

# Toimielinten palkitsemispolitiikka

**GOFORE**

Gofore Oyj  
1710128-9

Peltokatu 34  
33100 Tampere

# 1 JOHDANTO

Tässä Gofore Oyj:n palkitsemispolitiikassa ("palkitsemispolitiikka") esitetään Gofore Oyj:n ("Gofore" tai "Yhtiö") yleiset periaatteet sekä päätöksentekoprosessit hallituksen sekä toimitusjohtajan ("toimielimet") palkitsemiselle. Toimitusjohtajaan sovellettavia periaatteita sovelletaan tarvittaessa myös mahdolliseen toimitusjohtajan sijaiseen, kun toimitusjohtajan sijainen toimii asemansa perusteella väliaikaisena toimitusjohtajana.

Palkitsemispolitiikan tavoitteena on tukea Yhtiön strategisten tavoitteiden toteuttamista sekä edistää sen kilpailukykyä ja pitkän tähtäimen taloudellista menestystä. Lisäksi tavoitteena on myötävaikuttaa omistaja-arvon positiiviseen kehitykseen ja sitouttaa Yhtiön hallitus ja toimitusjohtaja pitkäjänteisesti Yhtiön tavoitteisiin.

Palkitseminen Goforella on kytketty sekä Yhtiön lyhyen että pitkän aikavälin kasvuun ja kannattavuuteen, mitä kautta palkitseminen edistää Yhtiön liiketoimintastrategiaa ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Yhtiö noudattaa henkilöstön palkitsemisessa (mukaan lukien osakeperusteisessa palkitsemisessa) seuraavia keskeisiä periaatteita, jotka tukevat liiketoimintastrategian toteutumista:

- Palkitseminen on kokonaisuutena tutkitusti kilpailukykyistä
- Palkitseminen houkuttelee ja sitouttaa yhtiöön
- Palkitseminen on tasa-arvoista, oikeudenmukaista ja helposti ymmärrettävää
- Palkitseminen on kannustavaa ja ohjaa liiketoiminnan strategisten tavoitteiden saavuttamiseen ja palkitsee kyvystä ottaa vastuuta liiketoiminnan pitkäjänteisestä onnistumisesta, paremman työyhteisön rakentamisesta sekä kyvystä palvella Goforen nykyisiä ja tulevia asiakkaita
- Kokonaispalkitsemisen taso perustuu tehtävien vaativuuteen
- Palkitsemisella tuetaan osakkeenomistajien, asiakkaiden ja henkilöstön etujen yhteneväisyyttä

Yhtiön toimielinten palkitsemiseen sovelletaan lähtökohtaisesti samoja palkitsemien periaatteita kuin henkilöstön palkitsemiseen.

Yhtiön palkitsemispolitiikka esitellään Yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa vähintään joka neljäs vuosi ja aina kun siihen ehdotetaan merkittäviä muutoksia. Yhtiön hallitus on hyväksynyt tämän politiikan ja se esitellään Yhtiön varsinaiselle yhtiökokoukselle vuonna 2024. Tämä palkitsemispolitiikka on voimassa vuoden 2028 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, ellei sitä korvata muutetulla versiolla tätä aiemmin. Aiempi palkitsemispolitiikka hyväksyttiin Goforen varsinaisessa yhtiökokouksessa 8.4.2020. Palkitsemisraportti esitellään vuosittain Yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Palkitsemispolitiikkaa laadittaessa on huomioitu voimassa oleva lainsäädäntö ja Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodi 2020 ("Hallinnointikoodi"). Tähän palkitsemispolitiikkaan tehdyt olennaiset muutokset koskevat erityisesti toimitusjohtajan palkitsemista, johon on mm. tehty täsmennyksiä muuttuviin palkanosiin sekä lisätty osakeomistusta koskeva suositus. Myös hallituksen palkitsemisen kuvausta on täydennetty ja väliaikaista poikkeamista koskevia edellytyksiä on täsmennetty. Muutoksilla on lisäksi haluttu tuoda esiin palkitsemisen periaatteiden ja yhtiön liiketoimintastrategian välistä yhteyttä. Osakkeenomistajat eivät ole esittäneet kannanottoja yhtiökokouksissa palkitsemispolitiikan tai palkitsemisraporttien käsittelyn yhteydessä

Yhtiön omistusrakenteen vuoksi hallitus voi päättää, että jotkut hallituksen jäsenet voivat olla myös Yhtiön palveluksessa erillisillä toimi- tai työsuhteen ehdoilla, jotka noudattavat Yhtiön yleisiä toimi- tai työsuhteen periaatteita. Näiden hallituksen jäsenten toimi- ja työsuhteisiin liittyvä palkitseminen perustuu erillisiin toimi- tai työsuhteen ehtoihin ja se voi koostua kiinteästä peruspalkasta luontoisetuineen ja vuosittaisista Yhtiön kannattavuuteen ja/tai pitkän aikavälin tavoitteisiin perustuvista kannustimista hallituksen hyväksymien periaatteiden mukaisesti.

Eturistiriitojen välttämiseksi hallituksen jäsenet, joilla on erilliset toimi- tai työsuhteen ehdot, eivät osallistu **näitä ehtoja koskevaan** päätöksentekoon ja niiden valmisteluun. Asiasta riippumattomat hallituksen jäsenet tekevät nämä päätökset.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista arvioidaan säännöllisesti suhteessa yleisiin markkinakäytäntöihin vastaavissa tehtävissä toimivien henkilöiden osalta.

## 2 PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS

### 2.1 Palkitsemispolitiikan valmistelu, hyväksyminen ja seuranta

Yhtiön hallitus on perustanut Hallinnointikoodin mukaisen palkitsemisvaliokunnan. Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee palkitsemispolitiikan ja hallitus hyväksyy tämän esiteltäväksi yhtiökokoukselle. Palkitsemispolitiikan noudattamista, toimivuutta ja tuloksia seurataan palkitsemisvaliokunnassa ja hallituksessa.

Yhtiön hallitus hyväksyy palkitsemispolitiikan esiteltäväksi yhtiökokoukselle tarvittaessa ja vähintään neljän vuoden välein. Yhtiökokous tekee päätöksen siitä, kannattaako se esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Päätös on neuvoa-antava. Jos yhtiökokouksen enemmistö ei kannata sille esitettyä palkitsemispolitiikkaa, tarkistettu palkitsemispolitiikka esitetään viimeistään seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle. Näissä tapauksissa päätös hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta perustuu yhtiökokoukselle esitettyyn palkitsemispolitiikkaan, kunnes tarkistettu palkitsemispolitiikka on käsitelty yhtiökokouksessa.

Palkitsemisvaliokunnan tehtävänä on valvoa, että palkitsemiskäytännöt ovat Yhtiön palkitsemispolitiikan ja voimassa olevan sääntelyn mukaisia. Palkitsemisvaliokunta seuraa vuosittain palkitsemispolitiikan toteutumista ja esittää hallitukselle tarvittaessa toimenpide-ehdotuksensa palkitsemispolitiikan toteutumisen varmistamiseksi.

Hallitus esittää vuosittain varsinaiselle yhtiökokoukselle palkitsemisvaliokunnan valmisteleman palkitsemisraportin, jonka avulla osakkeenomistajat voivat arvioida miten toimielinten palkitseminen on noudattanut voimassa olevaa palkitsemispolitiikkaa ja miten palkitseminen edistää Yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

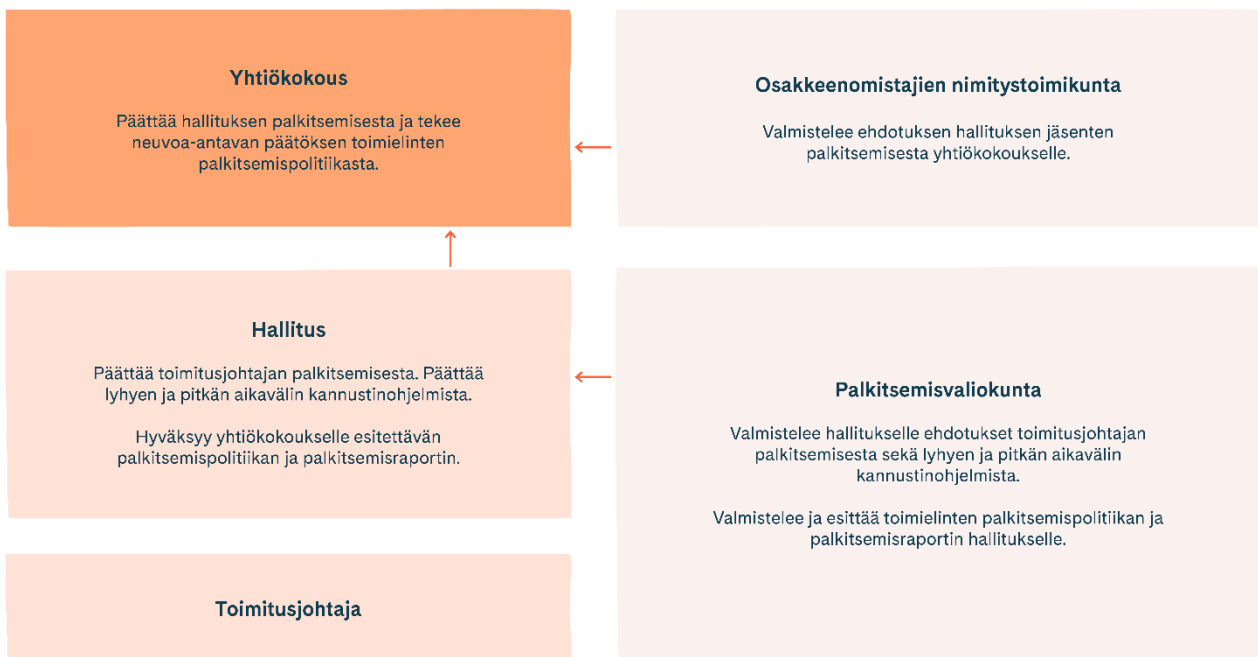
Palkitsemisen osalta on huomioitu eturistiriitakysymykset. Eturistiriidat estetään siten, ettei palkittava voi olla mukana päättämässä omasta palkitsemisestaan.

## 2.2 Toimielinten palkitseminen

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta vastaa hallituksen jäsenten palkitsemista koskevien esitysten valmistelusta yhtiökokoukselle. Hallituksen palkitsemisesta päättää yhtiökokous lähtökohtaisesti osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella. Päätös hallituksen jäsenten palkitsemisesta on perustuttava yhtiökokoukselle esitettyyn ja voimassa olevaan palkitsemispolitiikkaan.

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan johtajasopimuksen ehdot palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen ja palkitsemispolitiikan mukaisesti. Palkitsemisvaliokunta seuraa ja arvioi säännöllisesti palkitsemispolitiikan ja toimitusjohtajan palkitsemisen tehokkuutta ja asianmukaisuutta varmistaakseen, että ne ovat liiketoiminnan vaatimusten, strategian ja osakkeenomistajien etujen mukaiset. Palkitsemispolitiikan tavoitteena on tarjota toimitusjohtajalle kokonaispalkitseminen, joka motivoi toimitusjohtajaa ja tarjoaa hänelle tasapainoisen ja markkinoiden mukaisen kokonaispalkitsemisen, joka pohjautuu Yhtiön pitkän aikavälin strategian ja kilpailukyvyn ja osakkeenomistajien tavoitteiden mukaisen kestäväen taloudellisen tuloksen toteutumiseen.

Yhtiön toimielinten palkkiot voidaan maksaa kokonaan tai osittain osakkeina tai muina osakeliitännäisinä instrumentteina kulloinkin voimassa olevan lainsäädännön ja muun sääntelyn mukaisesti yhtiökokouksen päätöksen tai yhtiökokouksen hallitukselle myöntämän valtuutuksen puitteissa.



### 3 HALLITUKSEN PALKITSEMISEN KUVAUS

Hallituksen palkitsemisesta päättää yhtiökokous lähtökohtaisesti osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella.

Hallituksen palkitseminen voi muodostua yhdestä tai useammasta osatekijästä. Käytännössä hallituksen palkkio muodostuu kiinteästä kuukausi- tai vuosipalkkiosta ja mahdollisista kokouskohtaisista palkkioista. Hallituksen puheenjohtajalle sekä hallituksen nimittämien valiokuntien puheenjohtajille voidaan maksaa korotettua palkkiota. Palkan ja palkkion lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan korvaus heille aiheutuneista matkakuluista.

Mikäli hallituksen jäsen on toimi- tai työsuhteessa yhtiöön, hänelle maksetaan lisäksi toimi- tai työsuhteeseen perustuva palkka. Tilanteissa, joissa muu kuin toimi- tai työsuhteessa oleva hallituksen jäsen osallistuu hallitustyöskentelyyn ulkopuolella projektiluontoisesti Yhtiön toiminnan kehittämiseen, voidaan kyseisestä työstä maksaa erillinen kohtuullinen korvaus hallituksen päätöksellä.

Hallituksen jäsenelle maksetut palkkiot voidaan maksaa kokonaan tai osittain rahana ja/tai osakkeina. Mikäli palkkiota maksetaan yhtiön osakkeina, yhtiökokous voi päättää osakkeiden mahdollisista luovutusrajoituksista tai -suosituksista.

### 4 TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN KUVAUS

#### 4.1 Yleistä

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta ja muista taloudellisista etuuksista palkitsemisvaliokunnan tekemän valmistelun perusteella. Kaikki muutokset toimitusjohtajan palkkaan ja palkitsemiseen tehdään ainoastaan hallituksen hyväksynnällä.

Toimitusjohtajan palkitsemista koskevat seikat soveltuvat myös mahdolliseen toimitusjohtajan sijaiseen. Selvyyden vuoksi todetaan, että palkitsemisen tason ja rakenteen osalta hallitus ei kuitenkaan ole toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta päättäessään sidottu toimitusjohtajan palkitsemiseen.

Kun toimitusjohtaja estyy hoitamasta tehtävänsä, sijainen ryhtyy hoitamaan väliaikaisen toimitusjohtajan tehtävää ja hallitus voi päättää palkita väliaikaisen toimitusjohtajan tästä tehtävästä samalla tavalla kuin toimitusjohtajan tässä politiikassa kuvatulla tavalla.

#### 4.2 Palkitsemisen osatekijät ja niiden määräytymisperusteet

Toimitusjohtajan palkitseminen muodostuu lähtökohtaisesti kiinteästä palkasta ja vuosittain päätettävistä lyhyen aikavälin kannustinpalkkioista. Lisäksi toimitusjohtaja voi olla oikeutettu pitkän aikavälin kannustinpalkkioihin ja sitouttamisohjelmiin. Tämän lisäksi toimitusjohtajalle voidaan myöntää erillinen, kohtuullinen lisäeläkejärjestely tai muita mahdollisia etuja, joilla varmistetaan osaavan toimitusjohtajan sitoutuminen Yhtiön kehitykseen.

Kiinteä palkka vahvistetaan toimitusjohtajasopimuksessa. Kiinteän palkan määrittelyssä huomioidaan toimitusjohtajan ammatillinen osaaminen, vastuut sekä yleinen palkkataso vastaavista tehtävistä.

Mahdollinen toimitusjohtajan lyhyen ja/tai pitkän aikavälin kannustinpalkkio on sidottu lähtökohtaisesti yhtiön taloudelliseen menestykseen ja strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Yhtiön hallitus päättää lähtökohtaisesti vuosittain toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkion ansaintakriteerit ja kullekin kriteerille asetettavat tavoitteet ansaintajakson alussa ja tarkastelee toteumaa ansaintajakson lopussa.

Toimitusjohtajalle mahdollisesti maksettava lyhyen ja/tai pitkän aikavälin kannustinpalkkio voidaan maksaa kokonaan tai osittain rahana ja/tai osakkeina.

Yhtiö voi hallituksen päätöksellä päättää lyhyen ja/tai pitkän aikavälin kannustinpalkkion maksamatta jättämisestä joko osittain tai kokonaan, mikäli se katsotaan tarpeelliseksi.

Alla esitettyssä taulukossa on esitetty toimitusjohtajan palkitsemisen osatekijöiden pääpiirteet:

Palkitsemisen osatekijät	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kuvaus ja periaatteet
Kiinteä peruspalkka	Tarkoituksena on tarjota kilpailukyinen kiinteä palkka, joka mahdollistaa korkeatasoisen, kokeneen ja osaavan toimitusjohtajan rekrytoinnin ja sitouttamisen.	<p>Hallitus määrittelee toimitusjohtajan kiinteän peruspalkan bruttopalkkana. Osa palkasta voidaan korvata asunto- tai autoedulla. Kiinteän palkan määrittelyssä huomioidaan toimitusjohtajan ammatillinen osaaminen, vastuut sekä yleinen palkkataso vastaavista tehtävistä.</p> <p>Peruspalkkaa tarkistetaan vuosittain osana toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen arviointia.</p>
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio	Tarkoituksena on kannustaa ja palkita toimitusjohtajaa hänen suoriutumisehensä vuoden sisällä tai muulta hallituksen määrittelemältä ajanjaksolta perustuen vuosittain asetettaviin ansaintakriteereihin ja mittareihin, jotka tukevat konsernin liiketoimintastrategiaa sekä kestäväää ja kannattavaa kasvua.	<p>Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio perustuu Yhtiön lyhyen aikavälin kannustinpalkkiojärjestelmään, jonka alaiset ohjelmat hallitus hyväksyy vuosittain.</p> <p>Hallitus asettaa toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelman ansaintakriteerit ja mittarit, niiden painotukset ja tavoitetasot vuosittain varmistaakseen, että ne ovat merkityksellisiä toimitusjohtajan tehtävässä ja tukevat konsernin liiketoimintastrategiaa sekä kestäväää ja kannattavaa kasvua.</p> <p>Lyhyen aikavälin kannustinpalkkion vuosittainen enimmäismäärä on rajoitettu 150 %:iin vuosittaisesta kiinteästä peruspalkasta.</p>
Pitkän aikavälin kannustinpalkkio	Tarkoituksena on kannustaa ja sitouttaa toimitusjohtaja Yhtiöön ja tarjota toimitusjohtajalle kilpailukyinen pitkän aikavälin kannustinpalkkio, joka voi olla käteis- ja/tai osakeperusteinen, perustuen vuosittain päätettäviin kannustinohjelmiin, joiden tarkoituksena on yhtenäistää osakkeenomistajien ja toimitusjohtajan edut Yhtiön arvon kehittämiseksi pitkällä aikavälillä yhtiön strategian ja pitkän aikavälin tavoitteiden mukaisesti.	<p>Pitkän aikavälin kannustinpalkkio perustuu Yhtiön pitkän aikavälin kannustinpalkkiojärjestelmään, jonka alaiset ohjelmat hallitus hyväksyy vuosittain.</p> <p>Hallitus päättää ohjelmakohtaisesti ansaintakriteereistä, rakenteesta, mittareista ja tavoitetasoista pitkän aikavälin kannustinohjelmissa, joihin toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan. Pitkän aikavälin kannustinohjelmat voivat käsittää yhden tai useamman rakenteen kuten esimerkiksi suoriteperusteisen osakepalkkio-ohjelman tai rakenteen, jossa toimitusjohtajan on tehtävä oma sijoitus Yhtiön osakkeisiin taikka muita rakenteita.</p> <p>Hallitus asettaa pitkän aikavälin kannustinohjelman ansaintakriteerit ja mittarit, niiden painotukset ja tavoitetasot varmistaakseen, että ne yhdistävät osakkeenomistajien ja toimitusjohtajan edut Yhtiön arvon kehittämiseksi pitkällä aikavälillä yhtiön strategian ja pitkän aikavälin tavoitteiden mukaisesti.</p>

		<p>Pitkän aikavälin kannustinpalkkion vuosittainen enimmäismäärä on rajoitettu 150 %:iin vuosittaisesta kiinteästä peruspalkasta.</p> <p>Pitkän aikavälin kannustinpalkkion ansaintajakso on vähintään kolme vuotta, ellei hallitus määrittele kannustinpalkkiota koskevan ohjelman ehtoissa toisin.</p> <p>Jos pitkän aikavälin kannustinpalkkiota maksetaan Yhtiön osakkeina, hallitus voi päättää osakkeiden mahdollisista luovutusrajoituksista tai -suosituksista.</p>
CrewShare – henkilöstön osakesäästöohjelma	<p>Tarkoituksena on tarjota toimitusjohtajalle mahdollisuus osallistua henkilöstön CrewShare-osakesäästöohjelmaan, jonka tarkoituksena on motivoida henkilöstöä sijoittamaan Yhtiön osakkeisiin ja ryhtymään osakkeenomistajiksi sekä yhdistää osakkeenomistajien, henkilöstön ja johdon tavoitteet ja sitoutuminen Yhtiön arvon kehitykseen ja omistaja-arvon kasvattamiseen pitkällä aikavälillä.</p>	<p>Hallitus päättää vuosittain henkilöstön osakesäästöohjelman (ns. CrewShare) ehdot. Osallistuminen on vapaaehtoista. Ohjelmassa osallistujalle tarjotaan mahdollisuus säästää osuus palkastaan ja käyttää kertyneet säästöt se Yhtiön osakkeiden hankintaan 10 prosentin alennuksella kulloinkin voimassa olevan sääntelyn mukaisesti.</p> <p>Kahden vuoden mittaisen osakkeiden omistusjakson jälkeen Gofore antaa ohjelmaan osallistuneille henkilöille bruttopalkkiona yhden lisäosakkeen kutakin kolmea säästöillä hankittua osaketta kohden, ellei hallitus määrittele ohjelmaa koskevissa ehtoissa toisin. Hallitus voi lisäksi päättää ohjelman ehtoissa mahdollistaa suoriteperusteisten lisäosakepalkkioiden liittämisen ohjelmaan, perustuen hallituksen asettamiin mittareihin ja niiden painotuksiin ja tavoitetasoihin.</p> <p>Myös toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan CrewShare-ohjelmaan.</p>
Eläke	<p>Tarkoituksena on tarjota kilpailukykyinen ja markkinakäytännön mukainen eläkejärjestely, joka mahdollistaa toimitusjohtajan palkitsemisen pitkäaikaisesta suoriutumisesta.</p>	<p>Hallitus voi päättää tarjota toimitusjohtajalle paikallisen markkinakäytännön mukaisen, kilpailukykyisen maksuperusteisen tai muun taloudellisilta ehdoiltaan vastaavan lisäeläkejärjestelyn. Toimitusjohtaja voi jäädä eläkkeelle hallituksen määrittämässä paikallisen markkinakäytännön mukaisessa eläkeiässä.</p>
Muut taloudelliset edut	<p>Tarkoituksena on tarjota käteis- ja osakeperusteisen palkitsemisen ohella paikallisen markkinakäytännön mukaiset kilpailukykyiset ja edut kyseiseen työtehtävään.</p>	<p>Toimitusjohtaja on oikeutettu yhtiön kulloinkin noudattaman käytännön sekä paikallisten markkinakäytäntöjen mukaisiin etuihin. Kyseisiin etuihin voi kuulua esimerkiksi auto-, matkapuhelin-, lisävakuutus- sekä asuntoetu.</p>
Osakeomistus-suositus		<p>Hallitus suosittelee, että toimitusjohtaja omistaa yhtiön osakkeita määrän, joka vastaa vähintään vuoden bruttomääristä peruspalkkaa.</p>

#### 4.4 Toimisuhteen keskeiset ehdot

Toimitusjohtajasopimuksessa sovitaan kirjallisesti toimitusjohtajan toimituspuhteen keskeisistä ehdoista, kuten irtisanomisajasta, mahdollisesta erokorvauksesta ja lisäeläkeoikeudesta sekä kilpailu- ja houkuttelukiellosta. Ehdot sovitaan siten, että ne vastaavat sopimuksen allekirjoitushetkellä voimassa olevaa paikallista markkinakäytäntöä ja yhtiön tilannetta. Hallitus päättää toimitusjohtajasopimuksen hyväksymisestä.

#### 4.5 Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien ehdot saattavat oikeuttaa hallituksen lykkäämään tietyissä tilanteissa kannustinpalkkion maksamista. Tällöin Yhtiö lykkää muuttuvan palkkion maksamista sovellettavan sääntelyn ja yhtiön kulloinkin soveltaman käytännön mukaisesti. Lykkäyksen jälkeen maksettavan palkkion suuruus on riippuvainen Yhtiön taloudellisesta kehityksestä lykkäysajanjakson aikana hallituksen arvioon perustuen, ja sen määrä voi olla jopa nolla.

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien ehdot saattavat myös oikeuttaa hallituksen peruuttamaan tai perimään takaisin tietyissä tilanteissa jo maksettuja kannustinpalkkioita.

Yhtiöllä on aina myös oikeus periä takaisin jo maksettu kannustinpalkkio, mikäli maksun jälkeen ilmenee, että palkkion saanut henkilö on toimillaan vaarantanut Yhtiön taloudellisen aseman, rikkonut Yhtiötä koskevaa sääntelyä, toiminut vastoin Yhtiön toimintaperiaatteita ja menettelytapoja tai laiminlyönnillään myötävaikuttanut tällaiseen menettelyyn. Toimitusjohtaja lähtökohtaisesti menettää toimituspuhteen päättyessä sellaiset mahdolliset lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien mukaiset palkkiot, mukaan lukien CrewShare -henkilöstön osakesäästöohjelmaan liittyvät palkkiot, joita toimitusjohtaja ei ole vastaanottanut sinä päivänä, kun ilmoitus työ- tai toimituspuhteen päätymisestä on annettu. Edellä mainitusta poiketen hallitus voi päättää, että toimitusjohtaja saa pitää palkkiot tai osan niistä. Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä voi olla erityisiä ehtoja palkkioiden maksamisesta toimituspuhteen päättyessä muun muassa pysyvän työkyvyttömyyden, kuoleman, eläkkeelle siirtymisen tai esimerkiksi yritysjärjestelyn tilanteissa.

### 5 VÄLIAIKAISTA POIKKEAMISTA KOSKEVAT EDELLYTYKSET

Yhtiö voi väliaikaisesti poiketa yhtiökokoukselle esitetystä palkitsemispolitiikasta, mikäli muutoin Yhtiön pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamisen ja strategian toteutumisen arvioidaan vaarantuvan. Poikkeaminen voi koskea palkitsemisen kaikkia osia. Väliaikaiseksi poikkeamaksi katsotaan korkeintaan 18 kuukauden mittainen ajanjakso.

Palkitsemisvaliokunta valmisteleo poikkeamisehdotuksen hallituksen hyväksyttäväksi. Hallituksen palkitsemisen osalta poikkeamisesta päättää yhtiökokous ja toimitusjohtajan osalta Yhtiön hallitus.

Mahdollisuus poiketa väliaikaisesti toimielinten palkitsemispolitiikasta on tarkoitettu sovellettavaksi vain poikkeuksellisissa olosuhteissa. Väliaikaista poikkeamista voidaan harkita seuraavissa tilanteissa:

- Uuden toimitusjohtajan nimittäminen
- Toimitusjohtajan sijaisen nimittäminen väliaikaiseksi toimitusjohtajaksi
- Merkittävä muutos Yhtiön rakenteessa, organisaatiossa tai omistuksessa, kuten yrityskauppa, sulautuminen tai jakautuminen, julkinen ostotarjous tai liikkeen luovutus, joka koskee merkittävää osaa Yhtiön liiketoiminnoista
- Merkittävä sisäisestä tai ulkoisesta tekijästä aiheutuva muutos Yhtiön strategiassa
- Muutokset verotuksessa tai muussa lainsäädännössä
- Muu painava ja oikeutettu syy tarkistaa toimitusjohtajan palkitsemista

Poikettaessa politiikan mukaisista toimintatavoista ja periaatteista poikkeama dokumentoidaan ja raportoidaan hallitukselle, sekä osana palkitsemisraporttia vuotuisessa yhtiökokouksessa.

Yhtiöllä on oikeus tehdä palkitsemispolitiikkaan muita kuin olennaisia muutoksia esittämättä muutettua politiikkaa yhtiökokoukselle. Tällaisia muutoksia ovat esimerkiksi erilaiset teknisluontoiset ja terminologiset muutokset. Myös lainsäädännön muutos voi olla peruste tehdä muita kuin olennaisia muutoksia toimielinten palkitsemispolitiikkaan.

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