

STTK:n kahdeksan teesiä palkitsemisesta

Ylimmän johdon palkitseminen

- Johdon palkitsemisella pyritään vaikuttamaan siihen, että johtajat toimivat yhtiön ja osakkeenomistajien etujen mukaisesti, erityisesti pitkällä aikavälillä. Suomen on aktiivisesti uudistettava omaa lainsäädäntöään tulevan EU-sääntelyn mukaisesti palkitsemispolitiikan ja raportin yhtiökokouskäsitelyssä. Näin lisätään palkitsemisen läpinäkyvyyttä sekä osakkeenomistajien valvonta- ja vaikutusmahdollisuuksia.
- Palkitsemisjärjestelmissä on oltava riittävästi pitkän aikavälin menestykseen kannustavia ja sitouttavia elementtejä lyhyen aikavälin voiton tavoitteluun kannustamiseen sijaan. Niihin on sisällytettävä myös muita kuin taloudellisia mittareita kuten esimerkiksi henkilöstön hyvinvointiin tai ilmastonmuutoksen torjumiseen liittyviä elementtejä.
- Johdon palkitsemisen on oltava vahvasti kytketty ja oikeudenmukaisessa suhteessa työn tuloksiin.

Koko henkilöstön palkitseminen

- Palkitseminen kuuluu koko henkilöstölle, ei vain ylimmälle johdolle. Kaikkien tuloksentekijöiden on saatava oma reilu osansa. Lähes puolet toimihenkilöistä on yhä kannustavien palkkausjärjestelmien ulkopuolella, mikä hankaloittaa oikeudenmukaisen palkkauksen ja toimivan palkitsemisen toteutumista. Esimerkiksi henkilöstörahasotot ovat hyvä tapa palkita koko henkilöstöä.
- Palkansaajilla on oltava tietoa omasta palkkausta- ja palkitsemisjärjestelmästä: kuinka suuria palkkiot tai palkankorotukset tulevat olemaan, millä perusteella palkkioita jaetaan, mistä palkkaa tai palkkioita koskevaa tietoa saa ja miten päätökset tehdään.
- Työnantajien on otettava henkilöstö entistä enemmän mukaan palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmien kehittämiseen. Se edellyttää yhteisiä pelisääntöjä ja tasapainoa palkansaajien ja työnantajien näkemysten välille työpaikoilla. Työntekijöiden osallistuminen palkitsemisjärjestelmien laatimiseen johtaa järjestelmän parempaan kannustavuuteen.
- Oikeudenmukaisemman palkkauksen edistämiseksi luottamushenkilöillä tulisi olla oikeus saada edustamiensa työntekijöiden palkkatiedot ja –perusteet. Kuitenkin jokaisella työntekijällä on edelleen oltava oikeus kieltää omien palkkatietojensa julkistaminen.
- Palkitsemisen toimivuutta pitää seurata, epäkohtiin tulee puuttua ja palkitsemisen käyttöä tulee tukea.

<http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2016/12/16-shareholders-rights-eu-companies/>