
Palkitsemis- raportti



Palkitsemisraportti

Hyvä lukija,

Minulla on ilo esitellä Lindex Groupin palkitsemisraportti tilikaudelta 2024. Raportti on yhtiön hallituksen hyväksymä, ja siitä pidetään Lindex Groupin vuoden 2025 yhtiökokouksessa neuvoo-antava äänestys. Vuoden 2024 aikana henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on tukenut johtoa ja seurannut henkilöstöstrategian ja sen prioriteettien toteutumista. Lisäksi valiokunta on osaltaan varmistanut yhtiön palkitsemispolitiikan noudattamista ja toteuttamista.

Palkitsemisen tavoitteena on politiikkamme mukaisesti edistää lyhyen ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä, omistaja-arvoa ja suorituskulttuuria sekä parantaa Lindex Groupin kilpailukykyä sen tarvitsemien osaajien kiinnostuksen herättämisessä, palkkaamisessa ja sitouttamisessa. Palkitsemisella pyrimme tukemaan strategisten liiketoimintatavoitteiden toteutumista, edistämään omistajien etujen mukaista toimintaa ja tukemaan arvojemme mukaisia toimintatapoja.

Kehitämme palkitsemistamme liiketoiminnan tarpeiden ja strategisten prioriteettien pohjalta. Aiomme jatkaa palkitsemisperiaatteidemme kehittämistä edelleen pitkän aikavälin strategian toteuttamisen tukemiseksi. Haluamme palkitsemisen olevan läpinäkyvää, johdonmukaista, helposti ymmärrettävää, syrjimätöntä, kestävä ja hyvän hallintotavan mukaista.

Vuonna 2024 Lindex Groupin tiimit jatkoivat divisioonakohtaisten strategioiden toteuttamista sekä työskentelivät vastuullisuustavoitteidemme saavuttamiseksi sitoutuneesti, sinnikkäästi ja laadukkaasti toimintaympäristön luomista haasteista huolimatta. Lindex-konserni jatkoi strategisten vaihtoehtojen selvittämistä Stockmann-tavarataloliiketoiminnalle. Myös yrityssaneerausohjelma eteni hyvin. Joulukuun lopussa oli jäljellä enää yksi kiistanalainen vaatimus, ja kaikki vahvistetut riidattomat velat on maksettu asianmukaisesti.

Vuonna 2024 Lindex Groupin henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta tuki ja seurasi johdon suunnitelmia ja toimenpiteitä, jotka liittyvät henkilöstö- ja kyvykkyyssarviointeihin, seuraajasuunnitteluun sekä monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja inklusion edistämiseen. Lisäksi valiokunta keskittyi vuosittaisiin palkka- ja palkkiotarkasteluihin sekä henkilöstön sitoutumista mittaavien kyselyiden tuloksiin ja niiden pohjalta laadittuihin kehitystoimiin.

Haluan kiittää kaikkia Lindex Groupin työntekijöitä kehityksestä ja tuloksista, jotka olemme yhdessä vuonna 2024 saavuttaneet. Haluamme olla työpaikka, jossa jokainen voi kasvaa, hyödyntää potentiaaliaan ja osallistua kestävä tulevaisuutemme rakentamiseen. Näin pystymme parhaiten saavuttamaan strategiset tavoitteemme, palvelemaan asiakkaitamme ja tukemaan osakkeenomistajien pitkän aikavälin etujen toteutumista.

Stefan Björkman

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

JOHDANTO

Tieota palkitsemisraportista

Tässä palkitsemisraportissa kuvataan Lindex Group Oyj:n toimielinten palkitseminen Suomen arvopaperimarkkinalain, Suomen osakeyhtiölain sekä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 ("koodi") vaatimusten mukaisesti.

Raportissa esitetään toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevat tiedot tilikaudelta 2024. Palkitsemisraportti perustuu Lindex Groupin toimielinten palkitsemispolitiikkaan, jonka yhtiökokous hyväksyi 22.3.2023. Siinä kuvataan myös työntekijöiden keskipalkan ja yhtiön tuloksen kehitys viiden viime vuoden aikana verrattuna toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemiseen.

Tilikaudella 2024 hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen on ollut yhtiön hyväksytyt palkitsemispolitiikan mukaista. Palkitseminen on edistänyt yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

Lindex Groupin hallitus on hyväksynyt palkitsemisraportin. Raportti esitellään Lindex Groupin vuoden 2025 yhtiökokouksessa, jossa siitä pidetään neuvoo-antava äänestys.

Palkitsemispolitiikka lyhyesti

Lindex Groupin palkitsemispolitiikassa määritellyt palkitsemisperiaatteet koskevat kaikkien maiden ja liiketoimintojen kaikkia työntekijöitä. Nämä periaatteet ohjaavat palkitsemista ja siihen liittyvien käytäntöjen kehitystä. Palkitsemisen tavoitteena on palkitsemispolitiikan mukaan edistää Lindex Groupin lyhyen ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä, omistaja-arvoa ja suorituskulttuuria sekä parantaa Lindex Groupin kilpailukykyä tarvittavien osaajien houkuttelemisessa, palkkaamisessa ja sitouttamisessa.

Lindex Groupin hallituksen jäsenten palkitseminen on järjestetty yhtiössä erillään toimitusjohtajaan, johtoryhmään tai henkilöstöön sovellettavista palkitsemisjärjestelmistä. Hallituksen jäsenten riippumattomuuden takaamiseksi he eivät osallistu Lindex Groupin avainhenkilöille suunnattuihin kannustinoihin.

Yhtiökokous määrittää hallituksen palkkiot. Yhtiökokoukselle tehtävät hallituksen jäsenten palkitsemista koskevat esitykset laatii osakkeenomistajien nimitystoimikunta, joka koostuu suurimpien osakkeenomistajien edustajista sekä hallituksen puheenjohtajasta asiantuntijajäsenenä. Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan seuraavaan yhtiökokoukseen saakka. Osakkeenomistajien nimitystoimikuntaan kuuluvat hallituksen edustajat eivät osallistu hallituksen tai valiokuntien palkitsemista koskevaan päätöksentekoon.

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkasta ja muista eduista henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan ehdotusten perusteella. Lyhyen aikavälin kannustin on rajattu enintään vuosipalkkaa vastaavaan määrään, ja pitkän aikavälin kannustinmahdollisuus on kullekin suoritusjaksolle enintään kaksi kertaa myöntöhetken vuosipalkka. Toimitusjohtaja

voi olla osana lakisääteisiä ja maksuperusteisia lisäeläkejärjestelyjä.

Palkitsemispolitiikka löytyy kokonaisuudessaan osoitteesta [lindex-group.com](https://www.lindex-group.com)

Palkitseminen ja yhtiön tulos viiden vuoden aikana

Lindex Groupin markkinaympäristö oli vuonna 2024 edelleen haastava. Euroopan makrotalouden tilanne pysyi geopoliittisen epävakauden vuoksi epävarmana. Korkeat korot ja inflaatio jarruttivat talouskasvua, ja vähittäiskauppasektori kärsi heikentyneestä kuluttajakysynnästä. Lindex Groupin päämarkkina-alueilla muodin markkinakehitys oli epävakaa ja laskusuuntaista erityisesti vuoden jälkipuoliskolla. Inflaatio laski vuoden aikana huippulukemistaan muttei saavuttanut tavoitetasoa. Lisäksi häiriöt toimitusketjuissa ja kansainvälisessä logistiikassa vaikuttivat konsernin tulokseen.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) tavoitteena on kannustaa lyhyen aikavälin liiketoimintasuunnitelman toteuttamiseen ja palkita sen mukaisesti. Viime vuosina lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä on perustunut yhtiön kannattavuuteen ja muihin keskeisiin taloudellisiin ja tulostavoitteisiin.

Pitkän aikavälin kannustinohjelman tavoitteena on edistää strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamista ja yhdenmukaistaa siihen osallistuvien edut Lindex Groupin osakkeenomistajien etujen kanssa. Hallitus hyväksyy pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät (PSP), joiden perusteella käynnistyy vuosittain osakepohjainen kannustinohjelma, jonka ansaintajakso on kolme vuotta. Vuosien 2022, 2023 ja 2024 pitkän aikavälin kannustinohjelmien perusteena olivat osakkeen kokonaistuotto, liikevaihto ja liikevoitto sekä ilmastopäästöjen vähentäminen.

Tiedot työntekijöiden keskipalkasta perustuvat koko Lindex Groupin henkilöstökuluihin eli kaikkien työntekijöiden tietoihin. Työntekijöiden palkitseminen ei ole yhtä vaihtelevaa kuin toimitusjohtajan, koska pienempi osa henkilöstön kokonaispalkitsemisesta perustuu muuttuviin palkanosiin. Koska kaikki lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät ovat kuitenkin vaihtelevassa määrin kytköksissä samoihin tunnuslukuihin, yhtiön tulos vaikuttaa myös työntekijöiden palkitsemiseen. Henkilöstön keskipalkkaan vuonna 2024 vaikuttivat pääasiassa palkkojen tarkistukset, joilla palkkaustamme sovitettiin yhteen markkinakehityksen kanssa. Myös organisaatorakenteen muutokset vaikuttivat keskipalkkaan.

Taulukko seuraavalla sivulla kuvaa Lindex Groupin palkitsemisen ja yhtiön tuloksen kehitystä viimeisen viiden vuoden aikana.

Palkitsemisen ja yhtiön tuloksen kehitys viimeisen viiden vuoden ajanjaksolla

Euroa ellei toisin mainittu	2020	2021	2022	2023	2024
Hallitus					
Hallituksen puheenjohtaja	87 700	96 100	96 000	114 200	123 600
Hallituksen jäsenet, keskimääräinen vuosipalkkio	45 147	56 250	52 383	61 149	67 120
Hallituksen palkitseminen yhteensä	333 300	433 600	410 300	433 400	459 200
Muutos edellisvuodesta, %	-27	30	-5	6	6
Toimitusjohtaja					
Susanne Ehnååge (12.5.2023–), kokonaispalkitseminen	-	-	-	342 831	760 807
Muutos edellisvuodesta, % *)	-	-	-	-	122
Jari Latvanen (19.8.2019–12.5.2023), kokonaispalkitseminen mukaan lukien irtisanomisajan palkkiot	528 270	604 252	604 315	662 961	408 870
Muutos edellisvuodesta, %	227	14	0	10	-38
Työntekijät					
Työntekijöiden keskipalkka	32 257	33 356	35 309	35 053	34 762
Muutos edellisvuodesta, %	6	3	6	-1	-1
Oikaistu liiketulos, milj. euroa	-12,3	68,3	79,8	80,0	74,9
Osakkeen kokonaistuotto, %	-43,36	85,57	-8,70	47,06	-7,23

*) Toimitusjohtajan nimitysajankohta, 12.5.2023, vaikutti muutosprosenttiin. Kiinteän rahapalkan vertailukelpoinen muutos edellisvuoteen oli 10 %.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on tarkastellut toimitusjohtajan palkitsemisperusteita vuonna 2024. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta tarkasteli toimitusjohtajan palkitsemista verrattuna samankokoisiin ja -rakenteisiin yrityksiin. Toimitusjohtajan palkkiotaso on muuttunut viiden vuoden aikana toimitusjohtajan vaihdosten myötä.

Poikkeukset ja takaisinperinnät

Yhtiö ei käyttänyt vuonna 2024 oikeuksiaan periä takaisin tai perua maksettuja tai maksamattomia kannustimia.

Ennen nimittämistään toimitusjohtajaksi Susanne Ehnåågelle myönnettiin maaliskuussa 2023 sitouttamispalkkio, joka maksettiin vuonna 2024. Tätä voidaan pitää tilapäisenä poikkeuksena palkitsemispolitiikasta. Lisätietoja kappaleessa Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2024.

HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN

Palkitsemispolitiikan mukaan hallituksen jäsenten vuosipalkkiot voidaan maksaa Lindex-konsernin osakkeiden ja käteisen yhdistelmänä. Kokouspalkkiot maksetaan rahana. Hallituspalkkiot sisältävät vuosi- ja kokouspalkkiot hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä. Lisäksi hallituksen jäsenille korvataan matka- ja majoituskustannukset yhtiön yleisen matkustussäännön mukaisesti. Hallituksen jäsenille hankittuja osakkeita ei voi luovuttaa ennen kuin ostopäivästä on kulunut kaksi vuotta tai ennen kuin kyseisen henkilön jäsenyys hallituksessa on päättynyt sen mukaan kumpi ajankohdista on aiempi.

Hallituksen jäsenet eivät kuulu kannustinjärjestelmien tai tulosperusteisen palkitsemisen piiriin, eikä heillä ole Lindex Groupin järjestämää lisäeläkettä.

Hallituksen jäsenten vuodelle 2024 hyväksytty palkitseminen pysyi ennallaan vuodesta 2023 yhtiökokouksen päätöksellä. Tilikaudella 2024 hallituksen jäsenille maksettiin rahapalkkiona yhteensä 459 200 euroa. Hallituspalkkiot maksettiin kokonaisuudessaan rahana yhtiöstä johtuvista syistä, minkä yhtiökokouksen päätös mahdollisti.

Kaikki hallituksen jäsenille tilikaudella 2024 suoritettavat maksut olivat yhtiökokouksen 22.3.2023 hyväksymän palkitsemispolitiikan mukaisia.

Hallituksen palkkiot 2024

tuhatta euroa

Kiinteä vuosipalkkio	
Puheenjohtaja	85
Varapuheenjohtaja	60
Jäsenet	42,5
Valiokuntien kiinteät palkkiot	
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	10
Tarkastusvaliokunnan jäsenet	5
Kokouspalkkiot (per kokous)	
Hallituksen/valiokunnan puheenjohtaja	1,2
Jäsenet	0,6

Jos kokous pidetään fyysisesti sen maan ulkopuolella, jossa puheenjohtaja tai jäsen asuu, kokouspalkkio maksetaan kaksinkertaisena.

Hallituksen jäsenten palkkiot 2024

	Vuosi- palkkiot, euroa	Kokous- palkkiot, euroa	Palkkiot yhteensä, euroa
Sari Pohjonen, puheenjohtaja	90 000	33 600	123 600
Roland Neuwald, varapuheenjohtaja	65 000	19 800	84 800
Stefan Björkman	42 500	15 000	57 500
Timo Karppinen	52 500	21 000	73 500
Tracy Stone	42 500	19 800	62 300
Harriet Williams	42 500	15 000	57 500
Yhteensä	335 000	124 200	459 200

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajan palkitseminen muodostuu kiinteästä palkasta sekä tulokseen perustuvasta muuttuvasta palkkiosta. Palkitseminen sisältää rahapalkan, oikeuden auto- sekä puhelinetuun ja lisäeläkejärjestelyyn. Tulokseen perustuva muuttuva palkanosa sisältää lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkiojärjestelmät. Tulospalkkiot on sidottu taloudellisiin ja strategian toteuttamiseen liittyviin kriteereihin. Lyhyen aikavälin tulospalkkion ansaitsemiskausi on kalenterivuosi.

Vuonna 2024 lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmän (STI) keskeiset tulosmittarit keskittyivät konsernin taloudellisiin ja liiketoimintatavoitteisiin. Vuoden 2024 kannustinohjelman ehdot täyttyivät osittain, ja tulospalkkio maksetaan vuonna 2025.

Tulostavoitteet, joiden perusteella osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinohjelman (PSP) mahdollinen osakepalkkio maksetaan, ovat osakkeenomistajien kokonaistuotto, liiketulos, liikevaihto ja ilmastopäästöjen vähentäminen. Ensimmäinen pitkän aikavälin kannustinohjelma käynnistettiin vuonna 2022 (PSP 2022–2024), toinen vuonna 2023 (PSP 2023–2025) ja kolmas vuonna 2024 (PSP 2024–2026). Mahdolliset palkkiot näistä ohjelmista maksetaan vuosina 2025, 2026 ja 2027.

Lyhyen aikavälin tulospalkitseminen – Susanne Ehnbåge (ajalta 1.1.–31.12.2024)

Mittari	STI 2024 – kertynyt (maksettu 2025)	
	Paino	Tulos
Lindex-divisioona	70 %	Alle tavoitetason
Stockmann-divisioona		Alle tavoitetason
	30 %	Kynnys saavutettu
Toimitusjohtajan kannustinpalkkio, euroa	Ei sovellettavissa	3 119
Kannustinpalkkio maksimi-palkkiomahdollisuudesta, %	Ei sovellettavissa	0,8 %

Toimitusjohtajan enimmäispalkkio pitkän aikavälin kannustinohjelmasta 2022–2024 on 168 000 osaketta. Palkkio sisältää käteisosuuden, jolla katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Mahdollinen palkkio maksetaan vuonna 2025. Vuoden 2023–2025 kannustinohjelmasta enimmäispalkkio on 175 000 osaketta. Mahdollinen palkkio maksetaan vuonna 2026. Kolmannesta pitkän aikavälin kannustinohjelmasta 2024–2026 enimmäispalkkio on 212 000 osaketta, ja mahdollinen palkkio maksetaan vuonna 2027.

Mikäli yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan sopimuksen, irtisanomisaika on 6 kuukautta, minkä lisäksi toimitusjohtaja on oikeutettu 12 kuukauden palkkaa vastaavaan irtisanomiskorvaukseen. Toimitusjohtajan puolelta irtisanomisaika on 6 kuukautta.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2024

Susanne Ehnbåge oli Lindex Group Oyj:n toimitusjohtaja koko tilikauden 2024 ajan.

Vuonna 2024 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkitseminen heijasti saavutettuja tuloksia suhteessa Lindex Groupin sekä Lindex- ja Stockmann-divisioonien taloudellisiin ja muihin liiketoimintatavoitteisiin. Ajanjaksolla (1.1.–31.12.2024) toimitusjohtaja Susanne Ehnbågelle maksettiin yhteensä 482 650 euroa. Kiinteän rahapalkan osuus oli 475 163 euroa ja luontaisetujen osuus 7 487 euroa. Lisäksi hänelle maksettiin vuoden 2024 aikana 159 627 euron tulospalkkio vuoden 2023 lyhyen aikavälin kannustinohjelman perusteella sekä 197 208 euron sitouttamispalkkio vuodelta 2023, joka maksettiin vuonna 2024.

Yhteenveto toimitusjohtaja Susanne Ehnbågelle myönnytyistä, ansaituista ja toimitetuista osakeperusteisista kannustinjärjestelmistä:

Pitkän aikavälin kannustinjakso	PSP 2022–2024	PSP 2023–2025	PSP 2024–2026
Myönnettyjen osakkeiden enimmäismäärä			
(brutto)	168 000	175 000	212 000
Myöntämispäivä	23.11.2022 150 000 osaketta ja 6.7.2023 18 000 osaketta	6.7.2023	18.3.2024
Osakkeiden myöntämishinta, euroa	Päätöskurssi 23.11.2022 1,924 euroa ja 6.7.2023 2,07 euroa	Päätöskurssi 6.7.2023 2,07 euroa	Päätöskurssi 18.3.2024 2,995 euroa
Annettujen osakkeiden määrä (brutto)	168 000	175 000	212 000
Toimitettujen osakkeiden määrä (brutto)	-	-	-
Osakkeiden toimituspäivä	-	-	-
Osakkeiden toimituspäivän hinta, euroa	-	-	-
Osakeomistusvaatimus	Toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenen on kasvatettava osakeomistuksensa vähintään tasolle, jolla johtoryhmän jäsenen omistamien osakkeiden arvo vastaa kullakin hetkellä hänen vuotuista bruttoperuspalkkaansa. Kunnes omistusvaatimus täyttyy, asianomaisen johtoryhmän jäsenen on pidettävä vähintään viisikymmentä prosenttia (50 %) hänelle kunkin PSP-ohjelman nojalla myönnytyistä netto-osakkeista.		

Vuonna 2024 toimitusjohtajalle ei myönnetty palkkioina osakkeita tai optio-oikeuksia. Toimitusjohtajan lisäeläkejärjestely on Ruotsin markkinakäytännön mukainen, ja vuoden 2024 eläkepanostus oli 278 157 euroa. Eläkeikä noudattaa asuinmaan lainsäädäntöä.

Toimitusjohtajan osakeomistus ei toistaiseksi täytä pitkän aikavälin kannustinohjelman ehtoissa määriteltyä minimiosakeomistusta koskevaa vaatimusta vasta toukokuussa 2023 alkaneen toimikauden vuoksi.

Lindex Groupin palkitsemispolitiikka sallii tilapäiset poikkeamat tapauksissa, jotka liittyvät esimerkiksi poikkeuksellisiin olosuhteisiin ja jotka palvelevat yhtiön pitkän aikavälin etua ja kestävyyttä. Hallitus on huolellisen harkinnan jälkeen hyväksynyt tilapäisen poikkeaman Lindex Groupin palkitsemispolitiikasta. Tämän poikkeaman perusteella Susanne Ehnbågeille myönnettiin maaliskuussa 2023 ennen hänen nimittämistään toimitusjohtajaksi 197 208 euron suuruinen sitouttamispalkkio. Sitouttamispalkkion tavoitteena oli varmistaa sitoutuminen Lindexin pitkän aikavälin kasvusuunnitelmiin konsernille kriittisessä vaiheessa. Sitouttamispalkkion maksamisen ehtoina

olivat jatkunut työsuhde ja henkilökohtaiset tulostavoitteet. Sitouttamispalkkio maksettiin tammikuussa 2024.

Jari Latvanen työskenteli toimitusjohtajana 12.5.2023 saakka, jolloin Susanne Ehnbåge nimitettiin konsernin toimitusjohtajaksi. Jari Latvanen oli oikeutettu 6 kuukauden irtisanomisaikaan ja 9 kuukauden peruspalkkaa vastaavaan erorahaan, joka maksettiin kertakorvauksena vuonna 2024. Irtisanomiskorvauksen kokonaismäärä oli 360 000 euroa. Lisäksi Jari Latvaselle maksettiin vuonna 2024 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä 48 870 euroa vuodelta 2023.

Kokonaispalkitseminen – Susanne Ehnbåge (ajalta 1.1.–31.12.2024)

Palkitsemiselementti	Maksettu	Kuvaus	Palkitsemispolitiikan mukaisuus
Peruspalkka ja etuudet (ajalta 1.1.–31.12.2024)	Maksettu: 482 650 euroa	Toimitusjohtajalla on seuraavat lyhyen aikavälin edut: puhelin ja auto.	Noudattaa politiikkaa
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (ajalta 1.1.–31.12.2024)	Kertynyt: 3 119 euroa Maksimipalkkiomahdollisuus: 100 % vuosipalkasta	Tilikaudelta 2024 kertynyttä, maksetaan 2025.	Noudattaa politiikkaa
Sitouttamispalkkio (28.2.2023–31.12.2023) Maksettu tammikuussa 2024	Maksettu: 197 208 euroa	Myönnetty edellisessä toimessaan Lindexin toimitusjohtajana.	Tilapäinen poikkeama politiikasta
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	Maksettu: Ei sovellettavissa Kertynyt: 216 766 euroa Maksu kaudelta 2022–2024 odotettavissa, määrä ei vahvistettu Maksimipalkkiomahdollisuus: 200 % myöntämishetken vuosipalkasta	Käynnissä olevat ohjelmat: Ansaintajaksolta 2022–2024 toimitusjohtajalle on myönnetty 168 000 osaketta, joiden arvo oli myöntämishetkellä 325 860 euroa. Ansaintajaksolta 2023–2025: toimitusjohtajalle on myönnetty 175 000 osaketta, joiden arvo oli myöntämishetkellä 362 250 euroa. Ansaintajaksolta 2024–2026: toimitusjohtajalle on myönnetty 212 000 osaketta, joiden arvo oli myöntämishetkellä 634 940 euroa. Kaikkien pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien ansaintajakso on kolme vuotta. Mahdolliset palkkiot riippuvat täysin suoritusmittareiden saavuttamisesta.	Noudattaa politiikkaa
Eläke (ajalta 1.1.–31.12.2024)	Kertynyt: 278 157 euroa	Toimitusjohtajalla on oikeus jäädä eläkkeelle täytettyään kuusikymmentäviisi (65) vuotta. Eläkejärjestelmä määräytyy maksu-perusteisen järjestelmän mukaisesti, osittain ITP1-järjestelyssä ja osittain lisäeläketurvassa, joka on 30 prosenttia ITP1-tulorajan ylittävistä tuloista.	Noudattaa politiikkaa
Irtisanomiskorvaus	Ei sovellettavissa	Yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajalla on sopimuksen mukainen oikeus korvaukseen, joka vastaa kahdentoista (12) kuukauden palkkaa sekä kuuden (6) kuukauden irtisanomisajan palkkaa.	Noudattaa politiikkaa