

INVESTORS HOUSE OYJ:N PALKITSEMISPOLITIikka

Investors House Oyj:n palkitsemispolitiikka sisältää yhtiön hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen yleiset ohjeet ja periaatteet.

1. JOHDANTO

Investors Housen toimielinten palkitsemispolitiikan tulee varmistaa yhtiön ja sen osakkeenomistajien yhteisiä pitkän aikavälin etuja ja kannustaa sekä sitouttaa motivoituja ja osaavia toimielinten jäseniä toimimaan yhteisten tavoitteiden mukaisesti. Palkitsemispolitiikan keskeisenä periaatteena on pitkäaikaisen ja merkittävän osakkuuden rakentaminen ja yhtiön osakkeilla palkitseminen.

Toimitusjohtajalla on muuttuva palkitsemisen osuus, joka liittyy yhtiön liiketoimintastrategiaan, omista-arvon kehittymiseen ja pitkäaikaiseen taloudelliseen menestykseen. Toimielinten palkitsemisen rakenteesta ja tasosta päätettäessä on otettu huomioon yhtiön työntekijöiden palkka- ja työsuhteiden ehdot, jotta palkitsemissuhde muodostuu oikeudenmukaiseksi ja kannustavaksi.

2. PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSIN KUVAUS

Tämän palkitsemispolitiikan on valmistellut Investors Housen hallitus esitettäväksi yhtiön varsinaiselle yhtiökokoukselle. Hallitus seuraa yhtiön palkitsemiskäytäntöjen vastaavuutta tähän palkitsemispolitiikkaan säännöllisesti. Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää yhtiön varsinainen yhtiökokous vuosittain. Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimisuhteen keskeisistä ehdoista päättää yhtiön hallitus. Eturistiriidat estetään siten, ettei palkittava voi olla mukana päättämässä omasta palkitsemisestään. Osakeyhtiölain mukaan yhtiökokous tai sen valtuuttamana yhtiön hallitus päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia voidaan antaa yhtiön toimielinten jäsenille osana palkitsemista. Edellä esitetyllä tavalla palkittaessa palkitsemisesta päättää palkittavan nimittänyt toimielin.

3. HALLITUKSEN PALKITSEMISEN KUVAUS

Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää Investors Housen varsinainen yhtiökokous vuosittain. Yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenille maksetaan vuosi- tai kuukausipalkkiota, kokouspalkkioita sekä korvauksia matkakustannuksista ja/tai muista hallitustyöstä välittömästi aiheutuvista kustannuksista. Hallituspalkkiot voidaan maksaa yhtiökokouksen päätöksen mukaan kokonaan tai osittain yhtiön osakkeina.

Hallituksen jäsenet eivät ole lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien piirissä.

4. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN KUVAUS

A. PALKITSEMISESSÄ KÄYTETTÄVÄT PALKITSEMISEN OSAT SEKÄ NÄIDEN SUHTEELLISET OSUUDET

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimisuhteen keskeisistä ehdoista päättää yhtiön hallitus. Toimitusjohtajalla on kirjallinen toimitusjohtajasopimus, jonka mukainen palkka on kiinteä ja se voi sisältää myös luontoisetuja. Kiinteän palkan määrä on siten kilpailukykyinen, että se ottaa huomioon sekä markkinatilanteen että tehtävän edellyttämät vaatimukset. Toimitusjohtajan palkitsemiseen voi kuulua

kiinteän palkan lisäksi muuttuva palkitsemisen osa. Muuttuvan palkitsemisen rakenteen päättää yhtiön hallitus.

Toimitusjohtajan kannustinjärjestelmät koostuvat tällä hetkellä lyhyen aikavälin henkilöstörahastomuotoisesta tulospalkkiojärjestelmästä sekä pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmästä.

B. MUUTTUVIEN PALKITSEMISEN OSIEN MÄÄRÄYTYMISPERUSTEET

Muuttuvan palkitsemisen mittareiden tavoitetasot perustuvat yhtiön hallituksen määrittämiin strategiaan tavoitteisiin. Kriteerien täytyminen tukee yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestymistä.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä:

Toimitusjohtaja kuuluu yhdessä yhtiön kaikkien muiden työntekijöiden kanssa konsernin henkilöstörahastoon. Yhtiön hallitus määrittelee vuosittain tavoitteen kyseiselle vuodelle. Jos tavoite saavutetaan, toimitusjohtaja on yhdessä koko henkilöstön kanssa oikeutettu yhden kuukauden kiinteää bruttopalkkaa vastaavaan suoritukseen henkilöstörahastoon.

Toimitusjohtajalla voi yhtiön hallituksen niin päättäessä olla myös muita lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmiä.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä:

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoitus on tukea yhtiön strategian toteuttamista, yhtenäistää toimitusjohtajan ja yhtiön osakkeenomistajien tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi ja sitouttaa toimitusjohtaja yhtiöön.

Toimitusjohtaja on yhtiön hallituksen päättämien optiokannustinjärjestelmien piirissä. Kannustinjärjestelmät koostuvat useamman tilikauden mittaisista ansaintajaksoista ja niiden arvo on sidottu yhtiön osakkeen arvonkehitykseen, josta syystä kannustimien lopullinen osuus toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisessa voi vaihdella merkittävästi.

Toimitusjohtajalla voi yhtiön hallituksen niin päättäessä olla myös muita pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiä.

C. TOIMISUHTEESEEN SOVELLETTAVAT MUUT KESKEISET EHDOT

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan toimisuhteen muista ehdoista. Toimitusjohtajan irtisanomisaika ja erorahan suuruus on sovittu kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa ja niiden periaatteissa ja määrissä sovelletaan tavanomaisia toimitusjohtajien irtisanomisaikoja.

Toimitusjohtajalla voi olla yhtiön puolesta johdon vastuu- tai muu vastaava vakuutus.

D. PALKITSEMISEN LYKKÄÄMISTÄ JA MAHDOLLISTA TAKAISINPERINTÄÄ KOSKEVAT EHDOT

Mikäli toimitusjohtaja irtisanoo tämän sopimuksen tai yhtiö purkaa sopimuksen, toimitusjohtajan oikeus sellaisiin osake- tai mahdollisiin muihin kannustimiin, joita ei sopimuksen irtisanomisilmoituksen

antamisajankohtaan mennessä ole pantu täytäntöön (merkitty tai maksettu tai oikeus syntynyt), lakkaa välittömästi.

5. VÄLIAIKAISTA POIKKEAMISTA KOSKEVAT EDELLYTYKSET

Yhtiön toimielinten palkitsemisen on tapahduttava yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan puitteissa. Palkitsemispolitiikasta voidaan kuitenkin poiketa väliaikaisesti, kun poikkeaminen tapahtuu yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Tällaisia tilanteita voi esiintyä mm. toimitusjohtajan vaihtumisen, merkittävien yritysjärjestelyjen sekä merkittävien sisäisistä tai ulkoisista tekijöistä aiheutuvien strategiamuutosten yhteydessä. Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa myös sääntelyssä, kuten verotuksessa, tapahtuvien muutosten vuoksi. Poikkeamatilanteessa hallitus päättää muista paitsi hallituksen jäseniä koskevien palkkioiden muutoksista. Poikkeamatilanteessa hallitus esittelee poikkeamat ja niiden perusteet seuraavalle mahdolliselle varsinaiselle yhtiökokoukselle, jonka lisäksi ne raportoidaan seuraavassa palkitsemisraportissa. Mikäli palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, yhtiö valmistelee uuden palkitsemispolitiikan, joka käsitellään seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa.