

## Solwers Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikka 2024–2027

### Johdanto

Solwers Oyj:n palkitsemispolitiikassa esitetään ne yleiset periaatteet, joiden mukaisesti hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista suunnitellaan ja toteutetaan. Palkitsemispolitiikka on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n hallinnointikoodin 2020 mukaisesti ja yhtiö noudattaa palkitsemisessa siihen soveltuva sääntelyä. Hallituksen palkitsemis- ja nimitysvaliokunta on valmistellut tämän palkitsemispolitiikan, ja hallitus on hyväksynyt palkitsemispolitiikan esitettäväksi 25.4.2024 pidettävässä varsinaisessa yhtiökokouksessa. Palkitsemispolitiikkaa koskeva yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava.

Solwers Oyj:n johdon palkitsemisella pyritään edistämään yrityksen taloudellisia tavoitteita ja pitkäaikaista kannattavuutta. Palkitsemisen tulee perustua suoritukseen ja osaamiseen, olla kilpailukykyistä markkinoilla, sitouttaa avainhenkilöstöä ja olla Solwers-konsernin laatu ja laajuus huomioiden mahdollisimman yhtenäistä. Tavoitteena on maksaa kilpailukykyisiä palkkoja, jotta yritys voi houkuttaa ja pitää tarvittavaa osaamista. Kannustinjärjestelmät suunnitellaan siten, että ne yhdistävät avainhenkilöiden ja osakkeenomistajien edut ja varmistavat yrityksen suorituskyvyn ja pitkäaikaisen arvonnousun sekä kannustavat ja palkitsevat avainhenkilöitä strategian mukaisten tulosten saavuttamisesta.

Palkitsemista arvioidaan säännöllisesti, jotta varmistetaan sen kilpailukykyisyys ottaen huomioon henkilöstön suoriutumisen ja osaamisen. Toimitusjohtajan palkitsemisessa noudatetaan samoja periaatteita kuin muun henkilöstön palkitsemisessa.

Tiedot hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan toteutuneesta palkitsemisesta julkistetaan vuosittaisissa palkitsemisraporteissa, jotka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöstä varten.

### Päätöksentekoprosessi

Solwers Oyj:n yhtiökokous päättää hallituksen ja hallituksen valiokuntien palkitsemisesta.

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus. Hallitus arvioi aktiivisesti palkitsemista vertailutietojen avulla ja valmistelee palkitsemiseen liittyvät ehdotukset. Tarvittaessa hallitus voi käyttää ulkopuolisia asiantuntijoita apunaan.

Toimitusjohtajan esityksestä hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta hyväksyy johtoryhmän palkitsemisen. Toimitusjohtaja päättää muun avainhenkilöstön palkitsemisesta hallituksen ohjeita ja palkitsemispolitiikkaa noudattaen.

Yhtiökokous päättää hallituksen valtuutuksista omien osakkeiden hankkimiseen, osakeantiin ja osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamiseen, jotta niitä voidaan käyttää yrityksen palkitsemisjärjestelmissä.

Palkitsemispolitiikka valmistellaan ja tarkastetaan hallituksessa. Se esitetään yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein tai merkittävien muutosten yhteydessä. Hyväksymisen jälkeen politiikkaa sovelletaan hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiseen. Palkitsemispolitiikka julkaistaan yrityksen verkkosivuilla.

### **Väliaikainen poikkeaminen palkitsemispolitiikasta**

Hallitus voi väliaikaisesti poiketa palkitsemispolitiikasta erityistilanteissa, kuten yrityksen toimintaympäristön muutoksissa, toimitusjohtajan vaihtuessa tai strategisten yritysjärjestelyjen yhteydessä. Myös sääntely-ympäristön muutokset voivat aiheuttaa poikkeuksia. Tällaisissa tilanteissa voidaan tehdä poikkeuksia toimitusjohtajan palkitsemiseen, jos se edistää osakkeenomistajien etua.

Poikkeukselliset tilanteet raportoidaan palkitsemisraportissa ja merkittävät ja pysyvät muutokset tuodaan yhtiökokouksen käsiteltäväksi. Hallitus hyväksyy päivitykset palkitsemispolitiikkaan ja esittää ne yhtiökokoukselle.

### **Hallituksen palkitseminen**

Hallituksen palkitsemisesta päättää Solwers Oyj:n yhtiökokous. Ehdotukset perustuvat vertailutietoihin ja muihin relevantteihin tietoihin.

Hallituksen ja johdon palkitsemisessa on huomioitu eriyttäminen. Hallituksen jäsenet eivät voi osallistua samoihin osakepalkkiojärjestelmiin kuin johto ja muu henkilöstö.

Hallituksen palkitseminen koostuu kokouspalkkiosta, joka voidaan maksaa osakkeina, käteisenä tai näiden yhdistelmänä. Kokouspalkkioiden määrä ja suuruus riippuu kokousten lukumäärästä sekä henkilön roolista hallituksessa ja valiokunnissa.

### **Toimitusjohtajan palkitseminen**

Toimitusjohtajan palkka koostuu kiinteästä peruspalkasta, muuttuvasta palkkiosta ja luontoiseduista. Peruspalkka on kilpailukykyisellä tasolla, jotta varmistetaan tarvittava osaaminen. Toimitusjohtaja on oikeutettu samoihin luontoisetuihin kuin muut työntekijät, mutta voi saada myös muita etuja. Eläke ja muut taloudelliset edut määräytyvät paikallisten lakien ja käytäntöjen mukaan. Toimitusjohtajalle voidaan maksaa lisäeläkettä.

Toimitusjohtajan palkitsemisen pääelementit ovat kiinteä peruspalkka sekä lyhyen ja pitkän aikavälin muuttuvat palkkiot.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteena on palkita toimitusjohtajaa 10–30 %:lla vuosittaisesta peruspalkasta, ja maksimipalkkio voi olla neljän kuukausipalkan suuruinen. Palkkio määräytyy yhtiön taloudellisen suoriutumisen perusteella.

Pitkän aikavälin palkitsemisen perustana on suoriteperusteiset osakepalkkiojärjestelmät, jotka antavat toimitusjohtajalle mahdollisuuden saada yhtiön osakkeita pitkän aikavälin kannustimina. Hallitus päättää pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden myöntämisestä vuosittain nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen perusteella.

Järjestelmät perustuvat ansaintajaksoon, jonka pituus on yhdestä kolmeen vuotta sekä sitä seuraavaan odotusjaksoon. Odotusjakson kesto riippuu ansaintajakson pituudesta. Odotusjakso vaihtelee kahdesta vuodesta (kun ansaintajakso on yksi vuosi) odotusjakson puuttumiseen (kun ansaintajakso on kolme vuotta). Ansaintakriteerit painotuksineen ja tavoitetasoineen määritetään vuosittain ansaintajakson alussa yhtiön taloudellisesti ja strategisesti tärkeiden liiketoimintatavoitteiden perusteella. Kriteereihin voi sisältyä esimerkiksi Solwersin kannattavuus, ympäristötavoitteet, osakekohtainen tulos ja oikaistu

vapaa rahavirta. Hallitus voi muuttaa suoriteperusteisten osakepalkkiojärjestelmien ansaintakriteereitä ja/tai niiden painotuksia järjestelmien aikana. Osakepalkkiot ansaitaan asetettujen ansaintakriteereiden saavuttamisen perusteella ansaintajakson päätyttyä sen jälkeen, kun toteutumat on tilintarkastettu ja hallitus on ne hyväksynyt. Kunkin ansaintakriteerin asteikko määritetään erikseen. Hallitus voi harkintansa perusteella muuttaa suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän toteutumia sekä ylöspäin että alaspäin kumotakseen ansaintajakson aikana tapahtuneita ennakoimattomia tapahtumia, joilla on merkittävä vaikutus toteutumaan. Ansaintajakson päättymistä seuraa odotusjakso, jonka kesto vaihtelee kahdesta vuodesta (kun ansaintajakso on yksi vuosi) odotusjakson puuttumiseen (kun ansaintajakso on kolme vuotta). Osakepalkkioiden maksamisen ehtona odotusjakson jälkeen on, että henkilön työsuhde on voimassa palkkioiden maksamisen ajankohtana, tai että ns. good leaver -peruste täyttyy. Hallitus voi kuitenkin harkintansa mukaisesti päättää, onko toimitusjohtaja, ja missä määrin, oikeutettu myönnettyihin osakepalkkioihin hänen palvelussuhteensa päätyttyä.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien perusteella toimitusjohtajalle ehdollisesti myönnettävät osakkeet ovat osakeomistusvelvoitteen piirissä. Osakeomistusvelvoitteesta päättää hallitus nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen perusteella. Ennen osakeomistusvelvoitteen vähimmäistason saavuttamista toimitusjohtaja on velvoitettu pitämään vuosittain vähintään 50 % verojen jälkeen saamistaan osakkeista.

Toimitusjohtajalla on kulloinkin voimassa olevien markkinakäytäntöjen mukainen irtisanomisaika. Tilanteissa, joissa toimitusjohtaja irtisanotaan yhtiön puolesta, hän on oikeutettu kulloinkin voimassa olevan markkinakäytännön mukaisen toimitusjohtajasopimuksessa sovittuun irtisanomiskorvaukseen.

Toimitusjohtajalle ei makseta muita taloudellisia etuja johtoryhmässä tai päätöksentekoeleimissä toimimisesta.

Toimitusjohtajan toimitusvelvoitteen ehdot on määritelty kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa, jonka hallitus on hyväksynyt.

Edellä mainitut toimitusjohtajaa koskevat asiat soveltuvat myös mahdolliseen toimitusjohtajan sijaiseen.

### **Palkitsemispolitiikan toteutumisen seuranta**

Hallituksen palkitsemis- ja nimitysvaliokunta seuraa ja arvioi hallituksen palkitsemispolitiikan toteutumista sekä sitä, miten se tukee yhtiön strategisten tavoitteiden toteutumista. Yhtiön hallitus seuraa ja arvioi konsernin palkitsemisjärjestelmien, mukaan lukien toimitusjohtajan palkitsemispolitiikan toteutumista ja palkitsemisjärjestelmien kilpailukykyisyyttä sekä sitä, miten toteutunut palkitseminen tukee yhtiön strategisten tavoitteiden toteutumista ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

### **Palkitsemispolitiikan päivittäminen**

Palkitsemispolitiikkaa päivitetään tarpeen mukaan, ja päivitetty palkitsemispolitiikka esitetään vahvistettavaksi varsinaiselle yhtiökokoukselle.