

Toimielinten palkitsemispolitiikka

1. Johdanto

Tämä on Elecster Oyj:n (jäljempänä Elecster) palkitsemispolitiikka, joka on laadittu lainsäädännön ja Hallinnointikoodin mukaisesti. Palkitsemispolitiikassa määritellään periaatteet Elecsterin hallituksen, toimitusjohtajan ja mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiselle. Palkitsemispolitiikan tavoitteena on varmistaa yhtiön ja sen osakkeenomistajien yhteisiä pitkän aikavälin etuja palkkaamalla ja kannustamalla ylintä johtoa toteuttamaan Elecsterin strategiaa. Palkitsemispolitiikan on tuettava yhtiön taloudellista menestystä pitkällä aikavälillä ja oltava yhteneväinen osakkeenomistajien etujen kanssa. Palkitsemispolitiikassa on otettu huomioon yhtiön työntekijöiden palkka- ja työsuhteiden ehdot, jotta palkitsemissuhde muodostuu oikeudenmukaiseksi ja kannustavaksi.

2. Päätöksentekoprosessin kuvaus

Hallitus valmistelee palkitsemispolitiikan sekä muutokset palkitsemispolitiikkaan. Hallitus myös hyväksyy palkitsemispolitiikan esitettäväksi yhtiökokoukselle. Palkitsemispolitiikka oheistetaan yhtiökokoukseen tai julkaistaan erillisellä pörssitiedotteella. Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään neljän (4) vuoden välein ja aina, kun siihen on tehty olennaisia muutoksia. Mikäli yhtiökokouksen enemmistö ei kannata sille esitettyä palkitsemispolitiikkaa, on viimeistään seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle esitettävä tarkistettu palkitsemispolitiikka.

Hallituksen tulee arvioida vuosittain palkitsemispolitiikan ajantasaisuutta niin, että mahdollinen muutos palkitsemispolitiikassa ehditään käsittelemään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

3. Hallituksen palkitsemisen kuvaus

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta yhtiökokoukselle tehdyn päätösehdotuksen pohjalta. Yhtiökokoukselle tehdyssä ehdotuksessa on huomioitava kulloinkin voimassa oleva palkitsemispolitiikka. Jos hallituksen jäsen on työ- tai toimisuhteessa yhtiöön, yhtiökokous päättää hänelle hallitustyöskentelystä maksettavista palkkioista tämän politiikan mukaisesti. Hallituksen jäsenen työ- tai toimisuhteen ehdot määräytyvät yhtiön normaalin käytännön mukaisesti hänen työtehtävänsä ja roolinsa mukaisesti.

4. Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus

a. Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat ja näiden suhteelliset osuudet

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta. Toimitusjohtajalla on kirjallinen toimitusjohtajasopimus. Palkitseminen voi koostua kiinteästä palkasta ja luontoiseduista, lyhyen ja

pitkän aikavälin palkitsemisesta sekä eläke-eduista. Kiinteää palkitsemista on kuukausittainen peruspalkka sisältäen luontoisedut. Lisäksi palkitsemisen kokonaisuuteen kuuluvat yhtiön kulloisenkin käytännön mukaiset henkilöstöedut (esimerkiksi liikunta- ja kulttuurietu sekä matka-, tapaturma- ja sairausvakuutus).

b. Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Elecsterin hallitus päättää toimitusjohtajan toimitusuhteen muista ehdoista. Toimitusjohtajan irtisanomisaika ja erorahan suuruus on sovittu kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa ja niiden periaatteissa ja määrissä sovelletaan tavanomaisia toimitusjohtajien irtisanomisaikoja. Meneillään olevien palkitsemisjärjestelmien perusteella toimitusuhteen päättyessä mahdollisesti maksettavat palkkiot määräytyvät toimitusuhteen päättymisperusteen mukaan.

5. Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa väliaikaisesti, kun poikkeaminen tapahtuu yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Tällaisia tilanteita voi esiintyä mm. toimitusjohtajan vaihtumisen, merkittävien yritysjärjestelyjen sekä merkittävien sisäisistä tai ulkoisista tekijöistä aiheutuvien strategiamuutosten yhteydessä. Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa myös sääntelyssä tai verotuksessa tapahtuvien muutosten vuoksi.