

Palkitsemispolitiikka

Tämä Exel Compositesin toimielinten ja konsernin johtoryhmää koskeva palkitsemispolitiikka on laadittu voimassaolevan lainsäädännön ja Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti. Koodi on saatavilla osoitteesta www.cgfinland.fi.

Exel Compositesin palkitsemisjärjestelmät on laadittu edistämään yhtiön liiketoimintastrategiaa, kilpailukykyä ja pitkäaikaista taloudellista menestystä sekä omistaja-arvon kehitystä.

Palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on sitouttaa hallitus, toimitusjohtaja ja johtoryhmä yhtiön ja sen osakkeenomistajien etujen edistämiseen pitkällä aikavälillä sekä kannustaa ja palkita avainhenkilöitä strategian mukaisten tulosten saavuttamisesta.

Jotta palkitseminen on linjassa yhtiön liiketoimintastrategian, taloudellisten tavoitteiden ja arvojen kanssa sekä tehokkaan riskienhallinnan mukaista, perustuvat palkitsemisjärjestelmien periaatteet ennalta määriteltyihin ja mitattavissa oleviin suoritus- ja tuloskriteereihin. Exel Compositesin toimivan johdon palkitseminen jakautuu kiinteään peruspalkkaan, lyhytaikaiseen suoritusperusteiseen bonukseen sekä pitkäaikaiseen suoritusperusteiseen kannustinohjelmaan. Yhtiökokous voi vuosittain valtuuttaa hallituksen päättämään yhtiön omien osakkeiden hankkimisesta käytettäväksi osana yhtiön palkitsemispolitiikan mukaista kannustinjärjestelmää. Kilpailukykyisen ja tarkoituksenmukaisen palkitsemisen varmistamiseksi palkitsemisen osatekijöitä verrataan verrokkiyhtiöiden käytäntöihin.

Exel Compositesissa henkilöstön palkitseminen perustuu yhtiön strategiaan tavoitteisiin. Palkitseminen on kokonaisuus, joka muodostuu useista eri elementeistä. Kaikille maksettavan rahapalkan lisäksi henkilö voi kuulua yhtiön lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmän tai erilaisten myynnin kannustin- tai tulospalkkioiden piiriin. Mitä korkeammalla konsernin organisaatiossa henkilön tehtävä on, sitä suurempi osa hänen kokonaispalkitsemisestaan muodostuu muuttuvista palkitsemiselementeistä. Konsernin johtotehtävissä henkilö voi lisäksi kuulua pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän piiriin. Tämän lisäksi henkilöstöllä voi olla erilaisia luontoisetuja kuten auto- ja puhelinetu tai liikunta- ja kulttuurietu.

Tämä palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle 20.3.2020 ja sitä sovelletaan siihen yhtiökokoukseen saakka, jolle palkitsemispolitiikka seuraavan kerran esitetään.

Palkitsemista koskeva päätöksenteko

Yhtiön hallitus valmistelee yhtiön palkitsemispolitiikan. Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein ja aina kun siihen ehdotetaan tehtäväksi olennaisia muutoksia. Yhtiö on valtuutettu tekemään muita kuin olennaisia muutoksia, kuten teknisiä ja lainsäädännön edellyttämiä muutoksia, esittämättä palkitsemispolitiikkaa yhtiökokoukselle.

Hallitus voi yhtiökokouksen valtuuttamana päättää yhtiön osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta osana yhtiön kannustinjärjestelmää.

Yhtiön noudattamien sisäisten ohjeiden mukaan toimielimet ja yksittäiset henkilöt eivät osallistu itseään koskevien palkitsemispäätösten tekemiseen eikä sellaisten päätösten tekemiseen, joissa sen tai hänen etunsa olisi ristiriidassa yhtiön edun kanssa. Edellä mainitulla menettelytavalla pyritään varmistamaan, että palkitsemista koskevat päätökset tehdään oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti.

Hallitus

Exel Compositesin varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkiot vuosittain osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esityksen perusteella. Nimitystoimikunta valmistelee ehdotuksen työjärjestyksensä mukaisesti ja yhtiön voimassa olevan palkitsemispolitiikan puitteissa. Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan työjärjestys on saatavilla yhtiön verkkosivuilla osoitteessa www.exelcomposites.com.

Toimitusjohtaja

Hallitus tekee päätöksen toimitusjohtajan palkitsemisesta ja työsuhteen muista ehdoista yhtiön voimassa olevan palkitsemispolitiikan puitteissa.

Konsernin johtoryhmä

Toimitusjohtaja tekee ehdotuksen muiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta hallitukselle, joka päättää palkitsemisesta sekä johtoryhmän jäsenten työsuhteen pääasiallisista ehdoista. Hallitus tekee päätöksen bonuksen maksimimäärästä ja taloudellisista tavoitteista vuosittain sekä tekee arvion suorituskriteerien saavuttamisesta ja päätöksen maksettavan bonuksen määrästä.

Hallituksen ja johdon palkitseminen

Hallitus

Hallituksen palkitseminen voi koostua kiinteästä vuosipalkkiosta sekä muuttuvista palkitsemisen osista kuten kokous- ja erillispalkkioista, joita maksetaan osallistumisesta hallituksen ja toimikuntien kokouksiin sekä muista vastaavista koko päivän kestoista hallitustehtävistä. Hallituksen puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajalle voidaan maksaa korotettua palkkiota tai kokouspalkkioita. Yhtiökokous voi päättää myös muista palkitsemisen määräytymisperusteista ja palkitsemiselementeistä osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti.

Hallituksen jäsenten palkkiot voidaan maksaa rahana tai osin tai kokonaan yhtiön osakkeina. Hallituksen jäseniä kannustetaan pitämään palkkioksi saamansa osakkeet hallitusjäsenyytensä ajan.

Toimitusjohtaja

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista ja muista etuuksista.

Toimitusjohtajan peruspalkan tarkoituksena palkitsemiskokonaisuudessa on tuottaa kilpailukykyinen peruspalkitsemistaso, joka mahdollistaa toimitusjohtajan keskittymisen huolehtimaan velvoitteistaan ja yhtiön strategian pitkäjänteisestä toteuttamisesta. Peruspalkka tarkistetaan vuosittain ottaen huomioon yhtiön tulos, henkilökohtainen suoriutuminen ja markkinaolosuhteet.

Toimitusjohtajan eläke määräytyy lakisääteisen TyEL-eläkevakuutuksen mukaan, jossa etuudet määräytyvät suoraan etuudensaajan ansioiden mukaan. Toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta. Toimitusjohtajalla ei ole erillistä eläkesopimusta.

Toimitusjohtajan toimitusuhteen ehdot on määritelty kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa, jonka hallitus on hyväksynyt. Toimitusjohtajasopimuksen mukaan toimitusjohtajan irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Yhtiön irtisanoessa irtisanomisaajan palkan lisäksi voidaan maksaa 12 kuukauden palkkaa vastaava erokorvaus.

Meneillään olevien palkitsemisjärjestelmien perusteella toimitusuhteen päättyessä mahdollisesti maksettavat palkkiot määräytyvät toimitusuhteen päättymisperusteiden mukaan. Mikäli toimitusuhde päättyy irtisanoutumisen tai irtisanomisen johdosta, meneillään olevien palkitsemisjärjestelmien nojalla ei pääsääntöisesti suoriteta palkkioita. Mikäli toimitusuhde päättyy tietyillä erikseen määritellyillä perusteilla, meneillään olevien palkitsemisjärjestelmien perusteella voidaan suorittaa järjestelmien ehtojen perusteella määräytyvä osa palkkiosta.

Konsernin johtoryhmä

Johtoryhmän jäsenten palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista, lyhytaikaisesta tulokseen sidotusta bonuksesta sekä pitkäaikaisesta tulokseen perustuvasta kannustusohjelmasta. Johtoryhmän jäsenillä ei ole erillisiä eläkesopimuksia.

Toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän muuttuva palkitseminen

Lyhyen aikavälin palkitseminen

Toimitusjohtaja, johtoryhmän jäsenet ja konsernin muut avainhenkilöt kuuluvat lyhyen aikavälin tulokseen sidotun vuosibonusjärjestelmän piiriin. Vuosibonusjärjestelmän tarkoituksena palkitsemiskokonaisuudessa on kannustaa yhtiön tärkeimpien, strategiaa tukevien taloudellisten ja muiden avainsuoritustavoitteiden saavuttamiseen vuositasona.

Vuosibonusjärjestelmän tarkempi rakenne, suoritustavoitteet ja niiden tavoitetasot määräytyvät ja asetetaan sekä voivat vaihdella sen mukaisesti mitä yhtiön hallitus niistä kulloinkin päättää. Toimitusjohtajan tavoitteet ovat pääosin konsernitason tulos- ja toiminnallisia tavoitteita.

Toimitusjohtajan tulokseen perustuva vuosibonus on enintään 50 prosenttia vuosipalkasta ja muiden johtoryhmän jäsenten enintään 40 prosenttia vuosipalkasta. Bonus maksetaan rahana.

Pitkän aikavälin kannustinohjelmien

Toimitusjohtaja, johtoryhmän jäsenet ja muut nimetyt konsernin avainhenkilöt voivat osallistua Exel Compositesin pitkän aikavälin kannustinohjelmiin, jotka voivat olla rahamääräisiä tai osakepohjaisia. Järjestelmien tavoitteena on johdon ja osakkeenomistajien intressien yhdenmukaistaminen ja siten omistaja-arvon kasvattaminen, johdon kannustaminen ja sitouttaminen yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamiseen sekä yhtiön avainresurssien sitouttaminen yhtiöön.

Pitkän aikavälin kannustinohjelmien rakenne, mittarit ja niiden tavoitetasot määräytyvät ja asetetaan sekä voivat vaihdella sen mukaisesti mitä yhtiön hallitus niistä kulloinkin päättää. Rakenteita voi hallituksen päätöksen mukaan olla yksi tai useampia.

Palkkion määräytyminen perustuu hallituksen päättämiin taloudellisiin tunnuslukuihin tai muihin mitattaviin kriteereihin. Kriteerit voivat mitata absoluuttista tai suhteellista suoritusta.

Mikäli järjestelmän puitteissa alkaa vuosittain limittäin olevia kannustinohjelmia, hallitus päättää vuosittain yksittäisten ohjelmien alkamisesta, ansaintajakson ehdoista ja kestosta. Ollakseen oikeutettu kannustinohjelmien palkkioon osallistujan tulee olla konsernin palveluksessa eikä olla irtisanoutunut palkkion maksamisen hetkellä muun kuin eläkkeellesiirtymisen vuoksi ellei hallitus toisin päättä. Ohjelmiin voi lisäksi liittyä sitouttamisjakso, jonka loppuun edellä mainittu työssäolovelvoite jatkuu.

Yhtiöllä on johtoryhmän jäsenille suunnattu politiikka osakkeiden suositellusta omistuksesta. Kunkin johtoryhmän jäsenen odotetaan kerryttävän Exel Compositesin osakkeita vähintään määrän, joka vastaa henkilön perusvuosipalkkaa, ja pitävän sen jälkeen osakkeet omistuksessaan. Kunkin johtoryhmän jäsenen odotetaan pitävän vähintään 50 prosenttia kannustinjärjestelmien perusteella saaduista osakkeista kunnes suositeltu osakeomistuksen taso täyttyy. Johtoryhmän jäsenten ei odoteta sijoittavan omia varojaan osakeomistuksen kartuttamiseksi.

Palkitsemisen lykkääminen tai takaisinperintä

Yhtiön hallituksella on poikkeustilanteissa mahdollisuus rajoittaa tulospalkkioiden maksamista tai hylätä maksaminen silloin, kun se on hallituksen harkinnan perusteella yhtiön edun mukaista. Lisäksi hallituksella on rajatuissa poikkeuksellisissa väärinkäytöstilanteissa mahdollisuus periä jo maksettu palkkio takaisin.

Ennen tämän palkitsemispolitiikan esittämistä sovitut palkitsemiselementit

Yhtiön hallitus varaa oikeuden tämän palkitsemispolitiikan rajoittamatta suorittaa kaikki sellaiset palkkiot, edut ja korvaukset (mukaan lukien harkinnan käyttämisen niiden suorittamisessa ja määrässä), joista yhtiö on päättänyt tai sopinut tai joihin se on sitoutunut ennen kuin tämä palkitsemispolitiikka esitettiin yhtiökokoukselle.

Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Yhtiön palkitsemispolitiikasta voidaan tietyissä tilanteissa yhtiön ja pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi poiketa väliaikaisesti. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi toimitusjohtajan vaihdos, yritysjärjestelyt tai sääntelyssä tapahtuvat muutokset. Palkitsemispolitiikasta poikkeaminen edellyttää hallituksen hyväksyntää. Poikkeaminen voi koskea mitä tahansa palkitsemisen osaa ja mitä tahansa tässä palkitsemispolitiikassa esitettyä seikkaa.

Palkitsemispolitiikan toteutumisen seuranta

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta seuraa ja arvioi hallituksen palkitsemispolitiikan toteutumista sekä sitä, miten se tukee yhtiön strategisten tavoitteiden toteutumista. Yhtiön hallitus seuraa ja arvioi konsernin palkitsemisjärjestelmien, mukaan lukien toimitusjohtajan palkitsemispolitiikan toteutumista ja palkitsemisjärjestelmien kilpailukykyisyyttä sekä sitä, miten toteutunut palkitseminen tukee yhtiön strategisten tavoitteiden toteutumista ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä.