

# Tervetuloa Hallinnointikoodi 2026:n julkaisutilaisuuteen!

## OHJELMA

### Tilaisuuden avaus

AMYn hallituksen puheenjohtaja **Risto Murto**

### Yleistä koodimuutoksen valmistelusta

Koodityöryhmän puheenjohtaja **Jaakko Raulo**

### Lausuntopalaute ja koodin muutokset

Koodityöryhmän sihteeristön jäsen **Ville Kajala**

### Kysymyksiä ja keskustelua



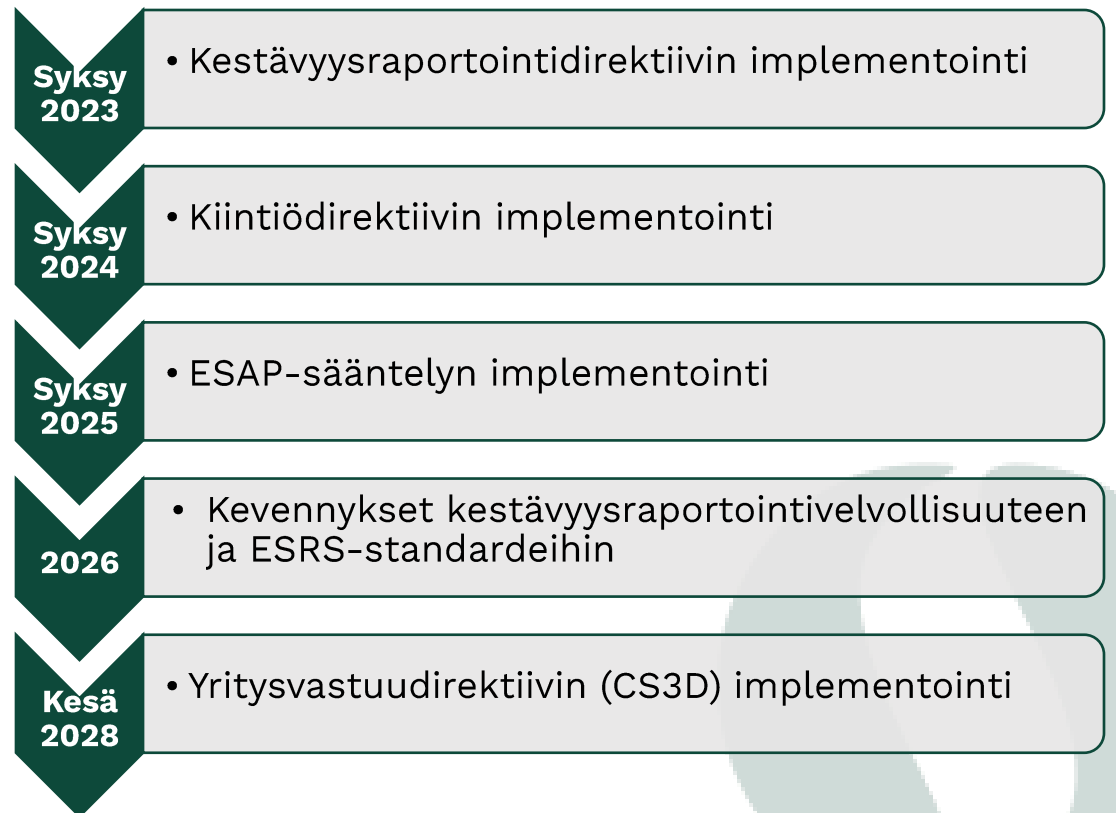
# Yleistä koodimuutoksen valmistelusta



# Hallinnointikoodia uudistettiin kahdessa vaiheessa

- I vaihe: monimuotoisuus
  - Voimassa 1.1.2025 alkaen
- II vaihe: kestävyysnäkökohdat ja palkitsemista koskeva raportointi
  - Valmistelu Q4/2024–Q4/2025
  - Voimaantulo 30.6.2026

## Hallinnointikoodiin liittyvää sääntelyä



# Työryhmän toimeksianto

- Työryhmän tehtävänä on valmistella muutokset, joilla **kestävyyšnäkökohdat ja viimeaikainen kestävyysääntely** otetaan asianmukaisesti huomioon hallinnointikoodin kirjauksissa.
- Työssä on otettava huomioon erityisesti seuraavat näkökohdat:
  - Tavoite yhteensovittaa hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevan selvityksen sekä palkitsemisraportoinnin julkistamisvaatimuksia suhteessa eurooppalaisten kestävyysraportointistandardien (ESRS) julkistamisvaatimukseen
  - Yritysvastuudirektiivin vaatimuksista koodiin mahdollisesti aiheutuvat muutostarpeet
  - G20/OECD Principles of Corporate Governance -periaatteisiin tehdyistä muutoksista aiheutuvat muutostarpeet
- Työryhmän tulee arvioida myös **palkitsemisraportointia** (palkitsemispolitiikka, palkitsemisraportti ja verkkosivuilla julkaistavat tiedot) koskevien vaatimusten toimivuutta ja ehdottaa tarvittaessa muutoksia niihin.
- Työryhmä voi valmistella myös  **muita tarpeelliseksi katsottuja muutoksia**  hallinnointikoodiin.
- Työryhmän tulee pyrkiä siihen, että:
  - Hallinnointikoodin vaatimukset ovat kansainvälisesti vertailukelpoisia
  - Suomalainen pörssiyritysten hallinnointimalli kuvataan hallinnointikoodissa myös kestävyysnäkökohtien huomioon ottamisen osalta riittävällä tavalla
  - Itsesääntelystä aiheutuva hallinnollinen taakka pysyy kohtuullisena



# Työryhmän työskentely

- Koodityöryhmä kokoontui marraskuun 2024 ja lokakuun 2025 välisenä aikana yhdeksän kertaa
- Palkitsemisraportointiin liittyen työryhmä tapasi
  - valtakirjaneuvonantajan edustajan
  - kansainvälisen institutionaalisen sijoittajan edustajan
  - palkitsemiskonsultin edustajan
- Lausuntoaika 4.7.–12.9.2025
  - Yhteensä 20 lausuntoa

## Työryhmän kokoonpano

- Puheenjohtaja  
**Jaakko Raulo**
- Jäsenet
  - Saara-Maria Helminen** (UPM-Kymmene)
  - Teemu Kangas-Kärki**
  - Mika Leskinen** (S-Pankki)
  - Lasse Luukkainen** (Kesko)
  - Ulla Palmunen** (Solidium)
  - Sari Pohjonen**
  - Kirsi Sormunen**
  - Taru Uotila** (Aspo)
  - Jukka Vähäpesola** (Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo)
- Sihteeristö
  - Ville Kajala** (Keskuskauppakamari)
  - Tapani Manninen** (Nasdaq Helsinki)
  - Hannu Ylänen** (Elinkeinoelämän keskusliitto)



# Yleiskuva koodin muutoksista

- Keskeisimmät muutokset kohdistuvat palkitsemista koskevaan raportointiin ja erityisesti palkitsemisraporttiin
  - Suomalainen raportointikäytäntö on jäänyt jälkeen keskeisistä verrokkimaista
- Lisäksi muutoksia tehty suosituksiin
  - 1 (Yhtiökokouskutsu ja päätösehdotukset)
  - 3 (Läsnäolo yhtiökokouksessa)
  - 10 (Hallituksen jäsenten riippumattomuus) ja
  - 16 (Tarkastusvaliokunta)
- Kestävyysraportointi- ja yritysvastuusäätelystä aiheutuneet muutokset suosituksiin, suositusten perusteluihin ja raportointiin teknisluonteisia
  - Kestävyysraportoinnin ja hallinnointia koskevan raportoinnin välillä tunnistettiin eräitä päällekkäisyyksiä, mutta näitä ei koettu erityisen ongelmalliseksi; lisäksi kestävyysraportointiin tulossa muutoksia
- G20/OECD-periaatteet aiheuttivat vähäisiä muutoksia koodin johdantoon sekä hallintoa koskevaan raportointiin



# Lausuntopalaute



# Yleistä lausunnoista

- Koodin muutosehdotuksia kannatettiin joko sellaisenaan tai muutettuna
- Eniten muutosehdotuksia esitettiin palkitsemista koskevaan raportointiin sekä koodin johtantoon ja soveltamisalaan liittyen
- Eräät lausunnonantajat kiinnittivät huomiota siihen, että useiden osittaisuudistusten (2019, 2024, 2025) takia koodi on paisunut ja sen luettavuus on heikentynyt
  - Toive koodin kokonaisuudistuksesta lähitulevaisuudessa
- Lausunnonantajia yhteensä 20 kpl
  - Järjestöt 10 kpl
  - Pörssi-yhtiöt 3 kpl
  - Asianajo- ja lakiasiantoimistot 2 kpl
  - Viranomaiset 1 kpl
  - Muut 4 kpl



# Yhteenveto keskeisistä kommentteista ja muutosehdotuksista

- Vapaaehtoisesti kestävyysraportin julkaiseville yhtiöille ei tulisi asettaa samoja velvoitteita kuin lakisääteisesti raportoiville, erityisesti varmentajan valinnan osalta
- Palkitsemispolitiikka:
  - Palkitsemisen rajat / kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen välinen suhdeluku vs. osakekurssin muutokset osakepalkitsemisessa
  - Yhtiökokouskannatuksen raportointia koskeva kirjaus voi johtaa erilaisiin soveltamiskäytäntöihin
- Palkitsemisraportti: Osa kannatti toimitusjohtajan muuttuvan palkitsemisen suorituskriteeristön avoimuuden lisäämistä ehdotetun mukaisesti, osa kaipasi enemmän joustavuutta julkistamisvaatimukseen
  - Suoritusperusteiden raportointiin joustavuutta erityisesti liiketaloudellisesti / kilpailuoikeudellisesti (tai vast.) herkän tiedon osalta VS. jos suoritusperusteita ei raportoida herkän tiedon vuoksi, yhtiön tulisi tuoda tämä esiin
  - Kriteerien julkistaminen voisi johtaa joko paineeseen antaa numeerisia tulosennusteita tai alentuneeseen kunnianhimon tasoon suorituskykytavoitteita asetettaessa, jotta markkinoille ei syntyisi epärealistisia odotuksia
  - Kertaluonteisen palkitsemisen raportointi vs. käynnissä olevat sisäpiirihankkeet
- Muut kommentit
  - Kaikille yhtiöille noudata tai selitä -tasoinen suositus kestävyysraportin laatimisesta
  - Hallinnointikoodiin tulisi sisällyttää suositus ilmasto- ja luontosiiirtymäsuunnitelmien laatimisesta kaikille yhtiöille
  - Toive koodin kokonaisuudistuksesta



# Koodin muutokset



# Koodin johdanto

- Koodin rakennetta koskevaan kuvaukseen tarkennettu kuvaus raportointiosion uudesta rakenteesta
- Kestävyyseraportointiin liittyvä soveltamisalan rajausta:
  - Koodia ja sen raportointivaatimuksia sovelletaan kestävyysraportoinnin osalta niihin yhtiöihin, jotka ovat KPL:n mukaan velvollisia julkistamaan kestävyysraportin tai julkistavat ESRS:n mukaisen kestävyysraportin vapaaehtoisesti
  - Koodi ei ota kantaa kestävyysraportoinnin varmentajan valintaan
- Kuvaukseen suomalaisten pörssiyhtiöiden hallinnointimallista lisätty:
  - Maininta mahdollisuudesta erilajisiin osakkeisiin ja erilajisiin osakkeisiin liittyvistä OYL:n suojamekanismeista
  - Maininta mahdollisuudesta hybridi- ja etäyhtiökokouksiin sekä niihin liittyvistä OYL:n suojamekanismeista
  - Viittaukset kestävyysraportoinnin varmentajaan
  - Kuvaus johdon huolellisuus- ja lojaliteettivelvollisuudesta sekä kestävyysnäkökohtien ja eettisten toimintaperiaatteiden huomioon ottamisesta ja sidosryhmien kanssa tehtävästä yhteistyöstä ja vuoropuhelusta



# Suosituksset ja suositusten perustelut

- Luku I – Yhtiökokous
  - Luvun johdantoa päivitetty muuttuneen yhtiökokoussääntelyn johdosta
  - Suosituksessa 1 (Yhtiökokouskutsu ja päätösehdotukset) yhtiökokouskutsussa esitettäviin päätösehdotuksiin lisätty ehdotus kestävyysraportoinnin varmentajaksi (tarvittaessa)
  - Suositukseen 3 (Läsnäolo yhtiökokouksessa) lisätty suositus siitä, että mahdollisen kestävyysraportoinnin varmentajan on oltava läsnä varsinaisessa yhtiökokouksessa



# Suosituksset ja suositusten perustelut

- Luku II – Hallitus

- Suosituksen 9 (Hallituksen monimuotoisuus) perustelujen esimerkkiluetteloon monimuotoisuuskriteereistä lisätty toimintarajoitteisuus
  - Lisätty CSRD-implementoinnissa myös VM:n asetukseen
- Muutokset suositukseen 10 (Hallituksen jäsenten riippumattomuus):
  - Tilintarkastus- tai kestävyystarkastusyhteisön työntekijänä toimiminen aiheuttaa riippuvaisuussuhteen yhtiöstä vain silloin, jos hallituksen jäsen on osallistunut merkittävästi tilintarkastustoimeksiannon toteuttamiseen
  - Toimiminen kestävyysraportoinnin varmentajana, tämän yhtiökumppanina tai sellaisena työntekijänä, joka osallistuu merkittävästi varmennustoimeksiannon toteuttamiseen, aiheuttaa riippuvaisuussuhteen yhtiöön vastaavalla tavalla kuin tilintarkastuksessa



# Suosituksset ja suositusten perustelut

- Luku III – Valiokunnat

- Luvun johdantoon lisätty maininta mahdollisista muista valiokunnista sekä mahdollisuudesta yhdistää valiokuntien tehtäviä sekä kuvaus palkitsemisvaliokuntaan liittyvästä yhtiökäytännöstä
- Suosituksen 14 (Valiokunnan perustaminen) perusteluihin lisätty maininta siitä, että työnjaon eri valiokuntien välillä tulisi olla selkeä
- Muutokset suositukseen 16 (Tarkastusvaliokunta) ja sen perusteluihin:
  - Maininnat kestävyysraportointiin ja sen varmentamiseen liittyvistä tarkastusvaliokunnan lakisääteisistä tehtävistä
  - Toimitusjohtaja tai muu yhtiön johtoryhmään kuuluva henkilö ei saa olla tarkastusvaliokunnan jäsen
  - Esimerkkiluetteloon valiokunnan muista tehtävistä lisätty kestävyysraportointiprosessin valvonta ja kaksinkertaisen olennaisuuden käsittely



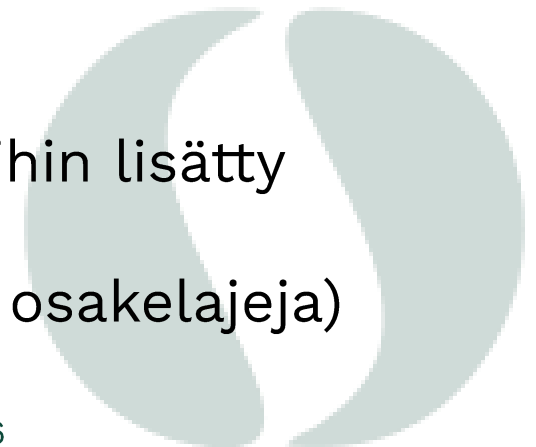
# Suosituksset ja suositusten perustelut

- Luku VI – Muu hallinnointi
  - Suositusten 24 (Sisäinen valvonta), 25 (Riskienhallinta) ja 26 (Sisäinen tarkastus) perusteluihin lisätty viittaukset kestävyysraportointiin
  - Suosituksen 26 (Sisäinen tarkastus) perusteluihin tehty myös muita vähäisiä muutoksia



# Hallinnointia koskeva raportointi

- Muutokset CG-selvityksen tietovaatimukseen:
  - Lisätty kestävyysraportointiin ja kestävyysraportoinnin varmentamiseen liittyviä tietovaatimuksia
  - Mahdollisuus sisällyttää CG-selvitykseen myös muuta hallinnointia koskevaa tietoa, jota yhtiön on julkistettava muun sääntelyn nojalla
- Muutokset internetsivuilla annettavia tietoja koskeviin raportointivaatimukseen:
  - Lisätty kestävyysraportointiin ja kestävyysraportoinnin varmentamiseen liittyviä tietovaatimuksia
  - Hallituksen ja sen mahdollisia valiokuntia koskeviin tietoihin lisätty selventävä kirjaus valiokuntien kokoonpanosta
  - Lisätty tietovaatimus eri osakelajeista (jos yhtiöllä on eri osakelajeja)



# Palkitsemistä koskeva raportointi – yleistä

- Luvun rakenne muutettu kokonaisuudessaan:
  - Raportointivaatimukset
  - Raportointivaatimuksen soveltamisohjeet
  - Tarkistuslista palkitsemista koskevaan raportointiin poistettu
  - Uusi rakenne on kuvattu myös koodin johdannossa
- Kyse vähimmäisvaatimuksista
  - Yhtiö voi harkintansa mukaan esittää toimielintensä palkitsemisesta hallinnointikoodin ja lainsäädännön vähimmäisvaatimuksia laajempia tietoja

## 2. Hallituksen palkkiot

Palkitsemisraportissa on selostettava kullekin hallituksessa toimineelle jäsenelle päättyneellä tilikaudella maksetut tai erääntyvät palkkiot hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä sekä muista mahdollisista tehtävistä seuraavasti:

- vuosipalkkiot
- hallituksen ja valiokuntien kokouspalkkiot
- muut taloudelliset etuudet

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

Mitä edellä on todettu hallituksen osalta, sovelletaan myös mahdolliseen hallintoneuvostoon.

### RAPORTOINTIVAATIMUKSEN SOVELTAMISOHJEET

Palkitsemisraportissa selostetaan kaikki päättyneen tilikauden aikana hallituksen jäsenille maksetut palkkiot ja muut taloudelliset etuudet. Jos hallituksen jäsen kuuluu yhtiön kannustinjärjestelmän piiriin tai jos yhtiö on maksanut jäsenelle tilikauden aikana muita taloudellisia etuuksia, kuten eläkemaksut, näistä on ilmoitettava samat tiedot kuin toimitusjohtajalle maksettavista vastaavista palkkioista (ks. alla: Toimitusjohtajan palkitseminen).

Jos hallituksen puheenjohtaja tai hallituksen jäsen on työ- tai toimisuhteessa yhtiöön (executive chair; executive director) tai toimii yhtiön neuvonantajana, yhtiön on selostettava tästä tehtävästä tilikaudelta maksetut ja erääntyvät palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet. Mahdollisten työntekijäedustajien osalta ei raportoida muita kuin hallitustehtäviin liittyviä palkkioita ja etuuksia.

# Palkitsemispolitiikka

- Väliaikaista poikkeamista koskeva raportointivaatimus on yhdenmukaistettu lainsäädännön vaatimusten kanssa
- Soveltamisohjeet:
  - Korostettu sitä, että palkitsemispolitiikan tarkoituksena on määrittää puitteet johdon (toimitusjohtajan) palkitsemiselle
  - Palkitsemispolitiikasta tulisi yleensä käydä ilmi rahamääräinen enimmäisraja palkitsemisen eri osille tai esimerkiksi jokin suhdeluku, joka määrittelee eri palkitsemisen osien keskinäisen suhteen
  - Selvennetty myös se, että kertaluonteiset palkkiot lasketaan muuttuviksi palkitsemisen osiksi



# Palkitsemisraportti

- Raportointivaatimuksia tarkennettu
  - Toimitusjohtajan muuttuvan palkitsemisen osalta
  - Mahdollisten kertaluonteisten palkkioiden perustelujen selostamisen osalta
  - Poikkeus liiketaloudellisesti herkän tiedon osalta
- Soveltamisohjeet
  - Maininta mahdollisten toimitusjohtajan kiinteän vuosipalkan merkittävien muutosten perustelemisesta
  - Muuttuvan palkitsemisen suoritusperusteista ja niiden toteutumisesta selostetaan ainakin:
    - Muuttuvan palkitsemisen suoritusmittarit ja niiden painoarvo
    - Kunkin suoritusmittarin tavoitetaso tai vähimmäis- ja enimmäistasot (ainakin päätyneiden kannustinohjelmien osalta)
    - Toteuma kunkin suoritusmittarin osalta
    - Suoritusperusteiden mukainen muuttuvan palkitsemisen yhteismäärä
    - Tieto mahdollisista ansainta- ja sitouttamisjaksoista ja niiden kestosta
  - Soveltamisohjeessa myös ohjeistusta liiketaloudellisesti herkän tiedon tulkintaan
  - Soveltamisohjeisiin siirretty myös hallinnointikoodin Q&A:sta ohjeistusta vertailutietojen esittämiseen liittyen



# Muut palkitsemista koskevat tiedot

- Teknisluonteisia muutoksia raportointivaatimukseen
- Soveltamisohjeet:
  - Kannustinjärjestelmien kuvaukset saadaan toteuttaa siten, ettei samalla ilmaista yhtiön kannalta liiketaloudellisesti herkkää tietoa
  - Silloin, kun toimitusjohtajan sijainen kuuluu yhtiön johtoryhmään, mutta hän ei ole hoitanut toimitusjohtajan tehtäviä, tiedot toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista saa esittää internetsivuilla osana muun johtoryhmän kokonaistasolla esitettäviä tietoja.



# Koodi voimaan 30.6.2026

- Muutettuja raportointivaatimuksia (selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, palkitsemisraportti) sovelletaan 1.1.2026 ja sen jälkeen alkavilta tilikausilta laadittaviin raportteihin
- Palkitsemispolitiikkaa koskevia vaatimuksia sovelletaan ensimmäisen kerran, kun palkitsemispolitiikka esitetään 1.1.2027 jälkeen yhtiökokouksen käsiteltäväksi
- Tätä ennen sovelletaan Hallinnointikoodia 2025



# Q&A ja keskustelua

