

PALKITSEMISPOLITIikka

1. JOHDANTO

1.1 Yleistä

Musti Group Oyj:n ("**Musti Group**" tai "**Yhtiö**") palkitsemispolitiikka ("**Palkitsemispolitiikka**" tai "**Politiikka**") määrittelee Yhtiön toimielinten eli hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta vastaa Palkitsemispolitiikan valmistelusta, Palkitsemispolitiikan esittämisestä yhtiökokoukselle sekä siihen liittyviin kysymyksiin vastaamisesta. Palkitsemisvaliokunta vastaa myös muutetun Palkitsemispolitiikan valmistelemisesta hallitukselle, mikäli yhtiökokous on vastustanut Palkitsemispolitiikkaa tai jos hyväksyttyyn Palkitsemispolitiikkaan tehdään merkittäviä muutoksia, jotka eivät ole luonteeltaan ainoastaan teknisiä tai eivät kuulu Palkitsemispolitiikassa määritellyn väliaikaisten poikkeusten mahdollisuuden piiriin.

Palkitsemispolitiikka on laadittu Suomen lain ja erityisesti arvopaperimarkkinalain (746/2012 muutoksineen), osakeyhtiölain (624/2006 muutoksineen), valtiovarainministeriön asetuksen 608/2019 ja Arvopaperimarkkinayhdistyksen julkaiseman Hallinnointikoodin mukaisesti.

Hallituksen, toimitusjohtajan ja mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen tulee olla Yhtiön viimeisimmän Palkitsemispolitiikan mukaista. Palkitsemispolitiikka esitetään osakkeenomistajille varsinaisessa yhtiökokouksessa vähintään neljän vuoden välein, ja aina kun Palkitsemispolitiikkaan tehdään olennaisia muutoksia.

1.2 Keskeiset muutokset aikaisempaan palkitsemispolitiikkaan

Palkitsemispolitiikka on aiemmin esitetty ja hyväksytty Yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa 21.1.2021 ("**Aikaisempi Palkitsemispolitiikka**"). Tämä Palkitsemispolitiikka esitetään osakkeenomistajille varsinaisessa yhtiökokouksessa, joka pidetään 29.4.2025. Osakkeenomistajat voivat äänestää Palkitsemispolitiikasta neuvoa-antavassa äänestyksessä, mutta he eivät voi muuttaa sitä. Yhtiön palkitseminen perustuu Palkitsemispolitiikkaan riippumatta äänestyksen tuloksesta. Päivitetyyn Palkitsemispolitiikkaan on tarkoitus olla voimassa neljän vuoden ajan, vuoden 2029 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka.

Keskeiset muutokset Aikaisempaan Palkitsemispolitiikkaan ovat seuraavat:

- LTI-ohjelma ei jatkossa tule olemaan osa toimitusjohtajan palkitsemista;
- Toimitusjohtajan ei enää velvoiteta ylläpitävän osakeomistusta Yhtiössä; ja
- Palkitsemispolitiikassa otetaan huomioon tilanteet, joissa hallituksen jäsenet ovat myös Yhtiön palveluksessa tai tarjoavat Yhtiölle konsultointipalveluita.

1.3 Aikaisemman palkitsemispolitiikan vahvistamisen jälkeen julkistettujen palkitsemisraporttien käsittelyssä annettujen osakkeenomistajien kannanottojen huomioiminen

Vuosina 2021–2024 Yhtiön varsinaiset yhtiökokoukset ovat hyväksyneet palkitsemisraportit tilikaudelta 2021 ja 2022. Yhtiön 31.1.2024 pidetty varsinainen yhtiökokous ei hyväksynyt palkitsemisraporttia tilikaudelta 2023. Huomioiden vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa esitetyt lausumat, vuoden 2025 varsinaiselle yhtiökokoukselle on ehdotettu kahden uuden riippumattoman hallituksen jäsenen valintaa, mikä hallituksen arvion mukaan on riittävä toimenpide vastaamaan osakkeenomistajien varsinaisessa yhtiökokouksessa esittämiin näkemyksiin. Riippumattomat hallituksen jäsenet voivat arvioida Yhtiön palkitsemiskäytäntöjä objektiivisemmin, varmistaen yhdenmukaisuuden parhaiden hallintotapojen sekä osakkeenomistajien etujen kanssa. Tästä syystä hallitus on arvioinut, että Aikaisempaan Palkitsemispolitiikkaan ei tarvita merkittäviä muutoksia.

1.4 Yhtiön palkitsemisperiaatteet

Palkitsemispolitiikassa esitetyt periaatteet ohjaavat Yhtiön kannustinrakennetta ja ansaintakriteerejä. Palkitsemispolitiikka on suunniteltu yhdenmukaistamaan hallituksen ja johdon jäsenten, työntekijöiden ja osakkeenomistajien intressejä sekä samalla tukemaan Yhtiön suoritusperusteisen palkitsemisen pariaatetta. Yhtiön kannustinohjelmien tarkoituksena on tukea Yhtiön strategian toteuttamista sekä luoda pitkän aikavälin kestäviä tuloksia omistaja-arvon kasvattamiseksi. Palkitsemisvaliokunta¹ seuraa säännöllisesti Yhtiön palkitsemisjärjestelmien toimintaa sen varmistamiseksi, että valitut mittarit edistävät Yhtiön liiketoimintastrategiaa ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

Palkitsemispolitiikka on suunniteltu edistämään Yhtiön kilpailukykyä ja tukemaan sen strategian toteuttamista. Lisäksi palkitsemisohjelmilla tuetaan avainhenkilöiden pitkäaikaista sitoutumista yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja omistaja-arvon luomiseksi.

Palkitsemisen eri osatekijät on tasapainotettu Yhtiön jatkuvan myönteisen kehityksen edistämiseksi sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Palkitsemispolitiikka on linjassa Yhtiön strategisen suunnitelman kanssa etenkin suhteessa niihin tavoitteisiin, jotka on valittu kannustamaan johtoa lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisessa, sekä näiden tavoitteiden painottamisen osalta. Kannustinjärjestelyjen koon ja rakenteen sekä muuttuvan ja kiinteän palkitsemisen osien määrittämisessä hallituksen on huolellisesti huomioitava Palkitsemispolitiikan periaatteet, joihin lukeutuu pyrkimys tukea Yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamista.

Poikkeukselliset saavutukset tulee palkita riittävällä tavalla, ja vastaavasti tavoitteiden saavuttamatta jäämisen tulee johtaa palkkioiden asianmukaiseen alenemiseen. Peruspalkat määritetään yleensä ottaen huomioon markkinakäytännön mukainen mediaanitaso, kun taas yksittäisillä henkilöillä on puolestaan mahdollisuus markkinoiden ylemmän neljänneksen tason mukaiseen kokonaispalkkioon, jos voidaan osoittaa liiketoiminnallisten ja henkilökohtaisten tavoitteiden jatkuvaa ylittämistä. Vastaavasti tulospalkkiota lasketaan, viime kädessä jopa nollaan, jos suoritus ei täytä liiketoiminnalle ja henkilökohtaiselle suoriutumiselle asetettuja tavoitteita.

¹ Hallituksen valiokuntarakenne saattaa muuttua ajan myötä. Mikäli tällainen muutos tapahtuisi, kyseistä toimielintä koskevat säännökset soveltuvat vastaavasti uuteen toimielimeen.

1.5 Osakkeenomistajien edut ja johdonmukaisuus Yhtiön työntekijöiden palkitsemisjärjestelmän kanssa

Yhtiön lähestymistapa määritettäessä ja arvioitaessa toimitusjohtajan palkitsemista perustuu samantapaisiin periaatteellisiin puitteisiin kuin henkilöstön palkitseminen, vaikkakin toimitusjohtajan rooli ja vastuut vaikuttavat palkkion suuruuteen. Samoja periaatteita sovelletaan lähtökohtaisesti myös mahdolliseen varatoimitusjohtajaan, ellei Palkitsemispolitiikassa nimenomaisesti määrätä toisin.

Toimitusjohtajan suoritusarviot tehdään työntekijöiden palkkakatsausten yhteydessä, ja muutokset palkitsemiseen ovat linjassa Yhtiötä kooltaan ja vaativuudeltaan vastaavien kotimaisten ja kansainvälisten verrokkiyhtiöiden kanssa. Samoin kuin työntekijöiden palkitsemisen osalta, toimitusjohtajan ansaintakriteerit heijastavat parannuksia hänen suorituksessaan, pätevyydessään ja taidoissaan. Yhtiön koon, rakenteen ja liiketoiminnan muutokset otetaan myös huomioon. Vastaavasti kaikkien työntekijöiden peruspalkat määritetään suhteessa moniin tekijöihin, mukaan lukien markkinakäytäntö, kokemus ja roolissa suoriutuminen. Vaikka Yhtiö ei konsultoi työntekijöitä johdon palkitsemiseen liittyvissä asioissa, Yhtiö huomioi muuhun liiketoimintaan sovellettavat palkankorotukset arvioidessaan johdon palkkatasoa relevanteilla markkinoilla.

Yhtiö on sitoutunut jatkuvaan vuoropuheluun osakkeenomistajien kanssa ja pyytää heidän näkemyksiään aina, kun Palkitsemispolitiikkaan tehdään olennaisia muutoksia.

2. PÄÄTÖKSENTEKOMENETTELY

Palkitsemista hallinnoidaan alla esitettyjen, selkeästi määriteltyjen prosessien ja hallintoperiaatteiden kautta. Päätöksenteko käsittää Palkitsemispolitiikan arvioinnin, hyväksymisen ja täytäntöönpanon. Yhtiö noudattaa osakeyhtiölakia ja Hallinnointikoodia, jotka asettavat vaatimuksia muun muassa hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten riippumattomuudelle sekä kuvaavat menettely- ja toimintatapoja eturistiriitojen välttämiseksi ja sen varmistamiseksi, että esteelliset henkilöt eivät osallistu päätösten valmisteluun tai päätöksentekoon.

Varsinainen yhtiökokous

Osakkeenomistajat keskustelevat Palkitsemispolitiikasta ja voivat äänestää siitä neuvoa-antavassa äänestyksessä Yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa vähintään neljän vuoden välein ja aina kun Palkitsemispolitiikkaan on tehty olennaisia muutoksia. Yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista, ja se voi myös päättää tai valtuuttaa hallituksen päättämään osakkeiden ja osakeoptioiden liikkeeseenlaskusta hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemista varten.

Hallitus

Hallitus vahvistaa palkitsemisvaliokunnan laatimien esitysten perusteella toimitusjohtajan palkkion, mukaan lukien kiinteän peruspalkan, palkitsemisen muuttuvat osat ja muut edut. Lisäksi hallitus esittää yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen jäsenten palkkioista palkitsemisvaliokunnan laatimien ehdotusten perusteella, ja se voi päättää laskea liikkeeseen osakkeita ja osakeoptioita osakkeenomistajien antaman valtuutuksen perusteella.

Palkitsemisvaliokunta

Palkitsemisvaliokuntaan kuuluu puheenjohtaja sekä vähintään kaksi jäsentä, jotka hallitus valitsee keskuudestaan varsinaista yhtiökokousta seuraavassa hallituksen kokouksessa. Hallitus nimittää palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan. Jäsenten toimikausi on yksi vuosi.

Palkitsemisvaliokunnan jäsenten enemmistön on oltava riippumattomia Yhtiöstä. Yhtiön toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmän jäsenet eivät voi toimia palkitsemisvaliokunnan jäseninä.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta vastaa yleisiä palkitsemisperiaatteita koskevien ehdotuksien tarkastamisesta ja valmistelemisesta hallitukselle. Palkitsemisvaliokunta vastaa myös sen varmistamisesta, että toimitusjohtaja palkitaan asianmukaisesti hänen panoksestaan Yhtiön kasvuun ja kannattavuuteen ja että palkitsemiskäytännöt ovat linjassa Yhtiön liiketoiminnan strategian, pitkäaikaisen taloudellisen menestyksen ja osakkeenomistajien etujen kanssa. Palkitsemisvaliokunta tarkastaa ja valmistelee lisäksi hallitukselle vähintään vuosittain suosituksen, jossa arvioidaan Yhtiön palkitsemis- ja muita etuussuunnitelmia, mukaan lukien kannustinpalkkiot ja osakeperusteiset ohjelmat ja järjestelmät.

Palkitsemisvaliokunta tarkastaa ja valmistelee hallitukselle ehdotuksen Yhtiön tavoitteista ja päämääristä, jotka ovat merkityksellisiä toimitusjohtajan palkitsemiselle. Palkitsemisvaliokunta myös arvioi toimitusjohtajan suoriutumista yllä mainittujen tavoitteiden ja päämäärien valossa, ja valmistelee hallitukselle ehdotuksen toimitusjohtajan palkitsemisesta (sisältäen sen osat) kyseisen arviointinsa perusteella.

Yhtiö voi käyttää ulkopuolisia konsultteja arvioidessaan ja määrittäessään hallitukselle ja toimitusjohtajalle maksettavia palkkioita.

3. HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

Yhtiön osakkeenomistajat päättävät hallituksen jäsenten palkkioista vuosittain varsinaisessa yhtiökokouksessa. Päätös perustuu hallituksen palkitsemisvaliokunnan suosituksen pohjalta yhtiökokoukselle tekemään ehdotukseen. Palkitsemispolitiikka ei saa rajoittaa osakkeenomistajien päätösvaltaa päättää hallituksen jäsenten palkkioista yhtiökokouksissa.

Palkitsemisvaliokunta voi suosituksiaan antaessa kuulla suurimpia osakkeenomistajia mahdollisista palkitsemisjärjestelyjen muutoksista ja ottaa huomioon vastaavan kokoisten ja vaatimustasoltaan vastaavien suomalaisten ja kansainvälisten yhtiöiden relevantteja vertailuarvoja. Hallituksen jäsenten palkitseminen asetetaan asianmukaiselle tasolle riittävän pätevien ja kokeneiden jäsenten rekrytoimiseksi ja sitouttamiseksi. Palkitsemisrakenne on suunniteltu varmistamaan, että hallitus keskittyy Yhtiön pitkään aikavälin menestykseen.

Yhtiön hallituksen jäsenten palkkiot eivät sisällä eläkemaksuja eivätkä hallituksen jäsenet ole mukana Musti Groupin lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinohjelmissa.

Koska Musti on osa Sonae-konsernia, hallituksen jäsenet, jotka toimivat myös Sonae - SGPS, S.A:n johtoryhmässä, eivät saa palkkiota Yhtiöltä hallitustehtävistään.

Jos hallituksen jäsen on Yhtiön palveluksessa tai tarjoaa Yhtiölle konsulttipalveluja konsulttisopimuksen perusteella hallitustehtäviensä lisäksi, hänelle maksetaan erillinen korvaus työsuhteen tai konsulttisuhteen mukaisista palveluista erillisen työopimuksen tai

konsulttisopimuksen ehtojen mukaisesti. Tätä korvausta ei katsota osaksi hallituksen jäsenyydestä maksettavaa palkkiota.

Mikäli hallituksen jäsen on samalla Yhtiön työntekijä tai konsulttisuhteessa Yhtiöön, hallituksen jäsenyydestä maksettava palkkio kattaa ne johtotason vastuut, jotka ovat tavanomaisia suomalaisten pörssi-yhtiöiden hallituksen jäsenille. Muut kuin johtotason tai neuvoa-antavat tehtävät korvataan palkkana tai konsulttipalkkiona erillisen työsopimuksen tai konsulttisopimuksen ehtojen mukaisesti.

4. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

4.1 Palkitsemisen osat

Toimitusjohtajan palkitseminen muodostuu palkitsemisen kiinteistä ja muuttuvista osista. Vuotuisen peruspalkan lisäksi palkitsemisen osat voivat sisältää lyhyen aikavälin kannustimia, eläkejärjestelyjä, luontoisetuja ja muita taloudellisia etuja. Toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiseen sovelletaan yleisellä tasolla samoja periaatteita ja palkitsemisen osia. Toimitusjohtajan sijaisen palkkion rahallinen arvo ei kuitenkaan saa ylittää toimitusjohtajan palkitsemisen tasoa missään seuraavista osista.

Palkitsemisen osa	Rooli ja yhteys strategiaan	Kuvaus
Peruspalkka (kiinteä palkitsemisen osa)	Peruspalkalla toimitusjohtajaa palkitaan päivittäisten velvolluuksiensa suorittamisesta ja varmistetaan tasapainoinen palkitsemiskokonaisuus. Peruspalkka tukee Yhtiön strategian kehittämisen ja toteuttamisen edellyttämän osaamisen omaavan toimitusjohtajan palkkaamista ja sitouttamista, ja heijastaa toimitusjohtajan velvolluuksien määrää ja laajuutta sekä hänen kokemustasoaan. Kiinteä peruspalkka toimii palkkiona toimitusjohtajan päivittäisestä suoriutumisesta ja varmistaa tasapainoisen kokonaispalkitsemisjärjestelyn.	Kiinteä peruspalkka koostuu kiinteästä vuotuisesta rahapalkasta. Palkitsemisvaliokunta tarkistaa peruspalkan yleensä vuosittain ottaen huomioon useita tekijöitä, kuten - toimitusjohtajan osaaminen, kokemus ja suoriutuminen - Yhtiön tuloksellisuus - relevantit markkinaolosuhteet - palkitseminen verrokkiyhtiöissä - muutokset yksilöllisissä vastuualueissa - työntekijöiden palkkojen korotukset - muutokset Yhtiön liiketoiminnassa, rakenteessa ja koossa
Eläke (muu taloudellinen etu)	Asianmukaisella tasolla olevat eläke-etuudet tarjotaan osana kokonaisvaltaista etuuspakettia.	Eläkejärjestelyissä noudatetaan relevanttia markkinakäytäntöä. Suomessa eläke määräytyy lakisääteisen eläkejärjestelmän ja mikäli sovittu, Yhtiön järjestämän erillisen yksityisen eläkejärjestelyn, perusteella. Toimitusjohtajalle voidaan ottaa Musti Groupin puolesta henkivakuutus ja ylimääräinen eläkevakuutus Yhtiön etuuspohjaisen eläkesopimuksen mukaisesti.
Lyhyen aikavälin kannustin (STI) (muuttuva palkitsemisen osa)	Lyhyen aikavälin kannustimen tarkoituksena on kannustaa Yhtiön liiketoimintasuunnitelman mukaisten vuosittaisten tavoitteiden (mukaan lukien vuosittaiset taloudelliset,	Vuosittaiset bonusjärjestelyt kannustavat ja palkitsevat liiketoiminnan lyhyen aikavälin tavoitteiden saavuttamisessa. Vuosittaisten bonusten maksaminen on ehdollinen määrättyjen ehtojen ja tavoitteiden täysimääräiselle tai osittaiselle toteutumiselle. Vuosittainen bonus voi perustua yhdistelmään taloudellisia, operatiivisia, strategisia ja yksilöllisiä suoritusterusteita. Tarkat ansaintakriteerit

Palkitsemisen osa	Rooli ja yhteys strategiaan	Kuvaus
	liiketoiminnalliset ja strategiset tavoitteet) saavuttamiseen, sekä palkita niiden saavuttamisesta.	määritetään vuosittain riippuen seuraavalle vuodelle asetetuista keskeisistä tavoitteista ja maksetaan yleensä rahana. Tarkempia tietoja suorituskriteereistä ja painotuksista esitetään Yhtiön vuosittaisessa palkitsemisraportissa. Vuosittaiselle bonukselle on asetettu enimmäismäärä, ja se voi olla enintään 100 % vuosittaisen peruspalkan määrästä.
Muut edut ja ohjelmat (muut taloudelliset edut/ kiinteät palkitsemisen osat)	Tarkoituksena on tarjota toimitusjohtajalle markkinatason mukaiset kilpailukykyiset edut, auttaa häntä suoriutumaan tehtävissään sekä tukea hänen palkkaamistaan ja sitouttamistaan.	Edut asetetaan kilpailukykyiselle markkinatasolle ottaen huomioon yleinen käytäntö sekä Yhtiön muille johtajille tarjottavien etujen taso. Edut voivat sisältää taloudellisia ja ei-taloudellisia etuja, kuten (näihin kuitenkin rajoittumatta), matkapuhelinetu, kannettava tietokone, työsuuhdeauto (tai vastaava rahallinen korvaus), vakuutusetuja (esimerkiksi henki- tai työkyvyttömyysvakuutus), lukukausimaksuja, vuosittaisia terveystarkastuksia, sanomalehtitilauksia, työnantajan osallistumista vakuutusohjelmiin (esimerkiksi sairauskuluvakuutus), tukea uudelleensijoittumiseen, komennukseen liittyviä kuluja, väliaikaisen asumisen ja muuttamiskuluja, kuljetuskuluja tai hyvityksiä laki- tai veroneuvonnan kuluista. Toimitusjohtajalla on myös oikeus osallistua työntekijöiden kannustinohjelmiin, kuten yhteissijoitusohjelmiin.

Yhtiö voi myös harkita muun tyyppisten palkkioiden tarkoituksenmukaisuutta Yhtiön tavoitteiden saavuttamisen kannalta, mukaan lukien kertaluonteiset tai poikkeukselliset palkkiot, kuten allekirjoituspalkkiot tai sitouttamisbonukset.

4.2 Toimisuhteeseen sovellettavat keskeiset ehdot

Toimitusjohtajan vähimmäisirtisanomisaika on sekä Yhtiön että toimitusjohtajan puolelta 12 kuukautta. Toimitusjohtajalla on oikeus palkkaan irtisanomisajalta sekä tulospalkkioon irtisanomishetkeen asti. Lisäksi Yhtiön irtisanoessa työsopimuksen toimitusjohtajalla on oikeus tietyn edellytyksin 12 kuukauden kokonaispalkkaa vastaavaan määrään.

Toimitusjohtajalla on oikeus lakisääteiseen eläkkeeseen, ja eläkeikä määräytyy lakisääteisen työeläkejärjestelmän puitteissa. Toimitusjohtajalle voidaan ottaa Musti Groupin puolesta henkivakuutus ja ylimääräinen eläkevakuutus Yhtiön etuuspohjaisen eläkesopimuksen mukaisesti.

Toimitusjohtajan lähtöä koskevia järjestelyjä määritettäessä voidaan ottaa huomioon paikallinen lainsäädäntö, maakohtaiset käytännöt, sopimusvelvoitteet (mukaan lukien kannustinjärjestelyjä tai etuja koskevat ehdot), yleinen markkinakäytäntö sekä yksilöllinen suoriutuminen ja toiminta. Mahdollisen irtisanomiskorvauksen määrä ei yleisesti ottaen ylitä 12 kuukauden kiinteän peruspalkan, taloudellisten etujen (mukaan lukien eläke-etuudet) ja muiden lakisääteisten oikeuksien arvoa. Toimitusjohtajan lähtöön liittyvät olosuhteet ja kannustinvälineiden ehdot voivat vaikuttaa palkitsemisen muuttuvien osien kohteluun. Pääsääntöisesti kaikki vielä ansaitsemattomat muuttuvat kannustinosat menetetään toimitusjohtajasopimuksen päättyessä, ellei hallitus toisin päättä.

4.3 Palkitsemisen lykkäämistä ja takaisinperintää koskevat ehdot

Yhtiön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä sisältää suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän (PSP). Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä koostuu ohjelmista, joiden ansaintajakso on hallituksen päätöksen mukaisesti 12–36 kuukautta. Nykyisen palkitsemisohjelmaan (2024–2026) kuuluu Yhtiön toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet sekä eräitä avaintyöntekijöitä. Yhtiön tarkoituksena on päättää suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä nykyisen ohjelman päättymisen jälkeen.

Osakepohjaisiin pitkän aikavälin kannustimiin sovellettavien ehtojen mukaisesti hallituksella on oikeus pienentää palkkiota ja/tai lykätä sen maksamista Yhtiölle paremmin sopivaan myöhempään ajankohtaan, jos esimerkiksi Yhtiön vaikutusvallan ulkopuolella olevien muutosten tai muiden olosuhteiden johdosta kannustinohjelman soveltaminen saattaisi johtaa Yhtiön, toimitusjohtajan tai muun osallistujan kannalta haitalliseen tai kohtuuttomaan lopputulokseen.

Hallituksella on oikeus perua palkkio kokonaan tai osittain tai periä jo maksettuja palkkioita takaisin kussakin tapauksessa päättämällä tavalla, jos konsernin tilipäätöstä pitää oikaista ja tämä vaikuttaa tai olisi voinut vaikuttaa palkkion määrään; jos kannustinohjelman mukaisten vaatimusten täyttymistä on vääristelty; jos markkinoita on manipuloitu; jos on toimittu Yhtiön liiketoiminnallisten etujen vastaisesti; jos on rikottu rikos- tai työlainsäädäntöä tai Yhtiön eettisiä ohjeita taikka osallistuttu mihin tahansa epäeettisen toimintaan.

4.4 Uuden toimitusjohtajan rekrytoiminen

Mahdollista uutta toimitusjohtajaa palkatessaan Yhtiö pyrkii yleisesti sovittamaan hänen palkitsemiskokonaisuutensa yhdenmukaiseksi voimassa olevan Palkitsemispolitiikan kanssa (rajoittamatta kuitenkaan kohdan 5 yleisiä sääntöjä). Yhtiön rekrytointipolitiikkana on tarjota palkitsemiskokonaisuus, joka on riittävä palkkaamaan, sitouttamaan ja motivoimaan henkilö, jolla on sopivat taidot kyseiseen tehtävään. Määrittäessään uuden toimitusjohtajan palkitsemista palkitsemisvaliokunnan suosituksen perusteella hallitus ottaa huomioon kaikki asiaan vaikuttavat tekijät, mukaan lukien ehdokkaan kokemuksen ja osaamistason, ehdokkaan senhetkisen palkitsemiskokonaisuuden ja maan, josta ehdokas rekrytoidaan.

5. Väliaikaisen poikkeamisen edellytykset

Hallitus voi palkitsemisvaliokunnan suosituksesta vapaan harkintansa mukaan väliaikaisesti poiketa mistä tahansa Palkitsemispolitiikan määräyksestä tai Palkitsemispolitiikasta kokonaisuudessaan alla kuvatuissa olosuhteissa (selvyyden vuoksi todetaan, että tämä koskee myös uuden toimitusjohtajan rekrytoimisesta mainittuja määräyksiä). Palkitsemispolitiikasta poikkeaminen edellyttää hallituksen nimenomaista päätöstä. Väliaikaisen poikkeamisen tarkoituksena on Yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistaminen ottaen huomioon muun muassa pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehittyminen. Hallitus voi palkitsemisvaliokunnan suosituksesta väliaikaisesti poiketa mistä tahansa Palkitsemispolitiikan määräyksestä seuraavissa olosuhteissa:

- toimitusjohtajan vaihtuminen;
- olennaiset muutokset Yhtiön rakenteessa, organisaatiossa, omistuksessa tai liiketoiminnassa (esimerkiksi sulautumisen, ostotarjouksen, jakautumisen, yrityskaupan tms. yhteydessä), mikä saattaa edellyttää palkitsemisen kiinteiden tai muuttuvien osien tai muiden taloudellisten etujen oikaisemista;

- sääntely tai verotus muuttuu, ja palkitseminen ei enää ole lain mukaista, taloudellisesti tarkoituksenmukaista tai kohtuullista; tai
- mikä tahansa muu tapahtuma, jossa väliaikaisen poikkeamisen katsotaan olevan välttämätöntä Yhtiön pitkän aikavälin etujen ja elinkelpoisuuden varmistamiseksi.

6. Vähäiset muutokset

Palkitsemispolitiikkaan voidaan tehdä vähäisiä muutoksia, joita ei katsota olennaisiksi, esittämättä muutettua Palkitsemispolitiikkaa yhtiökokoukselle. Tällaisia muutoksia voivat olla esimerkiksi (näihin kuitenkin välttämättä rajoittumatta) tekniset muutokset, jotka koskevat palkitsemisessa sovellettavaa päätöksentekoprosessia, palkitsemisessa käytettävää terminologiaa tai lainsäädännön muutoksia.