

OBSIDO



Obsido Group Oy

KONSERNIN PALKITSEMISPOLITIikka

OBSIDO



Tampere: Rautatienkatu 14 A 7, 33100 Tampere
Helsinki: Erottajankatu 5 A 3, 00130 Helsinki
Oulu: Technopolis, Sepänkatu 20, 90100 Oulu

1 KANNUSTINJÄRJESTELMÄN TAVOITTEET

Kannustinjärjestelmän tavoitteena on saavuttaa koko konsernin henkilöstölle reilu, tasapuolinen, riskienhallinnallisesti järkevä ja asiakkaiden sekä osuudenomistajien edut huomioiva järjestelmä, joka kannustaa henkilöstöä motivoivasti pitkän aikavälin vähäriskisen, kannattavan ja tehokkaan toiminnan ylläpitämiseen.

2 KANNUSTINJÄRJESTELMÄN YLEISET PERIAATTEET

Konsernissa sovellettava palkka- ja palkkiopolitiikka on linjassa konsernin liiketoimintastrategian ja arvojen kanssa. Konsernissa ei ole erillistä komiteaa kannustinjärjestelmää varten eikä erorahoja makseta millään tasolla toimiville työntekijöille.

Kannustinjärjestelmän lähtökohtana on ollut lainsäädännön lisäksi kaikkien yksittäisten eturistiriitatilanteiden ennaltaehkäisy. Johdon ja henkilökunnan palkitseminen eivät perustu henkilökohtaisiin suorituksiin tai tiettyjen tuotteiden menestykseen, vaan koko konsernin yhteenlaskettuun tulokseen sekä mahdollisimman virheettömään toimintaan. Palkitsemisen saavuttamiseksi työntekijöiden on lisäksi osallistuttava vähintään puoleen konsernin järjestämistä sisäisistä koulutuksista vuositasolla sekä noudatettava yhtiön sisäisiä ohjeistuksia. Sama palkitsemisjärjestelmä koskee koko henkilöstöä tasapuolisesti paitsi mahdollisia valvovissa toiminnoissa työskenteleviä eli kaikki konsernin palveluksessa olevat kuuluvat ns. *määritellyn henkilöstön* piiriin ja ovat avainhenkilöitä.

Palkkioiden jakautuminen on ennalta määrätty kunkin toimenkuvan vaatimustason mukaiseksi, jotta kenelläkään ei olisi motiivia saada aikaiseksi hetkellisiä vääristettyjä tuloksia eikä ottaa toiminnassa liikaa riskiä, vaan koko konsernin henkilökunta työskentelee asiakaslähtöisesti pitkän aikavälin tulosten saavuttamiseksi. Palkitsemisjärjestelmät ja prosessit on rakennettu siten, että yksittäisestä suorituksesta ei ole mahdollista hyötyä ja että sijoitussalkkuja aina kohdellaan samanarvoisesti. Palkitsemispolitiikalla ei siten ole vaikutusta kestävyysriskien huomioimiseen.

Muuttuva palkkio ei lähtökohtaisesti voi ylittää 100 prosenttia kunkin palkkionsaajan kiinteän palkkion kokonaismäärästä. Mikäli tästä lähtökohdasta on perusteltua poiketa, päätös on käsiteltävä yhtiökokouksessa.

Henkilöstöön tai johtoon kuuluvat eivät saa käyttää suojausta muuttuvia palkanosia koskien (esimerkiksi optiot, vakuutukset tai johdannaiset).

Toimenkuvat on rakennettu siten, että palkitsemisjärjestelmä ei mahdollista suunnitelmallista riskinottoa, vaan koko henkilöstö osallistuu monipuolisesti sekä toteuttaviin että valvoviin toimintoihin. Tämä palkitsemisjärjestelmä koskee henkilöitä, jotka ovat koko perusteena olleen kalenterivuoden työskennelleet täysipäiväisesti (pl. lomat ja lyhyet (alle 1 kk sairauslomat)) konsernin palveluksessa ja ovat palkkion maksuhetkellä edelleen työsuhhteessa.

Kaikki muuttuvia palkkioita koskevat asiakirjat säilytetään vähintään viisi vuotta palkkion määräytymisen jälkeen. Muuttuvien palkkioiden periaatteista, päätöksentekoprosessista ja

suuruuksista annetaan tietoa konserniyhtiöiden toimintakertomuksissa kerran vuodessa tilinpäätöksen yhteydessä.

3 RISKIENHALLINNALLINEN LÄHTÖKOHTA

Muuttuviin palkkioihin sisältyy aina konsernin näkökulmasta maksuvalmius- sekä keskittymäriskiä. Vaikka kenenkään palkka ei perustu henkilökohtaiseen suoritukseen, riskienhallinnallisesti yhtiöiden kannalta on järkevää käyttää muuttuvan palkkio-osan maksussa sekä lykkäys- että rahoitusväline-elementtejä.

Muuttuvan palkkion maksaminen ei saa vaarantaa yhdenkään konserniyhtiön vakavaraisuusasemaa. Mikäli jonkun konserniyhtiön taloudellinen tilanne vaarantuu muuttuvien palkkioiden maksamisen takia, kaikki konserniyhtiöt lykkäävät muuttuvan palkkion maksamista ja käyttävät voitot oman taloudellisen tilanteensa vahvistamiseen.

Yhtiön ulkoistettu compliance-toiminto valvoo kerran vuodessa, että tämän dokumentin mukaisia palkitsemisjärjestelmiä on noudatettu.

4 KONSERNIYHTIÖIDEN HALLITUSPALKKIOT

Kunkin konserniyhtiön yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkkioista.

5 KONSERNIN OMISTAJIEN PALKITSEMISTA KOSKEVAT PERIAATTEET

Niille henkilöille, jotka joko suoraan tai epäsuorasti omistavat konsernista yli 3 %, ei makseta muuttuvia palkkioita.

6 MUUN HENKILÖSTÖN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ

Henkilöstön palkitseminen muodostuu johdon kanssa saman periaatteen mukaisesti: 1) peruspalkka (rahapalkka, lakisääteiset eläke-edut ja luontoisedut, perustana tehtävien vaativuus ja henkilön osaaminen) ja 2) tulospalkkio, perustana konsernin yhteenlaskettu tilintarkastettu tulos erillisten, pysyvien ja tasasuorien prosenttiosuuksien mukaisesti. Henkilöstön palkitsemisella pyritään henkilöstön sitouttamiseen ja motivoimiseen sekä virheiden välttämiseen ja tuottavuuden lisäämiseen.