

Palkitsemispolitiikka

Johdanto

Tämä palkitsemispolitiikka määrittelee Hiab Oyj:n hallintoelinten palkitsemiskehyksen. Politiikkaa sovelletaan Hiabin hallituksen jäseniin, toimitusjohtajaan sekä mahdolliseen toimitusjohtajan sijaiseen.

Palkitsemispolitiikka on laadittu muutetun EU:n osakkeenomistajien oikeudet -direktiivin mukaisesti, joka on Suomessa pantu täytäntöön pääosin osakeyhtiölaissa, arvopaperimarkkinalaissa, valtiovarainministeriön asetuksessa sekä Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodissa.

Palkitsemispolitiikka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle 24.3.2026. Yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava, mutta tämän politiikan piiriin kuuluvien toimielinten palkitseminen tulee toimittaa tämän osakkeenomistajille esitettävän politiikan mukaisesti. Politiikan on tarkoitus olla voimassa neljä vuotta vuoden 2030 yhtiökokoukseen saakka.

Palkitsemisen periaatteet

Palkitsemispolitiikka vahvistaa Hiabin arvoja ja eettisiä toimintaperiaatteita sekä sitoo palkitsemisen liiketoimintastrategian onnistuneeseen toteuttamiseen ja pitkäaikaisen omistaja-arvon luomiseen. Näitä periaatteita sovelletaan myös laajemmin henkilöstön palkitsemiseen, eikä niiden käyttö rajoitu vain hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiseen. Hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta tarkastelee ja ottaa huomioon henkilöstön palkkauksen, palkitsemisen ja niihin liittyvät ehdot tehdessään toimitusjohtajan palkitsemiseen liittyviä päätöksiä.

Palkitsemista ohjaavat kuusi keskeistä periaatetta:

- Tuemme kokonaispalkitsemiseen kohdistetuilla investoinneilla strategian ja liiketoimintasuunnitelmien toteuttamista.**
 - Palkitsemisohjelmilla vahvistetaan palkitsemisen ja liiketoiminnan tulosten välistä yhteyttä. Ohjelmat rakennetaan liiketoiminnan kantokyvyn mukaisesti siten, että palkitsemiseen käytetyt investoinnit tuottavat lisäarvoa.
- Vahvistamme menestymisen kulttuuria.**
 - Palkitsemme hyvistä ja kestävästi saavutetuista tuloksista sekä käyttäytymisestä, joka vahvistaa arvojemme mukaista menestymisen kulttuuria. Hiabilla on vakiintunut ja globaalisti yhdenmukainen lähestymistapa suorituksen johtamiseen, jotta huippusuorituksia voidaan palkita ja toisaalta tukea heitä, joiden suoriutumisessa on vielä kehitettävää. Palkitsemisohjelmamme mahdollistavat yksilöllisen suoriutumisen ja tuloksiin perustuvan eriyttämisen. Lisäksi varmistamme, että henkilöstöllämme on vankka ymmärrys heidän toimintansa yhteydestä ja vaikutuksista liiketoiminnan tuloksiin.
- Tasapainotamme osakkeenomistajien ja henkilöstön tarpeet.**
 - Palkitsemisohjelmamme on suunniteltu vastaamaan sekä osakkeenomistajien että henkilöstön tarpeisiin.
- Tehostamme kykyämme houkutella, sitouttaa ja motivoida monipuolisia osaajia.**
 - Palkitsemisohjelmamme ovat oikeudenmukaisia, hyvin ymmärrettyjä ja henkilöstön arvostamia. Seuraamme säännöllisesti markkinoiden kehitystä toiminnallemme keskeisillä maantieteellisillä alueilla ja toimialoilla.
- Varmistamme, että palkitsemisen periaatteista ja ohjelmista viestitään tehokkaasti sekä sisäisesti että ulkoisesti avoimuuden lisäämiseksi.**
 - Palkitsemisen periaatteista ja palkitsemisohjelmista viestitään säännöllisesti henkilöstölle ja ulkoisille sidosryhmille.
- Varmistamme paikallisten lakien ja säädösten noudattamisen.**
 - Hiabin palkitsemisperiaatteet ovat henkilöstömme palkitsemisen perusta. Sisäisellä valvonnalla varmistamme periaatteiden, lakien ja säädösten noudattamisen.

Palkitsemispolitiikan suunnittelussa otetaan asianmukaisesti huomioon sidosryhmien näkemykset ja edut. Tämä tarkoittaa sitä, että valmistelussa kuunnellaan osakkeenomistajia, hallintoelimiä sekä henkilöstöä jotta varmistetaan, että erilaiset näkökulmat on otettu huomioon palkitsemista koskevia päätöksiä tehtäessä.

Palkitsemisen hallinnointi

Hiabissa palkitsemista hallinnoidaan selkeästi määriteltyjen prosessien kautta. Hallinnointiin osallistuvat yhtiökokous, osakkeenomistajien nimitystoimikunta, hallitus sekä hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta.

Yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkkioista osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella, ottaen huomioon hallituksen palkitsemisperiaatteet. Hallituksen palkitsemisperiaatteet eivät rajoita osakkeenomistajien mahdollisuutta päättää hallituksen palkkioista.

Hallitus toimittaa varsinaiselle yhtiökokoukselle henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan valmisteleman palkitsemispolitiikan aina, kun siihen on tehty olennaisia muutoksia (kuitenkin vähintään joka neljäs vuosi) sekä toimielinten palkitsemisraportin (vuosittain). Hallitus hyväksyy vuosittain toimitusjohtajan palkitsemisen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan esityksen perusteella tämän palkitsemispolitiikan puitteissa.

Hallituksen palkitseminen

Hiabiin sovellettavien säännösten mukaisesti osakkeenomistajat päättävät vuosittain hallituksen palkkioista osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella. Hallituksen palkitsemispolitiikka ei rajoita osakkeenomistajien mahdollisuutta päättää hallituksen palkkioista.

Palkkioita määrittäessään osakkeenomistajien nimitystoimikunta ottaa huomioon hallituksen jäsenten vastuut ja velvollisuudet yhtiötä kohtaan. Lisäksi osakkeenomistajien nimitystoimikunta vertaa hallituksen palkitsemista muihin samankokoisiin ja vertailukelpoisissa toimintaympäristössä toimiviin yrityksiin Suomessa ja kansainvälisesti varmistaakseen, että Hiab pystyy houkuttelemaan ja sitouttamaan hallituksen jäseniä, joilla on asianmukainen osaaminen, toimialan tuntemus ja kansainvälinen kokemus.

Hallituksen tehtävien ja vastuualueiden luonteen vuoksi hallituksen palkkiot eivät ole sidoksissa yhtiön tulokseen, joten ne sisältävät ainoastaan kiinteän palkkion. Palkkio voidaan maksaa rahana, osakkeina tai niiden yhdistelmänä.

Yksityiskohtaiset tiedot hallituksen varsinaisessa tai ylimääräisessä yhtiökokouksessa päätetystä vuosittaisesta palkitsemisesta esitetään vuosittaisessa palkitsemisraportissa.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Palkitsemisen elementit

Hiab noudattaa kokonaispalkitsemiseen perustuvaa lähestymistapaa, jossa kaikki palkitsemisen elementit otetaan huomioon palkitsemista määritettäessä ja tarkistettaessa. Toimitusjohtajan ja mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen voi koostua kiinteästä palkasta (rahapalkka ja luontoisedut), muuttuvista palkkioista kuten lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista, sekä eläkkeestä ja muista etuuksista. Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinmahdollisuuksien enimmäismäärät määritetään vuosittain vallitsevaan markkinakäytäntöön perustuen, tässä politiikassa määritellyissä raameissa.

Maksetut palkkiot, sisältäen palkankorotukset sekä kiinteiden ja muuttuvien palkanosien suhteet, julkistetaan vuosittain palkitsemisraportilla.

Elementti	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kuvaus ja ominaisuudet
Kiinteä palkka	Houkuttelee ja sitouttaa henkilöitä, joilla on tarvittavat taidot ja kokemus liiketoiminnan johtamiseen	Kiinteän palkan määrittely vaihtelee maittain paikallisen lainsäädännön ja markkinakäytännön mukaan. Suomessa kiinteä palkka sisältää peruspalkan ja luontoisedut. Vuosittainen kiinteä palkka voi sisältää myös lomapalkan paikallisen lainsäädännön ja markkinakäytännön mukaisesti. Kiinteää palkkaa tarkastellaan tyypillisesti vuosittain. Hallitus voi ottaa huomioon useita tekijöitä päättäessään kiinteän palkan muutoksista, mukaan lukien yhtiön työntekijöiden palkankorotusten tason maailmanlaajuisesti, ulkoiset markkinavertailutiedot, liiketoiminnan ja yksilön suorituskyvyn sekä roolin laajuuden.
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot	Palkitsee ja kannustaa vuosittaisten taloudellisten, strategisten, operatiivisten ja kestäväen kehityksen tavoitteiden saavuttamiseen liiketoimintastrategian mukaisesti	Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot maksetaan tyypillisesti rahana, ja niiden suoritusjakso on yksi vuosi. Hallitus määrittää vuosittain lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden enimmäismäärän markkinakäytäntöjen ja suorituksen perusteella. Palkkion enimmäismäärä on rajattu 150 prosenttiin kiinteästä vuosipalkasta. Kutakin vuotta koskeva lyhyen aikavälin kannustinpalkkion enimmäismäärä julkistetaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa. Hallitus asettaa vuosittain suoritusmittarit, niihin liittyvät tavoitteet ja painotukset varmistaakseen, että ne tukevat Hiabin lyhyen aikavälin liiketoimintatavoitteita. Suoritusmittarit voivat vaihdella vuosittain liiketoiminnan painopisteiden mukaan, ja ne voivat koostua Hiabin taloudellisista suorituskyvyn mittareista (esimerkiksi kannattavuus ja kassavirta), muista kuin taloudellisista mittareista (esimerkiksi keskeiset operatiiviset, strategiset, ympäristöön liittyvät, sosiaaliset, hallintotapaan liittyvät tai muut kestäväen kehitykseen liittyvät mittarit) sekä henkilökohtaisista suoritusmittareista, edellyttäen, että suurin osa mittareiden painoarvosta koostuu taloudellisen suorituskyvyn mittareista. Vuoden päätyttyä hallitus arvioi suoriutumista ja kunkin suoritusmittarin toteutumista, määrittää kullakin suoritusmittarilla saavutetun tulostason sekä vahvistaa suorituksen mukaisen palkkion. Hallitus voi käyttää harkintavaltaansa ja mukauttaa lyhyen aikavälin kannustinpalkkio-ohjelmien ehtoja tai palkkioita tarpeen vaatiessa.
Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot	Sitouttaa yhtiön pitkän aikavälin tavoitteisiin ja tarjoaa kilpailukykyisen, omistukseen perustuvan palkitsemismallin	Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot maksetaan tyypillisesti suoritusperusteisina osakepalkkioina, joiden ansaintajakso on kolme vuotta. Hallitus määrittää vuosittain pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden enimmäismäärän markkinakäytännön ja suorituksen perusteella. Palkkion enimmäismäärä on rajattu 350 prosenttiin kiinteästä vuosipalkasta. Kutakin vuotta koskeva pitkän aikavälin kannustinpalkkion enimmäismäärä julkistetaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa. Hallitus asettaa vuosittain suoritusmittarit, niihin liittyvät tavoitteet ja painotukset varmistaakseen, että ne tukevat Hiabin pitkän aikavälin strategiaa. Suoritusmittarit voivat sisältää muun muassa taloudellisia ja osakekurssiin liittyviä mittareita, strategisia mittareita ja vastuullisuuteen (ESG) perustuvia mittareita. Suurin osa pitkän aikavälin kannustinpalkkioista tulee perustua taloudellisiin ja osakekurssiin liittyviin suorituskykymittareihin. Suoritus- tai mittausjakson lopussa hallitus arvioi suoriutumista ja kunkin suoritusmittarin toteutumista, määrittää kullakin suoritusmittarilla saavutetun tulostason sekä vahvistaa suorituksen mukaisen palkkion. Hallitus voi käyttää harkintavaltaansa ja mukauttaa pitkän aikavälin kannustinpalkkio-ohjelmien ehtoja tai palkkioita tarpeen vaatiessa.
Eläke	Tarjoaa kilpailukykyisen eläkkeen paikallisen markkinakäytännön mukaisesti	Eläkejärjestelyjen tulee olla sovellettavan lainsäädännön ja markkinakäytännön mukaisia. Toimitusjohtaja voi osallistua eläkeohjelmiin, jotka vastaavat työskentelymaan markkinakäytäntöä.
Muut edut ja ohjelmat	Tarjoaa kilpailukykyiset etuudet ja tukee rekrytointia, sitoutumista ja sitouttamista	Etuja tarjotaan työskentelymaan paikallisen markkinakäytännön mukaisesti, ja ne voivat muuttua vuosittain. Muita etuja voivat olla muun muassa puhelinetuus, autoetuus, sairausvakuutus, yksityinen tapaturmavakuutus, henki- ja työkyvyttömyysvakuutus, työmatkavakuutus sekä vastuuvakuutus. Tietyissä tilanteissa, kuten työskentelymaan muutosten tai kansainvälisten komennusten yhteydessä, voidaan tarjota lisäetuja ja -lisiä Hiabin kansainvälistä liikkuvuutta koskevan politiikan mukaisesti. Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan Hiabin muulle henkilöstölle kulloinkin tarjottaviin ohjelmiin, kuten osakesijoitusosakeohjelmiin sekä rahana tai osakkeina maksettaviin projekti-, tunnustus- ja sitouttamispalkkio-ohjelmiin.
Osakeomistus-suositus	Varmistaa toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhteensovittamisen	Toimitusjohtajan on kerrytettävä ja ylläpidettävä osakeomistusta, joka vastaa hänen yhden vuoden kiinteää bruttovuosipalkkaansa.
Harkintavalta ja takaisinperintä	Varmistaa, että palkkioita maksetaan suorituksen perusteella ja maksut perustuvat todellisiin saavutuksiin	Toimitusjohtajalle maksettavat muuttuvat palkkiot (lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot) ovat harkintavallan (oikaisu ennen maksua) ja takaisinperinnän (jo maksettujen palkkioiden takaisinperintä) alaisia. Harkintavaltaa ja takaisinperintää voidaan soveltaa, mikäli kyseessä on olennainen taloudellinen virhe, väärinkäyttö, merkittävä ympäristö-, terveys- tai turvallisuusuhka, maineelle aiheutunut vahinko, riskienhallinnan epäonnistuminen tai muu hallituksen määrittelemä olosuhde.

Toimitusjohtajasopimus ja sopimuksen päättymiskorvaukset

Toimitusjohtajasopimuksen ehdot määritellään kirjallisesti, ja hallitus hyväksyy ne. Ehdossa määritellään palkitsemiselementit sekä sopimuksen päättymiseen liittyvät korvaukset. Toimitusjohtajasopimus on tyypillisesti voimassa toistaiseksi, mutta se voi olla voimassa myös tietyn määräajan.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika määritellään siten, että se on sopimuksen tekohetkellä vallitsevan markkinakäytännön mukainen. Molempien osapuolten irtisanomisaika on yleensä kuusi kuukautta.

Irtisanomiskorvaus määritellään siten, että se on sopimuksen tekohetkellä vallitsevan markkinakäytännön mukainen. Jos yhtiö irtisanoo sopimuksen, toimitusjohtajalla on oikeus kiinteään korvaukseen irtisanomisajalta sekä 12 kuukauden kiinteää palkkaa vastaavaan irtisanomiskorvaukseen. Toimitusjohtajan itse irtisanoessa sopimuksen irtisanomiskorvausta ei makseta.

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista maksettavien palkkioiden kohtelu riippuu sopimuksen päättymishetken olosuhteista. Toimitusjohtajalle ei makseta palkkioita, mikäli Hiab tai toimitusjohtaja ilmoittaa sopimuksen irtisanomisesta tai päättää sopimuksen ennen palkkioiden maksamista. Hallitus voi kuitenkin näissä tapauksissa päättää toimitusjohtajan oikeudesta palkkioon, joka on kertynyt sopimuksen päättymiseen mennessä.

Palkitsemispolitiikasta poikkeaminen

Hallitus voi henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan suosituksesta tilapäisesti poiketa kaikista tämän palkitsemispolitiikan kohdista täyttä harkintavaltaansa käyttäen seuraavissa tilanteissa:

- Toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen (mikäli nimetty) vaihtuessa rekrytointipolitiikan mukaisesti,
- Nimitettäessä väliaikaista toimitusjohtajaa tai toimitusjohtajan sijaista,
- Yhtiön rakenteessa, organisaatiossa, omistuksessa ja liiketoiminnassa tapahtuneiden olennaisten muutosten yhteydessä (esimerkiksi sulautuminen, yritysvaltaus, jakautuminen, yrityskauppa, jne.), jotka saattavat edellyttää muutoksia lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin tai muihin palkitsemisjärjestelmiin yhtiön johtamisen jatkuvuuden turvaamiseksi,
- Yhtiön taloudellisen aseman, strategian tai hallintorakenteen muuttuessa olennaisesti,
- Sovellettavan lainsäädännön muuttuessa,
- Muusta merkittävästä ja perustellusta syystä toimitusjohtajan palkitsemisen mukauttamiseksi,
- Missä tahansa muussa tilanteessa, jossa poikkeaminen voi olla tarpeen yhtiön pitkän aikavälin etujen ja kestäväen kehityksen turvaamiseksi tai yhtiön elinkelpoisuuden varmistamiseksi.

Rekrytointiperiaatteet

Hiabin rekrytointiperiaatteiden tavoitteena on tarjota palkitsemisen kokonaispaketti, joka on riittävä houkuttelemaan, sitouttamaan ja motivoimaan henkilöitä, joilla on tarvittava osaaminen vaadittuun tehtävään. Määritellessään uuden toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista hallitus ottaa huomioon tehtävän vaatimukset, liiketoiminnan tarpeet, yksilön taidot ja kokemuksen sekä vallitsevan työmarkkinan.

Yleisesti ottaen hallitus pyrkii sovittamaan uuden toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkitsemisen Hiabin palkitsemispolitiikan ja -periaatteiden mukaiseksi. Satunnaisesti, yhtiön ulkopuolisten rekrytointien yhteydessä ja kun se katsotaan tarpeelliseksi, hallitus voi myös päättää myöntää kertaluonteisia palkkioita rahana ja/tai osakkeina korvauksena ansionmenetyksestä, joka henkilölle koituu siirtyessään Hiabin palvelukseen, tai kannustimena liittyä Hiabiin. Määrittäessään tällaisten palkkioiden ehtoja hallitus voi ottaa huomioon menetettyihin ansioihin liittyvän rakenteen, aikahorisontin, arvon ja tulostavoitteet. Kaikkien tällaisten palkkioiden perustelut ja yksityiskohdat esitetään vuosittain palkitsemisraportissa.

Jos henkilö nimitetään toimitusjohtajaksi tai toimitusjohtajan sijaiseksi sisäisen ylennyksen tai yritysjärjestelyn (esim. yrityskauppa) seurauksena, hallituksella on mahdollisuus hyväksyä kaikki oikeudellisesti sitovat palkitsemisjärjestelyt, jotka on sovittu ennen henkilön nimitystä.

Lisäksi voidaan tarvittaessa myöntää muita etuuksia, kuten muuttokorvauksia, ulkomailla asumiseen liittyviä lisiä, verojen tasaamiseen liittyviä korvauksia tai muita etuja, jotka vastaavat paikallisia markkinakäytäntöjä tai ovat paikallisen lainsäädännön mukaisia.