

Sopranon palkitsemispolitiikka

Johdanto

Soprano Oyj:n (jäljempänä "Soprano" tai "Yhtiö") palkitsemispolitiikka on laadittu osakkeenomistajan oikeudet -muutosdirektiivin (EU 2017/828), osakeyhtiölain, arvopaperimarkkinalain sekä listayhtiöiden hallinnointikoodin vaatimukset huomioiden.

Palkitsemispolitiikassa määritellään Soprano Oyj:n hallituksen ja toimitusjohtajan sekä mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen periaatteet. Sopranon hallitus on hyväksynyt palkitsemispolitiikan esitettäväksi yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa 2020. Palkitsemispolitiikka on voimassa neljä vuotta, vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, ellei yhtiön hallitus aiemmin tuo uutta palkitsemispolitiikkaa yhtiökokoukselle hyväksyttäväksi.

Sopranon Palkitsemispolitiikka on saatavilla Yhtiön kotisivuilla sen soveltamisen ajan. Soprano Oyj:n toimitusjohtaja ei ole osallistunut palkitsemispolitiikan hyväksymiseen.

Palkitsemisperiaatteet

Sopranon palkitsemispolitiikan tavoitteena on edistää yhtiön liiketoimintastrategian toteutumista, pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja omistaja-arvon positiivista kehitystä.

Palkitsemispolitiikassa on huomioitu henkilöstön palkitsemisessa noudatettavat periaatteet, jolla pyritään yhtiön kannalta parhaiden henkilöiden rekrytoimiseen, pitämiseen ja motivoimiseen. Sopranon henkilöstön palkitseminen perustuu kokonaispalkitsemiseen, joka voi koostua muun muassa kiinteistä ja muuttuvista palkitsemisen osista sekä henkilöstöeduista.

Toimitusjohtajan palkitsemiseen sovelletaan samoja periaatteita kuin työntekijöiden palkitsemiseen. Hallituksen palkitsemiseen ei liitetä mainittuja lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimia tai muita muuttuvia osuuksia. Hallituksen palkkio tai osa siitä voidaan kuitenkin maksaa yhtiön osakkeina.

Päätöksentekoprosessin kuvaus

Yhtiöllä ei ole palkitsemisjärjestelmän hallinnointia varten hallituksen nimeämää palkitsemisvaliokuntaa. Sitä ei ole katsottu tarpeelliseksi ottaen huomioon yhtiön toiminnan koko ja toiminnan luonne.

Soprano Oyj:n varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista vuosittain hallituksen valmisteleman ehdotuksen perusteella. Poikkeustilanteessa myös ylimääräinen yhtiökokous voi päättää hallituksen palkitsemisesta. Yhtiökokous tai yhtiön hallitus yhtiökokouksen valtuuttamana voi päättää osakeannista, optio-oikeuksien ja muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta palkitsemistarkoituksessa. Yhtiön hallitus valmistelee tätä koskevat ehdotukset yhtiökokoukselle.

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan palkkiosta ja toimitusjohtajan keskeisistä ehdoista. Mikäli toimitusjohtaja on myös yhtiön hallituksen jäsen, ei toimitusjohtaja osallistu toimitusjohtajan palkkion valmisteluun tai päätöksentekoon. Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen tapahtuu palkitsemispolitiikan puitteissa.

Hallituksen palkitsemisen kuvaus

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen palkkiot sekä kulujen korvauserusteet vuosittain yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan. Päätöksen hallituksen jäsenten palkitsemisesta on perustuttava yhtiökokoukselle esitettyyn ja voimassa olevaan palkitsemispolitiikkaan. Poikkeustilanteessa myös ylimääräinen yhtiökokous voi päättää hallituksen palkitsemisesta.

Hallituksen palkitseminen voi muodostua vuosipalkkiosta ja mahdollisista kokouspalkkioista. Hallituksen puheenjohtajalle voidaan maksaa korotettua palkkiota tai kokouspalkkioita. Hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot voidaan maksaa osin tai kokonaan

yhtiön osakkeina tai rahana. Yhtiön hallituksen jäsenet eivät ole lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmän taikka yhtiön optio-ohjelmien tai muiden pitkän aikavälin palkkiojärjestelmien piirissä.

Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta palkitsemispolitiikan puitteissa. Yhtiön hallitus tai tarvittaessa erillinen palkitsemisvaliokunta valmistelee toimitusjohtajan palkitsemista koskevat päätösehdotukset hallitukselle. Toimitusjohtajan sopimus tehdään kirjallisena.

Toimitusjohtajan palkitseminen voi koostua kiinteästä ja muuttuvasta palkitsemisesta. Kiinteää palkitsemista ovat vuosipalkka ja luontoisedut. Muuttuvaa palkitsemista ovat kaikki sellaiset palkkiot, joiden suuruus on riippuvainen henkilön suorituksesta tai jostain ulkoisesti määriteltävästä tekijästä, kuten yhtiön taloudellisten tai ei-taloudellisten tunnuslukujen kehityksestä tai muusta määriteltävästä tekijästä. Näitä ovat muun muassa lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmät. Yhtiö ei myönnä toimitusjohtajalle lisäeläkkeitä.

Palkitsemiseen perustuvat suoritukset voidaan suorittaa rahana, osakkeina, optioina, muina osakeperusteisina oikeuksina tai arvopapereina tai luontoisetuina tai muina etuuksina. Toimitusjohtajan kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osien on oltava palkitsemisen tavoitteisiin nähden tarkoituksenmukaisessa suhteessa toisiinsa ottaen huomioon liiketoimintastrategia ja tavoitteet sekä yhtiön pitkän aikavälin etu.

Yhtiökokous päättää hallituksen esityksestä osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta, tai hallituksen valtuuttamisesta päättämään osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta toimitusjohtajalle.

Toimitusjohtajan eläketurva on järjestetty lakisääteisellä eläketurvalla, joka tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädetyllä tavalla. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy työntekijän eläkelain perustella.

Toimissopimuksessa sovitaan toimitusjohtajaan sovellettavasta irtisanomisajasta. Toimisuhteen päättymiseen ei liity erillistä erorahaa.

Hallituksen puheenjohtaja arvioi toimitusjohtajan palkitsemista vuosittain sekä tekee tarvittaessa ehdotuksen hallitukselle palkitsemisen muuttamiseksi.

Väli aikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Sopranon hallitus voi tehdä päätöksen poiketa yhtiökokoukselle esitetystä palkitsemispolitiikasta huolellisen harkinnan perusteella tietyissä erityistilanteissa:

- Merkittävä muutos yhtiön liiketoimintastrategiassa,
- Merkittävä yritysjärjestely, esimerkiksi yritysosto tai -myynti, sulautuminen, jakautuminen tai muu hallituksen merkittäväksi arvioima yritysjärjestely,
- Ulkoisista seikoista johtuva välitön sitouttamistarve,
- Välitön tarve edistää toimitusjohtajan omistuksen kasvattamista yhtiössä,
- Muutokset lainsäädännössä, sääntelyssä, verotuksessa tai vastaavat toimintaympäristön muuttumiseen liittyvät seikat,
- Toimitusjohtajan vaihtuminen

Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa toimi- tai johtajasopimuksen ehtojen, kannustinjärjestelmien, aikajänteiden, ansaintakriteerien ja ansaintamahdollisuuksien osalta sen mukaan, mitä Soprano Oyj:n hallitus pitää olennaisena yhtiön liiketoimintastrategian, pitkän aikavälin taloudellista menestyksen ja/tai omistaja-arvon positiivista kehityksen varmistamiseksi.

Otsikko: Sopranon palkitsemispolitiikka
Käsittely: Soprano Oyj:n varsinainen yhtiökokous 17.9.2020

päivämäärä: 27.8.2020
tila: käsitelty

Väliaikainen poikkeaminen palkitsemispolitiikasta edellyttää Soprano Oyj:n hallituksen huolellista harkintaa ja osakkeenomistajille poikkeaminen perustellaan avoimesti viimeistään seuraavassa yhtiökokoukselle esitettävässä palkitsemisraportissa.