



# Sarastia-konsernin palkitsemispolitiikka

10.3.2023



# Johdanto

- Tämä palkitsemispolitiikka määrittää periaatteet Sarastia-konsernin toimielinten eli hallitusten ja toimitusjohtajien palkitsemiselle. Toimitusjohtajia koskevia käytäntöjä sovelletaan myös toimitusjohtajan sijaiseen. Hallitus voi päättää erikseen johdon palkitsemisesta näiden suuntaviivojen mukaisesti, mutta nämä palkitsemislinjaukset, -strategiat tms. eivät ole osa toimielinten palkitsemispolitiikkaa.
- Sarastia Oy:n hallitus vastaa palkitsemispolitiikan laatimisesta. Tämä palkitsemispolitiikka noudattaa listayhtiöiden hallinnointikoodia 2020 ja muuta soveltuvaa lainsäädäntöä in house -konteksti huomioon ottaen. Palkitsemispolitiikan hyväksyy Sarastia Oy:n yhtiökokous ja esitellään Sarastia Oy:n varsinaiselle yhtiökokoukselle vuonna 2023. Palkitsemispolitiikka on voimassa vuoden 2027 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, mikäli sitä ei korvata uudella tai muutetulla versiolla tätä aiemmin.
- Tämän palkitsemispolitiikan tarkoituksena on kuvata Sarastia-konsernin palkitsemisperiaatteet ja antaa sidosryhmillemme selkeä kuva siitä, miten Sarastia-konsernin toimielinten palkitsemista hallinnoidaan ja miten palkitsemisen eri osa-alueet liittyvät yhtiön strategiaan. Palkitsemispolitiikka on suunniteltu joustavaksi pyrkien varmistamaan Sarastia-konsernin kyky palkata, motivoida ja sitouttaa toimielimiä, edistää huippusuoritusta ja yhtiön strategian toimeenpanoa.
- Hallituksen jäsenille maksettujen palkkioiden on oltava riittävän kilpailukykyiset oikeiden osajien palkkaamiseksi Sarastia-konsernin hallitusten jäseniksi. Toimitusjohtajien palkitsemisen tarkoituksena on yhdistää toimitusjohtajien ja Sarastia Oy:n osakkaiden tavoitteet omistaja-arvon edistämiseksi pitkällä aikavälillä. Toimitusjohtajien palkitsemisella pyritään edistämään Sarastia-konsernin pitkän tähtäimen taloudellista menestystä ja kilpailukykyä, eli toimitusjohtajia palkitaan yhtiön strategian onnistuneesta toimeenpanemisesta.

# Päätöksentekoprosessin kuvaus

- Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää Sarastia Oy:n varsinainen yhtiökokous. Osakkeenomistajien nimitysvaliokunta laatii vuosittain hallituksen jäsenten palkitsemista koskevan ehdotuksen, joka esitetään varsinaisessa yhtiökokouksessa.
- Sarastia Oy:n hallitus määrittää vuosittain Sarastia-konsernin yleisen, koko henkilöstöä koskevan palkitsemisstrategian. Sarastia-konsernin yhtiöillä on jonkin verran toisistaan poikkeavia, toimialoihin pohjautuvia piirteitä henkilöstön palkitsemisessa.
- Kunkin yhtiön hallitus nimittää toimitusjohtajan ja hyväksyy näiden toimitusjohtajien palkitsemisen, jotka laaditaan palkitsemispolitiikan periaatteiden mukaisesti. Sarastia Oy:n hallitus arvioi vuosittain toimitusjohtajien palkitsemista, valmistelee tulosperusteisen muuttuvan palkitsemisen tavoitekriteerit ja palkkiomahdollisuudet, arvioi asetettujen tulostavoitteiden saavuttamisen ja niiden perusteella maksettavat kannustinpalkkiot, jotka hallitus hyväksyy.
- Sarastia-konsernin palkitsemista koskeva päätöksentekojärjestys noudattaa periaatteita, joiden tavoitteena on eturistiriitojen välttäminen ja hyvä hallinnointi. Lähtökohtana on, että toimielimen nimittänyt taho päättää myös toimielimen palkitsemisesta. Toimielimet tai yksilöt eivät saa päättää omasta palkitsemisestaan tai tehdä palkitsemista koskevia päätöksiä tilanteessa, jossa heidän oma etunsa on ristiriidassa yhtiön edun kanssa. Sarastia-konsernilla on eettiset periaatteet, ja se noudattaa sekä osakeyhtiölakia että pörssiyrityksille laadittua hallinnointikoodia, joissa säädellään hallinnointimenetelmistä eturistiriitojen välttämiseksi. Edellä kuvatun päätöksentekoprosessin tarkoituksena on varmistaa päätösten oikeudenmukaisuus ja puolueettomuus.
- Palkitsemispolitiikkaan voidaan tehdä ei-olennaisiksi katsottuja vähäisiä muutoksia ilman erillistä esittelyä varsinaiselle yhtiökokoukselle. Tällaiset muutokset voivat liittyä esimerkiksi palkitsemista koskevien käsitteiden tai lainsäädäntöön liittyviin muutoksiin.
- Toimielimille maksetut palkkiot raportoidaan vuosittain palkitsemisraportissa.

# Hallituksen palkitseminen

- Sarastia Oy:n varsinainen yhtiökokous päättää hallitusten jäsenten palkitsemisesta yhtiöjärjestyksen ja osakassopimuksen mukaisesti. Osakkeenomistajien nimitysvaliokunta laatii vuosittaista palkitsemista koskevan ehdotuksen, joka esitetään varsinaisessa yhtiökokouksessa.
- Hallitukselle maksettuja palkkioita vertaillaan säännöllisesti markkina-arvoltaan, kooltaan ja rakenteeltaan Sarastia-konsernia vastaaviin yrityksiin tavoitteena varmistaa kyky palkata oikeaa osaamista ja kokemusta.
- Hallituksen jäsenten palkitseminen voi muodostua esimerkiksi kiinteästä vuosi- tai kuukausipalkkiosta, lisävastuista (kuten hallituksen valiokuntiin liittyvistä tehtävistä) maksettavista erillisistä kiinteistä palkkioista, kokouspalkkioista ja matkakulujen korvauksista.
- Hallituksen jäsenet eivät voi olla mukana Sarastia-konsernin kannustin-, etuus- tai eläkejärjestelmissä lukuun ottamatta niitä tytäryhtiöiden hallituksen jäseniä, jotka ovat sisäisiä. Sarastia-konsernin ns. sisäisille hallitusjäsenille maksettavat palkkiot ovat 50 % yhtiöstä riippumattomille jäsenille maksettavista palkkioista.
- Hallituksen jäsenten matkakustannukset korvataan verohallinnon ohjeiden mukaisesti.
- Johtuen siitä, että enemmistö hallituksen jäsenistä ovat hankintalaista johtuen jo lähtökohtaisesti yhtiön osakkeenomistajista ja omistaja-asiakkaista riippuvaisia, hallituksen jäsenten käyttäminen konsulttina on korkean kynnyksen takana ja mahdollista vain hallituksen osakkeenomistajista riippumattomille jäsenille, mikäli hallitus yksimielisesti näin päättäisi. Mikäli tällaisen, hallituksen ammatti- tai asiantuntijajäsenen henkilökohtaisen osaamisen ja kokemuksen hyödyntäminen katsotaan poikkeustapauksessa tarpeelliseksi ja yhtiön etujen mukaiseksi, hallitus voi käyttää hallituksen jäsentä väliaikaisena konsulttina. Tällaiset asiantuntijapalvelut eivät kuulu hallituksen jäsenen tehtäviin tai hallituksen palkitsemisen piiriin, joten hallituksen jäsenelle voidaan maksaa erillinen korvaus tällaisten palveluiden tarjoamisesta. Hallituksen jäsen ei voi osallistua omaa konsultointitehtäväänsä tai siihen liittyvää korvausta koskeviin hallituksen valmisteluihin tai päätöksentekoon. Lähipiiriliiketoimia koskevaa sääntelyä ja lähipiiriliiketoimia koskevaa politiikkaa noudatetaan aina.



Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Käytännöt	Ansaintamahdollisuus
<b>Peruspalkka</b>		
<p>Kiinteä palkanosa, joka on asetettu sopivalle tasolle tehtävän ja sen vaativuuden kannalta soveltuvimpien henkilöiden palkkaamiseksi ja sitouttamiseksi.</p>	<p>Peruspalkassa huomioidaan henkilökohtainen suoritus, osaaminen ja panos liiketoimintaan sekä kilpailukyky relevanteilla markkinoilla. Vuosipalkkaa määritettäessä huomioidaan muiden kooltaan, rakenteiltaan ja maantieteelliseltä ulottuvuudeltaan vastaavien yhtiöiden palkkataso. Hallitus tarkastaa peruspalkan yleensä vuosittain.</p>	<p>Kiinteä vuosipalkka perustuu tehtävän vaatimukseen ja yksilön osaamiseen ja suoritukseen. Enimmäistasoa ei ole määritetty, mutta palkka on aina linjassa ulkoisen markkinatason kanssa. Mahdollinen palkankorotus perustuu yhtiön ja henkilön suoritukseen ja vastaa yleensä työntekijöiden palkankorotustasoa, lukuun ottamatta tilanteita, joissa hallitus katsoo palkan korotuksen tarpeelliseksi ja asianmukaiseksi erityisen painavien syiden vuoksi.</p>
<b>Lyhyen aikavälin kannustimet</b>		
<p>Muuttuva palkanosa, jolla palkitaan vuositason suorituksesta ja liiketoimintastrategian toteuttamisesta.</p>	<p>Lyhyen aikavälin kannustimet perustuvat hallituksen vuosittain ennalta määrittämiin, strategian toteuttamista tukeviin vuositason tulostavoitteisiin. Tavoitteet liittyvät yleensä taloudellisiin ja muihin strategian kannalta keskeisiin tunnuslukuihin. Kunnianhimoiset tavoiteasetanta edistää erinomaista suoritusta ja jatkuvaa parannusta. Ansaintajakso on vuoden pituinen. Hallitus arvioi asetettujen tulostavoitteiden toteutumisen yhtiön tilinpäätöksen valmistuttua, minkä jälkeen hallitus hyväksyy mahdollisen maksun. Varsinaisten tulostavoitteiden lisäksi lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmään voi sisältyä kynnyksarvoja, joiden saavuttaminen voi olla ehtona palkkion maksamiselle.</p>	<p>Vuositason ansaintamahdollisuudelle on määritetty tavoite- ja enimmäistaso alkaen nolasta. Enimmillään ansaintamahdollisuus voi olla 150 % kiinteästä peruspalkasta edellyttäen erittäin haastavan tavoitetason saavuttamisen ja yhtiön poikkeuksellisen hyvän suorituksen. Tavoitetaso on tavallisesti puolet enimmäistasosta.</p>

Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Käytännöt	Ansaintamahdollisuus
<b>Etuudet</b>		
Työsuhde-etuudet, joilla palkataan ja sitoutetaan henkilöitä, joiden ominaisuudet vastaavat parhaiten tehtävää ja sen vaativuutta.	Toimitusjohtajalla on oikeus samoihin työsuhde-etuuksiin kuin muulla henkilöstöllä. Näitä voivat olla esimerkiksi yksityinen terveydenhuolto ja puhelinetu. Toimitusjohtajalle voidaan myöntää muitakin etuuksia, kuten vakuutusetus, autoetu tai työsuhdeauto. Etuuksia ei lasketa osaksi eläkepalkkaa, mutta hallitus voi harkintansa mukaan päättää tietyistä etuuksista mahdollisesti aiheutuvien verojen korvaamisesta.	Etuudet määritetään siten, että ne ovat kilpailukykyiset. Etuuksille ei ole määritetty enimmäistasoa, mutta ne ovat linjassa relevanttien ulkoisten markkinoiden kanssa ja ne noudattavat hallituksen näkemystä tehtävän vaativuuteen ja tapauskohtaisiin olosuhteisiin soveltuvasta tasosta.
<b>Eläke</b>		
Lisäeläke voidaan myöntää tehtävään ja sen vaativuuteen parhaiten soveltuvien henkilöiden palkkaamiseksi ja sitouttamiseksi.	Lisäeläke määritetään prosenttiosuutena kiinteästä vuosittaisesta peruspalkasta kilpailukykyiselle tasolle. Lisäeläke voi olla joko maksuperusteinen tai sitä vastaava järjestely. Toimitusjohtaja kuuluu myös lakisääteisen eläkejärjestelmän piiriin. Lakisääteisten työnantajan eläkemaksujen määrä ilmoitetaan vuosittain palkitsemisraportissa.	Lisäeläkkeelle ei ole määritetty ylärajaa. Uusia lisäeläkejärjestelyjä arvioidessaan hallitus ottaa huomioon työmarkkinat ja eläkelainsäädännön, tapauskohtaiset olosuhteet ja henkilön kokonaispalkitsemisen. Järjestely ei kuitenkaan ylitä markkinoilla noudatettua tasoa. Lisäeläke ei liity suoraan yhtiön tai henkilökohtaiseen suoritukseen, mutta se kasvaa rahamäärältään suoriteperusteisesti arvioidun kiinteän peruspalkan mukaisesti.

# Toimitusjohtajien palkitsemisen lisäehdot

## Aiemmin sovitut tai myönnetyt palkkiot

- Hallituksella on oikeus suorittaa palkkiomaksuja ja/tai työsuhteen päättymiseen liittyviä maksuja (sekä käyttää sille tässä suhteessa kuuluvaa harkintavaltaa), vaikka maksut eivät noudattaisi edellä kuvattua palkitsemispolitiikkaa, mikäli maksujen ehdoista on sovittu ennen kuin tämä palkitsemispolitiikka on esitelty varsinaisessa yhtiökokouksessa.

## Takaisinperintä, palkitsemisen lykkääminen ja evääminen

- Kannustinjärjestelmiin sisältyy takaisinperintää koskeva säännös toimitusjohtajan väärinkäytöksen tai olennaisen laiminlyönnin varalta yhtiön ja osakkeenomistajien etujen turvaamiseksi. Tällaisissa poikkeuksellisissa tilanteissa hallituksella on oikeus periä takaisin kannustinpalkkio tai sen osa, lykätä tai vähentää palkkion maksua tai evätä oikeus kannustinpalkkioon. Takaisinperintälauseketta voidaan soveltaa riippumatta siitä, milloin laiminlyönti tai väärinkäytös on tapahtunut tai milloin se on havaittu.



# Muuttuvien palkitsemisen osien määräytyminen

- Sarastia Oy:n hallitus määrittää vuosittain suoriteperusteisten kannustinohjelman tulostavoitteet sisältäen mittarit, painotukset ja tavoitetasot. Kannustinohjelmalle asetetaan kunnianhimoiset, mitattavat tulostavoitteet, joiden määrittämisessä kiinnitetään huomiota yhtiön liiketoiminnan tilaan sekä ulkoiseen toimintaympäristöön. Tavoitteena on edistää parhaalla mahdollisella tavalla yhtiön strategisia päämääriä, pitkän ja lyhyen tähtäimen taloudellista tulosta sekä omistaja-arvon kasvua.
- Ansaintamahdollisuuden enimmäismäärälle asetetaan erityisen kunnianhimoiset tulostavoitteet, jotka edellyttävät erinomaista suoriutumista. Jos suoriutumiselle asetetut vähimmäistulostavoitteet jäävät täyttymättä, kannustinpalkkioita ei makseta muuhun henkilökuntaan sovellettavien kannustinjärjestelmien ehtojen mukaisesti.
- Sarastia Oy:n hallitus arvioi tulostavoitteiden täyttymisen ja hyväksyy mahdollisen kannustinpalkkion maksun kaikkien kannustinohjelmien osalta.

# Toimisopimukseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

- Toimitusjohtajan toimisopimus on yleensä toistaiseksi voimassa oleva. Toimitusjohtajan toimisopimuksen irtisanomisaika on molempien osapuolten osalta enintään kuusi kuukautta. Hallituksella on oikeus irtisanoa toimitusjohtajan toimisopimus välittömästi. Tällöin irtisanomiskorvaus voi olla enimmillään 8 kuukauden kiinteää vuosipalkkaa vastaava summa, joka maksetaan kuukausittaisina erinä irtisanomisajan päättymiseen asti tai kertasuorituksena. Erokorvausta ei makseta toimitusjohtajan irtisanoessa toimisopimuksen, ellei erokorvauksen maksamiselle katsota olevan perustellut ja oikeutetut syyt. Siinä epätodennäköisessä tapauksessa, että toimisopimus irtisanoaan olennaisen rikkomuksen johdosta, hallitus voi evätä oikeuden irtisanomisaikaan ja erokorvaukseen. Yhtiön etujen varmistamiseksi kilpailukieltota ja asiakkaiden hankintaa koskevat toimisopimuksen ehdot pysyvät voimassa 12 kuukautta sopimuksen päättymisen jälkeen.
- Toimitusjohtajan oikeus kannustinjärjestelmistä maksettaviin palkkioihin toimisopimuksen päättymisvuodelta määräytyy kunkin kannustinohjelman kaikkiin ohjelman osallistujiin sovellettavien ehtojen mukaisesti. Hallituksella on oikeus poiketa ehdoista harkintansa mukaisesti. Mahdolliset poikkeamat raportoidaan ja niiden syyt kerrotaan seuraavassa palkitsemisraportissa.
- Toimitusjohtajan toimisopimus päättyy ilman erillistä ilmoitusta sopimuksessa määritellyn eläkeiän täytyessä tai viimeistään lakisääteisen eläkeiän täytyessä. Toimitusjohtajalla ei tässä tapauksessa ole oikeutta erokorvaukseen. Jos irtisanomisaika osuu päällekkäin eläkeiän täyttymisen kanssa, irtisanomiskorvausta maksetaan vain sopimusperusteisen eläkeiän tai lakisääteisen eläkeiän täyttymiseen asti.

# Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

- Sarastia Oy:n hallituksella on poikkeustapauksissa oikeus poiketa väliaikaisesti tästä palkitsemispolitiikasta yhtiön ja osakkeenomistajien pitkän tähtäimen edun sitä vaatiessa. Väliaikaisen poikkeamisen syitä voivat olla esimerkiksi:
  - Poikkeuksellinen tai odottamaton tapahtuma, yhtiötä, sen liiketoimintaa tai toimintaympäristöä koskeva olennainen muutos taikka yhtiön strategiaa tai liiketoimintasuunnitelmaa koskeva olennainen muutos.
  - Yhtiön taloudellista asemaa tai näkymiä koskeva olennainen muutos.
  - Lainsäädännölliset tai verotukselliset muutokset.
- Edellytyksenä on, että perusteellisen harkinnan jälkeen poikkeuksen todetaan olevan välttämätön tai suositeltava ottaen huomioon jäljempänä mainitut näkökulmat.
- Sarastia Oy:n hallitus harkitsee tarkoin syyt väliaikaiselle poikkeamiselle kiinnittäen huomiota mm. yhtiön pitkän tähtäimen etuihin, kuten pitkän aikavälin taloudelliseen tulokseen, kilpailukykyyn ja omistaja-arvon kehittymiseen sekä johtamisen jatkuvuuteen. Poikkeaminen voi koskea yhtä tai useampaa palkitsemispolitiikan osaa sen mukaan, mikä katsotaan kyseisissä olosuhteissa asianmukaiseksi ja tarpeelliseksi. Mahdolliset poikkeamat raportoidaan ja niiden syyt kerrotaan seuraavassa palkitsemisraportissa.
- Palkitsemispolitiikan poikkeamisissa noudatetaan edellä kuvattua palkitsemispolitiikan toteuttamista koskevaa päätöksentekojärjestystä. Jos poikkeama koskee hallituksen palkkioita, päätöksenteko saattaa edellyttää tapauskohtaisesti varsinaista tai ylimääräistä yhtiökokousta.