

# HONKARAKENNE OYJ:N PALKITSEMISPOLITIikka

## 1. JOHDANTO

Tässä palkitsemispolitiikassa kuvataan Honkarakenteen hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen käytännöt ja periaatteet. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan myös mahdollisesti nimitettävään varatoimitusjohtajaan tai toimitusjohtajan sijaiseen. Palkitsemispolitiikan valmistelee ja hyväksyy yhtiön hallitus tai mahdollisesti nimitetty palkitsemisvaliokunta, minkä jälkeen palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle. Yhtiökokous tekee palkitsemispolitiikasta neuvoa-antavan päätöksen. Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein tai jos se muuttuu olennaisesti.

Honkarakenteen hallitus on ottanut palkitsemispolitiikan valmistelussa huomioon Hallinnointikoodin 2020 suositukset sekä arvopaperimarkkinalain ja osakeyhtiölain säännökset. Hallitus tai mahdollisesti valittava palkitsemisvaliokunta seuraa ja arvioi palkitsemispolitiikkaa varmistaakseen sen, että se noudattaa yhtiön strategian mukaista toimintaa sekä tuloksellisuutta. Lisäksi hallitus tai mahdollisesti valittava palkitsemisvaliokunta ottaa huomioon yhtiökokouksen äänestystulokset ja palkitsemispolitiikkaa koskevat osakkeenomistajien kommentit.

Palkitsemispolitiikka perustuu seuraaviin pääperiaatteisiin:

- Kokonaispalkitsemisen ansaintamahdollisuuden tulee olla riittävän kilpailukykyinen suhteessa markkinatasoon.
- Suoriteperusteiset kannustinjärjestelmän muodostavat osan toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen ansaintamahdollisuudesta.
- Osa suoriteperusteista kannustinjärjestelmistä korostaa pitkän aikavälin suoriutumista ja niillä on yhteys omistaja-arvon kehitykseen ja yhtiön strategiaan.

## 2. PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSI

Hallitus

Yhtiökokous päättää hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä maksettavista palkkioista ja niiden määräytymisperusteista.

Toimitusjohtaja

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta ja hänelle maksettavista muista korvauksista. Toimitusjohtajan palkitsemisen tulee noudattaa voimassa olevaa palkitsemispolitiikkaa.

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

Toimitusjohtaja ei ole hallituksen eikä mahdollisesti nimettävän palkitsemisvaliokunnan jäsen eikä osallistu omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoon.

### 3. HALLITUKSEN PALKITSEMISEN PERIAATTEET

Yhtiökokous päättää hallituksen palkitsemisesta. Hallituksen palkitsemisen tulee olla voimassa olevan palkitsemispolitiikan mukainen. Hallitus tai mahdollisesti nimitettävä palkitsemisvaliokunta valmistelee ehdotuksen hallituksen palkitsemisesta yhtiökokoukselle.

Hallituksen jäsenten palkitseminen voi muodostua vuosi- tai kuukausipalkkiosta ja/tai kokouspalkkioista. Lisäksi hallituksen jäsenille voidaan yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti maksaa korvauksia matkakustannuksista ja/tai muista hallitustyöstä välittömästi aiheutuvista kustannuksista.

Hallitus- ja mahdolliset valiokuntapalkkiot voivat sisältää yhtiökokouksen päätöksen mukaan joko rahana ja/tai kokonaan tai osittain yhtiön osakkeina tai osakesidonnaisina instrumentteina annettavia elementtejä palkitsemispolitiikan puitteissa.

Jos yhtiön työntekijä on hallituksen jäsen, hänen hallituspalkkionsa määräytyy samoin perustein kuin muiden hallituksen jäsenten ja hänen työsuhteensa perusteella maksettava palkka ja muut etuudet määräytyvät työsuhteeseen kulloinkin soveltuvien ehtojen perusteella.

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

### 4. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN PERIAATTEET

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimitusjohtajan toimisopimuksen ehdoista päättää hallitus. Toimitusjohtajan palkitsemisen tulee noudattaa voimassa olevaa palkitsemispolitiikkaa.

Toimitusjohtajan palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä kuukausipalkasta luontaisetuineen, muuttuvista suorituksien perustuvista lyhyen ja/tai pitkän aikavälin kannustejärjestelmien palkkioista ja mahdollisista muista palkitsemispolitiikan mukaisista elementeistä.

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

Lyhyen ja/tai pitkän aikavälin kannustejärjestelmät muodostavat suoritusperusteisen osan toimitusjohtajan palkitsemisesta.

Lyhyen aikavälin suoriteperusteiset kannustinjärjestelmät ovat osa toimitusjohtajan vuosittaista palkitsemista. Lyhyen aikavälin suoriteperusteiset kannustinjärjestelmät voivat sisältää rahana maksettavia ja/tai osakepohjaisia elementtejä sekä lisäeläketurvaa.

Pitkän aikavälin suoriteperusteisia kannustinjärjestelmiä voidaan käyttää toimitusjohtajan sitouttamiseen ja niiden avulla varmistetaan vahva yhteys toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien tavoitteiden kanssa. Pitkäaikavälin suoriteperusteiset kannustinjärjestelmät voivat sisältää rahana maksettavia ja/tai osakepohjaisia elementtejä.

Kiinteän palkitsemien osuus suhteessa muuttuvaan palkitsemiseen määritetään yhtiön liiketoimintatilanteen mukaan tarkoituksenmukaisen palkitsemiskokonaisuuden varmistamiseksi. Hallitus päättää sekä vuosittaisista että pidemmän aikavälin palkitsemiselementeistä, niiden painoarvosta, ansaintakriteereistä ja tavoitteista huomioiden Honkarakenteen strategian ja tavoitteet sekä tyypilliset markkinakäytännöt.

Hallitus asettaa tavoite- ja enimmäistason joko rahamääräisenä ja/tai osakkeiden lukumääräisenä sekä lyhyen että pitkän aikavälin palkitsemiselle. Osakepohjaisissa järjestelmissä palkitsemisen arvo lasketaan voimassa olevan kansainvälisen laskentakäytännön (IFRS) mukaisesti.

#### Eläkejärjestely

Toimitusjohtajan eläketurva on järjestetty lakisääteisellä eläketurvalla, joka tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädettyllä tavalla. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy työntekijän eläkelain perusteella.

Osana kokonaispalkitsemista toimitusjohtajalle voidaan hankkia lakisääteisen eläketurvan lisäksi lisäeläketurvaa. Mahdollisesti hankittava lisäeläketurva toteutetaan maksupohjaisella järjestelmällä.

## Irtisanomisehdot

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

Johtajasopimuksessa sovitaan toimitusjohtajaan sovellettavasta irtisanomisajasta ja mahdollisista irtisanomiskorvauksista. Toimitusjohtajan irtisanomisaika on molemmin puolin kuusi kuukautta. Jos toimitusjohtajan johtajasopimus päätetään yhtiön aloitteesta, niin toimitusjohtajalle maksetaan lisäksi kuuden kuukauden palkkaa vastaava erokorvaus.

## 5. ERITYISTILANTEET JA PALKITSEMISPOLITIIKASTA POIKKEAMINEN

Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa väliaikaisesti, jos se on tarpeen yhtiön etujen varmistamiseksi. Hallitus voi poiketa voimassa olevasta palkitsemispolitiikasta poikkeuksellisissa olosuhteissa, joissa yhtiön keskeiset toimintaedellytykset ovat merkittävästi muuttuneet. Tällaisia tilanteita ovat:

- Uuden toimitusjohtajan nimittäminen
- Merkittävä yritysjärjestely kuten ostotarjous, yrityskauppa, fuusio, jakautuminen
- Merkittävä muutos Honkarakenteen strategiassa
- Välittömät ulkoisista tekijöistä johtuvat sitouttamistarpeet
- Muutokset lainsäädännössä, viranomaissääntelyssä, verotuksessa tai muissa vastaavissa tilanteissa
- Muu tärkeä syy kuten olennaiset ja merkittävät muutokset yhtiön toimintaedellytyksissä

Palkitsemispolitiikasta poikkeaminen edellyttää aina hallituksen huolellista harkintaa.

Muutokset voivat koskea palkitsemiselementtejä, johtajasopimukseen sovellettavia muita keskeisiä ehtoja ja kannustinjärjestelmien rakenteita, kannustininstrumentteja ja -mekanismeja sekä kannustinjärjestelmien aikajänteitä, ansaintakriteereitä ja ansaintamahdollisuuksia.

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

## 6. PALKITSEMISPOLITIIKAN SAATAVILLA OLO

Yhtiö pitää voimassa olevan palkitsemispolitiikkansa yleisön saatavilla internetsivuillaan.

Jos yhtiön yhtiökokous on äänestänyt palkitsemispolitiikasta, on samassa yhteydessä esitettävä tieto äänestyksen päivämäärästä ja tuloksesta.