



TOIVO GROUP OYJ – PALKITSEMISPOLITIikka

1 JOHDANTO TOIVON PALKITSEMISEEN

Palkitsemispolitiikan tavoitteena on edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellista suoriutumista ja avustaa toteuttamaan Toivon strategiaa. Palkitsemispolitiikan ensisijaisena tavoitteena on varmistaa, että Toivo noudattaa tulosperusteista palkitsemista, joka palkitsee Toivon strategian toteuttamisesta yksinkertaisella, avoimella ja ymmärrettävällä tavalla. Palkitsemispolitiikka perustuu seuraaviin periaatteisiin:

- kilpailukykyisen ansaintamahdollisuuden tarjoaminen kokonaispalkitsemisessa;
- tulosperusteisen palkitsemisen korostaminen muodostamalla toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen siten, että osa ansaintamahdollisuudesta perustuu osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään;

Palkitsemispolitiikka on laadittu noudattamaan periaatteiltaan Toivon koko henkilöstöön sovellettavia palkitsemiskäytäntöjä. Tämä näkyy esimerkiksi muuttuvan palkitsemisen ansaintakriteereissä, jotka johdetaan yhtiön strategiasta tavoitteenaan tukea yhtiön kannattavaa kasvua ja jotka ovat osittain yhteisiä toimitusjohtajalle ja muulle henkilöstölle.

2 PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSI

Toivo Group-konsernin palkitsemista koskevia periaatteita ja linjauksia käsitellään yhtiön hallituksessa. Yhtiöllä ei ole palkitsemisjärjestelmän hallinnointia varten hallituksen nimeämää palkitsemisvaliokuntaa. Sitä ei ole katsottu tarpeelliseksi ottaen huomioon yhtiön toiminnan laatu ja laajuus.

Toivolla palkitsemista hallinnoidaan selkeästi määriteltujen prosessien kautta, ja siihen osallistuu varsinainen yhtiökokous sekä hallitus. Hallitus valmistelee edelleen esitettäväksi yhtiökokoukselle joka neljäs vuosi, tai kun politiikkaan tehdään olennaisia muutoksia. Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkkioista suurimman osakkeenomistajan tekemän ehdotuksen perusteella, jossa otetaan huomioon Toivon hallituksen palkitsemisperiaatteet. Hallituksen palkitsemisperiaatteet eivät saa rajoittaa osakkeenomistajien mahdollisuuksia päättää hallituksen palkkioista. Hallitus hyväksyy vuosittain toimitusjohtajan palkitsemisen aikaisemman ehdotuksen perusteella tämän palkitsemispolitiikan puitteissa. Hallitus seuraa ja arvioi vuosittain palkitsemisen toteutumista ja varmistaa sen olevan palkitsemispolitiikan mukaista. Toimitusjohtajan palkitsemisessa voidaan käyttää yhtiön osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia oikeuksia, mikä edistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukaisuutta. Palkitsemisessa mahdollisesti käytettävien osakkeiden, optioiden ja muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta päättää yhtiökokous tai hallitus yhtiökokouksen valtuuttamana. Yhtiön palkitsemisen päätöksentekoprosessissa on huomioitu mahdolliset eturistiriitakysymykset. Eturistiriitojen välttämiseksi toimitusjohtaja ei ole yhtiön hallituksen jäsen eikä osallistu omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoon.

3 HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten vuosittaisesta palkitsemisesta palkitsemispolitiikan sekä voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti. Hallituksen vuosipalkkiot voidaan maksaa rahana, osakkeina tai niiden



yhdistelmänä. Suurimmat osakkeenomistajat tekevät esityksen palkitsemisesta hallitukselle, joka laatii yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen palkitsemisesta. Palkkioita ehdottaessaan suurimmat osakkeenomistajat ottavat huomioon hallituksen jäsenten vastuut ja velvollisuudet yhtiötä kohtaan. Lisäksi suurimmat osakkeenomistajat vertaa hallituksen palkkioita muihin samankokoisiin yrityksiin, jotka toimivat vertailukelpoisessa liiketoimintaympäristössä. Hallituksen tehtävien ja vastuiden luonteen vuoksi hallituksen palkitseminen ei ole sidoksissa yhtiön suoritukseen. Jos hallituksen jäsen on poikkeuksellisesti työ- tai toimisuhteessa yhtiöön, yhtiökokous päättää hänelle hallitustyöskentelystä maksettavista palkkioista. Hallituksen jäsenen työ tai toimisuhteen ehdot määräytyvät yhtiön normaalin käytännön mukaisesti hänen työtehtävänsä ja roolinsa mukaan.

4 TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajan palkitseminen voi koostua kiinteästä peruspalkasta (sisältäen kuitenkin myös tavanomaiset luontoisedut ja mahdolliset muut edut), muuttuvasta palkanosasta, sekä eläke-etuudesta. Muuttuva palkanosa sisältää mahdolliset sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät. Muuttuvan palkitsemisen on tarkoitus ohjata toimitusjohtajaa yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin taloudellisten ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamiseen sekä tukea yhtiön strategian toteutumista ja omistaja-arvon kasvattamista sekä sitouttaa toimitusjohtajaa yhtiöön. Palkitsemisen ja Toivon omistaja-arvon kehityksen välisen yhteyden korostamiseksi pitkän aikavälin kannustinjärjestelmänä voidaan käyttää osakepohjaisia osakepalkkio- tai optio-ohjelmia hallituksen harkinnan, palkitsemispolitiikan, voimassa olevien valtuutusten ja voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti. Hallitus mitoittaa muuttuvan palkitsemisen vuosittain tavoitetason toteuman käyvän arvon kautta. Tavoitetasolla toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta muuttuva palkitseminen muodostaa merkittävän osan kokonaisuudesta. Alla on esitetty yhtiön toimitusjohtajan palkitsemisen komponentit. Toimitusjohtajan nykyinen palkitseminen ja yksityiskohtainen kokonaiskompensaation kuvaus löytyy Toivon verkkosivuilta.

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kuukausipalkasta, työsuhde-eduista ja muuttuvista suoritusperusteisista kannustinohjelmista. Toimitusjohtajan palkitsemiseen voi kuulua myös lisäeläkejärjestely sekä erokorvaus.

5. HARKINTAVALTA JA TAKAISINPERINTÄ

Toimitusjohtajan muuttuvan palkanosan mukaiset palkkiot (lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien palkkiot) ovat harkintavallan (oikaisu ennen maksua) ja takaisinperinnän (jo maksettujen palkkioiden takaisinperintä) alaisia, mikäli Toivon tilinpäätöstietoja täytyy korjata merkittävän väärinkäytöksen tai Toivon etujen vastaisen toiminnan vuoksi ja jos nämä muutokset vaikuttavat palkkion suuruuteen, mikäli kannustinjärjestelmien suorituskriteereitä ja niiden suoritustasoja on manipuloitu, tai mikäli on toimittu liiketoiminta- tai työlainsäädännön vastaisesti tai toimittu muuten epäeettisesti. Mahdollisen harkintavallan ja takaisinperinnän soveltaminen raportoidaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa.

6. VÄLIAIKAINEN POIKKEAMINEN PALKITSEMISPOLITIIKASTA



Hallitus voi suurimpien osakkeenomistajien suosituksesta tilapäisesti poiketa kaikista tämän palkitsemispolitiikan kohdista täyttä harkintavaltaansa käyttäen seuraavissa tilanteissa:

- toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen (mikäli sellainen on) vaihtuessa;
- yhtiön rakenteessa, organisaatiossa, omistuksessa tai liiketoiminnassa tapahtuneiden olennaisten muutosten yhteydessä (esimerkiksi sulautuminen, yritysvaltaus, jakautuminen, yritysosto jne.), jotka saattavat edellyttää muutoksia lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin tai muihin palkitsemisen elementteihin yhtiön johtamisen jatkuvuuden varmistamiseksi; tai
- kaikissa muissa olosuhteissa, joissa palkitsemispolitiikasta voidaan joutua poikkeamaan yhtiön pitkän aikavälin etujen tai yhtiön elinkelpoisuuden varmistamisen vuoksi.

Hallitus harkitsee huolellisesti poikkeamista palkitsemispolitiikasta ja siitä kerrotaan avoimesti osakkeenomistajille viimeistään seuraavassa palkitsemisraportissa, joka käsitellään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Mikäli väliaikaiseksi tarkoitettu poikkeaminen jatkuu niin ettei se ole enää katsottavissa väliaikaiseksi, hallituksen tulee esittää uusi palkitsemispolitiikka seuraavalle yhtiökokoukselle.