

ALTIA OYJ

PITKÄJÄNTEISEN KANNUSTUSJÄRJESTELMÄN 2009—2011 EHDOT

Altia Oyj:n hallitus (hallitus) on kokouksessaan 27.1.2009 päättänyt ottaa käyttöön pitkäjärjenteisen kannustusjärjestelmän (järjestelmä) seuraavin ehdoin:

1. Järjestelmän tarkoitus

Järjestelmä perustetaan osaksi Altia Oyj:n (yhtiö) ja sen tytäryhtiöiden (konserni) avainhenkilöiden kannustus- ja sitouttamisjärjestelmää. Järjestelmällä pyritään tukemaan yhtiön strategiaa ja palkitsemaan sen toteuttamisesta, sitouttamaan avainhenkilöt yhtiöön ja tarjoamaan heille kilpailukykyinen palkkiojärjestelmä.

2. Kohderyhmä

Järjestelmän kohderyhmään kuuluvat hallituksen päättämät konsernin avainhenkilöt. Kaikkien kohderyhmään kuuluvien henkilöiden on oltava ansaintajakson alkaessa toistaiseksi voimassa olevassa työ- tai toimisuhteessa konserniin kuuluvaan yhtiöön (konserniyhtiö). Järjestelmän kohderyhmään kuuluminen ei vaikuta muihin työ- tai toimisuhteen ehtoihin. Järjestelmästä maksettava palkkio ei ole osa työ- tai toimisuhteen eikä palkkauksen ehtoja.

Hallitus voi päättää uusien avainhenkilöiden ottamisesta mukaan järjestelmään ja heidän enimmäispalkkiostaan siten, että enimmäispalkkiota määritettäessä otetaan huomioon työ- tai toimisuhteen voimassaoloaika ansaintajaksoilla.

3. Ansaintajakso

Järjestelmässä on kolme (3) ansaintajaksoa, jotka ovat kalenterivuodet 2009, 2010 ja 2011.

Ansaintajaksolta ansaitun palkkion määrä todetaan ansaintakriteereille asetettujen tavoitteiden toteutumisen perusteella ansaintajakson päättymisen jälkeen maaliskuun loppuun mennessä. Mikäli yhtiön tilikausi muuttuu ennen ansaintajakson päättymistä, hallituksella on oikeus muuttaa ansaintajaksoa vastaavasti.

4. Enimmäispalkkio

Järjestelmä tarjoaa kohderyhmälle mahdollisuuden ansaita palkkiota ansaintajakson ansaintakriteereille asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta.

Hallitus päättää ansaintajakson alkaessa kullekin kohderyhmään kuuluvalla avainhenkilöllä hänen enimmäispalkkionsa määrän ansaintajaksoille. Enimmäispalkkio ilmoitetaan kohderyhmään kuuluvalla henkilöllä ansaintajakson alkaessa.

5. Palkkion määrittäminen

Hallituksen tavoitteena on päättää kunkin ansaintajakson ansaintakriteerit ja niille asetettavat ylä- ja alarajat (tavoitteet) vuosittain ennen kunkin ansaintajakson alkamista. Kunkin ansaintajakson ansaintakriteereille asetettujen tavoitteiden saavuttaminen määrää sen, kuinka suuren osan enimmäispalkkiosta avainhenkilö ansaitsee.

Yhtiö säilyttää kultakin ansaintajaksolta ansaitut palkkiot, kunnes lopullisen palkkion määrä on määritelty.

Koko järjestelmän perusteella maksettavan lopullisen palkkion määrä on riippuvainen vuonna 2011 saavutetusta konsernin taloudellisesta lisäarvosta EVAsta. Tilikauden 2011 EVAn on oltava positiivinen, jotta ansaintajakoilta 2009, 2010 ja 2011 kertynyt palkkioiden yhteismäärä maksetaan avainhenkilöille.

Hallituksella on oikeus muuttaa ansaintakriteereille asetettuja tavoitteita kohdan 8 mukaisesti.

6. Palkkion maksaminen

Järjestelmän palkkiosta 50 % maksetaan avainhenkilöille huhtikuussa 2012 ja 50 % huhtikuussa 2013. Hallitus voi myös tarvittaessa päättää maksaa palkkion muuna ajankohtana.

Ansaintajakoilta 2009, 2010 ja 2011 avainhenkilölle maksettavan palkkion yhteismäärä on kuitenkin enintään samoilta ajanjaksoilta avainhenkilölle maksettujen kiinteiden bruttopalkkojen (ilman bonuksia) yhteismäärä tai sitä alhaisempi hallituksen päättämä määrä. Hallitus päättää enimmäispalkkion tasosta suhteessa bruttopalkkaan sillä hetkellä, kun avainhenkilö otetaan mukaan järjestelmään.

Avainhenkilölle annetaan palkkiotaulukko kullekin ansaintajaksolle.

Yhtiö toimittaa avainhenkilölle maksettavasta palkkiosta lain mukaisen ennakonpidätyksen.

Oikeus palkkioon on henkilökohtainen, ja palkkio maksetaan vain kohderyhmään kuuluvalla avainhenkilölle. Oikeutta palkkioon ei voida siirtää. Kuolemantapauksessa mahdollinen palkkio maksetaan avainhenkilön kuolinpesälle tai oikeudenomistajille.

7. Edellytys työ- tai toimisuhteen jatkumisesta

Palkkiota ei makseta avainhenkilölle, jos konserniyhtiö tai avainhenkilö irtisanoo tai purkaa konserniyhtiön kanssa tehdyn työ- tai toimosopimuksen ennen palkkion maksamista. Hallitus voi kuitenkin näissä tapauksissa päättää avainhenkilön oikeudesta työ- tai toimisuhteen päättymiseen mennessä kertyneeseen palkkioon.

Mikäli avainhenkilön työ- tai toimosuhde konserniyhtiöön päättyy yritysjärjestelyn tai liikkeen luovutuksen johdosta tai mikäli avainhenkilö jää lakisääteiselle eläkkeelle tai kuolee ennen ansaintajakson päättymistä, hallitus päättää avainhenkilön tai hänen kuolinpesänsä oikeudesta työ- tai toimisuhteen päättymiseen mennessä kertyneeseen palkkioon. Vastaavasti menetellään, jos konserniyhtiö ei enää kuulu konserniin.

Hallitus päättää avainhenkilön oikeudesta palkkioon, mikäli avainhenkilön työtehtävät muuttuvat konsernin sisällä ennen palkkion maksamista.

8. Järjestelmän hallinnointi ja ehtojen muuttaminen

Hallitus seuraa järjestelmää ja päättää kaikista järjestelmään liittyvistä seikoista.

Hallitus varaa itselleen mahdollisuuden muuttaa ansaintajakson ansaintakriteereille asetettuja tavoitetasoja ylös- tai alaspäin tai peruuttaa avainhenkilölle ilmoitetun enimmäispalkkion kokonaan, jos organisaatiossa tapahtuu poikkeuksellisia muutoksia tai jos ulkoiset tai sisäiset tekijät aiheuttavat ennakoimattomia muutoksia.

Hallitus vahvistaa vuotuisen palkkion määrän ansaintajaksoa seuraavan vuoden maaliskuun loppuun mennessä.

9. Sovellettava laki ja riitaisuuksien ratkaiseminen

Näihin ehtoihin sovelletaan Suomen lakia.

Tästä järjestelmästä aiheutuvat riitaisuudet ratkaistaan välimiesmenettelyssä Keskuskauppakamarin välityslautakunnan sääntöjen mukaisesti yhtä välimiestä käyttäen.

Nämä ehdot on laadittu suomen- ja englanninkielellä. Mikäli suomen- ja englanninkielisten ehtojen välillä on ristiriitaa, noudatetaan suomenkielisiä ehtoja.