

ATRIA OYJ – PALKITSEMISPOLITIikka

1 Johdanto

1.1 Tausta ja tarkoitus

Tässä palkitsemispolitiikassa ("Politiikka") asetetaan puitteet Atrian ("Atria" tai "Yhtiö") hallitusten jäsenten, hallintoneuvoston jäsenten, toimitusjohtajan sekä toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiselle.

Tämä Politiikka esitellään vuoden 2026 yhtiökokoukselle ja Politiikkaa sovelletaan vuoden 2030 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, ellei hallitus päättä, että Politiikka tuodaan neuvoa-antavaan äänestykseen tätä aikaisemmassa yhtiökokouksessa.

Aiempi palkitsemispolitiikka hyväksyttiin neuvoa-antavalla päätöksellä vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Vuosien 2024 ja 2025 aikana Atria tarkasteli Politiikkaa yksityiskohtaisesti osakkeenomistajilta saamiensa kannanottojen perusteella, ja päätti päivittää Politiikkaa saamansa palautteen perusteella. Politiikan keskeisimmät sisällölliset muutokset koskevat muuttuvan palkitsemisen osuuksia kokonaispalkitsemisesta ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä käytettävissä olevia malleja. Lisäksi palkkion lykkäämistä ja takaisinperimistä koskevia ehtoja täsmennettiin.

Politiikka on laadittu soveltaen Euroopan unionin osakkeenomistajien oikeuksia koskevaa direktiiviä ((EU) 2017/828, muutoksineen), joka on implementoitu Suomessa pääosin osakeyhtiölakiin (624/2006, muutoksineen), arvopaperimarkkinalakiin (746/2012, muutoksineen), valtiovarainministeriön asetukseen osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraporttiin (608/2019) ja pörssiyhtiöille laadittuun hallinnointikoodiin.

1.2 Palkitsemisen tavoitteet

Atrian pitkäaikaistavoitteena on turvata ja parantaa kannattavuutta, vauhdittaa kasvua ja lisätä yhtiön arvoa. Atrian palkitsemisen tavoitteena on kannustaa, motivoida ja sitouttaa avainhenkilöt ja johtajat strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Palkitseminen on sovittava yhteen Atrian pitkäaikaisen arvon luonnin, liiketoimintastrategian, taloudellisten tulosten sekä työntekijöiden panoksen kanssa. Palkitsemiskokonaisuudet suunnitellaan siten, että ne palkitsevat johtoa onnistuneesta suoriutumisesta sekä tuloksista, jotka edistävät yhtiön pitkän aikavälin menestystä.

Atrian palkitsemisjärjestelmien tarkoituksena on edistää yhtiön pitkäaikaista taloudellista menestystä ja kilpailukykyä sekä omistaja-arvon myönteistä kehitystä. Palkitsemisen on oltava ymmärrettävää, yhdenmukaista, läpinäkyvää ja sisäisesti reilua, eikä se saa olla syrjivää. Palkitsemisessa noudatetaan lainsäädäntöä ja hyvää hallintotapaa.

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

2 Palkitsemiseen liittyvä päätöksentekoprosessi

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta on valmistellut tämän Politiikan ja tarkastaa Politiikan vuosittain. Hallitus on hyväksynyt tämän Politiikan esitettäväksi yhtiökokoukselle.

Atrian varsinainen yhtiökokous tekee päätöksen hallituksen, hallituksen valiokuntien ja hallintoneuvoston jäsenten palkitsemisesta osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella.

Hallitus päättää toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen sekä muun konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen perusteella tämän Politiikan rajoissa. Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen eivät osallistu heidän omaa palkitsemistaan koskeviin valmisteluihin tai päätöksentekoon. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta voi käyttää riippumattomia neuvonantajia tukenaan johtohenkilöstön palkitsemisen arvioinnissa.

Mahdollisen osakepohjaisen palkitsemisen myöntämisessä noudatetaan tässä Politiikassa määritettyjä päätöksentekokäytäntöjä ja päätökset tehdään osakkeenomistajien hallitukselle yhtiökokouksessa myöntämien valtuutusten ehtojen sekä sovellettavien lakien ja säännösten mukaisesti.

3 Hallitusten jäsenten ja hallintoneuvoston palkitseminen

Yhtiön hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten palkitsemisella pyritään saada kiinnostumaan ja sitouttamaan sellaisia hallituksen tai hallintoneuvoston jäseniä, joiden taidot sekä tietämys ja kokemus alasta sopivat yhtiön strategian ja etenkin sen pitkäaikaisen omistaja-arvon luonnin toteutumisen tukemiseen.

Varsinainen yhtiökokous määrittelee hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten palkitsemisen seuraavaan yhtiökokouksen saakka osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella, ja vuoden aikana maksetut palkkiot selostetaan palkitsemisraportissa.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta tarkistaa vuosittain yhtiön hallituksen ja hallintoneuvoston puheenjohtajien, varapuheenjohtajien ja jäsenten palkitsemisen sekä vertaa palkitsemista kooltaan ja rakenteeltaan vastaaviin yhtiöihin. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee tämän tarkistuksen pohjalta ehdotuksensa varsinaiselle yhtiökokoukselle ja voi tarvittaessa ehdottaa muutoksia palkitsemiseen.

Hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten palkkiot eivät perustu yhtiön tulokseen. Jäsenet eivät ole työsuhteessa yhtiöön, eivätkä he osallistu yhtiön muuttuviin palkan-, eläke- ja etuusmaksujärjestelyihin.

Ehdotus, jonka osakkeenomistajien nimitystoimikunta antaa hallituksen ja hallintoneuvoston palkitsemisesta, voi sisältää seuraavia elementtejä:

- Kuukausipalkkio
- Kokouspalkkio hallituksen, hallintoneuvoston ja valiokuntien kokouksiin osallistumisesta
- Työajan menetyskorvaus hallituksen, hallintoneuvoston ja valiokuntien kokouksista
- Yhtiön matkustuspolitiikan mukaiset matkustuskorvaukset
- Hyvitys kaikista sellaisista verotettavista ja muista kuluista, jotka liittyvät heidän tehtävänsä suorittamiseen, samoin kuin kaikki tällaiseen hyvitykseen liittyvät asiaankuuluvat verokustannukset

Kuukausipalkkiot voidaan maksaa joko käteisenä, osakkeina tai osittain käteisenä ja osakkeina.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta voi myös ehdottaa käyttöön minkä tahansa uuden palkitsemiselementin hallituksen, hallintoneuvoston ja hallituksen valiokuntien jäsenille.

4 Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

4.1 Palkitsemiselementit

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen tarkoituksensa on edistää Yhtiön strategisia prioriteetteja ja siten Yhtiön pitkäaikaista taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja osakeomistuksen suotuista kehitystä.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen voi koostua peruspalkasta (sisältäen luontoisedut), lyhyen aikavälin ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä, lisäeläkkeestä ja muista etuuksista.

Elementti	Tarkoitus ja yhteys Yhtiön strategiaan	Enimmäisrajoitus ja toiminta
Peruspalkka (sisältäen luontoisedut)	Kannustaa, motivoida ja sitouttaa avainhenkilöt Yhtiöön ja sen strategisten tavoitteiden toteuttamiseen.	Atria tarkistaa palkat vuosittain ottaen huomioon palkkamuuoksissa useita eri tekijöitä kuten Yhtiön tuloksen ja henkilön suorituksen, roolin laajuuden, työntekijöiden palkankorotukset ja ulkoiset vertailutiedot.
Eläke	Tarjota kilpailukykyisiä eläke-etuuksia.	Eläkejärjestelyt ovat asiaankuuluvien markkinakäytäntöjen mukaisia. Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen voivat osallistua sovellettaviin eläke-etuuksiin työskentelymaassaan. Nykyisen toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen eläkejärjestelytiedot kerrotaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa.
Lyhyen aikavälin kannustimet	Edistää Yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin strategiaa. Antaa tunnustusta vuosittaisista suorituksista tärkeimpien taloudellisten ja muiden strategisten prioriteettien perusteella.	Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle voidaan tarjota lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmää. Hallitus päättää vuosittain lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä ja sen ansaintakriteereistä, jotka voivat olla taloudellisia tai ei-taloudellisia. Ansaintajaksolta maksettavan palkkion määrä määräytyy ansaintakriteerien tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä toimitusjohtajalle maksettavan palkkion enimmäismäärä on 50% prosenttia peruspalkasta kunakin tilikautena. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä toimitusjohtajan sijaiselle maksettavan palkkion enimmäismäärä on 40% prosenttia peruspalkasta kunakin tilikautena.
Pitkän aikavälin kannustimet	Palkita pitkän aikavälin strategisten ja taloudellisten tulosten saavuttamisesta.	Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle voidaan tarjota pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiä. Kannustinjärjestelmät voivat olla esimerkiksi suoriteperusteisia, sijoitukseen perustuvia tai sitouttavia

	Sovittaa toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen intressit osakkeenomistajien kanssa pitkäaikaisesti.	osakepalkkiojärjestelmiä. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä asetetaan pääsääntöisesti kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Hallitus päättää pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä ja niiden mahdollisista ansaintakriteereistä, jotka voivat olla taloudellisia tai ei-taloudellisia. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien palkkiot voivat perustuvat esimerkiksi osakekohtaiseen tulokseen, orgaaniseen kasvuun ja mahdollisiin vastuullisuusmittareihin. Kannustinjärjestelmistä maksettavat palkkiot voivat koostua Atrian osakkeista, käteisestä tai näiden yhdistelmästä. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä toimitusjohtajalle maksettavan palkkion enimmäismäärä on 75,000 Yhtiön A-sarjan osaketta palkkion myöntämishetkellä. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä toimitusjohtajan sijaiselle maksettavan palkkion enimmäismäärä on 18,000 Yhtiön A-sarjan osaketta palkkion myöntämishetkellä.
Muut edut	Kilpailukyvyn säilyttäminen relevanteilla markkinoilla Yhtiön pitkäaikavälin strategian edistämiseksi	Lisäetuuksia ja korvauksia voidaan tarjota Yhtiön käytäntöjen mukaisesti tietyissä olosuhteissa, esimerkiksi siirroissa tai ulkomaankomennuksessa.

4.2 Osakeomistusta koskeva vaatimus

Toimitusjohtajaa ja toimitusjohtajan sijaista kannustetaan omistamaan Atrian osakkeita, jotta johdon intressit yhdenmukaistuisivat Yhtiön osakkeenomistajien intressien kanssa. Hallitus voi myös asettaa osakeomistusta koskevia vaatimuksia kannustinjärjestelmän ehdoissa.

4.3 Palkitsemisen lykkääminen ja takaisinperintä

Väärinkäytöstapauksissa, Yhtiön tai jonkun konserniyhtiön taloudellisten tulosten olennaisten virheiden yhteydessä, arvostuslaskelmien virheiden yhteydessä, palkkion myöntämisen tai maksun perusteena olevan tiedon tai oletuksia koskevien virheiden yhteydessä, Yhtiölle, konserniyhtiölle tai liiketoimintayksikölle aiheutuvan vakavan maineriskin yhteydessä tai missä tahansa muissa hallituksen arvioimissa luonteeltaan tai vaikutuksiltaan samankaltaisissa olosuhteissa hallituksella on oikeus periä takaisin tai vähentää (osittain tai kokonaan) lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien palkkioita ja/tai määrätä lisäedellytyksiä palkkiolle.

Hallitus voi myös vähentää palkkion määrää (osittain tai kokonaan) tai lykätä palkkion maksua yhtiön kannalta parempaan ajankohtaan, jos esimerkiksi Atriasta riippumattomat olosuhteiden muutokset tai muut olosuhteet johtaisivat kannustinjärjestelmää sovellettaessa Atrialle haitalliseen tai kohtuuttomaan lopputulokseen.

4.4 Työ-/johtajasopimukset ja sopimuksen päättämistä koskevat ehdot

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen työ-/johtajasopimukset ovat toistaiseksi voimassa. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen työ-/johtajasopimukseen liittyvät ehdot hallitukselle.

Toimitusjohtajan molemminpuolinen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Jos Yhtiö irtisanoo sopimuksen, toimitusjohtaja on oikeutettu irtisanomisajan palkkaan sekä irtisanomiskorvaukseen, jotka yhdessä vastaavat 18 kuukauden palkkaa. Muita mahdollisia irtisanomisen perusteella saatavia korvauksia koskevia ehtoja ei ole.

Toimitusjohtajan sijaisen molemminpuolinen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Jos Yhtiö irtisanoo sopimuksen, toimitusjohtajan sijainen on oikeutettu irtisanomisajan palkkaan sekä irtisanomiskorvaukseen, jotka yhdessä vastaavat 14 kuukauden palkkaa. Muita mahdollisia irtisanomisen perusteella saatavia korvauksia koskevia ehtoja ei ole.

Jos lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien ansaittuja palkkioita ei ole vielä maksettu eikä henkilö ole enää Atrian palveluksessa, näitä palkkioita ei pääsääntöisesti makseta. Hallituksella on harkintaansa perustuva oikeus poiketa tästä.

4.5 Käytännöstä poikkeaminen

Hallitus voi omaan harkintaansa perustuen tai nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan suosituksesta väliaikaisesti poiketa mistä tahansa tämän Poliitiikan kohdasta hallinnointikoodissa määritetyissä tilanteissa, kuten esimerkiksi:

- Toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen vaihdos
- Yhtiön rakenteessa, organisaatiossa, omistajuudessa ja liiketoiminnassa tapahtuva merkittävä muutos (esimerkiksi sulautuminen, haltuunotto, jakautuminen, yrityskauppa jne.)
- Yhtiön ulkoisen ympäristön merkittävä muutos
- Olennaiset lainsäädännön, määräysten tai sääntöjen muutokset (mukaan lukien verolainsäädäntö)

Jos Poliitiikasta on päätetty poiketa, eikä poikkeamista katsota väliaikaiseksi, Yhtiö esittelee seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle uudistetun Poliitiikan. Kuitenkin, mikäli Yhtiö ei voi esittää uudistettua Poliitiikkaa seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle johtuen sääntömääräisestä, lakisäteisestä tai käytännöllisestä syystä johtuen poikkeustarpeen esiin tulosta lähellä seuraavaa varsinaista yhtiökokousta, uudistettu Poliitiikka esitetään seuraavalle yhtiökokoukselle, joka pidetään varsinaisen yhtiökokouksen jälkeen, ja johon Poliitiikka ehditään kunnollisesti valmistella.
