

Tikkurilan palkitsemispolitiikka

Sisältö

1.	JOHDANTO	2
1.1.	Perusteet	2
2.	PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSI	3
2.1.	Hallitus.....	3
2.2.	Toimitusjohtaja	3
3.	HALLITUKSEN PALKITSEMISEN PERIAATTEET	4
4.	TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN PERIAATTEET	4
4.1.	Toimitusjohtajan vuosittaista kokonaispalkitsemista koskevat hallituksen ohjeet	4
4.2.	Toimitusjohtajan kannustinjärjestelmien aikajännettä koskevat hallituksen ohjeet...	5
4.3.	Toimitusjohtajan kannustinjärjestelmien ansaintakriteereitä ja tavoiteasetantaa koskevat hallituksen ohjeet	5
4.4.	Palkitsemisen pääelementit.....	6
4.5.	Palkkion leikkaaminen ja takaisinperintä.....	9
4.6.	Irtisanomisaika ja erokorvaus	9
5.	ERITYISTILANTEET	10

1. JOHDANTO

Tikkurila Oyj:n palkitsemispolitiikka sisältää Tikkurila Oyj:n hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen käytännöt ja periaatteet. Palkitsemispolitiikka esitetään Tikkurilan varsinaiselle yhtiökokoukselle. Palkitsemispolitiikan valmistelee palkitsemisvaliokunta ja hyväksyy hallitus, minkä jälkeen palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle. Yhtiökokous tekee palkitsemispolitiikasta neuvoa-antavan päätöksen. Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään 4 vuoden välein tai jos se muuttuu olennaisesti.

Tikkurilan palkitsemisvaliokunta on ottanut palkitsemispolitiikan valmistelussa huomioon Hallinnointikoodin 2020 suositukset sekä arvopaperimarkkinalain ja osakeyhtiölain uudet säännökset. Palkitsemisvaliokunta seuraa ja arvioi palkitsemispolitiikkaa varmistaakseen sen, että se noudattaa yhtiön strategiaa ja tulosperusteisen palkitsemisen periaatteita. Lisäksi palkitsemisvaliokunta ottaa huomioon yhtiökokouksen äänestystulokset ja palkitsemispolitiikkaa koskevat osakkeenomistajien kommentit.

1.1. Perusteet

Palkitsemispolitiikan tavoitteena on varmistaa, että yhtiö noudattaa suorituspohjaisia palkitsemiskäytäntöjä. Tikkurila on luonut palkitsemiskäytännöt, jotka edistävät yhtiön menestystä ja omistaja-arvon luomista pitkällä aikavälillä. On myös tärkeää, että palkitsemispolitiikka mahdollistaa kyvykkään johdon ja hallitusten jäsenten houkuttelemisen ja sitouttamisen yhtiöön. Palkitsemispolitiikka perustuu seuraaviin pääperiaatteisiin:

- Kokonaispalkitsemisen ansaintamahdollisuuden tulee olla riittävän kilpailukykyinen suhteessa markkinatasoon
- Suoriteperusteiset kannustinjärjestelmät muodostavat merkittävän osan toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen ansaintamahdollisuudesta
- Suurin osa suoriteperusteisista kannustinjärjestelmistä korostaa pitkän aikavälin suoriutumista ja niillä on yhteys omistaja-arvon kehitykseen
- Toimitusjohtajan muuttuviin kannustinjärjestelmiin on asetettu osakeomistusedellytys ja takaisinperintäehto mahdollisten riskien välttämiseksi

Palkitsemispolitiikka on yhdenmukainen Tikkurilan henkilöstöön sovellettavien palkitsemiskäytäntöjen kanssa. Osa henkilöstön muuttuvan palkitsemisen ansaintakriteereistä on yhteneväisiä toimitusjohtajan kannustinjärjestelmissä käytettävistä kriteereistä. Tikkurilan palkitsemispolitiikan tarkoitus on varmistaa

johdon palkitsemisen vahva yhteys yhtiön suoriutumiseen, tämän vuoksi muuttuva palkitseminen muodostaa merkittävimmän osan toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta.

2. PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSI

2.1. Hallitus

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tekemän ehdotuksen perusteella. Osakkeenomistajien nimitystoimikunnassa on kolmen suurimman osakkeenomistajan edustajat, joiden lisäksi Tikkurilan hallituksen puheenjohtaja toimii osakkeenomistajien nimitystoimikunnan asiantuntijajäsenenä.

2.2. Toimitusjohtaja

Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee toimitusjohtajan palkitsemista koskevat asiat. Palkitsemisvaliokunta arvioi toimitusjohtajan palkitsemisen tarkoituksenmukaisuutta varmistaakseen, että palkitseminen on yhtiön strategian, liiketoiminnan vaatimusten ja osakkeenomistajien etujen mukaista. Arvioinnissa hyödynnetään ulkopuolisia asiantuntijoita sekä palkitsemiseen liittyvää tutkimustietoa, jotta voidaan varmistaa toimitusjohtajan palkitsemistason asianmukaisuus vertailukelpoisten yhtiöiden kanssa.

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta. Toimitusjohtaja ei ole hallituksen eikä palkitsemisvaliokunnan jäsen eikä osallistu omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoon.

Osana toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta voi olla Tikkurilan osakkeita tai osakeliitännäisinä instrumentteja toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukaistamiseksi ja palkitsemisen yhdistämiseksi suoriutumiseen. Yhtiökokous tai hallitus yhtiökokouksen valtuuttamana päättää osakeanneista, optio-oikeuksien tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta voimassa olevien lakien ja sääntelyn mukaisesti. Hallitus päättää palkkioiden maksamisesta toimitusjohtajalle.

Palkitsemispolitiikka on voimassa vuoteen 2024 asti. Palkitsemispolitiikan riittävä joustavuus mahdollistaa sen toteutuksen koko sen elinkaaren ajan. Hallitus voi palkitsemispolitiikan puitteissa käyttää harkintavaltaa esimerkiksi päättäessään kannustinjärjestelmien ansaintakriteereistä, niiden tavoitetasoista ja painotuksista sekä ansaintamahdollisuuksista varmistaakseen, että kannustinjärjestelmät pysyvät asianmukaisina ja tukevat Tikkurilan strategiaa.

3. HALLITUKSEN PALKITSEMISEN PERIAATTEET

Yhtiökokous päättää hallituksen palkitsemisesta. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee ehdotuksen yhtiökokoukselle.

Hallituksen palkitsemista koskevan päätöksen perusteena on varmistaa kilpailukykyinen ja tehtävän vaatavuutta, velvoitteita ja työmäärää vastaava palkitseminen.

4. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN PERIAATTEET

4.1. Toimitusjohtajan vuosittaista kokonaispalkitsemista koskevat hallituksen ohjeet

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä kuukausipalkasta luontoisetuineen, muuttuvista suorituksien perustuvista lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien palkkioista ja mahdollisista muista palkitsemispolitiikan mukaisista elementeistä.

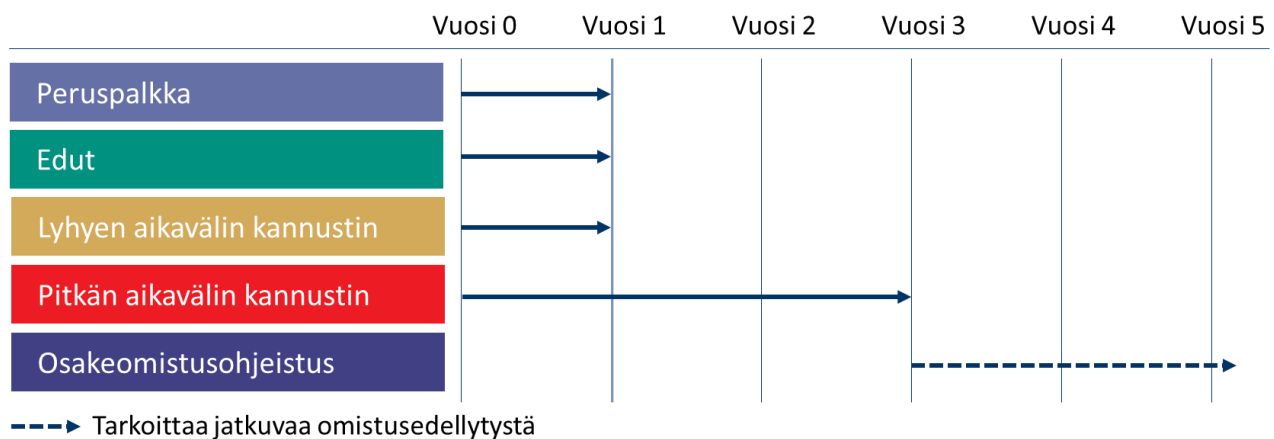
Suoriteperusteiset kannustinjärjestelmät muodostavat merkittävän osan toimitusjohtajan vuosittaisesta palkitsemisesta. Pitkän aikavälin osakepohjaiset kannustinjärjestelmät muodostavat suurimman osan toimitusjohtajan muuttuvan palkitsemisen ansaintamahdollisuudesta. Täten varmistetaan vahva yhteys toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien tavoitteiden kanssa.

Kiinteän palkitsemisen osuus suhteessa muuttuvaan palkitsemiseen ja lyhyen aikavälin palkitsemisen osuus suhteessa pitkän aikavälin palkitsemiseen määritellään yhtiön liiketoimintatilanteen mukaan tarkoituksenmukaisen palkitsemiskokonaisuuden varmistamiseksi. Hallitus päättää vuosittaisista palkitsemiselementeistä, niiden painoarvoista, ansaintakriteereistä ja tavoitteista huomioiden Tikkurilan strategia ja pitkän aikavälin tavoitteet sekä tyypilliset markkinakäytännöt.

Hallitus asettaa tavoite- ja enimmäistason joko rahamääräisenä tai osakkeiden lukumääränä sekä lyhyen että pitkän aikavälin palkitsemiselle. Osakepohjaisissa järjestelmissä palkitsemisen arvo lasketaan aina käyttämällä Tikkurilan osakkeen vallitsevaa hintaa ansaintajakson alkaessa.

4.2. Toimitusjohtajan kannustinjärjestelmien aikajännettä koskevat hallituksen ohjeet

Vuosittain alkavan kannustinjärjestelmän jakson aikajana



Suoriteperusteisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän sitouttamisaika on vähintään kolme vuotta, jotta se tukee palkitsemisen yhtenevyyttä yhtiön strategian ja omistaja-arvon kanssa pitkällä aikavälillä.

Sitouttamisaikana voi olla yksi tai useita 1—3 vuoden pituisia ajanjaksoja riippuen siitä, minkä hallitus näkee kulloisessakin strategisessa vaiheessa tarkoituksenmukaiseksi.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella ansaitut Tikkurilan osakkeet ovat pääsääntöisesti toimitusjohtajan käytettävissä, kun sitouttamisaika on päättynyt. Toimitusjohtajan odotetaan kuitenkin kerryttävän osakeomistustaan yhtiössä siten, että hänen osakeomistuksensa vastaa hänen kiinteän bruttovuosipalkkansa arvoa. Hallitus voi asettaa aiheellisiksi katsomiaan luovutusrajoituksia palkkiona annettuihin osakkeisiin omistusvelvoitteen täyttämiseksi.

4.3. Toimitusjohtajan kannustinjärjestelmien ansaintakriteereitä ja tavoiteasetantaa koskevat hallituksen ohjeet

Hallitus valitsee vuosittain tarkoituksenmukaisimmat ansaintakriteerit jokaiselle kannustinjärjestelmälle. Muuttuvaa palkitsemista käytetään palkitsemaan sekä yhtiön taloudellisesta menestyksestä että omistaja-arvon luomisesta. Hallitus määrittää ansaintakriteerien tavoitteet ja niiden mittaamisperiaatteet niiden tavoiteasetannan yhteydessä.

Kannustinjärjestelmien tavoitteet perustuvat yhteen tai useaan alla olevista kriteereistä:

- taloudellisiin ja operatiivisiin kriteereihin, jotka kohdistuvat kannattavaan kasvuun, toiminnan tehokkuuteen ja yhtiön kehitykseen
- osakkeen kokonaistuottoon ja muihin omistaja-arvoon perustuviin kriteereihin, jotka liittyvät pitkäaikaisen omistaja-arvon luomiseen
- strategiaan kriteereihin, jotka kohdistuvat strategiseen kehitykseen ja uudistumiseen sekä yritysvastuuseen

4.4. Palkitsemisen pääelementit

ELEMENTTI	TARKOITUS JA YHTEYS STRATEGIAAN	KUVAUS
Peruspalkka ja edut	Tarkoituksena on tarjota Tikkurilan liiketoiminnan laajuutta ja monimuotoisuutta kuvastava, riittävän kilpailukykyinen palkitseminen.	<p>Peruspalkka sisältää verotettavia luontaisetuja.</p> <p>Peruspalkka määräytyy markkinatason, henkilön osaamisen ja kokemuksen perusteella.</p> <p>Peruspalkkaa tarkastellaan vähintään vuosittain.</p>
Lisäeläkejärjestelyt	Tarkoituksena on tarjota paikallisen markkinakäytännön mukainen eläketulo.	<p>Tällä hetkellä toimitusjohtajalla ei ole lisäeläkejärjestelmää. Hallitus arvioi jatkuvasti tilannetta ja tekee tarpeelliset päätökset liiketoiminnan vaatimusten ja markkinakäytännön mukaisesti.</p> <p>Mahdolliset lisäeläkejärjestelmät ovat maksuperusteisia eläkejärjestelmiä.</p>

**Lyhyen aikavälin
kannustinjärjestelmät**

Tarkoituksena on ohjata Tikkurilan liiketoimintastrategian mukaista suoriutumista lyhyen aikavälin taloudellisten ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja palkita niiden saavuttamisesta.

Suoritusta mitataan vuoden ajan ja palkkio maksetaan mittausvuoden päättymisen jälkeen saavutetun suoriutumisen perusteella. Ansaintakriteerin perusteella ei makseta palkkiota, jos kyseisen ansaintakriteerin vähimmäistasoa ei saavuteta.

**Pitkän aikavälin
kannustinjärjes-
telmät**

Tarkoituksena on palkita pitkäaikaisen omistaja-arvon luomisesta ja asetettujen strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta.

Tarkoituksena on yhdistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien tavoitteet. Tarkoituksena on lisätä toimitusjohtajan omistusta Tikkurilassa osakeomistusohjeistuksen mukaisesti.

Toimitusjohtajalla voi olla osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä, jotka palkitsevat yhtiön suoriutumisesta ja/tai jotka kannustavat sijoittamaan Tikkurilan osakkeisiin ja/tai sitouttavat toimitusjohtajan Tikkurilaan.

Tällä hetkellä Tikkurilan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä on suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä, joka tarjoaa toimitusjohtajalle mahdollisuuden ansaita palkkiona ennalta määrätyn määrän Tikkurilan osakkeita.

Palkkion maksaminen riippuu hallituksen asettamien kriteerien tavoitteiden saavuttamisesta ja toimisuhteen jatkumisesta.

Tilanteen vaatiessa, hallitus voi poikkeuksellisesti kohdentaa osan vuosittaisen osakeallokaation osakkeista ansaittavaksi työsuhteen jatkuvuuden perusteella sitouttamistarkoituksessa.

Hallitus päättää ansaittavien osakkeiden enimmäismäärän. Lisäksi palkkioon asetetaan yläraja (esimerkiksi kiinteän vuosipalkan kerrannaisena).

Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot maksetaan yleensä Tikkurilan osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään

kattamaan palkkion maksuun liittyvät verot ja veronluonteiset maksut.

**Osakeomistus-
ohjeistus**

Tarkoituksena on lisätä osakeomistusta ja yhdistää toimitusjohtajan ja Tikkurilan osakkeenomistajien tavoitteet.

Tarkoituksena on, että toimitusjohtajan osakeomistus Tikkurilassa kasvaa arvoon, joka vastaa toimitusjohtajan kiinteän vuosipalkan arvoa. Hallitus voi asettaa luovutusrajoituksia palkkiona maksetuille osakkeille, jos katsoo sen tarpeelliseksi.

4.5. Palkkion leikkaaminen ja takaisinperintä

Hallituksella on oikeus leikata kannustinjärjestelmien palkkioita tai lykätä palkkioiden maksua yhtiön kannalta sopivampaan ajankohtaan, jos yhtiöstä riippumattomat olosuhteiden muutokset johtaisivat yhtiölle tai toimitusjohtajalle olennaisesti haitallisempaan lopputulokseen.

Hallituksella on oikeus peruuttaa palkkio kokonaan tai osittain, jos se katsoo tarpeelliseksi muuttaa yhtiön tilinpäätöstietoja ja näillä muutoksilla olisi vaikutusta palkkion määrään. Lisäksi hallituksella on oikeus peruttaa palkkio, jos toimitusjohtaja on toiminut lain tai yhtiön eettisten sääntöjen vastaisesti.

4.6. Irtisanomisaika ja erokorvaus

Jos toimitusjohtajan johtajasopimus päättyy, toimitusjohtajalle maksettava korvaus määritetään sopimusvelvoitteiden ja kannustinjärjestelmien ehtojen mukaisesti.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on molemmin puolin kuusi kuukautta. Jos yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan johtajasopimuksen, hänelle maksetaan lisäksi kuuden kuukauden palkkaa vastaava erokorvaus.

Jos toimitusjohtajan johtajasopimus päättyy, hallitus voi harkintansa mukaan päättää, maksetaanko toimitusjohtajalle lyhyen ja/tai pitkän aikavälin palkkioita kokonaan tai osittain johtajasopimuksen päättymisvuonna tai sen jälkeen. Hallitus voi lisäksi asettaa ehtoja palkkion maksamiselle.

Toimitusjohtajan eläkeikä on Suomen työntekijän eläkelain mukainen.

5. ERITYISTILANTEET

On Tikkurilan ja sen osakkeenomistajien edun mukaista, että hallitus pystyy reagoimaan odottamattomiin tilanteisiin poikkeamalla väliaikaisesti tietyistä palkitsemispolitiikassa määritellyistä periaatteista. Hallitus voi poiketa palkitsemispolitiikasta huolellisen harkinnan jälkeen seuraavissa tilanteissa:

- Uuden toimitusjohtajan nimittäminen
- Merkittävä yrityskauppa, sulautuminen, jakautuminen tai muu yritysjärjestely
- Merkittävä muutos Tikkurilan strategiassa
- Välittömät ulkoisista tekijöistä johtuvat sitouttamistarpeet
- Muutokset lainsäädännössä, viranomaissääntelyssä, verotuksessa tai muissa vastaavissa tilanteissa
- Muu tärkeä syy kuten olennaiset ja merkittävät muutokset yhtiön toimintaedellytyksissä palkitsemispolitiikan yhtiökokouskäsitteilyn jälkeen

Muutokset voivat koskea palkitsemiselementtejä, johtajasopimukseen sovellettavia muita keskeisiä ehtoja ja kannustinjärjestelmien rakenteita, kannustininstrumentteja ja -mekanismeja sekä kannustinjärjestelmien aikajänteitä, ansaintakriteereitä ja ansaintamahdollisuuksia sen mukaan, mitä katsotaan välttämättömäksi, jotta voidaan varmistaa Tikkurilan omistaja-arvon kehitys pitkällä aikavälillä. Palkitsemispolitiikasta poikkeamisesta tiedotetaan avoimesti Tikkurilan osakkeenomistajille.