ATRIA OYJ – PalkitsemisPOLITIIKKA

# Johdanto

## Laajuus ja hyväksyntä

Tässä palkitsemispolitiikassa (”Politiikka”) asetetaan puitteet Atrian (”Atria” tai ”Yhtiö”) hallitusten jäsenten, hallintoneuvoston jäsenten, toimitusjohtajan sekä toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiselle.

Tätä Politiikkaa sovelletaan vuoden 2028 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, ellei hallitus päätä, että Politiikka tuodaan neuvoa-antavaan äänestykseen tätä aikaisemmassa yhtiökokouksessa.

Politiikka on laadittu soveltaen Euroopan unionin osakkeenomistajien oikeuksia koskevaa direktiiviä ((EU) 2017/828, muutoksineen), joka on implementoitu Suomessa pääosin osakeyhtiölakiin (624/2006, muutoksineen), arvopaperimarkkinalakiin (746/2012, muutoksineen), valtiovarainministeriön asetukseen osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraporttiin (608/2019) ja pörssiyhtiöille laadittuun hallinnointikoodiin.

## Politiikan tavoitteet

Atrian palkitsemisen tavoitteena on kannustaa, motivoida ja sitouttaa avainhenkilöt ja johtajat strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Koko palkitsemisjärjestelmän rakenne on sovitettava yhteen Atrian pitkäaikaisen arvon luonnin, liiketoimintastrategian, taloudellisten tulosten sekä työntekijöiden panoksen kanssa. Palkitseminen perustuu ennalta määrättyihin ja mitattaviin suoritus- ja tuloskriteereihin.

Atrian pitkäaikaistavoitteena on turvata ja parantaa kannattavuutta, vauhdittaa kasvua ja lisätä yhtiön arvoa. Atrian palkitsemisjärjestelmän tarkoituksena on edistää yhtiön pitkäaikaista taloudellista menestystä ja kilpailukykyä sekä omistaja-arvon myönteistä kehitystä. Palkitseminen perustuu suorituksiin, tuloksiin ja Atrian hyväksi tehtyihin työpanoksiin. Palkitsemisen on oltava ymmärrettävää, yhdenmukaista, läpinäkyvää ja sisäisesti reilua, eikä se saa olla syrjivää. Palkitsemisessa noudatetaan lainsäädäntöä ja hyvää hallintotapaa.

Atrian nimitys- ja palkitsemisvaliokunta huomioi useiden sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien näkökannat ja kommentit. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta konsultoi säännöllisesti konsernin ja liiketoiminta-alueiden henkilöstötoimintoa saadakseen kuvan työntekijöiden palkoista, työolosuhteista ja sitoutumisesta koko laajassa työntekijäyhteisössä. Lisäksi nimitys- ja palkitsemisvaliokunta on säännöllisesti yhteydessä osakkeenomistajiin palkkoihin ja laajempiin asioihin liittyen selvittääkseen heidän näkemyksensä palkitsemiskäytännöistä, -ohjelmista ja -ilmoituksista ottaakseen tämän palautteen huomioon.

# Palkitsemispolitiikkaan liittyvä päätöksentekoprosessi

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta on valmistellut tämän Politiikan ja Atrian hallitus on käsitellyt sen. Lisäksi osakkeenomistajien nimitystoimikunta on antanut omat kommenttinsa tähän Politiikkaan. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta tarkastaa tämän Politiikan vuosittain.

Atrian varsinainen yhtiökokous tekee päätöksen hallituksen, hallituksen valiokuntien ja hallintoneuvoston jäsenten palkitsemisesta osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella.

Hallitus päättää toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen perusteella tämän Politiikan rajoissa. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan kokoonpano ja velvollisuudet on kuvattu yksityiskohtaisesti selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä (Corporate Governance Statement).

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnalla on oikeus käyttää yksinomaisella harkinnallaan riippumattomia neuvonantajia tukenaan johtohenkilöstön palkitsemisen arvioinnissa. Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen eivät osallistu heidän omaa palkitsemistaan koskeviin valmisteluihin tai päätöksentekoon.

Palkitseminen voi olla myös osakepohjaista palkitsemista (kuten osakkeita, optioita tai osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia) tämän Politiikan rajoissa. Osakepohjaisen palkitsemisen myöntämisessä noudatetaan tässä Politiikassa määritettyjä päätöksentekokäytäntöjä ja kun kyseisen päätöksen tekee jokin muu taho kuin yhtiökokous, päätös on tehtävä varsinaisen yhtiökokouksen antaman pätevän valtuutuksen nojalla ja valtuutuksen mukaisissa rajoissa sovellettavien lakien ja määräysten mukaisesti.

# Hallitusten jäsenten ja hallintoneuvoston palkitseminen

Yhtiön hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten palkitsemisella pyritään saada kiinnostumaan ja sitouttamaan sellaisia hallituksen tai hallintoneuvoston jäseniä, joiden taidot sekä tietämys ja kokemus alasta sopivat yhtiön strategian ja etenkin sen pitkäaikaisen omistaja-arvon luonnin toteutumisen tukemiseen.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta tarkistaa vuosittain yhtiön hallituksen ja hallintoneuvoston puheenjohtajien, varapuheenjohtajien ja jäsenten palkitsemisen. Lisäksi osakkeenomistajien nimitystoimikunta tarkistaa säännöllisesti yhtiön hallituksen ja hallintoneuvoston puheenjohtajien, varapuheenjohtajien ja jäsenten palkitsemisen käyttämällä vertailukohtana muita yhtiöitä, joiden koko ja rakenne ovat samanlaiset kuin Yhtiöllä. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee tämän tarkistuksen pohjalta ehdotuksensa varsinaiselle yhtiökokoukselle ja voi tarvittaessa ehdottaa muutoksia palkitsemiseen. Varsinainen yhtiökokous määrää hallituksen ja hallintoneuvoston palkitsemisen kyseiselle vuodelle tämän käytännön mukaisesti, ja vuoden aikana maksetut palkkiot selostetaan palkitsemisraportissa.

Hallituksen velvollisuudet ja vastuut huomioiden palkitseminen ei ole yhteydessä yhtiön tulokseen, ja se sisältää vain kiinteän palkitsemisen. Jäsenillä ei ole työsuhdetta tai työsopimusta yhtiön kanssa, eivätkä he osallistu yhtiön muuttuviin palkan-, eläke- ja etuusmaksujärjestelyihin.

Ehdotus, jonka osakkeenomistajien nimitystoimikunta antaa hallituksen ja hallintoneuvoston palkitsemisesta, voi sisältää seuraavia elementtejä:

* + - Hallituksen ja hallintoneuvoston puheenjohtajien ja varapuheenjohtajien kuukausipalkkio ja hallituksen jäsenten kuukausipalkkio
		- Kokouspalkkio hallituksen, hallintoneuvoston ja valiokuntien kokouksiin osallistumisesta
		- Työajan menetyskorvaus hallituksen, hallintoneuvoston ja valiokuntien kokouksista

Yhtiön matkustuspolitiikan mukaiset matkustuskorvaukset

* + - Hyvitys kaikista sellaisista verotettavista ja muista kuluista, jotka liittyvät heidän tehtävänsä suorittamiseen, samoin kuin kaikki tällaiseen hyvitykseen liittyvät asiaankuuluvat verokustannukset
		- Vuosittaisen palkitsemisen maksu joko käteisenä, osakkeina tai osittain käteisenä ja osakkeina.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta voi myös ehdottaa käyttöön minkä tahansa uuden palkitsemiselementin hallituksen, hallintoneuvoston ja hallituksen valiokuntien jäsenille.

Hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenet nimitetään laissa ja säädöksissä asetettujen vaatimusten mukaisesti.

# Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

## Palkitsemiselementit

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen, joka voi koostua kiinteästä palkasta ja muuttuvista elementeistä, tarkoituksensa on edistää Yhtiön strategisia prioriteetteja ja siten Yhtiön pitkäaikaista taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja osakeomistuksen suotuista kehitystä.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen voi koostua peruspalkasta (sisältäen luontoisedut), lyhyt ja pitkäaikaisesta muuttuvasta palkasta, eläkkeestä ja muista etuuksista. Muuttuva palkka on enintään 50 prosenttia toimitusjohtajan ja 40 prosenttia toimitusjohtajan sijaisen enimmäispalkasta palkkauksen enimmäistasolla Atrian osakkeen ollessa arvoltaan 13,50 euroa (ja vastaavasti, kiinteä palkka on tällöin vähintään 50 % toimitusjohtajan ja 60 % toimitusjohtajan sijaisen enimmäispalkitsemisesta).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Elementti | Tarkoitus ja yhteys Yhtiön strategiaan | Enimmäisrajoitus ja toiminta  |
| **Peruspalkka (sisältäen luontoisedut)** | Kannustaa, motivoida ja sitouttaa avainhenkilöt Yhtiöön ja sen strategisten tavoitteiden toteuttamiseen. | Atria tarkistaa palkat vuosittain ottaen huomioon palkkamuutoksissa useita eri tekijöitä kuten Yhtiön tuloksen ja henkilön suorituksen, roolin laajuuden, työntekijöiden palkankorotukset ja ulkoiset vertailutiedot. |
| **Eläke** | Tarjota kilpailukykyisiä eläke-etuuksia. | Eläkejärjestelyt ovat asiaankuuluvien markkinakäytäntöjen mukaisia. Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen voivat osallistua sovellettaviin eläke-etuuksiin työskentelymaassaan.Nykyisen toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen eläkejärjestelytiedot kerrotaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa. |
| **Lyhyen aikavälin kannustimet** | Edistää Yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin strategiaa. Antaa tunnustusta vuosittaisista suorituksista tärkeimpien taloudellisten ja muiden strategisten prioriteettien perusteella. | Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustin perustuu Yhtiön tulokseen ja toimitusjohtajan sijaisen lyhyen aikavälin kannustimet perustuvat Yhtiön tulokseen ja henkilön suoritukseen. Lyhyen aikavälin kannustimet perustuvat tyypillisesti konsernin liikevoittoon, liikevaihtoon ja turvallisuuteen liittyviin suorituksiin sekä hallituksen kullekin vuodelle asettamiin henkilökohtaisiin tavoitteisiin.Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen lyhyen aikavälin kannustintasot on kerrottu vuosittaisessa palkitsemisraportissa.Vuoden lopun jälkeen hallitus tarkistaa suoritukset ja määrittää, missä määrin kuhunkin tavoitteeseen on päästy, jotta lopullinen maksutaso voidaan määrätä. Kannustinmaksua ei suoriteta, jos kynnystavoitteita ei ole saavutettu.Hallituksella on harkintaansa perustuva oikeus vähentää tai kumota mitä tahansa maksuja tai muuttaa maksuehtoja poikkeavissa olosuhteissa. |
| **Pitkän aikavälin kannustimet** | Palkita pitkän aikavälin strategisten ja taloudellisten tulosten saavuttamisesta.Sovittaa hallinnon intressit osakkeenomistajien kanssa pitkäaikaisesti liittämällä palkkiot Yhtiön osakkeen hinnan kehitykseen. | Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen pitkän aikavälin kannustimet perustuvat Yhtiön tulokseen. Pitkän aikavälin kannustimet perustuvat tyypillisesti osakekohtaiseen tulokseen, orgaaniseen kasvuun ja mahdollisiin vastuullisuusmittareihin. Annettava kannustin koostuu Atrian osakkeiden ja käteisen yhdistelmästä. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä on asetettu kolmeksi vuodeksi kerrallaan.Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen nykyisen pitkän aikavälin kannustintasot on kerrottu vuosittaisessa palkitsemisraportissa.Ansaintajakson päätyttyä hallitus tarkistaa suoritukset ja määrittää, missä määrin kuhunkin tavoitteeseen on päästy, jotta lopullinen maksutaso voidaan määrätä. Kannustinmaksua ei ole, jos kynnystavoitteita ei ole saavutettu.Hallituksella on harkintaan perustuva oikeus vähentää tai kumota mitä tahansa maksuja tai muuttaa maksuehtoja poikkeavissa olosuhteissa. |
| **Muut edut**  | Kilpailukyvyn säilyttäminen relevanteilla markkinoilla Yhtiön pitkäaikavälin strategian edistämiseksi  | Lisäetuuksia ja korvauksia voidaan tarjota Yhtiön käytäntöjen mukaisesti tietyissä olosuhteissa, esimerkiksi siirroissa tai ulkomaankomennuksessa. |

## Osakeomistusta koskeva vaatimus

Toimitusjohtajaa ja toimitusjohtajan sijaista kannustetaan omistamaan Atrian osakkeita, jotta hallinnon intressit yhdenmukaistuvat Yhtiön osakkeenomistajien intressien kanssa, mutta vaadittavaa vähimmäistasoa ei ole asetettu.

## Palkitsemisen lykkääminen ja takaisinperintä

Pitkän aikavälin kannustimet voidaan periä takaisin tai niiden maksua voidaan lykätä ennen palkkion maksamista.

Väärinkäytöstapauksissa, Yhtiön tai jonkun konserniyhtiön taloudellisten tulosten olennaisten virheiden yhteydessä, arvostuslaskelmien virheiden yhteydessä, palkkion myöntämisen tai maksun perusteena olevan tiedon tai oletuksia koskevien virheiden yhteydessä, Yhtiölle, konserniyhtiölle tai liiketoimintayksikölle aiheutuvan vakavan maineriskin yhteydessä tai missä tahansa muissa hallituksen arvioimissa luonteeltaan tai vaikutuksiltaan samankaltaisissa olosuhteissa hallituksella on oikeus vähentää (osittain tai kokonaan) palkkioon liittyvien osakkeiden tai käteispalkkion määrää ja/tai määrätä lisäedellytyksiä palkkiolle.

## Työ-/johtajasopimukset ja sopimuksen päättämistä koskevat ehdot

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen työ-/johtajasopimukset ovat toistaiseksi voimassa. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen työ-/johtajasopimuksiin liittyvät ehdot hallitukselle.

Toimitusjohtajan molemminpuolinen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Jos Yhtiö irtisanoo sopimuksen, toimitusjohtaja on oikeutettu irtisanomisajan palkkaan sekä irtisanomiskorvaukseen, jotka yhdessä vastaavat 18 kuukauden palkkaa. Muita mahdollisia irtisanomisen perusteella saatavia korvauksia koskevia ehtoja ei ole.

Toimitusjohtajan sijaisen molemminpuolinen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Jos Yhtiö irtisanoo sopimuksen, toimitusjohtajan sijainen on oikeutettu irtisanomisajan palkkaan sekä irtisanomiskorvaukseen, jotka yhdessä vastaavat 14 kuukauden palkkaa. Muita mahdollisia irtisanomisen perusteella saatavia korvauksia koskevia ehtoja ei ole.

Jos ansaittuja pitkän aikavälin kannustimia ei ole vielä maksettu eikä henkilö ole enää Atrian palveluksessa, näitä kannustimia ei makseta. Hallituksella on harkintaan perustuva oikeus muuttaa tätä.

## Käytännöstä poikkeaminen

Hallitus voi täysin omaan harkintaansa perustuen, Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan suosituksesta, väliaikaisesti poiketa mistä tahansa tämän Politiikan kohdasta seuraavissa olosuhteissa:

* + - Toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen vaihdos
		- Yhtiön rakenteessa, organisaatiossa, omistajuudessa ja liiketoiminnassa tapahtuva merkittävä muutos (esimerkiksi sulautuminen, haltuunotto, jakautuminen, yrityskauppa jne.).
		- Yhtiön ulkoisen ympäristön merkittävä muutos
		- Olennaiset lainsäädännön, määräysten tai sääntöjen muutokset (mukaan lukien verolainsäädäntö)

Jos Politiikasta on päätetty poiketa, eikä poikkeamista katsota väliaikaiseksi, Yhtiö esittelee seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle uudistetun Politiikan. Kuitenkin, mikäli Yhtiö ei voi esittää uudistettua Politiikkaa seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle johtuen sääntömääräisestä, lakisääteisestä tai käytännöllisestä syystä johtuen poikkeustarpeen esiin tulosta lähellä seuraavaa varsinaista yhtiökokousta, uudistettu Politiikka esitetään seuraavalle yhtiökokoukselle, joka pidetään varsinaisen yhtiökokouksen jälkeen, ja johon Politiikka ehditään kunnollisesti valmistella.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_