

Sievi Capital Oyj:n palkitsemispolitiikka

Tämä Sievi Capital Oyj:n (jäljempänä ”Sievi Capital” tai ”yhtiö”) palkitsemispolitiikka on lainsäädännön ja Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin tarkoittama yhtiön palkitsemispolitiikka. Palkitsemispolitiikka määrittelee periaatteet Sievi Capitalin hallituksen, toimitusjohtajan ja mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiselle. Toimitusjohtajaan sovellettavia periaatteita sovelletaan soveltuvin osin tarvittaessa myös mahdolliseen toimitusjohtajan sijaiseen. Toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta päättäessään hallitus ei kuitenkaan ole sidottu toimitusjohtajan palkitsemisen tasoon ja rakenteeseen.

1. Johdanto

Sievi Capitalin palkitsemispolitiikan tarkoitus on tukea yhtiön liiketoimintastrategiaa ja edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Palkitsemispolitiikassa keskeisinä periaatteina on, että palkitsemisen tulee olla oikeudenmukaista, sitouttavaa, kilpailukykyistä ja yhtiön tavoitteita tukevaa. Palkitsemisen tulee myös tukea osakkeenomistajien ja toimielinten etujen yhteneväisyyttä.

Sievi Capitalin toimielinten palkitseminen pohjautuu samoihin periaatteisiin kuin koko henkilöstön palkitseminen. Toimitusjohtajan palkitsemisessa noudatetaan pääasiassa muuhun henkilöstöön sovellettavia periaatteita ja käytäntöjä. Toimitusjohtajan aseman takia toimitusjohtajan palkitsemisen rakenne voi joltain osin poiketa muun henkilöstön palkitsemisesta.

2. Päätöksentekoprosessin kuvaus

Palkitsemispolitiikan valmistelee Sievi Capitalin hallitus esitettäväksi yhtiökokoukselle. Yhtiökokous tekee neuvoa-antavan päätöksen siitä, kannattaako se esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Mikäli yhtiökokouksen enemmistö ei kannata esitettyä palkitsemispolitiikkaa, tarkistettu palkitsemispolitiikka esitetään viimeistään seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle. Tässä tapauksessa päätös hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta perustuu yhtiökokoukselle esitettyyn palkitsemispolitiikkaan, kunnes tarkistettu palkitsemispolitiikka on käsitelty yhtiökokouksessa.

Sievi Capitalin hallitus seuraa vuosittain palkitsemispolitiikan toteutumista ja arvioi palkitsemispolitiikan muutostarpeita. Hallitus esittää palkitsemispolitiikan yhtiökokouksen käsiteltäväksi tarvittaessa, kuitenkin vähintään neljän vuoden välein. Lisäksi hallitus esittää vuosittain varsinaiselle yhtiökokoukselle palkitsemisraportin, jonka avulla osakkeenomistajat voivat arvioida palkitsemispolitiikan toteutumista yhtiössä.

Sievi Capital voi tehdä palkitsemispolitiikkaan muita kuin olennaisia muutoksia esittämättä muutettua politiikkaa yhtiökokouksella. Tällaisia sallittuja muita kuin olennaisia muutoksia ovat esimerkiksi teknisluonteiset muutokset palkitsemista koskevaan päätöksentekoprosessiin tai palkitsemista koskevaan terminologiaan. Myös lainsäädännön muutos voi olla peruste tehdä muita kuin olennaisia muutoksia palkitsemispolitiikkaan.

Sievi Capitalin yhtiökokous päättää vuosittain hallitusten jäsenten palkitsemisesta. Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta palkitsemispolitiikan mukaisesti.

3. Hallituksen palkitsemisen kuvaus

Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää Sievi Capitalin yhtiökokous. Palkitsemista koskevan ehdotuksen yhtiökokoukselle tekee hallitus.

4. Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus

Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimisuhteen keskeisistä ehdoista päättää Sievi Capitalin hallitus. Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen koostuu kiinteästä ja muuttuvasta palkitsemisesta. Kiinteään palkitsemisen osaan luetaan toimitusjohtajalle toimitusjohtajasopimuksen mukaisesti maksettava kiinteä kuukausipalkka. Mahdolliset luontaisedut voidaan lukea osaksi kiinteää kuukausipalkkaa. Eläke-etuudet voivat olla osa kokonaispalkitsemista hallituksen päätöksellä. Hallitus voi poikkeuksellisesti käyttää toimitusjohtajan palkitsemisessa myös erilaisia kertaluonteisia elementtejä.

Muuttuva palkitseminen voi koostua lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä. Pitkän aikavälin kannusteet voivat koostua sekä suoriteperusteisista että sitouttavista kannustinjärjestelmistä. Pitkän aikavälin kannustimena voi toimia osakepalkkiojärjestelmä tai muu vastaava järjestelmä, jonka tavoitteena on yhtenäistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etuja.

Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen suhdetta arvioidaan yhtiön kulloisenkin liiketoimintatilanteen mukaisesti. Palkitsemisen osien suhteellisen osuudet voivat vaihdella hallituksen asettamien tavoitteiden ja niiden saavuttamisen perusteella.

Mahdollisten muuttuvien palkitsemisen osien määräytymisperusteet

Muuttuvan palkitsemisen osien määräytymisperusteina ovat hallituksen vahvistamat tavoitteet. Tavoitteet voivat perustua strategian toteutumiselle keskeisiin talouteen, liiketoiminnan tai omistaja-arvon kehittymiseen liittyviin tekijöihin. Sitouttavissa palkitsemisjärjestelmissä toimisuhteen jatkuminen voi olla palkkiojärjestelmän ainoa ansaintakriteeri. Palkitsemiskriteerien täytyminen todetaan vertaamalla palkitsemiskriteerin tavoitetasoa toteumaan.

Osakepohjaisissa palkkiojärjestelmissä ansainta- ja sitouttamisjaksojen yhteenlaskettu pituus on pääsääntöisesti useita vuosia. Osakepohjaiset palkkiojärjestelmät voivat sisältää luovutusrajoituksia, suosituksia tai sopimusperusteita tietyn osakemäärän omistamisesta tietyinä ajanjaksona.

Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Toimitusjohtajan toimisuhteeseen sovellettavat ehdot sovitaan hallituksen hyväksymässä toimitusjohtajan toimitusopimuksessa. Toimisuhteen kesto, irtisanomisaika, mahdollinen erokorvaus sekä muut mahdolliset toimisuhteen päättymistä koskevat ehdot sovitaan toimitusjohtajasopimuksessa vastaamaan tavanomaista markkinakäytäntöä sopimuksen solmimishetkellä.

Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Sievi Capitalin hallitus voi päättää toimitusjohtajan kannustinjärjestelmiin perustuvan palkitsemisen lykkäämisestä tai takaisin perinnästä, mikäli toimitusjohtajan toimisuhte Sievi Capitaliin on päättynyt ennen ansaintajakson tai sitä seuraavan ennalta sovitun ajanjakson päättymistä. Lisäksi yhtiön

kannustinjärjestelmien perusteella ansaittuihin palkkioihin voi liittyä muita ehtoja, kuten sitouttamisjaksoja tai palkkioiden luovutusrajoituksia, jotka vaikuttavat palkitsemisen mahdolliseen lykkäämiseen tai takaisinperintään.

Yhtiön hallituksella on oikeus leikata kannustinjärjestelmien mukaisia palkkioita tai lykätä palkkioiden maksua yhtiön kannalta parempaan ajankohtaan silloin, kun yhtiöstä riippumattomat olosuhteiden muutokset johtaisivat järjestelmää sovellettaessa yhtiölle haitalliseen tai kohtuuttomaan lopputulokseen.

Yhtiön hallituksella on oikeus peruuttaa kannustinjärjestelmän mukaisia palkkioita kokonaan tai osittain, jos yhtiön tilinpäätöstietoja joudutaan muuttamaan ja sillä on vaikutusta palkkion määrään, kannustinjärjestelmään liittyviä suoritustavoitteita on manipuloitu tai on toimittu lain tai yhtiön muun ohjeistuksen vastaisesti tai muutoin epäeettisesti.

5. Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Sievi Capital voi hallituksen päätöksellä väliaikaisesti poiketa yhtiökokoukselle esitetystä palkitsemispolitiikasta, jos poikkeaminen on tarpeen yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi, eikä voimassa oleva palkitsemispolitiikka olisi enää tarkoituksenmukainen muuttuneissa olosuhteissa. Yhtiön pitkän aikavälin etua arvioitaessa voidaan ottaa huomioon muun muassa yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys. Tällaisia tilanteita voi esiintyä muun muassa toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen vaihtuessa tai yhtiön rakenteessa, organisaatiossa, omistuksessa ja liiketoiminnassa tapahtuneiden olennaisten muutosten (esimerkiksi yritysosto, sulautuminen tai jakautuminen) johdosta. Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa myös sääntelyssä, kuten verotuksessa, tapahtuvien muutosten vuoksi.

Poikkeuksellisissa tilanteissa pyritään varmistamaan, että hallituksella on käytössään riittävät keinot toimitusjohtajan palkitsemiseen ja siten hallitus voi tehdä politiikasta poikkeavan päätöksen minkä tahansa osa-alueen osalta pois lukien päätöksentekoa koskevat periaatteet. Poikkeamat ja niiden perusteet raportoidaan seuraavassa vuosittaisessa palkitsemisraportissa ja esitetään sen osana seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle. Mikäli palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, yhtiö valmistelee uuden palkitsemispolitiikan, joka käsitellään seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa.