

RELAIS



RELAIS GROUP OYJ
PALKITSEMISPOLITIIKKA

Relais Group Oyj Palkitsemispolitiikka

1. Johdanto

Tämä Relais Group Oyj:n ("Relais Group" tai "Yhtiö") palkitsemispolitiikka ("palkitsemispolitiikka" tai "politiikka") määrittelee yhtiön hallintoelinten eli hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisperiaatteet.

Hallitus vastaa palkitsemispolitiikan valmistelusta, palkitsemispolitiikan esittelystä yhtiökokouksessa sekä siihen liittyviin kysymyksiin vastaamisesta. Hallitus vastaa myös muutetun palkitsemispolitiikan valmistelusta aina, kun yhtiökokous on vastustanut palkitsemispolitiikkaa tai kun hyväksyttyyn palkitsemispolitiikkaan tehdään olennaisia muutoksia, jotka eivät ole pelkästään teknisiä ja joita määritelty mahdollisuus tilapäisille poikkeamisille palkitsemispolitiikasta ei kata.

Palkka- ja palkkiopolitiikka on laadittu Suomen lakien mukaisesti, mukaan lukien arvopaperimarkkinlaki (746/2012, muutoksineen), osakeyhtiölaki (624/2006, muutoksineen), valtiovarainministeriön asetus 608/2019 ja Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi.

Palkitsemispolitiikka esitellään osakkeenomistajille keväällä 2023 pidettävässä varsinaisessa yhtiökokouksessa. Osakkeenomistajat voivat äänestää politiikasta neuvoo-antavasti, mutta eivät voi muuttaa sitä. Yhtiön palkitseminen perustuu politiikkaan äänestyksestä riippumatta.

Hallituksen, toimitusjohtajan ja mahdollisen varoittoimitusjohtajan palkkioiden tulee olla yhtiön viimeisimmän palkitsemispolitiikan mukaisia. Palkitsemispolitiikka esitellään osakkeenomistajille varsinaisessa yhtiökokouksessa vähintään kerran neljässä vuodessa ja aina, kun politiikkaan tehdään olennaisia muutoksia.

1.1 Yhtiön palkitsemisperiaatteet

Politiikassa esitetyt palkitsemisperiaatteet ohjaavat yhtiön kannustinrakennetta ja tulosmittareita. Yhtiön palkitsemisperiaatteet on suunniteltu sovittamaan yhteen johtajien, toimihenkilöiden, työntekijöiden ja osakkeenomistajien edut samalla kun ne tukevat yhtiön suorituksesta maksettavaa kannustamista. Yhtiön kannustinjärjestelmien tavoitteena on edistää sen strategian toteuttamista ja luoda pitkäjänteistä, kestävää suorituskykyä omistaja-arvon kasvaessa. Hallitus seuraa säännöllisesti yhtiön palkitsemisjärjestelmien toteutumista varmistaakseen, että valitut toimenpiteet edistävät yhtiön liiketoimintastrategiaa ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

Yhtiön palkitsemispolitiikka on laadittu yhdenmukaistamaan Relais Groupin johdon intressit yhtiön osakkeenomistajien intressien kanssa ja siten edistämään omistaja-arvon luomista pitkällä aikavälillä ja tukemaan yhtiön strategian toteuttamista. Lisäksi palkitsemisohjelmilla pyritään sitouttamaan avainhenkilöt yhtiöön ja luomaan pitkäaikaista sitoutumista yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Palkitsemisen jokainen osa on tasapainotettu yhtiön jatkuvan positiivisen kehityksen edistämiseksi sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Politiikka on yhdenmukainen Yhtiön strategiasuunnitelman kanssa erityisesti siltä osin kuin on kyse johdon kannustamiseksi valituista lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemistavoitteista sekä näiden tavoitteiden painotuksesta. Päättyessään kannustinjärjestelmien koosta ja koostumuksesta sekä muuttuvan ja kiinteän palkitsemisen jakautumisesta hallituksen tulee harkita huolellisesti politiikan periaatteita, mukaan lukien tavoite tukea yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamista.

Poikkeukselliset saavutukset tulee palkita asianmukaisesti, kun taas tavoitteista jääminen johtaa palkitsemisen

alenemiseen. Peruspalkat määräytyvät yleensä ottaen huomioon markkinoiden mediaanikäytäntö sekä henkilön tämänhetkinen palkka sekä palkka vastaavantasoisesta tehtävästä konsernissa. Tavoitetason ylittävät liiketoiminnalliset tulokset ja henkilökohtaisiin tavoitteisiin kytketyt suoritukset johtavat palkitsemisjärjestelmässä kasvavaan muuttuvien palkkioiden tasoon. Vastaavasti, jos liiketoiminnalliset ja henkilökohtaiset tavoitteet eivät täyty, muuttuvien palkitsemiskomponenttien toteumat vähenevät lopulta nolnaan.

1.2 Osakkeenomistajien edut ja johdonmukaisuus yhtiön työntekijöiden palkitsemiskäytännön kanssa

Yhtiön lähestymistapa toimitusjohtajan palkitsemisen määrittämisessä ja arvioinnissa on pääosin samanlainen kuin muiden yhtiön avainhenkilöiden kohdalla toimitusjohtajan roolin ja vastuiden vaikuttaessa palkkion määrään.

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja sen muutoksista päätettäessä huomioidaan viitteellisinä verrokkeina kooltaan, rakenteeltaan ja vaativuudeltaan samankaltaiset kotimaiset ja kansainväliset yritykset. Toimitusjohtajan suoritusmittarit heijastavat hänen suoritustaan, osaamistaan ja taitojaan palkitsemisen painopisteen ollessa omistaja-arvon kasvattamisessa. Myös muutokset yhtiön koossa, rakenteessa ja liiketoiminnassa otetaan huomioon.

2. Päätöksentekoprosessi

Palkitsemista hoidetaan alla kuvattujen selkeästi määriteltujen prosessien ja hallintoperiaatteiden kautta. Päätöksentekoprosessi käsittää politiikan arvioinnin, hyväksymisen ja toimeenpanon. Yhtiö noudattaa Suomen osakeyhtiölakia ja Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia, jotka mm. asettavat hallituksen ja sen valiokuntien (jos sellaisia on) jäsenille riippumattomuusvaatimukset sekä menettelytavat eturistiriitojen ehkäisemiseksi sekä vaatimuksen huolehtia siitä, että eturistiriidassa olevat henkilöt eivät osallistu päätöksen valmisteluun tai tekemiseen.

2.1 Varsinainen yhtiökokous

Osakkeenomistajat keskustelevat palkitsemispolitiikasta ja voivat äänestää palkitsemispolitiikasta neuvoantavan äänestyksen yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa vähintään kerran neljässä vuodessa ja aina, kun politiikkaan tehdään olennaisia muutoksia. Yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen palkkioista ja voi myös päättää tai valtuuttaa hallituksen päättämään osake- ja optio-oikeuksien antamisesta hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioiden yhteydessä.

2.2 Hallitus

Hallitus hyväksyy toimitusjohtajan palkkiot, mukaan lukien kiinteän peruspalkan, muuttuvat palkkio-osat ja muut edut. Lisäksi hallitus valmistelee yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen jäsenten palkkioista ja voi osakkeenomistajien valtuutuksen perusteella päättää osake- ja/tai optio-oikeuksien antamisesta.

Hallitus vastaa yleisten palkitsemisperiaatteiden arvioinnista ja valmistelusta. Hallitus vastaa myös siitä, että toimitusjohtaja palkitaan asianmukaisesti hänen panokses-

taan yhtiön kasvuun ja kannattavuuteen ja että palkitsemispolitiikka on linjassa yhtiön liiketoimintastrategian, pitkän aikavälin taloudellisen menestyksen ja osakkeenomistajien etujen kanssa. Hallitus myös tarkastelee ja arvioi vähintään vuosittain yhtiön palkitsemis- ja muita etuusjärjestelyjä, mukaan lukien kannustinpalkkiot ja osakepohjaiset järjestelyt ja ohjelmat.

Hallitus tarkastelee ja valmistelee toimitusjohtajan palkitsemiseen liittyvät konsernin tavoitteet ja henkilökohtaiset tavoitteet. Hallitus myös arvioi toimitusjohtajan toimintaa näiden tavoitteiden ja päämäärien valossa ja valmistelee arvionsa perusteella hallitukselle esityksen toimitusjohtajan palkitsemisesta (mukaan lukien sen jokainen osatekijä).

Yhtiö voi käyttää ulkopuolisia neuvonantajia hallitukselle ja toimitusjohtajalle maksettavien palkkioiden arvioinnissa ja määrittämisessä.

3. Hallituksen jäsenten palkitseminen

Yhtiön osakkeenomistajat päättävät hallituksen palkkioista vuosittain varsinaisessa yhtiökokouksessa. Päätös perustuu hallituksen varsinaiselle yhtiökokoukselle tekemään esitykseen. Yhtiön palkitsemispolitiikka ei saa rajoittaa osakkeenomistajien oikeutta päättää hallituksen jäsenten palkkioista yhtiökokouksessa.

Suosituksiaan tehdessään hallitus voi kuulla merkittäviä osakkeenomistajia mahdollisista muutoksista palkitsemisjärjestelyihin ja ottaa huomioon asiaankuuluvat vertailuarvot muille samankokoisille ja vaatavuustasoltaan vastaaville pohjoismaisille ja kansainvälisille yrityksille. Hallituksen jäsenten palkkiot asetetaan sopivalle tasolle riittävän pätevien ja kokeneiden hallituksen jäsenten löytämiseksi ja pitämiseksi. Palkitsemisrakenne on suunniteltu varmistamaan, että hallitus keskittyy yhtiön pitkän aikavälin menestykseen.

Yhtiön hallituksen jäsenten palkkiot eivät sisällä eläkemaksuja eivätkä hallituksen jäsenet ole mukana Relais Groupin lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä.

4. Toimitusjohtajan palkitseminen

4.1 Palkitsemismuodot

Toimitusjohtajan palkkio koostuu kiinteästä ja muuttuvasta palkasta. Palkitsemiskomponentit voivat sisältää vuosipalkan lisäksi lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimia, eläkejärjestelyjä, luontaisetuja ja muita taloudellisia etuja. Samoja periaatteita ja komponentteja sovelletaan yleisellä tasolla mahdollisen varatoimitusjohtajan palkitsemiseen. Toimitusjohtajan sijaisen palkkion rahallinen arvo ei kuitenkaan saa ylittää toimitusjohtajan kokonaispalkkiota. Yhtiö ei tämän palkitsemispolitiikan julkaisuhetkellä ole nimittänyt toimitusjohtajan sijaista.

Palkitsemismuoto	Tarkoitus ja kytkentä yhtiön strategiaan	Kuvaus
Peruspalkka (palkitsemisen kiinteä komponentti)	Peruspalkka palkitsee toimitusjohtajan päivittäisestä tehtävien suorittamisesta ja varmistaa tasapainoisen kokonaispalkkapaketin. Peruspalkka tukee tasoltaan yhtiön strategian kehittämisen ja toteuttamisen edellyttämän toimitusjohtajan rekrytointia ja tehtävässä pysymistä, ja se heijastaa toimitusjohtajan vastuun kokoa ja laajuutta sekä toimitusjohtajan kokemusta.	Kiinteä peruspalkka koostuu kiinteästä vuosittaisesta rahapalkasta. Hallitus tarkistaa peruspalkan yleensä vuosittain ottaen huomioon useat tekijät, mukaan lukien seuraavat: <ul style="list-style-type: none"> • toimitusjohtajan taidot, kokemus ja suorituskyky • yhtiön taloudelliset tulokset • merkitykselliset markkinaolosuhteet • palkitseminen vertailuryhmän yrityksissä • muutokset henkilökohtaisissa vastuissa • työntekijöiden saamat palkankorotukset • muutokset yhtiön liiketoiminnassa, rakenteessa ja koossa.
Eläke (Muu taloudellinen etu)	Osana kokonaisvaltaista etuusratkaisua voidaan tarjota myös asianmukaiset eläke-etuudet.	Eläkejärjestelyt kuvastavat asiaankuuluvaa markkinäytäntöä. Suomessa eläke määräytyy Suomen lakisääteisen eläkejärjestelmän ja mahdollisen yhtiön järjestämän erillisen yksityisen eläkejärjestelmän perusteella. Toimitusjohtajalle voidaan myöntää oikeus henkivakuutukseen Relais Groupin puolesta yhtiön kanssa tehdyn maksuperusteisen sopimuksen mukaisesti.
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STIP) (Muuttuva palkkio-komponentti)	STIP:n tarkoituksena on kannustaa ja palkita suorituksia yhtiön vuosittaisen liiketoimintasuunnitelman, joka sisältää vuosittaiset taloudelliset, toiminnalliset ja strategiset tavoitteet, toteutumiseen pohjautuvasti.	Vuosittaiset bonusjärjestelyt kannustavat ja palkitsevat lyhyen aikavälin liiketoimintatavoitteiden saavuttamisesta. Vuosittaisten bonusten maksuehtona on tiettyjen ehtojen ja tavoitteiden täytyminen kokonaan tai osittain. Vuosipalkkio voi perustua yhdistelmään taloudellisia, operatiivisia, strategisia ja yksilöllisiä suoritusmittareita. Tarkat mittarit määritetään vuosittain riippuen tulevan vuoden keskeisistä tavoitteista ja vuosipalkkio maksetaan yleensä rahana. Tarkemmat tiedot tulostavoitteista ja painotuksista löytyvät yhtiön vuosittaisesta palkitsemisraportista. Vuosipalkkion enimmäispalkkio on rajoitettu ja se voi olla enintään 50 % vuosipalkasta.

Palkitsemismuoto	Tarkoitus ja kytkentä yhtiön strategiaan	Kuvaus
Pitkän aikavälin kannustin (LTIP) (muuttuva palkkiokomponentti)	LTIP:n tarkoituksena on palkita toimitusjohtajaa kestäväen pitkän aikavälin suorituskyvyn tuottamisesta ja kestäväen omistaja-arvon luomisesta, joka sovittaa yhteen toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien ja viime kädessä kaikkien sidosryhmien taloudelliset edut.	<p>Toimitusjohtaja kuuluu Relais Group Oyj:n hallitus 25.2.2021 päättämään osakepohjaiseen pitkän aikavälin kannustinohjelmaan.</p> <p>Ohjelman tavoitteena on yhdenmukaistaa Relais Groupin johdon intressit yhtiön osakkeenomistajien intressien kanssa ja siten edistää omistaja-arvon kasvattamista pitkällä aikavälillä sekä palkita ja sitouttaa yhtiön johtoa.</p> <p>Ohjelman nojalla maksettavat palkkiot maksetaan rahassa ohjelmaan sisältyvien kannustinyksiköiden arvon perusteella. Rahassa suoritettavien kannustinyksiköiden määrä on yhteensä enintään 258 000 yksikköä. Kannustinyksiköt annetaan ohjelman osallistujille vastikkeetta. Kunkin kannustinyksikön arvo on kytketty Relais Groupin osakkeen arvon kehitykseen ohjelman aikana. Ansaittu palkkio merkitsee bruttopalkkiota, josta vähennetään soveltuva ennakonpidätys.</p> <p>Osallistujille annettavat kannustinyksiköt jaetaan kolmeen erilliseen erään. Näiden kolmen erän nojalla mahdollisesti maksettavat palkkiot maksetaan vuosien 2023, 2024 ja 2025 ensimmäisen puoliskon aikana.</p> <p>Jokaisen kannustinyksikön lähtökurssi kussakin kolmessa kannustinyksikköerässä on Relais Groupin osakkeen kaupankäyntimäärillä painotettu keskikurssi viimeisten 16.3.2021 edeltävien kahdenkymmenenviiden kaupankäyntipäivän jaksolla Nasdaq Helsinki Oy:n First North Growth Market Finland -markkinapaikalla ylläpidetyssä kaupankäynnissä. Kunkin kannustinyksikön päätöskurssi on Relais Groupin osakkeen kaupankäyntimäärillä painotettu keskikurssi Nasdaq Helsinki Oy:n päälliställä ylläpidetyssä kaupankäynnissä palkkion maksuvuotta edeltävältä vuodelta eli vuosilta 2022, 2023 ja 2024 annettavan Relais Groupin tilinpäätöstiedotteen julkistamispäivää seuraavan kahdenkymmenenviiden kaupankäyntipäivän jaksolla. Kannustinyksikön lähtökurssia pienennetään lähtökurssin ja päätöskurssin määräytymisjaksojen välisenä aikana maksettujen osinkojen määrällä.</p> <p>Ohjelman nojalla maksettavan palkkion arvoa on rajoitettu yhtiön osakekurssin kehitykseen kytketyllä enimmäisarvolla.</p>
Muut edut ja palkitsemistavat (muut taloudelliset edut/ kiinteät palkkion osat)	Tarkoituksena on tarjota markkinoiden kilpailukykyinen taso Toimitusjohtajalle, edut ja hänen avustaminen tehtävänsä hoitamisessa sekä rekrytoinnin ja pysyvyyden tukeminen.	Edut on asetettu asianmukaiselle markkinoiden kannalta kilpailukykyiselle tasolle ottaen huomioon tavanomaiset käytännöt ja yhtiön muille johtajille tarjottujen etuuskien taso. Edut voivat sisältää (mutta ei rajoittuen) rahallisia ja ei-rahallisia etuja, kuten matkapuhelimen, kannettavan tietokoneen, työsuhteauton, riskiedut (esim. henki- ja työkyvyttömyysvakuutus), vuosittaisen terveystarkastuksen, sanomalehtien tilaukset, työnantajan vakuutusmaksut (esimerkiksi sairausvakuutus), muuttotuki, ulkomaankorvaukset, tilapäinen majoitus- ja muuttokulut, kuljetuskulut tai oikeudellisen neuvonnan ja veroneuvonnan kulujen korvaus.

Yhtiö voi myös harkita, onko tarkoituksenmukaista käyttää muun tyyppisiä palkkioita Yhtiön yleisten tavoitteiden ja tavoitteiden saavuttamiseksi, mukaan lukien kertaluonteiset tai poikkeukselliset palkkiot, kuten allekirjoituspalkkiot tai pysyvyydepalkkiot.

4.2 Toimitusjohtajasopimuksen keskeiset ehdot

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on vähintään kuusi kuukautta sekä yhtiön että toimitusjohtajan osalta.

Toimitusjohtajalla on oikeus irtisanomisajan palkkaan ja tulospalkkioon irtisanomispäivään asti. Lisäksi yhtiön irtisa- noessa toimitusjohtajalla on tietyn edellytyksien oikeus kuuden kuukauden täyttä palkkaa vastaavaan summaan.

Toimitusjohtajalla on oikeus lakisääteiseen eläkkeeseen ja eläkeikä määräytyy lakisääteisen työeläkejärjestelmän mukaan. Toimitusjohtajalle voidaan myöntää oikeus henki- vakuutukseen ja lisäeläkemaksuihin Relais Groupin puolesta yhtiön kanssa tehdyn maksuperusteisen eläkesopimuksen mukaisesti.

Toimitusjohtajan erojärjestelyjä määritettäessä voidaan ottaa huomioon paikallinen lainsäädäntö, maakohtaiset periaatteet, sopimusvelvoitteet (mukaan lukien kannustin- järjestelyjä tai etuja koskevat määräykset), tavanomaiset markkinakäytännöt sekä henkilön suorituskyky ja toiminta. Irtisanomiskorvaus ei yleensä ylitä kuuden kuukauden kiin- teää peruspalkkaa, taloudellisia etuja (mukaan lukien eläke- maksut) ja muita lakisääteisiä oikeuksia. Lähtöolosuhteet ja kannustininstrumenttien ehdot voivat vaikuttaa muuttuvien palkitsemisosien käsittelyyn. Pääsääntöisesti kaikki luovut- tamattomat muuttuvat kannustinkomponentit menetetään palvelusopimuksen päättyessä, ellei hallitus toisin päättä.

4.3 Lykkäyksen ja palkkioiden takaisinpe- rinnän ehdot

Yhtiön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä sisältää synteettisen optio-ohjelman, joka koostuu ohjelmista, joissa ansaintajako on 24–48 kuukautta hallituksen päätösten perusteella.

Hallituksella on osakepohjaisten pitkän aikavälin kannus- timien palkitsemisehtojen mukaisesti oikeus alentaa palk- kiota ja/tai lykätä palkkion maksamista yhtiölle paremmin sopivaan myöhempään ajankohtaan, jos esim. muutokset,

jotka eivät ole Yhtiön hallinnassa, tai muut olosuhteet voivat johtaa haitalliseen tai kohtuuttomaan lopputulokseen Yhtiölle tai toimitusjohtajalle tai muulle osallistujalle kannustinjärjes- telmää sovellettaessa.

Hallituksella on oikeus peruuttaa palkkio kokonaan tai osittain tai periä takaisin jo maksetut palkkiot hallituksen kulloinkin päätöksen mukaisesti, jos:

- konsernin tilinpäätöstä on muutettava ja se vaikuttaa tai olisi voinut vaikuttaa palkkion määrään,
- jos kannustinjärjestelmän vaatimusten saavuttamista on manipuloitu,
- markkinoiden manipuloinnin yhteydessä
- yrityksen liiketaloudellisia etuja vastaan nostettuihin toimiin; tai
- rikos- tai työolainsäädäntöä tai Yhtiön eettisiä ohjeita vastaan tai epäeettisiä toimia vastaan

4.4 Rekrytoinnit

Uuden työntekijän tapauksessa Yhtiö pyrkii yleensä mukaut- tamaan palkkiopakettin nykyisen palkitsemispolitiikan kanssa (joka ei kuitenkaan rajoita kohdan 5 yleisyyttä). Yhtiön rekrytointipolitiikkana on tarjota palkkapaketti, joka riittää houkuttelemaan, pitämään ja motivoimaan henkilön, jolla on asianmukaiset taidot kyseiseen tehtävään. Uuden toimitus- johtajan palkkiota päättäessään hallitus ottaa huomioon kaikki asiaankuuluvat tekijät, mukaan lukien ehdokkaan kokemus ja taso, ehdokkaan nykyinen palkkapaketti sekä se alue, jolta ehdokas on rekrytoitu.

5. Edellytykset tilapäiselle palkit- semispolitiikasta poikkeamiselle

Hallitus voi oman harkintansa mukaan poiketa tilapäisesti tämän palkitsemispolitiikan tai koko Palkitsemispolitiikan säännöksistä (mukaan lukien epäselvyyksien välttämiseksi

kohdan 4.4. kohdat edellä) alla kuvatuissa olosuhteissa.

Tästä palkitsemispolitiikasta poikkeamisesta on päätettävä erikseen hallituksen toimesta. Tilapäisen poikkeaman tarkoi- tuksena on oltava yhtiön pitkän aikavälin edun turvaaminen ottaen huomioon muun muassa pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys. Hallitus voi tilapäisesti poiketa tämän politiikan säännöksistä seuraavissa olosuhteissa:

- toimitusjohtajan vaihtuminen; tai
- olennaiset muutokset Yhtiön rakenteessa, organisaatiossa, omistuksessa ja liiketoiminnassa (esimerkiksi sulautumisen, yrityskaupan, jakautumisen, yrityskaupan jne. yhteydessä), jotka voivat vaatia muutoksia kiinteisiin tai muuttuviin palkkio-osiin tai muihin taloudellisiin etuihin;
- säännökset tai verotus muuttuvat ja palkkio ei ole enää lain mukainen, taloudellisesti asianmukainen tai kohtuullinen; tai
- muut skenaarit, joissa väliaikainen poikkeama katsotaan tarpeelliseksi Yhtiön pitkän aikavälin edun ja elinkelpoisuuden varmistamiseksi.

6. Palkitsemispolitiikan vähäiset muutokset

Palkitsemispolitiikkaan voidaan tehdä ei-olennaisina pidet- täviä muutoksia ilman velvollisuutta esittää yhtiökokoukselle muutettu palkitsemispolitiikka. Tällaisia muutoksia voivat olla muun muassa tekniset muutokset palkitsemisen päätöksen- tekoprosessissa, palkitsemista koskevassa terminologiassa tai lainsäädännön muutokset.

RELAIS

Relais Group Oyj
Mannerheimintie 105
00280 Helsinki

www.relais.fi