

PALKITSEMISPOLITIikka

Johdanto

Wulff-Yhtiöt Oyj:n ("yhtiö") palkitsemispolitiikassa esitetään periaatteet yhtiön toimielinten, eli hallituksen, toimitusjohtajan ja mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen (jäljempänä toimitusjohtaja), palkitsemiselle ja siihen liittyvät päätöksentekoprosessit.

Yhtiön palkitsemispolitiikan tavoitteena on edistää yhtiön kulloisenkin voimassa olevan strategian ja pitkän aikavälin liiketoiminnan kannattavuuden toteutumista. Toimitusjohtajan palkitsemisen tulee olla linjassa yhtiön muun henkilöstön palkitsemisen kanssa tehtävän vaatimukset ja vastuu huomioon ottaen. Palkitsemispolitiikan mukainen palkitseminen koostuu peruspalkasta ja työsuhte-etuuksista ja mahdollisuudesta sopia lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä. Hallituksen palkitsemisesta päättää yhtiökokous.

Yhtiön hallitus hyväksyy palkitsemispolitiikan esitettäväksi yhtiökokoukselle. Yhtiökokous päättää kannattaako se esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Tämä palkitsemispolitiikka on voimassa vuoden 2028 varsinaiseen yhtiökokoukseen, ellei tätä aiemmin laadita ja hyväksytä uutta korvaavaa palkitsemispolitiikkaa.

Päätöksentekoprosessin kuvaus

Hallitus käsittelee kaikki sille kuuluvat asiat. Valiokuntien tai hallituneuvoston perustamista ei ole pidetty tarpeellisenä yhtiön pienen koon vuoksi ja toiminnan tehokkuuden takaamiseksi.

Palkitsemispolitiikan valmisteluvaiheessa politiikasta voidaan keskustella suurimpien osakkeenomistajien kanssa. Toimielinten palkitsemispolitiikka arvioidaan, käsitellään ja hyväksytään hallituksen kokouksessa vuosittain tai tarpeen mukaan useammin. Hallitus myös valvoo palkitsemispolitiikan toteutumista.

Osakkeenomistajat päättävät yhtiökokouksessa kannattavatko he esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Osakkeenomistajat eivät voi ennen kokousta eivätkä kokouksen aikana tehdä palkitsemispolitiikkaan muutosehdotuksia. Hallitus arvioi palkitsemispolitiikan muutostarpeet yhtiökokouksen päätösten ja yhtiökokouksessa esitettyjen kannanottojen perusteella. Mikäli yhtiökokous ei hyväksy hallituksen esittämää palkitsemispolitiikkaa, tarkistettu palkitsemispolitiikka esitetään viimeistään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Henkilön palkitsemisesta päättää tämän nimennyt toimielin. Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen palkitsemisesta hallituksen ehdotuksesta vuosittain ja hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta. Toimitusjohtajalla ei ole läsnäolo-oikeutta hallituksen kokouksessa hallituksen käsitellessä toimitusjohtajan palkitsemista. Hallitus arvioi toimitusjohtajan palkitsemista vuosittain tai toimitusjohtajasopimuksessa sovituin väliajoin sekä tekee tarvittaessa päätökset palkitsemisen muuttamiseksi.

Osakeyhtiölain mukaan yhtiökokous tai sen valtuuttamana yhtiön hallitus päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Silloin, kun osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia annetaan osana palkitsemista, tämän tapahtuu palkitsemispolitiikan puitteissa. Yhtiön hallitus ehdottaa vuosittain yhtiökokoukselle antaa hallitukselle valtuutus omien osakkeiden hankintaan osana palkitsemispolitiikkaa enintään 300 000 kappaletta vuosittain seuraavaan yhtiökokoukseen mennessä ja että hallitus voi käyttää hankittuja omia osakkeita yhtiön toimitusjohtajan tai muun henkilöstön kannustinjärjestelmän toteuttamista varten.

Toteutunutta palkitsemista koskeva palkitsemisraportti esitetään yhtiökokoukselle vuosittain.

Yhtiö voi tehdä palkitsemispolitiikkaan muita kuin olennaisia muutoksia esittämättä niitä varsinaiselle yhtiökokoukselle. Palkitsemispolitiikkaa muutettaessa hallitus selostaa merkittävät muutokset ja yhtiökokous päättää hallituksen esittämästä muuttuneesta palkitsemispolitiikasta.

Hallituksen palkitsemisen kuvaus

Hallituksen palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous hallituksen ehdotuksesta.

Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus

Wulff-Yhtiöt Oyj:n hallitus päättää emoyhtiön toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta ja muista sopimusehdoista yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan puitteissa.

Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä kuukausittaisesta rahapalkasta, luontoiseduista ja lakisääteisesti karttuvasta työeläkkeestä. Toimitusjohtajalle kuuluu oikeus lomarahaan ja mahdollisesti määritettävään lyhyen ja/tai pitkän aikavälin tulospalkkaukseen, joka voidaan maksaa rahakorvauksena tai osakkeina, optioina, muina osakeperusteisina oikeuksina tai arvopapereina.

Mahdollisen muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteet

Toimitusjohtajalle voidaan määritellä ja maksaa muuttuva tulospalkkio. Mahdollisen erikseen sovittavan lyhyen ja/tai pitkän aikavälin muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteet perustuvat esimerkiksi yhtiön taloudelliseen ja tulokselliseen kehittymiseen yhtiön strategian mukaisesti. Taloudellista ja tuloksellista kehittymistä voidaan arvioida esimerkiksi koko konsernin liikeluokituksen tai vertailukelpoisen liikeluokituksen perusteella, yhtiön vastuullisuuteen ja ei-taloudellisiin tunnuslukuihin, sisäisten ja ulkoisten sääntöjen noudattamiseen tai arvioon palkittavan henkilökohtaisesta suoriutumisesta. Muuttuvan palkitsemisen sitouttamisjakso lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä on enintään yksi vuosi. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio voi vaihdella 0-50 % välillä kiinteästä palkasta.

Pitkän aikavälin sitouttamis- ja kannustinjärjestelmän ansaintajakso on yli vuosi. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio voi vaihdella 0-100 % välillä kiinteästä palkasta.

Mikäli palkitsemisessa käytetään yhtiön osakkeita, osakkeiden omistamiselle voidaan asettaa velvoitteita, rajoituksia tai suosituksia esimerkiksi järjestelmän ehdoissa markkinakäytännön puitteissa. Mikäli palkitsemisjärjestelmä on osakesidonnainen, ansaintajakson tulee olla vähintään kaksi vuotta. Hallitus päättää toimitusjohtajan osake- tai osakeperusteisen palkitsemisjärjestelmän ehdoista yhtiökokouksen antamien valtuutuksien puitteissa. Mahdollinen palkkio määräytyy asetettujen strategisten taloudellisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella.

Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Toimisuhteeseen sovelletaan toimitusjohtajasopimuksen yhteydessä määriteltyjä irtisanomisaikoja. Mikäli yhtiö irtisanoa sopimuksen yksipuolisesti, on toimitusjohtaja oikeutettu kolmen kuukauden kiinteää kuukausipalkkaa vastaavaan irtisanomiskorvaukseen.

Toimitusjohtajaa kannustetaan hankkimaan yhtiön osakkeita.

Eläkejärjestelyt ovat markkinakäytännön mukaisia ja voivat muuttua vuosittain.

Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Yhtiön palkitsemispolitiikassa ei sovelleta lykkääviä ehtoja taikka ehtoja, joiden perusteella voidaan vaatia suoritettuja etuuksia takaisin muutoin kuin mahdollisesti erikseen sovittavan lyhyen ja/tai pitkän aikavälin muuttuvan palkitsemisen osalta.

Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Toimielinten palkitsemisessa voidaan poiketa palkitsemispolitiikasta poikkeustilanteissa väliaikaisesti perustellusta syystä yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi osakeyhtiölain edellyttämän päätöksentekoprosessin mukaisesti.

Yhtiön pitkän aikavälin etua arvioitaessa voidaan ottaa huomioon muun muassa yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys ja kannattavuus, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys.

Poikkeuksellinen tilanne voi syntyä toimitusjohtajan vaihdoksen, yritysjärjestelyiden, muuttuneen vero- tai muun lainsäädännön takia, kun voimassa oleva toimielinten palkitsemispolitiikka ei ole tarkoituksenmukainen muuttuneissa olosuhteissa.

Mikäli poikkeuksellisen tilanteen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, yhtiö valmistelee uuden palkitsemispolitiikan seuraavan mahdollisen varsinaisen yhtiökokouksen käsiteltäväksi.