

Palkka- ja palkkioselvitys 22.2.2019

Tämä selvitys palkitsemisesta sisältää kuvaukset SRV Yhtiöt Oyj:n hallituksen, toimitusjohtajan ja muiden konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemista koskevasta päätöksentekojärjestyksestä sekä palkitsemisen keskeisistä periaatteista. Osana selvitystä on laadittu palkitsemisraportti, jossa selostetaan tilikauden 2018 aikana maksetut palkkiot ja muut taloudelliset etuudet.

Yhtiön ajantasainen palkka- ja palkkioselvitys on saatavilla yhtiön internetsivuilla osoitteessa [\[linkki\]](#). Selvitystä päivitetään, kun palkitsemista koskevat tiedot muuttuvat merkittävästi.

A. Päätöksentekojärjestys

1. Hallitus

Hallituksen jäsenille hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä maksettavista palkkioista ja niiden määräytymisperusteista päättävät SRV Yhtiöt Oyj:n osakkeenomistajat varsinaisessa yhtiökokouksessa. Hallituksen HR- ja nimitysvaliokunta valmistelee vuosittain yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen jäsenten palkkioista ja kulujen korvauserusteista.

2. Toimitusjohtaja ja muu johto

SRV Yhtiöt Oyj:n hallitus päättää toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja muiden johtoryhmän jäsenten toimi- ja työsuhteiden ehdoista ja muusta kompensatiosta. Hallituksen HR- ja nimitysvaliokunta valmistelee hallitukselle toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja muiden konsernin johtoryhmään kuuluvien henkilöiden palkkausta ja muita etuuksia koskevat asiat.

Hallitus hyväksyy toimitusjohtajalle sekä muille johtoryhmän jäsenille tulospalkkiojärjestelmän perusteella maksettavien tulospalkkioiden määrän. Tulospalkkiot voidaan hyväksyä maksettaviksi sen jälkeen, kun on arvioitu, miten ansaintajaksolle asetetut kriteerit ovat täyttyneet.

Hallitus päättää konsernissa käytössä olevista pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä. Hallitus asettaa pitkän aikavälin tulokriteerit päättäessään pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ehdoista. Lisäksi hallitus päättää vuosittain lyhyen aikavälin palkitsemiseen liittyvät tulospalkkiojärjestelmät sekä niiden mukaiset tulokriteerit. Hallituksen asettamat tulokriteerit perustuvat konsernin pitkän aikavälin strategiaan, vuosittain laadittavaan toimintasuunnitelmaan sekä budjettiin. Vuosittain asetettavat palkitsemisen tulokriteerit selkeyttävät asetettujen pitkän aikavälin tavoitteiden vaiheittaista saavuttamista. Lyhyen aikavälin palkitsemisen tavoitteena on vahvistaa johdon ja henkilöstön sitoutumista konsernin tavoitteisiin. Pitkän aikavälin palkitsemisen tavoitteena on lisäksi varmistaa pystyvän ja motivoituneen henkilöstön kiinnostus konserniin ja sen tavoitteisiin ja siten varmistaa mm. johdon säilyminen konsernin palveluksessa.

Hallitus päättää mahdollisten osakepalkkioiden antamisesta yhtiökokouksen kulloinkin hallitukselle antaman, osakeantia koskevan valtuutuksen puitteissa. Varsinainen yhtiökokous 22.3.2016 valtuutti hallituksen päättämään uusien osakkeiden antamisesta tai yhtiön hallussa olevien omien osakkeiden luovuttamisesta ja/tai osakeyhtiölain 10 luvun 1 §:n tarkoittamien osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta maksua vastaan tai maksutta. Hallitus voi valtuutuksen perusteella päättää osakeantista siten, että valtuutuksen perusteella annetaan, mukaan lukien erityisten oikeuksien perusteella annettavat osakkeet, yhteensä enintään 6 049 957 osaketta.

Valtuutus oikeuttaa hallituksen päättämään kaikista osakeannin sekä osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien ehdoista, mukaan lukien oikeuden poiketa osakkeenomistajien merkintätuoikeudesta, jos siihen on yhtiön kannalta painava taloudellinen syy. Suunnattu osakeanti voi olla maksuton vain, jos siihen on yhtiön kannalta ja sen kaikkien osakkeenomistajien etu huomioon ottaen erityisen painava taloudellinen syy.

Valtuutusta voidaan käyttää muun muassa annettaessa uusia osakkeita tai luovutettaessa osakkeita vastikkeena yrityskaupoissa, yhtiön hankkiessa liiketoimintaansa liittyvää omaisuutta ja kannustinjärjestelmien toteuttamiseksi. Valtuutus on voimassa viisi vuotta yhtiökokouksen päätöksestä lukien.

Hallitus ei ole vuonna 2018 päättänyt osakepalkkioiden antamisesta.

B. Palkitsemisen keskeiset periaatteet

1. Hallitus

SRV Yhtiöt Oyj:n varsinainen yhtiökokous päätti 20.3.2018, että

- hallituksen puheenjohtajan palkkio on 5 000 euroa kuukaudessa,
- varapuheenjohtajan palkkio 4 000 euroa kuukaudessa ja
- hallituksen jäsenen palkkio 3 000 euroa kuukaudessa.

Lisäksi puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle ja jäsenille maksetaan 700 euron palkkio hallituksen ja valiokuntien kokoukselta. Hallitustyöskentelystä aiheutuvat matkakulut korvataan yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Kukaan hallituksen jäsenistä ei ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön, eivätkä he näin ollen saa työ- tai toimisuhteeseen liittyviä taloudellisia etuuksia yhtiöltä. Hallituksen jäsenet eivät ole yhtiön osakeperusteisten kannustinjärjestelmien piirissä, eikä heille makseta palkkioina yhtiön osakkeita.

2. Toimitusjohtaja

2.1 Toimisorimus ja lyhytaikainen palkitseminen

SRV Yhtiöt Oyj:n toimitusjohtaja on rakennusinsinööri Juha Pekka Ojala. SRV Yhtiöt Oyj:n ja Juha Pekka Ojalan välillä on solmittu kirjallinen toimitusjohtajasopimus, jonka mukaan toimitusjohtajan palkka jakaantuu kiinteään kuukausipalkkaan sekä tavanomaisiin luontoisetuihin (auto-, ravinto- ja matkapuhelinetu), sekä tulospalkkio-osuuteen. Toimitusjohtajan rahapalkka on 30 878,00 euroa ja kokonaispalkka on 32 517,35 euroa kuukaudessa.

Vuosittaisen tulospalkkion enimmäismäärä vastaa toimitusjohtajan kahdeksan kuukauden kokonaispalkkaa. Lähtökohtana on, että SRV Yhtiöt –konsernin rahoituskulujen jälkeen laskettavan voiton ollessa hallituksen tilikaudelle hyväksymää budjettia vastaava ja toimitusjohtajan muutoin täyttäessä tehtävänsä tavalla, joka vastaa hänelle asetettuja tavoitteita, tulospalkkion määrä vastaa neljän kuukauden kokonaispalkkaa. Hallituksella on kuitenkin oikeus päättää tulospalkkion määrästä, maksamisesta tai maksamatta jättämisestä parhaaksi katsomallaan tavalla.

Toimitusjohtajalla on oikeus jäädä eläkkeelle täytettyään 60 vuotta. SRV Yhtiöt Oyj suorittaa vuosittain eläkevakuutusmaksun, jonka määrä on 20 % toimitusjohtajan vuosipalkasta lukuun ottamatta tulospalkkiota. Eläkevakuutus on maksuperusteinen eikä yhtiö vastaa myöhemmin maksettavan eläkkeen määrästä. Toimitusjohtajalla on oikeus vapaakirjaan toimisuhteen päättyessä.

Kumpikin sopijapuoli on oikeutettu irtisanomaan toimitusjohtajan toimitusjohtajan toimitusjohtajan kuuden (6) kuukauden irtisanomisajoin. Mikäli SRV Yhtiöt Oyj irtisanoo sopimuksen, toimitusjohtajalle suoritetaan lisäksi 12 kuukauden kokonaispalkkaa vastaava erokorvaus.

2.2 Toimitusjohtajan pitkän aikavälin palkitseminen

SRV Yhtiöt Oyj:n hallitus on päättänyt toimitusjohtajan osakeperusteisesta kannustinohjelmasta vuosille 2015–2020.

Syyskuussa 2015 toteutetun osakeannin perusteella SRV Yhtiöt Oyj:n hallitus on tarkistanut voimassa olevien osakepalkkiojärjestelmien perusteella annettujen osakepalkkio-oikeuksien määriä ja viitehintoja siten, että järjestelmien piirissä olevien järjestelmän perusteella saaman edun arvo pysyy muuttumattomana. Jäljempänä tässä kohdassa on ilmoitettu palkka- ja palkkioselvityksen päivämäärällä voimassa olevat lukumäärät ja arvot.

Järjestelmän perusteella Juha Pekka Ojalalla on 720 000 hankintaoikeutta, jotka oikeuttavat hänet hankkimaan hankintaoikeuksia vastaavan määrän SRV Yhtiö Oyj:n osakkeita hintaan 2,61 euroa osakkeelta tai saamaan hankintaoikeuden käytöstä syntyvää, SRV Yhtiöt Oyj:n osakkeen kurssikehitykseen perustuvaa hyötyä vastaavan määrän rahaa tai osakkeita tai näiden yhdistelmän.

Yhtiön hallitus tekee toteutustapaa koskevan päätöksen kulloinkin erikseen. Järjestelmän ehtojen mukaan näin saadusta, verojen jälkeisestä arvosta on puolet sidottava SRV Yhtiöt Oyj:n osakkeisiin. Näitä osakkeita koskee luovutusrajoitus, joka on voimassa kaksi vuotta osakkeiden saamisesta lukien.

Hankintaoikeuksia voidaan käyttää viidessä kahden vuoden mittaisessa käyttöjaksossa. Kunkin käyttöjakson aikana on oikeus käyttää 144 000 hankintaoikeutta. Järjestelmän käyttöjaksot A ja B on käytetty ja käyttöjakso C on päättynyt käyttämättömänä. Jäljellä olevat käyttöjaksot ovat: D: 1.1.2018-31.12.2019 ja E: 1.1.2019-31.12.2020.

Kannustinjärjestelmän vaikutusaikana v. 2014–2022 osakkeina annettavasta osuudesta kirjattava IFRS-kustannuksen määrä on enintään noin 0,5 milj. euroa. Mikäli kurssikehitykseen perustuva hyöty toteutetaan rahana tai osakkeiden ja rahan yhdistelmänä, kannustinjärjestelmän osakkeina annettavan osuuden IFRS-kustannuksen määrä laskee vastaavasti ja kustannukseen lisätään rahana maksettava määrä. Järjestelmän perusteella ei ole maksettu palkkioita vuonna 2018.

3. Muu johto

3.1 Lyhytaikainen palkitseminen

Konsernin johtoryhmän jäsenten palkitseminen koostuu kuukausipalkasta, tavanomaisista luontoiseduista sekä tulospalkkio-osuudesta.

Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat konsernin vuositulospalkkiojärjestelmien piiriin. Tulospalkkion enimmäismäärä on konsernin johtoryhmän jäsenillä viiden tai kuuden kuukauden kokonaispalkkaa vastaava suoritus. Hallitus hyväksyy tulospalkkiojärjestelmän periaatteet, suoritus- ja tuloskriteerit sekä tulospalkkioiden enimmäismäärät vuodeksi kerrallaan. Vuonna 2019 konsernin johtoryhmän tulospalkkion määrään vaikuttavat henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttaminen seuraavasti: henkilökohtainen osuus 1 kk, konsernitason osuus max. 3 kk ja ao. liiketoiminta-alueen osuus max. 3 kk.

Eräät johtoryhmän jäsenet ovat oikeutettuja saamaan irtisanomisajan palkan lisäksi maksimissaan kuuden (6) kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen, jos yhtiö tai sen tytäryhtiö irtisanoa ao. henkilön ilman, että henkilö on syyllistynyt mm. yhtiön liiketoimintaan liittyvään karkeaan väärinkäytökseen.

SRV Yhtiöt -konsernin varatoimitusjohtajat ovat lisäeläkejärjestelmän piirissä, jonka perusteella heillä on oikeus jäädä eläkkeelle 60 vuotta täytettyään. Lisäeläke on maksuperusteinen eikä vakuutuksenottaja vastaa myöhemmin maksettavan eläkkeen määrästä. Vuosittainen vakuutusmaksu on 20 % vakuutettujen ilman mahdollisia tulospalkkioita lasketusta vuosipalkasta. Vakuutetuilla on oikeus vapaakirjaan, mikäli heidän työsuhteensa päättyy muusta syystä kuin eläketapahtuman takia. Lisäeläkejärjestelmä päättyy henkilön täyttäessä 60 vuotta.

Muita sopimuksia, joiden perusteella yhtiön johtoryhmän jäsenet olisivat oikeutettuja lisätuihin työtai toimitusopimuksen päättyessä, ei ole.

3.2 Pitkän aikavälin palkitseminen

Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat pitkän aikavälin kannustinjärjestelmänä toimivan osakepalkkiojärjestelmän 2017-2019 piiriin.

SRV Yhtiöt Oyj:n hallitus päätti 2.2.2017 konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä. Järjestelmän piiriin kuului järjestelmästä päätettäessä 40 SRV:n avainhenkilöä. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi sekä vahvistaa avainhenkilöiden sitoutumista yhtiöön. Järjestelmän ansaintajakson, vuodet 2017-2019, avainmittareina ovat konsernin liikevoittoprosentin sekä oman ja sidotun pääoman tuottoprosentin paraneminen. Lisäksi ansaintaan vaikuttaa muita liiketoimintokohtaisia mittareita, jotka on määritelty vuosille 2017-2019. Järjestelmän tavoitteet painottuvat erityisesti vuoteen 2019.

Mittareiden täytyessä palkkio maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Järjestelmän puitteissa voidaan luovuttaa vastikkeetta avainhenkilöille enintään 1 000 000 SRV Yhtiöt Oyj:n osaketta ja luovutettujen osakkeiden arvoa vastaava määrä rahana palkkiosta maksettavia veroja varten. Kannustinjärjestelmän vaikutusaikana vuosina 2017-2019 osakkeina annettavasta osuudesta kirjattava IFRS-kustannuksen maksimimäärä on noin 5,5 milj. euroa lisätynä rahana maksettavalla määrällä.

Kannustinjärjestelmän piiriin kuuluvien on omistettava kannustinjärjestelmän perusteella saaduista osakkeista vähintään puolet 31.12.2020 saakka ja vähintään puolet 31.12.2021 saakka. Avainhenkilön työsuhteen päättyessä ennen osakkeisiin liittyvän sitouttamisjakson päättymistä hänen on luovutettava osakkeet vastikkeetta takaisin yhtiölle.

C. Palkitsemisraportti

Tämä palkitsemisraportti on julkaistu yhtiön palkka- ja palkkioselvityksen yhteydessä. Palkitsemisraportissa selostetaan maksuperusteisesti hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle ja konsernin johtoryhmälle edellisen tilikauden eli tilikauden 2018 aikana maksetut palkkiot ja muut taloudelliset etuudet.

1. Hallitus

Yhtiökokouksen 20.3.2018 tekemän päätöksen mukaisesti vuoden 2018 varsinaisesta yhtiökokouksesta lähtien hallituksen puheenjohtajalle maksettiin palkkiota 5 000 euroa kuukaudessa, varapuheenjohtajalle palkkiota 4 000 euroa kuukaudessa ja muille hallituksen jäsenille palkkiota 3 000 euroa kuukau-

nessa. Lisäksi puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle ja jäsenille maksetaan 700 euron palkkio hallituksen ja valiokuntien kokoukselta¹. Hallitustyöskentelystä aiheutuvat matkakulut korvattiin yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Alla olevaan taulukkoon on koottu tiedot hallituksen jäsenenä tilikaudella 2018 toimineille henkilöille maksetuista palkkioista:

| 2018² | Kuukausipalkkiot | Kokouspalkkiot | Yhteensä |
|-------------------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------|
| Ilpo Kokkila (pj) | 60 000 | 15 700 | 75 700 |
| Olli Pekka Kallasvuo (varapj) | 48 000 | 15 700 | 63 700 |
| Minna Alitalo | 36 000 | 15 900 | 51 900 |
| Juhani Elomaa | 36 000 | 14 500 | 50 500 |
| Juhani Hintikka | 36 000 | 15 000 | 51 000 |
| Timo Kokkila | 36 000 | 15 900 | 51 900 |
| | | | |

Kukaan hallituksen jäsenistä ei ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön, eivätkä he näin ollen saa työ- tai toimisuhteeseen liittyviä taloudellisia etuuksia yhtiöltä. Hallituksen jäsenet eivät ole yhtiön osakeperusteisten kannustinjärjestelmien piirissä, eikä heille makseta palkkioina yhtiön osakkeita.

2. Toimitusjohtaja

Toimitusjohtaja Juha Pekka Ojalalle maksettiin vuonna 2018 palkkaa luontoisetuineen yhteensä 405 254,75 euroa, josta luontoisetujen osuus oli 17 974,35 euroa. Toimitusjohtajalle maksettiin lisäksi vuonna 2018 tulospalkkioita edelliseltä vuodelta 111 578,00 euroa. Yhtiö tai sen tytäryhtiöt eivät ole maksaneet toimitusjohtajalle muita palkkioita.

Vuonna 2018 toimitusjohtajalle ei ole suoritettu toimitusjohtajan osakeperusteisen kannustinohjelman (vuodet 2015–2020) perusteella palkkioita.

Toimitusjohtajan palkka ja palkkiot olivat vuonna 2018 yhteensä 516 832,75 euroa.

Yhtiö on vuodelta 2018 maksanut vapaaehtosiin eläkevakuutuksiin perustuvia maksuja toimitusjohtajan puolesta 78 041,64 euroa.

3. Muu johto

¹ Palkkioiden määrä oli sama myös alkuvuonna ennen varsinaista yhtiökokousta 2018.

² Hallituksen jäsenten palkkiot on kirjattu taulukkoon maksuperusteisesti maksuvuonna.

Muilla SRV Yhtiöt -konsernin johtoryhmän jäsenille kuin toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2018 palkkaa luontoisetuineen yhteensä 1 357 665,43 euroa, josta luontoisetujen osuus oli 95 525,83 euroa. Johtoryhmän jäsenille maksettiin lisäksi vuonna 2018 tulospalkkioita edelliseltä vuodelta yhteensä 302 289,80 euroa.

Vuonna 2018 konsernin johtoryhmän jäsenille ei ole suoritettu palkkioita pitkän aikavälin osakepohjaisen järjestelmän perusteella.

Yhtiö maksoi muiden konsernin johtoryhmän jäsenten kuin toimitusjohtajan eläkejärjestelmiin vuonna 2018 yhteensä 51 808,80 euroa.

Alla olevaan taulukkoon on koottu tiedot toimitusjohtajalle ja konsernin johtoryhmän jäseninä tilikaudella 2018 toimineille henkilöille maksetuista palkkioista:

| 2018 | Kiinteät kuukausipalkat³ | Tulospalkkiot⁴ | Osakeperusteiset palkkiot | Yhteensä |
|---|--|----------------------------------|----------------------------------|-----------------|
| Toimitusjohtaja | 405 254,75 | 111 578,00 | 0 | 516 832,75 |
| Muut konsernin johtoryhmän jäsenet yhteensä | 1 357 665,43 | 302 289,80 | 0 | 1 659 955,23 |

³ Kiinteä kuukausipalkka sisältää luontoisedut.

⁴ Lyhytaikainen palkitseminen, jotka määräytyvät maksuvuotta edeltävän vuoden suorituksen perusteella. Tulospalkkiot on kirjattu taulukkoon maksuperusteisesti maksuvuonna.