

PALKITSEMISPOLITIikka

1. JOHDANTO

1.1 Soveltamisala

Tämä palkitsemispolitiikka ("**Politiikka**") asettaa raamit Adapteo Oyj:n ("**Adapteo**" tai "**Yhtiö**") hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkitsemiselle.

1.2 Poliitiikan tavoitteet

Adapteon strategia perustuu kolmeen strategiseen keinoon: kasvun laajentamiseen, kaupalliseen erinomaisuuteen ja operatiiviseen tehokkuuteen. Kasvun laajentaminen tarjoaa suuria mahdollisuuksia vahvistaa ja kasvattaa Adapteon markkina-asemaa Keski-Euroopassa, laajentaa myyntiä ja pitkäaikaista leasengia Ruotsin ulkopuolisilla markkinoilla ja laajentaa sekä asiakassegmenttiä että tarjontaa. Kaupallisella erinomaisuudella edistetään siirtokelpoisten tilaratkaisujen kaluston yhdenmukaistamista ja pyritään tarjoamaan asiakkaalle optimaalinen ratkaisu, yhdenmukaistamaan myyntiprosesseja, ottamaan käyttöön yhdenmukainen markkinointi- ja brändistrategia sekä hyödyntämään digitaalisten työkalujen tarjoamat mahdollisuudet. Viimeisimpänä Adapteon tavoitteena on parantaa toimintansa tehokkuutta ja laatua tukeakseen kasvuaan, kannattavuuttaan ja tuottojaan. Adapteo on kehittänyt strategian toteuttaakseen tulevia operatiivista erinomaisuutta koskevia aloitteita, ja odottaa niiden tuottavan merkittäviä lisäkustannussäästöjä.

Adapteon liiketoimintastrategian onnistunut toteuttaminen ja Yhtiön pitkän aikavälin intressien, mukaan lukien kestävän kehityksen, edistäminen edellyttävät, että Yhtiö voi rekrytoida ja sitouttaa osaavia johtajia. Näiden ohjeiden avulla Adapteo voi tarjota johtoryhmän jäsenille kilpailukykyisen kokonaispalkkion.

Lue lisää Adapteon strategiasta [Yhtiön internetsivuilta](#).

Adapteon palkitsemisvaliokunta ottaa huomioon useiden sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien näkemykset ja palautteen ja ottaa huomioon työntekijöiden yleisen palkkakehityksen ja -ehdot.

2. PALKITSEMISPOLITIIKAN PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSI

Adapteon hallitus on laatinut tämän Poliitiikan ja osakkeenomistajien nimitystoimikunta on arvioinut sen. Tämä Poliitiikka esitetään Adapteon 23.4.2020 pidettävälle varsinaiselle yhtiökokoukselle ja sitä sovelletaan vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, jollei hallitus päättä, että tarkistettu Poliitiikka on esitettävä yhtiökokoukselle aikaisemmin.

Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päätetään vuosittain varsinaisessa yhtiökokouksessa osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ("**Nimitystoimikunta**") ehdotuksesta.

Hallitus päättää toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta palkitsemisvaliokunnan ehdotuksesta tämän Poliitiikan puitteissa. Toimitusjohtaja ei saa osallistua oman palkitsemisensa valmisteluun tai sitä koskevaan päätöksentekoon.

Hallituksen puheenjohtaja voi toimia myös palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana. Palkitsemisvaliokunnan muiden yhtiökokouksen valitsemien jäsenten on oltava

riippumattomia Yhtiöstä ja sen johdosta. Palkitsemisvaliokunnalla on harkintansa mukaan valtuudet palkata palkitsemiskonsultteja avustamaan johtoryhmän palkitsemisen arvioinnissa.

Osana tämän Politiikan puitteissa myönnettävää palkitsemista voidaan myöntää osakeperusteisia palkkioita (kuten osakkeita, optioita tai osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia). Osakeperusteista palkkiota koskevat päätöksentekomenettelyt noudattavat tätä Politiikkaa, ja kun päätökset tehdään yhtiökokouksen ulkopuolella, tehdään ne Yhtiön yhtiökokouksen hyväksymien voimassaolevien valtuutuksien ja kyseisten valtuutuksien ehtojen ja sovellettavien lakien ja määräysten mukaisesti.

3. HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN

Yhtiön hallituksen jäsenten palkitsemisen tarkoituksena on houkutella ja sitouttaa hallituksen jäseniä, joilla on tarvittavat taidot, toimialatietämys ja kokemus Yhtiön strategian valvomiseksi tavalla, jossa painotetaan arvonluontia osakkeenomistajille pitkällä aikavälillä.

Nimitystoimikunta arvioi vuosittain hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten palkitsemista kooltaan ja monitahoisuudeltaan vastaavia yhtiöitä vasten. Tämän arvioinnin perusteella Nimitystoimikunta valmistelee ehdotuksensa varsinaiselle yhtiökokoukselle ja voi tarvittaessa ehdottaa muutoksia palkkiotasoihin. Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallitukselle maksettavista palkkioista tämän Politiikan puitteissa, ja kuluneen vuoden palkkiot ilmoitetaan vuosittain annettavassa palkitsemisraportissa.

Hallituksen palkkio koostuu kiinteästä korvauksesta, eivätkä hallituksen jäsenet ole työ- tai toimisuhteessa Yhtiöön. Hallituksen jäsenet eivät osallistu Yhtiön muuttuviin palkka-, eläke- tai etuusjärjestelyihin. Kiinteä korvaus on esimerkiksi varsinaisen yhtiökokouksen hyväksymä vuosipalkkio.

Niiden hallituksen jäsenten, jotka eivät jo omista Adapteon osakkeita yhteenlasketulta markkina-arvoltaan vähintään yhden vuoden hallituspalkkiotaan ennen veroja vastaavaa määrää, pois lukien mahdolliset valiokuntapalkkiot, odotetaan neljän vuoden kuluessa hallitusjäsenyyden alkamisesta hankkivan Adapteon osakkeita vähintään edellä mainitun määrän. Nimitystoimikunta seuraa hallituksen jäsenten osakeomistuksia vuosittain osana työskentelyään ja arvioi, onko omistus ohjeen edellyttämällä tasolla.

Hallituksen jäsenet (uudelleen)valitaan tehtävänsä lainsäädännön ja muun sääntelyn vaatimusten mukaisesti.

4. TOIMITUSJOHTAJAN JA JOHTORYHMÄN PALKITSEMINEN

4.1. Palkitsemisen osatekijät

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän muiden jäsenten palkitseminen voi koostua kiinteästä palkasta, lyhyen ja pitkän aikavälin muuttuvasta palkitsemisesta, eläkkeestä ja muista etuuksista.

Kiinteä palkka asetetaan tasolle, jonka avulla Adapteon on mahdollista houkutella ja sitouttaa osaavia henkilöitä. Toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän muiden jäsenten kiinteät palkkiotasot tarkistetaan vuosittain ottaen huomioon esimerkiksi Yhtiön ja yksilön suoritusket, työtehtävän laajuus ja työntekijöiden palkankorotukset.

Eläkejärjestelyt vastaavat enintään 30 prosenttia toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta. Eläkepalkkaan ei sisällytetä pitkän eikä lyhyen aikavälin kannustimia. Edellä mainittu eläkejärjestely ja eläkepalkka koskevat konsernin johtoryhmän jäseniä, paitsi tilanteessa, jossa työehtosopimus soveltuu henkilöön ja määrää asiasta toisin. Etuuksia voivat olla henkivakuutus, sairausvakuutus, asuntoetu, autoetu ja muu tavanomainen etu, etuuksien kuitenkin rajoittumatta niihin, ja etuuksien arvo saa olla enintään 10 prosenttia vuosittaisesta kiinteästä kokonaiskorvauksesta.

Hallitus voi harkita muun tyyppisten palkkioiden käyttämistä Yhtiön yleisten tavoitteiden saavuttamiseksi, mukaan lukien kertaluonteiset tai poikkeukselliset palkkiot, kuten allekirjoituspalkkio tai sitoutumispalkkio. Jos hallitus harkitsee näitä palkkioelementtejä, ne saavat olla enintään 50 prosenttia kiinteästä vuosipalkkiosta, ja niitä saa maksaa enintään kerran vuodessa henkilöä kohti.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelmilla pyritään edistämään lyhyen aikavälin strategiaa perustuen keskeisiin kriteereihin, ja siten edistämään Adapteon pitkän aikavälin strategiaa. Kriteerit ovat ennalta määritettyjä ja mitattavissa, ne on laadittu strategisten tavoitteiden perusteella, ovat ensisijaisesti taloudellisia, ja niiden on liityttävä Adapteon tai konsernin taloudelliseen tulokseen tai voittoon. Kriteerit tarkistetaan vuosittain ja laadullisten kriteereiden lisäämistä harkitaan tarkistusprosessissa. Nykyisten ohjelmien kriteerit ilmoitetaan vuosittain annettavassa palkitsemisraportissa. Lyhytaikaiset kannustimet vastaavat enintään 70 prosenttia toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkkiosta ja 50 prosenttia konsernin johtoryhmän muiden jäsenien kiinteästä vuosipalkkiosta.

Pitkän aikavälin kannustimet on suunniteltu palkitsemaan pitkän aikavälin strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta ja niiden tarkoituksena on johdon ja osakkeenomistajien tavoitteiden yhdenmukaistaminen pitkällä aikavälillä. Palkkiot maksetaan lähtökohtaisesti Adapteon osakkeina, mutta ne voidaan maksaa myös muussa muodossa. Tulokriteerit ovat ennalta määritettyjä ja mitattavissa, ja niihin on sisällyttävä Adapteon osakekurssikehitykseen liittyvä osa, kuten osakekohtaisen tuloksen (EPS) kehittyminen. Mittausjakso on vähintään kolme vuotta tämän Poliitiikan hyväksymisen jälkeen päättyneiden kausien osalta. Pitkäaikaiset kannustimet vastaavat enintään 150 prosenttia toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkkiosta ja 100 prosenttia konsernin johtoryhmän muiden jäsenien kiinteästä vuosipalkkiosta. Kunkin käynnistetyn pitkän aikavälin kannustinohjelman olennaiset ehdot löytyy Yhtiön vuosittain annettavasta palkitsemisraportista.

Palkitsemisvaliokunta vertaa suorituksia lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien tuloskriteereihin, ja tämän arvioinnin on perustuttava viimeisimpiin saatavilla oleviin Adapteon julkaisemiin raportteihin.

4.2. Osakeperusteisia kannustimia ja lykkäysaikoja ja/tai palkkion takaisinperimistä koskevat periaatteet

Osakeperusteisten kannustimien on perustuttava kolmen vuoden tulos-/ansaintajaksoon tämän Poliitiikan hyväksymisen jälkeen päättyneiden jaksojen osalta. Toimitusjohtajan ja muiden konsernin johtoryhmän jäsenten on kerrytettävä ja pidettävä koko työ- tai toimisuhteensa ajan omistuksessaan Adapteon osakkeita määrän, joka vastaa markkina-arvoltaan henkilön 100 prosentin kiinteää vuosipalkkiota.

Hallituksella on harkinnanvarainen oikeus vähentää, peruuttaa tai muuttaa kannustinohjelmiin liittyvien maksujen ehtoja poikkeuksellisissa olosuhteissa. Lisäksi kaikki toimitusjohtajalle ja muille konsernin johtoryhmän jäsenille maksetut muuttuvan palkkion osat voidaan periä takaisin. Tällä tarkoitetaan maksettujen määrien laskemisen yhteydessä Yhtiön tilinpäätöksen oikaisemisesta, petoksesta tai muusta väärinkäytöksestä johtuvien määrien takaisinperintää. Adapteo ei saa soveltaa tätä Politiikan lauseketta takautuvasti yksittäiseen johtajaan muutoin kuin siinä määrin, kuin se vilpittömässä mielessä katsoo, että se on perusteltua johtajan oman petoksen tai väärinkäytöksen vuoksi.

4.3. Toimisopimukset ja irtisanomisehdot

Toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten toimi- tai työehdot on kirjattu toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten kulloinkin voimassa oleviin toimi- tai työsopimuksiin. Toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän muiden jäsenten toimi- tai työsopimukset ovat pääsääntöisesti voimassa toistaiseksi.

Irtisanomisehtoja määriteltäessä otetaan huomioon paikallinen lainsäädäntö, sopimusveloitteet, tavanomainen markkinakäytäntö sekä henkilön suoritukset ja toiminta. Toimitusjohtajan osalta molemminpuolinen irtisanomisaika on enintään 6 kuukautta. Jos Yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan, toimitusjohtajalla on oikeus ylimääräiseen irtisanomiskorvaukseen, joka vastaa enintään 12 kuukauden kiinteää palkkiota, josta vähennetään uuden työnantajan maksama palkkio sekä konsultointipalkkiot. Konsernin johtoryhmän jäsenten osalta molemminpuolinen irtisanomisaika on enintään 6 kuukautta. Jos Yhtiö irtisanoo konsernin johtoryhmän jäsenen, johtoryhmän jäsenellä on oikeus ylimääräiseen irtisanomiskorvaukseen, joka vastaa enintään 6 kuukauden kiinteää palkkiota, josta vähennetään uuden työnantajan maksama palkkio sekä konsultointipalkkiot.

4.4. Politiikasta poikkeaminen

Hallitus voi harkintansa mukaan väliaikaisesti poiketa mistä tahansa Politiikan kohdista jäljempänä kuvatuissa tilanteissa:

- Toimitusjohtajan ja muiden konsernin johtoryhmän jäsenten vaihtuessa.
- Yhtiön yritysraakenteen, organisaation, omistussuhteiden ja liiketoiminnan muuttuessa olennaisesti (esim. sulautumis-, ostotarjous-, jakautumis- ja yritysostotilanteissa jne.).
- Relevanttiin lainsäädäntöön, määräyksiin tai sääntelyyn (mukaan lukien verolakeihin) tehdään olennaisia muutoksia tai lisäyksiä.
- Yhtiön ulkoisessa ympäristössä tapahtuu olennaisia muutoksia.
- Muissa tilanteissa, joissa väliaikainen poikkeaminen on tarpeen Yhtiön pitkän aikavälin etujen ja elinkelpoisuuden varmistamiseksi.

4.5. Politiikan muuttaminen

Sovelletaan ensimmäisen palkitsemisraportin julkistamisen jälkeen.