

PALKITSEMISPOLITIikka

# Aspo Oyj:n palkitsemispolitiikka

Tämä palkitsemispolitiikka käsittelee Aspo Oyj:n hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteita.

Palkitsemispolitiikka esitetään Aspo Oyj:n varsinaiselle yhtiökokoukselle, joka päättää vahvistaako se esitetyn palkitsemispolitiikan. Yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava. Palkitsemispolitiikkaa tulee noudattaa vuonna 2027 pidettävään varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, ellei uutta palkitsemispolitiikkaa esitellä yhtiökokoukselle ennen sitä.

Palkitsemispolitiikka on laadittu osakkeenomistajan oikeudet -direktiivin muutosdirektiivin (EU 2017/828) mukaisesti, joka on implementoitu Suomessa pääosin osakeyhtiölakiin (624/2006, muutoksineen), arvopaperimarkinalakiin (746/2012, muutoksineen), valtiovarainministeriön asetukseen 608/2019 ja Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodiin 2020.

## JOHDANTO

Aspo Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikan keskeisenä tarkoituksena on tukea yhtiön liiketoimintastrategian toteutumista. Palkitsemispolitiikan tavoitteena on erityisesti varmistaa strategisten tavoitteiden saavuttamiseen tarvittavan henkilöstön rekrytointimahdollisuudet sekä heidän tahtonsa sitoutua yhtiöön. Palkitsemisen tavoite on myös tukea Aspo Oyj:n taloudellista menestystä lyhyellä ja pitkällä aikavälillä ja olla yhtenevä osakkeenomistajien etujen kanssa.

Aspo Oyj:n palkitsemispolitiikan jakosuhte lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemiseen edistää asetettujen tavoitteiden mukaisesti yhtiön liiketoimintastrategiaa sekä pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

Toimielinten palkitsemisen rakenteesta ja tasosta päätettäessä huomioidaan yhtiön työntekijöiden palkka- ja työsuhteiden ehdot. Toimitusjohtajan palkitsemiseen sovelletaan lähtökohtaisesti samoja palkitsemisen periaatteita ja käytäntöjä kuin työntekijöiden palkitsemiseen. Toimitusjohtajan tehtävän erityisasema huomioiden toimitusjohtajalle voidaan kuitenkin tarjota muusta henkilöstöstä poikkeavia etuuksia, erityisesti suoritteisiin perustuvilla osilla on muuta henkilöstöä suurempi rooli.

## PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSIN KUVAUS

Aspo Oyj:n palkitsemispolitiikan valmistelee Aspo Oyj:n hallitus. Aspo Oyj:n osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee palkitsemispolitiikan hallituksen palkitsemisen osalta. Aspo Oyj:n hallitus esittelee palkitsemispolitiikan Aspo Oyj:n yhtiökokoukselle.

Aspo Oyj:n yhtiökokouksen asettama osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee yhtiökokoukselle ehdotukset Aspo Oyj:n hallituksen ja sen valiokuntien palkkioista sekä muista taloudellisista etuuksista.<sup>1</sup> Tällä välteään eturistiriidat hallituksen palkitsemisen osalta. Aspo Oyj:n varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet.

Aspo Oyj:n palkitsemisvaliokunta valmistelee toimitusjohtajan palkitsemista koskevat asiat hallitukselle. Aspo Oyj:n hallitus päättää toimitusjohtajan palkkauksen, muut taloudelliset etuudet sekä toimitusjohtajaa koskevat tulos- ja osakeperusteisten palkkiojärjestelmien perusteet. Osakeperusteisissa palkkiojärjestelmissä osakkeiden, optioiden tai niihin oikeuttavien erityisten oikeuksien antaminen perustuu yhtiökokouksen tai sen valtuuttamana yhtiön hallituksen päätökseen. Yhtiön toimitusjohtaja ei osallistu omaa palkitsemistaan koskevan asian käsittelyyn tai sitä koskevaan päätöksentekoon.

Aspo Oyj:n hallitus arvioi palkitsemispolitiikkaa ja sen päivitystarvetta, käyttöä sekä täytäntöönpanoa toimitusjohtajan palkitsemisen osalta. Aspo Oyj:n osakkeenomistajien nimitystoimikunta arvioi palkitsemispolitiikkaa ja sen päivitystarvetta, käyttöä sekä täytäntöönpanoa hallituksen palkitsemisen osalta.

Palkitsemispolitiikka on esitettävä varsinaiselle yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein ja aina, kun siihen on tehty olennaisia muutoksia. Sallittuja muita kuin olennaisia muutoksia ovat esimerkiksi teknisluontoiset muutokset palkitsemista koskevaan päätöksentekoprosessiin tai palkitsemista koskevaan terminologiaan. Myös lainsäädännön muutos voi olla peruste tehdä muita kuin olennaisia muutoksia palkitsemispolitiikkaan.

<sup>1</sup> Osakkeenomistajien nimitystoimikunta koostuu lähtökohtaisesti yhtiön neljän suurimman osakkeenomistajan nimeämistä jäsenistä sekä lisäksi yhtiön hallituksen puheenjohtaja toimii toimikunnan asiantuntijana. Osakeyhtiölain mukaisesti hallituksen puheenjohtaja ei saa osallistua omaa asiaansa koskevan asian käsittelyyn.

### HALLITUKSEN PALKITSEMISEN KUVAUS

Aspo Oyj:n hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkitsemisesta päättää Aspo Oyj:n yhtiökokous. Aspo Oyj:n osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelelee yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen ja sen valiokuntien palkinnasta.

Aspo Oyj:n hallituksen palkkiot maksetaan joko rahana tai rahana ja osakeina varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaan. Lisäksi palkkiot voivat muodostua lisävastuista maksettavista erillisistä kiinteistä palkkioista ja kokouspalkkioista. Lisäksi hallituksen jäsenille korvataan jäsenyydestä syntyneet matka- ym. kulut.

### TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN KUVAUS

Aspo Oyj:n toimitusjohtajan palkitseminen voi koostua kiinteästä palkasta, lyhyt- ja pitkäaikaisesta muuttuvasta palkitsemisesta, eläke-eduista ja muista eduista.

Kiinteää palkitsemista on kuukausittainen peruspalkka. Kuukausittaiseen peruspalkkaan sisältyy mahdollinen auto- ja asuntoetu. Lisäksi palkitsemiskokonaisuuteen voivat kuulua yhtiön kulloisenkin käytännön mukaiset muut henkilöstöedut (esimerkiksi puhelin-, lounas- ja liikuntaedut sekä tapaturma- ja sairauskuluvakuutus).

Toimitusjohtajan palkitsemiseen voi kuulua lisäksi muuttuva palkitsemisen osa. Muuttuvan palkitsemisen rakenteen, kriteerit ja niiden painoarvot päättää yhtiön hallitus. Muuttuvan palkitsemisen kriteeristö tukee yhtiön strategian toteutumista, ja siihen voi sisältyä esimerkiksi yhtiön taloudellisiin tavoitteisiin, omistaja-arvon kehitykseen ja vastuullisuuden perustuvia mittareita.

Muuttuvan palkitsemisen tarkoituksena on kannustaa toimitusjohtajaa johtamaan yhtiötä siten, että sen strategisesti tärkeät tavoitteet saavutetaan sekä lyhyellä aikavälillä (lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä) että pitkällä aikavälillä (pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä). Toimitusjohtajan mahdollisten sivutoimien vaikutuksista toimitusjohtajan palkitsemiseen päättää Aspo Oyj:n hallitus.

Lyhyen aikavälin vuosittainen enimmäispalkkion määrä ei voi ylittää 200 prosenttia toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta.

Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän perusteella maksettavan palkkion vuosittainen enimmäismäärä on rajoitettu 300 %:iin kiinteästä vuosipalkasta ohjelman alkaessa.

Osa	Tarkoitus ja yhteys Aspo Oyj:n strategiaan	Menettely ja enimmäismäärä
<b>Kiinteä palkka ja luontoisedut</b>	Osaavan henkilön houkuttelevuus ja sitouttaminen yhtiön johtoon ja kilpailukykyisten etuuksien tarjoaminen sitouttamisen ja rekrytoinnin tukemiseksi.	Kiinteällä palkalla tai vuosikorotuksilla ei ole ennalta määrättyä enimmäismäärää. Lähtökohtaisesti palkkataso arvioidaan tarvittaessa. Palkkaa koskevista muutoksista päätettäessä tulee ottaa huomioon esimerkiksi yhtiön sekä henkilön oma suoriutuminen, vastualueet, työntekijöiden palkankorotukset sekä verrokkiyhtiöt ja markkinakäytäntöä koskevat mahdolliset muutokset. Luontoisetu voidaan myöntää yhtiön politiikan ja käytäntöjen mukaisesti. Toimitusjohtajan luontoisetuihin kuuluvat tavallisesti esimerkiksi puhelin-, lounas- ja liikuntaedut sekä tapaturma- ja sairauskuluvakuutus.
<b>Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä</b>	Lyhyen aikavälin tavoitteiden toteutumisen seuranta ja palkitseminen yhtiön pitkän aikavälin strategian edistämiseksi.	Toimitusjohtajalla lyhyen aikavälin vuosittaisen tulospalkkion määrä ei voi ylittää 200 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Tulospalkkiojärjestelmässä kriteereinä ovat vuosittain asetettavat vaatimukset ja oman vastualueen kehitysedellytykset, joita seurataan kvalitaatiivisten ja kvantitatiivisten mittareiden avulla. Kriteereinä voivat esimerkiksi olla mittarit liittyen vastuullisuuteen ja/tai taloudellisiin tavoitteisiin, kuten liikevoitto, rahavirta, oman pääoman tuotto, EPS ja ympäristömittarit. Kvalitatiivisina kriteereinä voivat olla esimerkiksi yhtiön strategiaan liittyvät mittarit. Lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmän kriteerien täyttymistä seurataan vuosittain. Aspo Oyj:n hallitus hyväksyy vuosittain tulospalkkiojärjestelmän kriteerit, painotukset ja niiden perusteella mahdollisesti maksettavat tulospalkkiot. Vuosittain määräytyvät tulospalkkiot maksetaan yleensä vuositilinpäätöksen valmistumisen jälkeen.

Osa	Tarkoitus ja yhteys Aspo Oyj:n strategiaan	Menettely ja enimmäismäärä
<p><b>Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmät</b></p>	<p>Yhtiön liiketoimintastrategian ja sen pitkän aikavälin taloudellisen menestyksen edistäminen.</p> <p>Tarkoituksena on lisäksi yhdistää omistajien ja toimitusjohtajan tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa toimitusjohtaja yhtiöön ja tarjota kilpailukykyiset yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuvat palkkiojärjestelmät.</p>	<p>Toimitusjohtajan pitkän aikavälin palkitseminen perustuu yhtiön osakepohjaisiin kannustinjärjestelmiin, joista päättää yhtiön hallitus. Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän perusteella maksettavan palkkion vuosittainen enimmäismäärä on rajoitettu 300 %:iin kiinteästä vuosipalkasta ohjelman alkaessa.</p> <p>Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien kokonaisaikajänne on lähtökohtaisesti vähintään kolme vuotta. Mikäli ohjelman ansaintajakso on lyhyempi kuin kolme vuotta, ohjelmaan liitetään lykkäys- tai sitouttamisjakso tai osakkeita koskeva omistusvelvoite ja myyntirajoite, jonka myötä ohjelman kokonaisaikajänne muodostuu vähintään kolme vuotta.</p> <p>Kannustinjärjestelmät ovat suoritusperusteisia tai ehdollisia osakepalkkiojärjestelmiä, tai muita hallituksen parhaaksi katsomia järjestelmiä. Ansaintajakson pituus voi vaihdella ja on tyypillisesti 1-3 vuotta.</p> <p>Yhtiön hallitus päättää kunkin osakepohjaisen kannustinjärjestelmän ansaintakriteerit, niiden mittausjaksot ja kullekin kriteerille asetettavat tavoitteet kunkin ansaintajakson alussa. Ansaintakriteerit ja niille asetettavat tavoitteet määritetään siten, että ne palkitsevat yhtiön strategian keskeisten tavoitteiden toteutumisesta. Pitkän aikavälin palkitsemisen määräytymisperusteet liittyvät yhtiön taloudelliseen ja tulokelliseen suoriutumiseen tai ei-taloudellisiin tunnuslukuihin. Pitkän aikavälin palkitsemisen ansaintakriteereinä voi siten olla esimerkiksi EPS, EBIT, liikevaihto tai pääoman tuotto. Perusteena voi olla myös ei-taloudellisia tunnuslukuja kuten esimerkiksi strategian toteutuminen, liiketoiminnan tai omistaja-arvon kehittyminen sekä asiakas- tai henkilöstötyytyväisyyteen tai yritys vastuullisuuteen liittyvät tavoitteet.</p> <p>Hallitus arvioi suoriutumisen asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa kunkin ansaintajakson päätyttyä, minkä jälkeen hallitus hyväksyy mahdollisen palkkion.</p> <p>Mahdollinen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään liittyvä palkkio maksetaan yleensä osakkeina. Osa palkkiosta voidaan kuitenkin maksaa rahana verojen ja veronluonteisten maksujen kattamiseksi. Poikkeustilanteessa palkkio voidaan myös maksaa kokonaan rahana hallituksen tekemän päätöksen mukaisesti. Osakeperusteisen palkintajärjestelmän ehdot määrittelevät osakeperusteisen palkintajärjestelmän enimmäismäärät sekä osakkeita koskevat pito- ja myyntirajoitteet (luovutusrajoitusjakso), jotka tulevat voimaan osakkeiden vastaanottamisesta lukien ja ovat tyypillisesti voimassa kaksi vuotta. Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät voivat siten sisältää luovutusrajoituksia tai suosituksia tietyn osakemäärän omistamisesta tietynä ajanjaksona.</p> <p>Uuden toimitusjohtajan palkkaamisen yhteydessä voidaan maksaa tavanomaisen vuosipalkkion lisäksi kertapalkkio korvauksena työnantajan vaihtamisen vuoksi mahdollisesti menetetyistä palkkioista.</p>

Osa	Tarkoitus ja yhteys Aspo Oyj:n strategiaan	Menettely ja enimmäismäärä
Lisäeläke	Kilpailukykyisten eläke-etujen tarjoaminen.	Laissa säädetyn, pakollisen työeläkkeen lisäksi toimitusjohtajalla voi olla maksuperusteinen eläke-etu. Eläke määräytyy lähtökohtaisesti eläkkeen alkamishetken vakuutussäästöjen perusteella. Jos toimitusjohtajan palvelussuhde yhtiöön päättyy ennen sopimuksen mukaista eläkeikää, toimitusjohtajalla on oikeus palvelussuhteen päättymiseen mennessä kertyneeseen vakuutussäästöä vastaavaan maksuvapaaseen vakuutukseen eli vapaakirjaan.
Ehdollinen osakepalkkio-ohjelma	Ehdolliseen osakepalkkio-ohjelmaan (Restricted Share Plan) ei tyypillisesti liity tulostavoitteita, sillä osakkeet myönnetään esimerkiksi korvauksena edellisestä työpaikasta saatujen etujen menetyksestä. Erityistapauksissa hallitus voi poiketa edellä mainitusta ja myös asettaa sopivia mittareita ja tavoitteita henkilökohtaiselle suoriutumiselle. Palkkiota ei makseta, jos toimitusuhde yhtiöön päättyy tai päätetään, sopimus toimitusuhteen päättymisestä allekirjoitetaan tai ilmoitus toimitusuhteen päättymisestä toimitetaan. Toimitusuhteen jatkuminen on ehdoton edellytys maksun suorittamiselle ehdollisesta osakepalkkio-ohjelmasta.	Hallitus voi tietyissä poikkeuksellisissa tilanteissa myöntää toimitusjohtajalle ehdollisen osakepalkkio-ohjelman osakkeita, joihin voi liittyä tulostavoite, luovutusrajoituksia ja muita kriteereitä. Hallitus harkitsee perusteet osakkeiden myöntämiseksi ja asettaa osakkeiden enimmäislukumäärän tapauskohtaisesti olosuhteisiin nähden asianmukaiselle tasolle, joka ei ylitä sopivan ehdokkaan palkkaamiseksi tarvittavaa tasoa.

### Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Aspo Oyj:n hallitus päättää toimitusjohtajan palvelussuhteessa noudatettavan irtisanomisajan ja erorahan. Toimitusjohtajan irtisanomisaika ja erorahan määrä on sovittu kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa ja niiden periaatteissa ja määrissä sovelletaan tavanomaisia toimitusjohtajien irtisanomisaikoja. Toimitusjohtajasopimuksessa on sovittu toimitusjohtajaa koskevasta kilpailukieltoehdosta.

Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmien mukaisia palkkioita ei yleensä makseta, jos yhtiö tai toimitusjohtaja irtisanoo palvelussuhteen ennen kyseisen palkkion maksamista. Lisäksi palkkiona saadut osakkeet on yleensä palautettava vastikkeetta yhtiölle, jos palvelussuhde päättyy ennen luovutusrajoitusjakson päättymistä. Hallitus voi molemmissa tilanteissa päättää myös toisin.

Toimitusjohtajalle ei makseta erillisiä palkkioita Aspo Oyj:n tytäryhtiöiden hallitusten puheenjohtajuuksista.

### Palkkioiden maksamisen rajoittamista, lykkäämistä ja takaisinperintää koskevat ehdot

Aspo Oyj:n hallituksella on oikeus poikkeustilanteissa leikata lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmien mukaisia palkkioita tai lykätä niiden maksua yhtiön kannalta parempaan ajankohtaan silloin, kun esimerkiksi yhtiöstä riippumattomat olosuhteiden muutokset tai muut olosuhteet johtaisivat järjestelmää sovellettaessa yhtiölle tai yksittäiselle osallistujalle haitalliseen tai kohtuuttomaan lopputulokseen. Leikkaamisen on tapahduttava yhtiön etujen varmistamiseksi. Leikkaaminen valmistellaan henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnassa ja siitä päättää Aspo Oyj:n hallitus.

Aspo Oyj:n hallituksella on lisäksi oikeus painavasta syystä pienentää, peruuttaa tai periä pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmien mukaan maksettuja palkkioita takaisin kokonaan tai osittain, jos Aspo-konsernin tilipääötietoja joudutaan muuttamaan ja sillä on vaikutusta palkkion määrään, järjestelmän tavoitteita on manipuloitu tai on toimittu yhtiön liiketoiminnan edun, rikoslain tai palvelussuhteeseen liittyvän lain tai yhtiön eettisen ohjeiston vastaisesti tai muutoin epäeettisesti.

### PALKITSEMISPOLITIIKASTA POIKKEAMINEN

Aspo Oyj:n hallitus voi väliaikaisesti poiketa mistä tahansa palkitsemispolitiikan osiosta alla kuvatuissa tilanteissa yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi, jos poikkeaminen tapahtuu yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi eikä palkitsemispolitiikan noudattaminen ole enää tarkoituksenmukaista muuttuneissa olosuhteissa esimerkiksi seuraavissa tilanteissa (mutta ei rajoittuen näihin):

- Toimitusjohtajan vaihtuessa;
- Nimitettäessä toimitusjohtajan sijainen;
- Yhtiön konsernirakenteessa, organisaatiossa, omistussuhteissa ja/tai liiketoiminnassa tapahtuvien olennaisten muutosten johdosta (mukaan lukien sulautuminen, jakautuminen, ostotarjous tai yritysosto);
- Relevantissa sääntelyssä tapahtuvien olennaisten muutosten johdosta (mukaan lukien verotusta koskeva sääntely); tai
- Muu poikkeustilanne tai olennainen muutos olosuhteissa.

Väliaikainen poikkeaminen tulee selostaa vuosittaisessa palkitsemisraportissa.

Mikäli Aspo Oyj:n hallitus on päättänyt poiketa palkitsemispolitiikasta muutoin kuin väliaikaisesti, Aspo Oyj tulee valmistelemaan uuden palkitsemispolitiikan, jota käsitellään seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

10.3.2023

Aspo Oyj