



KYSYMYKSIÄ JA VASTAUKSIA HALLINNOINTIKOODIN 2020 SOVELTAMISESTA

Seuraavassa esitetään kysymyksiä ja vastauksia uudesta hallinnointikoodista. Vastausten tarkoituksena on antaa ohjeita ja menettelytapoja uuden hallinnointikoodin soveltamisesta yhtiöissä. Vastaukset eivät ole tyhjentäviä. Tässä asiakirjassa esitetyt esimerkit on tarkoitettu havainnollistamaan hallinnointikoodin soveltamista. Yhtiöt voivat esittää hallinnointikoodin edellyttämät tiedot valitsemallaan tavalla.

Hallinnointikoodia tulkitsee Arvopaperimarkkinayhdistyksen markkinatapaalautakunta, joka voi hakemuksesta antaa koodin tulkintaa koskevia kannanottoja ja ratkaisusuosituksia. Kannanottoja ja ratkaisusuosituksia tulee pyytää kirjallisesti: info@cgfinland.fi. Arvopaperimarkkinayhdistyksen kannatusjäsenenä oleva pörssi-yhtiö voi pyytää ratkaisusuositusta ilman maksua.

Kysymyksiä ja vastauksia on päivitetty 16.11.2020. Kunkin kysymyksen kohdalle on merkitty, milloin kysymystä tai vastausta on viimeksi muokattu.

HALLINNOINTIKOODIN MUUTOKSET

1. Mistä löytyy tietoja hallinnointikoodin muutoksista? (Lisätty 9.12.2019)

Vastaus: Uuden hallinnointikoodin 2020 esipuheessa on tietoja keskeisistä muutoksista ja niiden yksityiskohdista.

2. Mitä uutta hallinnointikoodi 2020 edellyttää hallituksen jäsenen riippumattomuuden ilmoittamisesta? (Lisätty 9.12.2019)

Vastaus: Uuden hallinnointikoodin mukaan (S 10) yhtiön hallitus arvioi jäsentensä riippumattomuuden ja ilmoittaa, ketkä heistä ovat riippumattomia yhtiöstä ja ketkä riippumattomia merkittävistä osakkeenomistajista. Perusteet, joiden vuoksi hallituksen jäsenen ei katsota olevan riippumaton, on myös ilmoitettava. Lisäksi uuden hallinnointikoodin mukaan (S 1 perustelut), mikäli hallituksen jäsentä koskeva ehdotus on saatu osakkeenomistajalta, ehdotuksen antajan arvio jäsenehdokkaan riippumattomuudesta ilmoitetaan yhtiön internetsivuilla.

Hallituksen jäsenen riippumattomuutta koskevat tiedot päivitetään yhtiön internetsivuille uuden hallinnointikoodin mukaisen arvioinnin perusteella ja viimeistään silloin, kun yhtiö hallitus on tehnyt vuosittaisen jäseniään koskevan riippumattomuusarvioinnin (CG-selvityksen laatimisen yhteydessä).



3. Miten tarkastusvaliokuntaa koskeva suositus on muuttunut? (Lisätty 9.12.2019)

Vastaus: Tarkastusvaliokuntaa koskevaa suositusta ja sen perusteluja on täsmennetty vastaamaan voimassaolevaa lainsäädäntöä tarkastusvaliokunnan jäsenen pätevyys- ja asiantuntemusvaatimuksen osalta (ks. myös suosituksen 8 perustelujen lisäys). Tämän lisäksi suosituksen perustelutekstissä olevia tarkastusvaliokunnan pakollisia, esimerkiksi tilintarkastukseen liittyviä ja muita tehtäviä on täsmennetty. Tarkastusvaliokunnan muihin tehtäviin voivat muun ohella kuulua

- *vaihtoehtoisten tunnuslukujen käyttämisen ja esittämisen arviointi;*
- *lähipiiritoimien seuranta ja arviointia koskevien periaatteiden määrittely; ja*
- *muista kuin taloudellisista tiedoista annettavan selvityksen käsittely.*

CG-SELVITYS

4. Voiko yhtiö laatia CG-selvityksen tilikaudelta 2019 vuoden 2015 hallinnointikoodin mukaisesti? (Lisätty 9.12.2019)

Vastaus: Ei voi, vaan CG-selvitys on laadittava uuden hallinnointikoodin 2020 mukaisesti.

5. Onko uudella hallinnointikoodilla vaikutusta CG-selvityksen sisältöön? (Lisätty 9.12.2019)

Vastaus: CG-selvitykseen on tehty lainsäädännön ja hallinnointikoodin muutosten johdosta seuraavat muutokset:

- *mahdollisesta toimitusjohtajan sijaisesta¹ on esitettävä vastaavat tiedot kuin toimitusjohtajasta;*
- *muun johdon sijaan CG-selvityksessä käytetään termiä ”muu johtoryhmä”; ja*
- *CG-selvitykseen sisällytetään uuden hallinnointikoodin mukaan lähipiiritoimia koskevat periaatteet.*

Lisäksi on huomioitava, että suosituksen 10 muutoksilla (hallituksen jäsenen riippuvaisuuden ja sen perusteen ilmoittaminen) voi olla vaikutusta CG-selvityksen sisältöön.

¹ Toimitusjohtajan sijaisella tarkoitetaan kaupparekisteriin merkittyä toimitusjohtajan sijaista.



PALKITSEMISTA KOSKEVA RAPORTOINTI

6. Voiko yhtiö soveltaa vuoden 2015 hallinnointikoodia raportoidessaan tilikauden 2019 palkitsemisesta? (Lisätty 9.12.2019)

Vastaus: Kyllä. Tilikaudelta 2019 voi laatia edellisen, vuoden 2015 hallinnointikoodin mukaisen palkka- ja palkkioselvityksen.

7. Miten hallinnointikoodin 2020 palkitsemista koskeva raportointijakso on muuttunut verrattuna hallinnointikoodiin 2015? (Lisätty 9.12.2019)

Vastaus: Palkitsemisiosion rakenne on uudistettu vastaamaan uutta sääntelyä (ks. valtiovarainministeriön asetus osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista (608/2019)). Esimerkiksi hallinnointikoodin 2015 mukainen palkka- ja palkkioselvitys on korvattu yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikalla ja palkitsemisraportilla, joita täydentävät yhtiön internetsivuilla antamat tiedot. Toimitusjohtajaa ja mahdollista toimitusjohtajan sijaista lukuun ottamatta muun johtoryhmän henkilöiden palkitsemista koskevat tiedot esitetään jatkossa yhtiön internetsivuilla. Palkitsemisen raportointiosiossa on myös tarkistuslista raportointivelvoitteiden selkeyttämiseksi.

Palkitsemisen raportoinnin lähtökohtana edelleen on, että kaikki lainsäädännöstä johtuvat vaatimukset sisältyvät hallinnointikoodin pakolliseen raportointijaksoon. Tämä tarkoittaa sitä, että toisin kuin hallinnointikoodin suosituksien osalta, raportointijaksossa esitetyistä vaatimuksista ei voi poiketa noudatta tai selittä -periaatteen mukaisesti. Palkitsemista koskeva osio on edelleen omana jaksonaan hallinnointikoodin lopussa, suositusosion jälkeen.

8. Mitä tietoja yhtiön internetsivuilla tulee olla palkitsemisesta vuoden 2020 alussa ja myöhemmin? (Lisätty 9.12.2019)

Vastaus: Palkitsemisen läpinäkyvyyden varmistamiseksi yhtiön on nykyiseen tapaan huolehdittava, että sijoittajien saatavilla on riittävät tiedot yhtiön toimielimiä ja johtoryhmää koskevista kulloinkin käytössä olevista palkitsemisjärjestelmistä.

Yhtiön on esitettävä internetsivuillaan palkitsemista koskevassa osiossa toimielinten palkitsemispolitiikan ja -raportin lisäksi voimassa olevat tiedot hallituksen, toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen periaatteista ja päivitettävä niitä tarvittaessa.

Vaihtoehdot, joita listayhtiö voi noudattaa uuden hallinnointikoodin soveltamisen alkaessa:



JOKO kokonaan uuden hallinnointikoodin mukaisesti

- esittää internetsivuillaan uuden hallinnointikoodin 2020 mukaiset tiedot (Palkitsemista koskeva raportointi, kohta C – Muut palkitsemista koskevat tiedot; ml. tiedot muun johtoryhmän palkitsemisesta kokonaistasolla);
- julkistaa ennen vuoden 2020 varsinaista yhtiökokousta uuden hallinnointikoodin mukaisen yhtiön palkitsemispolitiikan ja pitää sen saatavilla internetsivuillaan; ja
- julkistaa ennen vuoden 2020 varsinaista yhtiökokousta uuden hallinnointikoodin mukaisesti (soveltuvin osin²) laaditun palkitsemisraportin tilikaudelta 2019 ja pitää sen saatavilla internetsivuillaan.

TAI uuden hallinnointikoodin siirtymäsäännöksen mukaisesti vuoden 2015 hallinnointikoodia soveltaen

- esittää internetsivuillaan hallinnointikoodin 2015 mukaisen palkka- ja palkkioselvityksen (ml. siihen sisältyvä palkitsemisraportti tilikaudelta 2019 sekä tiedot muun johdon palkitsemisesta kokonaistasolla)³, kunnes yhtiö vuonna 2021 siirtyy noudattamaan uuden hallinnointikoodin mukaista palkitsemisraportointia (ml. internetsivuilla annettavat tiedot) julkistaessaan palkitsemisraportin tilikaudelta 2020;
- julkistaa ennen vuoden 2020 varsinaista yhtiökokousta uuden hallinnointikoodin mukaisen yhtiön palkitsemispolitiikan ja pitää sen saatavilla internetsivuillaan; ja
- julkistaa ennen vuoden 2021 varsinaista yhtiökokousta uuden hallinnointikoodin mukaisesti laaditun palkitsemisraportin tilikaudelta 2020 ja pitää sen saatavilla internetsivuillaan.

9. Pitääkö palkitsemispolitiikka olla saatavilla verkkosivuilla jo 1.1.2020? (Lisätty 9.12.2019)

Vastaus: Ei tarvitse. Voimassa oleva palkitsemispolitiikka on pidettävä saatavilla verkkosivuilla sen jälkeen, kun se on julkistettu ja käsitelty yhtiökokouksessa (HE 305/2018 vp, s. 157).

10. Mitkä ovat uuden hallinnointikoodin 2020 mukaisten toimielinten palkitsemispolitiikan ja -raportin tarkoittamat yhtiön toimitukset? (Lisätty 9.12.2019)

Vastaus: Toimielinten palkitsemispolitiikka ja palkitsemisraportti koskevat yhtiön hallitusta, mahdollista hallintoneuvostoa sekä toimitusjohtajaa ja mahdollista toimitusjohtajan sijaista.

² Palkitsemispolitiikkaa ja palkitsemisraportin aiempaa yhtiökokouskäsitelyä koskevia kohtia ei tarvitse sisällyttää tilikaudelta 2019 laadittavaan palkitsemisraporttiin.

³ Hallinnointikoodin 2015 mukaisesti palkka- ja palkkioselvitys voidaan myös liittää osaksi CG-selvitystä.



11. Milloin yhtiön palkitsemispolitiikka ja -raportti julkistetaan? (Lisätty 9.12.2019)

Vastaus: Palkitsemispolitiikan ja palkitsemisraportin julkistamista sääntelee arvopaperimarkkinalaki ja osakeyhtiölaki. Tämän lisäksi uusi hallinnointikoodi 2020 määrittelee palkitsemisraportin julkistamisajankohdan.

Yhtiökokoukselle esitettävä toimielinten palkitsemispolitiikka on julkistettava pörssitiedotteella (tiedotteen liitteenä) viimeistään kolme viikkoa ennen sitä käsittelevää yhtiökokousta. Palkitsemispolitiikka voidaan julkistaa myös aiemmin, esim. yhtiökokouskutsun julkistamisen yhteydessä.

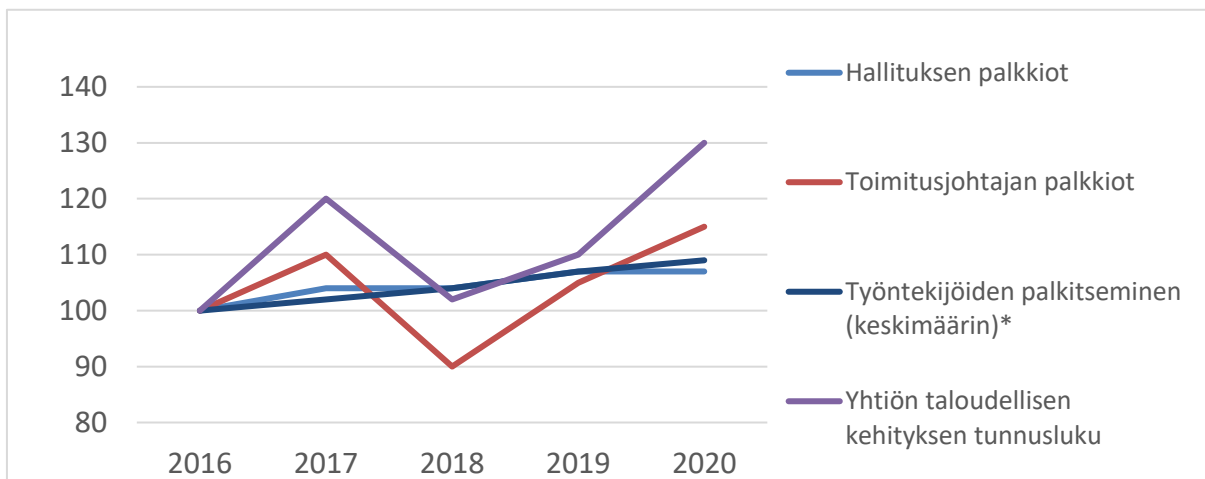
Toimielinten palkitsemisraportti annetaan vuosittain ja se julkistetaan pörssitiedotteen liitteenä samaan aikaan ja tapaan kuin tilinpäätös, toimintakertomus ja CG-selvitys.

11a. Miten viideltä tilikaudelta tehtävä vertailu hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioiden kehityksestä työntekijöiden keskimääräiseen palkitsemiseen ja yhtiön taloudelliseen kehitykseen tulisi esittää palkitsemisraportin johdannossa? (Lisätty 16.11.2020)

Vastaus: Vertailutietojen esittämistä käsitellään Palkitsemisraporttia koskevat soveltamisohjeet -osion kohdassa a (s. 57). Yhtiö voi päättää vertailutietojen esittämistavan. Soveltamisohjeiden mukaan vertaileva kuvaus on mahdollista tehdä esimerkiksi siten, että tiedot esitetään vierekkäin tai taulukoimalla. Kehitys voidaan esittää kokonaislukuina tai prosentteina. Myös muita esitystapoja, kuten grafiikkaa, voi käyttää edellyttäen, että ne mahdollistavat tietojen vertailun.

Koska vertailu on tarkoitettu esitettäväksi palkitsemisraportin johdannossa, vertailu voidaan tehdä yhtiön toimielimille (hallitus, toimitusjohtaja) maksettujen palkkioiden tasolla henkilötason palkitsemisen sijaan.

Esimerkkejä:



* Kuvaus työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen laskentatavasta.



TAI

| | Palkkioiden keskimääräinen vuotuinen muutos viiden viime vuoden aikana |
|---|---|
| Hallituksen palkkiot | +/- x % |
| Toimitusjohtajan palkkiot | +/- x % |
| Työntekijöiden palkitseminen (keskimäärin)* | +/- x % |
| Yhtiön taloudellisen kehityksen tunnusluku | +/- x % |

* Kuvaus työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen laskentatavasta.

11b. Miten tiedot hallituksen jäsenille maksetuista tai erääntyvistä palkkiosta tulisi esittää palkitsemisraportissa? (Lisätty 16.11.2020)

Vastaus: Maksettujen ja erääntyvien palkkioiden määrittelyä käsitellään Palkitsemisraporttia koskevat soveltamisohjeet -osion kohdassa d (s. 58). Palkitsemista koskevat tiedot voidaan esittää esimerkiksi taulukossa, jossa tiedot ovat vertailtavissa.

Esimerkki:

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot

| Jäsenen nimi | Vuosipalkkiot * | [Kokouspalkkiot] | [Muut taloudelliset etuudet] ⁴ | Palkkiot yhteensä** |
|-----------------------|-----------------|------------------|---|---------------------|
| A (puheenjohtaja) | | | | |
| B (varapuheenjohtaja) | | | | |
| C | | | | |
| ... | | | | |

⁴ Hallinnointikoodin mukaan (s. 56) hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä sekä muista mahdollisista tehtävistä maksettuja tai erääntyviä muita taloudellisia etuuksia ovat esimerkiksi yhtiön kannustinjärjestelmän kautta saadut etuudet, eläkemaksut sekä neuvonantajana taikka työ- tai toimisuhteessa yhtiöön (executive chairman / executive director) saadut palkkiot ja etuudet. Kulukorvauksia tai tavanomaisia merkkipäivämuistamia ei tarvitse ilmoittaa muina taloudellisina etuuksina. Mahdollisten työntekijäedustajien osalta ei raportoida muita kuin hallitustehtäviin liittyviä palkkioita ja etuuksia.



* Jos hallituksen palkkioita on maksettu kokonaan tai osittain osakkeina tai osakeperusteisina oikeuksina taikka rahana velvoitteella hankkia rahalla yhtiön osakkeita, tämän on käytävä ilmi palkitsemisraportista.

** Jos osa palkkioista on kertynyt edellisen tilikauden tai edellisten tilikausien ajalta, tämä on ilmoitettava esim. alaviitteessä.

[Hallituksen jäsenten erääntyvät palkkiot (jos soveltuu)]

| Jäsenen nimi | Vuosipalkkiot* | [Kokouspalkkiot] | [Muut taloudelliset etuudet] | Erääntyneet palkkiot yhteensä |
|-----------------------|----------------|------------------|------------------------------|-------------------------------|
| A (puheenjohtaja) | | | | |
| B (varapuheenjohtaja) | | | | |
| C | | | | |
| ... | | | | |

* Jos hallituksen palkkioita on maksettu kokonaan tai osittain osakkeina tai osakeperusteisina oikeuksina taikka rahana velvoitteella hankkia rahalla yhtiön osakkeita, tämän on käytävä ilmi palkitsemisraportista.

11c. Miten tiedot toimitusjohtajalle osakkeina, optioina tai muina osakeperusteisina oikeuksina maksetuista tai erääntyvistä palkkioista tulisi esittää palkitsemisraportissa? (Lisätty 16.11.2020)

Vastaus: Toimielinten palkitsemisraportin tarkoituksena on antaa selkeä ja ymmärrettävä kuva yhtiön palkitsemispolitiikan toteuttamisesta sekä selostaa tiedot yhtiön toimielinten palkitsemisestä edellisen tilikauden aikana.⁵

Ilmoitettavat tiedot riippuvat käytössä olevista palkitsemisohjelmista. Sijoittajien tulisi annettavien tietojen perusteella pystyä arvioimaan osakeperusteisen palkitsemisen yhdenmukaisuutta yhtiön palkitsemispolitiikkaan sekä muodostamaan kuva yhtiön palkitsemispolitiikan, palkitsemisohjelmien ja maksettujen palkkioiden muodostamasta kokonaisuudesta. Tiedot toimitusjohtajalle osakkeina, optioina tai muina osakeperusteisina oikeuksina maksetuista tai erääntyvistä palkkioista on esitettävä selkeällä ja ymmärrettävällä tavalla.

⁵ Palkitsemisen läpinäkyvyyden varmistamiseksi hallinnointikoodi asettaa yhtiöille velvollisuuden esittää internetsivuillaan toimielinten palkitsemisen periaatteet. Siten tiedot käytössä olevat pitkän ja lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmistä on esitettävä yhtiön internetsivuilla.



Esimerkki hallinnointikoodin edellyttämien tietojen (sivu 59) esittämisestä taulukkomuodossa:

| | <i>Palkkiona annettujen osakkeiden määrä</i> | <i>Palkkiona annettavien osakkeiden erääntyvä määrä</i> | <i>Osakeperusteisten oikeuksien pääasialliset käyttöehdot</i> |
|----------------------------------|--|---|---|
| <i>Toimitusjohtaja</i> | | | |
| <i>Toimitusjohtajan sijainen</i> | | | |

| | <i>Palkkiona annettujen optioiden määrä</i> | <i>Palkkiona annettujen optioiden erääntyvä määrä</i> | <i>Toteutusaika</i> | <i>Toteutushinta</i> | <i>Osakeperusteisten oikeuksien pääasialliset käyttöehdot</i> |
|----------------------------------|---|---|---------------------|----------------------|---|
| <i>Toimitusjohtaja</i> | | | | | |
| <i>Toimitusjohtajan sijainen</i> | | | | | |

12. Miten muun johtoryhmän palkitsemista koskevat tiedot annetaan uuden hallinnointikoodin mukaan? (Lisätty 9.12.2019)

Vastaus: Muun johtoryhmän (pl. toimitusjohtaja ja mahdollinen toimitusjohtajan sijainen) palkitsemista koskevat tiedot esitetään jatkossa yhtiön internetsivuilla. Vuoden 2015 hallinnointikoodin tapaan hallinnointikoodi 2020 ei edellytä muun johtoryhmän palkitsemista koskevien tietojen esittämistä henkilötasolla, vaan tiedot voi antaa kokonaistasolla. Lainsäädäntö tai hallinnointikoodi 2020 ei edellytä muun johtoryhmän palkitsemista koskevien tietojen sisällyttämistä vuosittaiseen toimielinten palkitsemisraporttiin.

12a. Miten johtoryhmän jäsenenä olevan toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista koskevat tiedot esitetään yhtiön internetsivuilla, jos hän ei ole hoitanut toimitusjohtajan tehtäviä? (Lisätty 16.11.2020)

Vastaus: Toimielinten palkitsemispolitiikkaan ja palkitsemisraporttiin liittyvät hallinnointikoodin vaatimukset perustuvat lainsäädäntöön. Näissä toimitusjohtajan sijaisesta esitetään vastaavat tiedot kuin toimitusjohtajasta. Palkitsemisen läpinäkyvyyden varmistamiseksi hallinnointikoodi edellyttää, että palkitsemispolitiikan ja -raportin lisäksi yhtiöt pitävät sijoittajien saatavilla aina riittävät tiedot yhtiön toimielimiä ja johtoryhmää koskevista kulloinkin käytössä olevista palkitsemisjärjestelmistä.



Internetsivuilla esitettävien tietojen osalta hallinnointikoodi (s. 60) ei erikseen edellytä toimitusjohtajan sijaisen tietojen esittämistä henkilötasolla. Silloin, kun toimitusjohtajan sijainen kuuluu yhtiön johtoryhmään, yhtiö voi valita, esittääkö se toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista koskevat tiedot internetsivuilla henkilötasolla vai osana kokonaistasolla esitettäviä muun johtoryhmän tietoja. Yhtiön tulee kuitenkin noudattaa valitsemaansa esitystapaa johdonmukaisesti.

13. Voidaanko johtoryhmän palkitsemisesta annettavat tiedot antaa osana palkitsemisraporttia? (Lisätty 9.12.2019)

Vastaus: Lainsäädäntö ei edellytä muun johtoryhmän palkitsemista koskevien tietojen sisällyttämistä yhtiökokousasiakirjoihin kuuluvaan palkitsemisraporttiin. Hallinnointikoodin mukaan johtoryhmän palkitsemisen tiedot annetaan yhtiön internetsivuilla, eikä osana yhtiön antamaa vuosittaista palkitsemisraporttia. Yhtenäisen markkinakäytännön muotoutumisen vuoksi on suositeltavaa, että muun johtoryhmän tietoja ei enää anneta jatkossa osana palkitsemisraporttia.

14. Miten yhtiön tulee päivittää yhtiön internetsivuilla annettuja tietoja uuden hallinnointikoodin mukaan? (Muokattu 11.5.2020)

Vastaus: Yhtiön internetsivuilla olevien tietojen tulee olla ajantasaisia siten, että mahdolliset muutokset esimerkiksi toimitusjohtajan palkitsemisessa, kuten muutos kiinteän palkan määrässä tai uusi kannustinjärjestelmä, kerrotaan internetsivuilla. Koska palkitsemisraportti sisältää käytännössä ainoastaan historiatietoa, on yhtiön internetsivuilla kyettävä esittämään ajantasaista tietoa yhtiön palkitsemisesta.

14a. Mitä hallinnointikoodi edellyttää kannustinjärjestelmissä käytettävien palkitsemiskriteerien kuvaamisessa internetsivuilla? (Lisätty 11.5.2020)

Vastaus: Hallinnointikoodin mukaan internetsivuilla on kuvattava toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät. Kuvauksen tulee sisältää tiedot palkitsemisen perusteena käytettävistä kriteereistä. Kuten palkitsemisraportinkin osalta, internetsivujen selostus kannustinjärjestelmiin sisältyvistä palkitsemiskriteereistä saadaan toteuttaa siten, ettei samalla ilmaista yhtiön kannalta liiketaloudellisesti herkkää tietoa.



15. Miten palkitsemispolitiikka ja palkitsemisraportti käsitellään yhtiökokouksessa uuden hallinnointikoodin mukaan? (Lisätty 9.12.2019)

Vastaus: Hallinnointikoodi ei sisällä suosituksia siitä, miten palkitsemispolitiikka tai -raportti käsitellään yhtiökokouksessa. Käsittelyssä noudatetaan osakeyhtiölakia.

Listayhtiöiden neuvottelukunta on julkaissut päivitetyn yhtiökokouksutumallin ja menettelyohjeen yhtiökokouksenkäsittelyyn liittyen, joissa on otettu huomioon palkitsemispolitiikan ja -raportin yhtiökokouksenkäsittely.

16. Jos yhtiö laatii tilikautta 2019 koskevan palkitsemisraportin uuden hallinnointikoodin mukaisesti (soveltuvin osin), tulee kyseinen palkitsemisraportti käsitellä vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa? (Lisätty 9.12.2019)

Vastaus: Hallinnointikoodi ei ota kantaa palkitsemisraportin yhtiökokouksenkäsittelyyn tältä osin. Käsittelyssä noudatetaan osakeyhtiölakia. Osakeyhtiö- ja arvopaperimarkkinain siirtymäsäännösten mukaan yhtiön on laadittava ja julkistettava ensimmäinen uuden sääntelyn mukainen palkitsemisraportti 1.1.2020 tai sen jälkeen alkavalta tilikaudelta. Näin ollen yhtiöllä ei ole velvollisuutta viedä uuden hallinnointikoodin mukaista palkitsemisraporttia tilikaudelta 2019 yhtiökokouksen käsiteltäväksi.