



BOREO

TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIikka 2026

TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIikka 2026

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO.....	3
2. PALKITSEMISEN PERIAATTEET	3
3. PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSIN KUVAUS.....	3
4. HALLITUKSEN PALKITSEMISEN KUVAUS	4
5. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN KUVAUS	5
6. VÄLIAIKAISTA POIKKEAMISTA KOSKEVAT EDELLYTYKSET	5



1. JOHDANTO

Boreo Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikka on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 mukaisesti. Listayhtiöiden hallinnointikoodi on saatavilla Arvopaperimarkkinayhdistyksen sivuilta osoitteesta www.cgfinland.fi.

Boreo Oyj:n palkitsemispolitiikka sisältää kuvauksen hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemista koskevasta päätöksentekojärjestyksestä ja palkitsemisen keskeisistä periaatteista. Tätä palkitsemispolitiikkaa sovelletaan myös varatoimitusjohtajaan, mikäli sellainen valitaan.

Tämä palkitsemispolitiikka esitettiin Boreo Oyj:n yhtiökokouksessa 15.4.2026 ja sen on tarkoitus olla voimassa neljän vuoden ajan, ellei muutostarpeita ilmene tätä ennen.

Palkitsemispolitiikan tarkoituksena on tukea yhtiön omistaja-arvon kehittymistä pitkällä aikavälillä ja varmistaa tulosperusteinen palkitseminen yhtiön johdossa. Palkitsemispolitiikan avulla pyritään myös sitouttamaan yhtiön avainhenkilöitä ja huolehtimaan palkitsemisen läpinäkyvyydestä.

Boreon edellinen palkitsemispolitiikka hyväksyttiin yhtiökokouksen toimesta 19.4.2022. Suhteessa edelliseen palkitsemispolitiikkaan uusi palkitsemispolitiikka selkeyttää yhtiön päätöksentekomallia palkitsemisasiossa. Lisäksi uuteen palkitsemispolitiikkaan on täsmennetty palkitsemisen takaisinperinnän ja peruuttamisen periaatteita sekä toimitusjohtajan tavoiteasetantaa koskevia suoritussmittareita.

Varsinaisen yhtiökokouksen päätös vuoden 2022 palkitsemispolitiikasta sekä osakkeenomistajien palkitsemisraporteista antamat kannanotot on otettu huomioon uutta palkitsemispolitiikkaa valmisteltaessa.

2. PALKITSEMISEN PERIAATTEET

Toimiva ja kannustava palkitseminen on olennainen elementti pyrittäessä houkuttelemaan, motivoimaan ja sitouttamaan yhtiöön hallitusjäseniä, avainhenkilöitä ja työntekijöitä. Kun yhtiöllä on osaava hallitus, johto ja henkilöstö, edellytykset onnistua liiketoimintastrategian toteuttamisessa ja pitkän aikavälin lisäarvon luomisessa paranevat.

Palkkoja ja palkkioita määriteltäessä otetaan huomioon yhtiön taloudellinen tulos, henkilöiden osaaminen ja suoriutuminen tehtävissään, tehtävien vaativuus sekä ulkoiset palkka- ja palkkioreferenssit relevanteilla markkinoilla. Yhtiö on sitoutunut yhdenvertaisuuteen ja vastuullisuuteen, ja määrittelee palkkauksen tasot iästä, sukupuolesta, etnisestä taustasta, uskonnosta ja muista vastaavista tekijöistä riippumatta.

Toimitusjohtajan palkitsemisessa otetaan huomioon tehtävän erityisasema yhtiön liiketoimintastrategian muodostuksessa ja toteutuksessa sekä lyhyen ja pitkän aikavälin taloudellisen tuloksen aikaansaamisessa. Hallituksen palkitsemisen tavoitteena on varmistaa yhtiön taloudellinen menestys ja strateginen kehitys sekä tarjota tasoltaan ja rakenteeltaan kilpailukykyinen, sitouttava, omistaja-arvon kasvattamiseen kannustava ja markkinakäytäntöjen mukainen kokonaisuus.

3. PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSIN KUVAUS

Toimielinten palkitsemispolitiikasta päättää yhtiökokous laissa säädetyin väliajoin. Toimielinten palkitsemisen on tapahduttava hyväksytyyn palkitsemispolitiikan mukaisesti ja palkitsemisen toteutumista kuvaava palkitsemisraportti esitetään vuosittain yhtiökokoukselle.

Palkitsemis- ja nimitysvaliokunta seuraa ja analysoi palkitsemiseen liittyvää markkinadataa ja valmistelee ehdotukset koskien hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista.

Hallituksen ja hallituksen valiokuntien jäsenten palkkioista päättää yhtiökokous. Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimitusjohtajasopimuksen keskeisistä ehtoista päättää hallitus hallituksen puheenjohtajan esityksen perusteella. Palkitsemista arvioidaan vuosittain.

Yhtiökokous päättää yhtiön osakkeiden käyttämisestä osakeperusteiseen palkitsemiseen hallituksen esityksen perusteella. Yhtiökokous voi valtuuttaa hallituksen päättämään osakeannista ja osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta.



4. HALLITUKSEN PALKITSEMISEN KUVAUS

Hallituksen palkitseminen voi muodostua yhdestä tai useammasta osatekijästä, kuten vuosipalkkiosta ja kokouspalkkiosta. Palkkiot maksetaan pääsääntöisesti rahana, mutta vuosipalkkio voi muodostua joko yksinomaan rahapalkkiosta tai se saatetaan jakaa yhtiön osakkeina sekä rahana maksettaviin osuuksiin.

Hallituksen jäsenille voidaan maksaa lisäpalkkioita tai korotettuja palkkioita muun muassa sen perusteella, että jäsenellä on jokin tehtävä tai asema hallituksessa kuten hallituksen puheenjohtajuus, varapuheenjohtajuus tai hallituksen asettaman valiokunnan puheenjohtajuus tai jäsenyys tai sillä perusteella, että yksittäiselle hallituksen jäsenelle on sovittu erityinen määräaikainen lisätehtävä.

Hallituksen jäsenet eivät kuulu yhtiön kannustin- tai eläkejärjestelmien piiriin.

5. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN KUVAUS

Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu peruspalkasta, luontoiseduista sekä kulloinkin voimassa olevista kannustinjärjestelmistä. Peruspalkka ja luontoisedut muodostavat kiinteän kokonaispalkan. Lyhyen aikavälin tulospalkkiona voidaan maksaa enintään 6 kuukauden peruspalkkaa vastaava summa vuosittain. Myönnetyn pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän etuuden jaksotettu arvo ei saa ylittää 25 % vuosittaisesta peruspalkasta.

Muuttuvien palkitsemisen osien määräytymisperusteet

Toimitusjohtaja kuuluu yhtiön lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän piiriin kulloinkin voimassa olevien ehtojen mukaisesti. Lisäksi toimitusjohtaja voi olla oikeutettu pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään. Hallitus määrittelee vuosittain lyhyen aikavälin tulospalkkion pohjana olevat vuositason suorituskriteerit, jotka voivat koostua sekä konsernin keskeisistä taloudellisista ja ei-taloudellisista mittareista. Suorituskriteerit valitaan siten, että ne ovat linjassa yhtiön kasvustrategian ja kannattavuuteen liittyvien tavoitteiden kanssa ja että ne kannustavat pitkän aikavälin arvonluonnin edellytysten rakentamiselle.

Taloudelliset suoritussmittarit voivat liittyä esimerkiksi kannattavuuteen, liikevaihtoon, sijoitetun pääoman tuottoon, osakekurssin kehitykseen, kassavirtaan tai muihin mitattavissa oleviin taloudellisiin tavoitteisiin. Ei-taloudelliset suoritussmittarit voivat liittyä esimerkiksi valittuihin strategiaan painopistealueisiin, liiketoimintaspesifeihin projekteihin tai vastuullisuustavoitteisiin. Hallitus arvioi toimitusjohtajan suoritustavoitteiden täyttymistä vuosittain hallituksen puheenjohtajan valmistelun perusteella.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä kannustaa pitkän tähtäimen arvonluontiin ja yhtiön taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen. Sillä sitoutetaan toimitusjohtajaa yhtiöön ja sillä voidaan myös kannustaa toimitusjohtajaa sijoittamaan yhtiön osakkeisiin. Osakepohjaisissa kannustinjärjestelmissä ansainta- ja sitouttamisjaksojen yhteenlaskettu pituus on pääsääntöisesti useita vuosia. Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät voivat sisältää luovutusrajoituksia tai sopimuspohjaisia velvoitteita tietyn osakemäärän ostamisesta tai omistamisesta tietyllä aikavälillä. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään voi kuulua myös niin sanottu matching- eli lisäosake-elementti. Lisäosake-elementtiin voi liittyä yhtiön taloudelliseen menestykseen tai osakkeen kehitykseen perustuvia kriteereitä. Palkkiot on mahdollista maksaa rahana tai yhtiön osakkeina.

Palkitsemisen takaisinperintä ja peruuttaminen

Yhtiö voi päättää olla maksamatta lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin liittyviä palkkioita, mikäli esimerkiksi yhtiön taloudellinen tulos on heikentynyt merkittävästi. Yhtiö pidättää oikeuden periä maksettuja kannustinpalkkioita takaisin, mikäli havaitaan olennaisia virheitä taloudellisessa raportoinnissa, epäeettistä toimintaa tai muita tilanteita, jotka oikeuttavat palkkioiden takaisinperintään.

Toimitusjohtajasopimukseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Toimitusjohtajasopimuksessa voidaan sopia sovellettavasta irtisanomisajasta ja erorahasta, ja näiden tulee olla linjassa sopimisajankohdan vallitsevan yleisen käytännön kanssa. Eroraha ei voi ylittää 12 kuukauden peruspalkkaa vastaavaa summaa.

Toimitusjohtajasopimuksessa voidaan sopia mahdollisista sopimuksen voimaantuloon liittyvistä erillispalkkiosta, jonka kokonaissuuruus voi olla enintään toimitusjohtajan 6 kuukauden peruspalkkaa vastaava summa. Korvaus voidaan maksaa rahana tai osakkeina. Toimitusjohtajaa kannustetaan hankkimaan yhtiön osakkeita.

6. VÄLIAIKAISTA POIKKEAMISTA KOSKEVAT EDELLYTYKSET

Yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa väliaikaisesti yhtiön keskeisten toimintaedellytysten muuttuessa oleellisesti esimerkiksi toimitusjohtajan vaihdoksen, yritysjärjestelyiden tai sääntelyn muutosten johdosta. Poikkeaminen voi koskea palkitsemispolitiikassa

määriteltyä toimitusjohtajan palkitsemista ja poikkeaman arvo ei voi ylittää toimitusjohtajan 6 kuuden kuukauden peruspalkkaa vastaavaa summaa.

Poikkeamisesta päättää hallitus. Ehtona poikkeamiselle on, että huolellisen harkinnan perusteella poikkeaminen katsotaan tarpeelliseksi tai suositeltavaksi huomioiden muun muassa yhtiön pitkän aikavälin taloudellisen suorituksen, kilpailukyvyn ja omistaja-arvon kehittymisen ja johdon jatkuvuuden varmistamisen. Poikkeama voi koskea yhtä tai useata palkitsemispolitiikan osa-aluetta riippuen siitä, mikä katsotaan sopivaksi ja tarpeelliseksi vallitsevissa olosuhteissa. Yhtiö kertoo mahdollisesta poikkeamisesta avoimesti palkitsemisraportissaan.

