

KREATE GROUP OYJ – PALKITSEMISPOLITIikka

Palkitsemispolitiikka esitellään osakkeenomistajille Kreate Group Oyj:n varsinaisessa yhtiökokouksessa 28.3.2025. Palkitsemispolitiikka on voimassa neljä vuotta vuoden 2029 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti edellyttäen, että yhtiön yhtiökokous ei päättä muutoksista palkitsemispolitiikkaan.

Tässä palkitsemispolitiikassa esitetään Kreaten toimielinten, kuten hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen pääperiaatteet.

1. JOHDANTO KREATEN PALKITSEMISEEN

Palkitsemispolitiikan tavoitteena on edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellista suoriutumista ja avustaa toteuttamaan Kreaten strategiaa, jossa yhtiö tavoittelee asemaa yhtenä Suomen johtavista vaativien infrarakentamisen projektien toteuttajista. Palkitsemispolitiikan ensisijaisena tavoitteena on varmistaa, että Kreate noudattaa tulosperusteista palkitsemista, joka palkitsee Kreaten strategian toteuttamisesta yksinkertaisella, avoimella ja ymmärrettävällä tavalla.

Palkitsemispolitiikka perustuu seuraaviin pääperiaatteisiin:

- kilpailukykyisen ansaintamahdollisuuden tarjoaminen kokonaispalkitsemisessa;
- tulosperusteisen palkitsemisen korostaminen muodostamalla toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen siten, että osa ansaintamahdollisuudesta perustuu suoriteperusteisiin kannustimiin; ja
- vahvan yhteyden korostaminen osakkeenomistajiemme etuihin siten, että osa toimitusjohtajan vuosittaisen muuttuvan palkitsemisen ansaintamahdollisuudesta voi perustua pitkän aikavälin osakepohjaisiin kannustinjärjestelmiin.

Palkitsemispolitiikka on laadittu noudattamaan periaatteiltaan Kreaten koko henkilöstöön sovellettavia palkitsemiskäytäntöjä. Tämä näkyy esimerkiksi muuttuvan palkitsemisen ansaintakriteereissä, jotka johdetaan yhtiön strategiasta tavoitteenaan tukea yhtiön kannattavaa kasvua ja jotka ovat osittain yhteisiä toimitusjohtajalle ja muulle henkilöstölle.

2. PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSI

Kreatella palkitsemista hallinnoidaan selkeästi määriteltyjen prosessien kautta, ja siihen osallistuu varsinainen yhtiökokous, hallitus sekä hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta.

Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistele palkitsemispolitiikan hallitukselle ja edelleen esitettäväksi yhtiökokoukselle joka neljäs vuosi, tai kun politiikkaan tehdään olennaisia muutoksia.

Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkkioista hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan tekemän ehdotuksen perusteella, jossa otetaan huomioon Kreaten hallituksen palkitsemisperiaatteet. Hallituksen palkitsemisperiaatteet eivät saa rajoittaa osakkeenomistajien mahdollisuuksia päättää hallituksen palkkioista.

Hallitus hyväksyy vuosittain toimitusjohtajan palkitsemisen hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen perusteella tämän palkitsemispolitiikan puitteissa.

Hallitus seuraa ja arvioi vuosittain palkitsemisen toteutumista ja varmistaa sen olevan palkitsemispolitiikan mukaista.

Toimitusjohtajan palkitsemisessa voidaan käyttää yhtiön osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia oikeuksia, mikä edistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukaisuutta. Palkitsemisessa mahdollisesti käytettävien osakkeiden, optioiden ja muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta päättää yhtiökokous tai hallitus yhtiökokouksen valtuuttamana.

Yhtiön palkitsemisen päätöksentekoprosessissa on huomioitu mahdolliset eturistiriitakysymykset. Eturistiriitojen välttämiseksi toimitusjohtaja ei ole yhtiön hallituksen jäsen eikä osallistu omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoon.

3. HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

Yhtiökokous päättää hallituksen ja hallituksen valiokuntien jäsenten vuosittaisesta palkitsemisesta palkitsemispolitiikan sekä voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti. Hallituksen vuosipalkkiot voidaan maksaa rahana, osakkeina tai niiden yhdistelmänä.

Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta tekee esityksen palkitsemisesta hallitukselle, joka laatii yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen palkitsemisesta. Palkkioita ehdottaessaan nimitys- ja palkitsemisvaliokunta ottaa huomioon hallituksen jäsenten vastuut ja velvollisuudet yhtiötä kohtaan. Lisäksi valiokunta vertaa hallituksen palkkioita muihin samankokoisiin yrityksiin, jotka toimivat vertailukelpoisessa liiketoimintaympäristössä. Hallituksen tehtävien ja vastuiden luonteen vuoksi hallituksen palkitseminen ei ole sidoksissa yhtiön suoritukseen.

Jos hallituksen jäsen on poikkeuksellisesti työ- tai toimisuhteessa yhtiöön, yhtiökokous päättää hänelle hallitustyöskentelystä maksettavista palkkioista. Hallituksen jäsenen työ- tai toimisuhteen ehdot määräytyvät yhtiön normaalin käytännön mukaisesti hänen työtehtävänsä ja roolinsa mukaan.

4. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajan palkitseminen voi koostua kiinteästä peruspalkasta (sisältäen kuitenkin myös tavanomaiset luontoisedut ja mahdolliset muut edut), muuttuvasta palkanosasta, sekä eläke-etuudesta.

Muuttuva palkanosa sisältää sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät. Muuttuvan palkitsemisen on tarkoitus ohjata toimitusjohtajaa yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin taloudellisten ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamiseen sekä tukea yhtiön strategian toteutumista ja omistaja-arvon kasvattamista sekä sitouttaa toimitusjohtajaa yhtiöön.

Palkitsemisen ja Kreaten omistaja-arvon kehityksen välisen yhteyden korostamiseksi pitkän aikavälin kannustinjärjestelmänä voidaan käyttää osakepohjaisia osakepalkkio- tai optio-ohjelmia hallituksen harkinnan, palkitsemispolitiikan, voimassa olevien valtuutusten ja voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti.

Hallitus mitoitaa muuttuvan palkitsemisen vuosittain tavoitetason toteuman käyvän arvon kautta. Tavoitetasolla toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta muuttuva palkitseminen muodostaa merkittävän osan kokonaisuudesta. Tavoitetason käyvän arvon laskennassa oletetaan palkkioiden toteutuvan keskimäärin 50 prosenttisesti enimmäismäärästä suoriteperusteisissa järjestelmissä. Alla olevassa taulukossa on esitetty yhtiön toimitusjohtajan palkitsemisen komponentit. Toimitusjohtajan nykyinen palkitseminen ja yksityiskohtainen kokonaiskompensaation kuvaus löytyy Kreaten verkkosivuilta.

Palkitsemisen osa

Kuvaus / tarkoitus

Peruspalkan pyritään mitoittamaan kilpailukyiselle tasolle. Kilpailukyisyys houkuttelee ja sitouttaa henkilöitä, joilla on tarvittavat taidot ja kokemus Kreaten liiketoiminnan johtamiseen.

Kiinteä peruspalkka

- Hallitus voi harkita erilaisia tekijöitä määritettäessä muutoksia kiinteään palkkaan, mukaan lukien Kreaten työntekijöiden palkankorotusten taso, markkinavertailutiedot, liiketoiminnan suorituskyky, tehtävän laajuus sekä henkilökohtainen suoriutuminen.
- Varsinainen kiinteä palkka ja vuotuiset korotukset esitetään vuosittaisessa palkitsemisraportissa.
- Vuosittaiseen kiinteään palkkaan sisältyy lisäksi mahdollinen lomaraha soveltuvan lainsäädännön ja markkinakäytännön mukaisesti.

Luontaisedut

Toimitusjohtajalle tarjotaan samoja verottomia ja verollisia luontaisetuja, mitkä ovat tarjolla myös henkilöstölle.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI)

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteena on palkita ja kannustaa Kreaten taloudellisten, strategisten ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamiseen yhtiön liiketoimintastrategian mukaisesti.

- Hallitus vahvistaa vuosittain suoriutumistavoitteet ja niiden väliset painotukset varmistaakseen, että ne tukevat Kreaten lyhyen aikavälin liiketoimintastrategiaa. Näihin sisältyy tyypillisesti taloudellisia ja ei-taloudellisia mittareita.
- Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen suoriutumisjakso (ansaintajakso) on yksi vuosi.
- Suoriutumisjakson päätyttyä hallitus tarkistaa missä määrin kukin tavoite on saavutettu lopullisen palkkion määrittämiseksi.
- Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio ei muodosta pääosaa toimitusjohtajan palkitsemisesta.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI)

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteena on ohjata yhtiön strategian toteuttamiseen ja omistaja-arvon kasvattamiseen pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa toimitusjohtaja yhtiöön.

- Hallitus päättää vuosittain pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän muodon ja muut yksityiskohdat parhaaksi katsomallaan tavalla, jotta pitkän aikavälin kannustin tukee parhaalla mahdollisella tavalla Kreaten menestystä ja omistaja-arvon kasvua pitkällä aikavälillä.
- Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän muoto voi olla esimerkiksi suoriteperusteinen tai sitouttava osakepalkkio-ohjelma, optio-ohjelma tai muu hallituksen parhaaksi katsoma kannustinmekanismi.
- Pitkän aikavälin kannustimen kokonaisaikajänne on aina vähintään 3 vuotta. Hallitus voi asettaa eri ansaintakriteereille 1–4 vuoden mittausjaksoja kokonaisaikajänteiden puitteissa.
- Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio ei muodosta pääosaa toimitusjohtajan palkitsemisesta.

Eläke

Yhtiön tavoitteena on tarjota toimitusjohtajalle kilpailukyinen eläke markkinakäytännön mukaisesti.

- Eläkejärjestelyt ovat paikallisen markkinakäytännön mukaisia ja voivat muuttua vuosittain.
- Mahdolliset lisäeläke-etuudet ovat maksuperusteisia.

5. HARKINTAVALTA JA TAKAISINPERINTÄ

Toimitusjohtajan muuttuvan palkanosan mukaiset palkkiot (lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien palkkiot) ovat harkintavallan (oikaisu ennen maksua) ja takaisinperinnän (jo maksettujen palkkioiden takaisinperintä) alaisia, mikäli Kreaten tilinpäätöstietoja täytyy korjata merkittävän väärinkäytöksen tai Kreaten etujen vastaisen toiminnan vuoksi ja jos nämä muutokset vaikuttavat palkkion suuruuteen, mikäli kannustinjärjestelmien suorituskriteereitä ja niiden suoritustasoja on manipuloitu, tai mikäli on toimittu liiketoiminta- tai työlainsäädännön tai Kreaten eettisten toimintaohjeiden vastaisesti tai toimittu muuten epäeettisesti.

Mahdollisen harkintavallan ja takaisinperinnän soveltaminen raportoidaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa.

6. VÄLIAIKAINEN POIKKEAMINEN PALKITSEMISPOLITIIKASTA

Hallitus voi nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan suosituksesta tilapäisesti poiketa kaikista tämän palkitsemispolitiikan kohdista täyttä harkintavaltaansa käyttäen seuraavissa tilanteissa:

- toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen (mikäli sellainen on) vaihtuessa;
- yhtiön rakenteessa, organisaatiossa, omistuksessa tai liiketoiminnassa tapahtuneiden olennaisten muutosten yhteydessä (esimerkiksi sulautuminen, yritysvaltaus, jakautuminen, yritysosto jne.), jotka saattavat edellyttää muutoksia lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin tai muihin palkitsemisen elementteihin yhtiön johtamisen jatkuvuuden varmistamiseksi; tai
- kaikissa muissa olosuhteissa, joissa palkitsemispolitiikasta voidaan joutua poikkeamaan yhtiön pitkän aikavälin etujen tai yhtiön elinkelpoisuuden varmistamisen vuoksi.

Hallitus harkitsee huolellisesti poikkeamista palkitsemispolitiikasta ja siitä kerrotaan avoimesti osakkeenomistajille viimeistään seuraavassa palkitsemisraportissa, joka käsitellään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Mikäli väliaikaiseksi tarkoitettu poikkeaminen jatkuu niin ettei se ole enää katsottavissa väliaikaiseksi, hallituksen tulee esittää uusi palkitsemispolitiikka seuraavalle yhtiökokoukselle.