



Palkitsemis- politiikka

Johdanto

Tässä palkitsemispolitiikassa kuvataan Enersense International Oyj:n (jäljempänä "Enersense" tai "Yhtiö") hallituksen, toimitusjohtajan ja mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen periaatteet. Tämä palkitsemispolitiikka perustuu hallinnointikoodin suosituksiin sekä arvopaperimarkkinalain ja osakeyhtiölain vaatimuksiin. Palkitsemispolitiikka esitetään Enersensen vuoden 2022 varsinaiselle yhtiökokoukselle ja se on voimassa Yhtiön varsinaiseen yhtiökokoukseen 2026 saakka, ellei hallitus esitä uutta palkitsemispolitiikkaa yhtiökokoukselle aiemmin.

Palkitsemispolitiikka perustuu palkitsemisperiaatteisiin, joiden tarkoituksena on houkutella, sitouttaa ja motivoida työntekijöitä sekä tarjota osakkeenomistajien etujen mukaisia palkka- ja palkkioelementtejä Yhtiön pitkän aikavälin taloudellisen menestyksen ja arvонуonnin edistämiseksi. Enersensen palkitsemisen tarkoituksena on edistää Yhtiön kilpailukykyä sekä sen tavoitteiden ja strategian saavuttamista. Kannustinjärjestelmien tavoitteena on myös palkita hyvästä suorituksesta ja tukea sitoutumista kestävään kehitykseen. Näitä periaatteita sovelletaan kaikkiin Enersensen työntekijöihin.

Toimitusjohtajan palkitseminen noudattaa samoja periaatteita kuin muidenkin työntekijöiden, vaikka työehdot vaihtelevat johtotehtävän mukaisesti. Mahdolliseen toimitusjohtajan sijaiseen sovelletaan samoja periaatteita kuin toimitusjohtajaan.

Päätöksentekoprosessin kuvaus

Tämä palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle neuvoo-antavaa päätöstä varten vähintään neljän vuoden välein ja aina, kun siihen tehdään merkittäviä muutoksia. Jos yhtiökokouksen enemmistö vastustaa esitettyä palkitsemispolitiikkaa, muutettu politiikka esitetään viimeistään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelelee yhtiökokoukselle hallituksen palkkioita, lukumäärää ja jäseniä koskevat ehdotukset, ja yhtiökokous tekee päätöksen hallituksen kokoonpanosta ja palkkioista. Yhtiökokous päättää myös hallituksen valtuutuksista päättää omien osakkeiden hankkimisesta sekä sellaisten osakkeiden, optioiden tai osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta, joita voidaan käyttää osana kannustinjärjestelmiä.

Hallitus vastaa palkitsemispolitiikan toteuttamisesta samalla, kun se delegoi toimitusjohtajan ja ylimmän johtoryhmän palkitsemisehdotusten valmistelun hallituksen palkitsemisvaliokunnalle. Valmistellessaan palkitsemisasiota ja -ehdotuksia, palkitsemispolitiikan mukaisesti, palkitsemisvaliokunta ottaa huomioon Yhtiön strategian ja osakkeenomistajien edut.

Yhtiön palkitsemista koskeva päätöksenteko noudattaa periaatteita, joiden tarkoituksena on varmistaa eturistiriitojen ehkäiseminen ja hallinta. Perusperiaatteena on, että se Yhtiön elin, joka valitsee tietyn toimielimen, myös päättää kyseisen toimielimen palkitsemisesta. Yhtiö noudattaa osakeyhtiölain ja hallinnointikoodin sääntöjä, joissa määrätään eturistiriitoja ehkäisevistä hallintotavoista. Edellä kuvatulla päätöksentekoprosessilla pyritään takaamaan, että päätökset ovat oikeudenmukaisia ja tasapuolisia.

| YHTIÖKOKOUS | HALLITUS | HALLITUKSEN PALKITSEMISVALIOKUNTA | OSAKKEENOMISTAJIEN NIMITYSTOIMIKUNTA |
|--|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Päätää hallituksen palkkioista Päätää hallituksen valtuutuksista päättää omien osakkeiden hankkimisesta sekä osakkeiden, optioiden tai osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta osana kannustinjärjestelmiä | <ul style="list-style-type: none"> Päätää toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisesta ja muista työehdoista Päätää hallituksen saamien valtuutusten perusteella omien osakkeiden hankkimisesta sekä osakkeiden, optioiden tai osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta osana kannustinjärjestelmiä | <ul style="list-style-type: none"> Valmistelee palkitsemisehdotukset hallitukselle | <ul style="list-style-type: none"> Valmistelee ehdotukset hallituksen palkkioista, hallituksen jäsenten lukumäärästä ja jäsenistä yhtiökokoukselle |

Hallituksen palkitseminen

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella. Hallituksen palkkiot voivat koostua yhdestä tai useammasta osasta, kuten vuosi- tai kuukausipalkkioista ja mahdollisista kokouspalkkioista. Hallituksen palkkiot voidaan maksaa kokonaan tai osittain rahana tai osakkeina. Lisäksi matkakulut korvataan Yhtiön käytännön mukaisesti.

Hallituksen puheenjohtajan, hallituksen varapuheenjohtajan ja hallituksen sekä valiokuntien jäsenten palkitsemisen on vastattava oikeudenmukaisesti kuhunkin rooliin liittyviä vastuita ja asiantuntijuutta sekä mahdollistettava se, että yhtiö voi houkuttaa ja sitouttaa hallituksen jäseniä, joilla on asiaankuuluvat taidot ja tiedot.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallitus päättää ja hyväksyy toimitusjohtajan palkkiot ja muut työsuhteen ehdot kirjallisesti. Hallitus asettaa toimitusjohtajalle myös henkilökohtaiset tavoitteet hallituksen hyväksymien lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien mukaisesti, seuraa tavoitteiden saavuttamista ja päättää palkkioiden maksamisesta. Päätökset tehdään palkitsemisvaliokunnan ehdotusten perusteella ja palkitsemispolitiikan mukaisesti.

Toimitusjohtajan markkinakäytäntöjen mukainen palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta, mukaan lukien luontoisedut tai lisättyinä luontoiseduilla, ja muuttuvasta palkasta. Muuttuva palkka voi perustua lyhyen ja/tai pitkän aikavälin kannustinohjelmaan.

Tavoitetasolla muuttuva palkka muodostaa merkittävän osan toimitusjohtajan kokonaispalkasta. Muuttuvassa palkassa pitkän aikavälin kannustin (LTI) on suuremmassa osassa kuin lyhyen aikavälin kannustin (STI) ja enimmillään lyhyen aikavälin kannustin on 100 % vuotuisesta kiinteästä palkasta. Lyhyen ja/tai pitkän aikavälin kannustinohjelmat perustuvat tulossmittareihin ja tavoitteisiin, joilla tuetaan omistaja-arvoa. Hallitus voi myös päättää kertaluontoisesta palkitsemisesta harkintansa mukaan.

Toimitusjohtajan osakeomistus Yhtiössä vahvistaa toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhtenevyyttä pitkällä aikavälillä. Tämän edistämiseksi hallitus voi antaa suosituksen osakeomistuksesta. Suosituksen perusteella hallitus voi asettaa siirtorajoituksia pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä saaduille osakkeille.

Palkitsemisen osatekijät

| OSATEKIJÄ | TARKOITUS | MÄÄRITELMÄ | TASO |
|----------------------------|--|--|--|
| Kiinteä palkka | Kiinteä palkka on palkitsemisen kiinteä osa, joka muodostaa markkinakäytännön mukaisen ydinkorvauksen tehtävästä. | Kiinteä kokonaispalkka sisältää kiinteän kuukausipalkan ja luontoisedut tai luontoisedut tulevat kiinteän kuukausipalkan päälle Yhtiön käytännön mukaisesti. Luontoisedut voivat sisältää työsuhdeauton, matkapuhelimen, sairausvakuutuksen ja muita tyyppillisiä johdon luontoisetuja. Palkka- ja luontoisedut tarkistetaan vuosittain. | Palkitsemisen osatekijöiden olisi oltava kilpailukykyisiä ulkoisten markkinoiden kanssa ja heijastettava liiketoiminnan laajuutta ja monimutkaisuutta. |
| Lyhyen aikavälin kannustin | Käteisbonus on palkkio lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) tavoitteiden saavuttamisesta. | Lyhyen aikavälin kannustintavoitteet perustuvat konsernin vuotuisiin taloudellisiin ja strategisiin tavoitteisiin / hankkeisiin hallituksen määrittelemillä tavoilla. Hallitus seuraa tavoitteiden saavuttamista ja hyväksyy maksun kriteerien perusteella. | |
| Pitkän aikavälin kannustin | Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI) on osakepohjainen tai rahallinen kannustinjärjestelmä, joka tukee osakkeenomistajien pitkän aikavälin arvonluonnin toteuttamista ja strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamista. | Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä perustuu konsernin tulokseen ja muihin strategisiin mittareihin, joita mitataan vähintään kahden vuoden ajalta. Palkkiot maksetaan osakkeina tai rahana ansaintajakson päättymisen jälkeen. | |

PALKITSEMISEN LYKKÄÄMISTÄ JA TAKAISINPERINTÄÄ KOSKEVAT EHDOT

Hallitus voi tarvittaessa alentaa Enersensen kannustinjärjestelmien nojalla maksettavia palkkioita tai lykätä niiden maksamista. Hallitus voi tehdä niin seuraavissa tapauksissa: a) Enersensessä tai sen toimintaympäristössä on poikkeuksellisia ja odottamattomia tapahtumia tai olosuhteet muuttuneet, b) odottamattomia olennaisia muutoksia Enersensen rakenteessa tai strategiassa, c) erityisen ja odottamattoman heikko taloudellinen tulos, näkymä tai taloudellisesti haastava asema tai d) havaitaan toimenpiteitä, jotka ovat vastoin Enersensen liiketoiminnallista etua tai vastoin sääntelyä, lakia tai Enersensen eettisiä ohjeita.

Hallituksella on oikeus peruuttaa palkkio kokonaan tai osittain, jos toimitusjohtaja on tahallisesti tai törkeästi huolimattomuudesta aiheuttanut taloudellisten tai muiden tietojen väärentämisen, joiden perusteella palkkio on määritetty tai mitattu, toiminut olennaisesti toimisuhteeseen liittyvän lain, Yhtiön edun tai Yhtiön eettisen ohjeistuksen vastaisesti tai muutoin epäeettisesti.

Hallitus voi myös päättää periä takaisin Enersensen kannustinjärjestelmien mukaiset jo maksetut palkkiot, jos palkkio on maksettu virheellisten tai harhaanjohtavien tietojen perusteella tai jos sääntelyä, lakia tai Enersensen eettistä ohjeistusta rikotaan olennaisesti.

TOIMISUHTEESEEN SOVELLETTAVAT MUUT KESKEISET EHDOT

Toimitusjohtajan eläkeikä ja eläke-etuudet määräytyvät eläkelainsäädännön mukaisesti. Yhtiö voi tarjota toimitusjohtajalle lisäeläkkeen.

Irtisanomisajan, erokorvauksen ja kilpailukieltolausekkeen ehdot irtisanomisen tai irtisanoutumisen yhteydessä sisältyvät toimitusjohtajan toimisopimukseen. Nämä ehdot ovat linjassa vallitsevan markkinakäytännön mukaisesti toimitusjohtajan toimisopimuksen solmimisajankohtana. Yksityiskohtaiset ehdot ovat osana palkitsemisraporttia ja löytyvät Yhtiön verkkosivuilta.

Tilapäinen poikkeama

Enersensen ja sen osakkeenomistajien edun mukaista on, että hallitus voi tilapäisesti poiketa palkitsemispolitiikan periaatteista.

Näin ollen hallitus voi poiketa palkitsemispolitiikasta seuraavissa tilanteissa: toimitusjohtajan vaihtuminen; tapahtuu merkittävä sulautuminen, yritysosto tai -myynti, yrityksen jakautuminen, omaisuuserien myynti tai muu yritysten uudelleenjärjestelytapahtuma; tapahtuu merkittävä muutos Enersensen strategiassa; tai lainsäädännön, sääntelyn, verotuksen tai vastaava muutos.

Muutoksia voidaan tehdä palkitsemisen osatekijöihin, sopimuslausekkeisiin, kannustinjärjestelmän rakenteisiin ja -mekanismeihin sekä kannustinjärjestelmän aikatauluihin, kriteereihin ja ansaintamahdollisuuksiin, mikäli ne katsotaan välttämättömiksi tai suositeltaviksi Enersensen pitkäaikaisen omistaja-arvon kehittymisen varmistamiseksi.

Tästä politiikasta poikkeamisessa noudatetaan samaa menettelytapaa kuin yllä tämän politiikan toteutusta koskevan päätöksentekojärjestyksen kohdalla on kuvattu. Mahdolliset poikkeamat palkitsemispolitiikasta ja perusteet poikkeamiselle raportoidaan seuraavassa vuotuisessa palkitsemisraportissa ja esitetään seuraavalle yhtiökokoukselle.



www.enersense.fi
Enersense International Oyj
Konepajaranta 2
FI-28100, Pori, Finland
+358 29 020 011
info@enersense.com