

Palkitsemispolitiikan kuvaus

Johdanto

Suomen Malmijalostus Oy:ssä palkitseminen on johtamisen väline, joka tukee yhtiön strategian toimeenpanoa ja liiketoimintatavoitteiden saavuttamista. Palkitseminen kannustaa erinomaiseen suoritukseen ja kehittymiseen. Valtion erityistehtäväyhtiönä noudatamme palkitsemisessa valtio-omistajan ohjeita.

Soveltaminen

Tätä politiikkaa sovelletaan Suomen Malmijalostus Oy:ssä ja sen kokonaan omistamissa tytäryhtiöissä, joita ovat Sokli Oy sekä Finnish Battery Chemicals Oy. Tytäryhtiö Terrafame Oy:n henkilöstö- ja palkitsemispolitiikasta päättää Terrafamen hallitus.

Palkitsemispolitiikan sisältö

Palkitsemisessa yhtiömme tavoitteena on olla oikeudenmukainen ja kilpailukykyinen sekä riittävän houkutteleva palkkaamaan ja pitämään henkilöitä, joilla on tarvittavat taidot, kokemus ja motivaatio yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Haluamme myös lisätä johdon ja henkilöstön sitoutumista vastuulliseen ja menestyvään liiketoimintaympäristöön.

Palkat ja palkkiot

Toimitusjohtajalla, johtoryhmän jäsenillä ja muulla henkilöstöllä on kokonaispalkka, joka sisältää kuukausipalkan sekä yhtiön kulloinkin tarjoamia muita mahdollisia etuja oman valinnan mukaan. Optio-oikeuksia tai lakisääteisen tason ylittävää eläkejärjestelyä ei ole käytössä.

Toimitusjohtajan palkasta päättää hallitus. Johtoryhmän jäsenten ja muiden suoraan toimitusjohtajan alaisuudessa työskentelevien henkilöiden palkkauksesta päättää hallitus toimitusjohtajan esityksestä. Muiden työntekijöiden palkoista päättää toimitusjohtaja työntekijän esihenkilön esityksestä.

Suomen Malmijalostuksen hallituksen palkkioista päättää yhtiökokous.

Tulospalkkiot

Kiinteän palkkauksen lisäksi toimitusjohtajalla, johtoryhmän jäsenillä ja määritellyllä muulla henkilöstöllä on mahdollisuus vuotuisen tulospalkkioon, jonka tavoitteet muodostuvat yhtiön strategisista, taloudellisista, liiketoiminta-aluekohtaisista sekä henkilökohtaisista tavoitteista.

Noudatamme tulospalkkiojärjestelmässämme henkilöstön ryhmittelyä, jonka pohjalta tulospalkkiot ovat ryhmästä riippuen enintään 10–15 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta ja poikkeuksellisen hyvässä suorituksessa enintään 20–30 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Palkitsemisesta päätetään valtion erityistehtäväyhtiöitä koskevan ohjeistuksen rajoissa.

Tulospalkkiomallin sekä sen tavoitteet ja toteuman päättää hallitus vuosittain henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan valmistelusta. Hallituksella on myös kesken tulospalkkiokauden oikeus muuttaa tulospalkkiomallia ja aina oikeus tehdä päätös olla maksamatta palkkiota.

Muutostilanteet

Vuotuisista palkantarkistuksista päätetään keväisin yhtiön hallituksen linjauksen mukaisesti. Tarkistuksissa otetaan huomioon työmarkkinoiden keskusjärjestötasolla neuvottelemat sopimukset. Jos henkilö on työehtosopimuksen piirissä, noudatamme sopimuksen ehtoja.

Samassa yhteydessä voidaan tehdä henkilöiden suorituksesta, osaamisesta ja tehtävien kehitymisestä johtuvia palkantarkistuksia. Promootiokorotuksia voidaan tehdä myös muulloin vuoden aikana, mikäli tehtävät ja toimenkuva muuttuvat olennaisesti. Muutoin palkantarkistuksia tehdään vuoden aikana vain erityisestä syystä.

Raportointi

Raportoimme toteutuneesta palkitsemisesta vuosiraportissamme. Lisäksi yhtiön hallitus kuvaa yhtiökokouksessa palkitsemispolitiikan ja perustelee toimitusjohtajan toteutuneen tulospalkitsemisen, johtoryhmän tulospalkitsemisen yhtenä kokonaisuutena sekä henkilöstön palkitsemisperiaatteet.

Toimeenpano

Palkitsemispolitiikan toimeenpanosta vastaa yhtiön toimitusjohtaja. Henkilöstöasioista vastaava johtaja ovat vastuussa politiikan soveltamisen valvonnasta ja tulkinnasta.

Politiikan hyväksyminen

Palkitsemisperiaatteet on hyväksytty osana henkilöstö- ja palkitsemispolitiikkaa Suomen Malmijalostus Oy:n hallituksessa 28.3.2022. Suomen Malmijalostuksen kokonaan omistamissa tytäryhtiöissä noudatetaan emoyhtiön politiikkoja ilman erillistä hyväksyntää.

Henkilöstö- ja palkitsemispolitiikka katselmoidaan vähintään kerran vuodessa ja sitä päivitetään tarpeen mukaan.