

Saga Furs Oyj:s ersättningspolicy för organen

Godkänd av styrelsen den 24.3.2021

Saga Furs' ersättningspolicy:

- 1** ansvarsfull, i enlighet med god förvaltningssed och förebygger intressekonflikter
- 2** syftar att främja kortsiktiga och långsiktiga målsättningar
- 3** tillräckligt konkurrenskraftig och i linje med normal marknadspraxis
- 4** konsekvent – samma belöningsprinciper gäller för hela personalen
- 5** utvecklingen av ersättningen för hela personalen bygger på principerna om affärsverksamhets- och prestationsorientering, konkurrenskraft och öppenhet.



Inledning

Saga Furs Oyj:s ersättningspolicy definierar principerna och beslutsordningen avseende ersättning till styrelsen, verkställande direktören och verkställande direktörens ställföreträdare.

Denna ersättningspolicy bygger på gemensamma principer för ersättning till all personal. Ersättningspolicyn är utformad för att stödja företagets kortsiktiga och långsiktiga ekonomiska framgång och genomförandet av affärsstrategin.

Ersättningspolicyn är utarbetad av styrelsen och dess aktualitet granskas och presenteras för bolagsstämman minst vart fjärde år. Vi uppskattar en öppen dialog med och konstruktiv feedback från våra aktieägare om vår ersättningspolicy och -rutiner. Vi beaktar aktieägarnas respons vid en framtida översyn av ersättningspolicyn.

Saga Furs Oyj:s ersättningspolicy har utarbetats i enlighet med bestämmelserna i aktiebolagslagen och förvaltningskoden som publicerats av Värdepappersmarknadsföreningen år 2020. Policyn kommer att behandlas som rådgivande vid bolagsstämman i april 2020 och är i kraft under de kommande fyra åren, om inte en ändrad ersättningspolicy framläggs för bolagsstämman före det.

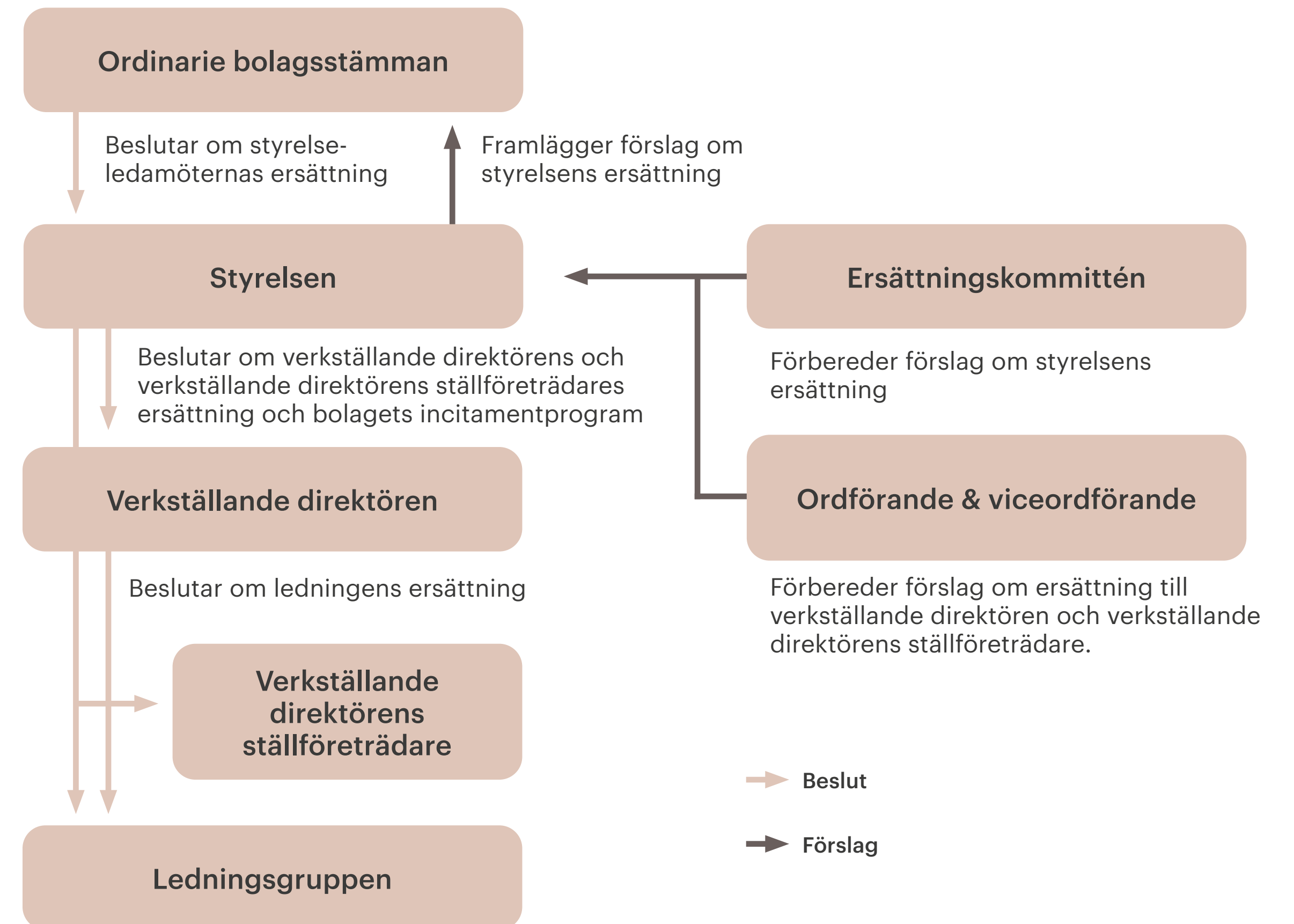
Om det finns motstridigheter mellan denna politik och lokal lagstiftning, skall lokal lagstiftning tillämpas. Saga Furs respekterar organens ikraftvarande arbetsvillkor. Andra beskrivningar av ersättningspolicyer och incitamentprogram finns på **www.sagafurs.com**.

Beskrivning av beslutsordningen

Den nedan beskrivna beslutsordningen för ersättning till styrelsen, verkställande direktören och verkställande direktörens ställföreträdare strävar att säkerställa att besluten om ersättning är rättvisa och opartiska. Alla beslut om ersättning fattas i enlighet med principen "en över". Med andra ord måste ersättningen till en anställd alltid godkännas av personens förmans förman. Denna process säkerställer att det inte föreligger intressekonflikter och att ingen ytterst är ansvarig för beslut om sin egen ersättning.

Beslutsfattande gällande ersättning till styrelsen

Styrelseledamöternas arvoden fastslås av bolagsstämman på förslag av styrelsen.



Beslutsfattande gällande ersättning till verkställande direktören och verkställande direktörens ställföreträdare

Styrelsen beslutar om ersättning till verkställande direktören och verkställande direktörens ställföreträdare.

Styrelsen granskar årligen den totala ersättning inklusive arvoden som erläggs till verkställande direktören och verkställande direktörens ställföreträdare. De olika komponenterna i den totala ersättningen jämförs med andra liknande roller enligt marknadspraxis.

Styrelsen beslutar om strukturen på samt målen och den maximala ersättningen för bolagets incitamentsprogram. Bolagets ledning ansvarar för övriga beslut som rör ersättning till alla anställda. Styrelsen följer dock regelbundet med ärenden som rör bolagets anställda och de anställdas ersättning.

Den ordinarie bolagsstämman fattar beslut om aktieemission, optioner eller aktierätter. Den ordinarie bolagsstämman kan befullmäktiga styrelsen att besluta om aktieemission som ersättning.

Alla eventuella avvikelser från ersättningspolicyn godkänns av styrelsen.



Beskrivning av styrelsens ersättningar

I sista hand ansvarar den ordinarie bolagsstämman för ersättningarna till styrelsen och beslutar årligen om nivån på de ersättningar som betalas till styrelseledamöterna. Arvodena fastställs för en mandatperiod åt gången.

Arvodena föreslås fastställas på en nivå som motsvarar marknadspraxis samt den kompetens, kunnande och arbetsinsats som krävs av styrelseledamöterna i fullgörandet av sin roll som styrelseledamot. Ersättningskommittén föreslår nivåerna till styrelsen, som i sin tur framlägger ett förslag till bolagsstämman.

Huvudprinciperna för fastställande och granskning av ersättningarna till Saga Furs' styrelseledamöter är:

- att erbjuda en konkurrenskraftig ersättning för att locka och engagera styrelseledamöter som representerar relevant kunnande och erfarenhet.
- att öppet publicera uppgifterna samt följa lokala bestämmelser.

Till Saga Furs' styrelseledamöter betalas ersättning enligt följande:

	Beskrivning	Praxis
Fast arvode för mandatperioden	Syftet med det fasta arvodet är att det skall vara tillräckligt för att locka och engagera kompetenta personer.	Alla arvoden betalas i pengar. Ersättningsnivåerna reflekterar rådande marknadspraxis och samt den tid ansvar som styrelsearbetet förutsätter.
Mötesarvode	Varje ledamot erhåller mötesarvode för varje styrelse- eller utskottsmöte som personen deltar i. Mötesarvodet reflekterar den extra tid och ansvar som krävs. Om förtroendeman tilldelas ytterligare uppgifter, kan ersättning för förlorad arbetstid betalas ut i stället för mötesarvode.	

Styrelseledamöterna får ersättning för de resekostnader som krävs i samband med styrelsearbete. Styrelsens ordförande och viceordförande ersätts för telefon-, porto- och andra liknande till tjänsten hörande kostnader.

Styrelseledamöterna omfattas inte av incitamentsprogrammen och erhåller inte ersättning baserad på bolagets resultat eller prestation. Styrelseledamöterna får inga övriga ekonomiska förmåner utöver styrelsearvodena och omfattas inte av icke-lagstadgade kompletterande pensionssystem.

Ersättningen till styrelsen jämförs regelbundet mot referensföretag och vid jämförelsen granskas styrelsens och utskottens uppgifter och ansvarsområden. Arvodena granskas årligen, men ändringar föreslås inte nödvändigtvis.

Den ordinarie bolagsstämman kan enligt eget gottfinnande besluta om tillämpning av andra arvoden eller betalning av arvoden i aktier eller pengar.



Principerna för ersättning

Saga Furs Oyj:s ersättningspolicy gäller i alla länder för alla bolagets och dess dotterbolags anställda. Dessa principer styr ersättningen och utvecklingen av därtill relaterade rutiner även gällande verkställande direktören och verkställande direktörens ställföreträdare.

Saga Furs Oyj:s ersättningar baseras på principerna om affärsverksamhetsorientering, prestation, konkurrenskraft och transparens. Dessa principer styr utvecklingen av våra ersättningsprogram.

Saga Furs klassificerar arbetsuppgifterna enligt svårighetsgrad för att bedöma och säkerställa ersättningspraxisens konkurrenskraft. Den klassificering av arbetsuppgifternas svårighetsgrad som Saga Furs tillämpar har anpassats till andra på arbetsmarknaderna använda klassificeringssystem för att garantera att ersättningarna är både internt konsekventa och externt konkurrenskraftiga.

Tema	Målsättningen med ersättningen är ...
Affärsverksamhetsorientering	att stöda förverkligandet av organisationens affärsverksamhetsstrategi, uppmuntra aktiviteter som främjar våra aktieägares intressen och stöda beteende som är i linje med våra värderingar. Vår ersättning kommer att utvecklas i enlighet Saga Furs' behov och strategiförändringar.
Ersättning på basen av prestation	att belöna prestationer som överträffar målsättningarna i avsikt att främja topprestationer, fokusering på affärsverksamhetsmålsättningar och genomförande av strategin.
Konkurrenskraft	att locka, behålla och motivera anställda att genomföra affärsverksamhetsstrategin. Vår övergripande ersättningsmodell fokuserar på både monetära och icke-monetära faktorer. Den ekonomiska ersättningen är tillräckligt konkurrenskraftig när det gäller att konkurrera om kvalificerad arbetskraft på arbetsmarknaden.
Transparens	att den är lättförståelig, konsekvent, icke-diskriminerande, ansvarsfull och i enlighet med god förvaltningssed.

Beskrivning av ersättningen till verkställande direktörens och verkställande direktörens ställföreträdare

Saga Furs' ersättningspraxis granskas utifrån ett totalersättningsperspektiv. Den monetära ersättningen till direktörerna består av en fast och rörlig komponent, vars delar beskrivs nedan. Den rörliga ersättningen är kopplad till predefinierade och mätbara resultat- och prestationskriterier. För de rörliga delarna av ersättningen har även fastställs maximinivåer.

Grundlön		
<p>Målsättning Locka och engagera nödvändig sakkunskap med en på marknadspraxis baserad grundlön</p>	<p>Fastställande av grundlöner Grundlönen återspeglar rollens omfattning och kravnivå och varierar beroende på kompetens, förmåga och prestation</p>	<p>Prestationsbaserad Lönernas konkurrenskraft granskas årligen med beaktande av individens resultat och marknadsförhållanden, men lönerna justeras inte nödvändigtvis.</p>
Förmåner		
<p>Målsättning Engagering och rekryteringsstöd med hjälp av på marknadspraxis baserade förmåner</p>	<p>Fastställande av förmåner Verkställande direktören kan ha rätt till liv- och olycksfallsförsäkringar, reseförsäkring samt ledningens ansvarsförsäkring eller andra liknande försäkringar.</p> <p>Verkställande direktören har rätt till typiska naturaförmåner såsom bl.a. telefon- och bilförmån.</p>	<p>Prestationsbaserad Ej tillämpligt</p>

Pensionsförmåner

Målsättning

Engagering och rekryteringsstöd med hjälp av på marknadspraxis baserade pensionsförmåner

Fastställande av pensionsförmåner

Direktörer kan omfattas av lagstadgade och icke-lagstadgade, i hemlandet verksamma avgiftsbaserade tilläggs pensionssystem.

Saga Furs kommer inte att i framtiden erbjuda sina direktörer nya förmånsbaserade pensionssystem, men de befintliga åtagandena kommer att uppfyllas.

Pensionsåldern för verkställande direktören och verkställande direktörens ställföreträdare är definierad tjänsteavtalet som uppgjorts mellan bolaget och verkställande direktören.

Prestationsbaserad

Pensionsförmånerna är inte kopplade till prestation.

De incitamentsbonusar som betalas ut enligt den nuvarande ledningens förmånsbestämda tilläggs pensionssystem påverkar storleken på den framtida pensionen.

Kortsiktiga incitamentsystem (STI)

Målsättning

Belöna uppnåendet och överträffandet av årliga ekonomiska och strategiska samt personliga målsättningar.

Fastställande av incitamentsystem

Incitamentbonus betalas i pengar i förhållande till uppnåendet av de fastställda målen. Målen uppställs och utvärderas enligt Saga Furs' prestationsledningsmodell.

Incitamentssystemets indikatorer kan vara finansiella eller baserade på andra indikatorer såsom kundrelationer, processer eller annan intern utveckling.

På incitamentbonusen tillämpas de bestämmelser om återkrav som definieras i ersättningspolicyn. Incitamentssystemets mätare fastställs så att de främjar ekonomisk framgång på kort och lång sikt.

Prestationsbaserad

Styrelsen beslutar årligen om incitamentssystemets tyngdpunkter och målsättningar.

Den granskade perioden är vanligtvis ett räkenskapsår. Målsättningarna är härledda från företagets långsiktiga mål.

Avgångsvederlag

<p>Målsättning Iaktta god förvaltningssed och vara i linje med typisk marknadspraxis</p>	<p>Fastställande av avgångsvederlag och dess maximibelopp Verkställande direktören och verkställande direktörens ställföreträdare har rätt till avgångsvederlaget på nedan beskrivet sätt, såvida inte uppsägningen enbart beror på verkställande direktören eller verkställande direktörens ställföreträdare.</p>	<p>Prestationsbaserad Ej tillämpligt</p>
---	---	---

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Verkställande direktören anställningsavtal är giltigt tills vidare. Styrelsen beslutar om eventuell uppsägningstid och avgångsvederlag, som bolaget och verkställande direktören överenskommer om i avtalsvillkoren.

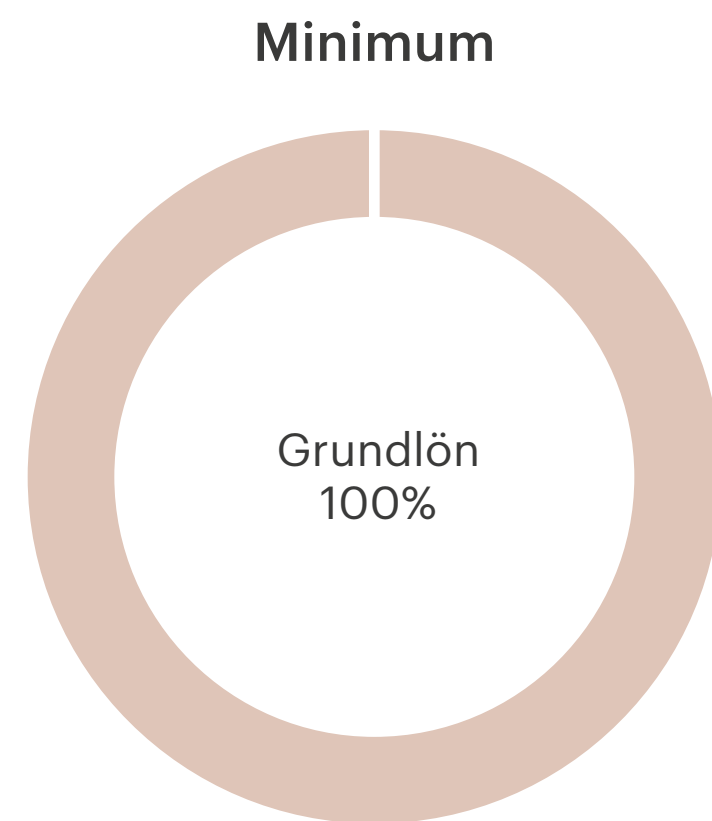
Avtalet upphör utan skilt meddelande när verkställande direktören och verkställande direktörens ställföreträdare går i pension. Vardera parten har möjlighet att säga upp avtalet. För bolaget är uppsägningstiden sex månader och för verkställande direktören och verkställande direktörens ställföreträdare är uppsägningstiden tre månader.

Verkställande direktören och verkställande direktörens ställföreträdare erhåller avgångsvederlag om Saga Furs säger upp tjänste- eller arbetsförhållandet. Verkställande direktörens avgångsvederlag motsvarar högst 6 månaders lön samt lön under uppsägningstiden på sex månader. Avgångsvederlaget för verkställande direktörens ställföreträdare motsvarar högst tre månaders lön samt lön under uppsägningstiden på sex månader.

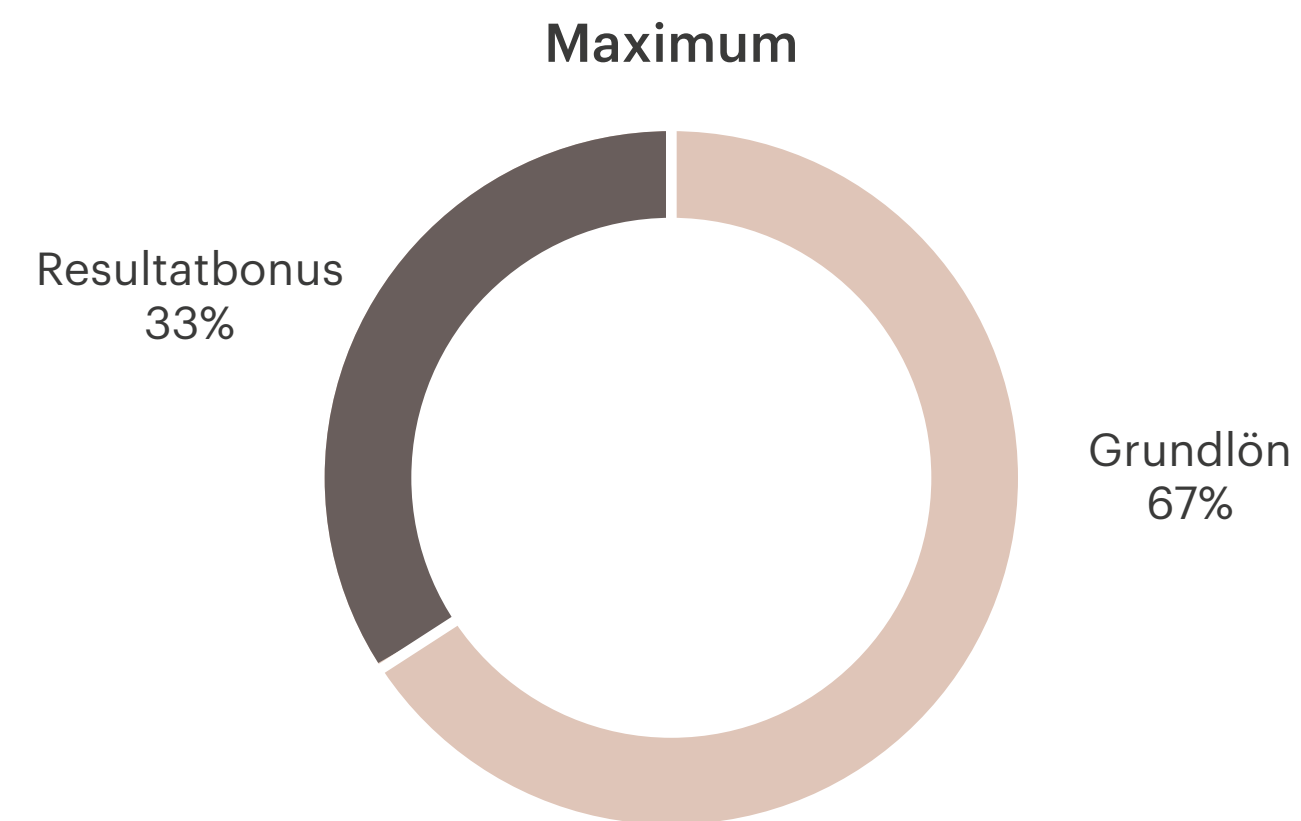
För båda betalas avgångsvederlaget som ett engångsbelopp då avtalet upphör. Utöver avgångsvederlaget utgår ersättning till verkställande direktören och verkställande direktörens ställföreträdare i enlighet med semesterlagen och för eventuella inestående semesterdagar som ackumulerats i enlighet med bolagets policy.

Ersättningens fasta och rörliga komponenter

Verkställande direktören tjänar minst grundlönen om inga av incitamentsprogrammets målsättningar uppnås. Målsättningarna ställs in på en glidande skala (minimum/maximum) eller realiserats/ej realiserats. För att den maximala incitamentbonusnivån uppnås krävs att hela bolaget presterar exceptionellt bra. Via incitamentmöjligheten kan direktören erhålla ett belopp som motsvarar maximalt sex månaders grundlön.



Verkställande direktören erhåller ingen resultatbonus om de fastställda minimimålsättningarna inte uppnås.



Verkställande direktören erhåller maximal resultatbonus när de fastställda målsättningarna överskrids.

Styrelsen granskar och godkänner att incitamentprogrammets målsättningar har uppnåtts före resultatbonusen betalas ut. Bonusen betalas årligen efter att bokslutet har fastställts.

Prövningsrätt och återkrav av ersättningarna

Styrelsen har möjlighet att efter prövning göra ändringar i ersättningsmodellen i situationer som beskrivs i ersättningspolicyn. Sådan prövningsrätt används med försiktighet och redovisas i ersättningsrapporten i fall den förverkligas.

Sådana exceptionella faktorer under vilka incitamentbonusen helt eller delvis kan annulleras eller återkrävas hänför sig till någon av nedanstående omständigheter:

- manipulering av incitamentprogrammets mätare eller resultatnivåernas indikatorer,
- brott mot lagar eller Saga Furs Oyj:s regler eller annan motsvarande oetisk verksamhet,
- justering av Saga Furs- koncernens resultat vilket påverkar bonusens storlek.

Om utbetalningen av bonusen skulle bero på sådana särskilt exceptionella omständigheter som varit helt oförutsägbara, kan bonusen ökas eller minskas i enlighet med de för närvarande tillämpliga villkoren.



Förutsättningar för temporära avvikelser från ersättningspolicyn

Temporära avvikelser kan göras om de är i bolagets intresse. Styrelsen beslutar om godkännande av temporära avvikelser. Den temporära avvikelseperioden anses vara högst 18 månader. Om avvikelsen har fortsatt så att den inte kan anses vara temporär, bör en ny ersättningspolicy presenteras vid nästa ordinarie bolagsstämma.

Möjliga situationer som accepteras som skäl för temporära avvikelser inkluderar:

- rekrytering av verkställande direktör eller verkställande direktörens ställföreträdare
- fusion, företagsköp eller annan omorganisering som berör Saga Furs eller en betydande del av Saga Furs- koncernen,
- betydande förändring av affärsverksamhetsstrategin, det finansiella läget eller marknadsförhållandena
- förändringar i lagstiftningen eller liknande förändringar.

Saga Furs ersättningspolicy är utformad med målsättningen att skapa en ersättningshelhet som lockar, motiverar och engagerar kvalificerade direktörer till nödvändiga roller. I varje nytt beslut om ersättning till ledningen beaktar styrelsen bolagets och aktieägarnas intressen, rådande marknadspraxis och den konkurrenskraft som krävs för ersättning.

I den mån avvikelsen berör verkställande direktören måste styrelsens ordförande och vice ordförande förbereda ett förslag om avvikelse, vilket bör godkännas av styrelsen. I den mån avvikelsen berör styrelsen bör styrelsen, på ersättningskommitténs uppmaning, förbereda ett förslag till avvikelse och avvikelserna bör godkännas av bolagsstämman. Mindre tekniska ändringar av ersättningspolicyn kan göras utan att den ändrade ersättningspolicyn presenteras för bolagsstämman.