

Fiskars Oyj Abp:n
Toimielinten
Palkitsemis-
politiikka





1. Johdanto

Tämä palkitsemispolitiikka ("**Palkitsemispolitiikka**" tai "**Politiikka**") määrittää Fiskars Oyj Abp:n ("**Fiskars-konsernin**" tai "**Yhtiön**") toimielinten palkitsemisen periaatteet. Toimielimiä ovat hallitus (jäljempänä "**Hallitus**"), toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen (kun Yhtiössä on toimitusjohtajan sijainen) (jäljempänä "**Toimitusjohtaja**", mikä alla viittaa soveltuvin osin myös toimitusjohtajan sijaiseen). Tämä Politiikka esitetään Yhtiön vuoden 2026 yhtiökokoukselle (jäljempänä "**Yhtiökokous**").

Tätä Politiikkaa noudatetaan vuoden 2030 Yhtiökokoukseen saakka, ellei sitä korvata Yhtiökokoukselle esitetyllä uudella tai tarkistetulla palkitsemispolitiikalla.

Hallituksen palkitsemispolitiikan pääperiaatteet

Fiskars-konsernin hallituksen jäsenten ("**Hallituksen jäsenet**") palkitsemisen keskeisin elementti on Yhtiökokouksen hyväksymä vuosipalkkio. Vuosipalkkion tulisi olla riittävän kilpailukykyinen, jotta se houkuttelee ja sitouttaa hallituksen jäseniksi päteviä korkean tason ammattilaisia. Tällä tavoin tuetaan Hallituksen päävastuualueiden toteutumista eli Fiskars-konsernin strategian ja pitkän aikavälin tavoitteiden määrittämistä sekä niiden toteutumisen seuranta. Samalla kun Hallituksen Palkitsemispolitiikka edistää Fiskars-konsernin strategisten tavoitteiden saavuttamista, se tukee Yhtiön pitkän aikavälin taloudellista tulosta ja menestystä. Vuosipalkkion tarkoitus on myös toimia riittävänä korvauksena Hallituksen jäsenten ajallisesta panostuksesta hallitustyöskentelyyn.

Toimitusjohtajan palkitsemispolitiikan pääperiaatteet

Fiskars-konsernin palkitsemisfilosofia perustuu kestävään omistaja-arvon luomiseen, joka on palkitsemisstrategian keskiössä. Kannustinohjelmat ovat liiketoimintastrategian mukaisia, ja niiden tavoitteena on palkita konkreettisista saavutuksista Fiskars-konsernin strategian toteuttamisessa ja liiketoimintatavoitteiden saavuttamisessa. Fiskars-konsernin palkitsemisrakenteet on suunniteltu kilpailukykyisiksi relevanteilla markkinoilla. Suoritusperusteisen palkitsemisen periaatteen mukaisesti kannustinohjelmien palkkiot perustuvat suoritustavoitteisiin, jotta varmistetaan, että johto saavuttaa tavoitteensa. Poikkeuksellisen hyvistä suorituksista tulee palkita enemmän kuin keskivertosuorituksesta.



Yhtiön työntekijöiden palkka- ja työsuhteen ehtojen huomioon ottaminen

Hallituksen jäsenet eivät osallistu samoihin palkitsemis- tai kannustinjärjestelmiin johtoryhmän ja muiden työntekijöiden kanssa, jotta turvataan jäsenten riippumattomuus tehtävissään Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta pidetään säännöllisesti ajan tasalla Fiskars-konsernissa käytettävistä palkitsemisperiaatteista ja -käytännöistä, jotta ne voidaan ottaa huomioon Toimitusjohtajan palkitsemispolitiikan määrittelyssä. Fiskars-konsernin tavoitteena on tarjota kilpailukykyinen peruspalkka, jonka perusteina ovat tehtävän maantieteellinen sijainti, vastuut, vaikutus liiketoimintaan, kokemus ja henkilön suoriutuminen tehtävässä. Kun harkitaan peruspalkan korottamista, henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta tarkistaa muille työntekijöille ja muille ylemmille johtoryhmille tarjottujen palkankorotusten yleiset tasot niillä merkittävillä maantieteellisillä alueilla, joilla Yhtiö toimii. Fiskars-konserni on sitoutunut henkilöstön tasa-arvoiseen kohteluun ja määrittää palkkatasot riippumatta sukupuolesta, iästä, transsukupuolisesta identiteetistä tai transsukupuolen ilmaisusta, etnisestä alkuperästä, uskonnosta tai muusta uskonvakaumuksesta.

Fiskars-konsernin henkilöstön palkkiot koostuvat useista osista, ja se pyrkii varmistamaan, että suurin osa sen työntekijöistä voi saada osansa Yhtiön menestyksestä. Tämän vuoksi Toimitusjohtaja ja suurin osa Fiskars-konsernin työntekijöistä on vuosittaisen suoritusperusteisen lyhyen aikavälin kannustinohjelman tai muun suoritusperusteisen kannustinjärjestelmän piirissä. Kannustinjärjestelmien palkkioita maksetaan tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Tavoitteet perustuvat tehtäväkohtaisiin vaatimuksiin. Työntekijöille tarjotaan työsuhteetuja paikallisten markkinakäytäntöjen mukaisesti.

2. Päätöksentekomenettely palkitsemiseen liittyvissä asioissa

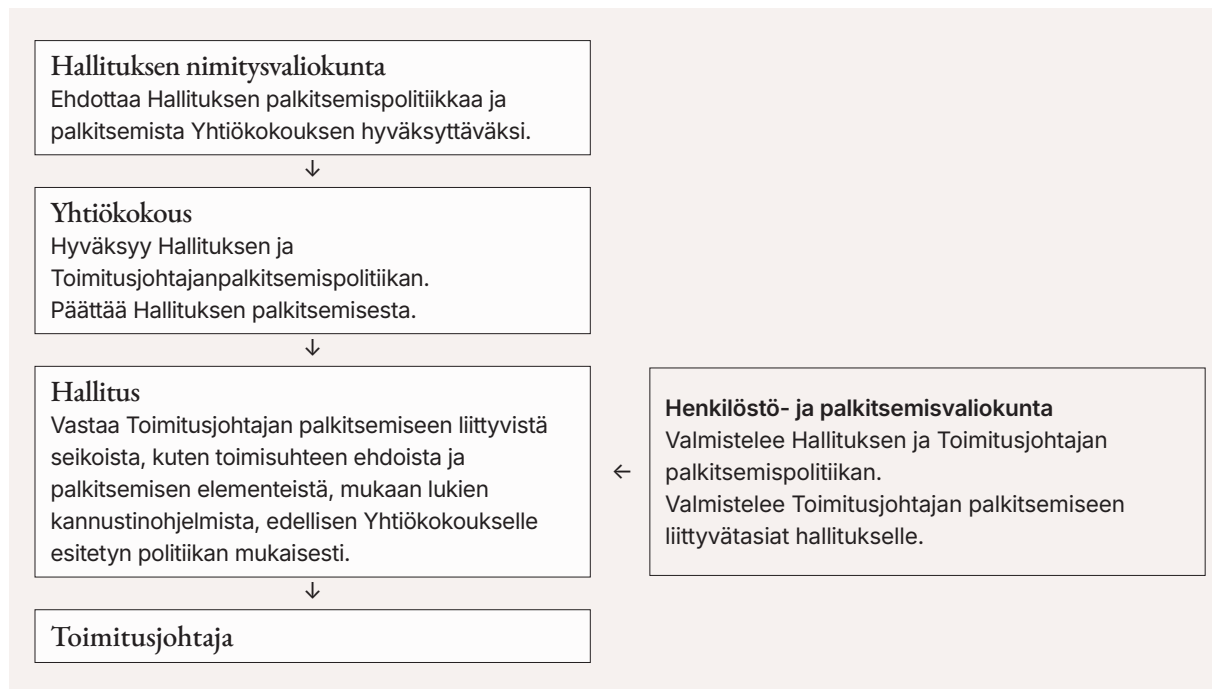
Fiskars-konsernin Hallituksen ja Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättävät Yhtiökokous, Hallituksen nimitysvaliokunta, Hallitus ja Hallituksen Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta.

Päätöksenteko osakepohjaisessa palkitsemisessa: Hallitus päättää Toimitusjohtajan osakeperusteisista kannustinjärjestelmistä. Varsinainen osakkeiden maksaminen Toimitusjohtajalle osakeperusteisen kannustinjärjestelmän perusteella perustuu joko Yhtiökokouksen päätökseen tai Yhtiökokouksen Hallitukselle myöntämään valtuutukseen (Hallituksen esityksen mukaisesti). Myös erityisoikeuksien myöntämiselle Yhtiön osakkeisiin, kuten osakeoptioihin, tarvitaan vastaavasti joko Yhtiökokouksen päätös tai Yhtiökokouksen Hallitukselle myöntämä valtuutus (Hallituksen esityksen mukaisesti).



Politiikan käytännön toteutuksen valvonta: Hallituksen jäsenten ja Toimitusjohtajan palkitsemisesitysten valmistelijoina toimivat asiaankuuluvat valiokunnat. Valiokunnat hyödyntävät vertailudataa palkitsemisesitysten valmistelussa ja palkitsemisesitysten tulee olla tämän Poliitiikan mukaisia.

Eturistiriitojen välttämistä ja hallintaa koskevat toimenpiteet: Yhtiön palkitsemispäätösten hallinnoinnissa noudatetaan periaatteita, joilla pyritään eturistiriitojen välttämiseen ja hallintaan. Lähtökohtana on, että se konsernin toimielin, joka valitsee vastaavan konsernin toimielimen, päättää myös sen palkitsemisesta. Yhtiö noudattaa Fiskarsin toimintaohjeen, Suomen osakeyhtiölain ja Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin sääntöjä, jotka säätelevät hallinnoinnin menettelytavoista ja säännöistä eturistiriitojen välttämiseksi. Edellä kuvatun päätöksentekoprosessin avulla pyritään takaamaan päätösten oikeudenmukaisuus ja puolueettomuus.





3. Hallituksen palkitseminen

Yhtiökokous päättää Hallituksen jäsenille maksettavasta palkkiosta, ja tämä Politiikka ei rajoita Yhtiökokouksen lakisääteistä päätösvaltaa Hallituksen jäsenten palkitsemisessa, valinnassa tai erottamisessa tai millään muulla tavalla. Kuten Yhtiökokous kulloinkin päättää, Hallituksen jäsenten palkitseminen voi koostua vuosipalkkiosta ja kokouspalkkioista, jotka maksetaan yksittäisiin kokouksiin osallistumisen perusteella. Vuosipalkkio voi koostua pelkästään käteismaksusta, tai se voidaan jakaa Yhtiön osakkeina maksettavaan ja käteisosaan. Fiskars-konserni voi noudattaa käytäntöä, jonka mukaan Hallituksen jäsenille suositetaan Yhtiön osakkeiden hankkimista summalla, joka vastaa heidän verojen jälkeistä vuosipalkkiotaan.

Hallituksen jäsenille voidaan maksaa lisäpalkkioita tai korkeampia palkkioita eri syistä, kuten esimerkiksi tietystä roolista tai asemasta Hallituksessa tai sen valiokunnassa, Hallituksen yksittäisille jäsenille annetuista erityistehtävistä tai kokouspaikan maantieteellisen sijainnin perusteella. Hallituksen jäsenille voidaan myöntää matkapuhelinetu. Hallituksen jäsenten matkakustannukset korvataan Yhtiön käytäntöjen mukaisesti.

Hallituksen jäsenet eivät osallistu Yhtiön kannustinjärjestelmiin.

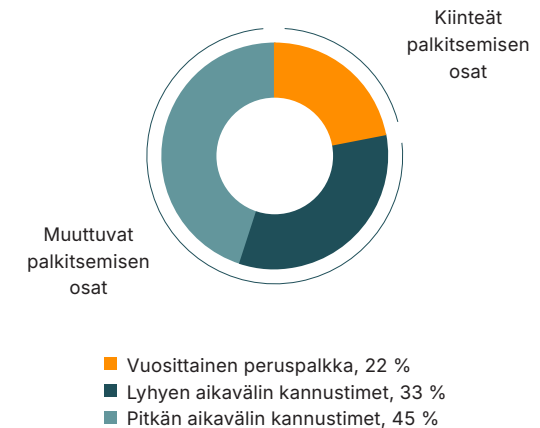
4. Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitsemisen tarkoituksena on tarjota kilpailukykyinen ansaintamahdollisuus markkinakäytäntöjen mukaisesti. Palkitsemisen kiinteät osat (peruspalkka, luontoisedut, vakuutukset ja eläke) muodostavat perusansiotason Fiskars-konsernin liiketoimintastrategian luotettavalle ja pitkäjänteiselle toteutukselle, ja niiden ansiosta Toimitusjohtaja voi keskittyä tehtäviensä suorittamiseen. Muuttuvat palkitsemisen osat (kannustinohjelmien ja osakkeiden omistaminen) puolestaan painottavat suoritusperusteista palkitsemista sekä Fiskars-konsernin lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista. Osakeperusteisilla palkkioilla yhtenäistetään Toimitusjohtajan tavoitteet Fiskars-konsernin osakkeenomistajien etujen kanssa. Toimitusjohtajan palkitsemisen pääelementit on kuvattu alla olevassa taulukossa.



Palkitsemisen osa	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Periaatteet ja ansaintamahdollisuus
Vuosittainen peruspalkka	Tarjoaa kilpailukykyisen perusansiotason.	Vuosittaisella peruspalkalla tarkoitetaan bruttopalkkaa ilman verotettavia etuja. Peruspalkka tarkistetaan vuosittain samalla, kun tarkistetaan Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen. Toimitusjohtaja voi olla oikeutettu lomaraahan sovellettavien lakien ja Yhtiön voimassa olevan käytännön mukaisesti.
Luontoisedut	Tarjoaa tehtävän haltijalle luontoisetuja markkinakäytäntöjen mukaisesti.	Toimitusjohtaja on oikeutettu luontoisetuihin Yhtiön kulloinkin voimassa olevan käytännön mukaisesti, ja käytäntöjä voidaan muuttaa ajoittain. Esimerkkejä ovat muun muassa matkapuhelin- ja autoetu. Toimitusjohtajalla on samat lakisääteiset vakuutukset kuin koko henkilöstöllä kyseisessä maassa, ja hänellä voi olla oikeus muihin mahdollisiin vakuutuksiin, kuten esimerkiksi sairaus- ja työkyvyttömyysvakuutukseen sekä henkivakuutukseen.
Lyhyen aikavälin kannustinojelmät	Palkitsevat kyseisen vuoden suorituksista perustuen siihen, saavutettiin vuosittaiset suorituskriteerit, jotka tukevat strategisten tavoitteiden saavuttamista.	Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan Fiskars-konsernin lyhyen aikavälin kannustinojelmiaan (Short-Term Incentive, STI). Ohjelman mittareista, painotuksista ja tavoitteista päättää vuosittain Hallitus, joka varmistaa, että ne ovat merkityksellisiä Toimitusjohtajan tehtävässä ja edistävät liiketoimintastrategiaa. Palkkion määräytymisperusteet voivat olla yhdistelmä taloudellisia ja toiminnallisia mittareita sekä turvallisuuden ja yrityksen sosiaalisen vastuun mittareita, tärkeimpiä kehitysprojekteja, henkilökohtaisia ja asemakohtaisia mittareita ja muita Hallituksen asianmukaisiksi arvioimia mittareita, ja ne voivat vaihtua vuosittain. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin ohjelman ansiomahdollisuus on määritetty kilpailukykyiselle tasolle. Ansiomahdollisuus voi olla enintään 200 prosenttia vuosittaisesta peruspalkasta. Suoritusperusteisen palkitsemisen periaatteen mukaisesti, palkkiota ei makseta ellei hallituksen ansaintakriteereille asettamaa vähimmäistavoitetta saavuteta. Vuoden päätyttyä Hallitus arvioi, miten hyvin kukin tavoite on saavutettu ja päättää palkkion lopullisen suuruuden.
Pitkän aikavälin kannustinojelmät ja osakeperusteinen palkitseminen	Kannustavat ja palkitsevat pitkällä aikavälillä pitkäjänteisistä suorituksista ja kestävästä kasvusta sekä soveltavat Toimitusjohtajan edut yhteen osakeomistajien etujen kanssa.	Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan Fiskars-konsernin pitkän aikavälin kannustinojelmiin (Long-Term Incentive, LTI). Pitkän aikavälin kannustinojelmät voivat Hallituksen päätöksen mukaisesti sisältää yhden tai useita järjestelmämerkanteita, kuten esimerkiksi tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma ja tulosperusteinen käteispalkkioohjelma, Toimitusjohtajan henkilökohtaista osakesijoitusta edellyttävät ohjelmat ja muut rakenteet. Pääsääntöisesti pitkän aikavälin kannustinojelman ansaintajako on vähintään kolme vuotta. Tulosperusteiset osakeohjelmat tarjoavat mahdollisuuden ansaita Yhtiön osakkeita palkkiona asetettujen pitkän aikavälin tavoitteiden perusteella. Ansaintakriteerit voivat sisältää mittareita, jotka liittyvät konsernitason pitkän aikavälin taloudellisiin tavoitteisiin ja strategisiin prioriteetteihin, suorituskykyyn verrattuna kilpailijoihin, yhtiön osakkeen absoluuttiseen tai suhteelliseen kokonaistuottoon, omistaja-arvon luomiseen ja muihin suoritusmittareihin, jotka on asetettu ansaintajakson ajalle. Hallitus asettaa ansaintakriteerit, ja ne voivat vaihtua vuosittain. Hallitus päättää, ovatko pitkän aikavälin kannustinojelmät kertaluonteisia ohjelmia tai perustuvatko ne toistuvuuteen, jolloin vuosittain alkavat ansaintajakset ovat käynnissä rinnan ja menevät maksuun vuosittain kunkin ansaintajakson päätyttyä. Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot voidaan maksaa Fiskars Oyj Abp:n osakkeina tai käteisenä. Toimitusjohtajan suurin mahdollinen palkkiomahdollisuus pitkän aikavälin kannustinojelmasta on asetettu markkinoiden mukaiselle kilpailukykyiselle tasolle, ja se voi olla myöntämishetkellä enintään 200 prosenttia kiinteästä vuosittaisesta peruspalkasta. Suoritusperusteisen palkitsemisen periaatteen mukaisesti palkkiota ei makseta, ellei hallituksen ansaintakriteereille asettamaa vähimmäistavoitetta saavuteta. Ohjelman ansaintajakson päätyttyä Hallitus arvioi miten hyvin kukin ansaintakriteeri on saavutettu ja päättää palkkion lopullisen suuruuden.

Toimitusjohtajan palkitsemisen suhteelliset osuudet enimmäispalkkiotasolla





Palkitsemisen osa	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Periaatteet ja ansaintamahdollisuus
Eläke	Palkitsee pitkäjänteisestä työpanoksesta.	Yhtiöllä voi olla maksuperusteinen lisäeläkejärjestely Toimitusjohtajalle, jonka vuosittaiset eläkemaksut voivat olla enintään 20 prosenttia vuosittaisesta peruspalkasta. Toimitusjohtajan kanssa voidaan sopia, että hän on oikeutettu jäämään eläkkeelle aikaisintaan 63 vuoden iässä.
Osakeomistusta koskeva suositus tai vaatimus	Kannustaa edistämään merkittävää osakeomistusta Yhtiössä ja sovittaa Toimitusjohtajan edun yhteen osakeomistajien etujen kanssa.	Toimitusjohtajalle suositellaan tai häneltä edellytetään, että hän kartuttaa, ja sen jälkeen säilyttää omistuksessaan sellaisen määrän Fiskars Oyj Abp:n osakkeita, joka arvoltaan vastaa hänen vuosittaista bruttoperuspalkkaansa. Jotta Toimitusjohtaja saavuttaa tavoitteeksi asetetun osakeomistustason, hänen odotetaan säilyttävän omistuksessaan vähintään puolet (50 prosenttia) osakkeista, jotka hän on saanut Fiskars-konsernin osakeperusteisten kannustinjärjestelmien kautta, kunnes hänen osakeomistuksensa arvo vastaa vähintään tavoitetasoa.
Toimisopimukset ja korvaukset toimen menetyksestä	Varmistaa, että noudatetaan selkeitä sopimusehtoja.	Toimitusjohtajan irtisanomisaika voi olla enintään 6 kuukautta sekä yhtiölle että Toimitusjohtajalle. Irtisanomisajan aikana Toimitusjohtaja on oikeutettu normaaliin palkanmaksuun. On myös mahdollista sopia, että Toimitusjohtaja on 6 kuukauden irtisanomisajan palkan lisäksi oikeutettu kokonaisuudessaan enintään 12 kuukauden peruspalkkaa vastaavaan erokorvaukseen, jos Yhtiö päättää hänen toimisuhteensa.
Palkkioiden lykkääminen ja takaisinperintä	Varmistaa palkitsemisen suoritusperusteisuuden.	<p>Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden käsittely riippuu Toimitusjohtajan lähtöön liittyvistä olosuhteista. Jos Toimitusjohtaja jää eläkkeelle tai Yhtiö irtisanoo hänet ilman johtajasopimuksessa määritettyä syytä, Toimitusjohtaja on oikeutettu suhteelliseen osuuteen kannustinohjelmien ansiomahdollisuudesta Hallituksen päätöksen mukaisesti mitattuna joko toimisuhteen päättymisen yhteydessä perustuen tuloksiin, jotka on saavutettu päättymisajankohtaan mennessä, tai jälkeensä ansaintajakson päätyttyä perustuen tuloksiin, jotka on saavutettu koko ansaintajakson aikana. Molemmissa tapauksissa palkkiot lasketaan suhteessa sen ajanjakson pituuteen, jonka toimisuhte on kestänyt ansaintajakson aloitusajankohdan ja toimisuhteen päättymisajankohdan välillä. Jos Toimitusjohtaja päättää sopimuksensa omasta aloitteestaan, hän menettää kaikki maksettavaksi erääntymättömät palkkiot.</p> <p>Hallitus voi lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien 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 (esimerkiksi Yhtiön heikko taloudellinen asema) tai kun kyseessä on törkeä väärinkäyttö tai taloudellisten tietojen tai suorituskriteerien perusteena olevien taloudellisten lukujen olennainen vääristely.</p> <p>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).</p>
Aiemmin sovitut tai myönnettyt palkkiot	Hallitus varaa oikeuden maksaa kaikki sellaiset palkkiot ja/tai toimisuhteen päättymisen perusteella maksettavat suoritukset (mukaan lukien hallituksen mahdollisuuden käyttää kyseisten suoritusten yhteydessä käytettävissään olevaa harkintavaltaa) riippumatta siitä ovatko ne tässä esitetyn politiikan mukaisia siinä tapauksessa, että palkkioista tai niiden ehdoista on sovittu ennen tämän politiikan esittämistä Yhtiökokoukselle.	



5. Poikkeaminen tästä Politiikasta

Mikäli Politiikan noudattaminen ei olisi enää Hallituksen nimitysvaliokunnan (Hallituksen palkitsemisen osalta) tai Hallituksen (Toimitusjohtajan palkitsemisen osalta) näkemyksen mukaan ja huolellisen harkinnan perusteella enää tarkoituksenmukaista tai perusteltua seuraavissa olosuhteissa ja seuraavista syistä, Fiskars-konserni voi väliaikaisesti poiketa tästä Politiikasta pitkän aikavälin etujensa varmistamiseksi. Arvioidessaan pitkän aikavälin etujaan Fiskars-konserni voi ottaa erityisesti huomioon muun muassa seuraavat seikat: sen pitkän aikavälin taloudellisen tuloksensa ja menestyksensä, kilpailukykyensä, liiketoimintansa häiriintymättömän jatkumisen turvaamisen, liiketoimintastrategiansa ja taloudellisten tavoitteidensa häiriintymättömän toteuttamisen turvaamisen ja omistaja-arvon kehityksen.

Väliaikaisen poikkeamisen syinä voivat olla esimerkiksi seuraavat (edellyttäen, että syy esiintyy sen jälkeen, kun tämä Politiikka on esitetty Yhtiökokoukselle): **rakenteellinen muutos** (muutos Fiskars-konsernin yhtiö- tai konsernirakenteessa, liiketoiminta- tai organisaatorakenteessa tai olennainen muutos Fiskars-konsernin omistusrakenteessa), **henkilöstömuutos** (kuten muutokset Fiskars-konsernin Hallituksessa tai ylimmässä johdossa tai uuden Toimitusjohtajan rekrytoinnin tarve), **muu poikkeuksellinen tai odottamaton tapahtuma** tai muutos tai olennaisesti muuttuneet olosuhteet Yhtiössä tai sen liiketoiminnassa- tai liiketoimintaympäristössä tai olennainen muutos Fiskars-konsernin **strategiassa tai liiketoimintasuunnitelmassa**, olennainen muutos Fiskars-konsernin **taloudellisessa asemassa** tai ohjauksessa, **sääntelyn** tai lainsäädännön muutokset, muutokset viranomais- ja hallinnollisissa määräyksissä tai **verotuksessa** tai verotuskäytännöissä tai muut muutokset tai olosuhteet, joita ei ole määritelty edellä. Tästä Politiikasta voidaan väliaikaisesti poiketa, jos huolellisen harkinnan jälkeen arvioidaan, että poikkeus on tarpeen tai suositeltava Fiskars-konsernin pitkän aikavälin etujen tai kestävän toiminnan turvaamiseksi, kuten muun muassa Yhtiön johdon jatkuvuuden varmistamiseksi.

Väliaikainen poikkeaminen tästä Politiikasta voi Hallituksen täyden harkintavallan perusteella koskea mitä tahansa tämän Politiikan ja maksettavien palkkioiden elementtejä kuten esimerkiksi maksettavan palkkion määrää, lajia, osia ja edellytyksiä sekä niihin sovellettavia ehtoja. Uutta Toimitusjohtajaa rekrytoitaessa hänelle voidaan tarpeen vaatiessa tarjota myös muita etuja, kuten muun muassa muuton tukeminen, ulkomaankorvaus sekä muita etuja, jotka heijastavat paikallista markkinakäytäntöä ja soveltuva 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.