



AFARAK GROUP SE
TOIMIELINTEN
PALKITSEMISPOLITIikka
2024-2027

1. JOHDANTO

Tässä palkitsemispolitiikassa (**'Palkitsemispolitiikka'**) esitetään Afarak Group SE:n (**'Afarak'**) hallituksen ja johtoryhmän palkitsemisen periaatteet. Palkitsemispolitiikka on laadittu Suomen pörssiyhtiöiden hallinnointikoodin suositusten ja osakkeenomistajien oikeuksia koskevan direktiivin määräysten mukaisesti.

Afarakin varsinainen yhtiökokous hyväksyy yhtiön Palkitsemispolitiikan (mahdollisen) nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan tekemän ja hallituksen käsittelemän ja hyväksymän ehdotuksen perusteella. Palkitsemispolitiikka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle neljän vuoden välein tai kun sitä muutetaan merkittävästi.

Afarak toimii henkisen pääoman näkökulmasta erittäin kilpaillulla alalla, jolla on pulaa päteivistä ja kokeneista johtotason henkilöistä. Palkitsemispolitiikan tavoitteena on houkuttaa, sitouttaa ja kannustaa yhtiön kannalta parhaita henkilöitä toteuttamaan Afarakin liiketoimintastrategiaa ja toiminnallisia tavoitteita sekä parantaa omistaja-arvoa myötävaikuttamalla yhtiön menestykseen.

Afarak pyrkii läpinäkyvään ja johdonmukaiseen palkitsemiseen. Koko organisaation palkitsemista työntekijöiden ja johdon tasolla tarkastellaan säännöllisesti sen oikeudenmukaisuuden varmistamiseksi ja kilpailukykyisyyden turvaamiseksi markkinoiden, liiketoimintaympäristön ja yhtiön hallintoelinten mahdollisten odottamattomien muutosten kontekstissa.

2. PÄÄTÖSPROSESSIN KUVAUS

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee ja antaa Afarakin hallitukselle suosituksia johtoryhmän palkitsemisesta. Lisäksi nimitys- ja palkitsemisvaliokunta tekee varsinaiselle yhtiökokoukselle ehdotuksia Afarakin hallituksen palkitsemisesta.

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta vastaa Palkitsemispolitiikan yleisestä linjasta sekä sovituisissa puitteissa johtoryhmän erityisten palkkioiden määrittelystä. Tähän sisältyvät eläkeoikeudet, johdon kannustinjärjestelmät ja muut mahdolliset palkkiot. Afarak Groupin palkitsemisjärjestelmän asianmukaisuuden ja kilpailukykyisyyden varmistamiseksi nimitys- ja palkitsemisvaliokunta arvioi tietoja vastaavien yhtiöiden markkinaperusteisesta palkitsemisen tasosta.

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimisuhteen keskeisistä ehdoista päättää Afarakin hallitus nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan hallitukselle antamien suositusten ja ehdotusten pohjalta. Afarakin hallituksen jäsenten palkitsemisesta päätetään yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa.

3. KUVAUS HALLITUKSEN PALKITSEMISESTA

Afarakin hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättävät yhtiön osakkeenomistajat varsinaisessa yhtiökokouksessa, nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan yhtiökokoukselle antamat suositukset ja ehdotukset huomioon ottaen.

Hallituksen palkkio muodostuu yhdestä tai useammasta komponentista, kuten kiinteästä kuukausipalkkiosta ja mahdollisista kokouspalkkioista. Hallituksen puheenjohtajalle maksetaan tyypillisesti korotettu kuukausipalkkio. Lisäksi Afarakin valiokunnissa, nimittäin tarkastusvaliokunnassa, nimitys- ja palkitsemisvaliokunnassa ja terveyden, turvallisuuden ja kestävän kehityksen valiokunnassa toimiville hallituksen jäsenille voidaan maksaa erillinen palkkio valiokuntatyöskentelystä. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan tyypillisesti korotettu kuukausipalkkio. Afarakin johtoon kuuluvat hallituksen jäsenet eivät yhtiökokouksen päätöksen mukaan ole oikeutettuja valiokuntatyöstä tai hallitustyöskentelystä maksettaviin palkkioihin.

Afarak hankkii myös johdon vastuuvakuutuksen hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle.

4. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN KUVAUS

Yhtiön hallitus nimittää toimitusjohtajan johtamaan, kehittämään, ohjaamaan ja valvomaan Afarak Groupin liiketoimintaa ja toimimaan johtoryhmän puheenjohtajana. Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää Afarakin hallitus nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan hallitukselle antamien suositusten ja ehdotusten perusteella yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan puitteissa.

Toimitusjohtaja on Afarakin palveluksessa toimitusjohtajasopimuksella. Toimitusjohtajan palkkio voi muodostua yhdestä tai useammasta komponentista, kuten kiinteästä vuosipalkasta ja yhtiön osakkeista lyhytaikaisena ja pitkäaikaisena kannustinpalkkiona jokaisesta täydestä palvelusvuodesta toimitusjohtajana Afarakin ja toimitusjohtajan välisen sopimuksen mukaisesti. Toimitusjohtajan on säilytettävä mainitut kannustimena saadut osakkeet itsellään vähintään vuoden ajan niiden vastaanottamisesta lukien. Toimitusjohtajasopimuksessa määritellään toimitusjohtajan irtisanomisaika sekä irtisanomisajalta maksettava palkka ja muut tavanomaiset palvelussuhteen ehdot.

Toimitusjohtajalla ei ole lakisääteisen työeläkkeen lisäksi muita eläke-etuuksia eikä eläkeikää ole määritely.

5. TILAPÄISEN POIKKEAMISEN EDELLYTYKSET

Poikkeuksellisissa olosuhteissa, varmistaakseen yhtiön edun pitkällä aikavälillä hallitus voi päättää tilapäisesti poiketa mistä tahansa Palkitsemispolitiikan osasta, jos yhtiön voimassa oleva Palkitsemispolitiikka ei poikkeuksellisten olosuhteiden johdosta enää ole järkevä. Poikkeuksellisia olosuhteita voivat olla yhtiön toimitusjohtajan vaihtuminen tai yritysjärjestely, kuten sulautuminen tai ostotarjous.

Kaikki tilapäiset poikkeamat on kirjattava vuosittaiseen palkka- ja palkkioselvitykseen ja käsiteltävä seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Vastaavasti kokonaispalkkion rakenteen merkittävät ja pysyvät muutokset on kirjattava varsinaisen yhtiökokouksen asialistaan. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee päivitettävät palkitsemiskysymykset ja antaa niistä ehdotuksen hallituksen hyväksyttäväksi. Kun muutokset on hyväksytty, muutettu Palkitsemispolitiikka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle.