

OVARO KIINTEISTÖSIJOITUS OYJ:N PALKITSEMISPOLITIikka

Ovaro Kiinteistösijoitus Oyj:n palkitsemispolitiikka ("palkitsemispolitiikka") sisältää Ovaro Kiinteistösijoitus Oyj:n ("Ovaro" tai "yhtiö") hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen yleiset ohjeet ja periaatteet.

1. JOHDANTO

Ovaron toimielinten palkitsemispolitiikan tulee varmistaa yhtiön ja sen osakkeenomistajien yhteisiä pitkän aikavälin etuja ja kannustaa sekä sitouttaa motivoituja ja osaavia toimielinten jäseniä toimimaan yhteisten tavoitteiden mukaisesti. Palkitsemispolitiikan keskeisenä periaatteena on pitkäaikaisen ja merkittävän osakkuuden rakentaminen ja yhtiön osakkeilla palkitseminen. Toimitusjohtajalla on muuttuva palkitsemisen osuus, joka liittyy yhtiön liiketoimintastrategiaan ja pitkäaikaiseen taloudelliseen menestykseen. Toimielinten palkitsemisen rakenteesta ja tasosta päätettäessä on otettu huomioon yhtiön työntekijöiden palkka- ja työsuhteiden ehdot, jotta palkitsemissuhde muodostuu oikeudenmukaiseksi ja kannustavaksi.

2. PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSIN KUVAUS

Tämän palkitsemispolitiikan on valmistellut Ovaron hallitus esitettäväksi yhtiön varsinaiselle yhtiökokoukselle. Hallitus seuraa Ovaron palkitsemiskäytäntöjen vastaavuutta tähän palkitsemispolitiikkaan säännöllisesti. Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää Ovaron yhtiökokous.

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimisuhteen keskeisistä ehdoista päättää Ovaron hallitus. Eturistiriidat estetään siten, ettei palkittava voi olla mukana päättämässä omasta palkitsemisestaan. Osakeyhtiölain mukaan yhtiökokous tai sen valtuuttamana yhtiön hallitus päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia voidaan antaa Ovaron toimielinten jäsenille osana palkitsemista. Edellä esitetyllä tavalla palkittaessa palkitsemisesta päättää palkittavan nimittänyt toimielin.

3. HALLITUKSEN PALKITSEMISEN KUVAUS

Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää Ovaron varsinainen yhtiökokous vuosittain.

4. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN KUVAUS

A. PALKITSEMISESSÄ KÄYTETTÄVÄT PALKITSEMISEN OSAT, NÄIDEN SUHTEELLISET OSUUDET JA MUUTTUVIEN PALKITSEMISEN OSIEN MÄÄRÄYTYMISPERUSTEET

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimisuhteen keskeisistä ehdoista päättää Ovaron hallitus. Toimitusjohtajalla on kirjallinen toimitusjohtajasopimus, jonka mukainen palkka on kiinteä ja se voi sisältää myös luontoisetuja. Kiinteän palkan määrä on kilpailukykyinen siten, että se ottaa huomioon sekä markkinatilanteen että tehtävän edellyttämät vaatimukset. Toimitusjohtajan palkitsemiseen voi kuulua kiinteän palkan lisäksi muuttuva palkitsemisen osa. Muuttuvan palkitsemisen rakenteen päättää yhtiön hallitus.

Toimitusjohtajan ehdollisessa kannustinjärjestelmässä oli vuonna 2020 kaksi osaa. Ensiksi toimitusjohtajalla oli oikeus ostaa, jonka oikeuden toimitusjohtaja käytti, yhtiöltä noin 100.000 euron arvosta Yhtiön osakkeita. Yhden luovutettavan osakkeen hinta oli hallituksen päätöspäivää

(18.11.2019) edeltävän 10 päivän keskimääräinen Nasdaq Helsingissä (4,1742) miinus 10 prosenttia, jolloin luovutettavien osakkeiden määrä oli 26.619. Toimitusjohtaja maksoi osakkeista niiden luovutushetkellä 30.000 euroa ja maksaa loput 70.000 euroa kertasuorituksena 3 vuoden kuluttua luovutushetkestä koron ollessa maksamattomalle luovutushinnalle 6 kuukauden euribor plus 1.

Toiseksi, toimitusjohtajalla on vuotuinen osakepalkkiomalli, jonka maksimimäärä olisi 50 % vuosiansioista. Vuositavoitteet määritellään hallituksen vahvistamaan strategiaan perustuen alkaen vuodesta 2020.

Ovaron hallitus on päättänyt 27.1.2021 toimitusjohtaja Marko Huttusen strategiakauden 2021-2023 kattavasta kannustinjärjestelmästä. Toimitusjohtajan kompensatio muodostuu:

- 12.500 € suuruisesta kiinteästä kuukausipalkasta, joka sisältää asuntoedun
- vuosittaisiin strategiasta johdettaviin tulostavoitteisiin sidotusta osakepohjaisesta kannustimesta
- vuosittain kertyvästä optiosta merkitä yhtiön osakkeita

Vuosittaisessa osakekannustimessa asetetaan 3-5 strategiasta johdettua tulostavoitetta, joiden saavuttamisesta palkitaan enintään 7.000 osakkeella vuodessa. Tämän lisäksi yhtiö maksaa osakkeiden luovuttamisesta aiheutuvat verot ja sivukulut. Kolmen vuoden jaksolla tulosten perusteella palkkiona luovutettavien osakkeiden maksimimäärä on 21.000 kpl eli 0,2 % yhtiön osakemäärästä. Tulostavoitteiden saavuttamisen kautta luovutetuissa osakkeissa on myyntikielto 1.1.2024 saakka.

Pitkän aikavälin kannustin- ja sitouttamisjärjestelmä muodostuu oikeudesta merkitä yhteensä 90.000 osaketta hintaan 5,00 €/osake. Osakkeiden merkinnät voivat tapahtua ajanjaksolla 1.1.2024 - 31.12.2024. Oikeus merkintöihin kertyy seuraavasti:

- oikeus merkitä ensimmäiset 30.000 osaketta syntyi 1.2.2021
- oikeus merkitä toiset 30.000 osaketta syntyy 1.1.2022
- oikeus merkitä kolmannet 30.000 osaketta syntyy 1.1.2023

Optio-oikeuksien mukaisin perustein ja hinnoin luovutettavat osakkeet muodostavat maksimissaan 0,9 % yhtiön osakekannasta. Merkintähinta on kiinteä 5,00 € / osake eivätkä siihen vaikuta mahdolliset osingot, omien osakkeiden ostaminen tai muu voitonjako. Merkintähinta on 11 % yli osakkeen päätöskurssin (4,51 €) 26.1.2021.

B. TOIMISUHTEESEEN SOVELLETTAVAT MUUT KESKEISET EHDOT

Ovaron hallitus päättää toimitusjohtajan toimitusuhteen muista ehdoista. Toimitusjohtajan irtisanomisaika ja erorahan suuruus on sovittu kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa ja niiden periaatteissa ja määrissä sovelletaan tavanomaisia toimitusjohtajien irtisanomisaikoja. Toimitusjohtajasopimuksessa on sovittu toimitusjohtajaa koskevasta kilpailukiellohdesta.

C. PALKITSEMISEN LYKKÄÄMISTÄ JA MAHDOLLISTA TAKAISINPERINTÄÄ KOSKEVAT EHDOT

Mikäli toimitusjohtaja irtisanoo tämän sopimuksen tai yhtiö purkaa sopimuksen, toimitusjohtajan oikeus sellaisiin osake- tai mahdollisiin muihin kannustimiin, joita ei sopimuksen irtisanomisilmoituksen antamisajankohtaan mennessä ole pantu täytäntöön (merkitty tai maksettu), lakkaa välittömästi.

5. VÄLIAIKAISTA POIKKEAMISTA KOSKEVAT EDELLYTYKSET

Ovaron toimielinten palkitsemisen on tapahduttava yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan puitteissa. Palkitsemispolitiikasta voidaan kuitenkin poiketa väliaikaisesti, kun poikkeaminen tapahtuu yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Tällaisia tilanteita voi esiintyä mm. toimitusjohtajan vaihtumisen, merkittävien yritysjärjestelyjen sekä merkittävien sisäisistä tai ulkoisista tekijöistä aiheutuvien strategiamuutosten yhteydessä. Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa myös sääntelyssä, kuten verotuksessa, tapahtuvien muutosten vuoksi.

Poikkeamatilanteessa Ovaron hallitus päättää muista paitsi hallituksen jäseniä koskevien palkkioiden muutoksista. Poikkeamatilanteessa hallitus esittelee poikkeamat ja niiden perusteet seuraavalle mahdolliselle varsinaiselle yhtiökokoukselle, jonka lisäksi ne raportoidaan seuraavassa palkitsemisraportissa. Mikäli palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, yhtiö valmistele uuden palkitsemispolitiikan, joka käsitellään seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa.