

SRV Yhtiöt Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikka

1. Johdanto

Tämän palkitsemispolitiikan tarkoituksena on luoda suuntaviivat SRV Yhtiöt Oyj:n (jäljempänä ”SRV” tai yhtiö) toimielinten palkitsemiselle sekä antaa yhtiön sijoittajille tietoa SRV:n palkitsemisesta.

SRV:ssa sovellettavan palkitsemisen tarkoituksena on yhdistää SRV:n omistajien sekä toimielinten jäsenten tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi ja liiketuloksen kasvattamiseksi sekä vahvistaa toimitusjohtajan sitoutumista yhtiöön.

Toimielinten jäsenten palkitseminen perustuu seuraaviin periaatteisiin:

- palkitseminen edistää strategian toteutumista;
- palkitseminen ohjaa ja kannustaa haastavien strategisten, operatiivisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen;
- palkitseminen edistää omistaja-arvon kasvamista;
- palkitseminen on riittävää houkuttelemaan ja pitämään yhtiön palveluksessa toimitusjohtajan, jolla on strategisten tavoitteiden saavuttamiseen tarvittavaa osaamista ja kokemusta; sekä
- palkitseminen on taloudellisesti järkevää SRV:n kannalta, jottei yhtiön kilpailukykyinen kustannusrakenne vaarannu.

SRV on toimihenkilövaltainen asiantuntijayritys. Toimielimiin sovellettavat palkitsemisen periaatteet pohjautuvat pitkälti samoihin periaatteisiin kuin muun henkilöstön palkitsemisessa ja työsuhteiden ehdoissa noudatettavat periaatteet. Muuhun henkilöstöön verrattuna toimielinten palkitsemista koskevissa periaatteissa kuitenkin korostuu pitkäjänteistä sitouttamista koskeva elementti sekä suuremmat taloudelliset ansaintamahdollisuudet omistaja-arvon kasvaessa.

2. Päätöksentekoprosessin kuvaus

Yhtiön palkitsemispolitiikan valmistelee hallituksen HR- ja nimitysasioita varten perustettu valiokunta (jäljempänä ”valiokunta”). Hallitus päättää yhtiökokoukselle esitettävän palkitsemispolitiikan sisällöstä. Yhtiökokous päättää, kannattaako se esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Yhtiökokouksen päätös on neuvoo-antava. Mikäli yhtiökokous ei ole kannattanut esitettyä palkitsemispolitiikkaa, tarkistettu palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle viimeistään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Toimielinten palkitseminen tapahtuu yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan puitteissa.

Hallituksen palkitsemisesta päättää yhtiökokous vuosittain. Hallituksen valiokunta valmistelee yhtiökokoukselle tehtävän hallituksen palkitsemista koskevan ehdotuksen yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan mukaisesti. Mikäli yhtiölle perustetaan osakkeenomistajien nimitystoimikunta, siirtyy hallituksen palkitsemista koskevan päätösehdotuksen valmistelu osakkeenomistajien nimitystoimikunnalle. Mikäli hallituksen palkitseminen sisältäisi osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia, päättää näiden antamisesta yhtiökokous.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta päättää yhtiön hallitus. Hallituksen valiokunta valmistelee hallitukselle ehdotuksen koskien toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista. Hallitus päättää palkitsemisesta yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan puitteissa. Eturistiriitojen välttämiseksi valiokunnan jäsenten enemmistön tulee olla yhtiöstä riippumattomia. Toimitusjohtaja tai toimitusjohtajan sijainen ei osallistu omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoprosessiin.

Mikäli osana toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista annetaan osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia, tulee hallituksella olla yhtiökokoukselta tarpeelliset valtuudet näiden antamiseen. Yhtiökokous päättää hallitukselle annettavista osakeantivaltuuksista. Hallitus päättää osakkeiden, optioiden tai osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan ja yhtiökokoukselta saamiensa valtuuksien puitteissa.

3. Hallituksen palkitsemisen kuvaus

Hallituksen palkitsemisen tavoitteena on houkuttaa ja sitouttaa hallituksen jäseniä, jotka osaamisellaan tukevat yhtiön strategisten tavoitteiden toteutumista sekä yhtiön omistaja-arvon kasvua pitkällä aikavälillä.

Yhtiökokous voi päättää palkita hallituksen yhdellä tai usealla eri palkitsemistavalla, kuten rahalla ja osakkeilla. Hallituksen palkitseminen voi jakautua useampaan osatekijään, kuten kiinteään peruspalkkioon sekä kokouspalkkioihin.

Hallituksen jäsenten palkitsemisen taso voi vaihdella työmäärästä johtuen siten, että palkitsemisen tasossa huomioidaan jäsenen mahdollinen asema puheenjohtajana tai varapuheenjohtajana taikka rooli hallituksen valiokunnissa.

4. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen kuvaus

a. Toimitusjohtajan palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteistä osista, kuten peruspalkasta ja luontoiseduista, muuttuvista osista, kuten lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioista, ja muista taloudellisista etuuksista. Alla olevassa taulukossa on kuvattu toimitusjohtajan palkitsemisen osien pääpiirteet:

PALKITSEMISEN OSA	TAVOITE	KUVAUS JA MÄÄRÄYTYMISPERUSTEET
KIINTEÄ PERUSPALKKA	Houkuttaa ja pitää yhtiön palveluksessa toimitusjohtaja, joilla on yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamiseen tarvittavaa osaamista ja kokemusta	Peruspalkka määritetään eri tekijöiden perusteella. Peruspalkan tavoitteena on olla kilpailukykyinen markkinatasoon sekä toimitusjohtajan osaamiseen ja kokemukseen nähden. Tavanomaiset luontoisedut ovat osa kiinteää palkitsemista. Toimitusjohtaja on oikeutettu yhtiössä käytössä oleviin luontoisetuihin.
LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTINPALKKIO	Hallituksen toimitusjohtajalle asettamien, yhtiön strategiaan perustuvien vuositavoitteiden saavuttaminen	Toimitusjohtaja on oikeutettu lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan. Hallitus päättää vuosittain lyhyen aikavälin kannustinohjelman kriteereistä. Pääpaino on taloudellisilla tavoitteilla, mutta osa tavoitteista voi olla myös ei-taloudellisia. Tarkastelujakso on tilikausi. Lyhyen aikavälin kannustinpalkkion määrä perustuu suoriutumiseen suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Hallitus arvioi suoriutumista ja palkkion määrää harkintansa mukaan kunkin tarkastelujakson päätyttyä. Lyhyen aikavälin kannustinten osuus on enintään ⅓ kiinteän vuosipalkitsemisen määrästä.
PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTINPALKKIO	Osakkeenomistajien ja toimitusjohtajan tavoitteiden yhdistäminen yhtiön omistaja-arvon kasvattamiseksi	Toimitusjohtaja voi olla oikeutettu pitkän aikavälin kannustinohjelmaan, joka on tyypillisesti osakepohjainen. Kannustinohjelmassa huomioidaan pitkäjänteinen kehitystyö yhtiön arvon kasvattamiseksi ja strategian toteuttamiseksi. Kannustinohjelman määräytymisperusteisiin sisältyy tyypillisesti taloudellisia ja/tai strategisia tavoitteita.

		<p>Kannustinohjelma voi perustua pelkästään yhtiön osakkeen arvonnousuun, jolloin kannustinohjelmassa voidaan myöntää osakkeiden merkintä- tai hankintaoikeuksia ennalta määrättyyn hintaan. Hankintaoikeudet jaetaan eri käyttöjaksoihin, jotka ovat enintään kahden vuoden mittaisia. Hankittuja osakkeita koskee luovutusrajoitus (sitouttamisjakso), joka on voimassa vähintään kaksi vuotta osakkeiden hankkimisesta lukien.</p> <p>Osakkeen arvonnousuun perustuvan järjestelmän suhteellinen osuus palkitsemisessa riippuu yhtiön osakkeen tulevasta arvonnoususta.</p>
MUUT TALOUDELLISET ETUUDET	Peruspalkan ja etujen täydentäminen kilpailukykyisillä etuuksilla markkinakäytäntöä vastaavasti	<p>Toimitusjohtaja voi lakisääteisten vakuutusten lisäksi olla oikeutettu lisävakuutuksiin, kuten esimerkiksi terveys- ja sairaskulu-, henki- matka- ja tapaturmavakuutukseen.</p> <p>Muut taloudelliset etuudet voivat olla myös kertamaksuja, kuten esimerkiksi aloitusbonus toimitus-suhteen alussa, irtisanomiskorvaus toimitus-suhteen päättyessä tai hallituksen päättämä erillispalkkio yhtiön etujen varmistamisesta erikoistilanteissa. Kertamaksujen osuus on enintään ½ kiinteän vuosipalkitsemisen määrästä.</p>

b. Toimitusjohtajan toimitus-suhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Toimitusjohtajan toimitus-suhteen ehdot määritetään kirjallisesti toimitusjohtajan toimitus-sopimuksessa, jossa määritetään esimerkiksi sopimuksen voimassaolo sekä irtisanomisajat ja mahdolliset -korvaukset. Toimitusjohtajan toimitus-sopimus laaditaan tyypillisesti toistaiseksi ja vastaamaan voimassaolevaa markkinakäytäntöä. Yhtiö vastaa toimitusjohtajan eläketurvan vakuuttamisesta kulloinkin voimassaolevan lainsäädännön mukaisesti.

Toimitusjohtajan oikeus lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioihin toimitus-suhteen päättyessä määräytyy toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien ehtojen mukaisesti. Toimitusjohtajalla voi ehtojen mukaisesti olla oikeus kannustinpalkkioihin määräajan toimitus-suhteen irtisanomisesta.

c. Toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

Toimitusjohtajan sijaisen tehtävää hoitaa toissijaisena työtehtävänä hallituksen nimittämä, yhtiön johtavassa asemassa oleva toimihenkilö. Koska tehtävä on toissijainen, ei yhtiö maksa sen hoitamisesta erillistä palkkiota. Toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen perustuu henkilön ensisijaiseen työhön yhtiön organisaatiossa.

Toimitusjohtajan sijaisen lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä perustuu hallituksen vuosittain hyväksymään yhtiön henkilöstöön sovellettavaan tulospalkkiojärjestelmään ja sen suoritus- ja tuloskriteereihin. Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmän suhteellinen osuus on enintään ½ kiinteän vuosipalkitsemisen määrästä. Toimitusjohtajan sijaisen mahdolliseen pitkän aikavälin kannustinohjelmaan sovelletaan samoja periaatteita kuin yhtiön hallituksen hyväksymään mahdolliseen muuta johtoa ja avainhenkilöitä koskevaan pitkän aikavälin kannustinohjelmaan.

d. Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Osakeperusteisen, pitkän aikavälin kannustinohjelman perusteella ansaittuja osakkeita koskee luovutusrajoitus, jonka mukaan osakkeet on pidettävä omistuksessa ohjelmassa sovitun ajan (vähintään kaksi vuotta) niiden hankkimisesta.

Yhtiö voi peruuttaa tai periä takaisin kannustinohjelmien perusteella maksetut palkkiot ilmeisissä väärinkäyttötilanteissa tai tilanteissa, joissa palkkioiden perusteena olleet taloudelliset tai muut laskelmat osoittautuvat virheellisiksi.

5. Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Palkitsemispolitiikasta on mahdollista poiketa väliaikaisesti yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Periaatteena on, että poikkeaminen on mahdollista ainoastaan poikkeuksellisissa tilanteissa. Yhtiön pitkän aikavälin etua arvioitaessa otetaan huomioon muun muassa yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys.

Poikkeuksellisissa olosuhteissa yhtiön keskeiset toimintaedellytykset voivat muuttua esimerkiksi toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen vaihdoksen, yritysjärjestelyiden, kuten fuusion tai ostotarjouksen seurauksena. Toimintaedellytykset voivat muuttua myös sääntelyssä, kuten verotuksessa tapahtuvien muutosten johdosta. Voimassa oleva toimielinten palkitsemispolitiikka ei olisi enää tarkoituksenmukainen näissä muuttuneissa olosuhteissa. Poikkeaminen voi koskea sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustinohjelmia.

Jos väliaikainen poikkeaminen palkitsemispolitiikasta koskee uuden toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista, tai politiikasta on poikettu yritysjärjestelyn tai muun vastaavan poikkeavan tilanteen takia, palkitsemista koskevat uudet ehdot ovat voimassa sovitun mukaisesti riippumatta väliaikaisen poikkeamisen kestosta. Väliaikainen poikkeaminen selostetaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa, joka käsitellään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

6. Voimassaolo

Tämä palkitsemispolitiikka esitellään osakkeenomistajille SRV:n vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Palkitsemispolitiikka on voimassa vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, ellei hallitus katso sitä ennen tarpeelliseksi tehdä merkittäviä muutoksia, jotka tulee esittää varsinaiselle yhtiökokoukselle.