

Toimielinten palkitsemispolitiikka

Leena Saarinen

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan
puheenjohtaja

12.3.2024 Varsinainen yhtiökokous



Johdanto

- Hallitus on hyväksynyt toimielinten palkitsemispolitiikan 15.2.2024 pitämässään kokouksessa
- Palkitsemispolitiikka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle neljän vuoden välein ja aina, kun siihen on tehty olennaisia muutoksia
- Päivitetyssä palkitsemispolitiikassa ei ole olennaisia muutoksia vuoden 2020 palkitsemispolitiikkaan
- Yhtiön palkitsemisen tavoitteena on tarjota yhtiön johdolle ja työntekijöille kilpailukykyinen, tasapuolinen ja kannustava ansaintamalli, joka huomioi yhtiön strategiset tavoitteet ja yhtiön osakkeenomistajien edut

Päätöksentekoprosessi

Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta

- Valmistelee palkitsemispolitiikan yhtiön hallitukselle vahvistettavaksi
- Valmistelee yhtiön toimitusjohtajan palkitsemiskokonaisuuden hallitukselle päätettäväksi
- Valmistelee yhtiön hallituksen jäsenten palkkioehdotuksen yhtiökokoukselle päätettäväksi
- Valvoo palkitsemispolitiikan toteutumista ja eturistiriitoja
- Arvioi vuosittain johdon palkitsemisen

Yhtiön hallitus

- Vahvistaa palkitsemispolitiikan ja tuo ehdotuksen palkitsemispolitiikasta yhtiökokoukselle
- Päättää yhtiön toimitusjohtajan palkitsemiskokonaisuudesta yhtiön palkitsemispolitiikan puitteissa

Yhtiökokous

- Hyväksyy hallituksen ehdottaman yhtiön palkitsemispolitiikan
- Hyväksyy yhtiön hallituksen jäsenten palkkiot ml. mahdolliset osakepalkkiot
- Päättää hallitukselle annettavasta valtuutuksesta päättää osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä

Hallituksen palkitseminen

- Hallitukselle maksettavat palkkiot maksetaan lähtökohtaisesti rahana, joko kiinteinä kuukausipalkkiona, kokouspalkkioina tai näiden yhdistelmänä.
- Hallituksen palkkioita voidaan myös maksaa osittain yhtiön osakkeina, mikäli yhtiökokous näin päättää. *Hallitukselle ei ole erillistä osakepalkkiojärjestelmää, eikä sitä yhtiökokoukselle esitetä.*
- *Hallitukselle voidaan korvata kuluja yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti.*
- *Ei eläkesopimusta*
- *Ei oikeutta johdon ja henkilöstön kannustinjärjestelmiin*



Toimitusjohtajan palkitseminen

Kiinteä palkitseminen

- Kuukausipalkka
- Luontoisedut

Muuttuva palkitseminen

- Lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmä
 - Tavoitteet ja ansaintakriteerit asetetaan vuodeksi kerrallaan
 - Kriteerit tukevat yhtiön strategiaa, esim. liikevaihto, EBITA
 - Enimmäistaso noin kiinteää palkitsemista vastaava määrä (tällä hetkellä 120% vuosipalkasta)
- Pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmä
 - Ansaintajakso on vähintään kolme vuotta
 - Ansaintakriteerit asetetaan yhtiön liiketoimintastrategian mukaisesti käyttäen yhtiön liiketoimintaa koskevia taloudellisia mittareita, yhtiön osakkeen arvon kehitystä *tai muita strategisesti merkittäviä tai markkinakäytännön mukaisia mittareita.*
 - Palkitsemisen enimmäistaso vähintään kiinteää palkitsemista vastaava määrä

Muut ehdot

- *Toimitusjohtajasopimus*
 - *Voimassa tyyplillisesti toistaiseksi, voi olla määräaikainen*
- *Irtisanomisaika*
 - *Allekirjoitushetken markkinakäytännön mukaisesti*
- Erokorvaus
 - *Allekirjoitushetken markkinakäytännön mukaisesti*
- *Kannustinjärjestelmien maksut riippuen työsuhteen päättymissyystä*
 - *Oma/yhtiön pyyntö: oikeudet menetetään*
 - *Muu syy: tyyppillisesti oikeus säilyy. Maksu suhteutetaan työsuhteen keston.*
- Eläke
 - Eläkeikä lain mukainen
 - Ei lisäeläkesopimusta

Takaisinperintä

- Kannustinjärjestelmät voivat sisältää sitouttamisjaksoja, luovutusrajoituksia tai palkkion saannin lykkäämisehdon

Väliaikainen poikkeaminen

- Yhtiön hallitus voi poikkeustilanteessa, yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi, päättää, että toimitusjohtajan palkitseminen tilapäisesti poikkeaa tästä palkitsemispolitiikasta.
- Tilapäinen poikkeaminen on mahdollista, jos yhtiön keskeiset toimintaedellytykset ovat tämän palkitsemispolitiikan yhtiökokouskäsitteilyn jälkeen muuttuneet esimerkiksi toimitusjohtajan vaihdoksen, yritysjärjestelyn tai verotuksessa tai muussa sääntelyssä tapahtuneen muutoksen seurauksena, eikä tämä palkitsemispolitiikka ole enää tarkoituksenmukainen kyseisissä muuttuneissa olosuhteissa.
- Mahdollinen väliaikainen poikkeaminen palkitsemispolitiikasta selostetaan palkitsemisraportissa, joka esitetään poikkeamista seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle.