Duell Oyj:n palkitsemispolitiikka

Johdanto

Palkitsemisraportti kuvaa Duell Groupin (”Duell”) toimielinten eli hallituksen ja johtoryhmän palkitsemisen viitekehystä ja käytänteitä. Toimitusjohtajan osalta määritellyt seikat pätevät myös mahdolliseen varatoimitusjohtajaan. Hallitus hyväksyy palkitsemispolitiikan ja on vastuussa politiikan toteutumisesta. Palkitsemispolitiikkaa noudatetaan yhtiökokoukseen 2028 saakka ellei palkitsemispolitiikkaan tehdä oleellisia muutoksia esitettäväksi yhtiökokoukselle ennen tätä.

Palkitsemispolitiikka on tarkastettu varsinaisen yhtiökokouksen 2023 jälkeen. Tarkastettu versio kuvaa toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen elementtien suhteelliset osuudet ja selventää muuttuvien palkitsemisen osien määräytymisperusteita. Päivitetyssä versiossa on lisätty kuvaus toimintatavoista, joiden mukaisesti hallituksen ja valiokuntien palkitsemista ehdotetaan yhtiökokoukselle. Versiossa on myös kuvattu omien osakkeiden päättämisen valtuuttamisesta palkitsemisinstrumentteihin liittyen. Lisäksi politiikkaan on tehty sisältöön vaikuttamattomia muutoksia tekstin rakenteen selkeyttämiseksi.

Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Palkitsemispolitiikan tavoitteena on varmistaa, että palkitseminen tukee yhtiötä sen strategisten kasvutavoitteiden 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 Duellin 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 toimintaympäristöön, menestykseen ja yleiseen taloudelliseen kehitykseen sekä alan palkitsemiskäytänteisiin. Palkitsemisen 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.

Palkitsemispolitiikan periaatteitta sovelletaan koko henkilöstöön yhtiössä. Työntekijöiden palkitseminen koostuu peruspalkasta ja luontoiseduista, jotka noudattavat paikallisia työmarkkinakäytänteitä, lakeja ja säädöksiä, sekä kannustinohjelmista.

Palkitsemisraportti esitetään vuosittain yhtiön vuosikokouksessa. Palkitsemisraportti esittää hallitukselle sekä toimitusjohtajalle ja tarvittaessa varatoimitusjohtajalle maksetut palkkiot.

Päätöksenteko

Tässä kappaleessa kuvataan palkitsemispolitiikkaan, hallituksen palkitsemiseen ja toimitusjohtajan palkitsemiseen liittyvä päätöksenteko.

Palkitsemispolitiikasta päättäminen

Hallitus arvio palkitsemispolitiikan säännöllisesti varmistaakseen, että politiikka on yhtenevä yhtiön kasvustrategian kanssa ja vastaavasti palkitsee avainhenkilöstöä saavutetuista tuloksista. Hallitus ja Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta valvovat palkitsemispolitiikan käytäntöönpanoa ja varmistavat, että palkitseminen on palkitsemispolitiikan mukaista.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta arvioi palkitsemispolitiikan vuosittain. Valiokunta valmistelee ja esittää politiikan ja olennaiset muutokset politiikkaan hallitukselle hyväksyttäväksi. Hallitus esittää palkitsemispolitiikan yhtiökokoukselle neljän vuoden välein tai kun politiikan päivitys sisältää oleellisia muutoksia. Hallituksella on valtuudet tehdä politiikkaan vähäisiä ja epäolennaisia muutoksia esittämättä niitä yhtiökokoukselle. Yhtiökokouksessa osakkeenomistajat päättävät palkitsemispolitiikan hyväksymisestä. Päätös on neuvoa-antava. Päätöksen ja vuosikokouksessa käydyn keskustelun perusteella hallitus arvio tarpeen palkitsemispolitiikan muuttamisesta. Jos yhtiökokous ei hyväksy esitettyä palkitsemispolitiikkaa, muokattu versio esitetään viimeistään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Yhtiökokouksessa esitettävää palkitsemispolitikkaa noudetaan yhtiön toimielinten palkitsemisessa ja se pidetään saatavilla yhtiön verkkosivuilla.

Hallituksen palkitsemisesta päättäminen

Hallituksen sekä valiokuntien jäsenten palkitsemista päättää yhtiökokous. Ehdotuksen palkitsemisesta yhtiökokoukselle valmistelevat suuret osakkeenomistajat.

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättäminen

Hallitus nimeää toimitusjohtajan sekä päättää toimisuhteen ehdoista ja vuosittaisesta palkitsemista palkitsemispolitiikan periaatteiden mukaisesti. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta arvioi vuosittain toimitusjohtajan edellisen tilikauden osalta maksetut palkkiot sekä valmistelee tavoitteet uudelle tilikaudelle hallitukselle päätettäväksi. Kannustimiin liitetyt mittarit ja tavoitteet voivat vaihdella vuosittain. Toimitusjohtajalla ei ole oikeutta osallistua millään tavoin toimitusjohtajan palkkion käsittelyyn.
Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta 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 toimiympäristön vaativuuteen. Osa toimitusjohtajan palkkiosta voidaan maksaa Duellin osakkeina, jotta voidaan edistää palkitsemisen yhteensoveltuvuutta suhteessa osakkeenomistajien etuun ja yhtiön suoriutumiseen. Yhtiökokous valtuuttaa hallituksen päättämään yhtiön omien osakkeiden hankkimisesta ja mahdollisista osakeanneista yhtiön kannustinjärjestelmien mukaisiin tarkoituksiin.

Hallituksen jäsenten palkitseminen

Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää osakkeenomistajat yhtiökokouksessa. Hallituksen jäsenten palkitseminen määräytyy seuraavin perustein: palkitseminen on yhdenmukaista Duellin menestyksen ja liiketoiminnan vaatimusten kanssa ja kilpailukykyistä markkinaan verrattuna sekä palkitseminen vastaa hallituksen jäseniltä vaadittavaa osaamista ja panostusta tehtäviensä suorittamiseksi. Vuosikokous päättää hallituksen puheenjohtajan ja muiden hallituksen jäsenten sekä valiokuntajäsenten ja -puheenjohtajien palkkioista. Hallitus- ja valiokuntatyöskentelyyn liittyvien matkojen kustannukset korvataan Duellin henkilökuntaa noudatettavan matkustuspolitiikan mukaisesti.

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 suotuisaa kehitystä. Toimitusjohtajan kokonaispalkkiosta päättää hallitus palkitsemispolitiikan mukaisesti. Toimitusjohtajan palkitsemisen osana on mahdollista tarjota sopimus, joka poikkeaa työntekijöiden lakisääteisestä eläke-edusta.

Toimitusjohtajan palkitseminen noudattaa samoja periaatteita kuin Duellin henkilökunnan palkitseminen, ja toimitusjohtajan erityinen rooli ja yleiset markkinakäytännöt huomioidaan toimitusjohtajan palkitsemisen tason määrittelyssä. Palkitsemisen pääelementit voidaan jakaa kiinteisiin ja muuttuviin palkitsemisen elementteihin. Muuttuvien palkitsemiselementtien maksu määräytyy saavutettujen tulosten suhteessa ja maksuhetki on ansaintajakson päättymisen jälkeen. Toimitusjohtajan palkitsemisen pääelementit ovat:

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

Toimitusjohtajan kiinteän palkitsemisen elementit sekä muut edut

Palkitsemisen elementti	Kuvaus

Kiinteä kuukausipalkka	Kiinteän kuukausipalkan tarkoitus on tarjota riittävän kilpailukykyinen kiinteä palkitsemisen osa, joka on suhteessa Duellin liiketoiminnan laajuuteen ja vaativuuteen. Kiinteä kuukausipalkka sisältää kiinteän kuukausipalkan ja mahdollisen puhelin- ja autoedun Duellin autopolitiikan mukaisesti. Kiinteä kuukausipalkan perusteella toimitusjohtajalle kertyy paikallisten lakien ja määräysten sekä työntekijöihin yleisesti noudatettavien periaatteiden mukainen vuosilomapalkka.
Luontoisedut ja muut edut	Luontois- ja muiden etujen määräytymisen periaatteena on myöntää toimitusjohtajalle vastaavat edut kuin yhtiön henkilöstölle. Luontoisedut voivat sisältää mm. auto- ja puhelinedut, lounasetu, liikuntaetu ja muita yleisiä etuja työntekijöille. Toimitusjohtajaan noudatetaan samaa sairaanhoidon kattavuutta kuin yhtiön työntekijöihin.
Eläke-edut	Eläke-etu sisältää lakisääteisen eläkkeen. Lisäksi hallitus voi päättää täydentää eläke-etua vapaaehtoisilla eläkesuorituksilla.

Toimitusjohtajan muuttuva palkitseminen

Palkitsemisen elementti	Osuus kokonaispalkitsemista	Kuvaus
Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)	Lyhyen aikavälin kannustinten enimmäismäärä on 100 prosenttia toimitusjohtajan vuosittaisesta kiinteästä palkasta.	Lyhyen aikavälin kannustimien tarkoituksena on ohjata toimitusjohtajan suoriutumista ja palkita Duellin strategian mukaisten taloudellisten ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamisesta. Lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmät asetetaan yhdeksi tilikaudeksi kerrallaan. Suoriutumista mitataan pääsääntöisesti numeerisilla arvoilla tilikauden ajan ja palkkio maksetaan tilikauden päättymisen jälkeen saavutettujen tulosten mukaisesti. Palkkiota ei makseta, ellei kynnysmittarin vaatimustasoa saavuteta.

		Lyhyen aikavälin kannustimista, sen mittareista, tavoitteista ja palkkion maksusta päättää hallitus.
Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)	Pitkän aikavälin kannustimien ansaintamahdollisuuden myöntämisen vuosittainen enimmäismäärä on 150 % toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta. Laskemisessa käytetään Duellin osakkeen kurssia kannustimen myöntämishetkellä. Osakkeen kurssikehitys myöntämishetken jälkeen suurentaa tai pienentää pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä saatavaa palkkiota.	Pitkän tähtäimen kannustimien tarkoituksena on palkita strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta ja omistaja-arvon luomisesta pitkällä aikavälillä; yhteensovittaa toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut; sekä kasvattaa toimitusjohtajan omistusosuutta osakkeenomistusohjeiden mukaisesti. Pitkän tähtäimen kannustimet koostuvat osakepohjaisista kannustinohjelmista. Ohjelmista päättää yhtiön hallitus, ja ne voivat perustua palkitsemiseen Duellin suoriutumisesta, kannustukseen sijoittaa Duellin osakkeisiin, tai rekrytointi- tai sitouttamistarkoituksiin. Pääsääntöisesti palkkiot maksetaan osittain Duellin osakkeina ja osittain rahana. Hallitus päättää suoriutumiskriteerit, ansaintajakson sekä muut pitkän kannustinohjelman ehdot jokaiselle ohjelmalle erikseen. LTI-ohjelman ehdot voivat sisältää taloudellisia mittareita sekä Duellin osakkeenarvon arvonkehitykseen tai strategisiin tavoitteisiin sidottuja mittareita. Pitkän aikavälin kannustinohjelmille määritellään pääsääntöisesti vähintään kolmen vuoden ansaintajakso. Mahdollisille ehdollisien osakepalkkio-ohjelmien (RSP) tarkoituksena on täydentää muita pitkän tähtäimen kannustimia esimerkiksi rekrytoinnin tai sitouttamisen yhteydessä. Näiden osalta hallituksella on valtuutus päättää lyhyemmästä kuin kolmen vuoden ansaintajaksosta. Pitkän aikavälin kannustimet voivat muodostaa merkittävän osan toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta, jos yhtiön osakkeenomistaja-arvon kasvu on

		erinomainen. Osakepohjainen palkkio-ohjelma voi sisältää luovutusrajoituksia osakeyhtiölain mukaisesti, ja suosituksia tai sopimuksellisia velvoitteita omistamaan määrätyn määrän osakkeita tietyn ajan.

Toimitusjohtajan toimisopimus ja eroraha

Toimitusjohtajan toimisopimuksen ehdoista päättää hallitus palkitsemispolitiikan mukaisesti. Toimitusjohtajan toimisopimuksessa voidaan sopia korkeintaan kuuden kuukauden mittaisesta irtisanomisajasta ja korkeintaan 12 kuukauden palkkaa vastaavasta erokorvauksesta irtisanomisajan palkan lisäksi. Erokorvaus ei tule maksettavaksi, jos toimitusjohtajan toimisopimus päättyy toimitusjohtajan sopimusrikkeestä, toimitusjohtajan velvollisuuksien laiminlyönnistä tai keskeisten sääntöjen tai säädöksien rikkomisesta. Kun toimitusjohtajan sopimus päättyy, toimitusjohtajaa velvoittaa kilpailukieltoehto.

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 muuttuva palkkio tilanteessa, jossa ilmenee väärinkäytös, tai virheellistä taloudellista 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 sitouttamisen tarve
- muutokset lainsäädännössä, säädöksissä, verotuksessa tai muussa vastaavassa.

Muutokset voivat koskea palkitsemisen osatekijöitä, toimisopimuksen 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.