

## **Palkka- ja palkkioselvitys**

### **Päätöksentekojärjestys**

Yhtiökokous päättää hallintoneuvoston palkkioista. Vaalivaliokunta tekee niistä ehdotuksen yhtiökokoukselle.

Hallintoneuvosto päättää hallituksen palkkioista. Vaalivaliokunta tekee niistä ehdotuksen hallintoneuvostolle. Hallintoneuvosto päättää myös vaalivaliokunnan ja hallituksen valiokuntien palkkioista.

Hallitus vahvistaa Eteran palkitsemispolitiikan, joka johdetaan yhtiön liiketoimintastrategiasta. Palkitsemispolitiikka määrittelee palkitsemistavat ja niiden perusteet. Hallitus päättää toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkoista ja muusta palkitsemisesta sekä Eteran kaikista tulospalkkiojärjestelmistä ja tulospalkkioiden maksamisesta.

Eterassa hallituksen puheenjohtajisto toimii hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokuntana ja valmistelee kaikki palkitsemiseen liittyvät asiat hallitukselle. Puheenjohtajistoon kuuluu hallituksen puheenjohtaja, varapuheenjohtajat ja yksi hallituksen keskuudestaan valitsema jäsen. Puheenjohtajistoon kuului 2011 Lasse Johansson, Mikko Nyysölä, Markku Salomaa ja Kyösti Suokas. Puheenjohtajisto voi hallituksen valtuuttamana päättää tulospalkkiojärjestelmien tarkemmasta sisällöstä ja niiden soveltamiseen liittyvistä yksityiskohdista. Puheenjohtajisto osallistuu palkitsemispolitiikan valmisteluun ja sen toimivuuden varmistamiseen.

Toimitusjohtaja päättää muilta osin henkilöstön palkoista ja palkitsemisesta.

### **Hallintoneuvostolle ja vaalivaliokunnalle maksettavat palkkiot**

Eteran yhtiökokous päätti 5.5.2011, että vuosipalkkiota maksetaan hallintoneuvoston puheenjohtajalle 3 000 euroa, varapuheenjohtajalle 2 000 euroa ja jäsenille 1 500 euroa. Lisäksi hallintoneuvoston puheenjohtajalle maksetaan kokouspalkkiota 800 euroa kokoukselta ja varapuheenjohtajalle ja jäsenille 600 euroa kokoukselta.

Eteran vaalivaliokunnan jäsenille maksettiin vuonna 2011 kokouspalkkiota 360 euroa kokoukselta. Vaalivaliokunnan jäsenet ovat hallintoneuvoston tai hallituksen jäseniä.

Hallintoneuvoston jäsenten palkkioista maksetaan työntekijän eläkelain mukainen vakuutusmaksu.

### **Hallitukselle ja sen valiokunnalle maksettavat palkkiot**

Eteran hallituksen jäsenten vuosipalkkiot olivat hallintoneuvoston päätöksen mukaan vuonna 2011 puheenjohtajalle 20 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajalle 15 000 euroa, jäsenille 10 000 euroa ja varajäsenille 7 000 euroa. Lisäksi hallituksen puheenjohtajalle maksettiin kokouspalkkiota 450 euroa, varapuheenjohtajalle 375 euroa ja jäsenille ja varajäsenille 360 euroa kokoukselta. Hallituksen puheenjohtajiston ja tarkastusvaliokunnan kokouksista maksettiin 360 euroa kokouspalkkiota.

Hallituksen jäsenten palkkioista maksetaan työntekijän eläkelain mukainen vakuutusmaksu.

### **Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksettavat palkkiot**

Toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2011 palkkaa luontoisetuineen 296.025,52 euroa. Summaan sisältyy 45.047,62 tulospalkkiota vuodelta 2010 Eteran johdon tulospalkkiojärjestelmän perusteella.

Toimitusjohtajan sijaiselle maksettiin vuonna 2011 palkkaa luontoisetuineen 218.466,94 euroa. Summaan sisältyy 35.148,00 euroa tulospalkkiota vuodelta 2010 Eteran johdon tulospalkkiojärjestelmän perusteella.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Lisäksi hän on oikeutettu 12 kuukauden palkkaa vastaavaan korvaukseen, mikäli yhtiö irtisanoo hänet. Toimitusjohtajan sijaisen irtisanomisaika on kuusi kuukautta.

Toimitusjohtajalle, toimitusjohtajan sijaiselle ja Eteran muulle johdolle ei ole sovittu erityistä eläkeikää. Eläkeikä ja maksettava eläke määräytyvät työntekijän eläkelain perusteella.

### **Toimitusjohtajan, muun johdon ja henkilöstön palkitsemisen keskeiset periaatteet**

Eterassa noudatettavan palkitsemispolitiikan perustarkoitus on tukea Eteran menestymistä itsenäisenä eläkeyhtiönä markkinoilla ja kilpailussa muiden työeläkeyhtiöiden kanssa sekä turvata kaikissa tilanteissa vakuutetut edut. Eteran palkitsemispolitiikan tehtävä on toisaalta myös tukea hyvää ja tehokasta riskienhallintaa sekä ohjata toimintaa siten, että liiallista riskinottoa ei palkita.

Erityisesti johdon tulospalkitseminen perustuu ns. kovien tavoitteiden eli myynnin ja sijoitustoiminnan tulosten saavuttamisen lisäksi aina myös toiminnan pitkäjänteisyyttä ja tasapainoisuutta mittaaviin elementteihin, kuten hoitokulutulokseen ja vakavaraisuuteen.

Tulospalkkiojärjestelmän tavoitteena on tukea Eteran strategisten tavoitteiden toteutumista. Strategiset tavoitteet puretaan yhtiötason tulokorttiin, josta johdetaan tavoitteet segmenteille, prosesseille ja yksiköille. Tulospalkkiojärjestelmän tavoitteena on erityisesti kehittää asiakkuuksien hoidon kehittämistä, edistää ryhmien välistä ja ryhmien sisäistä yhteistyötä prosessien onnistumiseksi, tukea toiminnan tehokkuutta ja kustannustietoisuutta, kannustaa toiminnan ja itsensä kehittämiseen sekä sitouttaa ja motiivoida johtoa ja muuta henkilöstöä tavoitteiden saavuttamiseen. Myynnin tulospalkkiotavoitteet painottavat asiakkuuden pysyvyyttä ja myyntiä. Tulospalkkio palkitsee etukäteen asetettujen, strategiasta johdettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Tulospalkkiotavoitteet määritellään vuositasolla kuitenkin siten, että ne tukevat aina myös Eteran pitkän aikavälin tavoitteita.

Tulospalkkion maksimimäärä edellyttää erittäin haastavan tavoitetason saavuttamista ja todennettavia tuloksia. Jos tulostavoite on saavutettu ottamalla sellaista riskiä, joka realisoituu ennen palkkion maksamista, taikka jos Eteran taloudellinen tilanne heikenee merkittävästi, hallitus voi päättää, että tulospalkkioiden maksamisesta pidättäydytään kokonaan tai osittain.

### **Tulospalkkiojärjestelmät vuodelle 2012**

Eterassa on erikseen tulospalkkiojärjestelmät johdolle, sijoitustoiminnolle ja myynnille. Eteran yleinen tulospalkkiojärjestelmä koskee muuta henkilöstöä. Kaikki eteralaiset kuuluvat jonkun tulospalkkiojärjestelmän piiriin.

Toimitusjohtajalla ja muilla johtoryhmän jäsenillä tulospalkkio voi olla enintään kolmen kuukauden kuukausipalkkaa vastaavan summan suuruinen. Lisäksi voidaan maksaa enintään kolmen kuukauden palkan suuruinen harkinnanvarainen tulospalkkio yhtiön hyväksi tehdystä merkittävästä työstä. Sijoituksista vastaava johtaja kuuluu sijoitustoiminnan tulospalkkiojärjestelmän piiriin.

Sijoitustoiminnan tulospalkkiojärjestelmään kuuluvilla tulospalkkio voi olla enintään kahdeksan kuukauden kuukausipalkkaa vastaavan summan suuruinen. Tulospalkkiomaksimin ollessa yli 6 kuukauden kuukausipalkan suuruinen, maksetaan ylittävä osa viivästettynä.