

GLASTON PALKITSEMISPOLITIikka

1 Johdanto

1.1 Soveltamisala ja hyväksyminen

Tämä palkitsemispolitiikka ("Politiikka") asettaa raamit Glaston Oyj Abp:n ("Glaston" tai "Yhtiö") hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemiselle.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on laatinut tämän Politiikan, ja hallitus on hyväksynyt sen esitettäväksi ja vahvistettavaksi 16.4.2025 pidettävässä varsinaisessa yhtiökokouksessa. Varsinaisen yhtiökokouksen päätös Politiikasta on neuvoo-antava. Tätä Politiikkaa sovelletaan vuoden 2029 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, jollei hallitus päättä, että yhtiökokoukselle on esitettävä tarkistettu politiikka tätä aiemmin.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta arvioi Politiikan asianmukaisuutta vähintään kerran vuodessa. Eturistiriitojen välttämiseksi vähintään kahden palkitsemisvaliokunnan jäsenen on oltava Yhtiöstä riippumattomia. Toimitusjohtaja ei osallistu Politiikan valmisteluun.

Tämä Politiikka on laadittu EU:n osakkeenomistajien oikeudet -muutosdirektiivin (EU) 2017/828 vaatimusten mukaisesti, joka on implementoitu Suomessa pääosin osakeyhtiölakiin (624/2006, muutoksineen), arvopaperimarkkinalakiin (746/2012, muutoksineen), valtiovarainministeriön asetukseen 608/2019 ja hallinnointikoodiin 2025.

1.2 Palkitsemisperiaatteet

Glastonin palkitsemisperiaatteiden tarkoituksena on houkutella ja sitouttaa Yhtiön hallitukseen ja toimitusjohtajaksi sellaisia henkilöitä, joilla on tarvittavat taidot, toimialatietämys ja kokemus Yhtiön tulos- ja strategiatavoitteiden toteutumisen valvomiseksi tavalla, jossa painotetaan arvonluontia osakkeenomistajille pitkällä aikavälillä. Palkitsemisrakenteen tulee kokonaisuudessaan olla yhdenmukainen Glastonin pitkän aikavälin arvon, liiketoimintastrategian, taloudellisen tuloksen sekä työntekijöiden työpanoksen kanssa. Palkitseminen perustuu ennalta määritettyihin ja mitattavissa oleviin suorituskykyä ja tulosta koskeviin kriteereihin.

Palkitsemisperiaatteet tukevat Glastonin strategiaa. Nykyinen strategia löytyy Yhtiön verkkosivuilta: <https://glaston.net/fi/glaston-sijoituskohdeena/>.

Yhtiön henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta ottaa huomioon useiden sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien näkemykset ja palautteen. Valiokunta keskustelee säännöllisesti toimitusjohtajan ja Yhtiön henkilöstöosaston kanssa pysyäkseen ajan tasalla laajemman työntekijäyhteisön palkoista, työolosuhteista ja sitoutumisesta.

1.3 Palkitsemispolitiikan päätöksentekoprosessi

Glastonin varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkitsemisesta osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen pohjalta.

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta palkitsemisvaliokunnan ehdotuksesta tämän Poliitiikan rajoissa. Lisätietoja palkitsemisvaliokunnan kokoonpanosta ja tehtävistä löytyy hallinnointi- ja ohjausjärjestelmää koskevasta selvityksestä.

Valiokunnalla on oman harkintansa mukaan oikeus käyttää ulkopuolisia riippumattomia neuvonantajia Glastonin apuna johdon palkitsemista koskevassa valmistelutyössä.

Toimitusjohtaja ei saa osallistua oman palkitsemisensa valmisteluun tai sitä koskevaan päätöksentekoon.

Osana tämän Poliitiikan puitteissa myönnettävää palkitsemista voidaan myöntää osakeperusteisia palkkioita (kuten osakkeita, optioita tai osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia). Osakeperusteisia palkkioita myönnettäessä noudatetaan tässä Poliitikassa esitettyjä päätöksentekomenettelyjä ja mikäli tällaiset päätökset tehtäisiin yhtiökokouksen ulkopuolella, tehdään ne Yhtiön yhtiökokouksen antamien voimassaolevien valtuutuksien nojalla kyseisen valtuutuksen ehtojen sekä sovellettavien lakien ja säännöksiin mukaisesti.

2 Hallituksen jäsenten palkitseminen

Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallitukselle maksettavista palkkioista tämän Poliitiikan rajoissa, ja kuluneen vuoden palkkiot ilmoitetaan palkitsemisraportissa. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta arvioi vuosittain hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten palkitsemista kooltaan ja monitahoisuudeltaan vastaavia yhtiöitä vasten. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee tämän arvioinnin perusteella ehdotuksensa varsinaiselle yhtiökokoukselle ja voi tarvittaessa ehdottaa muutoksia palkitsemisen tasoihin.

Hallituksen tehtävien ja vastuiden luonne huomioon ottaen sen palkitseminen ei ole sidoksissa Yhtiön tulokseen, vaan se koostuu ainoastaan kiinteästä korvauksesta. Hallituksen jäsenet eivät osallistu Yhtiön kannustinjärjestelmiin.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotus hallituksen palkitsemiseksi voi sisältää seuraavia osatekijöitä:

- peruspalkkio puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle ja hallituksen jäsenille sekä hallituksen valiokuntien puheenjohtajille ja jäsenille;
- ylimääräiset kokouspalkkiot hallituksen ja valiokunnan kokouksiin osallistuville;
- matkakulut Yhtiön matkustuskäytännön mukaisesti;

- hallituksen jäsenen tehtävien suorittamisesta aiheutuneiden verotettavien tai muiden kulujen sekä niihin liittyvien verokustannusten korvaaminen;
- vuotuisen palkkion maksaminen käteisenä, osakkeina tai näiden yhdistelmänä; sekä
- osakkeenomistajien nimitystoimikunta voi myös ottaa käyttöön uusia palkitsemisen komponentteja hallituksen jäsenille.

Hallituksen jäsenet (uudelleen)valitaan tehtävänsä lain ja säännösten edellyttämällä tavalla.

3 Toimitusjohtajan palkitseminen

3.1 Palkitsemisen osatekijät

Toimitusjohtajan palkitseminen voi koostua kiinteästä palkasta, lyhyen ja pitkän aikavälin muuttuvasta palkitsemisesta, eläkkeestä ja muista etuuksista. Muuttuvat osat ovat enintään 70 % toimitusjohtajan enimmäiskokonaispalkkiosta enimmäismaksutasolla.

Alla olevassa taulukossa kuvataan tarkemmin palkkioiden osatekijöitä:

Osatekijä	Tarkoitus ja yhteys Yhtiön strategiaan	Kuvas
Kiinteä palkka	Osaavan henkilön houkuttelu ja sitouttaminen Yhtiön johtoon.	Kiinteällä palkalla tai vuosikorotuksilla ei ole ennalta määrättyä enimmäismäärää. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta arvioi tavallisesti palkkoja vuosittain ottaen huomioon erilaiset tekijät, kuten Yhtiön ja yksilön tuloskehityksen, työtehtävän laajuuden, työntekijöiden palkankorotukset ja ulkoiset vertailutiedot palkkamuutoksia määritettäessä.
Eläke	Kilpailukykyisten eläke-etujen tarjoaminen.	Eläkejärjestelyt heijastavat markkinakäytäntöä. Toimitusjohtaja voi osallistua työskentelymaansa mukaisiin eläkejärjestelmiin. Lisätietoja nykyisen toimitusjohtajan eläkejärjestelyistä löytyy vuosittain annettavasta palkitsemisraportista.
Lyhyen aikavälin kannustimet	Lyhyen aikavälin strategian ja siten myös Yhtiön pitkän aikavälin strategian edistäminen sekä vuosittaisten tavoitteiden toteutumisen seuranta taloudellisia ja strategisia tavoitteita vasten (esim. kestävyystavoitteet).	Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimet perustuvat Glastonin suoriutumiseen. Maksujen kriteereinä ovat tyypillisesti konsolidoitu tulos, liiketoiminta-alueen tai liiketoimintayksikön tulos sekä toiminnalliset tavoitteet. Nykyisen toimitusjohtajan tämänhetkiset lyhyen aikavälin kannustintasot ilmoitetaan palkitsemisraportissa. Vuoden vaihtuessa hallitus määrittelee lopullisen maksettavan palkkiotason arvioimalla suoriutumista ja kartoittamalla, missä määrin

		<p>kukin tavoitteista on saavutettu. Kannustinpalkkioita ei makseta, jos kynnystavoitteita ei ole saavutettu.</p> <p>Hallitus voi harkintansa mukaan vähentää tai peruuttaa maksettavia palkkioita tai muuttaa maksettavien palkkioiden ehtoja poikkeuksellisissa olosuhteissa.</p>
Pitkän aikavälin kannustimet	<p>Pitkän aikavälin strategisten, taloudellisten ja/tai kestävyys tavoitteiden saavuttamisesta palkitseminen.</p> <p>Osakkeenomistajien ja avainhenkilöiden tavoitteiden yhtenäistäminen Yhtiön arvon kasvattamiseksi pitkällä aikavälillä, Yhtiön avainhenkilöiden pitämiseksi Yhtiössä ja Yhtiön osakkeiden ansaitsemiseen perustuvan kilpailukykyisen kannustinjärjestelmän tarjoamiseksi.</p>	<p>Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustimet perustuvat Yhtiön suoriutumiseen. Kannustinpalkkio maksetaan hallituksen päättämällä tavalla joko osittain Yhtiön osakkeina ja osittain käteisenä, jolloin käteisosuuden tarkoituksena on kattaa toimitusjohtajalle palkkioista koituvat verot ja verotukseen liittyvät kulut, tai kokonaan käteisenä.</p> <p>Nykyisen toimitusjohtajan tämänhetkiset pitkän aikavälin kannustintasot ilmoitetaan vuosittain annettavassa palkitsemisraportissa.</p> <p>Vuoden vaihtuessa hallitus määrittelee lopullisen maksettavan palkkiotason arvioimalla suoriutumista ja kartoittamalla, missä määrin kukin tavoitteista on saavutettu. Kannustinpalkkioita ei makseta, jos kynnystavoitteita ei ole saavutettu.</p> <p>Hallitus voi harkintansa mukaan vähentää tai peruuttaa maksettavia palkkioita tai muuttaa maksettavien palkkioiden ehtoja poikkeuksellisissa olosuhteissa.</p>
Muut edut ja järjestelmät		<p>Lisäetuja ja avustuksia voidaan tarjota Yhtiön käytäntöjen mukaisesti tietyissä tilanteissa, kuten uudelleensijoittamisen tai ulkomaan komennuksen yhteydessä.</p>

3.2 Osakeomistusvaatimus

Jos Yhtiö ottaa käyttöön uuden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän, siihen sisältyy Yhtiön toimitusjohtajaa koskeva velvoite, jonka mukaan hänen täytyy pitää hallussaan 50 % Yhtiön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella saamiensa osakkeiden nettolukumäärästä, kunnes toimitusjohtajan hallussa olevien Yhtiön osakkeiden lukumäärä vastaa arvoltaan hänen bruttovuosipalkkansa arvoa. Toimitusjohtajan on pidettävä hallussaan tämä määrä osakkeita niin kauan kuin hän on työ- tai toimisuhteessa konserniyhtiöön.

3.3 Toimisopimukset ja irtisanomissäännökset

Toimitusjohtajan toimisopimus on voimassa toistaiseksi. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta valmistelea toimitusjohtajan toimisopimukseen liittyvät asiat hallitukselle.

Toimitusjohtajan vähimmäisirtisanomisaika on kuusi (6) kuukautta sekä Yhtiön että toimitusjohtajan irtisanoessa sopimuksen, ellei painavin perustein toisin päätetä. Jos toimitusjohtajan sopimus irtisanoetaan, maksettava korvaus määräytyy paikallisen lainsäädännön, Yhtiön käytäntöjen, sopimusvelvoitteiden sekä sovellettavien lyhyen ja pitkän aikavälin kannustin- ja etuusjärjestelyjen ehtojen mukaisesti. Yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajasopimuksen eroraha ei yleensä ylitä kahdentoista (12) kuukauden kiinteän peruspalkan ja taloudellisten etujen arvoa. Erorahaa ei makseta, jos toimitusjohtaja on olennaisella tavalla rikkonut toimitusjohtajasopimuksensa ehtoja, hän on toiminut huolellisuus- tai lojaliteettivelvollisuksiensa vastaisesti tai jos hän on rikkonut häneen sovellettavia olennaisia sääntöjä tai määräyksiä. Tietyissä tilanteissa, kuten ostotarjous- tai muissa yritysjärjestelytilanteissa, hallitus voi tarjota toimitusjohtajalle erorahan, joka vastaa enintään kahdenkymmenen neljän (24) kuukauden kiinteää peruspalkkaa ja etuja, mukaan lukien bonukset.

Toimitusjohtaja voi jäädä eläkkeelle 63-vuotiaana.

3.4 Politiikasta poikkeaminen

Hallitus voi hallituksen palkitsemisvaliokunnan suosituksesta harkintansa mukaan poiketa väliaikaisesti mistä tahansa Politiikan kohdasta alla kuvatuissa tilanteissa:

- toimitusjohtajan vaihtuessa;
- Yhtiön konsernirakenteen, organisaation, omistussuhteiden ja liiketoiminnan muuttuessa olennaisesti (esim. sulautumis-, ostotarjous-, jakautumis- tai yritysostotilanteissa jne.); ja
- relevantin lainsäädännön, määräysten tai sääntelyn (mukaan lukien verolakien) muuttuessa olennaisesti.

Tästä Politiikasta ei voida poiketa toimivaan johtoon kuulumattomien johtajien palkitsemisen osalta.

Jos poikkeamispäätös on tehty eikä poikkeamista pidetä väliaikaisena, Yhtiö esittää tarkistetun Politiikan seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle. Jos Yhtiö ei kuitenkaan pysty esittämään tarkistettua Politiikkaa seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle sääntelyyn liittyvien tai käytännön syiden vuoksi tilanteessa, jossa poikkeamisen tarve ilmenee lähellä seuraavaa varsinaista yhtiökokousta, tarkistettu Politiikka esitetään seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen jälkeen pidettävässä yhtiökokouksessa, jota varten se voidaan valmistella asianmukaisesti.