

28.3.2025

## Kysymyksiä ja vastauksia Hallinnointikoodi 2025:n soveltamisesta

Seuraavassa esitetään kysymyksiä ja vastauksia Hallinnointikoodista 2025. Vastausten tarkoituksena on antaa ohjeita ja menettelytapoja Hallinnointikoodin 2025 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 ratkaisusuosituksia. Ratkaisusuosituksia tulee pyytää kirjallisesti: info@cgfinland.fi. Arvopaperimarkkinayhdistyksen kannatusjäsenenä oleva pörssi-yhtiö voi pyytää ratkaisusuositusta ilman maksua.

Kysymyksiä ja vastauksia on julkaistu ensimmäisen kerran 28.3.2025. Kunkin kysymyksen kohdalle on merkitty, milloin kysymys tai vastaus on lisätty tai milloin sitä on viimeksi muokattu.<sup>1</sup>

### Hallinnointikoodin muutokset ja siirtymäsäännökset

#### 1. Mistä löytyy tietoja Hallinnointikoodin muutoksista? (Lisätty 28.3.2025)

*Vastaus: Uuden Hallinnointikoodin 2025 esipuheessa on kuvattu koodin muutoksia ja niiden yksityiskohtia.*

#### 2. Milloin muutettua suositusta 8 naisten ja miesten tasapuolisesta edustuksesta hallituksessa sovelletaan? (Lisätty 28.3.2025)

*Vastaus: Suosituksessa 8 tarkoitettu naisten ja miesten tasapuolinen edustus hallituksessa on saavutettava viimeistään 30.6.2026. Sitä ennen sovelletaan Hallinnointikoodin 2020 suositusta 8, jonka mukaan hallituksessa on oltava molempia sukupuolia.*

*Siirtymäaikana poikkeama sukupuolten edustuksesta raportoidaan, jos kaikki hallituksen jäsenet ovat samaa sukupuolta. Poikkeama sukupuolten edustuksesta raportoidaan Hallinnointikoodin 2025 mukaan hallituskokoonpanoa koskevan ehdotuksen julkistamisen yhteydessä, yhtiökokouskutsussa, CG-selvityksessä sekä yhtiön verkkosivuilla.*

*HUOM: Jos yhtiö täyttää OYL 6 luvun 9 a §:ssä määritellyt kokorajat (emoyhtiötasolla)<sup>2</sup>, noudata tai selitä -raportointivelvollisuus OYL:n kiintiötavoitteesta tulee kuitenkin voimaan jo tilikaudelta 2025 laadittavassa CG-selvityksessä (VMA 776/2024).*

<sup>1</sup> Osa kysymyksistä ja vastauksista on sisällynyt myös kysymyksiin ja vastauksiin Hallinnointikoodin 2020 soveltamisesta. Kysymyksen yhteydessä on selvyiden vuoksi ilmaistu, jos vastaus ei ole asiasällöltään muuttanut aiemman koodin kysymyksiin ja vastauksiin verrattuna. Kysymyksiin ja vastauksiin on kuitenkin voitu tehdä teknisiä päivityksiä, kuten päivitetty viittaukset voimassa olevaan koodiin ja sen sivunumeroihin.

<sup>2</sup> Osakeyhtiölain 6 luvun 9 a §:ää sovelletaan sellaisiin pörssi-yhtiöihin, joilla päättyneellä tilikaudella ja sitä välittömästi edeltäneellä tilikaudella keskimääräinen henkilöstömäärä oli yli 250 henkilöä ja raportoitu taseen loppusumma oli yli 43 miljoonaa euroa tai raportoitu liikevaihto oli yli 50 miljoonaa euroa.

28.3.2025

**CG-selvitys**

3. Voiko yhtiö laatia CG-selvityksen tilikaudelta 2024 Hallinnointikoodin 2020 mukaisesti? (Lisätty 28.3.2025)

*Vastaus: Ei voi, vaan CG-selvitys on laadittava uuden Hallinnointikoodin 2025 mukaisesti.*

4. Onko uudella Hallinnointikoodilla vaikutusta CG-selvityksen sisältöön? (Lisätty 28.3.2025)

*Vastaus: CG-selvitykseen on tehty seuraavat muutokset:*

- *Hallituksen monimuotoisuutta koskevien periaatteiden kuvauksen lisäksi CG-selvityksessä esitetään tieto periaatteiden toteutumisesta. Tiedot esitetään yhtiön päättämässä laajuudessa.*
- *CG-selvityksessä esitetään tieto hallituksen sukupuolijakaumasta prosenttiosuusin esitettyinä*
- *CG-selvityksessä esitetään tieto hallituksen ja mahdollisen hallintoneuvoston jäsenten, toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen, johtoryhmän jäsenten sekä mahdollisen osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenten sukupuolesta.*

5. Voiko CG-selvityksen julkaista edelleen toimintakertomuksesta erillisenä asiakirjana? (Lisätty 28.3.2025)

*Vastaus: Kyllä voi. Hallinnointikoodi 2025 jättää yhtiön harkittavaksi, esittääkö se CG-selvityksen toimintakertomuksessa tai erillisenä kertomuksena.*

6. Voiko CG-selvityksessä viitata tilinpäätöksessä, toimintakertomuksessa tai kestävyysraportissa julkaistuihin tietoihin? (Lisätty 28.3.2025)

*Vastaus: CG-selvityksessä voi soveltuvin osin viitata tilinpäätöksessä, toimintakertomuksessa tai kestävyysraportissa julkaistuihin tietoihin. Viittauksen tulisi tällöin olla riittävän yksiselitteinen.*

7. Voiko kestävyysraportissa viitata CG-selvityksessä julkaistuihin tietoihin? (Lisätty 28.3.2025)

*Vastaus: Kestävyysraporttiin viittaamalla sisällytettäviä tietoja käsitellään ESRS 1 kohdassa 9.1. CG-selvitykseen sisältyvien tietojen sisällyttäminen kestävyysraporttiin viittaamalla on sinänsä mahdollista. ESRS 1 edellyttää kuitenkin muun muassa, että CG-selvityksen tietojen varmennustaso vastaa vähintään kestävyysraportin varmennustasoa ja että viitatut tiedot merkitään koneluettavaksi.*

28.3.2025

**Palkitsemista koskeva raportointi**

8. Ovatko Hallinnointikoodin vaatimukset palkitsemisraportin sisällöstä tyhjentäviä vai voiko yhtiö esittää palkitsemisraportissaan Hallinnointikoodin vaatimuksia laajempia tietoja? (Lisätty 28.3.2025)

*Vastaus: Hallinnointikoodin vaatimukset ovat tältä osin vähimmäisvaatimuksia. Yhtiö voi harkintansa mukaan esittää toimielintensä palkitsemisesta Hallinnointikoodin vähimmäisvaatimuksia laajempia tietoja.*

9. Mitkä ovat Hallinnointikoodin mukaisten toimielinten palkitsemispolitiikan ja -raportin tarkoittamat yhtiön toimielimet? (Lisätty 28.3.2025, ei sisällöllistä muutosta verrattuna Hallinnointikoodin 2020 osalta esitettyyn kysymykseen ja vastaukseen 10)

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

10. Milloin yhtiön palkitsemispolitiikka ja -raportti julkistetaan? (Lisätty 28.3.2025, ei sisällöllistä muutosta verrattuna Hallinnointikoodin 2020 osalta esitettyyn kysymykseen ja vastaukseen 11)

*Vastaus: Palkitsemispolitiikan ja palkitsemisraportin julkistamista sääntelee arvopaperimarkkinalaki ja osakeyhtiölaki. Tämän lisäksi Hallinnointikoodi 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. yhtiökokouksen julkistamisen yhteydessä.*

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

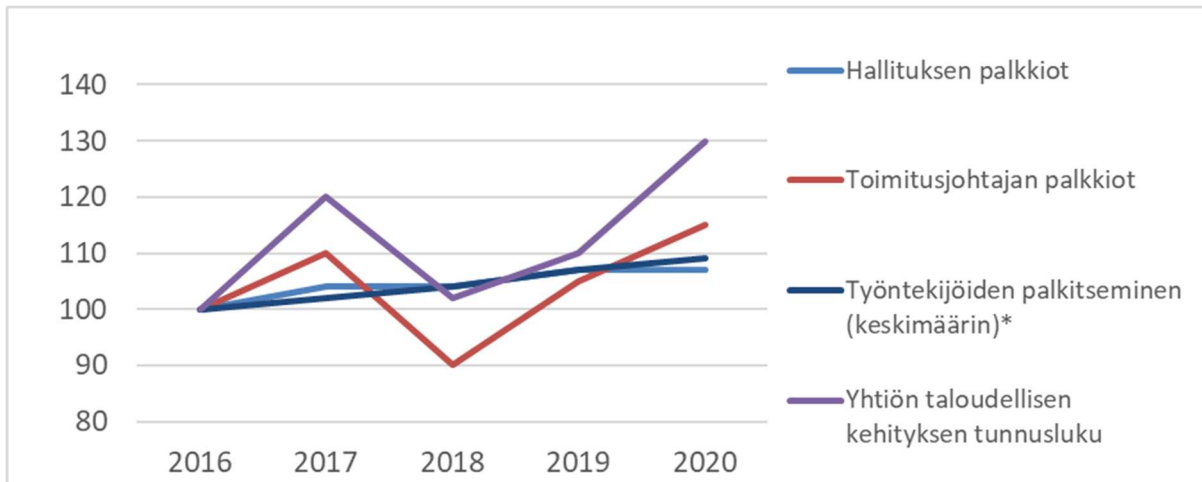
11. Miten viideltä tilikaudelta tehtävä vertailu hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioiden kehityksestä työntekijöiden keskimääräiseen palkitsemiseen ja yhtiön taloudelliseen kehitykseen tulisi esittää palkitsemisraportin johdannossa? (Lisätty 28.3.2025, ei sisällöllistä muutosta verrattuna Hallinnointikoodin 2020 osalta esitettyyn kysymykseen ja vastaukseen 11a)

*Vastaus: Vertailutietojen esittämistä käsitellään Palkitsemisraporttia koskevat soveltamisohjeet -osion kohdassa a (s. 64). Yhtiö voi päättää vertailutietojen esittämistavan. Soveltamisohjeiden mukaan vertaileva kuvaus on mahdollista tehdä esimerkiksi siten, että tiedot esitetään vierekkäin tai taulukoimalla. Kehitys voidaan esittää kokonaisluvuina tai prosentteina. Myös muita esitystapoja, kuten grafiikkaa, voi käyttää edellyttäen, että ne mahdollistavat tietojen vertailun.*

28.3.2025

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

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

\* Kuvaus työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen laskentatavasta.

12. Miten tiedot hallituksen jäsenille maksetuista tai erääntyvistä palkkiosta tulisi esittää palkitsemisraportissa? (Lisätty 28.3.2025, ei sisällöllistä muutosta verrattuna Hallinnointikoodin 2020 osalta esitettyyn kysymykseen ja vastaukseen 11b)

Vastaus: Maksettujen ja erääntyvien palkkioiden määrittelyä käsitellään Palkitsemisraporttia koskevat soveltamisohjeet -osion kohdassa d (s. 65). Palkitsemista koskevat tiedot voidaan esittää esimerkiksi taulukossa, jossa tiedot ovat vertailtavissa.

Esimerkki:

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot

Jäsenen nimi	Vuosipalkkiot *	[Kokouspalkkiot]	[Muut taloudelliset etuudet] <sup>3</sup>	Palkkiot yhteensä**

<sup>3</sup> Hallinnointikoodin mukaan (s. 63) 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

28.3.2025

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.

\*\* 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.

13. Miten tiedot toimitusjohtajalle osakkeina, optioina tai muina osakeperusteisina oikeuksina maksetuista tai erääntyvistä palkkioista tulisi esittää palkitsemisraportissa? (Lisätty 28.3.2025, ei sisällöllistä muutosta verrattuna Hallinnointikoodin 2020 osalta esitettyyn kysymykseen ja vastaukseen 11c)

*Vastaus: Toimielinten palkitsemisraportin tarkoituksena on antaa selkeä ja ymmärrettävä kuva yhtiön palkitsemispolitiikan toteuttamisesta sekä selostaa tiedot yhtiön toimielinten palkitsemisesta edellisen tilikauden aikana.<sup>4</sup>*

*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.*

*Esimerkki Hallinnointikoodin edellyttämien tietojen (sivu 66) esittämisestä taulukkomuodossa:*

chairman / executive director) saadut palkkiot ja etuudet. Kulukorvauksia tai tavanomaisia merkkipäivämuitamisia ei tarvitse ilmoittaa muina taloudellisina etuuksina. Mahdollisten työntekijäedustajien osalta ei raportoida muita kuin hallitustehtäviin liittyviä palkkioita ja etuuksia.

<sup>4</sup> 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.

28.3.2025

	<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>Toteutus-aika</i>	<i>Toteutus-hinta</i>	<i>Osakeperusteisten oikeuksien pääasialliset käyttöehdot</i>
<i>Toimitusjohtaja</i>					
<i>Toimitusjohtajan sijainen</i>					

14. Osakkeenomistajat voivat esittää kannanottoja toimielinten palkitsemisesta myös yhtiökokouksen ulkopuolella, esimerkiksi sijoittajatapaamisissa. Onko tällaisia kannanottoja kuvattava, kun seuraavassa palkitsemisraportissa esitetään, miten palkitsemisraporttia koskeva yhtiökokouksen äänestys on otettu huomioon? **(Lisätty 28.3.2025)**

*Vastaus: Palkitsemisraportissa edellytetään kuvattavaksi yhtiökokouksessa esitetyt osakkeenomistajien olennaiset kannanotot. Yhtiö voi harkintansa mukaan kuvata myös muutoin osakkeenomistajiltaan saamiaan kannanottoja.*

*Sama koskee myös muutetun palkitsemispolitiikan yhteydessä esitettävää kuvausta siitä, miten uudessa palkitsemispolitiikassa on otettu huomioon kannanotot, jotka on esitetty aiemman palkitsemispolitiikan vahvistamisen jälkeen julkistettujen palkitsemisraporttien yhtiökokouskäsittelyssä.*

15. Miten muun johtoryhmän palkitsemista koskevat tiedot annetaan Hallinnointikoodin mukaan? **(Lisätty 28.3.2025, ei sisällöllistä muutosta verrattuna Hallinnointikoodin 2020 osalta esitettyyn kysymykseen ja vastaukseen 12)**

*Vastaus: Muun johtoryhmän (pl. toimitusjohtaja ja mahdollinen toimitusjohtajan sijainen) palkitsemista koskevat tiedot esitetään yhtiön internetsivuilla. Hallinnointikoodi ei edellytä muun johtoryhmän palkitsemista koskevien tietojen esittämistä henkilöta-solla, vaan tiedot voi antaa kokonaistasolla. Lainsäädäntö tai Hallinnointikoodi ei edellytä muun johtoryhmän palkitsemista koskevien tietojen sisällyttämistä vuosittai-seen toimielinten palkitsemisraporttiin.*

16. Miten johtoryhmän jäsenenä olevan toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista koskevat tiedot esitetään yhtiön internetsivuilla, jos hän ei ole hoitanut toimitusjohtajan



28.3.2025

tehtäviä? (Lisätty 28.3.2025, ei sisällöllistä muutosta verrattuna Hallinnointikoodin 2020 osalta esitettyyn kysymykseen ja vastaukseen 12a)

*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. 68) 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.*

17. Voidaanko johtoryhmän palkitsemisesta annettavat tiedot antaa osana palkitsemisraporttia? (Lisätty 28.3.2025, ei sisällöllistä muutosta verrattuna Hallinnointikoodin 2020 osalta esitettyyn kysymykseen ja vastaukseen 13)

*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 anneta osana palkitsemisraporttia.*

18. Miten yhtiön tulee päivittää yhtiön internetsivuilla annettuja tietoja Hallinnointikoodin mukaan? (Lisätty 28.3.2025, ei sisällöllistä muutosta verrattuna Hallinnointikoodin 2020 osalta esitettyyn kysymykseen ja vastaukseen 14)

*Vastaus: Yhtiön internetsivuilla olevien tietojen tulee olla ajantasaisia siten, että mahdolliset muutokset esimerkiksi toimitusjohtajan palkitsemisessä, 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.*

19. Mitä Hallinnointikoodi edellyttää kannustinjärjestelmissä käytettävien palkitsemiskriteerien kuvaamisessa internetsivuilla? (Lisätty 28.3.2025, ei sisällöllistä muutosta verrattuna Hallinnointikoodin 2020 osalta esitettyyn kysymykseen ja vastaukseen 14a)

*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*



28.3.2025

*palkitsemiskriteereistä saadaan toteuttaa siten, ettei samalla ilmaista yhtiön kannalta liiketaloudellisesti herkkää tietoa.*

20. Miten palkitsemispolitiikka ja palkitsemisraportti käsitellään yhtiökokouksessa Hallinnointikoodin mukaan? (Lisätty 28.3.2025, ei sisällöllistä muutosta verrattuna Hallinnointikoodin 2020 osalta esitettyyn kysymykseen ja vastaukseen 15)

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

*Listayhtiöiden neuvottelukunta on julkaissut yhtiökokouksutumallin ja menettelyohjeen yhtiökokouksikäsitelyyn liittyen. Näissä on otettu huomioon palkitsemispolitiikan ja -raportin yhtiökokouksikäsitely.*

21. Miten palkitsemisraportointia koskevia vaatimuksia sovelletaan listautuvaan yhtiöön? (Lisätty 28.3.2025)

*Vastaus: Osakeyhtiölaissa tai arvopaperimarkkinalaissa ei ole siirtymäsäännöksiä listautuville yhtiöille, vaan uusien pörssiyhtiöiden on noudatettava lain säännöksiä listautumisesta lähtien.*

*Osakeyhtiölain mukaan pörssiyhtiössä päätösten hallituksen, toimitusjohtajan ja mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta on perustuttava yhtiökokouksessa käsitelyyn palkitsemispolitiikkaan (OYL 6:14a ja 6:20a).*

*Listautuvassa yhtiössä palkitsemispolitiikka voidaan toimivallan siirtoa koskevan OYL 6:7.2 säännöksen nojalla käsitellä yhtiökokouksessa myös ennen listautumista. Tällaisissa tilanteissa yhtiön on kuitenkin palkitsemispolitiikkaa koskevan sääntelyn tarkoitus huomioon ottaen perusteltua viedä palkitsemispolitiikka käsiteltäväksi viimeistään ensimmäiseen listautumisen jälkeen pidettävään varsinaiseen yhtiökokoukseen.*

*Pörssiyhtiöiden on julkistettava palkitsemisraportti viimeistään kolme viikkoa ennen varsinaista yhtiökokousta ja käsiteltävä se varsinaisessa yhtiökokouksessa. Säännös koskee kaikkia listautumisen jälkeen pidettäviä varsinaisia yhtiökokouksia, vaikka raportointijakso ajoittuisikin listautumista edeltävälle ajalle. Jos listautuneella yhtiöllä ei ole palkitsemisraportin kattamana ajanjaksona ollut yhtiökokouksessa käsiteltyä voimassa olevaa palkitsemispolitiikkaa, palkitsemisraportti laaditaan soveltuvin osin. Tällaisissa tilanteissa on selvyuden vuoksi perusteltua todeta, että palkitseminen ei ole perustunut yhtiökokouksessa käsitelyyn palkitsemispolitiikkaan.*