

YHTIÖKOKOUSKUTSU, KOHTA 11

NEO INDUSTRIAL OYJ:N TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIikka (27.2.2020)

Neo Industrial Oyj:n palkitsemispolitiikka ("palkitsemispolitiikka") sisältää Neo Industrial Oyj:n ("Neo Industrial" tai "yhtiö") hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen yleiset ohjeet ja periaatteet. Toimitusjohtajaa koskevat menettelytavat koskevat myös mahdollista toimitusjohtajan sijaista.

JOHDANTO

Toimielinten palkitsemispolitiikan tulee varmistaa yhtiön ja sen osakkeenomistajien yhteisiä pitkän aikavälin etuja ja kannustaa sekä sitouttaa motivoituja ja osaavia toimielinten jäseniä toimimaan yhteisten tavoitteiden mukaisesti.

PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSIN KUVAUS

Hallitus käsittelee ja hyväksyy palkitsemispolitiikan esiteltäväksi yhtiökokoukselle.

Palkitsemisesta päättää palkittavan nimittänyt toimielin.

HALLITUKSEN PALKITSEMISEN KUVAUS

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta liittyen heidän hallitustyöskentelyynsä ja siihen liittyvään lakien ja sääntelyn mukaisiin tehtäviin ja vastuisiin. Yhtiökokous hyväksyy vuosittain hallituksen palkkiot hallitustyöskentelystä omana kohtanaan yhtiökokouksen esityslistassa.

Neo Industrialin omistusrakenteen vuoksi yhtiön hallituksen jäsen voi toimia tytäryhtiöiden hallituksessa ja saada siitä erilliskorvauksen. Lisäksi hallitus voi päättää erillispalkitsemisesta yhtiön hallituksen jäsenen käyttäessä aikaansa yhtiölle tärkeän hankkeen (rahoituksen, yrityskaupan, sopimuksen) toteuttamiseksi. Kaikki maksetut palkkiot ilmoitetaan palkkioraportilla.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN KUVAUS

Hallitus päättää toimitusjohtajan johtajasopimuksen ehdot palkitsemispolitiikan mukaisesti.

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta luontoisetuineen ja muuttuvista kannustimista eli suoriteperusteisesta palkitsemisesta. Toimitusjohtajan muuttuviin kannustimiin kuuluvat yhtiön pitkän aikavälin tavoitteisiin perustuva kannustinjärjestelmä sekä vuosittainen kannustinjärjestelmä. Muulla henkilöstöllä voi olla vuosittainen kannustinjärjestelmä.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä ansaintajaksot ovat vähintään kolme vuotta. Jokaisella ansaintajaksolla voi olla yksi tai useampia ansaintakriteereitä.

Hallitus määrittää selkeästi kunkin ansaintakriteerin mittaamistavan ja enimmäispalkkion samanaikaisesti tavoiteasetannan kanssa. Palkkiota ei makseta, ellei hallituksen ansaintakriteerille asettamaa vähimmäistavoitetta saavuteta.

Päättyessään kokonaispalkitsemisen tasoista ja rakenteista hallitus ottaa huomioon taloudelliset ja operatiiviset tulokset sekä ei-taloudelliset Neo Industrialin pitkän aikavälin tavoitteet.

PALKKION PIENENTÄMINEN JA TAKAISINPERINTÄ

Hallituksella on oikeus alentaa palkkion määrää, jos se katsoo, että palkitsemiselementti johtaisi kohtuuttomaan tulokseen poikkeuksellisista olosuhteista johtuen sinä ajanjaksona, jona etukäteen määritellyt ansaintakriteerien tavoitteet on saavutettu tai olisi saavutettu.

Lisäksi hallitus voi periä takaisin toimitusjohtajalta muuttuvia palkkioita väärinkäytöstilanteessa tai vääristeltyjen taloudellisten tai muiden tietojen seurauksena.

IRTISANOMISAIKA JA EROKORVAUS

Jos toimitusjohtajan johtajasopimus päättyy, maksettava korvaus määritetään paikallista lainsäädäntöä, maakohtaisia menettelytapoja, sopimusvelvoitteita ja kannustin- ja etuusjärjestelmien ehtoja koskevan oikeudellisen harkinnan mukaisesti.

Nykyisessä toimitusjohtajan johtajasopimuksessa irtisanomisaika on 3 kuukautta ja hän on johtajasopimuksen päättymisen vuoksi oikeutettu 9 kuukauden palkkaa vastaavaan erokorvaukseen. Lähtökohtana on, että toimitusjohtaja menettää hänen johtajasopimuksensa irtisanomistilanteessa ei-vapaat kannustinpalkkiot. Toimitusjohtajan johtajasopimuksen päättyessä häntä koskee kilpailukiello.

ERITYISTILANTEET

Hallitus voi huolellisen harkinnan jälkeen päättää poiketa väliaikaisesti yhtiökokouksen vahvistamasta palkitsemispolitiikasta tietyissä erityistilanteissa, mikäli hallitus arvioi sen olevan Neo Industrialin osakkeenomistajien, taloudellisen kehityksen ja kilpailuaseman kannalta perusteltua pitkällä aikavälillä.

Palkitsemispolitiikasta poikkeamisesta kerrotaan avoimesti osakkeenomistajille viimeistään seuraavassa palkitsemisraportissa, joka käsitellään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.