

VIRIA OYJ

Hallituksen osakepohjaisen palkkiojärjestelmän 2020-2027 keskeiset ehdot

Viria Oyj:n yhtiökokous on kokouksessaan 25.6.2020 päättänyt Yhtiön hallituksen jäsenille suunnattavasta pitkän aikavälin osakepohjaisesta palkkiojärjestelmästä seuraavin ehdoin.

1. PALKKIOJÄRJESTELMÄN TARKOITUS JA TOTEUTUSTAPA

Osakepohjainen palkkiojärjestelmä ("Järjestelmä") perustetaan osaksi Viria Oyj:n ("Yhtiö") hallituksen jäsenten kannustin- ja sitouttamisjärjestelmää. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää osakkeenomistajien ja hallituksen tavoitteet Yhtiön arvon kasvattamiseksi ja liiketoimintastrategian toteuttamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa hallituksen jäsenet Yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen Yhtiön osakkeiden ansaintaan ja arvon kehitykseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Järjestelmässä yhtiön hallituksen jäsenille tarjotaan mahdollisuutta kullakin ansaintajaksolla merkitä osakeannissa Yhtiön osakkeita Yhtiön yhtiökokouksen erikseen päättämien ehtojen mukaisesti ("Osakeanti"). Yhtiökokous päättää osakkeiden antamisesta, tarjottavien osakkeiden merkitsijakohtaisesta enimmäismäärästä, osakkeiden merkintähinnasta ja muista Osakeannin ehdoista.

2. KOHDERYHMÄ

Järjestelmän kullekin erilliselle ansaintajaksolle ovat oikeutettuja osallistumaan hallintoneuvoston erikseen vahvistamat henkilöt ("Henkilö(t)"). Palkkiojärjestelmän kohderyhmänä on Yhtiön hallituksen jäsenet.

Järjestelmän ansaintajaksoon osallistuvan Henkilön on oltava kyseisen ansaintajakson alkaessa Yhtiön hallituksen jäsen. Järjestelmän piiriin kuulumisen ei vaikuta Henkilön työ- tai toimeisuhteen ehtoihin, mikäli Henkilö on työ- tai toimeisuhteessa Yhtiöön, eikä Järjestelmästä maksettava palkkio ole tällaisessa tilanteessa osa Henkilön työ- tai toimeisuhteen tai palkkauksen ehtoja.

3. ANSAINTAJAKSOT

Järjestelmään sisältyy viisi (5) ansaintajaksoa ("Ansaintajakso"), joista ensimmäinen ajoittuu 26.6.2020-31.12.2022.

Järjestelmän muut Ansaintajaksot ajoittuvat kalenterivuosille 2021-2026.

Yhtiön hallintoneuvosto päättää erikseen kunkin Ansaintajakson sekä kullekin Ansaintajaksolle osallistumaan oikeutetut Henkilöt.

Mikäli Yhtiön tilikausi muuttuu ennen Ansaintajakson päättymistä, hallintoneuvostolla on oikeus muuttaa Ansaintajaksoa vastaavasti.

4. **OSAKEOMISTUKSEEN PERUSTUVAT SITOUTTAMISOSAKKEET**

Yhtiökokous voi päättää, että tietyn Ansaintajakson jälkeen Henkilöille maksetaan palkkiona osakeomistukseen perustuvia sitouttamisosakkeita ("Sitouttamisosakkeet").

Osakeomistukseen perustuvat Sitouttamisosakkeet määräytyvät Ansaintajakson alussa tai sen aikana toteutetussa Osakeannissa kunkin Järjestelmään osallistumaan oikeutetun Henkilön merkitsemien osakkeiden lukumäärän perusteella. Sitouttamisosakkeiden saamisen edellytyksenä on aina vähintään, että Ansaintajaksolle osallistunut Henkilö on palkkion maksuhetkellä hallituksen jäsen. Yhtiökokous voi asettaa Sitouttamisosakkeiden saamiselle myös muita kriteereitä.

Yhtiökokous voi päättää, että henkilöllä on oikeus saada Ansaintajakson päätyttyä yksi vastikkeeton Sitouttamisosake jokaista hänen Osakeannissa merkitsemäänsä ja palkkion maksuhetkellä yhä omistamaansa neljää osaketta kohden, mistä vähennetään mahdollinen rahana maksettavan palkkion osuus. Sitouttamisosakkeiden saaminen edellyttää palkkion maksuhetkellä voimassa olevaa hallitusjäsenyyttä.

Sitouttamisosakkeina suoritettava palkkio kultakin Ansaintajaksolta on kertaluontoinen.

Selvytyksen vuoksi todetaan, että yhtiökokous ei voi päättää Sitouttamisosakkeiden antamisesta, mikäli tällainen päätös olisi osakeyhtiölain vastainen.

5. **PALKKION MAKSAMINEN**

Järjestelmään perustuvat Sitouttamisosakkeet maksetaan Henkilöille tavoitteellisesti kunkin Ansaintajakson päättymistä seuraavan kuuden kuukauden aikana. Sitouttamisosakkeina maksettavan palkkion maksusta ja maksun ajankohdasta päätetään Yhtiön yhtiökokouksen toimesta.

Palkkio on lähtökohtaisesti tarkoitus maksaa kokonaisuudessaan osakkeina. Yhtiön hallintoneuvostolla on kuitenkin oikeus päättää maksaa palkkio osittain tai kokonaan rahana esimerkiksi ennakonpidätyksen osuutta vastaavalta osalta.

Osakkeina maksettava palkkio-osuus kirjataan Evli Pankki Oyj:n järjestelmään avatuille henkilökohtaisille arvo-osuustileille, josta osakkeet on mahdollista siirtää Henkilön ilmoittamalle muulle henkilökohtaiselle arvo-osuustilille.

Henkilö vastaa Järjestelmän mukaisesta palkkiosta johtuvista lain mukaisista veroseuraamuksista ja veronluonteisista maksuista. Yhtiöllä on kuitenkin oikeus käyttää sekä mahdollisen käteispalkkion osuus, että muu maksettu rahapalkka ennakoperintälain mukaisen ennakonpidätyksen toimittamiseen.

Oikeus palkkioon on henkilökohtainen eikä sitä voi siirtää.

6. **OIKEUDET PALKKIO-OSAKKEISIIN JA LUOVUTUSRAJOITUKSET**

Henkilön arvo-osuustilille kirjattujen osakkeiden tuottamat osakkeenomistajan oikeudet siirtyvät Henkilölle, kun hänet on merkitty osakeyhtiölain 3 luvun 15 §:n mukaiseen Yhtiön osakasluetteloon. Henkilöllä on oikeus saada suoritus Yhtiöstä varoja jaettaessa, mikäli osakkeet on rekisteröity,

kirjattu Henkilön arvo-osuustilille ja hänet on merkitty osakasluetteloon viimeistään varojenjakopäätöksessä määrättyä täsmäytyspäivänä.

Hyväksymällä osallistumisensa Järjestelmään kukin Henkilö sitoutuu siihen, että Osakeannissa merkittäviin osakkeisiin kohdistuu luovutusrajoitus Henkilön hallituksen jäsenyyden tai Ansaintajakson päättymiseen saakka, kumpi näistä on aikaisempi.

Lisäksi kukin Henkilö sitoutuu siihen, että kaikkia Henkilön Järjestelmän puitteissa rahaa vastaan merkitsemiä ja palkkiona saamia osakkeita koskee luovutusrajoitus, kunnes kaikkien Henkilön Järjestelmän puitteissa merkitsemien ja saamien osakkeiden käypä arvo vastaa Henkilön voimassaolevaa kalenterivuoden bruttovuosipalkkiotasoa (pois lukien Järjestelmän puitteissa saatavat palkkiot) tai Henkilön hallituksen jäsenyys päättyy, kumpi näistä on aikaisempi. Luovutusrajoitus on kuitenkin bruttovuosipalkkiotasoa vastaavalta osin voimassa niin kauan kuin Henkilö on hallituksen jäsen.

7. OIKEUS PALKKIOON HALLITUKSEN JÄSENYYPÄÄTTYESSÄ ENNEN PALKKION MAKSUHETKEÄ

Henkilöllä ei ole oikeutta palkkioon, mikäli Henkilön jäsenyys Yhtiön hallituksessa päättyy ennen palkkion maksuhetkeä.

Yhtiökokous voi edellä mainituissa tilanteissa painavasta syystä poikkeuksellisesti päättää, että Henkilölle maksetaan Sitouttamisosakkeina Ansaintajaksolta kertynyt palkkio tai osa siitä. Yhtiön hallintoneuvosto voi myös päättää maksaa Henkilölle rahana Ansaintajaksolta kertynyt palkkio tai osa siitä.

8. OIKAISUT PALKKION MÄÄRÄÄN ERÄISSÄ ERITYISTAPAUKSISSA

Mahdollisten alla mainittujen ja muiden yritysjärjestelyjen yhteydessä noudatettavista menettelyistä päätetään aina erikseen osana järjestelytoimenpiteitä.

Mikäli Yhtiö päättää tavanomaisesta käytännöstä poiketen jakaa osinkoa tai varoja vapaan oman pääoman rahastosta tai alentaa osakepääomaansa jakamalla osakepääomaa osakkeenomistajille Ansaintajakson alkamisen jälkeen ennen palkkion maksamista, yhtiökokous voi päättää Henkilöille osakkeina annettavan enimmäispalkkion määrän, ja vastaavasti hallintoneuvosto voi päättää rahana maksettavan palkkion määrän mahdollisesta muuttamisesta siten, että se vastaa Järjestelmässä ansaitun ja maksamattoman palkkion osalta osakkeenomistajan asemaa.

Mikäli Yhtiö Ansaintajakson alkamisen jälkeen ennen palkkion maksamista päättää osakeannista tai optio-oikeuksien tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta siten, että osakkeenomistajilla on merkintäetuoikeus, yhtiökokous voi päättää korottaa osakkeina annettavan enimmäispalkkion määrää, ja vastaavasti hallintoneuvosto voi päättää rahana maksettavan palkkion määrän korottamisesta.

Yhtiön omien osakkeiden hankkiminen tai lunastaminen tai optio-oikeuksien tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien hankkiminen ei lähtökohtaisesti vaikuta Järjestelmään.

Mikäli ennen palkkion maksamista Ansaintajaksolta Yhtiön osakkeista yli viisikymmentä (50) prosenttia siirtyy uudelle osakkeenomistajalle, tai Yhtiö päättää sulautua sulautuvana yhtiönä toiseen yhtiöön tai kombinaatiofuusiossa muodostuvaan yhtiöön tai päättää jakautua tai luovuttaa liiketoimintansa ("Yritysjärjestely"), yhtiökokouksella on oikeus keskeyttää Järjestelmä ja peruuttaa palkkionmaksu.

9. JÄRJESTELMÄN HALLINNOINTI

Yhtiön hallintoneuvosto valvoo Järjestelmää ja varaa oikeuden päättää kaikista Järjestelmään liittyvistä seikoista, jotka eivät kuulu osakeyhtiölain mukaan yhtiökokouksen päätettäviksi, sekä ratkaista mahdolliset Järjestelmään liittyvät tulkinnanvaraisuudet.

Henkilöiden tulee noudattaa Järjestelmän ehtoja sekä Yhtiön hallintoneuvoston näiden ehtojen perusteella antamia määräyksiä. Mikäli Henkilö toimii näiden ehtojen tai määräysten vastaisesti, yhtiökokouksella tai hallintoneuvostolla on oikeus ennen palkkion maksamista peruuttaa hänen palkkionsa maksu. Maksettuja palkkioita voidaan periä takaisin, mikäli ne ovat perustuneet selkeään rikkomukseen Yhtiötä kohtaan tai tarkoitukselliseen Yhtiölle vahingolliseen toimintaan.

Yhtiöllä on yksinomainen oikeus julkistaa Järjestelmään liittyviä tietoja.

10. JÄRJESTELMÄN EHTOJEN MUUTTAMINEN

Yhtiökokous voi päättää muuttaa Järjestelmän ehtoja.

Hallintoneuvosto voi päättää muuttaa Järjestelmän ehtoja niiltä osin kuin muutos ei edellytä yhtiökokouksen päätöstä Ansaintajakson aikana Ansaintajaksolla tapahtuneen merkittävän muutoksen takia. Tällainen merkittävä muutos voi olla esimerkiksi yritysosto tai -myynti, satunnainen huomattava luovutusvoitto tai -tappio, merkittävä muutos liiketoimintaympäristössä tai muu seikka, jota ei Ansaintajakson alussa ole voitu ottaa huomioon.

Kaikissa tilanteissa on hallintoneuvostolla oikeus tehdä tarpeellisia tulkintoja näihin sääntöihin.

11. SOVELLETTAVA LAKI JA RIITAISUUKSIIEN RATKAISEMINEN

Näihin edellä kuvattuihin osakepalkkiojärjestelmän ehtoihin sovelletaan Suomen lakia.

Tästä Järjestelmästä aiheutuvat, neuvotteluteitse ratkaisematta jäävät riidat ratkaistaan lopullisesti välimiesmenettelyssä yhden välimiehen menettelyssä Keskuskauppakamarin välimiesmenettelysääntöjen mukaisesti.