

Pörssiyhtiöiden toimitusjohtajien palkat ovat nousseet maltillisesti

Palkitsemisen kokonaistaso ja -rakenne vaihtelevat suuresti pörssiyhtiöiden välillä. Suurissa pörssiyhtiöissä vuosipalkan lisäksi maksettavien kannustinpalkkioiden merkitys on huomattava, sillä ne voivat joissain yhtiöissä muodostaa jopa 80 prosentin osuuden kokonaispalkitsemisesta.

Tiedot ilmenevät Keskuskauppakamarin laatimasta Corporate Governance 2019 -selvityksestä, jossa on tarkasteltu pörssiyhtiöiden vuonna 2018 maksamia palkkioita. Selvityksen mukaan pörssiyhtiöiden toimitusjohtajien palkkakehityksessä on suuria yhtiökohtaisia eroja ja myös palkitsemismuotojen välillä on eroja.

Vuonna 2018 toimitusjohtajien keskimääräinen kiinteä vuosipalkka oli 444.507 euroa. Keskimääräinen vuosipalkka on noussut 3,9 prosenttia edelliseen vuoteen nähden, joskin pienissä pörssiyhtiöissä nousu jäi selvästi vähäisemmäksi (1,7 prosenttia). Tilastokeskuksen seuraama yleinen ansiotason nousu viimeiseltä vuodelta oli 2,5 prosenttia.

Keskimääräisiä palkkoja selvemmin kasvoivat erot eri yhtiöiden välillä. Vuonna 2018 toimitusjohtajien kiinteä vuosipalkka vaihteli yhtiöstä riippuen 114.000 euron ja 1,4 miljoonan euron välillä. Suurin toimitusjohtajalle maksettu vuosipalkka oli siis yli kaksitoistakertainen pienimpään verrattuna.

“Yhtiön kokoluokka vaikuttaa merkittävästi palkitsemisen tasoon”, sanoo Keskuskauppakamarin lakimies Antti Turunen.

Suurissa pörssiyhtiöissä (large cap) toimitusjohtajien kiinteän vuosipalkan keskiarvo oli 731.000, keskisuurissa yhtiöissä (mid cap) 433.000 euroa ja pienissä yhtiöissä (small cap) 269.000 euroa.

Muutokset yksittäisten yhtiöiden vuosipalkoissa vaihtelivat. Tarkastelluista yhtiöistä 64 prosentilla toimitusjohtajan vuosipalkka nousi, 29 prosentilla laski ja 7 prosentilla pysyi ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna.

Suurimmat muutokset vuosipalkoissa tapahtuvat toimitusjohtajaa vaihdettaessa, jolloin toimisuhteen ehdot ja palkitsemisen kokonaisuus tulevat uudelleen neuvoteltavaksi.

”On toisaalta muistettava, että kiinteä vuosipalkka on vain yksi palkitsemisen muoto. Vuosipalkan nousu ei vielä tarkoita, että palkitsemista olisi merkittävästi lisätty kyseisessä yhtiössä. Mahdollista on, että kannustinpalkkioiden tasoa on samalla laskettu. Vastaavasti huomattava lasku kiinteän vuosipalkan osalta voi tarkoittaa, että palkitsemisen kokonaisuutta on muutettu voimakkaammin tulosperusteiseksi”, Turunen jatkaa.

Kannustinpalkkioissa huomattavaa vaihtelua

Vuosipalkan lisäksi pörssiyhtiöiden toimitusjohtajille maksetaan usein niin sanottuja muuttuvia palkkioita, eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioita. Muuttuvien palkanosien merkitys korostuu erityisesti suurissa yhtiöissä, kun taas pienissä palkitseminen keskittyy kiinteään palkkaan.

Muuttuvien palkkioiden taso vaihtelee vuosittain voimakkaammin kuin kiinteissä vuosipalkoissa. Viime vuonna lyhytaikaiset tulospalkkiot keskimäärin laskivat kaikissa yhtiöluokissa (large cap: -4,6 %; mid cap: -1,8 %; small cap: -33,5 %). Yhteensä 42 pörssiyhtiössä eli kolmanneksessa yhtiöitä tulospalkkiota ei viime vuonna maksettu lainkaan.

Pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien perusteella maksetut palkkiot kääntyivät viime vuonna keskimäärin 2,3 prosentin laskuun edelliseen vuoteen verrattuna. Kaikki osakepohjaiset kannustinojelmat eivät kuitenkaan johtaneet palkkionmaksuun vuonna 2018.

”Suurimmat erot toimitusjohtajille maksetuissa palkkioissa selittyvät kannustinpalkkioilla. Toisaalta muuttuvien palkanosien on tarkoituskin muuttua saavutettujen tulosten mukaisesti. Voimakas tulospalkitseminen voi olla osakkeenomistajan kannalta edullista ja kannustaa johtoa menestykseen, sillä tällöin palkkiota maksetaan saavutettujen tavoitteiden mukaan. Vastaavasti palkkioita ei tarvitse maksaa, jos tavoiteltu lisäarvo jää tuottamatta”, Turunen toteaa.

Keskuskauppakamari selvitti suomalaisten pörssiyhtiöiden palkitsemista osana vuotuista Toimiiko hyvä hallinnointi ja avoimuus pörssiyhtiöissä -selvitystään. Selvitys kattaa kaikki pörssin päälistan yhtiöt, joiden ensisijainen listauspaikka on Helsinki eli yhteensä 126 yhtiötä selvityksen tekoaikaan (33 suurta, 42 keskisuurta ja 51 pientä

yhtiötä). Selvityksessä tarkasteltiin hyvää hallinnointia koskevia käytäntöjä, kuten hallinnointikoodin noudattamista ja yhtiöiden hallituspaikkojen jakautumista sekä johdon palkkioita.

Keskuskauppakamarin selvitys Toimiiko hyvä hallinnointi ja avoimuus pörssiyrityksissä
2019 – [CG selvitys 2019](#)

Lisätiedot: Keskuskauppakamarin lakimies Antti Turunen, p. 041 5179707,
antti.turunen@chamber.fi