

ANORA

Anora Group Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikka

1. Johdanto

Tämä on Anoran varsinaiselle yhtiökokoukselle 2024 esitetty palkitsemispolitiikka. Tässä palkitsemispolitiikassa määritellään periaatteet Anora Group Oyj:n ("Anora" tai "yhtiö") hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemiselle ("**palkitsemispolitiikka**" tai "**politiikka**"). Siinä vahvistetaan Anora Group Oyj:n ("Anora" tai "yhtiö") hallituksen jäsenten ("**hallituksen jäsenet**" ja "**hallitus**") sekä toimitusjohtajan ("**toimitusjohtaja**") palkitsemista koskevat periaatteet, joita on noudatettava vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen jälkeen (jäljempänä "**palkitsemispolitiikka**" tai "**politiikka**").

Sen jälkeen, kun yhtiön aiempi palkitsemispolitiikka hyväksyttiin vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa, yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa osakkeenomistajat eivät ole esittäneet palkitsemispolitiikasta tai palkitsemisraporteista lausuntoja, jotka olisivat vaikuttaneet tähän palkitsemispolitiikkaan.

Hallituksen palkitsemispolitiikan pääperiaatteet

Anoran hallituksen jäsenten palkitseminen muodostuu pääasiallisesti varsinaisen yhtiökokouksen (jäljempänä "**yhtiökokous**") hyväksymästä toimikausipalkkiosta. Toimikausipalkkion tulisi olla riittävän kilpailukykyinen hallitustyöskentelyn edellyttämän osaamisen ja taidon omaavien hallituksen jäsenten rekrytoimiseksi ja sitouttamiseksi. Hallituksen keskeiset vastuut sisältävät Anoran strategian ja pitkän aikavälin tavoitteiden määrittelyn sekä näiden toteutumisen seurannan. Edistämällä Anoran strategian ja pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista hallituksen palkitsemispolitiikka samalla edistää Anoran pitkän aikavälin taloudellista suoritusta ja menestystä. Lisäksi toimikausipalkkion tarkoitus on kompensoida hallituksen jäseniä riittävästi hallitustyöskentelyn edellyttämästä ajallisesta sitoutumisesta sekä heidän hallitusjäsenyytensä johdosta kantamastaan vastuusta.

Hallituksen jäsenten riippumattomuuden varmistamiseksi toimeensa he eivät osallistu samoihin palkitsemis- tai kannustinjärjestelmiin toimeenpanevan johdon tai muun henkilöstön kanssa. Tämä on yhdenmukaista Hallinnointikoodin kanssa.

Toimitusjohtajan palkitsemispolitiikan pääperiaatteet

Anoran toimitusjohtajan palkitsemisen tavoitteet ovat toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien intressien yhtenäistäminen sekä omistaja-arvon kasvattaminen pitkällä aikavälillä. Muita keskeisiä tavoitteita ovat palkitseminen erinomaisesta henkilökohtaisesta suoriutumisesta, saavutuksista Anoran strategian toteuttamisessa ja Anoran taloudellisten tavoitteiden saavuttamisessa sekä toimitusjohtajan sitouttaminen. Anoralla palkitseminen on linjassa Anoran kaiken toiminnan taustalla olevien eettisten ja yrityksen yhteiskuntavastuuta koskevien periaatteiden sekä vastuullisuusperiaatteiden kanssa. Tämä sisältää muiden keskeisten näkökohtien ohella Anoran vastuullisuustiekartan, jonka periaatteen mukaisesti kasvua tavoitellaan vastuullisuuden kautta. Yhtiön strategia ja kehitysvaihe otetaan huomioon, kun toimitusjohtajan palkitsemisesta päätetään.

Muun henkilöstön palkka- ja työsuhteiden ehtojen huomioiminen

Anoralla sovelletaan seuraavia palkitsemisen periaatteita kaikkiin konsernissa työskenteleviin henkilöihin, mukaan lukien toimitusjohtajaan:

- **Johtajuus:** Edistämme hyvää johtajuutta, joka perustuu selkeään tavoiteasetantaan, motivointiin ja sitouttamiseen, säännölliseen palautteeseen, valmennukseen, kouluttamiseen, kehittymiseen sekä johdonmukaisuuteen.
- **Suoritus:** Rohkaisemme huippusuorituksiin kaikilla tasoilla ja edistämme kulttuurista, joka tunnistaa ja palkitsee suoritusta monilla tavoilla, jotta kykenemme houkuttelemaan, sitouttamaan ja motivoimaan hyvin suoriutuvia työntekijöitä.
- **Merkityksellisyys:** Olemme suunnitelleet ohjelmia ja käytäntöjä, jotka tunnistavat hyvin suoriutuvat työntekijät sekä sitouttavat ja houkuttelevat työntekijöitä, joilla on Anoran tulevan menestyksen kannalta kriittisiä taitoja.
- **Kilpailukyky:** Arvioimme säännöllisesti työmarkkinoiden trendejä ja palkkauksen markkinatasoja varmistaaksemme kokonaispalkitsemisen kilpailukykyisyyden.

- **Vastuullisuus:** Yksi Anoran vastuullisuustiekartan periaatteista on kasvu vastuullisuuden kautta, ja se myös ohjaa palkitsemista Anoralla.

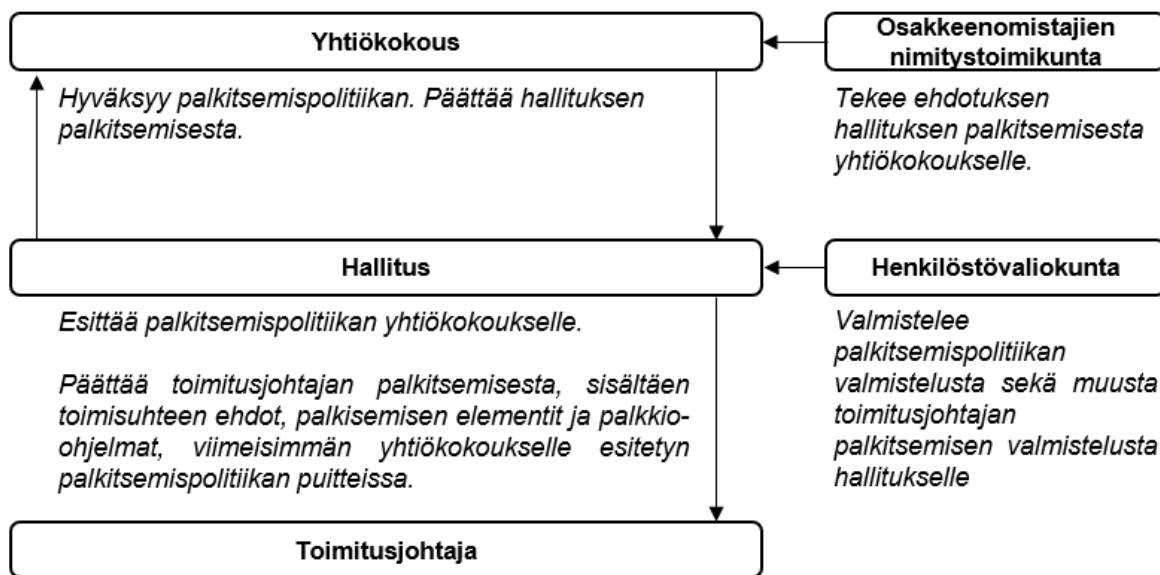
Yksi keskeisistä palkitsemisen elementeistä, joissa yllä kuvatut palkitsemisen periaatteet toteutuvat, on Anoran suoritusperusteiset kannustinohjelmat. Anoran tavoitteena on varmistaa, että sen työntekijät pääsevät osallisiksi yhtiön menestyksestä. Tavoite on, että johdon ohella, mukaan lukien toimitusjohtaja, työntekijät ovat suurelta osin suoritusperusteisen vuosittaisen tulospalkkio-ohjelman tai muun suoritusperusteisen kannustinohjelman piirissä. Kannustinohjelmista maksettavat palkkiot perustuvat asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen sekä henkilön tehtävään perustuvien tavoitteiden saavuttamiseen.

2. Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiseen liittyvä päätöksentekoprosessi Anoralla sisältää yhtiökokouksen, osakkeenomistajien nimitystoimikunnan, hallituksen sekä hallituksen henkilöstövaliokunnan.

Politiikkaan ja palkitsemisraporttiin liittyvä päätöksenteko: Henkilöstövaliokunta valmistelee ja hallitus esittää palkitsemispolitiikan yhtiökokoukselle vähintään joka neljäs vuosi. Henkilöstövaliokunta valmistelee palkitsemisraportin hallituksen ja toimitusjohtajan toteutuneesta palkitsemisesta ja hallitus esittää sen yhtiökokoukselle vuosittain.

Politiikan toteutukseen liittyvä päätöksenteko:



Yhtiön osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien kuten optio-oikeuksien antaminen osana yhtiön osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä tai hallituksen jäsenten palkkioina edellyttää yhtiökokouksen päätöstä tai yhtiökokouksen hallitukselle antamaa valtuutusta. Hallitus päättää toimitusjohtajan osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä.

Politiikan täytäntöönpanon seuranta: Osakkeenomistajien nimitystoimikunta, joka valmistelee hallituksen palkitsemiseen liittyvät ehdotukset yhtiökokoukselle, tarkastelee ja arvioi vuosittain politiikan toteutumista hallituksen osalta. Henkilöstövaliokunnan valmistelun pohjalta hallitus tarkastelee säännöllisesti politiikan toteutumista toimitusjohtajan osalta.

Sekä osakkeenomistajien nimitystoimikunnan että palkitsemisvaliokunnan arviointi sisältää palkitsemisen eri osatekijöiden vertaamisen markkinakäytäntöihin sekä vastaavien tehtävien kilpailukykyisiin tasoihin relevantissa vertailuryhmässä. Politiikan täytäntöönpano ja toteutuminen esitetään palkitsemisraportissa, joka esitetään yhtiökokoukselle vuosittain ja julkaistaan.

Toimenpiteet eturistiriitojen välttämiseksi ja hallitsemiseksi

Anoran noudattamat hallinnointiperiaatteet pyrkivät estämään ja hallitsemaan eturistiriitojen syntymistä. Mikään toimielin tai henkilö ei voi päättää sille tai hänelle itselleen maksettavasta palkitsemisesta eikä osallistua palkitsemista koskevaan päätöksentekoon tilanteessa, jossa toimielimen tai henkilön etu on muutoin ristiriidassa Anoran edun kanssa. Jos osakkeenomistajien nimitystoimikunta tai henkilöstövaliokunta palkkaa ulkopuolisia neuvonantajia valmistelevaan palkitsemiseen liittyviä asioita, kyseinen neuvonantaja ei voi samanaikaisesti toimia Anoran toimivan johdon neuvonantajana tavalla, joka aiheuttaisi eturistiriidan osakkeenomistajien nimitystoimikunnalta tai henkilöstövaliokunnalta olevan toimeksiannon kanssa. Anora huomioi Suomen osakeyhtiölain ja Hallinnointikoodin säännökset, jotka koskevat hyvää hallinnointitapaa ja eturistiriitojen välttämistä sekä hallituksen jäsenten riippumattomuutta yhtiöstä ja sen osakkeenomistajista. Yllä kuvattu päätöksentekoprosessi pyrkii varmistamaan, että hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessa ei synny eturistiriitoja ja että kaikki päätökset ovat oikeudenmukaisia ja puolueettomia.

3. Hallituksen palkitseminen

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta. Hallituksen jäsenille maksettava palkitseminen voi koostua toimikausipalkkiosta sekä läsnäolon perusteella maksettavista kokouspalkkiosta. Toimikausipalkkio voi muodostua joko yksinomaan käteisipalkkiosta tai osakepalkkiosta taikka se saatetaan jakaa Anoran osakkeina sekä käteisellä maksettaviin osuuksiin. Hallituksen jäsenille voidaan maksaa lisä- tai korotettuja palkkioita erinäisillä perusteilla kuten muun muassa sen perusteella, että jäsenellä on tietty tehtävä tai asema hallituksessa kuten hallituksen puheenjohtajuus tai varapuheenjohtajuus tai hallituksen perustaman valiokunnan puheenjohtajuus, varapuheenjohtajuus tai jäsenyys, hallituksen yksittäisille jäsenille annettujen erityisten tehtävien perusteella tai kokouksen maantieteellisen paikan perusteella. Hallituksen jäsenille voidaan myöntää matkapuhelinetu. Hallituksen jäsenten matkakulut korvataan yhtiön käytännön mukaisesti.

Hallituksen jäsenet eivät pääsääntöisesti ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön tai mihinkään sen konserniyhtiöistä. Hallituksen jäsenet eivät ole oikeutettuja työsuhtehdelitännäisiin palkanluontoisiin etuihin eivätkä eläke-etuihin perustuen heidän hallitusjäsenyyteensä.

Hallituksen jäsenet eivät osallistu samoihin kannustinjärjestelmiin toimivan johdon tai muun henkilöstön kanssa, jotta varmistetaan hallitusten jäsenten riippumattomuus toimessaan. Vastaavasti sekä sen mukaan kuin yhtiökokous kulloinkin päättää, hallituksen jäsenille ei makseta muuttuvia eikä suoritusperusteisia palkkioita perustuen heidän hallitusjäsenyyteensä. Toimikausipalkkioon mahdollisesti sisältyvää osakeosuutta tai kokouspalkkioita ei pidetä muuttuvana palkitsemisena.

4. Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitsemisen tavoitteena on tarjota kilpailukykyinen palkitseminen, joka markkinakäytäntöjen mukainen. Kiinteä palkitseminen koostuu peruspalkasta ja luontoiseduista. Muuttuva palkitseminen, koostuen kannustimista ja pitkän aikavälin kannustimien johdosta kumuloituvasta osakeomistuksesta, korostavat suoritusperusteista palkitsemista sekä Anoran lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista. Osakepohjaiset palkkiot yhtenäistävät toimitusjohtajan edut Anoran osakkeenomistajien edun kanssa. Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu alla olevassa taulukossa kuvatuista osatekijöistä.

Palkitsemisen osa	Tarkoitus ja linkki strategiaan	Periaatteet ja ansaintamahdollisuus
Kiinteä palkitseminen		
Kiinteä peruspalkka	Tarjoaa kilpailukykyisen kiinteän palkitsemisen.	Kiinteä peruspalkka määritellään bruttopalkkana. Peruspalkkaa tarkastellaan vuosittain osana toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen arviointia. Toimitusjohtajalle voidaan maksaa lomaraha kulloinkin voimassa olevien lakien ja yhtiön käytännön mukaisesti.
Luontoisedut	Tarjoaa markkinakäytännön mukaiset luontoisedut.	Toimitusjohtaja on oikeutettu yhtiön kulloinkin noudattamien käytäntöjen mukaisiin luontoisetuihin. Luontoisetuja voivat olla esimerkiksi auto- ja matkapuhelinetu ja tuki ulkomaille muuttoon,

		<p>ulkomaantyöntekijän tuki sekä muut markkinakäytännön mukaiset luontoisedut.</p> <p>Toimitusjohtajalla on samat lakisääteiset vakuutukset kuin muulla henkilöstöllä minkä lisäksi hän saattaa olla oikeutettu lisävakuutuksiin, jotka ovat tavanomaisia toimitusjohtajan tehtävässä.</p>
Muuttuva palkitseminen		
<p>Lyhyen aikavälin kannustinohjelma (short-term incentives, "STI")</p>	<p>Palkitsee suorituksesta vuoden sisällä perustuen vuosittaisten tärkeimpien tavoitteiden saavuttamiseen, tukien strategisten tavoitteiden saavuttamista.</p>	<p>Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan Anoran lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan (STI). Hallitus asettaa STI-suoritusmittarit ja niiden painotukset ja tavoitetasot vuosittain varmistaakseen, että ne ovat merkityksellisiä toimitusjohtajan tehtävässä, huomioivat liiketoimintasuunnitelman ja tukevat strategiaa vuositasolla. Suoritusmittarit voivat sisältää taloudellisia mittareita pääasiassa konsernitason, operatiivisia, turvallisuus- ja vastuullisuusmittareita, keskeisimpiä kehitysprojekteja ja muita hallituksen mielestä olennaisia mittareita. Vuodenvaihteen jälkeen hallitus arvioi, miten STI:n suoritustavoitteet on saavutettu ja päättää lopullisesta STI-palkkionmaksusta.</p> <p>Toimitusjohtajalle voidaan maksaa myös kertaluonteisia projektibonusia yksittäisten strategisten tai keskeisten hankkeiden tai aloitteiden onnistuneesta toteuttamisesta.</p> <p>Toimitusjohtajan muuttuvan palkitsemisen, mukaan lukien STI:hin, perustuva ansaintamahdollisuus asetetaan markkinan mukaiselle kilpailukykyiselle tasolle. Anoran muuttuvassa palkitsemisessa noudattaman käytännön mukaan, vallitsevan markkinakäytännön mukaisesti, mitä korkeammalla organisaatiossa työtehtävä on, sitä suurempi muuttuvan palkitsemisen osuus kokonaisansaintamahdollisuudesta on. Tämä on yhdenmukaista suoritusperusteisen palkitsemisen periaatteen kanssa, jossa kannustinohjelmiin, mukaan lukien STI, ei sisälly mitään taattua vähimmäispalkkiota. Jos kannustinohjelmien mittareihin perustuva suoritus on hyvä tai erinomainen, kannustinpalkkioilla voi olla merkittävä painoarvo toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisessa. STI-ohjelmaan perustuva ansaintamahdollisuus on rajattu hallituksen asettamaan enimmäismäärään.</p>
<p>Pitkän aikavälin kannustinohjelma (long-term incentives, "LTI") ja osakepohjainen palkitseminen</p>	<p>Kannustaa ja palkitsee jatkuvasta suoriutumisesta ja kestävästä kasvusta pidemmällä aikavälillä sekä yhtenäistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien intressit.</p>	<p>Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan Anoran pitkän aikavälin kannustinohjelmiin (LTI). Ne ovat rakenteeltaan normaalisti osakepohjaisia ohjelmia. LTI-ohjelmat voivat käsittää yhden tai useamman ohjelman kuten esimerkiksi suoritusperusteisen osakepalkkio-ohjelman (performance share plan, "PSP") tai suoritusperusteisen käteispalkkio-ohjelman. Suoritusperusteiset osakepalkkio-ohjelmat tarjoavat mahdollisuuden ansaita yhtiön osakkeita pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamisen perusteella. LTI-ohjelmien suoritusmittarit voivat sisältää konsernitason pitkän aikavälin taloudellisia ja strategisia tavoitteita, suoritusta suhteessa kilpailijoihin, suhteellisen tai absoluuttisen osakkeen kokonaistuoton ja omistaja-arvon luomisen, ESG-mittareita sekä muita suoritusmittareita. Hallitus päättää suoritustavoitteista ja ne voivat vaihdella ohjelmien välillä. Suoritusjakson päättymisen jälkeen hallitus arvioi, miten LTI-ohjelman suoritustavoitteet on saavutettu ja päättää lopullisesta LTI-palkkionmaksusta.</p>

		<p>Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät voivat hallituksen valinnan mukaan olla rakenteeltaan joko kertaluontoisia ohjelmia tai perustua rullaavaan rakenteeseen, jossa vuosittain alkavat ansaintajaksot ovat rinnakkain ja tulevat maksuun peräkkäisinä vuosina. Hallitus päättää suoritusjaksojen sekä ohjelmien pituudet, jotka yleensä ovat vähintään kolmen vuoden mittaisia. LTI-ohjelmien palkkiot maksetaan yleensä Anoran osakkeina mutta voidaan hallituksen valinnan mukaan maksaa myös rahassa.</p> <p>Toimitusjohtajan muuttuvan palkitsemisen palkitsemisjärjestelmiin, mukaan lukien LTI:hin, perustuva ansaintamahdollisuus asetetaan markkinan mukaiselle kilpailukykyiselle tasolle. Anoran muuttuvassa palkitsemisessä noudattaman käytännön mukaan, vallitsevan markkinakäytännön mukaisesti, mitä korkeammalla organisaatiossa työtehtävä on, sitä suurempi muuttuvan palkitsemisen osuus kokonaisansaintamahdollisuudesta on. Tämä on yhdenmukaista suoritusperusteisen palkitsemisen periaatteen kanssa, jossa kannustinohjelmiin, mukaan lukien LTI, ei sisälly mitään taattua vähimmäispalkkiota. Jos kannustinohjelmien mittareihin perustuva suoritus on hyvä tai erinomainen, kannustinpalkkioilla voi olla merkittävä painoarvo toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisessä. LTI-ohjelmaan perustuva ansaintamahdollisuus on rajattu hallituksen asettamaan enimmäismäärään.</p>
Muut palkitsemisen osat		
Eläke	Palkitsee pitkäaikaisesta suoriutumisesta.	Toimitusjohtajan eläkeikä ja eläke määräytyvät kulloinkin voimassa olevien markkinakäytäntöjen mukaisesti. Yhtiö voi maksaa toimitusjohtajalle vapaaehtoista lisäeläkettä.
Osakeomistussuositus	Rohkaisee kerryttämään osakeomistusta yhtiössä ja yhtenäistää toimitusjohtajan intressit osakkeenomistajien intressien kanssa.	Toimitusjohtajan odotetaan säilyttävän omistuksessaan vähintään puolet Anoran osakepohjaisten kannustinohjelmien nojalla saamistaan netto-osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa arvo Anorassa vastaa vähintään hänen kiinteää bruttomääräistä vuosipalkkaansa.
Johtajasopimus ja irtisanomiskorvaus	Varmistaa, että toimisuhteeseen sovelletaan selkeitä sopimusehtoja.	<p>Toimitusjohtajan irtisanomisaika voi olla enintään kuusi kuukautta. Anoran irtisanoessa toimisuhteen toimitusjohtaja on oikeutettu korkeintaan kuuden kuukauden palkkaa vastaavaan irtisanomiskorvaukseen irtisanomisajan palkan lisäksi.</p> <p>Palkkion maksaminen kesken olevien STI- ja LTI-ohjelmien perusteella riippuu toimisuhteen päättymisolosuhteista. Eläköitymis- tai kuolintapauksessa sekä toimisuhteen päättyessä yhtiön aloitteesta tapahtuneen irtisanomisen johdosta toimitusjohtaja saattaa olla oikeutettu STI- ja LTI-palkkioihin tai osaan niistä siten kuin hallitus kyseisen kannustinohjelman ehtojen nojalla päättää. Jos toimitusjohtaja irtisanoutuu omasta aloitteestaan, hän menettää pääsääntöisesti kaikki maksettavaksi erääntymättömät palkkiot.</p>

Palkkioiden lykkääminen ja takaisinperintä	Varmistaa suorituksesta maksamisen.	Hallitus voi STI- ja LTI-ohjelmien ehtojen nojalla pidättäytyä tai peruuttaa palkkion maksamisen ennen kuin palkkio on kertynyt maksettavaksi tai maksettu tietyissä poikkeuksellisissa olosuhteissa kuten yhtiön taloudellisten tai muiden olosuhteiden olennaisen muutoksen vuoksi (esim. yhtiön heikko taloudellinen asema). Poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa on kyse henkilön törkeästä väärinkäytöksestä, josta on aiheutunut niiden taloudellisten tietojen olennainen vääristely, joiden perusteella suoritusmittarit on asetettu tai joiden perusteella suoritus on mitattu, hallituksella on oikeus peruuttaa henkilön oikeus palkkioon tai vaatia ja periä takaisin jo maksettu palkkio (clawback).
--	-------------------------------------	---

Hallitus voi painavasta syystä muuttaa STI- ja LTI-mittareita ja niiden ansaintajaksoa sekä STI- tai LTI-ohjelman nojalla maksettavaa palkkiota poikkeuksellisissa tai muuttuneissa liiketoiminta-, taloudellisissa, markkina- tai muissa olosuhteissa tai merkittävän markkinavolatiliteetin sattuessa. Painava syy voi olla esimerkiksi henkilön loistava tai poikkeuksellinen panos tai suoriutumisen, yksilön tai yhtiön suoriutumisen oikeudenmukainen huomioonottaminen kyseisissä olosuhteissa sekä palkkiomaksun yhdenmukaistaminen omistaja-arvon luomisen kanssa haastavista markkinaolosuhteista huolimatta.

5. Poikkeaminen tästä palkitsemispolitiikasta

Mikäli politiikan noudattaminen ei enää olisi osakkeenomistajien nimitystoimikunnan (hallituksen palkitsemisen osalta) tai hallituksen (toimitusjohtajan palkitsemisen osalta) näkemyksen mukaan ja huolellisen harkinnan perusteella tarkoituksenmukaista tai perusteltua seuraavassa tekstikappaleessa mainituilla perusteilla, Anora voi väliaikaisesti poiketa tästä politiikasta pitkän aikavälin etujensa varmistamiseksi. Arvioidessaan pitkän aikavälin etujaan Anora voi muun muassa ottaa erityisesti huomioon pitkän aikavälin taloudellisen menestyksensä ja suorituksensa, kilpailukykyä, liiketoimintansa häiriintymättömän jatkumisen turvaamisen, strategiansa ja taloudellisten tavoitteidensa häiriintymättömän toteuttamisen tai omistaja-arvon kasvattamisen.

Väliaikaisen poikkeamisen syinä voivat muun muassa olla **rakenteellinen muutos** (muutos Anoran yritys-, konserni-, liiketoiminta- tai organisaatorakenteessa tai olennainen muutos Anoran omistusrakenteessa), **henkilömuutos** (kuten henkilömuutokset hallituksessa tai Anoran ylimmässä johdossa tai uuden toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen rekrytointitarve tai sitouttaminen), muu **poikkeuksellinen tai odottamaton tapahtuma tai muutos**, Anoran tai sen liiketoiminnan tai liiketoimintaympäristön olennaisesti muuttuneet olosuhteet, olennainen muutos Anoran **strategiassa tai liiketoimintasuunnitelmassa**, olennainen muutos Anoran **taloudellisessa asemassa** tai näkymissä, **lainsäädäntö-** tai juridiset muutokset tai ratkaisut, viranomais- tai hallinnollisten määräysten muutokset tai muutokset **verotuksessa** tai verotuskäytännössä tai muu yllä mainitsematon muutos tai olosuhteet jos huolellisen harkinnan jälkeen päädytään siihen että poikkeaminen on tarpeellista tai suositeltavaa Anoran pitkän aikavälin etujen, liiketoiminnan tai kestäväen toiminnan turvaamiseksi, kuten muun muassa yhtiön johdon jatkuvuuden varmistamiseksi.

Väliaikainen poikkeaminen tästä politiikasta voi osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tai hallituksen täyden harkintavallan mukaan koskea mitä tahansa tämän politiikan sisältöön kuuluvaa seikkaa ja kaikkea maksettavaa palkitsemista, muun muassa maksettavan palkitsemisen määrää, lajia, osaa ja suorittamisedellytyksiä ja siihen sovellettavia ehtoja. Utta toimitusjohtajaa tai toimitusjohtajan sijaista rekrytoitaessa hänelle voidaan tarpeen vaatiessa sopia suoritettavaksi muita etuisuuksia kuten muun muassa muuttamistukea ja ulkomaiseen asuinpaikkaan liittyvää tukea sekä muita etuisuuksia, jotka heijastavat paikallista markkinakäytäntöä ja soveltuvaa lainsäädäntöä.

Tästä politiikasta poikkeamisessa noudatetaan samaa menettelytapaa kuin yllä tämän politiikan toteutusta koskevan päätöksentekojärjestyksen kohdalla on kuvattu. Mikäli poikkeaminen koskee hallituksen palkitsemista, päätöksen tekee tällöin tilanteen mukaan joko varsinainen tai ylimääräinen yhtiökokous. Poikkeaminen ja sen perusteet raportoidaan seuraavassa vuotuisessa palkitsemisraportissa ja esitetään osana sitä seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle.
