

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2017

SUOMEN HOIVATILAT OYJ

27.2.2018

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	3
2	PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS	3
3	HALLITUKSEN PALKITSEMINEN	3
3.1	Hallituksen jäsenten palkitsemisen keskeiset periaatteet	3
3.2	Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot vuonna 2017	4
4	TOIMITUSJOHTAJAN JA MUUN JOHDON PALKITSEMINEN	4
4.1	Toimitusjohtajan palkitsemisen keskeiset periaatteet ja maksetut palkkiot vuonna 2017	4
4.2	Muun johdon palkitsemisen keskeiset periaatteet ja maksetut palkkiot vuonna 2017	5
4.3	Osakepalkkiojärjestelmä.....	5

1 JOHDANTO

Suomen Hoivatilat Oyj:n ("Yhtiö") hallinto perustuu voimassaolevaan lainsäädäntöön ja Yhtiön yhtiöjärjestykseen. Yhtiö noudattaa Nasdaq Helsinki Oy:n ("Nasdaq") sääntöjä ja Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n antamaa Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi 2015 -suositusta ("Hallinnointikoodi"). Yhtiö ei siis ole tähän asti noudattanut Hallinnointikoodia, koska se ei ole ollut Yhtiön kokoon ja liiketoiminnan laajuuteen nähden perusteltua. Yhtiö on sen sijaan noudattanut omaa sisäistä hallinnointiohjetta, joka on ollut käytössä vuodesta 2013 alkaen.

Yhtiön hallitus on hyväksynyt tämän palkka- ja palkkioselvityksen 27.2.2018, ja se on Yhtiön hallinnointi- ja ohjausjärjestelmästä laaditun selvityksen ohella julkisesti saatavilla Yhtiön internet-sivuilla osoitteessa www.hoivatilat.fi.

Yhtiön johdon Yhtiön rahoitusvälineillä tekemät liiketoimet julkistetaan voimassa olevan sääntelyn mukaisesti pörssitiedotteilla, jotka löytyvät myös Yhtiön internet-sivuilta www.hoivatilat.fi.

2 PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS

Yhtiön lakisääteisiä hallintoelimiä ovat yhtiökokous, hallitus, toimitusjohtaja ja tilintarkastaja. Lakisääteisten hallintoelimiä tukena toimii talousjohtaja. Työskentelynsä tehostamiseksi Yhtiön hallitus on perustanut keskuudestaan kaksi pysyvää valiokuntaa, tarkastus- ja palkitsemisvaliokunnan, ja lisäksi Yhtiöllä on osakkeenomistajien nimitystoimikunta.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee yhtiökokoukselle hallituksen jäsenten valintaan ja palkitsemiseen liittyvät ehdotukset, joiden pohjalta yhtiökokous päättää hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä maksettavista palkkioista ja niiden määräytymisperusteista. Henkilön palkitsemisesta päättää yleensä hänet nimittänyt toimielin. Koska hallitus nimittää toimitusjohtajan, se päättää myös toimitusjohtajan palkitsemisesta. Lisäksi hallitus päättää toimitusjohtajalle irtisanomisen perusteella maksettavista korvauksista. Hallitus päättää myös Yhtiön palkitsemisjärjestelmän periaatteista ja rakenteesta. Palkitsemisvaliokunta avustaa hallitusta valmistelemalla Yhtiön johdon palkkausta ja etuuksia sekä johdon palkitsemis- ja kannustinjärjestelmiä.

3 HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

3.1 Hallituksen jäsenten palkitsemisen keskeiset periaatteet

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista. Varsinainen yhtiökokous päätti 23.2.2017, että hallituksen jäsenille maksetaan seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä päättyvältä toimikaudelta seuraavat palkkiot:

- hallituksen puheenjohtajalle kuukausipalkkiona 2.500 euroa sekä
- muille hallituksen jäsenille kuukausipalkkiona kullekin 1.250 euroa.

Lisäksi hallituksen puheenjohtajalle maksetaan 1.200 euron ja hallituksen jäsenille maksetaan 600 euron suuruinen kokouspalkkio kustakin hallituksen kokouksesta, johon he osallistuvat. Kuukausipalkkioihin sisältyvät kaikki tarvittavat kokousvalmistelut ja

välityöt. Mikäli hallituksen jäsenen tai puheenjohtajan kokoukseen osallistumiseksi käyttämä matka-aika ylittää kolme (3) tuntia, kokouspalkkio maksetaan 1,5-kertaisesti. Lähtökohtaisesti Yhtiön toimi- tai työsuhteessa oleville hallituksen jäsenille ei makseta kokouspalkkiota.

Hallituksen jäsenet ovat lisäksi oikeutettuja palkkioon osallistumisesta hallituksen valiokuntien kokouksiin seuraavasti:

- valiokunnan puheenjohtaja 600 euroa kokoukselta ja
- muut valiokunnan jäsenet 400 euroa kokoukselta.

Hallituksen jäsenten kohtuulliset matkakulut korvataan tositteita vastaan. Hallituksen palkkiot maksetaan kokonaisuudessaan rahana.

3.2 Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot vuonna 2017

Nimi	Asema yhtiössä	Kuukausi- palkkio, EUR	Kokous- palkkio, EUR	Palkka, EUR	Yhteensä, EUR
Pertti Huuskonen	Hallituksen puheenjohtaja	25.000	22.500	-	47.500
Kristiina Hautakangas	Hallituksen jäsen (23.2.2017 asti)	0	2.100	-	2.100
Mammu Kaario	Hallituksen jäsen	12.500	13.500	-	26.000
Timo Pekkarinen	Hallituksen jäsen	12.500	8.800	-	21.300
Reijo Tauriainen	Hallituksen jäsen	12.500	15.000	-	27.500
Satu Ahlman	Hallituksen jäsen (23.2.2017 alkaen)	12.500	9.900	-	22.400

Vuoden 2017 varsinaisessa yhtiökokouksessa valitut Yhtiön hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimitusasteessa Yhtiön.

Yhtiöllä ei ole voimassaolevia hallituksen jäsenille suunnattuja osakeperusteisia palkitsemisjärjestelmiä. Hallituksen jäsenille ei siten ole maksettu palkkiota osakkeina.

4 TOIMITUSJOHTAJAN JA MUUN JOHDON PALKITSEMINEN

4.1 Toimitusjohtajan palkitsemisen keskeiset periaatteet ja maksetut palkkiot vuonna 2017

Hallitus määrittelee ja hyväksyy toimitusjohtajan palvelussuhteen keskeiset ehdot mukaan lukien toimitusjohtajan palkkion. Yhtiön toimitusjohtajan Jussi Karjulan kanssa tehdyn toimitusjohtajasopimuksen mukaan Karjulan palkkio muodostuu 16.000 euron

(vuonna 2017) kiinteästä kuukausipalkkiosta, joka sisältää auto- ja matkapuhelinedun. Palvelussuhteen ehdot on laadittu kirjallisen toimitusjohtajasopimuksen muotoon.

Karjulan toimitusjohtajasopimus on toistaiseksi voimassaoleva ja se voidaan irtisanoa molemminpuolisesti kuuden (6) kuukauden irtisanomisajalla ilman erityistä perustetta. Jos Yhtiö irtisanoa Karjulan toimitusjohtajasopimuksen ilman Karjulasta johtuvaa syytä, Karjula on oikeutettu irtisanomisajan palkan lisäksi kuuden (6) kuukauden rahapalkkaa vastaavaan korvaukseen.

Karjula on oikeutettu työsopimuslain ja muun eläkettä säätelevän lainsäädännön mukaiseen eläkkeeseen, eikä hänellä ole lisäeläkettä.

Karjula on lisäksi oikeutettu vuosittain hallituksen erikseen määrittelemien kriteereiden perusteella tulospalkkioon, joka vastaa enintään Karjulan kuuden (6) kuukauden rahapalkkaa. Vuonna 2018 Karjulan vuosibonus on enintään kuuden (6) kuukauden rahapalkkaa vastaava määrä hallituksen määrittelemien vuosituloitteen mukaisesti.

Vuonna 2017 toimitusjohtajalle maksettiin palkkoja ja palkkiota yhteensä 281.897 euroa, joka sisältää myös luontoisedut.

Karjula osallistuu osakeperusteiseen palkitsemisjärjestelmään jäljempänä kohdassa 4.3 esitetysti. Vuonna 2017 toimitusjohtajalle ei ole maksettu palkkioina yhtiön osakkeita tai optioita.

4.2 Muun johdon palkitsemisen keskeiset periaatteet ja maksetut palkkiot vuonna 2017

Yhtiön muuhun johtoon luetaan Yhtiön johtoryhmä. Johtoryhmään kuuluivat vuoden 2017 aikana (toimitusjohtaja Jussi Karjulan lisäksi) talousjohtaja Tommi Aarnio, myyntijohtaja Antti Kurkela, viestintäpäällikkö Riikka Säkkinen ja kiinteistöjohtaja Juhana Saarni. Lisäksi Timo Tanskanen toimi johtoryhmän jäsenenä 11.9.2017 saakka.

Johtoryhmän jäsenten johtajasopimukset sisältävät tavanomaisia palkkion määräytymiseen ja työsuhde-etuihin liittyviä ehtoja. Johtoryhmän johtajasopimukset ovat toistaiseksi voimassaolevia ja ne voidaan irtisanoa molemminpuolisesti kahden (2) kuukauden irtisanomisajalla ilman erityistä perustetta. Johtoryhmän jäsenet on oikeutettu työsopimuslain ja muun eläkettä säätelevän lainsäädännön mukaiseen eläkkeeseen, eikä johtoryhmän jäsenillä ole lisäeläkettä. Johtoryhmän jäsenet on lisäksi oikeutettu vuosittain hallituksen erikseen määrittämien kriteereiden pohjalta tulospalkkioon, joka vastaa enintään johtoryhmän jäsenen yhden ja puolen (1,5) kuukauden rahapalkkaa.

Tilikauden 2017 aikana johtoryhmän jäsenille maksettiin palkkoja ja palkkioita yhteensä 523.049 euroa, joka sisältää myös luontoisedut.

Johtoryhmän jäsenet osallistuvat osakeperusteiseen palkitsemisjärjestelmään jäljempänä kohdassa 4.3 esitetysti. Tilikaudella 2017 johtoryhmän jäsenille ei ole maksettu palkkioina yhtiön osakkeita tai optioita.

4.3 Osakepalkkiojärjestelmä

Yhtiökokoukselta 8.4.2014 saadun valtuutuksen nojalla hallitus päätti 12.12.2014 johdon ja avainhenkilöiden osakepalkkiojärjestelmän käyttöönotosta vuoden 2015 alusta. Hallituksen 10.2.2015 hyväksymien osakepalkkiojärjestelmän 2015 ehtojen mukaan järjestelmä koostuu kolmesta yhden (1) vuoden mittaisesta ansaintajaksosta käsittäen kalenterivuodet 2015–2017. Järjestelmän kohderyhmään kuuluvat hallituksen kullekin ansaintajaksolle päättämät Yhtiön avainhenkilöt. Osakepalkkiojärjestelmään kuuluvilla henkilöillä on mahdollisuus ansaita Yhtiön osakkeisiin oikeuttavia optio-oikeuksia palkkiona hallituksen kullekin ansaintajaksolle erikseen asettamien ansaintakriteerien tavoitteiden saavuttamisesta. Hallitus päättää kullekin osallistujalle erikseen hänen enimmäispalkkionsa määrän kullekin ansaintajaksolle. Optio-oikeuksien nojalla merkittävien osakkeiden nettomäärän lisäksi palkkioon kuuluu rahaosuus, jolla katetaan osallistujalle palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut 50 prosenttiin saakka näistä veroista ja veronluonteisista maksuista. Palkkio maksetaan osallistujille viimeistään kutakin ansaintajaksoa seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Yhtiökokoukselta saatu valtuutus korvattiin 18.2.2016 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen päätöksellä uudella, saman sisältöisellä valtuutuksella siten, että valtuutuksen perusteella annettavien optio-oikeuksien myötä merkittävien uusien osakkeiden enimmäismäärää korjattiin ottaakseen huomioon 18.2.2016 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen päättämän maksuttoman osakeannin (*split*) vaikutus vähennettynä alkuperäisen valtuutuksen mukaisesti jo annetuilla optio-oikeuksilla ja niiden nojalla merkityillä osakkeilla. Uuden valtuutuksen nojalla voidaan antaa yhteensä enintään 221.892 Yhtiön uutta osaketta. Valtuutuksen nojalla on vuoden 2017 loppuun mennessä annettu yhteensä 28.800 Yhtiön osaketta ja valtuutuksen nojalla voidaan siten antaa vielä enintään 193.092 Yhtiön uutta osaketta.

Ansaintajaksolla 2016–2017 palkitseminen perustuu Yhtiön osakkeen kokonaistuoton (*Total Shareholder Return, TSR*) kehitykseen ansaintajakson aikana. Ansaintajaksolla 2016–2017 toimitusjohtaja Karjulalla on mahdollisuus palkkioon, joka on rahaosuuden lisäksi enimmäismäärältään optio-oikeuksia oikeuttaen 72.000 kappaleeseen Yhtiön uusia osakkeita. Yhtiön viidellä (5) avainhenkilöllä on ansaintajaksolla 2016–2017 mahdollisuus palkkioon, joka on rahaosuuden lisäksi enimmäismäärältään optio-oikeuksia oikeuttaen 84.000 kappaleeseen Yhtiön uusia osakkeita.

Optio-oikeuksien nojalla merkityjä osakkeita ei saa luovuttaa, pantata tai muutoin käyttää osakkeille asetetun sitouttamisjakson aikana. Sitouttamisjakso alkaa palkkion maksamisesta ja päättyy ansaintajaksolta 2015 ansaittujen osakkeiden osalta 31.12.2018 ja ajanjaksolta 2016–2017 ansaittujen osakkeiden osalta 31.12.2019. Luovutusrajoitus koskee myös järjestelmässä ansaittujen osakkeiden perusteella mahdollisesti maksutta saatuja osakkeita ja muita arvopapereita.