

Panostaja Oyj:n palkitsemispolitiikka

Tämä palkitsemispolitiikka määrittelee periaatteet Panostaja Oyj:n hallituksen ("hallitus") ja toimitusjohtajan ("toimitusjohtaja") palkitsemiselle. Toimitusjohtajaan sovellettavia periaatteita sovelletaan tarvittaessa myös mahdolliseen varatoimitusjohtajaan.

1. Johdanto

Panostaja Oyj:n palkitsemispolitiikan tulee varmistaa yhtiön ja sen osakkeenomistajien yhteisiä pitkän aikavälin etuja ja kannustaa sekä sitouttaa motivoituja ja osaavia hallituksen jäseniä ja toimitusjohtajaa toimimaan yhteisten tavoitteiden mukaisesti. Palkitsemispolitiikan keskeisenä periaatteena on rahapalkkioiden lisäksi pitkäaikaisen ja merkittävän osakkuuden rakentaminen ja yhtiön osakkeilla palkitseminen erilaisten palkkiojärjestelmien kautta.

Toimitusjohtajalla on muuttuva palkitsemisen osuus, joka liittyy yhtiön liiketoimintastrategiaan ja pitkäaikaiseen taloudelliseen menestykseen. Toimitusjohtajan muuttuva palkitseminen perustuu sekä lyhyen aikavälin että pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamiseen.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen rakenteesta ja tasosta päätettäessä otetaan huomioon yhtiön työntekijöiden palkka- ja työsuhteiden ehdot, jotta palkitsemissuhde muodostuu oikeudenmukaiseksi ja kannustavaksi.

Hallitus on palkitsemispolitiikan valmistelussa ottanut huomioon Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n laatiman hallinnointikoodin 2025 ja kesäkuussa 2026 voimaan tulevan uuden hallinnointikoodin, sekä arvopaperimarkkinalain ja osakeyhtiölain säännökset. Palkitsemispolitiikka 2026 esitetään Panostaja Oyj:n varsinaiselle yhtiökokoukselle 15.4.2026. Se korvaa vuoden 2024 palkitsemispolitiikan ja on voimassa yhtiön varsinaiseen yhtiökokoukseen 2030 asti, ellei olennaisia muutoksia ehdoteta tai ellei hallitus muutoin päätä, että tarkistettu palkitsemispolitiikka olisi saatettava aikaisemmin yhtiökokouksen hyväksyttäväksi neuvoo-antavalla päätöksellä.

Aikaisempi palkitsemispolitiikka hyväksyttiin neuvoo-antavasti vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Tähän palkitsemispolitiikkaan on lisätty tietoa toimitusjohtajan pitkän aikavälin palkitsemisesta ja muutoinkin avattu tarkemmin toimitusjohtajan muuttuvaa palkitsemista, sekä tehty muita yleisiä parannuksia. Tämän palkitsemispolitiikan liitteessä on esitelty muutokset suhteessa edelliseen palkitsemispolitiikkaan.

2. Päätöksentekoprosessin kuvaus

Tämän palkitsemispolitiikan on valmistellut Panostaja Oyj:n hallitus esitettäväksi yhtiön varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoo-antavasti hyväksyttäväksi. Hallitus seuraa säännöllisesti Panostaja Oyj:n palkitsemiskäytäntöjen vastaavuutta tähän palkitsemispolitiikkaan sekä muiden listayhtiöiden käytäntöihin. Palkitsemispolitiikan hyväksymisessä, arvioinnissa ja täytäntöönpanossa huomioidaan aina tapauskohtaisesti mahdolliset eturistiriitatilanteet. Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen tapahtuu yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan puitteissa.

Palkitsemisesta päättää palkittavan nimittänyt toimielin tämän palkitsemispolitiikan mukaisesti. Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää Panostaja Oyj:n yhtiökokous. Hallituksen jäsenten palkitseminen perustuu vuosittain suurimpien (vähintään 10 %) osakkeenomistajien esitykseen yhtiökokoukselle, joka päättää palkkioiden tason. Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimisuhteen keskeisistä ehdoista päättää Panostaja Oyj:n hallitus.

Osakeyhtiölain mukaan yhtiökokous tai sen valtuuttamana yhtiön hallitus päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia voidaan antaa Panostaja Oyj:n hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle osana palkitsemista. Edellä esitetyllä tavalla palkittaessa palkitsemisesta päättää palkittavan nimittänyt toimielin.

3. Hallituksen palkitsemisen kuvaus

Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää Panostaja Oyj:n varsinainen yhtiökokous vuosittain. Hallituksen jäsenten palkitseminen perustuu suurimpien osakkeenomistajien (vähintään 10 %) esitykseen yhtiökokoukselle, joka päättää palkkioiden tason vuosittain.

Panostaja Oyj:n toimintamallin mukaan sijoituskohteiden (tytäryhtiöiden tai osakkuusyhtiöiden) hallituksissa voi toimia Panostaja Oyj:n toimihenkilöiden lisäksi myös muita ulkopuolisia hallituksen jäseniä. Lähtökohtaisesti Panostaja Oyj:n hallituksen jäsenet eivät toimi hallituksessa muissa Panostaja-konsernin yhtiöissä tai osakkuusyhtiöissä muutoin kuin poikkeustilanteissa, jolloin päätöksen asiasta tekee Panostaja Oyj:n hallitus.

4. Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus

A. PALKITSEMISSA KÄYTETTÄVÄT PALKITSEMISEN OSAT, NÄIDEN SUHTEELLISET OSUUDET JA MUUTTUVIEN PALKITSEMISEN OSIEN MÄÄRÄYTYMISPERUSTEET

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimisuhteen keskeisistä ehdoista päättää Panostaja Oyj:n hallitus. Palkitsemispolitiikka määrittää puitteet, joiden raameissa hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta. Toimitusjohtajalla on kirjallinen toimitusjohtajasopimus, jonka mukainen palkka on kiinteä ja se voi sisältää myös luontoisetuja. Kiinteän palkan määrä on siten kilpailukykyinen, että se ottaa huomioon sekä markkinatilanteen että tehtävän edellyttämät vaatimukset. Kiinteän palkan määrää arvioidaan vuosittain.

Toimitusjohtajan palkitsemiseen voi kuulua kiinteän palkan lisäksi muuttuvia palkitsemisen osia, kuten erilaisia lyhyen ja/tai pitkän aikavälin palkkiojärjestelmiä. Muuttuvan palkitsemisen rakenteen päättää yhtiön hallitus. Eläke-etuudet voivat olla osa kokonaispalkitsemista hallituksen päätöksellä.

Hallitus päättää palkitsemisen osien suhteesta siten, että ne tukevat parhaiten yhtiön strategisia ja taloudellisia tavoitteita. Lyhyen aikavälin tavoitteet ovat lähtökohtaisesti yhtiön tai sen sijoituskohteiden kehittämiseen ja taloudellisiin tavoitteisiin ja/tai vastuullisuuteen liittyviä mitattavia tavoitteita. Pitkän aikavälin palkitsemisen perusteet mittaavat erityisesti yhtiön liiketoimintamallin mukaisten sijoituskohteiden irtaantumisen tuottoa ja niiden vaikutusta yhtiön osakkeen kokonaistuottoon, jossa huomioidaan myös osakkeenomistajille maksetut osingot. Toimitusjohtajan pitkän aikavälin palkitsemiseen perustuvat palkkiot voivat muodostua arvoltaan korkeaksi suhteessa kiinteään palkkaan, mikäli yhtiön sijoituskohteiden irtaantumistuotot ja sitä kautta myös yhtiön osakkeen kokonaistuotto kehittyvät merkittävästi.

Lyhyen aikavälin muuttuva palkitseminen

Hallitus asettaa lyhyen aikavälin palkitsemisen osalta palkitsemisen rakenteen, osuuden ja palkitsemisen edellytyksenä olevat tavoitteet vuosittain. Lyhyen aikavälin muuttuvan palkitsemisen tavoitteet voivat perustua sekä yhtiön että sen sijoituskohteiden taloudelliseen tai tulokselliseen suoriutumiseen, sijoituskohteiden omistaja-arvoa lisäävien mitattavien hankkeiden toteuttamiseen sekä kestävyysseikkoihin ja vastuullisuuteen tai muihin hallituksen päättämiin mitattaviin yhtiön tai sijoituskohteiden strategian toteutumista edistäviin tavoitteisiin. Yhtiön liiketoiminnan luonteesta – erityisesti sijoituskohteiden vaihtuvuudesta – johtuen kestävyys- ja vastuullisuusmittarit sisällytetään pääsääntöisesti lyhyen aikavälin palkitsemistavoitteisiin. Tavoitteet asetetaan niin, että ne luovat omistaja-arvoa joko yhtiössä tai sen sijoituskohteissa. Tavoitteiden toteutumista ja niihin liittyviä mittareita seurataan säännöllisesti kalenterivuoden aikana. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkitseminen voi tapahtua joko yhtiön avainhenkilöille suunnatun lyhyen aikavälin palkkiojärjestelmän puitteissa, jossa toimitusjohtajalla voi kuitenkin olla muita avainhenkilöitä korkeampi ansaintamahdollisuus, tai erikseen toimitusjohtajalle perustetun lyhyen aikavälin palkkiojärjestelmän puitteissa.

Lyhyen aikavälin muuttuvan palkitsemisen määrä, jonka hallitus määrittelee vuosittain, voi olla enintään 50 % toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta myöntämishetkellä. Mahdolliset palkkiot määritellään ensisijaisesti Panostaja Oyj:n osakkeiden kappale-

määränä ja hallitus voi määritellä myös vuosittaisen osakkeiden maksimimäärän, jota lyhyen aikavälin palkkio ei voi ylittää. Lyhyen aikavälin muuttuvan palkitsemisen perusteella maksettava palkkio maksetaan ansaintajakson päätyttyä (ansaintajakson kesto pääsääntöisesti yksi vuosi) ensisijaisesti osakkeiden ja rahan yhdistelmänä, jolloin rahamäärä vastaa osakepalkinnasta aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Vaihtoehtoisesti ansaintajakson palkkio voidaan suorittaa toimitusjohtajalle kokonaan rahana, jolloin palkkionsaajan tulee ostaa palkkiojärjestelmän mukaisesti ansaitsemansa osakkeet. Lyhyen aikavälin osakepalkkiojärjestelmästä saatavat osakkeet on omistettava ennalta sovitun ajan (vähintään 2 vuotta) asianomaisen ansaintajakson päättymisestä alkaen ja ehdoissa on sovittu tilanteista, joissa ansaitut osakkeet voivat palautua Panostaja Oyj:n omistukseen.

Pitkän aikavälin muuttuva palkitseminen

Hallitus päättää pitkän aikavälin palkitsemisen osalta palkitsemisen rakenteen, osuuden ja palkitsemisen edellytyksenä olevat tavoitteet ansaintajaksoittain. Pitkän aikavälin palkitsemisen enimmäisansaintamahdollisuus palkkiojärjestelmän koko kestoalta voi olla myöntämishetkellä enintään 150 % toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta. Mahdolliset pitkän aikavälin muuttuvat palkkiot määritellään Panostaja Oyj:n osakkeiden kappalemääränä. Toimitusjohtajan pitkän aikavälin palkitseminen voi tapahtua joko yhtiön avainhenkilöille suunnatun pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän puitteissa, jossa toimitusjohtajalla voi kuitenkin olla muita avainhenkilöitä korkeampi ansaintamahdollisuus, tai erikseen toimitusjohtajalle perustetun pitkän aikavälin palkkiojärjestelmän puitteissa.

Hallitus asettaa pitkän aikavälin palkkiojärjestelmien ansaintajaksojen ansaintakriteerit, tavoitteet ja menetelmät, joilla tavoitteiden täyttymistä arvioidaan, yhtiön palkitsemispolitiikan asettamissa raameissa. Pitkän aikavälin palkkiojärjestelmien ansaintajaksojen keston tulee olla markkinakäytännön mukainen ja vähintään 3 vuotta, ellei hallitus erityisistä syistä näe perustelluksi käyttää lyhyempää ajanjaksoa. Ansaintakriteerien ja niiden tavoitteiden on perustuttava Panostaja Oyj:n osakkeen kurssikehitykseen ja osakkeenomistajien kokonaistuottoon liittyviin ja/tai pitkän aikavälin strategiisiin tavoitteisiin tai muihin hallituksen tarpeelliseksi näke-miin osakkeenomistajien etua edistäviin tavoitteisiin siten, että niillä edistetään Panostaja Oyj:n liiketoimintaa ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Tavoitteiden toteutumista seurataan ansaintajakson aikana ja palkitsemisesta päätettäessä verrataan ansaintajakson alussa asetettuja tavoitteita toteutuneisiin lukuihin.

Pitkän aikavälin muuttuvan palkitsemisen perusteella maksettava palkkio maksetaan ansaintajakson päätyttyä ensisijaisesti osakkeiden ja rahan yhdistelmänä, jolloin rahamäärä vastaa osakepalkinnasta aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Vaihtoehtoisesti ansaintajakson palkkio voidaan suorittaa toimitusjohtajalle kokonaan rahana, jolloin palkkionsaajan tulee ostaa palkkiojärjestelmän mukaisesti ansaitsemansa osakkeet. Toimitusjohtajan on omistettava pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmästä mahdollisesti saamansa osakkeet, kunnes ne vapautuvat palkkiojärjestelmän mukaisesta luovutusrajoituksesta ansaintajakson päättymisestä alkaen joko kahden vuoden kuluessa portaittain tai kahden vuoden kuluttua kerralla, palkkiojärjestelmän ehdoista riippuen.

Osakeomistajuus

Toimitusjohtajan kokonaispalkitsemiseen liittyvänä keskeisenä periaatteena on toimitusjohtajan pitkäaikaisen ja merkittävän osakkeenomistajuuden varmistaminen. Tämän mahdollistamiseksi Panostaja Oyj:n hallituksella on mahdollisuus käyttää rahoitus- ja lainoitusjärjestelyjä, joilla on varmistettavissa toimitusjohtajan riittäväksi katsottava osakeomistus Panostaja Oyj:ssä. Osana palkkiojärjestelmiä toimitusjohtajaa voidaan suositella kerryttämään tai hänen voidaan edellyttää kerryttävän osakeomistusta muulla tavoin yhtiössä niin, että hänen osakeomistuksensa arvo yhtiössä vastaa vähintään hänen kiinteää vuosipalkkaansa.

B. TOIMISUHTEeseen SOVELLETTAVAT MUUT KESKEISET EHDOT

Panostaja Oyj:n hallitus päättää toimitusjohtajan toimitushteen muista ehdoista. Toimitusjohtajan irtisanomisaika ja erorahan suuruus on sovittu kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa ja niiden periaatteissa ja määrissä sovelletaan tavanomaisia toimitusjohtajien irtisanomisaikoja. Toimitusjohtajasopimuksessa on sovittu toimitusjohtajaa koskevasta kilpailukieltoehdosta.

C. PALKITSEMISEN LYKKÄÄMISTÄ JA MAHDOLLISTA TAKAISINPERINTÄÄ KOSKEVAT EHDOT

Panostaja Oyj:n hallitus voi päättää toimitusjohtajan palkitsemisen osittaisesta tai täydellisestä lykkäämisestä tai takaisinperinnästä, mikäli toimitusjohtajan toimitusuhde Panostaja Oyj:hin tai Panostaja-konsernin muuhun yhtiöön on päätynyt ennen pitkän aikavälin tai lyhyen aikavälin palkkiojärjestelmän ansaintajakson päättymistä tai mikäli toimitusuhde puretaan ennen lyhyen aikavälin palkkiojärjestelmän ansaintajakson päättymistä seuraavan ennalta sovitun ajanjakson päättymistä. Lisäksi hallituksella on oikeus painavasta syystä pienentää, peruuttaa tai periä jo maksettua lyhyen aikavälin ja pitkän aikavälin palkkioita takaisin, mikäli niiden myöntämiseen liittyy taloudelliseen raportointiin tai muutoin palkitsemiseen vaikuttanut merkittävä väärinkäytöstilanne tai muu palkkiojärjestelmän ehdoissa yksilöity syy.

5. Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Panostaja Oyj:n hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen on tapahduttava yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan puitteissa. Palkitsemispolitiikasta voidaan kuitenkin poiketa väliaikaisesti, kun poikkeaminen tapahtuu yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi ja poikkeaminen voi hallituksen täyden harkintavallan perusteella koskea mitä tahansa palkitsemispolitiikan ja maksettavien palkkioiden elementtejä, esimerkiksi palkkion määrää, lajia, osia ja/tai edellytyksiä sekä niihin sovellettavia ehtoja. Tällaisia tilanteita voi esiintyä mm. toimitusjohtajan vaihtumisen, merkittävien yritysjärjestelyjen sekä merkittävien sisäisistä tai ulkoisista tekijöistä aiheutuvien strategiamuutosten yhteydessä. Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa myös sääntelyssä, kuten verotuksessa, tapahtuvien muutosten vuoksi.

Poikkeamatilanteessa Panostaja Oyj:n hallitus päättää muista paitsi hallituksen jäseniä koskevien palkkioiden muutoksista. Poikkeamatilanteessa poikkeamat raportoidaan seuraavassa palkitsemisraportissa ja esitellään varsinaiselle yhtiökokoukselle. Mikäli palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, yhtiö valmistelee uuden palkitsemispolitiikan, joka käsitellään seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Liite

OLENNAISET MUUTOKSET EDELLISEEN POLITIIKKAAN, JOKA KÄSITELTY YHTIÖKOKOUKSESSA 7.2.2024

- Täydennetty palkitsemispolitiikan johdantoa
- Täydennetty päätöksentekoprosessin kuvausta
- Lisätty toimitusjohtajan palkitsemisen osaksi pitkän aikavälin muuttuva palkitseminen
- Lisätty lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisen tavoitteiden yleiset kuvaukset
- Tarkennettu lyhyen aikavälin muuttuvan palkitsemisen enimmäismäärä sekä lisätty pitkän aikavälin muuttuvan palkitsemisen enimmäismäärä ja ansaintajakson vähimmäispituus