

TULIKIVI OYJ:N PALKITSEMISPOLITIikka

1 JOHDANTO

Tässä Tulikivi Oyj:n palkitsemispolitiikassa esitetään periaatteet sekä päätöksentekoprosessit hallituksen sekä toimitusjohtajan palkitsemiselle ja toimitusjohtajan keskeisille ehdoille.

Yhtiön palkitsemisperiaatteet koskevat yhtiön koko henkilöstöä. Palkitsemisen läpinäkyvyys, markkinalähtöisyys sekä hyvästä suorituksesta palkitseminen ovat keskeisiä periaatteita palkitsemisessa.

Yhtiön palkitsemispolitiikka koskee yhtiön hallitusta ja toimitusjohtajaa. Yhtiön palkitsemispolitiikan tavoitteena on kannustaa ja palkita johtoa yhtiön kulloisenkin strategian mukaisesta toiminnasta ja asetettujen sääntöjen noudattamisesta sekä motivoida ponnistelemaan Tulikiven menestyksen eteen.

Toimiva ja kilpailukykyinen palkitseminen on olennainen väline kyvykkään johdon palkkaamiseksi yhtiöön, mikä puolestaan edistää yhtiön taloudellista menestystä ja hyvän hallinnoinnin toteuttamista. Palkitseminen tukee yhtiön asettamien tavoitteiden ja yhtiön strategian toteutumista sekä pitkän aikavälin tuloksellisuutta.

Palkitsemispolitiikan mukainen palkitseminen koostuu seuraavista osista. Peruspalkka ja työsuhde-etuudet noudattavat paikallisia markkinakäytäntöjä, lakeja ja määräyksiä. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on ohjata yksilön ja organisaation suoritusta sekä tukea strategisten hankkeiden nopeaa toteuttamista. Pitkän aikavälin palkkiojärjestelmä on tarkoitettu avainhenkilöiden sitouttamiseen. Pitkän aikavälin kannustimilla pyritään sitouttamaan johtoa sekä yhdenmukaistamaan heidän etunsa yhtiön osakkeenomistajien edun kanssa.

2 PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSI

Tulikivi-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 koko ja toiminnan luonne.

Hallitus seuraa ja valvoo palkitsemispolitiikan toimivuutta, palkitsemisen kilpailukykyä sekä sitä, miten palkitsemispolitiikka edistää yhtiön ja konsernin pitkäjänteisiä tavoitteita ja esittää tarvittaessa yhtiökokoukselle muutoksia yhtiön palkitsemispolitiikkaan.

Palkitsemispolitiikkaa muutettaessa hallitus selostaa merkittävät muutokset. Lisäksi hallitus selostaa, miten uudessa palkitsemispolitiikassa on otettu huomioon yhtiökokouksen päätös edellisestä palkitsemispolitiikasta ja kannanotot, jotka on esitetty aiemman palkitsemispolitiikan vahvistamisen jälkeen julkistettujen palkitsemisraporttien yhtiökokouksenkäsittelyssä.

Yhtiön hallitus hyväksyy ja esittää yhtiön palkitsemispolitiikan yhtiökokoukselle.

Palkitsemispolitiikka on esitettävä yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein. Palkitsemispolitiikan olennaiset muutokset on lisäksi aina esitettävä yhtiökokoukselle. Yhtiökokous päättää, kannattaako se esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava.

Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat ja näiden suhteelliset osuudet

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

Kannustinohjelmat koostuvat vuosittaisesta lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmästä sekä pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmästä.

Toimitusjohtajan peruspalkan tulee olla linjassa yhtiön ja sen osakkeenomistajien edun kanssa. Peruspalkan tulee olla työmarkkinavertailussa kilpailukykyinen, jotta osaavia ammattilaisia saadaan houkuteltua ja pidettyä yrityksen palveluksessa.

Lyhyen aikavälin tulospalkkio

Toimitusjohtajalle voidaan maksaa vuosittain määräytyvä suoritepalkkio. Yhtiön hallitus asettaa toimitusjohtajan suoritusavoitteet. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkion suoritusjakso on vuoden mittainen.

Hallituksen vuosittain ennalta määrittämien kriteerien täytyessä toimitusjohtaja voi olla oikeutettu suoritepalkkioon, joka voi olla enimmillään 75 % kiinteästä vuosipalkasta.

Hallituksen määrittämissä kriteereissä voidaan ottaa huomioon yhtiön strategian toteutumiselle keskeisiä talouteen, liiketoiminnan tai omistaja-arvon kehittymiseen, asiakas- tai henkilöstötyytyväisyyteen, laatuun ja yritysvastuuseen liittyviä tavoitteita. Yhtiön hallitus arvioi kriteerien täyttymisen.

Pitkän aikavälin tulospalkkio

Pitkän aikavälin tulospalkkion tarkoitus on kannustaa toimitusjohtajaa työskentelemään pitkällä aikavälillä omistaja-arvoa lisäten ja sitouttaa toimitusjohtajaa entisestään yhtiöön.

Toimitusjohtaja on kulloinkin yhtiön päättämän osake- tai optiopalkkiojärjestelmän piirissä.

Optio-oikeudet jaetaan konserniin kuuluvan yhtiön palveluksessa oleville avainhenkilöille osana konsernin avainhenkilöiden kannustin- ja sitouttamisjärjestelmää. Optio-oikeuksien ehdoissa määritellään niihin liittyvät sitouttamisjaksot ja omistusvelvollisuus.

Yhtiö voi jakaa optioita tai osakepalkkioita yhtiön palveluksessa oleville avainhenkilöille ja toimitusjohtajalle osana konsernin avainhenkilöiden kannustin- ja sitouttamisjärjestelmää.

Yhtiöllä ei ole tällä hetkellä voimassa olevaa optio-ohjelmaa.

Eläkejärjestely

Toimitusjohtajan eläketurva on järjestetty lakisääteisellä eläketurvalla (YEL), joka tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädetyllä tavalla. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy työntekijän eläkelain perustella.

Irtisanomisehdot

Toimissopimuksessa voidaan sopia toimitusjohtajaan sovellettavasta irtisanomisajasta. Toimitusjohtajan irtisanoutumisaika on 3 kuukautta ja yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajan irtisanomisaika on 12 kuukautta. Toimissuhteen päättymiseen ei liity erillistä erorahaa. Lisäksi

toimissopimuksessa voidaan sopia toimitusjohtajan kanssa muistakin irtisanomisehdoista, kuten esimerkiksi siitä, että toimitusjohtaja on oikeutettu jo annettuun optio-ohjelmaan kaikissa tilanteissa, mukaan lukien irtisanomistilanteessa.

Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Yhtiön palkitsemispolitiikassa ei sovelleta lykkäviä ehtoja taikka ehtoja, joiden perusteella voidaan vaatia suoritettuja etuuksia takaisin muutoin kuin optio-oikeuksien osalta. Optio-oikeuksien osalta lähtökohtana on, että avainhenkilö menettää optionsa, mikäli työsuhde yhtiöön päättyy. Yhtiön hallitus voi kuitenkin päättää poiketa edellä mainitusta ehdosta toimitusjohtajan toimissopimuksen ehdoissa.

5 VÄLIAIKAISTA POIKKEAMISTA KOSKEVAT EDELLYTYKSET

Palkitsemispolitiikasta voi poiketa väliaikaisesti, jos se on tarpeen yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi, ottaen huomioon yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys.

Voimassa olevasta palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa poikkeuksellisissa olosuhteissa, joissa yhtiön keskeiset toimintaedellytykset ovat palkitsemispolitiikan yhtiökokouskäsitteilyn jälkeen muuttuneet esimerkiksi toimitusjohtajan vaihdoksen, yritysjärjestelyiden, kuten fuusion tai ostotarjouksen seurauksena tai sääntelyssä tapahtuneiden muutosten seurauksena, eikä voimassa oleva toimielinten palkitsemispolitiikka olisi enää tarkoituksenmukainen näissä muuttuneissa olosuhteissa.

Jos palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, yhtiön on valmisteltava uusi palkitsemispolitiikka, joka käsitellään seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Yhtiön hallitus arvioi tarpeet palkitsemispolitiikan poikkeamiselle ja päättää poikkeamisesta. Väliaikainen poikkeaminen tulee selostaa palkitsemisraportissa.

6 PALKITSEMISPOLITIIKAN SAATAVILLA PITO

Yhtiö pitää voimassa olevan palkitsemispolitiikkansa yleisön saatavilla internetsivuillaan.

Yhtiö on hyväksynyt tämän palkitsemispolitiikan alun perin yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa vuonna 2020. Yhtiön hallitus on päättänyt esittää politiikan muuttumattomana yhtiön varsinaiselle yhtiökokoukselle vuonna 2024. Tämä palkitsemispolitiikka on voimassa vuoden 2028 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, ellei sitä korvata muutetulla versiolla tätä aiemmin.