

Liite 6

Palkitsemispolitiikka

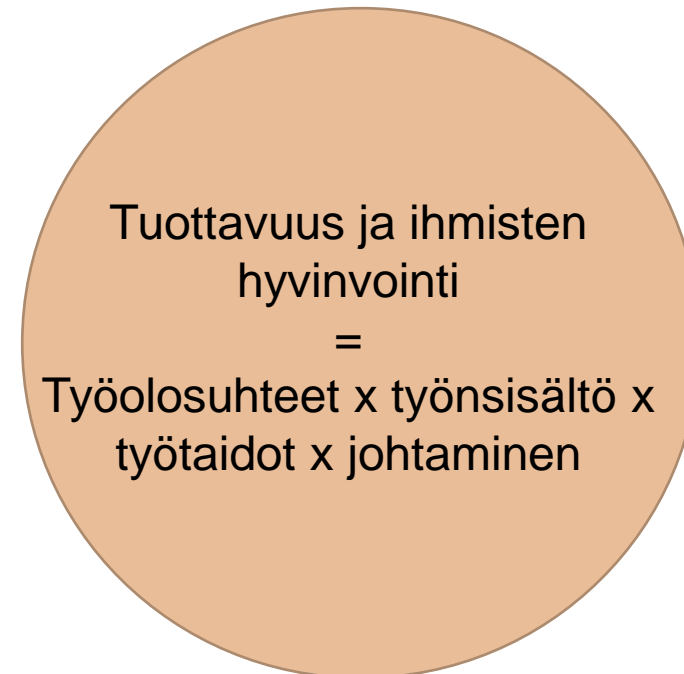
Vesa Silaskivi, hallituksen puheenjohtaja

Sarastia

Yleistä

- › Sarastian toimintaympäristö on murroksessa. Yhtiön rakennetta ja toimintatapoja tullaan muuttamaan merkittävästi lähivuosina.
- › Operatiivista toimintaa kehitetään jatkuvasti kilpailukyvn ja kannattavuuden säilyttämiseksi ja parantamiseksi.
- › Asiakas- ja sidosryhmätarpeiden täyttämiseksi toiminta on joustavaa. Lisäarvon tuottaminen asiakkaalle ohjaa Sarastian toimintaa.
- › Keskeinen muutoksen mahdollistaja on motivoitunut henkilöstö. Sarastia on kiinnostava työnantaja, jonne saadaan parhaita mahdollisia osaajia.
- › Muutos vaatii tekijänsä. Sarastialla on oltava kilpailukykyinen palkitsemispolitiikka henkilöstön veto- ja pitovoiman varmistamiseksi.

- › Taloudellinen hyvinvointi ja menestys ovat tuottavuudesta kiinni, tuottavuus puolestaan on tekijöidensä tulo:



Sarastia

Palkitsemismallin päivittäminen

Kilpailukyky

- Avainhenkilöiden houkuttelevuus sekä pitäminen on entistä tärkeämpää
- Oleellisten tekijöiden säilyminen yhtiössä kriittistä

Motivaatio & Sitoutuminen

- Murrosvaiheen läpivieminen ja sitoutumisen varmistaminen
- Organisaation vakauden ja pitkäaikaisen menestyksen varmistaminen

Pitkän aikavälin tavoitteet

- Palkitsemisjärjestelmä vastaamaan strategisia tavoitteita
- Avainhenkilöt motivoituneita kestäväan kasvuun ja arvontuontiin

Oikeudenmukaisuus

- Avainhenkilöiden palkkataso on kilpailukykyinen suhteessa markkinaan
- Vähentää henkilöstön vaihtuvuutta ja parantaa yhtiön mainetta työnantajana

Palkitsemispolitiikan hallinnointi

› Arvopaperimarkkinayhdistyksen hallinnointikoodin 2020 mukaan:

- Palkitsemispolitiikka on *esitettävä* yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein, ja siinä on määriteltävä yhtiön toimielinten (eli hallituksen, hallintoneuvoston, toimitusjohtajan sekä toimitusjohtajan sijaisen) palkitsemisen periaatteet ja päätöksentekoprosessit
- Palkitsemispolitiikkaa ja palkitsemisraporttia koskevat yhtiökokouksen äänestykset ovat neuvoa-antavia.
- Osakkeenomistajilla ei ole oikeutta tehdä palkitsemispolitiikan ja palkitsemisraportin sisältöä koskevia päätösehdotuksia.

› Sarastian voimassa olevan palkitsemispolitiikan mukaan:

- ”Sarastia Oy:n hallitus vastaa palkitsemispolitiikan laatimisesta.”
- ”Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää Sarastia Oy:n varsinainen yhtiökokous. Osakkeenomistajien nimitysvaliokunta laatii vuosittain hallituksen jäsenten palkitsemista koskevan ehdotuksen, joka esitetään varsinaisessa yhtiökokouksessa.”
- ”Kunkin yhtiön hallitus nimittää toimitusjohtajan ja hyväksyy näiden toimisopimukset ja palkitsemisen, jotka laaditaan palkitsemispolitiikan periaatteiden mukaisesti.”

Sarastia

Palkitsemispolitiikan muuttaminen

› Toimitusjohtajien palkitseminen s. 6 kohdan uusi muotoilu:

”Vuositason ansaintamahdollisuudelle on määritetty tavoite- ja enimmäistaso alkaen nollassa. Enimmillään bonusmahdollisuus toimitusjohtajille vastaa 3 kuukauden palkkaa edellyttäen erittäin haastavan tavoitetason saavuttamisen ja yhtiön poikkeuksellisen hyvän suorituksen. Lyhyen aikavälin kannustimien maksu edellyttää, että yhtiön tai vähintään liiketoiminta-alueen tilikauden tulos mahdollistaa kannustimien maksun.

Muiden avainhenkilöiden palkitsemisperiaatteiden tulee olla linjassa palkitsemispolitiikan kanssa.”

› Toimitusjohtajien palkitseminen s. 6 kohdan vanha muotoilu:

”Vuositason ansaintamahdollisuudelle on määritetty tavoite- ja enimmäistaso alkaen nollassa. Enimmillään ansaintamahdollisuus voi olla 150 % kiinteästä peruskuukausipalkasta edellyttäen erittäin haastavan tavoitetason saavuttamisen ja yhtiön poikkeuksellisen hyvän suorituksen. Lyhyen aikavälin kannustimien maksu edellyttää, että yhtiön tai vähintään liiketoiminta-alueen tilikauden tulos mahdollistaa kannustimien maksun. Tavoitetaso on tavallisesti puolet enimmäistasosta.”

Sarastia