

FONDIA OYJ:N TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIikka

Tässä Fondia Oyj:n (**”Fondia”** tai **”Yhtiö”**) toimielinten palkitsemispolitiikassa (**”Palkitsemispolitiikka”**) määritetään peruseriaatteet Yhtiön toimielinten eli hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiselle. Mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiseen sovelletaan toimitusjohtajaa koskevia periaatteita. Tämä Palkitsemispolitiikka on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 (**”Hallinnointikoodi”**) mukaisesti.

Palkitsemispolitiikka on saatavilla Fondian internetsivuilla vähintään sen soveltamisen ajan ja samassa yhteydessä mainitaan myös Palkitsemispolitiikkaa käsitelleen yhtiökokouksen päivämäärä ja äänestystulos, mikäli Palkitsemispolitiikasta äänestettiin yhtiökokouksessa.

1. Johdanto

Yhtiö noudattaa palkitsemisessaan seuraavia periaatteita: kilpailukykyisyys, oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus tehtävien taso ja vaativuus huomioiden, kannustavuus, joka ohjaa Yhtiön toimielimiä liiketoiminnan strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Näiden periaatteiden avulla Fondia pyrkii tukemaan osakkeenomistajien, Yhtiön ja henkilöstön etujen yhteneväisyyttä sekä palkitsemisella pyritään tukemaan Yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä Fondian henkilöstön sitoutumista Yhtiöön.

Hallituksen jäsenten palkitseminen järjestetään erillään Yhtiön toimitusjohtajaan, johtoryhmään tai henkilöstöön sovellettavista palkitsemisjärjestelmistä ja osakeperusteisista järjestelmistä. Fondian liiketoiminnan luonne huomioiden henkilöstön oikeudenmukainen ja kannustava palkitseminen on jatkuvan kehityksen ja arvioinnin kohteena. Hallitus ja johto arvioivat säännöllisin väliajoin Fondian kokonaispalkitsemisen kehittämistarpeita ja näiden arviointien yhteydessä voidaan käyttää ulkopuolisia asiantuntijoita arvioimaan muun muassa eri työtehtävien vaatimustasoja ja näiden vaikutusta palkitsemiseen.

Toimitusjohtajan palkitsemisessa noudatetaan pääasiassa muuhun henkilöstöön sovellettavia periaatteita huomioiden kuitenkin kiinteään, muuttuvaan palkitsemiseen sekä erilaisiin luontoisetuihin vaikuttava toimitusjohtajan tehtävien vaativuus ja vastuu.

2. Päätöksentekoprosessin kuvaus

Fondian hallitus tai sen mahdollinen valiokunta valmistelee yhtiökokoukselle esitettävän Palkitsemispolitiikan sekä tarkistaa sen vuosittain. Palkitsemispolitiikan hyväksymisessä, arvioinnissa ja täytäntöönpanossa huomioidaan aina lisäksi tapauskohtaisesti mahdolliset eturistiriitatilanteet.

Palkitsemispolitiikka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein ja aina, kun siihen on tehty olennaisia muutoksia. Fondian toimielinten palkitseminen tapahtuu yhtiökokoukselle esitetyn Palkitsemispolitiikan puitteissa.

Yhtiökokous valitsee hallituksen jäsenet ja päättää heille maksettavista palkkioista tämän Palkitsemispolitiikan mukaisesti. Lisäksi yhtiökokous tai hallitus yhtiökokouksen valtuuttamana päättää palkitsemisen osana mahdollisesti annettavien osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta.

Hallitus tai sen mahdollinen valiokunta valmistelee ja hallitus päättää toimitusjohtajan ja mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkkoista, palkkioista ja toimitusjohtajan ja mahdollisen Palkitsemispolitiikan puitteissa.

3. Hallituksen palkitsemisen kuvaus

Yhtiöjärjestyksen mukaisesti Fondian hallituksen jäsenten palkkioista päättävät osakkeenomistajat yhtiökokouksessa. Hallituspalkkiot voivat koostua kuukausi- tai vuosipalkkioista ja näiden lisäksi voidaan korvata mahdolliset kohtuulliset matkakulut. Hallituksen puheenjohtajalle ja mahdolliselle varapuheenjohtajalle voidaan maksaa korkeampaa palkkiota, joka katsotaan kohtuulliseksi tällaiseen rooliin liittyvän suuremman työmäärän vuoksi.

4. Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus

Fondian hallitus päättää toimitusjohtajalle maksettavasta palkkiosta ja toimitusjohtajasopimuksen muista ehdoista Palkitsemispolitiikan puitteissa. Palkitsemisen tasoa verrataan kokonaisuutena vuosittain yleiseen markkinatasoon. Fondian hallitus päättää myös toimitusjohtajan palkitsemisjärjestelmän periaatteista, joita voidaan soveltaa myös muun johdon palkitsemiseen. Toimitusjohtajan kompensatio muodostuu peruspalkasta, luontoiseduista ja liiketoiminnallisten tavoitteiden täyttämiseen liittyvästä bonuspalkkiosta sekä mahdollisista tapauskohtaisista erityispalkkioista. Hallitus päättää palkitsemisen osien suhteesta siten, että ne tukevat parhaiten yhtiön strategisia ja taloudellisia tavoitteita. Tässä kuvattuja palkitsemisen periaatteita sovelletaan myös mahdolliseen toimitusjohtajan sijaiseen.

a. Kiinteä palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitsemisen kiinteä osuus koostuu kuukausittain maksettavasta rahapalkasta sekä luontoiseduista. Hallitus tarkistaa toimitusjohtajan palkan vuosittain ja arvioi, vastaako se toimitusjohtajan henkilökohtaista suoriutumista tehtävässään, markkinatasoa sekä yhtiön vuositason menestymistä yhdessä muuttuvien palkitsemisen osien kanssa.

Kiinteän palkitsemisen osana toimitusjohtajalle voidaan hankkia sairauskuluvakuutuksia tai henkivakuutuksia sekä antaa luontoisetuina Yhtiön kulloistenkin henkilöstökäytäntöjen mukaisia etuja (kuten esimerkiksi lounasetu, liikunta- ja kulttuurietu ja puhelinetu sekä autoetu).

b. Muuttuva palkitseminen

Muuttuvan palkitsemisen periaatteilla ohjataan ja motivoidaan toimitusjohtajaa sekä voidaan myös pyrkiä sitouttamaan toimitusjohtajaa Yhtiöön sekä siten vahvistaa toiminnan jatkuvuutta ja tukea Yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Lisäksi muuttuva palkitseminen suunnitellaan siten, että se tukee Yhtiön strategian täytäntöönpanoa mahdollisimman tehokkaasti sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä.

Toimitusjohtaja kuuluu Fondian yleiseen vuosittaiseen bonusohjelmaan. Vuosittaisen tulospalkkion mittareina voidaan käyttää Yhtiön liikevaihtoon ja tulokseen liittyviä sekä ennakolta määritettyjen strategisten tavoitteiden saavuttamiseen liittyviä ja muita vastaavia kriteereitä, jotka hallitus määrittelee aina vuosittain. Lähtökohtaisesti tulospalkkion enimmäismäärä on 50 % prosenttia vuosipalkasta.

Näiden vuosittaisten tulospalkkioiden lisäksi hallitus voi päättää erillisistä pidemmän ajan kannustinjärjestelmistä ja toimitusjohtaja voi osallistua Fondia-konsernin työntekijöille tarkoitettuun hallituksen päättämään mahdolliseen osakesäästöohjelmaan sen kulloinkin voimassa olevien ehtojen mukaisesti.

Tulospalkkioita voidaan maksaa kulloisenkin ansaintajakson päätyttyä osakkeina, optioina tai muina osakkeisiin oikeuttavina oikeuksina tai rahapalkkioina.

Palkitsemisen kriteerien arvioinnissa tavoitteena on ennen ansaintajakoa löytää selkeät mitattavat tavoitteet. Tavoitteiden toteutumista seurataan ansaintajakson aikana ja palkitsemisesta päätettäessä verrataan ansaintajakson alussa asetettuja tavoitteita toteutuneisiin lukuihin tai mikäli on kyse laadullisista tai ei-mitattavista kriteereistä, hallitus pyrkii arvioimaan toteutumisen objektiivisesti.

Lisäksi hallitus voi päättää yksittäisistä kertaluonteisista korvauksista poikkeustilanteissa (kuten stay on tai sign in -bonuksia).

c. Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Toimitusjohtajan toimituspuhteen keskeiset ehdot on määritelty toimitusjohtajasopimuksessa. Sopimuksessa sovitaan irtisanomisajasta sekä mahdollisesta erokorvauksesta tilanteessa, jossa Yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan toimituspuhteen. Lisäksi toimitusjohtajasopimuksessa voidaan sopia lisäeläkkeestä.

d. Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Yhtiön hallitus voi päättää muuttuvien palkkioiden maksamisen lykkäämisestä, maksamatta jättämisestä tai takaisinperinnästä ainoastaan hyvin poikkeuksellisissa tilanteissa, esimerkiksi jos Yhtiön tilinpäätöstiedot osoittautuvat virheellisiksi tai mahdollisissa väärinkäyttötilanteissa. Lisäksi Yhtiön hallitus voi tällaisissa poikkeustilanteissa jättää kokonaan tai osittain maksamatta muuttuvat palkkiot tai ne voidaan periä jo maksettuja palkkioita tai osa niistä takaisin, mikäli todetaan, että palkkioiden maksaminen vaarantaisi yhtiön liiketoiminnan jatkuvuuden ja pitkä aikavälin taloudellisen menestyksen.

Osakkeina maksettaviin muuttuviin palkkioihin voidaan lisäksi liittää tietty ennalta määritelty sitouttamisjakso, joka on tyypillisesti yhden vuoden mittainen.

5. Väli aikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Toimielinten palkitseminen tapahtuu Palkitsemispolitiikan puitteissa, mutta tietyissä poikkeuksellisissa olosuhteissa väliaikainen poikkeaminen Palkitsemispolitiikasta on mahdollista siinä määrin, kun se tapahtuu Yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Tässä arvioinnissa huomioidaan Yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky sekä omistaja-arvon kehitys.

Tällaiset poikkeukselliset olosuhteet, joissa Fondian keskeiset toimintaedellytykset ovat muuttuneet Palkitsemispolitiikan yhtiökokouskäsittelyn jälkeen, ovat seuraavanlaisia: toimitusjohtajan vaihdos, erilaiset yritysjärjestelytilanteet sekä muissa merkittävässä Yhtiön liiketoiminnan muutostilanteissa. Lisäksi sääntelyssä kuten verotuksessa tapahtuvat muutokset voidaan katsoa tällaisiksi poikkeuksellisiksi olosuhteiksi, jos näiden seurauksena Palkitsemispolitiikan mukainen palkitseminen ei olisi näiden sääntöjen mukaista, tarkoituksenmukaista eikä Yhtiön pitkän aikavälin etujen mukaista.