

Oriola Palkitsemispolitiikka 2020-2023

1 Johdanto

Oriolan palkitsemispolitiikassa kuvataan hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen sekä päätöksentekoprosessi koskien palkitsemispolitiikan hyväksymistä ja käyttöönottoa. Palkitsemispolitiikka noudattaa Hallinnointikoodin (2020) listatuille pörssiyrityksille antamia suosituksia ja osakkeenomistajien oikeuksia koskevaa lainsäädäntöä.

Oriolan ylimmän johdon palkitsemisen tavoitteena on sitouttaa johto yhtiön kehittämiseen ja taloudelliseen menestymiseen pitkällä tähtäimellä. Oriolan palkitseminen tukee strategisten tavoitteiden saavuttamista, kannattavuutta ja omistaja-arvon kasvua.

Ylimmän johdon palkitsemisen määrittäminen ja tarkistaminen perustuu samoihin peruslähtökohtiin kuin yhtiössä laajemminkin koko henkilöstöä koskien. Yhtiö tarkastelee ja arvioi säännöllisesti palkitsemisensa kilpailukykyisyyttä.

2 Päätöksentekoprosessi

Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkkioista hallituksen toimikaudeksi ja mahdollisista, erillisistä, kokouspalkkioista. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee yhtiökokoukselle hallituksen jäseniä koskevan ehdotuksen kokoonpanosta ja palkkioista.

Yhtiökokous tekee päätöksen hallituksen valtuutuksesta päättää omien osakkeiden takaisinostosta, osakeannista tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta esimerkiksi osana Oriolan kannustinjärjestelmiä.

Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta valvoo johdon ja avainhenkilöiden kannustinjärjestelmien tehokkuutta varmistaakseen, että järjestelmät edistävät yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista. Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta arvioi ja valvoo johdon ja henkilöstön palkitsemiseen ja johdon nimityksiin liittyviä kysymyksiä ja tekee näitä koskevia esityksiä hallitukselle. Lisätietoa palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnasta löytää yhtiön verkkosivuilta ja selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä.

Hallitus arvioi ja päättää vuosittain toimitusjohtajan palkkioista ja etuuksista perustuen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan esitykseen.

Johdon ja hallituksen palkkiot on eriytetty ja hallituksen jäsen ei voi osallistua samoihin kannustinjärjestelmiin kuin johto ja henkilöstö.

Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta valmistelee palkitsemispolitiikan hallituksen käsiteltäväksi. Tämä palkitsemispolitiikka hyväksytään yhtiökokouksessa ja esitetään siellä joka neljäs vuosi tai useammin, jos politiikkaan tehdään olennaisia muutoksia. Yhtiökokouksen päätöksen jälkeen palkitsemispolitiikkaa sovelletaan hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessa. Palkitsemispolitiikka julkistetaan yhtiön verkkosivuilla.

Poikkeaminen palkitsemispolitiikasta

Yhtiön hallitus voi väliaikaisesti poiketa palkitsemispolitiikasta poikkeuksellisissa olosuhteissa, joissa yhtiön keskeiset toimintaedellytykset ovat muuttuneet. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi toimitusjohtajan vaihdos, strategiset yritysjärjestelyt tai sääntelyssä tapahtuvat palkitsemiseen vaikuttavat muutokset. Tällöin poikkeus voidaan tehdä koskien toimitusjohtajan palkitsemista. Väliaikaiset poikkeamiset palkitsemispolitiikasta ovat mahdollisia tilanteissa, joissa poikkeaminen on välttämätöntä pitkän aikavälin edun ja yrityksen kilpailukyvyn tai taloudellisen menestymisen varmistamiseksi.

Väliaikaiset poikkeamiset palkitsemispolitiikasta raportoidaan palkitsemisraportissa. Merkittävät ja pysyvät muutokset toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisessa käsitellään yhtiökokouksessa. Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta valmistelee päivitettyt palkitsemista koskevat asiat hallitukselle päätettäväksi. Muutosten hyväksymisen jälkeen muutettu palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle.

3 Hallituksen palkitseminen

Yhtiökokous päättää hallituksen vuosittaisesta kiinteästä palkitsemisesta sekä erillisistä kokous- ja valiokuntapalkkioista toimikaudeksi. Kiinteän vuosipalkkion suuruus vaihtelee riippuen roolista hallituksessa ja valiokunnissa. Esitys hallituksen palkitsemisesta perustuu muun muassa markkinavertailuun hallituksen palkkioista.

Hallituksen palkkiot voidaan maksaa osakkeina, rahana tai näiden yhdistelmänä.

4 Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu peruspalkasta ja lyhyen- ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien palkkioista. Jos tavoitteet saavutetaan, yli puolet toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta perustuu muuttuvaan palkitsemiseen painottaen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmää. Toimitusjohtajan nykyinen palkitseminen ja kokonaiskompensaation muodostuminen kuvataan tarkemmin yhtiön verkkosivuilla.

Elementti	Tarkoitus ja kuvaus
Peruspalkka	Toimitusjohtajan kiinteä palkitseminen koostuu peruspalkasta ja luontoiseduista.
Luotoisedut	Toimitusjohtaja on oikeutettu tavanomaisiin etuuksiin.
Eläke ja muut rahalliset edut	Toimitusjohtajan eläkkeen kertyminen ja eläkeikä perustuu Suomen työeläkelainsäädäntöön (TyEL). Toimitusjohtajalla ei ole

	lisäeläkejärjestelmää.
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI)	Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI) perustuu yhtiön taloudellisten ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen. Hallitus päättää vuosittain ansaintakriteereistä ja palkkioiden määräytymisestä perustuen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan esitykseen.
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI)	<p>Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien (LTI) tavoitteena on yhtenäistää yhtiön osakkeenomistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi, sitouttaa avainhenkilöitä yhtiöön ja tarjota avainhenkilöille kilpailukykyinen palkitsemisjärjestelmä, joka perustuu yhtiön osakkeiden omistukseen.</p> <p><i>Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät</i></p> <p>Oriolalla on osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä, joihin toimitusjohtaja voi osallistua. Järjestelmät koostuvat vuosittain alkavista, vähintään kolmen vuoden mittaisista ansaintajaksoista, mikä on linjassa markkinakäytännön kanssa.</p> <p>Hallitus päättää kunkin ansaintajakson alussa järjestelmän ansaintakriteereistä ja niiden tavoitetasoista.</p> <p>Kriteerien toteutuminen arvioidaan jokaisen ansaintajakson jälkeen. Mahdollinen palkkio määräytyy asetettujen strategisten taloudellisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Palkkio maksetaan osittain osakkeina ja rahana ansaintajakson loppumisen jälkeen. Rahapalkkion osuus on tarkoitettu kattamaan palkitsemisohjelmaan osallistumisesta aiheutuvia veroja ja veroluonteisia maksuja.</p> <p><i>Osakesäästöohjelma</i></p> <p>Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin osallistumisen ja ohjelmiin perustuvien palkkioiden saamisen edellytyksenä on, että toimitusjohtaja osallistuu avainhenkilöiden osakesäästöohjelmaan ja tekee kuukausittaisen sijoituksen kiinteästä bruttokuukausipalkastaan voimassaolevien osakesäästöohjelman ehtojen mukaisesti.</p>

Toimitusjohtajan toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Irtisanomistilanteessa sovelletaan molemminpuolista kuuden (6) kuukauden irtisanomisaikaa. Irtisanomiskorvaus vastaa 12 kuukauden palkkaa, jos yhtiö purkaa sopimuksen.

Toimitusjohtajan on omistettava 50% pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien perusteella annettujen netto-osakkeiden määrästä, kunnes hänen osakeomistuksensa yhteensä vastaa hänen bruttovuosipalkkansa arvoa. Tämä osakemäärä on omistettava niin kauan kuin henkilö toimii yhtiön toimitusjohtajana.

