

PALKITSEMISPOLITIikka

AUROORA YHTIÖT OYJ

AUROORA

Omistaja	Ihmiset ja kestävyys -valiokunta
Hyväksyjä	Hallitus
Hyväksymispäivä	23.9.2025
Versio	1.0

Sisällys

1. Poliitiikan tarkoitus ja soveltamisala	1
2. Periaatteet.....	1
3. Palkitseminen ja päätöksenteko	2
3.1. Auroora Yhtiöt Oyj	2
3.2. Konserniyhtiöt	3
4. Erokorvaus.....	4
5. Hallinnointi ja vastuu.....	4

1. Poliitiikan tarkoitus ja soveltamisala

Tämä palkitsemispolitiikka määrittelee periaatteet, joiden mukaisesti Auroora Yhtiöt Oyj:n hallituksen, toimitusjohtajan, johtoryhmän ja muiden työntekijöiden palkitseminen järjestetään. Periaatteet koskevat myös Aurooran konserniyhtiöiden henkilöstöä.

Politiikan tarkoituksena on tukea Aurooran pitkän aikavälin menestystä varmistamalla oikeudenmukainen, kilpailukykyinen ja motivoiva palkitseminen koko henkilöstölle. Palkitseminen kytkeytyy Aurooran strategiaan edistämällä Yhtiön kestävästä kasvusta ja menestystä.

Ympäristöön ja kestäväyyteen liittyviä mittareita hyödynnetään palkitsemisessa soveltuvin osin tukemaan Aurooran sitoutumista vastuullisuuteen.

Palkitsemiskäytäntöjä arvioidaan ja päivitetään säännöllisesti vastaamaan markkinakäytäntöjä ja sääntelyvaatimuksia. Päivityksiä tehdään erityisesti sääntelymuutosten, merkittävien strategisten linjausten tai muuttuvien ulkoisten olosuhteiden johdosta.

Poikkeamat tästä politiikasta edellyttävät hallituksen käsittelyä ja hyväksyntää.

2. Periaatteet

Aurooran palkitseminen perustuu seuraaviin periaatteisiin:

2.1 Suoritusperusteisuus

Palkitseminen on osin muuttuvaa ja perustuu selkeästi määriteltyihin ja mitattaviin tavoitteisiin. Henkilöstön tulee ymmärtää, mihin kriteereihin palkitseminen perustuu ja mitä edellytyksiä tavoitteiden saavuttamiselle on. Muuttuva palkitseminen voi sisältää:

- lyhyen aikavälin kannustimet (STI)
- pitkän aikavälin kannustimet (LTI)
- kertaluonteiset bonukset tai suoritukseen perustuvat palkkiot (esim. myyntibonukset)

Lyhyen aikavälin kannustimet perustuvat Yhtiön strategiaan, kasvuun ja/tai tulostavoitteisiin. Tavoitteet asetetaan kuhunkin yhtiöön ja tehtävään sopiviksi.

Pitkän aikavälin kannustimet toteutetaan tyypillisesti osakepohjaisina ja sidottuina Aurooran strategiaan ja omistaja-arvon luomiseen. Niiden tavoitteena on sitouttaa ylintä johtoa ja avainhenkilöitä yhtiöön pitkäaikaisesti. LTI-järjestelmä luodaan siten, että osakkeenomistajien ja osallistujien edut ovat yhdenmukaiset.

Päätökset Aurooran osakeperusteisista palkitsemisjärjestelmistä tekee Aurooran hallitus.

Palkkioiden kokonaismäärä ei saa olla niin suuri, että se uhkaa Yhtiön kykyä ylläpitää riittävää pääomapohjaa.

Muuttuvan palkitsemisen järjestelmiin sisällytetään taloudelliset tai laadulliset mittarit, kynnysarvot sekä yläraja enimmäismaksulle.

Muuttuvat palkkiot perustuvat aina työnantajan yksipuoliseen päätöksentekoon, mikäli sovellettavat työehtosopimukset eivät muuta edellytä. Hallitus päättää aina niiden maksusta.

2.2. Kilpailukykyisyys

Aurooran tavoitteena on sijoittua kokonaispalkitsemisessa markkinakeskiarvon tuntumaan:

- Aurooran johdon osalta verrokkiryhmään kuuluvat samaan kokoluokkaan kuuluvat ja vastaavalla kasvustrategialla toimivat pohjoismaiset sarjayhdistelijät.
- Konserniyhtiöiden osalta kunkin yhtiön palkitsemisen verrokkiryhmän muodostavat vastaavat samalla työmarkkinalla toimivat yritykset.

2.3. Oikeudenmukaisuus

Palkitseminen on oikeudenmukaista ja se perustuu yksilön taitoihin, osaamiseen ja panokseen. Palkitsemisessa ei tehdä eroa iän, sukupuolen, etnisen taustan, uskonnon tai muiden henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella.

Mikäli yksittäisen henkilön nykyinen palkitsemisrakenne poikkeaa olennaisesti tämän politiikan periaatteista, muutokset toteutetaan asteittain. Ensisijainen vertailukohta on kokonaispalkitseminen tavoitetason suorituksella.

3. Palkitseminen ja päätöksenteko

3.1. Auroora Yhtiöt Oyj

3.1.1. Hallituksen palkitseminen

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee hallituksen palkitsemisehdotuksen, josta päättää yhtiökokous.

Palkitseminen voi sisältää vuosipalkkion sekä kokouspalkkioita hallituksen tai sen valiokuntien tehtävistä.

Palkkiot voidaan maksaa rahana, Aurooran osakkeina tai näiden yhdistelmänä.

Hallituksen jäsenet eivät kuulu kannustin- tai eläkejärjestelmiin.

3.1.2. Toimitusjohtaja

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus. Palkitseminen voi koostua:

- kiinteästä palkasta ja luontoiseduista
- raha- tai osakepohjaisista lyhyen aikavälin kannustimista (STI)
- osakeperusteisista pitkän aikavälin kannustimista (LTI)

Muuttuvan palkitsemisen tavoitetasolla tulisi muodostaa merkittävä osuus (esim. yli 50 %) kokonaispalkitsemisesta.

3.1.3. Johtoryhmä

Johtoryhmän palkitsemisen hyväksyy hallitus toimitusjohtajan esityksen pohjalta.

Palkitseminen voi sisältää:

- kiinteän palkan ja luontoisedut
- raha- tai osakepohjaisen lyhyen aikavälin kannustimen (STI)
- osakeperusteisista pitkän aikavälin kannustimen (LTI)

Muuttuvan palkitsemisen tavoitetason osuuden tulisi ylittää 20 % kokonaispalkitsemisesta. Johtoryhmän jäsenten, joilla on liiketoimintavastuuta, palkitsemiseen sisällytetään liiketoiminnan tulokseen sidottuja mittareita.

3.1.4. Henkilöstö

Henkilöstön palkitsemisesta päättää esihenkilö ns. "one-over"-periaatteella (hyväksyntä seuraavalta esimiesportaalla).

Palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta (kuukausi- tai tuntipalkka) ja voi sisältää muuttuvia osia, kuten STI:n, LTI:n tai muita bonuksia.

Muuttuvan palkitsemisen osuus kasvaa vaativammissa tehtävissä ja riippuu tehtäväluokituksista.

3.2. Konserniyhtiöt

Konserniyhtiöiden palkitseminen perustuu tämän politiikan periaatteisiin, mutta yhtiökohtaiset erityispiirteet voivat edellyttää joustoa. Näin varmistetaan kilpailukykyisyys ja toimialakohtainen relevanssi. Kukin hallitus varmistaa osaltaan, että yhtiön palkitsemisjärjestelmät huomioivat tässä palkitsemispolitiikassa mainitut palkitsemisperiaatteet ja että palkitsemisjärjestelmät ovat soveltuvan sääntelyn mukaisia.

3.2.1. Hallituksen palkitseminen

Konserniyhtiön hallituksen palkitsemisesta päättää Aurooran hallitus Aurooran toimitusjohtajan tekemän esityksen pohjalta.

Palkitseminen perustuu kilpailukykyisyyteen ja oikeudenmukaisuuteen ja voi sisältää vuosipalkkion sekä kokouspalkkioita. Palkitsemiseen voidaan liittää suoritukseen perustuvia osia.

Palkkiot maksetaan rahana, Aurooran osakkeina tai näiden yhdistelmänä. Aurooran palveluksessa olevat hallituksen jäsenet eivät ole oikeutettuja erilliseen palkkioon.

3.2.2. Toimitusjohtaja

Konserniyhtiöiden toimitusjohtajien palkitsemisesta päättää kunkin yhtiön hallitus tämän palkitsemispolitiikan mukaisesti lukuun ottamatta osakepohjaisia palkkioita, joista päättää Aurooran hallitus.

Palkitseminen voi sisältää kiinteän palkan, rahapohjaisen STI:n sekä Aurooran osakeperusteisia LTI-kannustimia.

3.2.3. Johtoryhmä

Konserniyhtiöiden johtoryhmän palkitsemisesta päättää kyseisen yhtiön hallitus. Palkitseminen sisältää kiinteän palkan ja voi sisältää rahapohjaisia STI- sekä Aurooran osakeperusteisia LTI-kannustimia.

3.2.4. Henkilöstö

Konserniyhtiöiden henkilöstön palkitseminen tapahtuu "one-over"-periaatteen mukaisesti.

Palkitseminen noudattaa tämän politiikan periaatteita ja sitä verrataan toimialan verrokkiryhmiin.

4. Erokorvaus

Erokorvauksen tarkoituksena on varmistaa kohtuullinen ja oikeudenmukainen sekä konsernin sisällä yhdenmukainen menettely työsuhteen päättyessä.

Erokorvaus perustuu kokonaisarvioon henkilön työsuhteesta ja sen kestosta.

Erokorvauksen menettelytavat ja enimmäismäärät määritellään yhtiökohtaisesti erillisissä sisäisissä ohjeistuksissa.

5. Hallinnointi ja vastuu

Aurooran hallitus on asettanut Ihmiset ja kestävyys -valiokunnan, jonka tehtävänä on valmistella palkitsemiseen liittyvät asiat Aurooran hallitukselle.

Kaikkien konserniyhtiöiden hallitusten tulee vahvistaa palkitsemisperiaatteet. Kaikki Aurooran ja sen konserniyhtiöiden johtajat ja esihenkilöt vastaavat näiden periaatteiden asianmukaisesta täytäntöönpanosta omalla vastuualueellaan.