

ANORA

Palkitsemisraportti 2022



Palkitsemisraportti 2022

Hyvä osakkeenomistaja

Henkilöstövaliokunnan puheenjohtajana minulla on ilo esitellä teille Anoran palkitsemisraportti vuodelle 2022. Raportissa kerrotaan Anoran toimielinten palkitsemisesta ja kuvataan tarkemmin Anoran yleiset palkitsemisperiaatteet sekä tulevaisuuden painopistealueet.

Vuosi 2022 alkoi positiivisin odotuksin tapahtumarikkaan vuoden 2021 jälkeen, jolloin Altia ja Arcus yhdistyivät Anoraksi. Asetimme tavoitteeksemme olla Pohjoismaiden johtava viinien ja väkevien alkoholijuomien talo, joka luo kasvua vastuullisuuden kautta. 2022 oli Anoralle ensimmäinen täysi tilikausi, ja vuoden aikana hankimme Tanskan johtavan viiniyhtiön Globus Winen, mikä vahvisti entisestään Anoran asemaa ja asetti suuntaviivoja tulevaisuudelle.

Uuden yhtiömme alkuvaiheita varjostivat traagiset tapahtumat Ukrainassa, mikä edellytti uudelta organisaatiolta sekä nopeaa reagointia että venymiskykyä muuttuvissa olosuhteissa. Vuoden aikana eteen tuli muitakin ulkoisia haasteita, kuten kiihtyvä inflaatio, raaka-ainepula ja muuttuvat valuuttakurssit, minkä seurauksena vuoden 2022 tulos ei vastannut alkuperäisiä tavoitteita. Tulosperusteiset vuosibonukset jäivät siksi toteutumatta koko organisaatiossa.

Marraskuussa hallitus asetti Anoran kunnianhimoiset strategiset tavoitteet ja hyväksyi kasvustrategian ja vastuullisuustiekartan vuosille 2022–2030. Haastavasta alusta huolimatta organisaatio on osoittautunut ketteräksi ja kasvua hanakasti tavoittelevaksi, mikä lupaa hyvää tulevaisuudelle.

Palkitseminen on yksi Anoran henkilöstöhallinnon painopisteistä, jolla tuetaan yhtiön tavoittelemaa kasvua sekä luodaan yhteistä yrityskulttuuria kahden vahvan yrityskulttuuriperinnön muodostamalle perustalle. Lähestymistavaksi on valittu kokonaisvaltaisen palkitsemisen malli, joka koostuu erilaisiin tarpeisiin ja tilanteisiin tarkoituksenmukaisista palkkauksen ja palkitsemisen elementeistä. Palkitsemista on kehitettävä ja parannettava jatkuvasti, jotta sen tehokkuus ja vaikuttavuus säilyvät korkeina. Anoralla palkitseminen nähdään yhtenä johtamisen monista työkaluista, jonka avulla voidaan ohjata toimintaa vahvistamalla haluttuja ydinviestejä sekä jakamalla yhdessä saavutettujen onnistumisten ilot. Palkitsemiskäytäntöjen kehittämisen katsotaan olevan olennainen osa sekä kulttuurin kehittämistä että strategian toteuttamista.

Kiihtynyt inflaatio, elinkustannusten nousu, matala työttömyysaste ja työväestön aktivoituminen Covid-19-pandemian aiheuttaman seisahtumisen jälkeen vaatii meiltä aktiivisuutta ja valppautta työmarkkinoiden seuraamisessa, jotta voimme sekä houkutella työntekijöitä että pitää osaavaa työvoimaa palveluksessamme. Näin Anora voi toteuttaa strategiaansa, joka keskittyy kasvuun ja kansainvälistymiseen sekä nykyisillä markkinoilla että niiden ulkopuolella. Tämä haaste koskee kaikenlaisia työtehtäviä aina tuotannon työntekijöistä ylimpään johtoon. Samaan aikaan kustannukset täytyy pitää tasapainossa kilpailukyvyyn säilyttämiseksi. Tämän tasapainon saavuttamisessa palkitseminen on keskeisessä asemassa, ja se on myös hallituksen ja henkilöstövaliokunnan painopiste muiden tehtävien ja vastuiden lisäksi.

Michael Holm Johansen
Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja



1. Johdanto

Tämän raportin on laatinut Anoran hallituksen henkilöstövaliokunta, ja sen pohjana on varsinaisessa yhtiökokouksessa 2020 hyväksytty toimielinten palkitsemispolitiikka. Raportti on vuoden 2020 pörssiyhtiöiden hallinnointikoodin mukainen. Hallituksen ja toimitusjohtajan toteutuneet palkkiot vuonna 2022 perustuvat tavoitteisiin, jotka on määritelty Anoran palkitsemispolitiikassa asetetuissa palkitsemisperiaatteissa.

Hallituksen jäsenten kokonaispalkkioihin sisältyvät vuosi- ja kokouspalkkiot, ja niiden tarkoituksena on tarjota riittävä kompensatio hallituksen jäsenten sitoutumisesta hallitustyöhön ja siihen liittyviin vastuisiin. Pyrkimyksenä on tarjota kilpailukykyisiä palkkioita, jotta hallituksen jäseniksi voidaan houkuttaa osaavia henkilöitä ja jotta he myös pysyvät tehtävissään. Tämä tukee Anoran menestystä pitkällä tähtäimellä.

Toimitusjohtajan palkkiot perustuvat Anoran palkitsemisperiaatteisiin, jotka on määritelty Anoran palkitsemispolitiikassa. Toimitusjohtajan palkitsemisen tavoitteita ovat toimitusjohtajan intressien yhtenäistäminen osakkeenomistajaintressin kanssa sekä omistaja-arvon kasvattaminen pitkällä aikavälillä. Muita keskeisiä tavoitteita ovat palkitseminen erinomaisesta henkilökohtaisesta suoriutumisesta, saavutuksista Anoran strategian toteuttamisessa ja Anoran taloudellisten tavoitteiden saavuttamisessa sekä sitouttaminen, mitkä yhdessä tukevat Anoran pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

Anoralla palkitsemista ohjaa tulosperusteinen periaate, joka koskee kaikkea työntekijöiden ja johdon palkitsemista. Lyhyen ja pitkän aikavälin tulos- ja tulosperusteisten palkitsemisohjelmien palkkiot perustuvat ennalta määriteltyjen tulosten saavuttamiseen sekä strategian

menestyksekkääseen toteuttamiseen. Tulosperusteisesti muuttuva palkitseminen ei koske hallituksen jäseniä.

Olennaisinta palkitsemiskäytännöissä ja niiden kehittämisessä on yhtiön menestyksen tukeminen. Menestystä mitataan taloudellisilla mittareilla ja strategian toteutumista kuvaavilla indikaattoreilla. Palkitsemisessa huomioidaan myös kunnianhimoisten vastuullisuustavoitteiden toteutumisen edistäminen. Taloudelliseen menestykseen ja vastuullisuustavoitteiden sekä strategian toteuttamiseen kannustetaan ja niistä onnistumista palkitaan sekä lyhyen että pitkän aikavälin palkkioin.

Hallitus päätti 9. kesäkuuta 2022 uuden pitkän aikavälin suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän perustamisesta yhtiön johdolle ja valituille avainhenkilöille. Järjestelmä koostuu vuosittain käynnistettävistä ohjelmista, joista ensimmäinen käynnistettiin järjestelmän perustamisen yhteydessä vuosille 2022–2024. Niin ikään samassa yhteydessä käynnistettiin siirtymävaiheen ohjelma vuosille 2022–2023. Molemmat järjestelmät ovat suoritusperusteisia, ja osakepalkkiot perustuvat neljään suoritusmittariin: 1) liikevaihdon kasvu (35 %:n painotus), 2) osakekohtainen tulos (35 %), 3) osakkeen kokonaistuoton suhteellinen kehitys (20 %) ja 4) ympäristöön, yhteiskuntaan ja hyvään hallintotapaan (ESG) liittyvä kehitys (10 %). ESG-suoritusmittari kohdistuu näissä ohjelmissa hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen Suomen toiminnoissa ansaintajaksojen loppuun mennessä verrattuna vuosien 2019–2021 keskimääräisiin päästöihin.

Hallitus päätti 21. joulukuuta 2022 seuraavasta osakepalkkio-ohjelmasta vuosille 2023–2025. Kahden aiemman ohjelman mukaisesti osakepalkkiot ovat suoritusperusteisia ja perustuvat neljään suoritusmittariin: 1) liikevaihdon kasvu (35 %:n painotus), 2) osakekohtainen

tulos (35 %), 3) osakkeen kokonaistuoton suhteellinen kehitys (20 %) ja 4) ympäristöön, yhteiskuntaan ja hyvään hallintotapaan (ESG) liittyvä kehitys (10 %). Tässä ohjelmassa ESG-suoritusmittarina käytetään Sustainalyticsin tuottamaa ESG-riskiluokitusta vuoden 2025 lopussa.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioiden kehitys verrattuna työntekijöiden keskimääräisten palkkioiden ja yhtiön vertailukelpoisen käyttökateen kehittymiseen on kuvattu alla taulukossa. Hallituspalkkioissa tapahtuneet muutokset vuodesta 2021 vuoteen 2022 perustuvat Altian ja Arcuksen fuusioitumiseen Anoraksi. Toimitusjohtajan kokonaispalkkioiden kasvu verrattuna aiempiin vuosiin johtuu fuusiosta ja aiempina vuosina voimassa olleiden suoritusperusteisten osakepalkkio-ohjelmien ennaikaisesta keskeyttämisestä ja maksamisesta rahapalkkioina vuonna 2022.

PALKKIOIDEN KEHITYMINEN 2018–2022

EUR	2022	2021	2020	2019	2018***
Vertailukelpoinen käyttökate, milj. euroa	76,13	71,7*	52,4	44,8	40,0
Hallitukselle maksetut kokonaispalkkiot	565 433	368 000	358 725	279 450	264 500
Toimitusjohtajalle maksetut kokonaispalkkiot vuonna 2022	1 140 815	872 031	573 679	337 737	628 950
Työntekijöiden keskimääräinen palkkio**	62 866	64 791	57 796	49 688	51 867

* Perustuu Anora-konsernin tietoihin vuodelta 2021 sisältäen aiemman Arcuksen tiedot ajalta syyskuu–lokakuu 2021.

** Työntekijöiden keskimääräinen palkkio lasketaan jakamalla kaikki työntekijöille maksetut palkkiot keskimääräisellä työntekijämäärällä vuoden aikana.

*** Perustuu Altia Oyj:n tietoihin ennen Altian ja Arcuksen fuusioitumista.

2. Hallituksen palkitseminen

Hallituksen palkkiot koostuvat vuosi- ja kokouspalkkioista.

Anoran varsinainen yhtiökokous 2022 päätti osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esityksen mukaisesti, että hallituksen jäsenille maksetaan vuosipalkkiot seuraavasti:

- Hallituksen puheenjohtaja: 60 000 euroa
- Hallituksen varapuheenjohtaja: 45 000 euroa
- Hallituksen jäsenet: 30 000 euroa

Aiemmin esitettyjen vuosipalkkioiden lisäksi päätettiin seuraavista vuosipalkkioista, jotka maksetaan hallituksen jäsenille, jotka nimitetään hallituksen pysyvien ja väliaikaisten valiokuntien jäseniksi:

- Tarkastusvaliokunta:
 - Puheenjohtaja: 10 000 euroa
 - Jäsen: 5 000 euroa
- Henkilöstövaliokunta:
 - Puheenjohtaja: 8 000 euroa
 - Jäsen: 4 000 euroa
- Integraatiovaliokunta (väliaikainen):
 - Puheenjohtaja: 10 000 euroa
 - Jäsen: 5 000 euroa

Vuoden 2022 varsinaisessa yhtiökokouksessa päätettiin myös osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esityksestä, että varsinaisen yhtiökokouksen valitsevat hallituksen jäsenet voivat harkintansa mukaan vastaanottaa vuosipalkkion rahana, yhtiön osakkeina tai näiden yhdistelmänä.

Vuosipalkkioiden lisäksi päätettiin maksaa kustakin hallituksen ja valiokuntien kokouksesta kokouspalkkiona

600 euroa, jos kokous pidetään jäsenen asuinmaassa, tai 1 200 euroa, jos kokous pidetään jäsenen asuinmaan ulkopuolella. Etäyhteydellä järjestetyistä kokouksista on maksettu 600 euron palkkio.

Kokouksiin liittyvät matkakulut korvataan Anoran matkustuspolitiikan mukaisesti. Mitään muita taloudellisia palkkioita ei maksettu hallituksen jäsenyyteen liittyen.

Hallituksen vuosipalkkion maksaminen muuttui vuodesta 2021, jolloin palkkio maksettiin kuukausittain. Puheenjohtajan kuukausipalkkio oli 4 000 euroa (vuodessa 48 000 euroa), varapuheenjohtajan 2 500 euroa (vuodessa 30 000 euroa) ja jäsenen 2 000 euroa (vuodessa 24 000 euroa). Vuonna 2021 hallituksen valiokuntien puheenjohtajille tai jäsenille ei maksettu erillistä kuukausipalkkiota. Hallituspalkkioissa tapahtuneet muutokset vuodesta 2021 vuoteen 2022 perustuvat Altian ja Arcuksen fuusioitumiseen Anoraksi. Kokouspalkkiot pysyivät samoina kuin vuonna 2021.

Yhtiökokouksen valitsevat hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön. He eivät siten ole oikeutettuja työsuhdeliitännäisiin palkanluontoisiin etuihin eivätkä eläke-etuihin, eikä heillä ole mahdollisuutta osallistua Anoran lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinohjelmiin. Hallituksen jäsenet eivät ole niin ikään oikeutettuja saamaan minkälaisia päättymiskorvauksia hallituskauden päättyessä.

Yhtiökokouksen valitsemien hallituksen jäsenten lisäksi hallitukseen kuuluu yhtiön ja henkilöstöä edustavan erityisen neuvotteluryhmän välisen henkilöstön edustuksen järjestämistä koskevan sopimuksen mukaisesti Anoran henkilöstön valitsevat kaksi hallituksen jäsentä ja varajäsentä. Aiemmin mainitun henkilöstön osallistumista koskevan sopimuksen mukaisesti henkilöstöedustajille maksetaan hallituksen päättämä kokouspalkkio. Hallituksen työntekijöiden edustajien kokouspalkkiot ovat samat

kuin varsinaisen yhtiökokouksen valitsemilla hallituksen jäsenillä.

Hallituksen jäsenten toteutuneet palkkiot vuonna 2022 perustuivat seuraavissa kokouksissa tehtyihin päätöksiin: 1) vuoden 2020 ylimääräinen yhtiökokous, jossa käsiteltiin hallituksen jäsenten palkitsemista Altian ja Arcuksen fuusion toteutumisesta 1.9.2021 varsinaiseen yhtiökokoukseen 2022 asti, sekä 2) varsinainen yhtiökokous 2022. Palkkioita maksettiin yhteensä 565 433 euroa. Alla olevassa taulukossa on eritelty hallituksen jäsenille maksetut palkkiot.

HALLITUKSEN JÄSENILLE VUONNA 2022 MAKSETUT PALKKIOT

Hallituksen jäsen	Vuosipalkkio, hallitus	Kokouspalkkiot, hallitus ¹	Vuosipalkkio, valiokunta	Kokouspalkkiot, valiokunta ¹	Yhteensä
Michael Holm Johansen Hallituksen puheenjohtaja Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja Integraatiovaliokunnan puheenjohtaja	53 335	13 800	10 000	6 600	83 773
Sanna Suvanto-Harsaae Hallituksen varapuheenjohtaja Tarkastusvaliokunnan jäsen Integraatiovaliokunnan jäsen	57 500	12 000	10 000	6 000	85 500
Jyrki Mäki-Kala Hallituksen jäsen Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	40 000	9 600	10 000	5 400	65 000
Torsten Steenholt Hallituksen jäsen Henkilöstövaliokunnan jäsen	40 000	12 000	4 000	6 000	62 000
Kristen Ægidus Hallituksen jäsen Henkilöstövaliokunnan jäsen	40 000	12 000	4 000	6 000	62 000
Ingeborg Flønes Hallituksen jäsen Tarkastusvaliokunnan jäsen 11.5.2022 asti Henkilöstövaliokunnan jäsen 11.5.2022 asti	40 000	13 200	4 000	5 400	64 400
Christer Kjos Hallituksen jäsen 11.5.2022 asti Tarkastusvaliokunnan jäsen 11.5.2022 asti	30 000	7 800	5 000	3 000	45 800
Annareetta Lumme-Timonen Hallituksen jäsen 11.5.2022 asti Tarkastusvaliokunnan jäsen 11.5.2022 asti	30 000	6 000	5 000	3 000	44 600
Nils Selte Hallituksen jäsen 11.5.2022 asti Tarkastusvaliokunnan jäsen 11.5.2022 asti	10 000	4 800	-	3 600	18 400
Sinikka Mustakari Hallituksen jäsen 11.5.2022 asti Tarkastusvaliokunnan jäsen 11.5.2022 asti	10 000	3 000	-	1 800	14 800
Arne Larsen Hallituksen jäsen, työntekijöiden edustaja	-	9 600	-	-	9 600
Jussi Mikkola Hallituksen jäsen, työntekijöiden edustaja	-	9 600	-	-	9 600
YHTEENSÄ	350 833	114 000	52 000	48 600	565 433

¹ Kokouspalkkiot raportoidaan vuodelle, jolloin ne on maksettu.

3. Toimitusjohtajan palkkiot

Pekka Tennilä oli Anora-konsernin toimitusjohtaja koko vuoden 2022. Toimitusjohtajalle maksettavat palkkiot perustuvat toimielinten palkitsemispolitiikkaan, joka vahvistettiin vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Vuonna 2022 maksetut tai erääntyneet palkkiot olivat linjassa tämän politiikan kanssa.

Toimitusjohtajan palkitsemisen tärkein tavoite on toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien intressien yhdenmukaistaminen sekä omistaja-arvon kasvattaminen pitkällä aikavälillä. Muita keskeisiä tavoitteita ovat palkitseminen erinomaisesta henkilökohtaisesta suoriutumisesta, Anoran strategian toteuttamisesta sekä Anoran taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta. Lisäksi palkitsemisella tavoitellaan sitouttamista.

Toimitusjohtajan kokonaispalkkiot muodostuvat sekä kiinteistä että muuttuvista palkkioista. Vuonna 2022 kiinteät palkkiot koostuivat kiinteästä kuukausipalkasta ja eduista. Vuonna 2022 muuttuvat palkkiot koostuivat lyhyen aikavälin tulospalkkiosta sekä pitkän aikavälin suoritusperusteisista osakepalkkio-ohjelmista.

Maksettu kokonaispalkkio vuonna 2022

Vuonna 2022 toimitusjohtajan kiinteä kuukausipalkka oli 40 000 euroa. Kiinteään kuukausipalkkaan sisältyvät verotettavat työsuhde-edut.

Toimitusjohtajan enimmäispalkkio vuoden 2021 suoriutumisen perusteella ansaitusta ja vuonna 2022 maksetusta lyhyen aikavälin tulospalkkio-ohjelmasta vastasi 60 % hänen vuosipalkastaan. Toimitusjohtajan suoriutumista vuoden 2021 lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmässä mitattiin konsernin vertailukelpoisella käyttökatteella (70 %:n painotus),

konsernin nettoliikevaihdolla (20 %) ja konsernin poissaoloihin johtaneiden tapaturmien esiintyvyydellä (LTIF) (10 %). Suoritusarvioinnin perusteella toimitusjohtajalle maksettiin vuoden 2021 lyhyen tähtäimen tulospalkkio-ohjelman mukaisesti 58,6 % toimitusjohtajan bruttomääräisestä kiinteästä vuosipalkasta, yhteensä 221 856 euroa.

Altia Oyj:n ja Arcus ASAn fuusion seurauksena Altia Oyj:n hallitus keskeytti pitkän aikavälin suoritusperusteiset osakepalkkiojärjestelmät vuosille 2019–2021 ja 2020–2021, ja näiden järjestelmien mukaiset tulokset arvioitiin ennenaikaisesti. Vuosien 2019–2021 ja 2020–2020 suoritusperusteisten osakepalkkiojärjestelmien mukaiset palkkiot muunnettiin rahaksi elokuussa 2021 perustuen määräpainotettuun keskimääräiseen osakekohtaiseen hintaan (10,72 euroa).

Vuosien 2019–2021 suoritusperusteisessa osakepalkkiojärjestelmässä suoritusta mitattiin osakkeen kokonaistuoton suhteellisella kehityksellä (60 %:n painotus) ja osakekohtaisella tuloksella (40 %). Toimitusjohtajan mahdollinen enimmäispalkkio oli 45 000 osaketta. Vuosien 2019–2021 suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän toteutunut maksu oli 60 % eli 289 440 euroa. Tämä summa maksettiin rahana 14.1.2022.

Vuosien 2020–2022 suoritusperusteisessa osakepalkkiojärjestelmässä suoritusta mitattiin osakkeen kokonaistuoton suhteellisella kehityksellä (60 %:n painotus) ja osakekohtaisella tuloksella (40 %). Toimitusjohtajan mahdollinen enimmäispalkkio oli 45 000 osaketta. Vuosien 2020–2022 suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän toteutunut maksu oli 40 % eli 144 720 euroa. Tämä summa maksettiin rahana 14.4.2022.

Vuonna 2022 kertyneet ja vuonna 2023 maksettavat vaihtuvat palkkiot

Toimitusjohtajan enimmäispalkkio vuoden 2022 suoriutumisen perusteella ansaitusta lyhyen aikavälin tulospalkkio-ohjelmasta vastasi 60 % hänen vuosipalkastaan. Toimitusjohtajan suoriutumista vuoden 2022 lyhyen aikavälin tulospalkkio-ohjelmassa mitattiin Anora-konsernin vertailukelpoisella käyttökatteella (30 %:n painotus), Anora-konsernin nettoliikevaihdolla (40 %), liiketoiminnan kehittymisellä (20 %) ja Anora-konsernin poissaoloihin johtaneiden tapaturmien esiintyvyydellä (LTIF) (10 %).

Koska lyhyen aikavälin tulospalkkioille asetettu kannattavuuteen perustuva maksatuskynnys ei ylittynyt, ohjelmasta ei makseta palkkioita tilikaudelta 2022.

YHTEENVETO VUONNA 2022 MAKSETUISTA JA KERTYNEISTÄ KOKONAIKSPALKKIOISTA

Palkkio	Maksettu 2022	%	Kertynyt 2022, maksetaan 2023
Kiinteät palkkiot	484 800	42%	-
Lyhyen aikavälin tulospalkkiot*	221 856	19%	0
Pitkän aikavälin suoritusperusteiset palkkiot*	434 160	38%	-
Palkkiot yhteensä	1 140 816	100%	

* Maksetut lyhyen tähtäimen kannustinpalkkiot perustuvat vuoden 2021 suoritukseen.

Osallistuminen pitkän aikavälin suoritusperusteisiin osakepalkkio-ohjelmiin

Kuten edellä kerrottu, vuosien 2019–2021 ja 2020–2022 pitkän aikavälin suoritusperusteiset osakepalkkio-ohjelmat keskeytettiin ennaikaisesti ja maksettiin kokonaisuudessaan rahana Altian ja Arcuksen fuusion seurauksena. Palkkiot maksettiin rahana vuonna 2022 aiemmin esitellyn ja taulukossa alla näkyvän mukaisesti.

Vuonna 2022 hallitus hyväksyi kolme uutta pitkän aikavälin suoritusperusteista osakepalkkio-ohjelmaa: siirtymävaiheen suoritusperusteinen osakepalkkio-ohjelma vuosille 2022–2023 sekä suoritusperusteiset osakepalkkio-ohjelmat vuosille 2022–2024 ja 2023–2025. Näissä järjestelmissä toimitusjohtajalle on osoitettu suurimpana mahdollisena määränä 40 000, 61 000 ja 85 000 osaketta viitaten edellä mainittuihin ohjelmiin tässä järjestyksessä.

Kolmen vuoden ansaintajakson ohjelmissa palkkion suurin mahdollinen arvo perustuen osakkeen arvoon ohjelmaa perustettaessa on 85 % toimitusjohtajan kiinteästä bruttovuosipalkasta. Palkkion enimmäisarvo on rajattu

tasoon, jossa osakkeen hinta nousee kolminkertaiseksi suhteessa osakkeen arvoon ohjelmaa perustettaessa.

Vuosien 2022–2023 ja 2022–2024 ohjelmissa palkkiot perustuvat seuraaviin suoritusmittareihin: 1) liikevaihdon kasvu (35 %:n painotus), 2) osakekohtainen tulos (35 %), 3) osakkeen kokonaistuoton suhteellinen kehitys (20 %), ja 4) ympäristöön, yhteiskuntaan ja hyvään hallintotapaan (ESG) liittyvä kehitys (10 %). ESG-suoritusmittari kohdistuu näissä ohjelmissa hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen Suomen toiminnoissa ansaintajaksojen loppuun mennessä verrattuna vuosien 2019–2021 keskimääräisiin päästöihin.

Vuosien 2023–2025 järjestelmässä palkkiot perustuvat seuraaviin suoritusmittareihin: 1) liikevaihdon kasvu (35 %:n painotus), 2) osakekohtainen tulos (35 %), 3) osakkeen kokonaistuoton suhteellinen kehitys (20 %) ja 4) ympäristöön, yhteiskuntaan ja hyvään hallintotapaan (ESG) liittyvä kehitys (10 %). Tässä ohjelmassa ESG-suoritusmittarina käytetään Sustainalyticsin tuottamaa ESG-riskiluokitusta vuoden 2025 lopussa.

Muita toimitusjohtajan palkkioihin liittyviä tietoja

Anorassa on voimassa toimitusjohtajaa koskeva osakeomistussuositus. Toimitusjohtajan suositellaan kerryttävän ja säilyttävän omistuksessaan Anoran osakkeita, kunnes osakeomistusten arvo vastaa vähintään hänen kiinteää bruttomääräistä vuosipalkkaansa.

Toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta. Toimitusjohtajalla ei ole yhtiön maksamaa täydentävää eläkevakuutusta. Toimitusjohtajalla on kuuden kuukauden irtisanomisaika. Jos sopimus päättyy irtisanomiseen Anoran toimesta, maksetaan toimitusjohtajalle irtisanomisajan palkan lisäksi kuuden kuukauden palkkaa vastaava irtisanomiskovaus.

YHTEENVETO MYÖNNETYISTÄ, ANSAITUISTA JA MAKSETUISTA TOIMITUSJOHTAJAN OSAKEPERUSTEISISTA KANNUSTINPALKKIOISTA

LTI-järjestelmä	2019–2021	2020–2022	2022–2023	2022–2024	2023–2025
Suurin mahdollinen määrä myönnettyjä osakkeita (brutto)	45 000 (Altia Oyj:n osakkeet)	45 000 (Altia Oyj:n osakkeet)	40 000	61 000	85 000
Myöntämispäivä	7-2-2019	13.2.2020	9.6.2022	9.6.2022	21.12.2019
Osakkeen hinnan hankintahetkellä	7,20 euroa	8,50 euroa	10,31 euroa	10,31 euroa	7,37 euroa
Ansaitujen osakkeiden määrä (brutto) / maksettu vastaava rahaosuus*	27 000 osaketta / 289 440 euroa	18 000 osaketta / 144 720 euroa			
Myöntämispäivä	14.1.2022*	14.4.2022*			
Osakkeen hinta myöntämishetkellä	10,72 euroa	10,72 euroa			

* Vuosien 2019–2021 ja 2020–2022 suoritusperusteiset osakepalkkiojärjestelmät keskeytettiin ennaikaisesti. Ansaitut osakkeet muunnettiin rahaksi perustuen elokuun 2021 määräpainotettuun keskimääräiseen osakekohtaiseen hintaan ja maksettiin vuoden 2022 tammikuussa (2019–2021-palkkio) ja huhtikuussa (2020–2022-palkkio).

ANORA

Anora Group Oyj

PL 350, 00101 Helsinki

+358 207 013 013

communications@anora.com

www.anora.com