

RUOTSIN HALLINNOINTIKOODIN KOHDAN 10.3 JA KOHDAN 9.1 ALAKOHTIEN 2 JA 3 MUKAINEN HALLITUKSEN SELVITYS KOSKIEN HALLITUKSEN ARVIOTA YLIMMÄN JOHDON PALKITSEMISTA KOSKEVIEN OHJEIDEN SOVELTAMISESTA.

Ruotsin hallinnointikoodin ("Koodi") mukaisesti hallituksen on perustettava palkitsemisvaliokunta, jonka ensisijaisena tehtävänä on seurata ja arvioida johtoryhmän muuttuvia palkkioita koskevia järjestelmiä, varsinaisen yhtiökokouksen vahvistamia palkitsemista koskevia ohjeita sekä yhtiön nykyisen palkitsemisrakenteen ja palkkiotasojen soveltamista. Jos hallitus katsoo tarkoituksenmukaiseksi, koko hallitus voi hoitaa palkitsemisvaliokunnan tehtävät edellyttäen, ettei yksikään johtoryhmään kuuluva hallituksen jäsen osallistu valiokunnan työhön. Adapteo Oyj:n ("Adapteo" tai "yhtiö") hallitus on katsonut tarkoituksenmukaiseksi, että koko hallitus hoitaa palkitsemisvaliokunnan Koodin mukaisen tehtävän.

Koodin kohdan 10.3 ja kohdan 9.1 alakohtien 2 ja 3 mukaisesti hallitus on laatinut seuraavan selvityksen johtoryhmän vuoden 2019 muuttuvia palkkioita koskevien järjestelmien, Adapteon hallituksen päättämien ylimmän johdon nykyisten palkitsemista koskevien ohjeiden soveltamisen sekä yhtiön nykyistä palkitsemisrakennetta ja palkkiotasoja koskevan arvioinnin tuloksista.

JOHTORYHMÄN NYKYISTEN MUUTTUVIEN PALKITSEMISJÄRJESTELMIEN ARVIOINTI

Toimitusjohtajalle maksettava lyhyen aikavälin muuttuva palkkio voi olla enintään 70 prosenttia kiinteästä vuosipalkkiosta, ja yhtiön muiden johtoryhmän jäsenten muuttuva palkkio voi olla enintään 50 prosenttia kiinteästä vuosipalkkiosta. Korvaus maksetaan rahana. Hallitus on arvioinut muuttuvan palkkion tavoitteet ja tuloksen vuoden 2019 osalta. Hallituksen arvion mukaan lyhyen aikavälin muuttuva palkkio on tärkeää johdon jäsenten motivoimiseksi ja sitouttamiseksi sekä tulokseen perustuvan organisaatiokulttuurin edistämiseksi.

Cramo Oyj:n ("Cramo") hallitus päätti 30.4.2019 uusista osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä Adapteon työntekijöille, yhtiön johto mukaan lukien. Kannustinjärjestelmien tavoitteena on sovittaa yhteen järjestelmään osallistuvien henkilöiden ja yhtiön osakkeenomistajien tavoitteet pääoman arvon kasvattamiseksi pitkällä aikavälillä sekä tarjota työntekijöille kilpailukykyisiä palkitsemisjärjestelmiä, jotka perustuvat yhtiön osakkeiden hankkimiseen, ansaitsemiseen ja niiden määrän kasvattamiseen. Adapteon pitkän aikavälin muuttuva palkitseminen on noudattanut Cramon muuttuvaa palkitsemista ja sen tavoitteena on tarjota työntekijöille jatkuvuutta Cramon osakepohjaisiin kannustinjärjestelmiin ja yhtenäinen siirtymävaihe jakautumisen jälkeen.

Adapteolla on kaksi pitkän aikavälin osakepohjaista kannustinjärjestelmää, jotka perustuvat Cramon hallituksen päätöksiin ennen jakautumista; i) Adapteon ylimmälle johdolle ja avainhenkilöille suunnattu osakepalkkiojärjestelmä ja ii) henkilöstön osakesäästöohjelma, joka on vapaaehtoinen, kaikille Adapteon työntekijöille suunnattu ohjelma. Tällä hetkellä käynnissä on kolme jatkuvaa osakepalkkiojärjestelmää, yksi vuonna 2018 käynnistetty ja kaksi vuonna 2019 käynnistettyä. Nykyisten pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien arvioinnin perusteella hallitus on katsonut tarkoituksenmukaiseksi ilmoittaa vuoden 2020 varsinaiselle yhtiökokoukselle uuden käteis pohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän käyttöönotosta vuoden 2020 osalta, joka korvaa nykyisen osakepalkkiojärjestelmän. Adapteon hallitus katsoo, että ehdotettu kannustinjärjestelmä vuodeksi 2020 (LTI 2020) soveltuu paremmin yhtiön organisaatorakenteeseen jakautumisen jälkeen. Lisäksi hallitus on päättänyt olla aloittamatta uutta säästökautta henkilöstön osakesäästöohjelmalle vuonna 2020.

PALKITSEMISTA KOSKEVIEN OHJEIDEN SOVELTAMINEN YLIMPÄÄN JOHTOON, NYKYISIIN PALKITSEMISRAKENTEISIIN JA PALKKIOTASOIHIN

Hallituksen 18.6.2019 hyväksymien ylimmän johdon palkitsemista koskevien ohjeiden osalta hallituksen tekemä arviointi osoittaa, että ohjeistusta on sovellettu oikein ja ettei poikkeamia ole tehty. Tilintarkastajat ovat toimittaneet hallitukselle lausunnon, jonka mukaan Adapteo ei ole poikennut ylimmän johdon palkitsemista koskevista ohjeistuksista.

Hallitus uskoo, että Adapteon käynnissä olevat ja tilikauden aikana jatkuvat ohjelmat yhtiön ylimmän johdon muuttuville palkkioille ja nykyiset palkitsemisrakenteet ja palkkiotasot yhtiössä ovat tarkoituksenmukaisia ja tasapuolisia.

Hallitus tekee vuoden 2020 varsinaiselle yhtiökokoukselle ehdotuksen yhtiön palkitsemispolitiikasta, joka korvaa hallituksen 18.6.2019 hyväksymät ylimmän johdon palkitsemista koskevat ohjeet. Ehdotettu palkitsemispolitiikka on laadittu uuden sääntelyn noudattamiseksi.

Tukholmassa maaliskuussa 2020

Adapteo Oyj

Hallitus