

# Terrafame

Palkitsemispolitiikka

## 2024

20.3.2024



### JOHDANTO

PÄÄTÖKSENTEKO PALKITSEMISEEN  
LIITTYVISSÄ ASIOISSA

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

TOIMITUSJOHTAJAN  
PALKITSEMINEN

POLITIIKASTA POIKKEAMINEN

Terrafame Oy (jäljempänä "Terrafame" tai "yhtiö") on Suomessa rekisteröity listaamaton yhtiö.

Yhtiön emoyhtiö on Suomen valtion kokonaan omistama Suomen Malmijalostus Oy.

Yhtiöjärjestyksen ja soveltuvan lainsäädännön ohella yhtiön hallintoa ja päätöksentekoa määrittää valtion omistajapolitiikkaa koskeva periaatepäätös 13.5.2016, joka uudistettiin 8.4.2020. (Jäljempänä kyseiseen valtion omistajapolitiikkaan sekä uuteen tai päivitettyyn valtion omistajapolitiikkaan ja muihin mahdollisiin palkitsemisohjeisiin ja -periaatteisiin, jotka Suomen valtio julkaisee sen jälkeen, kun tämä politiikka on esitetty varsinaisessa yhtiökokouksessa, viitataan sanalla "omistajapolitiikka".) Kun tämä palkitsemispolitiikka esitetään osakkeenomistajille varsinaisessa yhtiökokouksessa, yhtiö luokitellaan omistajapolitiikassa kaupallisesti toimivaksi listaamattomaksi yhtiöksi.

Terrafame noudattaa palkitsemisessaan, mukaan lukien hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen, omistajapolitiikkaa.

Omistajapolitiikan mukaisesti yhtiö noudattaa soveltuvin osin Suomen Arvopaperi-markkinayhdistys ry:n hyväksymää pörssiyhtiöiden hallinnointikoodia (jäljempänä "hallinnointikoodi"), vaikka onkin listaamaton yhtiö.

Edellisen hallinnointikoodin vuodelta 2020 korvaava uusi hallinnointikoodi on lausuntokierroksella. Se astunee voimaan vuoden 2024 aikana ja korvaa vuoden 2020 hallinnointikoodin. Uuden hallinnointikoodin palkitsemista koskevat raportointisäännöt eivät ole muuttumassa edellisen hallinnointikoodin palkitsemista koskevista raportointisäännöistä. Sekä uusi että sitä edeltävä hallinnointikoodi ovat luettavissa osoitteessa [cgfinland.fi](https://www.cgfinland.fi). Jäljempänä termillä "hallinnointikoodi" viitataan uuteen hallinnointikoodiin.

Hallinnointikoodin sääntöjen mukaisesti yhtiö laatii vuosittain toimielintensä palkitsemisraportin vuodesta 2020 alkaen.



## JOHDANTO

PÄÄTÖKSENTEKO PALKITSEMISEEN  
LIITTYVISSÄ ASIOISSA

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

TOIMITUSJOHTAJAN  
PALKITSEMINEN

POLITIIKASTA POIKKEAMINEN

Euroopan unionin osakkeenomistajien oikeuksia koskevassa muutospäätöksessä (EU 828/2017) pörssiyhtiöt veloitetaan laatimaan ja julkaisemaan toimielintensä palkitsemispolitiikan verkkosivuillaan. Hallinnointikoodi kuuluu niihin sääntöihin, joilla direktiivi on toimeenpantu Suomessa, ja velvoittaa yrityksiä laatimaan ja julkaisemaan palkitsemispolitiikkansa.

Edellä olevan nojalla Terrafame on laatinut tämän palkitsemispolitiikan (jäljempänä ”palkitsemispolitiikka” tai ”politiikka”), jossa määritellään yhtiön toimielinten palkitsemisen periaatteet. Tässä tarkoitettuja yhtiön toimielimiä ovat Terrafamen hallitus (jäljempänä ”hallitus” tai ”hallituksen jäsenet”) ja toimitusjohtaja.

Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiön osakkeenomistajille vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa (jäljempänä ”varsinainen yhtiökokous”). Tätä palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuoden 2028 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, ellei sitä korvata aikaisemmin uudella tai päivitetyllä palkitsemispolitiikalla, joka on esitetty varsinaiselle yhtiökokoukselle.

## Hallituksen palkitsemispolitiikan keskeiset periaatteet

Terrafamen hallituksen jäsenten palkitsemisen keskeiset periaatteet ovat avoimuus, reiluus ja yhdenmukaisuus verrattuna muihin markkinoiden toimijoihin.

Hallituksen jäsenten palkkion pääosa muodostuu varsinaisessa yhtiökokouksessa toimikauden ajaksi vahvistetusta kiinteästä palkkiosta. Kiinteän palkkion tulee olla riittävän kilpailukykyinen houkuttelemaan ja sitouttamaan taitavia ja osaavia henkilöitä, jotka pystyvät toimimaan hallituksen jäseninä. Hallituksen tärkeimpiin tehtäviin kuuluu hyväksyä Terrafamen pitkän aikavälin tavoitteet ja strategia ja valvoa niiden toteutumista. Samalla, kun hallituksen palkitsemispolitiikka edistää Terrafamen pitkän aikavälin ja strategisten tavoitteiden saavuttamista, sen tulisi myös parantaa Terrafamen taloudellista tulosta ja menestymistä pitkällä aikavälillä. Toimikaudeksi määritetty palkkio pyrkii samalla olemaan riittävä korvaus hallituksen jäsenten hallitustyöskentelyyn ja siihen liittyvien velvollisuuksien hoitoon käyttämästä ajasta.



## JOHDANTO

PÄÄTÖKSENTEKO PALKITSEMISEEN  
LIITTYVISSÄ ASIOISSA

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

TOIMITUSJOHTAJAN  
PALKITSEMINEN

POLITIIKASTA POIKKEAMINEN

## Toimitusjohtajan palkitsemispolitiikan keskeiset periaatteet

Toimitusjohtajan palkitsemisen keskeiset periaatteet Terrafamessa ovat palkitseminen hyvästä suorituksesta ja että palkkio on kohtuullinen ja reilu ja sen määräytyminen läpinäkyvää.

Edellä mainitut keskeiset periaatteet huomioon ottaen Terrafamen toimitusjohtajan palkitsemisen tavoitteena on luoda toimitusjohtajalle ja yhtiön osakkeenomistajille yhteiset intressit ja edistää arvon luontia osakkeenomistajille pitkällä aikavälillä. Muita toimitusjohtajan palkitsemisen keskeisiä tavoitteita on palkita toimitusjohtajaa onnistumisista Terrafamen strategian toteuttamisessa ja Terrafamen taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta.

## Yhtiön työntekijöiden palkitsemisen huomioon ottaminen tämän politiikan laatimisessa

Kuten toimitusjohtajan palkitsemisessakin myös Terrafamen henkilöstön palkitsemisen keskeisiä periaatteita ovat palkitseminen hyvästä suorituksesta ja että palkkio on kohtuullinen ja reilu ja sen määräytyminen läpinäkyvää. Kannustinjärjestelmät ja niihin liittyvät suoritusten mittausperusteet laaditaan edellä mainitut periaatteet huomioon ottaen.

Edellä esitetyn mukaisesti Terrafame pyrkii varmistamaan, että sen työntekijät pääsevät osallisiksi yhtiön menestyksestä. Tavoitteena on, että yhtiön johdon, johon luetaan myös toimitusjohtaja, ohella hallituksen etukäteen määrittämien tavoitteiden, kuten tuotannolliset ja työturvallisuuteen liittyvät tavoitteet, saavuttamisesta palkitseva bonusohjelma koskee myös muuta henkilöstöä.

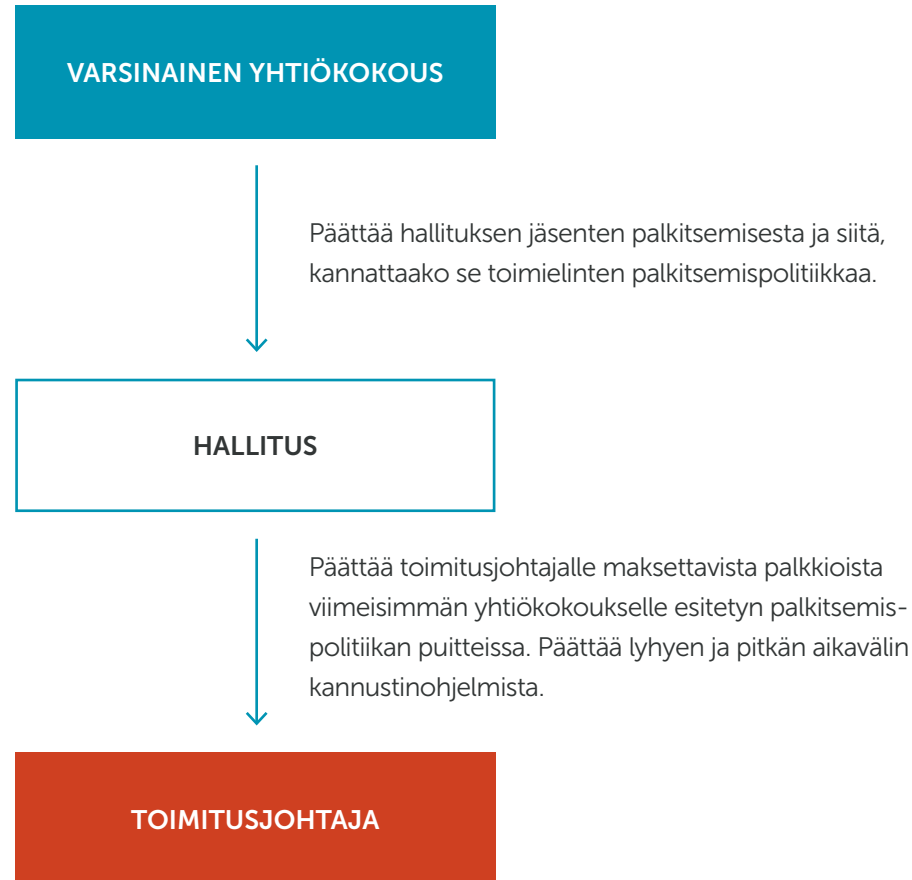
Terrafame tarjoaa työntekijöilleen paikallisesti yleisesti käytössä olevat työsuhde-edut.



## Päätöksenteko palkitsemiseen liittyvissä asioissa

Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain yhtiön hallituksen ja sen mahdollisten valiokuntien jäsenille maksettavista palkkioista. Hallitus päättää toimitusjohtajan palkasta ja muusta palkitsemisesta sekä toimitusjohtajan muuttuvan palkkio-osan perusteista.

Hallitus valmistelee palkitsemispolitiikan ja esittää sen hyväksyttäväksi varsinaiselle yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein. Hallitus valmistelee raportin hallituksen ja toimitusjohtajan toteutuneesta palkitsemisesta ja esittää raportin varsinaisessa yhtiökokouksessa vuosittain.



## Politiikan toteuttamisen yleiskuvaus

Politiikan toteutuminen esitellään palkitsemisraportissa, joka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle ja julkaistaan joka vuosi. Hallitus valvoo ja arvioi säännöllisesti toimitusjohtajan palkitsemispolitiikan toteutumista. Hallituksen katsauksessa toimitusjohtajan palkitsemisen eri osa-alueita verrataan markkinoilla sovellettaviin käytäntöihin ja vastaavassa asemassa vastaavilla paikallismarkkinoilla sovellettaviin palkitsemisjärjestelmiin.

## Toimenpiteet eturistiriitojen ehkäisemiseksi

Yhtiön palkitsemiseen liittyvää päätöksentekoa koskevien hallinnointiperiaatteiden tavoitteena on ehkäistä ja hallita eturistiriitoja. Peruseriaate on, että yhtiön toimielimen valitseva toimielin myös päättää sen palkitsemisesta. Yhtiö noudattaa omia menettelytapasääntöjään, Suomen osakeyhtiölakia ja Suomen hallinnointikoodia, jossa määritellään hallinnointimenetelmät ja säännöt eturistiriitojen ehkäisemiseksi. Edellä esitetyn päätöksentekoprosessin tavoitteena on varmistaa, että päätökset ovat oikeudenmukaisia ja tehdään puolueettomasti.



## Hallituksen palkitseminen

JOHDANTO

PÄÄTÖKSENTEKO PALKITSEMISEEN  
LIITTYVISSÄ ASIOISSA

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

TOIMITUSJOHTAJAN  
PALKITSEMINEN

POLITIIKASTA POIKKEAMINEN

Varsinainen yhtiökokous päättää hallitukselle maksettavista palkkioista. Hallituksen palkkiot voivat koostua seuraavassa kuvatuista osista, joista kaikista päättää varsinainen yhtiökokous.

Hallituksen jäsenten palkkio voi muodostua toimikaudelle määritetystä kiinteästä palkkiosta ja kokouspalkkiosta, joka maksetaan osallistumisaktiivisuuden mukaan. Palkkiot saattavat poiketa toisistaan riippuen esimerkiksi hallituksen jäsenen roolista tai asemasta hallituksessa tai sen valiokunnissa, yksittäiselle hallituksen jäsenelle määräytyistä tehtävistä tai kokouksen maantieteellisestä sijainnista. Palkkiot maksetaan rahana. Hallituksen jäsenten matkakustannukset korvataan yhtiön ohjesäännön mukaisesti.

Hallituksen jäsenille ei ole osakeperusteisia kannustinjärjestelmiä tai palkitsemisjärjestelmiä eikä eläkejärjestelyjä. Hallituksen jäsenten puolueettomuus tehtäviensä suorittamisessa on pyritty varmistamaan myös siten, etteivät johdon ja muun henkilöstön palkitsemisjärjestelmät ja kannustinjärjestelmät koske hallituksen jäseniä.

Edellä kuvatun ja varsinaisen yhtiökokouksen päätösten perusteella, hallituksen jäsenille ei makseta muuttuvia palkkioita eikä heitä palkita suorituksen perusteella. Mikään edellä kuvatuista palkkion osista, joka maksetaan hallituksen jäsenille, ei ole muuttuva palkkio.



## Toimitusjohtajan palkitseminen

### JOHDANTO

### PÄÄTÖKSENTEKO PALKITSEMISEEN LIITTYVISSÄ ASIOISSA

### HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

### TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

### POLITIIKASTA POIKKEAMINEN

Toimitusjohtajan palkitsemisessa pyritään tarjoamaan markkinoilla kilpailukykyinen palkkio tämän politiikan puitteissa. Palkkion kiinteä osa muodostuu kiinteästä peruspalkasta ja luontoiseduista. Kannustimien muodossa olevat erilaiset muuttuvat palkkio-osat ovat suoritusperusteisia ja painottavat Terrafamen lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista luoden siten toimitusjohtajalle ja Terrafamen osakkeenomistajille yhteiset intressit. Toimitusjohtajan palkkion mahdolliset osat on esitetty oheisessa taulukossa.

Kiinteä palkkio	Tarkoitus ja linkittyminen strategiaan	Peraatteet ja mahdollisuudet
Kiinteä peruspalkka	Tarjota kilpailukykyinen kiinteä korvaus.	Kiinteä peruspalkka määritetään bruttopalkkana sisältäen luontoisedut. Peruspalkkaa tarkistetaan vuosittain osana toimitusjohtajan kokonaiskorvauksen tarkistamista.
Luontoisedut	Tarjota roolia vastaavat luontoisedut markkinoilla vallitsevien käytäntöjen mukaisesti.	Toimitusjohtajalle kuuluvat yhtiön sovellettavan ohjesäännön mukaiset edut, joita voidaan muokata ajoittain. Luontoisetuihin voivat kuulua esimerkiksi puhelinetu ja internet, ja myös muita etuja. Toimitusjohtajalle otetaan samat lakisääteiset vakuutukset kuin muullekin henkilöstölle ja hän saattaa olla oikeutettu mahdollisiin lisävakuutuksiin, jotka yleensä otetaan toimitusjohtajan asemassa toimivalle henkilölle.



## JOHDANTO

## PÄÄTÖKSENTEKO PALKITSEMISEEN LIITTYVISSÄ ASIOISSA

## HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

## TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

## POLITIIKASTA POIKKEAMINEN

### Muuttuva palkkio

Lyhyen aikavälin  
kannustinohjelma

### Tarkoitus ja linkittyminen strategiaan

Suoritusperusteinen palkitseminen, joka perustuu tiettyihin vuoden aikana saavutettuihin tärkeisiin tavoitteisiin ja tukee siten strategisten tavoitteiden saavuttamista.

### Peraatteet ja mahdollisuudet

Toimitusjohtaja voi osallistua Terrafamen lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan. Hallitus määrittää lyhyen aikavälin kannustimiin oikeuttavien suoritusten ja tavoitteiden saavuttamisen mittarit ja painotukset vuosittain varmistaen siten, että ne vastaavat toimitusjohtajan asemaa, niissä otetaan huomioon strategia ja liiketoimintasuunnitelma ja ne tukevat yhtiön pitkän aikavälin kehitystä ja menestymistä vuositason tasolla.

Mittarit voivat olla taloudellisia tai perustua yhtiön toimintaan, turvallisuuteen, yhtiön yhteiskuntavastuuseen ja kestäväan kehitykseen, tärkeimpiin kehityshankkeisiin, yksilöllisiin tavoitteisiin tai muihin hallituksen määrittelemiä olennaisiin mittareihin.

Hallitus arvioi toimitusjohtajan suorituksen ja missä määrin asetetut tavoitteet on saavutettu vuoden loputtua ja määrittää lopullisen toimitusjohtajalle maksettavan lyhyen aikavälin kannustinohjelman mukaisen palkkion.

Hallitus määrittää lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta saatavan palkkion suhteessa toimitusjohtajan vuotuisen peruspalkkaan.

Muuttuvien palkkioiden kokonaismäärän puitteissa toimitusjohtajalle voidaan hallituksen päätöksellä suorittaa poikkeustapauksessa kertaluontoisia, hankekohtaisia bonuksia, kun toimitusjohtaja on hallituksen mukaan edistänyt poikkeuksellisen voimakkaasti yhtiölle tärkeän kehityshankkeen toteutumista.

## JOHDANTO

## PÄÄTÖKSENTEKO PALKITSEMISEEN LIITTYVISSÄ ASIOISSA

## HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

## TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

## POLITIIKASTA POIKKEAMINEN

### Muuttuva palkkio

Pitkän aikavälin  
kannustinohjelma

Yleiset muuttuvien  
palkkioiden  
maksuperiaatteet

### Tarkoitus ja linkittyminen strategiaan

Palkita ja kannustaa hyvään pitkän  
aikavälin suoritukseen ja kestäväan  
kasvuun luoden toimitusjohtajalle ja  
yhtiön osakkeenomistajille yhteiset  
intressit.

### Peraatteet ja mahdollisuudet

Toimitusjohtaja voi osallistua Terrafamen pitkän aikavälin  
kannustinohjelmaan. Pitkän aikavälin kannustinohjelmaan  
perustuvat palkkiot maksetaan yleensä rahana. Pitkän aikavälin  
kannustinohjelmat tarjoavat mahdollisuuden palkita pitkän aikavälin  
tavoitteiden saavuttamisesta. Pitkän aikavälin kannustimet maksetaan  
suoritusperusteisesti ja suorituksen mittareina voidaan käyttää  
esimerkiksi pitkän aikavälin taloudellisia ja strategisesti tärkeitä tavoitteita,  
kestävän kehityksen tavoitteita, vastuullisuutta, tulosta kilpailijoihin  
verrattuna, lisäarvon luontia osakkeenomistajille tai muita suoritukseen  
perustuvia mittareita. Hallitus päättää mittareista, ja ne saattavat aihdella  
eri ohjelmien välillä.

Arviointijakson päätyttyä hallitus arvioi suorituksen ja missä määrin  
asetetut tavoitteet on saavutettu ja määrittää lopullisen pitkän aikavälin  
kannustinohjelman perusteella maksettavan palkkion.

Hallitus voi päättää, ovatko pitkän aikavälin kannustinohjelmat  
kertaluonteisia vai alkaako vuosittain uusia kannustinohjelmia, jolloin  
voimassa on yhtä aikaa useampia pitkän aikavälin kannustinohjelmia.  
Hallitus määrittää suoritusten arviointijakson ja kannustinohjelman  
pituuden, joka on yleensä vähintään kolme vuotta.

Hallitus määrittää pitkän aikavälin kannustinohjelmasta saatavan palkkion  
suhteessa toimitusjohtajan vuotuisen peruspalkkaan.

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmissa ei käytetä samoja  
mittareita.

Omistajapolitiikka saattaa rajoittaa muuttuvien palkkioiden  
kokonaissummaa tai muuttuvien palkkio-osien määriä.

Terrafame noudattaa muuttuvia palkkioita koskevia periaatteita ja  
rajoituksia, jotka on määritetty omistajapolitiikassa.

## JOHDANTO

### PÄÄTÖKSENTEKO PALKITSEMISEEN LIITTYVISSÄ ASIOISSA

### HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

### TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

### POLITIIKASTA POIKKEAMINEN

Muu palkitseminen	Tarkoitus ja linkittyminen strategiaan	Peraatteet ja mahdollisuudet
Eläke	Pitkäaikaisen suorituksen palkitseminen.	Toimitusjohtajan eläkeikä ja eläke määräytyvät lakisääteisen eläkkeen mukaan.
Palvelusopimukset ja palvelusuhteen päättyessä maksettavat korvaukset	Varmistaa, että sopimusehtoja noudatetaan.	Toimitusjohtajan irtisanomisaika on enintään kuusi kuukautta. Toimitusjohtajan erokorvaus, joka sisältää irtisanomisajan palkan ja erorahan, saa kokonaisuudessaan vastata enintään kahdentoista kuukauden palkkaa.  Voimassa oleviin lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmiin perustuvassa palkitsemisessa otetaan huomioon toimitusjohtajan eroon johtaneet olosuhteet. Jos toimitusjohtaja jää eläkkeelle tai kuolee tai palvelusuhde päättyy yhtiön aloitteesta, toimitusjohtaja saattaa olla oikeutettu samaan pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinohjelmiin perustuvat palkkiot tai osan niistä. Palkkioiden maksamisesta päättää hallitus kyseisen kannustinjärjestelmän sääntöjen perusteella. Jos toimitusjohtaja päättää palvelusuhteen oma-aloitteisesti, palkkioita ei pääsääntöisesti makseta.
Palkkioiden pidättäminen ja takaisinperintä	Takaa palkitsemisen perustumisen suoritukseen.	Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien säännöissä voidaan sallia hallituksen pidättäytyminen palkkion maksamisesta tai maksun hylkääminen, ennen kuin palkitsemisen perusteet ovat täyttyneet tai palkkio on maksettu, tietyissä poikkeustilanteissa, esimerkiksi silloin kun yhtiön taloudellinen tilanne on muuttunut merkittävästi tai yhtiön olosuhteissa on tapahtunut jokin muu merkittävä muutos (yhtiö on esimerkiksi joutunut talousvaikeuksiin). Mikäli henkilön törkeä väärinkäyttö on johtanut taloudellisen tilanteen virhetulkintaan ja suorituksen mittarit on määritetty tai suoritusta on arvioitu taloudellisten tekijöiden perusteella, hallitus voi peruuttaa oikeiden palkkioon tai periä jo maksetun palkkion takaisin.

## Politiikasta poikkeaminen

### JOHDANTO

### PÄÄTÖKSENTEKO PALKITSEMISEEN LIITTYVISSÄ ASIOISSA

### HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

### TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

### POLITIIKASTA POIKKEAMINEN

Mikäli varsinainen yhtiökokous (koskien hallituksen palkitsemista) tai hallitus (koskien toimitusjohtajan palkitsemista) toteaa huolellisen harkinnan jälkeen, ettei tämän politiikan noudattaminen enää sovellu tai ole perusteltua seuraavassa kappaleessa lueteltujen syiden takia, Terrafame voi suojatakseen yhtiön pitkän aikavälin etua tilapäisesti poiketa tästä politiikasta. Arvioidessaan pitkän aikavälin etuaan Terrafame voi ottaa huomioon muun muassa taloudellisen menestymisen ja tuloksen kehittymisen pitkällä aikavälillä; kilpailukyvyyn; liiketoimintojen jatkuvuuden, strategian ja taloudellisten tavoitteiden suojaamisen sekä osakkeenomistajille muodostuvan arvon kehittymisen.

Perusteina tilapäiselle poikkeamiselle tästä politiikasta voivat olla esimerkiksi

- › omistajapolitiikkaa on päivitetty tai se on uusittu kokonaan
- › rakenteellinen muutos (Terrafamen yritysmuoto, konserni, liiketoiminta tai organisaatio muuttuu tai Terrafamen omistusrakenteessa tapahtuu merkittävä muutos)
- › henkilövaihdokset (esimerkiksi muutokset Terrafamen hallituksessa tai ylimmässä johdossa tai toimitusjohtajan tai varatoimitusjohtajan rekrytoiminen)
- › merkittävä muutos Terrafamen strategiassa tai liiketoimintasuunnitelmassa
- › merkittävä muutos Terrafamen taloustilanteessa tai tulevaisuuden näkymissä
- › muu poikkeuksellinen tai odottamaton tapahtuma tai muutos tai merkittävä muutos Terrafamen olosuhteissa, sen liiketoiminnassa tai liiketoimintaympäristössä
- › sääntömuutokset tai lakimuutokset tai muuttuneet määräykset, kansallisten tai hallinnollisten määräysten muutokset tai muutokset verotuksessa tai verotuskäytännössä
- › jokin muu muutos tai olosuhteiden muutos, jota ei ole mainittu edellä, mikäli huolellisen harkinnan jälkeen todetaan, että poikkeaminen politiikasta on välttämätöntä tai suositeltavaa Terrafamen pitkän aikavälin etujen, toimintojen tai jatkuvuuden turvaamiseksi, esimerkiksi yhtiön johdon jatkuvuuden vahvistamiseksi.



## JOHDANTO

## PÄÄTÖKSENTEKO PALKITSEMISEEN LIITTYVISSÄ ASIOISSA

## HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

## TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

## POLITIIKASTA POIKKEAMINEN

Tilapäinen poikkeaminen politiikasta voi varsinaisen yhtiökokouksen tai hallituksen harkinnan mukaan koskea mitä tahansa politiikan kohtaa tai politiikkaa kokonaisuudessaan tai maksettavia palkkioita esimerkiksi maksettavien palkkioiden määrää, tyyppiä, osaa ja ehtoja sekä näihin sovellettavia ehtoja. Tarvittaessa voidaan uutta toimitusjohtajaa ja varatoimitusjohtajaa rekrytoidessa sopia lisäeduista, kuten muuttoavustuksesta ja ulkomaankorvauksesta sekä muista paikallisilla markkinoilla käytetyistä ja sovellettavien lakien mukaisista eduista.

Politiikasta poikkeamisesta päätetään noudattaen samaa päätöksentekomenettelyä kuin päätettäessä politiikan noudattamisesta. Menettely on kuvattu edellä. Mikäli poikkeaminen politiikasta koskee hallituksen palkkioita, päätöksen tekeminen saattaa edellyttää varsinaisen tai ylimääräisen yhtiökokouksen koolle kutsumista. Poikkeaminen ja sen perustelut raportoidaan seuraavassa vuosittain julkaistavassa palkitsemisraportissa ja esitellään osana palkitsemisraporttia seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.





# **Terrafame**

Palkitsemispolitiikka  
**2024**

