

ATRIA OYJ – PALKITSEMISPOLITIikka

1 Johdanto

1.1 Laajuus ja hyväksyntä

Tässä palkitsemispolitiikassa ("Politiikka") asetetaan puitteet Atria Oyj:n ("Atria" tai "Yhtiö") hallituksen jäsenten, hallintoneuvoston jäsenten, toimitusjohtajan sekä toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiselle.

Tätä Politiikkaa sovelletaan vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, ellei hallitus päättä, että Politiikka esitetään tätä aikaisemmalle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöstä varten.

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

1.2 Poliitiikan tavoitteet

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

Atrian pitkän aikavälin tavoitteena on turvata ja parantaa kannattavuutta, vauhdittaa kasvua ja lisätä Yhtiön arvoa. Atrian palkitsemisjärjestelmän tarkoituksena on edistää Yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja 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.

Hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenille, toimitusjohtajalle sekä toimitusjohtajan sijaiselle edelliseltä tilikaudelta maksetut ja erääntyvät palkkiot selostetaan palkitsemisraportissa, joka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle vuosittain.

2 Palkitsemispolitiikkaan liittyvä päätöksentekoprosessi

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta on valmistellut tämän Poliitiikan ja Atrian hallitus on käsitellyt sen. Lisäksi osakkeenomistajien nimitystoimikunta on kommentoinut tätä Politiikkaa. Nimitys- ja

palkitusvaliokunta ja osakkeenomistajien nimitystoimikunta tarkastavat tämän Poliitiikan 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 palkitusvaliokunnan ehdotuksen perusteella tämän Poliitiikan puitteissa. Nimitys- ja palkitusvaliokunnan kokoonpano ja velvollisuudet on kuvattu yksityiskohtaisesti selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä (Corporate Governance Statement).

Nimitys- ja palkitusvaliokunnalla on oikeus käyttää oman harkintansa mukaan ulkopuolisia riippumattomia neuvonantajia tukena johtohenkilöstön palkituksen arvioinnissa.

Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen eivät osallistu heidän omaa palkitsemistaan koskevaan valmisteluun tai päätöksentekoon.

Palkituksen osana voidaan myöntää osakeperusteisia palkkioita (kuten osakkeita, optioita tai osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia) tämän Poliitiikan puitteissa. Osakepohjaisen palkituksen myöntämisessä noudatetaan tässä Poliitiikassa määritettyjä päätöksentekokäytäntöjä ja mikäli kyseisen päätöksen tekee jokin muu taho kuin yhtiökokous, päätös on tehtävä yhtiökokouksen antaman voimassaolevan valtuutuksen nojalla ja valtuutuksen ehtojen sekä sovellettavien lakien ja määräysten mukaisesti.

3 Hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten palkitseminen

Yhtiön hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten palkitsemisella pyritään houkuttelemaan ja sitouttamaan sellaisia hallituksen tai hallintoneuvoston jäseniä, joiden taidot, tietämys ja kokemus alasta sopivat Yhtiön strategian ja etenkin sen pitkän aikavälin osakkeenomistaja-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 päättää hallituksen ja hallintoneuvoston palkitsemisesta kyseiselle vuodelle.

4 Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

4.1 Palkitsemiselementit

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen, joka voi koostua kiinteästä palkasta ja muuttuvista elementeistä, tarkoituksena on edistää Yhtiön strategiaa prioriteetteja ja siten Yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja osakkeenomistaja-arvon suotuista kehitystä.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen voi koostua peruspalkasta (sisältäen luontoisedut), lyhyestä ja pitkäaikaisesta muuttuvista palkkioista, eläkkeestä ja muista etuuksista.

Muuttuvien palkkioiden osuus toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkitsemisesta on riippuvainen Atrian osakkeen arvosta siltä osin kuin muuttuvia palkkioita annetaan osakkeina. Havainnollistamiseksi, osakkeen ollessa arvoltaan 10,00 euroa, muuttuvat palkkiot muodostavat enintään 45 % toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta ja enintään 36 % toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkitsemisesta. Osakkeen ollessa arvoltaan 13,50 euroa, muuttuvat palkkiot muodostavat enintään 50 % toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta ja enintään 40 % toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkitsemisesta.

Tiedoksi, vuonna 2019 tosiasiasa ansaittu muuttuvien palkkioiden osuus oli 7 % toimitusjohtajan ja 3 % toimitusjohtajan sijaisen osalta kokonaispalkitsemisesta.

Elementti	Tarkoitus ja yhteys Yhtiön strategiaan	Enimmäispalkkio ja käytännöt
Peruspalkka (sisältäen luontoisedut)	Kannustaa, motivoida ja sitouttaa avainhenkilöt Yhtiöön ja sen strategisten tavoitteiden toteuttamiseen.	Toimitusjohtajan ja tämän sijaisen peruspalkat tarkistetaan vuosittain ottaen palkkamuuoksissa huomioon useita eri tekijöitä kuten Yhtiön tuloksen, henkilön suorituksen ja 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.
Lyhyen aikavälin kannustimet	Edistää Yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin strategiaa. Antaa tunnustusta vuosittaisista suorituksista tärkeimpien taloudellisten ja muiden strategisten prioriteettien perusteella.	Toimitusjohtajan 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. 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.
Pitkän aikavälin kannustimet	Palkita pitkän aikavälin strategisten ja taloudellisten tulosten saavuttamisesta. Sovittaa johdon intressit osakkeenomistajien kanssa pitkällä aikavälillä linkittämällä palkkiot Yhtiön osakkeen hinnan kehitykseen.	Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen pitkän aikavälin kannustimet perustuvat Yhtiön tulokseen. Pitkän aikavälin kannustimet perustuvat osakekohtaiseen tulokseen ja orgaaniseen kasvuun. Annettava kannustin koostuu Atrian osakkeiden ja käteisen yhdistelmästä. Yhtenä vuonna ansaittu palkkio maksetaan seuraavien kolmen vuoden aikana tasasuuruksina kolmannesosina. Vuoden lopun jälkeen hallitus tarkistaa suoritukset ja määrittää, missä määrin kuhunkin tavoitteeseen on päästy, jotta lopullinen maksutaso voidaan määrätä. Kannustinmaksua ei ole, jos kynnystavoitteita ei ole saavutettu.

Muut edut	Kilpailukyvyn säilyttäminen relevanteilla markkinoilla Yhtiön pitkäaikavälin strategian edistämiseksi.	Lisäetuuksia ja korvauksia voidaan tarjota Yhtiön käytäntöjen mukaisesti tietyissä olosuhteissa, esimerkiksi asemapaikan siirroissa tai ulkomaankomennuksessa.

4.2 Osakeomistusta koskeva vaatimus

Toimitusjohtajaa ja toimitusjohtajan sijaista kannustetaan omistamaan Atrian osakkeita johdon intressien yhtenäistämiseksi Yhtiön osakkeenomistajien intressien kanssa, mutta vaadittavaa vähimmäistasoa ei ole asetettu.

4.3 Palkitsemisen lykkääminen ja takaisinperintä

Hallituksella on harkintaansa perustuva oikeus vähentää tai kumota mitä tahansa pitkän tai lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmiin liittyviä maksuja tai muuttaa maksuehtoja poikkeavissa olosuhteissa.

Hallituksella on oikeus vähentää (osittain tai kokonaan) muuttuvaan palkkioon liittyvien tai palkkioon mahdollisesti liittyvien osakkeiden tai käteispalkkion määrää ja/tai määrätä lisäedellytyksiä palkkiolle väärinkäytötapauksissa, Yhtiön tai sen konserniyhtiöiden taloudellisten tulosten olennaisten virheiden yhteydessä, arvostuslaskelmien virheiden yhteydessä, palkkion myöntämisen tai maksun perusteena olevia tietoja tai oletuksia koskevien virheiden yhteydessä, Yhtiölle, konserniyhtiölle tai liiketoimintayksikölle aiheutuvan vakavan maineriskin yhteydessä tai missä tahansa muissa hallituksen arvioimissa luonteeltaan tai vaikutuksiltaan samankaltaisissa olosuhteissa.

4.4 Toimisopimukset ja sopimuksen päättämistä koskevat ehdot

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen toimisopimukset ovat toistaiseksi voimassa. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen toimisopimukseen liittyvät asiat 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.

4.5 Politiikasta 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, ostotarjous, jakautuminen tai yrityskauppa).
- Yhtiön ulkoisen ympäristön merkittävä muutos
- Olennaiset lainsäädännön, määräysten tai sääntöjen muutokset (mukaan lukien verolainsäädäntö)

Väliaikainen poikkeaminen tulee selostaa vuosittaisessa palkitsemisraportissa. Jos Politiikasta on päätetty poiketa, eikä poikkeamista katsota väliaikaiseksi, Yhtiö esittelee seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle uudistetun Politiikan. Mikäli Yhtiö ei voi esittää uudistettua Politiikkaa seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle johtuen sääntömääräisestä, lakisääteisestä tai käytännöllisestä syystä poikkeustarpeen ilmetessä lähellä seuraavaa varsinaista yhtiökokousta, uudistettu politiikka esitetään seuraavalle yhtiökokoukselle, johon politiikka ehditään asianmukaisesti valmistella.
