

NELES

Neleksen palkitsemispolitiikka

Politiikan tarkoitus ja kuvaus

Tässä palkitsemispolitiikassa kuvataan Neleksen toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemista koskevat periaatteet. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan myös varatoimitusjohtajaan.

Sisällysluettelo

1 Johdanto	1
2 Palkitsemisperiaatteet	1
3 Hallituksen palkitseminen	2
4 Toimitusjohtajan palkitseminen	3
5 Toimitusjohtajasopimus ja irtisanomiskorvaus	5
6 Poikkeaminen palkitsemispolitiikasta	5

1 Johdanto

Palkitsemispolitiikasta äänestettiin yhtiökokouksessa 16.6.2020 EU:n osakkeenomistajien oikeuksia koskevan direktiivin vaatimusten mukaisesti.

Yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava, mutta kaiken palkitsemisen on noudatettava osakkeenomistajille esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Poliittika on voimassa neljä vuotta, vuoden 2024 yhtiökokoukseen asti.

Palkitsemispolitiikka on laadittu Neleksen palkitsemisperiaatteiden, Suomen Arvopaperimarkkinayhdistyksen julkaiseman vuoden 2020 hallinnointikoodin sekä EU:n osakkeenomistajien oikeuksia koskevan muutosdirektiivin vaatimusten mukaisesti. Muutosdirektiivi on sisällytetty Suomessa muun muassa osakeyhtiölakiin, arvopaperilakiin ja valtiovarainministeriön asetukseen.

2 Palkitsemisperiaatteet

Neleksen palkitsemisfilosofian mukaisesti tarjottavassa palkkiossa huomioidaan markkinoiden ja alan käytännöt sekä henkilön työssä suoriutuminen. Neleksen

NELES

palkkioiden muuttuvat osat ja suorituskykymittarit on kehitetty siten, että niissä otetaan huomioon nämä periaatteet sekä yhtiön ja sen osakkeenomistajien etu.

Palkitsemispolitiikka liittyy palkitsemisen siihen, kuinka onnistuneesti Nelesin strategiaa on toteutettu, ja pitkän aikavälin arvonluontiin osakkeenomistajille. Lyhyen aikavälin kannustimien tavoitteet määritellään vuosittain ja ne heijastavat yhtiön strategian toteutumista mittaavia keskeisiä suorituskyvyn mittareita. Taloudellisten ja muiden kuin taloudellisten lyhyen aikavälin suorituskykymittareiden avulla varmistetaan osaltaan, että palkitsemispolitiikka noudattaa yhtiön arvoja ja visiota. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteena on edistää yhtiön pitkän aikavälin menestystä, kilpailukykyä ja osakkeenomistajien arvonluontia sekä palkita näistä.

Näitä periaatteita sovelletaan sekä toimitusjohtajaan että muihin keskeisiin työntekijöihin. Palkitsemisvaliokunta ottaa huomioon keskeisten työntekijöiden palkan, työehdot, lyhyen aikavälin kannustimet ja sitoutuneisuuden Nelesin ja siten varmistaa, että palkitseminen on yhdenmukaista koko Nelesissä.

Eturistiriitojen välttämiseksi palkitsemisvaliokuntaan kuuluu vain sellaisia hallituksen jäseniä, jotka eivät ole yhtiön johtotehtävissä. Valiokunta voi myös oman harkintansa mukaan palkata ulkopuolisia neuvonantajia, jotka auttavat valiokuntaa johdon palkitsemisen arvioinnissa.

3 Hallituksen palkitseminen

Osakkeenomistajat päättävät hallituksen palkitsemisesta osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tekemän ehdotuksen pohjalta yhtiökokouksessa vuosittain.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta ehdottaa yhtiökokoukselle hallitukselle maksettavaa korvausta. Ennen ehdotuksensa tekemistä osakkeenomistajien nimitystoimikunta tarkastelee vuosittain hallituksen puheenjohtajan ja hallituksen jäsenten palkkioita ja niiden kilpailukykyä verrattuna vastaavankokoisten ja toiminnaltaan yhtä monipuolisten yhtiöiden palkitsemiseen. Tavoitteena on varmistaa yhtiön ja sen osakkeenomistajien näkökulmasta, että Neles pystyy houkuttelemaan ja pitämään palveluksessaan sellaisia hallituksen jäseniä, joilla on tarvittavat taidot, osaaminen ja kokemus tehtävien ja vastuiden tehokkaaseen hoitamiseen.

Hallituksen tehtävät ja vastuut ovat sellaisia, että hallituksen jäsenet eivät kuulu Nelesin tulospalkkauksen, osakepohjaisten kannustinjärjestelmien tai eläkejärjestelmien piiriin. Hallituksen jäsenet saavat kiinteämääräisen palkkion, joka voidaan maksaa joko käteisenä, osakkeina tai näiden yhdistelmänä.

Hallituksen vuosittaisten todellisten palkkioiden tiedot ilmoitetaan vuotuisessa palkitsemisraportissa.

NELES

Hallituksen puheenjohtaja on osakkeenomistajien nimitystoimikunnan asiantuntijajäsen eikä osallistu osakkeenomistajien nimitystoimikunnan valmistelutyöhön tai päätöksentekoon, niiltä osin kuin se liittyy hallitukselle ehdotettaviin palkkioihin.

4 Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan (ja varatoimitusjohtajan) palkkio voi muodostua kokonaisvuosipalkasta (Suomessa peruspalkka ja luontoisedut) sekä muuttuvista palkanosista, joita ovat esimerkiksi lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet, eläke ja muut edut ja ohjelmat.

Palkitsemisen osa	Tarkoitus ja yhteys pitkän aikavälin strategiaan	Kuvaus ja käytäntö
Kokonaisvuosipalkka Kokonaisvuosipalkan määritelmä vaihtelee maittain paikallisen lainsäädännön ja markkinakäytännön mukaan.	Korvaus päivittäisistä työvelvollisuuksista	<p>Kokonaisvuosipalkka tarkastetaan yleensä vuosittain. Suomessa käytäntöön tavallisesti kuuluu peruspalkka ja luontoisedut.</p> <p>Hallitus voi kokonaisvuosipalkan mahdollisia muutoksia harkitessaan ottaa huomioon useita tekijöitä, joita ovat esimerkiksi Neleksen työntekijöiden palkankorotustasot globaalisti, markkinoiden ulkoiset vertailutiedot, liiketoiminnan kannattavuus, tehtävän laajuus ja henkilökohtainen suoriutumisen.</p> <p>Todellinen kokonaisvuosipalkka ja vuosikorotukset ilmoitetaan vuotuisessa palkitsemisraportissa.</p>
Lyhyen aikavälin kannustin	Palkitsee liiketoiminta-, yksilö- ja tiimitavoitteiden saavuttamisesta	<p>Lyhyen aikavälin kannustin voi olla 0–100 % kokonaisvuosipalkasta.</p> <p>Hallitus asettaa suorituskykymittarit, niiden painotukset ja suoritusmittareiden tavoitteet vuosittain varmistaakseen, että ne tukevat Neleksen lyhyen aikavälin liiketoimintastrategiaa. Mittarit voivat vaihdella vuosittain ja heijastaa näin liiketoiminnan prioriteetteja ja sisältävät tyypillisesti yhdistelmän konsernin taloudellisia suorituskykymittareita (kuten esimerkiksi kassavirta-, tuottavuus- ja saatujen tilausten mittareita) sekä muita kuin taloudellisia mittareita (esimerkiksi keskeisiä operatiivisia, strategisia ja yhteiskunnallisia mittareita sekä ympäristö-, hallinnointi- ja vastuullisuusmittareita). Taloudellisia suorituskykymittareita painotetaan kuitenkin aina enemmän.</p> <p>Vuotuisessa palkitsemisraportissa avataan tarkemmin kunakin vuonna sovellettavia suorituskykymittareita ja sitä, miten ne tukevat liiketoimintastrategiaa.</p> <p>Vuoden päättymisen jälkeen hallitus arvioi suoritusta ja määrittelee, missä määrin eri tavoitteet on saavutettu. Lopullinen palkkiotaso määritellään tämän perusteella.</p> <p>Tarkastusvaliokunta arvioi lyhyen aikavälin kannustimien tulokset. Jos olosuhteet muuttuvat, hallitus voi harkintansa mukaan oikaista kaavamaista lyhyen aikavälin kannustimien lopputulemaa parantaakseen palkkiomaksun yhdenmukaisuutta sekä</p>

NELES

		varmistaakseen, että lopputulema heijastaa yhtiön suoritusta oikeudenmukaisesti.
Pitkän aikavälin kannustin	Palkitsee pitkän aikavälin kestävästä suorituksesta ja yhdistää palkkion omistaja-arvon luomiseen	<p>Pitkän aikavälin kannustin voi olla 0–200 % kokonaisvuosipalkasta.</p> <p>Pitkän aikavälin kannustin maksetaan yleensä suoritusperusteisina osakkeina, joihin sovelletaan kolmen vuoden suoritusjaksoa.</p> <p>Hallitus asettaa suorituskykymittarit, niiden painotukset ja näiden suorituskykymittareiden tavoitteet vuosittain varmistaakseen, että ne tukevat Neleksen pitkän aikavälin strategiaa. Suorituskykymittarit voivat olla esimerkiksi taloudellisia ja osakkeen arvoon liittyviä mittareita, mutta ne voivat olla myös muita mittareita. Vuotuisessa palkitsemisraportissa avataan tarkemmin kullakin suoritusjaksolla sovellettavia suorituskykymittareita ja sitä, miten ne tukevat pitkän aikavälin strategiaa ja omistaja-arvon luomista.</p> <p>Suoritusjakson päättymisen jälkeen hallitus arvioi suoritusta ja määrittelee, missä määrin eri tavoitteet on saavutettu. Lopullinen palkkiotaso määritellään tämän perusteella.</p> <p>Jos olosuhteet muuttuvat, hallitus voi harkintansa mukaan oikaista kaavamaisista pitkän aikavälin kannustimien lopputulemaa parantaakseen palkkiomaksun yhdenmukaisuutta omistaja-arvon luomisen kanssa sekä varmistaakseen, että lopputulema heijastaa yhtiön suoritusta oikeudenmukaisesti.</p>
Eläke	Tarjoaa kilpailukykyisen, markkinakäytännön mukaisen eläkkeen	Eläkejärjestelyt heijastavat relevantteja markkinakäytäntöjä ja saattavat vaihdella vuosittain. Toimitusjohtaja voi osallistua eläkeohjelmiin työntekomaan markkinakäytännön mukaisesti.
Muut etuudet ja ohjelmat	Tarjoaa kilpailukykyisiä etuuksia	<p>Etuudet tarjotaan markkinakäytäntöjen osoittamien tasojen mukaisesti, ja ne voivat vaihdella vuosittain.</p> <p>Muihin etuuksiin voivat kuulua puhelinetu, autoetu, terveys-, tapaturma-, henki-, työkyvyttömyys-, liikematka- sekä johdon ja toimihenkilöiden vastuuvakuutus.</p> <p>Muita etuuksia ja avustuksia saatetaan myöntää tietyissä tilanteissa, kuten toimipaikan siirtymisen tai kansainvälisen työkomennuksen yhteydessä Neleksen pitkäaikaisia työkomennuksia koskevan ohjeistuksen mukaisesti. Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan Neleksen muulle henkilöstölle kulloinkin tarjottuihin ohjelmiin.</p>
Palkkioiden takaisinperintä ja lykkääminen	Varmistaa suorituksesta maksamisen	Muuttuvamääräisiä palkkioita voidaan oikaista ennen maksua ja jo maksettuja palkkioita periä takaisin tilanteessa, jossa on ilmennyt merkittävä tietojen vääristely, väärinkäyttö tai muu vastaava tapahtuma, jonka hallitus on harkintansa mukaan ja kyseisen kannustinjärjestelmän ehtojen mukaisesti määrittänyt. Palkkioiden takaisinperintä määritellään toimitusjohtajasopimuksessa.

NELES

Osakeomistussuositus	Kannustaa kerryttämään merkittävää osakeomistusta Neleksessä	Toimitusjohtajan tulee kerryttää ja pitää omistuksessaan vähintään kokonaisvuosipalkkaansa vastaava osakeomistus.
-----------------------------	---	---

5 Toimitusjohtajasopimus ja irtisanomiskorvaus

Toimitusjohtajasopimuksen ehdot määritellään sopimuksessa kirjallisesti. Hallitus hyväksyy sopimuksen ja tarkentaa toimitusjohtajan taloudelliset etuudet, joihin kuuluvat myös irtisanomiskorvaus ja muut korvaukset.

Toimitusjohtajasopimuksessa sovittu irtisanomisaika päätetään siten, että se on yhdenmukainen sopimuksen allekirjoitushetkellä vallitsevien markkinakäytäntöjen kanssa. Myös mahdollinen irtisanomisajan kiinteä palkka sekä mahdollinen irtisanomiskorvaus määräytyvät siten, että ne ovat yhdenmukaisia sopimuksen allekirjoitushetkellä vallitsevien markkinakäytäntöjen kanssa.

Kannustinpalkkioiden käsittely riippuu toimisuhteen päättymiseen liittyvistä olosuhteista. Irtisanoutumisessa ja toimisuhteen päättyessä yhtiön aloitteesta toimitusjohtaja menettää maksettavaksi erääntymättömät palkkiot. Toimisuhteen päättyessä muilla perusteilla palkkiot tyypillisesti jatkavat kertymistään alkuperäisen aikataulun mukaisesti, mikäli suoritusavoitteet saavutetaan. Kyseiset palkkiot mitoitetaan suhteessa suorituskäytön alusta toimisuhteen päättymiseen kuluneeseen aikaan.

6 Poikkeaminen palkitsemispolitiikasta

Hallituksella on täysi harkintavalta palkitsemisvaliokunnan suosituksen perusteella väliaikaisesti poiketa mistä tahansa tämän palkitsemispolitiikan osasta seuraavissa olosuhteissa:

- Toimitusjohtajan tai mahdollisen varatoimitusjohtajan vaihtuessa
- Mikäli konsernirakenteessa, organisaatiossa, omistuksessa tai liiketoiminnassa tapahtuu merkittäviä muutoksia (kuten esimerkiksi sulautuminen, julkinen ostotarjous, jakautuminen, yritysosto jne.)
- Soveltuvan lainsäädännön tai oikeuskäytännön muuttuessa (myös muutokset verotuksessa) sekä
- Missä tahansa muissa olosuhteissa, joissa poikkeaminen voi olla tarpeellista, jotta voidaan varmistaa yhtiön pitkän aikavälin edut ja kestävä toiminta tai sen toimintakyky.

Neleksen lähtökohta rekrytoinneissa on tarjota sellainen palkkiokokonaisuus, joka on riittävä houkuttelemaan, sitouttamaan ja motivoimaan yksilöitä, joilla on vaadittuun tehtävään oikeanlainen osaaminen. Päättyessään uuden toimitusjohtajan

NELES

palkitsemisesta hallitus harkitsee palkitsemisvaliokunnan suosituksen perusteella tehtävän vaatimuksia, liiketoiminnan tarpeita, kyseisen henkilön tehtävään liittyvää osaamista ja kokemusta sekä siihen liittyvien kykyjen ulkoista tarjontaa.

Kun toimitusjohtaja rekrytoidaan yhtiön ulkopuolelta, Neles ottaa huomioon kyseisen henkilön palkitsemiskokonaisuuden hänen aikaisemmassa tehtävässään. Yleensä hallitus pyrkii yhdenmukaistamaan toimitusjohtajan palkitsemiskokonaisuuden Neleksen palkitsemispolitiikan kanssa. Neles voi tapauskohtaisesti tarjota rekrytoinnin yhteydessä kertaluonteista rahana tai osakkeina maksettavaa palkkiota, joka on arvoltaan verrannollinen niihin järjestelyihin, jotka rekrytoitava menettää siirtyessään Nelekselle. Kunkin tällaisen järjestelyn perustelut ja yksityiskohdat julkaistaan palkitsemisraportissa.

Kun henkilö nimitetään toimitusjohtajaksi Neleksen sisäisellä nimityksellä tai yritysjärjestelyn seurauksena (esimerkiksi yritysoston jälkeen), hallitus varaa oikeuden hyväksyä minkä tahansa sitovan järjestelyn, josta on sovittu ennen henkilön nimittämistä.

Tarvittaessa voidaan lisäksi tarjota muita etuuksia, kuten esimerkiksi muuttotukea, avustusta kotimaansa ulkopuolella asuvalle, verotuksen tasausta tai muita etuuksia, jotka heijastavat paikallista markkinakäytäntöä ja soveltuvaa lainsäädäntöä.