

Saga Furs Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikka

Yhtiön hallituksen hyväksymä 25.3.2022

Saga Fursin palkitseminen

- 1** Vastuullista, hyvän hallinnointitavan mukaista ja eturistiriitatilanteita ehkäisevää.
- 2** Suunniteltu edistämään lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteita.
- 3** Riittävän kilpailukykyistä noudatellen tyypillisiä markkinakäytäntöjä.
- 4** Johdonmukaista – samat palkitsemisen periaatteet koskevat koko henkilökuntaa.
- 5** Palkitsemisen kehittäminen perustuu koko henkilökunnan osalta liiketoimintalähtöisyyden, suoriutumisperusteisuuden, kilpailukyvyn ja avoimuuden periaatteisiin.



Johdanto

Saga Furs Oyj:n palkitsemispolitiikka määrittelee palkitsemisen periaatteet ja päätöksentekojärjestyksen hallituksen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen osalta.

Tämä palkitsemispolitiikka perustuu yhteisiin koko henkilökuntaa koskeviin palkitsemisen periaatteisiin. Palkitsemispolitiikka on suunniteltu tukemaan yrityksen lyhyen ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja liiketoimintastrategian toteuttamista.

Palkitsemispolitiikka on hallituksen laatima, ja se tarkistetaan ja esitetään yhtiökokoukselle vähintään 4 vuoden välein. Arvostamme avointa vuoropuhelua ja rakentavaa palautetta osakkeenomistajiltamme liittyen yhtiön palkitsemispolitiikkaan ja -käytäntöihimme. Otamme osakkeenomistajilta tulleen palautteen huomioon tulevissa palkitsemispolitiikan tarkistuksissa.

Saga Furs Oyj:n palkitsemispolitiikka on laadittu osakeyhtiölain ja Arvopaperimarkkinayhdistyksen julkaiseman hallinnointikoodin 2020:n vaatimalla tavalla. Poliitiikka käsitellään neuvoa-antavana yhtiökokouksessa huhtikuussa 2022, ja se on voimassa seuraavat neljä vuotta ellei yhtiökokoukselle sitä ennen esitetä muutettua palkitsemispolitiikka.

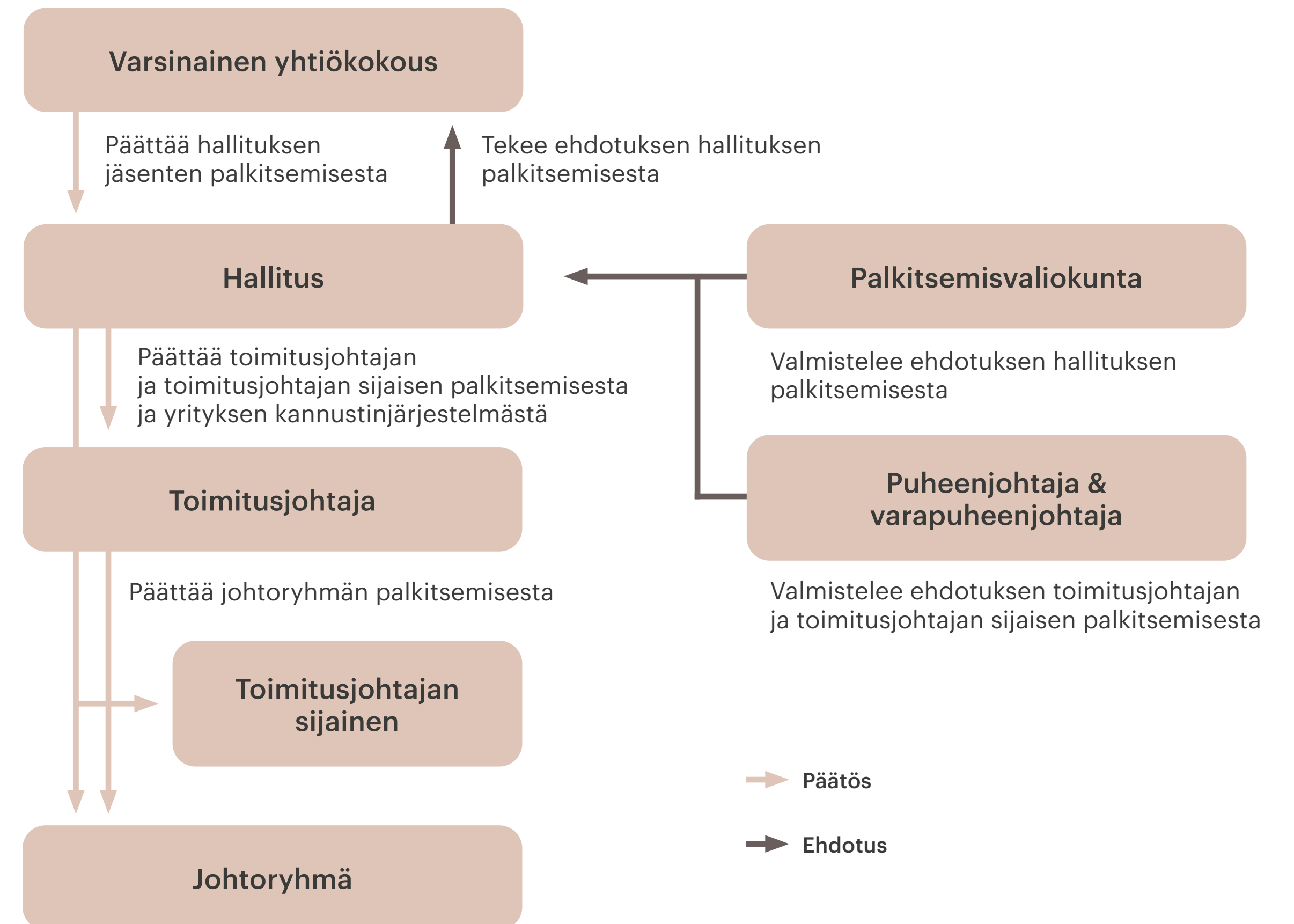
Jos tämän politiikan ja paikallisen lainsäädännön välillä on epä johdonmukaisuuksia, sovelletaan paikallista lainsäädäntöä. Saga Furs kunnioittaa voimassaolevia työehtoja toimielinten osalta. Muita kuvauksia palkitsemiskäytännöistä ja kannustinohjelmista on saatavilla osoitteesta **www.sagafurs.com**.

Päätöksentekojärjestyksen kuvaus

Jäljempänä hahmoteltu hallituksen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista koskeva päätöksentekojärjestys pyrkii takaamaan, että palkitsemista koskevat päätökset ovat oikeudenmukaisia ja puolueettomia. Kaikki palkitsemiseen liittyvät päätökset tehdään 'yhden yli' -periaatteen mukaisesti. Toisin sanoen työntekijän palkitseminen on aina hänen esimiehensä esimiehen hyväksyttävä. Tämä prosessi varmistaa, että eturistiriitoja ei tapahdu eikä kukaan ole viime kädessä vastuussa omaa palkitsemistaan koskevista päätöksistä.

Päätöksenteko liittyen hallituksen palkitsemiseen

Hallituksen jäsenten palkkiot päättää varsinainen yhtiökokous hallituksen laatiman ehdotuksen perusteella.



Päätöksenteko liittyen toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiseen

Hallitus päättää toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta. Hallitus tarkistaa vuosittain toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkitsemisen ja maksettavat palkkiot. Kokonaispalkitsemisen eri osatekijöitä vertaillaan markkinakäytäntöön muihin vastaaviin rooleihin nähden.

Yhtiön kannustinjärjestelmän rakenteista, tavoitteista ja maksimipalkkioista päättää hallitus. Muut päätökset liittyen koko henkilöstön palkitsemiseen, ovat yhtiön johdon vastuulla. Hallitus kuitenkin seuraa yhtiön henkilöstöasioita ja henkilöstön palkitsemista säännöllisesti.

Osakkeiden jakamisesta, optioista tai osakeoikeudesta päättää varsinainen yhtiökokous. Varsinainen yhtiökokous voi valtuuttaa hallituksen päättämään osakeannista palkkiona.

Hallitus hyväksyy kaikki mahdolliset palkitsemispolitiikkaan liittyvät poikkeukset.



Hallituksen palkitsemisen kuvaus

Yhtiökokous on viime kädessä vastuussa hallituksen palkkioista ja päättää vuosittain hallituksen jäsenille maksettavista palkkiotasosta. Maksettavat palkkiot päätetään yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan.

Palkkiot ehdotetaan asetettavaksi markkinakäytännön mukaiselle tasolle ja vastaavan vaadittua pätevyyttä, osaamista ja tehtävän edellyttämää aikapanostusta, joita odotetaan täytettävän hallituksen jäsenen roolissa. Palkitsemisvaliokunta ehdottaa mainittuja tasoja hallitukselle, joka tekee ehdotuksen palkkioista yhtiökokoukselle.

Saga Fursin hallituksen palkitsemisen tarkistamisen ja ehdotuksen pääperiaatteina on:

- Tarjota kilpailukykyistä palkitsemista houkuttelemaan ja sitouttamaan hallitusjäseniä, jotka edustavat asiaankuuluvaa osaamista ja kokemusta.
- Tietojen avoin julkaiseminen sekä paikallisten säännösten noudattaminen.

Saga Fursin hallituksen jäsenille maksetaan palkkioita seuraavasti:

Palkitsemistapa	Kuvaus	Käytäntö
Kiinteä palkkio toimikaudelta	Kiinteän palkkion tavoite on olla riittävä sekä houkuttelemaan että sitouttamaan päteviä henkilöitä.	Kaikki palkkiot maksetaan rahana.
Kokouspalkkio	<p>Jokainen jäsen saa kokouspalkkion jokaisesta hallituksen tai valiokunnan kokouksesta, johon osallistuu.</p> <p>Kokouspalkkio kuvastaa tarvittavaa ylimääräistä ajankäyttöä ja lisävastuita. Mikäli luottamusmiehille asetetaan erillisiä lisätehtäviä, kokouspalkkion sijasta voidaan maksaa korvausta menetystä työajasta.</p>	Palkkiotasot heijastavat vallitsevia markkinakäytäntöjä sekä hallitustyön vaatimaa aikaa ja roolien vastuuta.

Hallituksen jäsenille korvataan tarpeelliset hallitustyöhön liittyvät matkakulut. Hallituksen puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajalle korvataan heidän toimeen liittyvät puhelin- ja postikulut ja muut vastaavanlaiset kulut.

Hallituksen jäsenet eivät kuulu kannustinjärjestelmien piiriin, eivätkä he saa yhtiön tulokseen tai suoriutumiseen perustuvia palkkioita. Hallituksen jäsenet eivät saa hallituspalkkioiden lisäksi muita taloudellisia etuja hallituksen jäsenyydestä eivätkä kuulu ei-lakisääteisiin täydentäviin eläkejärjestelmiin.

Hallituksen palkkioista tehdään määräajoin katsaus vertaisyrityksiin, ja siinä tarkastellaan hallituksen ja valiokuntien tehtäviä ja vastuita. Palkkioita tarkastellaan vuosittain, mutta niihin ei välttämättä ehdoteta muutoksia.

Varsinainen yhtiökokous voi harkintansa mukaan päättää muiden palkkioiden käytöstä tai palkkioiden maksamisesta osakkeina tai rahana.



Palkitsemisen periaatteet

Saga Furs Oyj:n palkitsemisperiaatteita sovelletaan kaikissa maissa kaikkiin yhtiön, ja sen tytäryhtiöiden työntekijöihin. Nämä periaatteet ohjaavat palkitsemista, ja siihen liittyvien käytäntöjen kehittämistä myös toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen osalta.

Saga Furs Oyj:n palkitseminen perustuu liiketoimintalähtöisyyden, suoriutumisen, kilpailukyvyyn ja avoimuuden periaatteisiin. Nämä periaatteet ohjaavat palkitsemisohjelmiamme kehittämistä.

Palkitsemiskäytäntöjen kilpailukyvyyn arvioimiseksi ja varmistamiseksi Saga Furs käyttää työnvaativuusryhmittelyä. Saga Fursilla käytössä oleva työnvaativuusryhmittely on mukautettu muihin työmarkkinoilla käytössä oleviin arviointijärjestelmiin, näin voidaan seurata sekä palkitsemisen sisäistä johdonmukaisuutta että ulkoista kilpailukykyä.

Teema	Palkitseminen tarkoituksena on...
Liiketoimintalähtöisyys	Tukea organisaation liiketoimintastrategian saavuttamista, kannustaa toimintaa osakkeenomistajiemme etujen edistämiseksi sekä tukea arvojemme mukaista käyttäytymistä. Palkitsemisemme kehittyy Saga Fursin tarpeiden ja strategiamuutosten myötä.
Suoriutumisperusteinen palkitseminen	Palkita tavoitteiden ylittämisestä huippusuoriutumisen, liiketoimintatavoitteisiin keskittymisen ja strategian toteuttamisen edistämiseksi.
Kilpailukyky	houkutella, pitää ja motivoida henkilöitä liiketoimintastrategian toteuttamiseksi. Kokonaispalkitsemismallimme keskittyy sekä rahallisiin että ei-rahallisiin elementteihin. Rahallinen palkitseminen on riittävän kilpailukykyinen kilpailtaessa työmarkkinoilla osaajista.
Avoimuus	Olla helposti ymmärrettävä, johdonmukainen, syrjimätön, vastuullinen ja hyvän hallintotavan mukainen.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen kuvaus

Saga Fursin palkitsemiskäytäntöjä tarkastellaan kokonaispalkitsemisen näkökulmasta. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen rahallinen palkitseminen koostuu kiinteästä ja muuttuvasta osasta, joiden osatekijät on kuvattu alla. Muuttuva palkitseminen sidotaan ennaltamäärättyihin ja mitattavissa oleviin suoritus- ja tuloskriteereihin. Palkitsemisen muuttuville osille on myös asetettu enimmäismäärät.

Peruspalkka		
<p>Tavoite Houkutella ja sitouttaa tarvittava osaaminen markkinakäytännön mukaisella peruspalkalla.</p>	<p>Peruspalkkojen määräytyminen Peruspalkka kuvastaa roolin laajuutta ja vaativuutta ja vaihtelee ammattitaidon, kyvykkyyden ja suoriutumisen perusteella.</p>	<p>Tulosperusteisuus Palkkojen kilpailukyky tarkistetaan vuosittain huomioiden yksilön suoriutuminen sekä markkinaolosuhteet, mutta palkkoihin ei välttämättä tehdä muutoksia.</p>
Edut		
<p>Tavoite Sitouttaminen ja rekrytoinnin tukeminen markkinakäytännön mukaisilla eduilla.</p>	<p>Peruspalkkojen määräytyminen Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella voi olla oikeus henki- ja tapaturmavakuutuksiin, matkavakuutukseen sekä johdon vastuuvakuutukseen tai muita vastaavanlaisiin vakuutuksiin.</p> <p>Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella on oikeus tyypillisiin luontoisetuihin, kuten mm. autoon ja puhelimeen.</p>	<p>Tulosperusteisuus Ei sovellettavissa</p>

Eläke-etuudet

Tavoite

Sitouttaminen ja rekrytoinnin tukeminen markkinakäytännön mukaisilla eläkejärjestelyillä.

Eläke-etujen määräytyminen

Johtajat voivat kuulua kotimaassaan toimiviin lakisääteisiin ja ei-lakisääteisiin, täydentäviin maksuperusteisiin eläkejärjestelyihin.

Saga Furs ei tarjoa tulevaisuudessa uusia etuusperusteisia eläkejärjestelyjä johtajilleen, mutta nykyisiä olemassa olevia sitoumuksia noudatetaan.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen eläkeikä on määritelty yhtiön ja johtajien välisessä palvelusopimuksessa.

Tulosperusteisuus

Eläke-etuudet eivät ole yhteydessä suoriutumiseen.

Nykyisen johtajiston etuusperusteisissa täydentävissä eläkejärjestelyissä maksetut kannustinpalkkiot vaikuttavat tulevan eläkkeen määrään.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Tavoite

Palkita vuotuisten taloudellisten ja strategisten sekä henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisesta ja ylittämisestä.

Kannustinpalkkioiden määräytyminen

Kannustinpalkkio maksetaan rahana asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen nähden. Tavoitteet asetetaan ja arvioidaan Saga Fursin suorituksen johtamisen mallin mukaisesti.

Kannustinohjelman mittarit voivat olla taloudellisia tai asiakkuuksien, prosessien tai sisäiseen kehittämiseen liittyviä mittareita.

Kannustinpalkkioon sovelletaan palkitsemispolitiikassa kuvattuja takaisinperinnän säännöksiä.

Tulosperusteisuus

Hallitus päättää vuosittain kannustinohjelmien painotuksista ja tavoitteista.

Tarkasteltava ajanjakso on tyypillisesti yksi tilikausi. Tavoitteet on johdettu yrityksen pitkän aikavälin tavoitteista.

Irtisanomiskorvaus

<p>Tavoite Noudattaa hyvää hallintotapaa ja seurata tyyppillistä markkinakäytäntöä.</p>	<p>Irtisanomiskorvauksen määräytyminen ja maksun enimmäismäärät Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella on oikeus erorahaan alla kuvatulla tavalla, ellei irtisanominen johdu yksinomaan toimitusjohtajasta tai toimitusjohtajan sijaisesta.</p>	<p>Tulosperusteisuus Ei sovellettavissa.</p>
--	---	---

Irtisanomisaika ja erokorvaus

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen toimitusjohtajan sopimus tehdään toistaiseksi voimassaolevaksi. Hallitus päättää mahdollisesta irtisanomisajasta ja irtisanomiskorvauksesta, josta yhtiö ja johtaja sopivat toimitusjohtajan sopimuksessa.

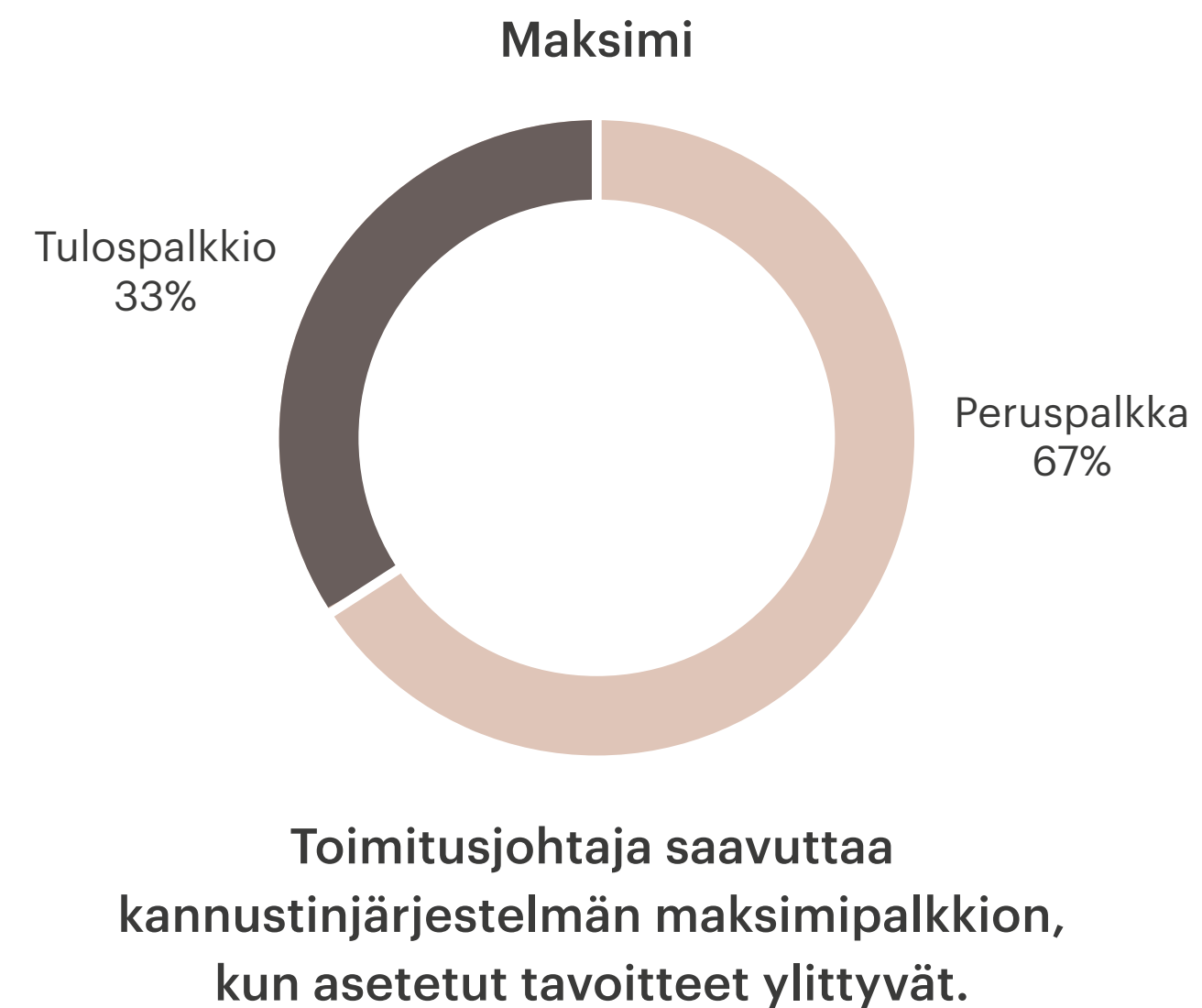
Sopimuksen voimassaolo päättyy ilman erillistä ilmoitusta toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen siirtyessä eläkkeelle. Kumpikin osapuoli voi irtisanoa sopimuksen. Yhtiön irtisanomisaika on kuusi kuukautta ja toimitusjohtajan sekä toimitusjohtajan sijaisen irtisanomisaika on kolme kuukautta.

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksetaan erokorvaus, mikäli Saga Furs erottaa toimi- tai työsuhteen. Toimitusjohtajan erokorvaus vastaa enintään 6 kuukauden palkkaa ja kuuden kuukauden irtisanomisajan palkkaa. Toimitusjohtajan sijaisen erokorvaus vastaa enintään kolmen kuukauden palkkaa ja kuuden kuukauden irtisanomisajan palkkaa.

Molempien osalta erokorvaus maksetaan kertasummana sopimuksen päättyessä. Erorahan lisäksi maksetaan toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle vuosilomalain mukainen korvaus sekä pitämättömät vapaapäivät, jotka ovat kertyneet yhtiön käytäntöjen mukaisesti.

Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osatekijät

Toimitusjohtaja ansaitsee vähintään peruspalkan, jos mitään kannustinjärjestelmän tavoitteista ei ole saavutettu. Tavoitteet asetetaan liukuvalla asteikolla (minimi / maksimiarvo) tai toteutunut / ei toteutunut. Maksimitason kannustinpalkkio vaatii koko yritykseltä poikkeuksellisen hyvän suoriutumisen. Kannustinmahdollisuus voi tuottaa johtajalle enintään 6 kuukauden peruspalkkaa vastaavan määrän.



Hallitus tarkistaa ja hyväksyy kannustinjärjestelmän tavoitteiden toteutumisen ennen palkkion maksamista. Palkkio maksetaan vuosittain tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen.

Harkintavalta ja palkkioiden takaisinperintä

Hallituksella on mahdollisuus palkitsemismallin harkinnanvaraisiin muutoksiin palkitsemisessa politiikassa kuvatuissa tilanteissa. Tällaista harkintavaltaa käytetään varovaisesti ja toteutuessaan asia esitetään palkitsemisraportoinnissa.

Poikkeukselliset tekijät, jotka sallivat kannustinpalkkion peruuttamisen kokonaan tai osittain tai takaisinperimisen, liittyvät johonkin alla kuvatuista asioista:

- kannustinohjelman mittariston tai suoritustasojen tulosten manipulointi,
- lakien tai Saga Furs Oyj:n sääntöjen rikkominen tai muu vastaava epäeettinen toiminta,
- palkkion määrään vaikuttavan Saga Furs -konsernin tilinpäätöksen oikaiseminen.

Jos palkkion maksaminen johtuisi sellaisten erityisten poikkeustilanteiden vuoksi, jotka ovat olleet täysin ennakoimattomia, voidaan tällä hetkellä sovellettavilla ehdoilla nostaa tai vähentää palkkion maksamista.



Väliaikaisia palkitsemispolitiikan poikkeamia koskevat edellytykset

Tilapäisiä poikkeamia voidaan tehdä, mikäli nämä ovat yrityksen etujen mukaisia. Hallitus tekee päätöksen tilapäisten poikkeamien hyväksymisestä. Väliaikaisen poikkeamajakson katsotaan olevan enintään 18 kuukautta. Mikäli poikkeama on jatkunut niin, että sitä ei voida pitää väliaikaisena, seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa esitetään uusi palkitsemispolitiikka.

Poikkeukselliset tekijät, jotka sallivat kannustinpalkkion peruuttamisen kokonaan tai osittain tai takaisinperimisen liittyä johonkin alla kuvatuista asioista:

- toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen rekrytointi
- sulautuminen, yrityskauppa tai muu yritysjärjestely, joka koskee Saga Fursia tai merkittävää osaa Saga Furs -konsernista,
- merkittävä liiketoimintastrategian, taloudellisen aseman tai markkinaolosuhteiden muutos
- lainsäädännölliset tai vastaavanlaiset muutokset.

Saga Fursin palkitsemisen käytännöillä pyritään luomaan palkitsemisen kokonaisuus, joilla voidaan houkutella, motivoida ja sitouttaa päteviä johtajia tarvittaviin rooleihin. Jokaisessa uuden johdon palkitsemista koskevassa päätöksessä hallitus huomioi yrityksen ja osakkeenomistajien edut, vallitsevan markkinakäytännön ja palkitsemisessä tarvittavan kilpailukyvyn.

Siltä osin kuin poikkeama koskee toimitusjohtajaa tai toimitusjohtajan sijaista, hallituksen puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan on valmisteltava esitys poikkeamaksi ja hallituksen hyväksyttävä se. Siltä osin kuin poikkeama koskee hallitusta, palkitsemisvaliokunnan suosituksesta hallitus valmistelee esityksen poikkeamaksi ja poikkeaman on oltava yhtiökokouksen hyväksymä. Palkitsemispolitiikkaan voidaan tehdä vähäisiä teknisluonteisia muutoksia, ilman että muutettua palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle.