

# Palkitsemispolitiikka

## Johdanto

Palkitsemisraportti kuvaa Duell Groupin ("Duell") hallituksen ja johtoryhmän palkitsemisen viitekehystä ja käytänteitä. Toimitusjohtajan osalta määritellyt seikat pätevät myös mahdolliseen varatoimitusjohtajaan. Hallitus hyväksyy palkitsemispolitiikan ja on vastuussa politiikan toteutumisesta.

Hallitus arvio palkitsemispolitiikkaa säännöllisesti varmistaakseen, että politiikka on linjassa yhtiön kasvustrategian kanssa ja vastaavasti että asianomaista henkilöstöä koskevat palkkiot ovat linjassa saavutettujen tulosten kanssa. Hallitus sekä Henkilöstö- ja palkitsemiskomitea valvovat palkitsemispolitiikan toteutumista ja varmistavat, että palkitseminen noudattaa palkitsemispolitiikkaa. Duellin palkitsemispolitiikka esitetään vuosittain yhtiön vuosikokouksessa.

## Keskeiset periaatteet

Palkitsemispolitiikan tavoitteena on varmistaa, että palkitseminen tukee yhtiötä sen strategisten kasvu- ja kannattavuustavoitteiden saavuttamisessa sekä osakkeenomistajien arvon kasvattamisessa pitkällä aikavälillä. Palkitsemispolitiikka on rakennettu yhteensovittamaan palkitseminen ja liiketoiminnan tulokset, sekä houkuttelemaan ja sitouttamaan pätevää johtoa ja hallitusten jäseniä. Tämä puolestaan edistää yhtiön taloudellista menestystä ja hyvän hallintotavan noudattamista.

Duell pyrkii palkitsemaan hallintoelimiään (hallitus ja toimitusjohtaja) siten, että palkitseminen motivoi ja sitouttaa heitä toteuttamaan Duellin strategiaa, tavoittelemaan Duellin taloudellisia tavoitteita ja edistämään osakkeenomistajien arvonkehitystä. Palkitsemistaso ja sen kehitys pohjautuvat Duellin menestykseen ja taloudelliseen kehitykseen yleisesti sekä alan palkitsemiskäytänteisiin. Pääperiaatteina on painottaa kokonaispalkitsemista sekä täydentää kiinteää peruspalkkaa suoriutumisperusteisella palkkiolla. Palkitseminen koostuu seuraavista elementeistä:

- Vuotuinen peruspalkka sekä luontoisedut noudattaen paikallisia työmarkkinakäytänteitä, lakeja ja säädöksiä
- kannustinohjelmat, ja
- muut taloudelliset edut.

Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan koko henkilöstöön Duell Groupissa. Työntekijöiden palkitseminen koostuu peruspalkasta ja luontoiseduista, jotka noudattavat paikallisia työmarkkinakäytänteitä, lakeja ja säädöksiä, sekä lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta.

Palkitsemisraportti esitetään vuosittain yhtiön vuosikokouksessa. Palkitsemisraportti esittää hallintoelimille (hallituksen jäsenet sekä toimitusjohtaja) maksetut palkkiot.

## Päätöksenteko

### Hallituksen jäsenet

Hallituksen jäsenten palkitsemista päättää vuosikokous. Hallitus on velvollinen esittämään mahdolliset ehdotetut muutokset vuosikokoukselle. Henkilöstö- ja palkitsemiskomitea tarkastaa ja arvio palkitsemispolitiikan vuosittain. Komitea ehdottaa palkitsemispolitiikan ja oleelliset muutokset hallitukselle hyväksyttäväksi ja esitettäväksi vuosikokoukselle. Ainoastaan vuosikokous voi päättää politiikasta ja oleellisista muutoksista.

Vuosikokouksessa osakkeenomistajat päättävät, hyväksyvätkö he esitetyn palkitsemispolitiikan. Päätöksen ja vuosikokouksessa käydyn keskustelun perusteella hallitus arvio tarpeen palkitsemispolitiikan muuttamisesta. Jos vuosikokous ei hyväksy esitettyä palkitsemispolitiikkaa, muokattu versio esitetään viimeistään seuraavassa vuosikokouksessa.

### Toimitusjohtaja

Hallitus nimeää toimitusjohtajan, päättää toimitusjohtajan ehdoista sekä palkitsemista palkitsemispolitiikan periaatteiden mukaisesti. Henkilöstö- ja palkitsemiskomitea arvioi vuosittain toimitusjohtajan edellisen tilikauden osalta maksetut palkkiot sekä valmistelee tavoitteet uudelle tilikaudelle hallitukselle päätettäväksi. Toimitusjohtajalla ei ole oikeutta osallistua millään tavoin toimitusjohtajan palkkion käsittelyyn.

Olennot muutokset palkitsemispolitiikkaan hyväksyy vuosikokous. Hallituksella on valtuudet tehdä politiikkaan vähäisiä ja epäolennaisia muutoksia. Hallituksella on velvollisuus selittää olennot muutokset vuosikokoukselle. Hallituksen esittämistä muutoksista palkitsemispolitiikkaan päättää vuosikokous.

Henkilöstö- ja palkitsemiskomitea arvio säännöllisesti toimitusjohtajan palkitsemisen kilpailukykyä varmistaakseen, että se on yhdenmukainen Duellin strategian ja osakkeenomistajien edun kanssa. Arvioinnin suorittamisessa on mahdollista käyttää ulkopuolisia asiantuntijoita sekä oleellista ulkopuolista tutkimustietoa, jotta voidaan varmistaa, että toimitusjohtajan palkitseminen on kilpailukykyistä suhteutettuna verrattavissa olevaan toimialaan, sijaintiin, kokoon ja toiminnan monimutkaisuuteen. Osa toimitusjohtajan palkkiosta voidaan maksaa Duellin osakkeina, jotta voidaan edistää osakkeenomistajien edun sekä palkkion ja suoriutumisen yhdenmukaisuutta.

## Hallituksen jäsenten palkitseminen

Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää osakkeenomistajat yhtiökokouksessa hallituksen esityksen perusteella. Hallituksen jäsenten palkitseminen määräytyy seuraavien perusteiden perusteella: palkitseminen on yhdenmukaista Duellin menestyksen ja liiketoiminnan monimutkaisuuden kanssa, kilpailukykyistä markkinaa verrattuna sekä palkitseminen vastaa hallituksen jäseniltä vaadittavaa osaamista ja panostusta tehtäviensä suorittamiseksi. Vuosikokous päättää hallituksen puheenjohtajan ja muiden jäsenten palkkiosta.



## Toimitusjohtajan palkitseminen

### Toimitusjohtajan kokonaispalkkio

Toimitusjohtajan kokonaispalkkiolla Duell pyrkii ohjaamaan Duellin kasvustrategiassa asetettujen tavoitteiden toteutumista, palkitsemaan toimitusjohtajaa tavoitteiden saavuttamisesta, edistämään Duellin pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä edistämään osakkeenomistajien arvon suotuista kehitystä. Toimitusjohtajan kokonaispalkkiosta päättää hallitus. Toimitusjohtajan palkittamisen osana on mahdollista tarjota sopimus, joka poikkeaa työntekijöiden lakisääteisestä eläke-edusta. Toimitusjohtajan palkittamisen pääelementit ovat:

- vuosipalkka sisältäen kiinteän rahapalkan sekä auto- ja puhelin edut
- lyhyen aikavälin palkkio (STI, short-term incentive), joka perustuu vuosittain saavuttamiseen
- pitkän aikavälin palkkio (LTI, long-term incentive), kuten osake- tai optio-ohjelma
- muut taloudelliset edut, kuten lisäeläke-etu, lisävuakuutus tai muut henkilöstölle tarjottavat edut.

### Toimitusjohtajan toimitussopimus ja eroraha

Toimitusjohtajan toimitussopimuksen ehdoista päättää hallitus palkittamispolitiikan mukaisesti. Toimitusjohtajan toimitussopimuksessa voidaan sopia korkeintaan kuuden kuukauden mittaisesta irtisanomisajasta ja korkeintaan 12 kuukauden palkkaa vastaavasta erorahasta irtisanomisajan palkan lisäksi. Lisäksi toimitusjohtajan sopimuksen tulee sisältää kilpailukieltolauseke. Eroraha ei tule maksettavaksi, jos toimitusjohtajan toimitussopimus päättyy toimitusjohtajan sopimusrikkemuksesta, toimitusjohtajan velvollisuuksien laiminlyönnistä tai keskeisten sääntöjen tai säädösten rikkomisesta. Kun toimitusjohtajan sopimus päättyy, toimitusjohtajaa velvoittaa kilpailukieltolauseke.

### Toimitusjohtajan suoriutumisen mittarit ja palkkiot

Toimitusjohtaja on mukana lyhyen aikavälin palkittamisohjelmassa (STI), joka perustuu vuosittain saavuttamiseen. Hallitus asettaa ja hyväksyy toimitusjohtajan tavoitteet vuosittain. Tavoitteet perustuvat Duellin strategiaan ja voivat olla sidottuja tekijöihin kuten kasvu, kannattavuus ja tai muut mittarit – pääsääntöisesti numeeriset – liittyen Duellin strategian toteuttamiseen. Vuosittaisen suoritusperusteisen palkkion tavoitetaso voi olla 15–40 % kiinteästä vuosipalkasta ja suurimmillaan korkeintaan 30–80 % vuosipalkasta. Mahdollisten pitkän aikavälin palkittamisohjelmien tarkoituksena on ohjata toimitusjohtajaa toteuttamaan yhtiön strategiaa ja kasvattamaan omistaja-arvoa pitkällä aikavälillä. Lisäksi tavoitteena on sitouttaa toimitusjohtaja yhtiöön. Hallitus päättää pitkän aikavälin palkittamisohjelman perustamisesta erikseen niin, että palkittaminen tukee Duellin strategiaa ja omista-arvon kasvattamista optimaalisella tavalla.

Pitkän aikavälin palkittamisohjelma voi sisältää osakepohjaisen optiojärjestelmän tai osakepohjaisen palkkio-ohjelman, ja ansaintakriteerit voivat perustua tekijöihin kuten osakkeen arvo tai osakkeenomistajien kokonaistuotto, Duellin taloudelliset avainmittarit tai Duellin strategiset tavoitteet. Palkittamisohjelman ansaintajakson täytyy aina olla vähintään kolmen vuoden pituinen, koska tämä on pitkällä aikavälillä osakkeenomistajien edun mukaista. Pitkän aikavälin palkittamisohjelman palkkio voi muodostaa merkittävän osan toimitusjohtajan kokonaispalkkiosta, jos yhtiön omistaja-arvon kasvu on erinomainen. Osakepohjainen palkkio-ohjelma voi sisältää

luovutusrajoituksia osakeyhtiölain mukaisesti, suosituksia tai sopimuksellisia veloitteita omistamaan määrätyn määrän osakkeita tietyn ajan.

## Palkkioiden maksun lykkääminen ja takaisinperintä

Hallituksella on oikeus nostaa tai alentaa palkkion määrää poikkeuksellisissa olosuhteissa sinä aikana, jona ennalta määritellyt ansaintakriteerit saavutettiin tai olisi saavutettu. Poikkeuksellisissa olosuhteissa hallituksella on oikeus muuttaa suoriutumisperusteisen palkkion määrää sekä palkkion maksuajankohtaa lyhyt- tai pitkäaikaisen palkitsemisohjelman osalta. Lisäksi hallituksella on oikeus periä takaisin toimitusjohtajan vaihtuva palkkio tilanteessa, jossa ilmenee väärinkäytös, tai virheellistä taloudellista tietoa tai muuta tietoa.

## Poikkeaminen poikkeustilanteissa

Palkitsemispolitiikka sallii hallituksen reagoida ennalta-arvaamattomissa tilanteissa poikkeamalla väliaikaisesti tietyistä politiikan periaatteista. Poikkeuksia voidaan tehdä huolellisen harkinnan jälkeen Duellin ja sen osakkeenomistajien edun mukaisesti seuraavissa tilanteissa:

- uuden toimitusjohtajan rekrytointi
- merkittävä sulautuminen, yrityskauppa, jakautuminen tai muu yritysjärjestely
- merkittävä muutos Duellin strategiaan
- ulkopuolisista tekijöistä johtuva välitön tarve toimitusjohtajan pitämisessä yhtiössä
- muutokset lainsäädännössä, säädöksissä, verotuksessa tai muussa vastaavassa.

Muutokset voivat koskea palkitsemisen osatekijöitä, toimitusohjelman oleellisia ehtoja ja palkitsemisohjelmien rakennetta, välineitä tai mekanismeja, sekä palkitsemisohjelmien ajanjaksoa, mittareita tai ansaintamahdollisuuksia. Muutokset on katsottava tarpeelliseksi pitkän aikavälin omistaja-arvon kehityksen takaamiseksi. Mahdolliset poikkeamat palkitsemispolitiikasta on kommunikoitava läpinäkyvästi Duellin osakkeenomistajille viimeistään seuraavassa palkitsemisraportissa ja vuosikokouksessa.

