

SPINNOVA OYJ

TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIikka

Versio	Hyväksymispäivä ja hyväksyjä
Hyväksytty	Hyväksytty 5. toukokuuta 2021, Spinnova Oy:n hallitus
Päivitetty	21. joulukuuta 2021, Spinnova Oy:n hallitus
Esitetty varsinaiselle yhtiökokoukselle	5. toukokuuta 2022

1 JOHDANTO

Tässä Spinnova Oy:n palkitsemispolitiikassa ("**Palkitsemispolitiikka**") esitetään palkitsemismalli Spinnova Oy:n ("**Spinnova**" tai "**Yhtiö**") hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle (hallitus ja toimitusjohtaja yhdessä "**Toimielimet**") palkitsemiselle. Toimitusjohtajaan sovellettavia periaatteita sovelletaan tarvittaessa myös mahdolliseen toimitusjohtajan sijaiseen. Periaatteet sekä päätöksentekoprosessit hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista koskien sekä heidän palvelussopimuksensa keskeiset ehdot ovat esitetty tässä Palkitsemispolitiikassa.

Palkitsemispolitiikan tavoitteena on tukea Yhtiön strategisten tavoitteiden toteuttamista sekä edistää sen kilpailukykyä ja pitkän tähtäimen taloudellista menestystä. Palkitsemispolitiikassa kuvataan hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen. Palkitsemisen tavoitteena on kannustaa ja palkita johtoa Yhtiön kulloinkin voimassa olevan strategian mukaisesta työstä sekä asetettujen sääntöjen noudattamisesta, sekä motivoida heitä ponnistelemaan Yhtiön menestyksen eteen ja edistää heidän pitkän aikavälin sitoutumistaan Yhtiön tavoitteisiin.

Yhtiön palkitseminen tukee strategisten tavoitteiden, kannattavuuden ja kasvavan osakkeenomistaja-arvon saavuttamista.

Toimiva ja kilpailukykyinen palkitseminen on olennainen väline kyvykkään johdon saamiseksi Yhtiöön. Tämä puolestaan edistää yhtiön taloudellista menestystä ja hyvän hallinnoinnin toteuttamista.

Yhtiön Palkitsemispolitiikka esitetään Yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa ensimmäisen kerran vuonna 2022 ja tämän jälkeen vähintään joka neljäs vuosi ja aina kun siihen ehdotetaan merkittäviä muutoksia. Palkitsemisraportti esitetään vuosittain Yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa vuodesta 2022 alkaen.

Palkitsemispolitiikkaa laadittaessa on huomioitu voimassa oleva lainsäädäntö ja Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodi ("**Hallinnointikoodi**").

Hallitus voi päättää, että jotkut hallituksen jäsenet voivat olla Yhtiön palveluksessa erillisillä sopimuksilla, jotka soveltuvat heidän toimi- tai työsuhteeseen tai tarjoamiin palveluihin, ja jotka noudattavat Yhtiön yleisiä toimi- tai työsuhteen taikka hankintojen periaatteita. Näiden hallituksen jäsenten toimi- ja työsuhteisiin tai palveluiden tarjoamiseen liittyvä palkitseminen perustuu erillisiin sopimuksiin, ja se voi koostua kiinteästä peruspalkasta luontoisetuineen ja vuosittaisista Yhtiön kannattavuuteen ja/tai pitkän aikavälin tavoitteisiin perustuvista kannustimista, tai palveluiden tarjoamisen osalta kiinteästä hinnasta ja muuttuvasta osuudesta hallituksen hyväksymien periaatteiden mukaisesti.

Eturistiriitojen välttämiseksi hallituksen jäsenet, joilla on erilliset toimi-, työ- tai palvelusopimukset, eivät osallistu näitä sopimuksia koskevaan päätöksentekoon tai niiden valmisteluun. Asiasta riippumattomat hallituksen jäsenet tekevät näitä sopimuksia koskevat päätökset.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista arvioidaan säännöllisesti suhteessa yleisiin markkinakäytäntöihin vastaavissa tehtävissä toimivien henkilöiden osalta.

2 PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS

2.1 Palkitsemispolitiikan valmistelu, hyväksyminen ja seuranta

Yhtiön hallitus on perustanut palkitsemisvaliokunnan. Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee Palkitsemispolitiikan ja hallitus hyväksyy tämän esiteltäväksi yhtiökokoukselle. Palkitsemisvaliokunta ja hallitus seuraavat Palkitsemispolitiikan noudattamista, toimivuutta, palkitsemisen kilpailukykyisyyttä ja sitä, että missä määrin Palkitsemispolitiikka edistää Yhtiön pitkän aikavälin tavoitteita. Hallitus esittää tarvittaessa yhtiökokoukselle Palkkiopolitiikkaan tarvittavat muutokset.

Yhtiön hallitus hyväksyy Palkitsemispolitiikan esiteltäväksi yhtiökokoukselle tarvittaessa ja vähintään neljän vuoden välein. Yhtiökokous tekee päätöksen siitä, kannattaako se esitettyä Palkitsemispolitiikkaa. Päätös on ei-sitova ja neuvoa-antava. Jos yhtiökokouksen enemmistö ei kannata sille esitettyä Palkitsemispolitiikkaa, tarkistettu Palkitsemispolitiikka esitetään viimeistään seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle. Näissä tapauksissa päätös hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta perustuu yhtiökokoukselle esitettyyn Palkitsemispolitiikkaan, kunnes tarkistettu Palkitsemispolitiikka on käsitelty yhtiökokouksessa.

Palkitsemisvaliokunta valvoo, että palkitsemiskäytännöt ovat Yhtiön Palkitsemispolitiikan ja voimassa olevan sääntelyn mukaisia. Palkitsemisvaliokunta seuraa vuosittain Palkitsemispolitiikan toteutumista ja esittää hallitukselle tarvittaessa toimenpide-ehdotuksensa Palkitsemispolitiikan toteutumisen varmistamiseksi.

Hallitus esittää vuosittain varsinaiselle yhtiökokoukselle palkitsemisvaliokunnan valmisteleman Palkitsemisraportin, jonka avulla osakkeenomistajat voivat arvioida miten toimielinten palkitseminen on noudattanut voimassaolevaa Palkitsemispolitiikkaa ja miten palkitseminen edistää Yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

Palkitsemisen osalta on huomioitava eturistiriitakysymykset. Eturistiriidat estetään siten, ettei palkittava voi olla mukana päättämässä omasta palkitsemisestaan.

2.2 Toimielinten palkitseminen

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta vastaa hallituksen jäsenten palkitsemista koskevien esitysten valmistelusta yhtiökokoukselle. Hallituksen palkitsemisesta päättää yhtiökokous lähtökohtaisesti osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella. Päätös hallituksen jäsenten palkitsemisesta on perustuttava yhtiökokoukselle esitettyyn ja voimassa olevaan Palkitsemispolitiikkaan.

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan johtajasopimuksen ehdot palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen perusteella ja Palkitsemispolitiikan mukaisesti. Palkitsemisvaliokunta seuraa ja arvioi säännöllisesti Palkitsemispolitiikan ja toimitusjohtajan palkitsemisen tehokkuutta ja asianmukaisuutta varmistaakseen, että ne ovat liiketoiminnan vaatimusten, strategian ja osakkeenomistajien etujen mukaiset. Palkitsemispolitiikan tavoitteena on tarjota toimitusjohtajalle kokonaispalkitseminen, joka motivoi toimitusjohtajaa ja tarjoaa hänelle tasapainoisen ja markkinoiden mukaisen kokonaispalkitsemisen, joka pohjautuu Yhtiön pitkän aikavälin strategian ja kilpailukyvyyn ja Yhtiön tavoitteiden mukaisen kestäväen taloudellisen tuloksen toteutumiseen. Vuosittainen muuttuva palkkio perustuu suoritukseen suhteessa asetettuihin vuositavoitteisiin.

Yhtiön toimielinten palkkiot voidaan maksaa kokonaan tai osittain osakkeina tai muina osakeliitännäisinä instrumentteina kulloinkin voimassa olevan lainsäädännön ja muun sääntelyn mukaisesti yhtiökokouksen hallitukselle myöntämän valtuutuksen puitteissa.

3 HALLITUKSEN PALKITSEMISEN KUVAAUS

Hallituksen palkitsemisesta päättää yhtiökokous yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella. Hallituksen palkitsemisesta päätetään yhtiökokoukselle esitetyn voimassa olevan Palkitsemispolitiikan perusteella.

Hallituksen palkitseminen voi muodostua yhdestä tai useammasta osatekijästä. Hallitukselle voidaan maksaa esimerkiksi vuosi- tai kuukausipalkkiota sekä kokouspalkkio hallituksen kokouksista tai valiokuntien ja hallintoelinten

kokouksista. Hallituksen puheenjohtajalle sekä hallituksen nimittämien valiokuntien puheenjohtajille voidaan maksaa korotettua palkkiota. Hallituksen palkkioiden lisäksi hallituksen jäsenille voidaan yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti korvata matkakulut ja/tai muut hallitustyön suoraan aiheuttamat kulut. Hallituksen jäsenten, Yhtiön ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukauttamiseksi hallituksen palkkioon voi kuulua myös pitkän aikavälin optio-ohjelma.

Hallituksen jäsenelle maksetut palkkiot voidaan maksaa kokonaan tai osittain rahana ja/tai osakkeina. Yhtiökokous voi päätöksessään edellyttää, että rahana maksettavat palkkiot on käytettävä kokonaan tai osittain Yhtiön osakkeiden hankkimiseen.

Hallitusjäsenyytensä perusteella Yhtiön hallituksen jäsenet eivät ole oikeutettuja lyhytaikaisiin kannustinjärjestelmiin, jotka maksetaan rahana. Päätökset Yhtiön osakkeiden, optio-oikeuksien tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta tehdään Yhtiökokouksessa tai Yhtiön hallituksessa yhtiökokouksen valtuuttamana. Kun hallintoelinten jäsenille annetaan osakkeita, optio-oikeuksia tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia osana heidän palkkioitaan, tämän on tapahduttava Palkitsemispolitiikan asettamissa rajoissa.

Mikäli hallituksen jäsen on toimi- tai työsuhteessa Yhtiöön, hänelle maksetaan toimi- tai työsuhteeseen perustuva markkinakäytännön mukainen säännöllinen palkka, ja hallituspalkkio määritetään samoin perustein kuin muillakin hallituksen jäsenillä. Tilanteissa, joissa muu kuin toimi- tai työsuhteessa oleva hallituksen jäsen osallistuu hallitustyöskentelyn ulkopuolella projektituotoisesti Yhtiön toiminnan kehittämiseen, voidaan kyseisestä työstä maksaa erillinen kohtuullinen korvaus hallituksen päätöksellä.

4 TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN KUVAUS

4.1 Yleistä

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta ja muista taloudellisista etuuksista palkitsemisvaliokunnan tekemän valmistelun perusteella. Kaikki muutokset toimitusjohtajan palkkaan ja palkitsemiseen tehdään ainoastaan hallituksen hyväksymänä.

Toimitusjohtajan palkitsemista koskevat seikat soveltuvat myös mahdolliseen toimitusjohtajan sijaiseen. Selvytyden vuoksi todetaan, että palkitsemisen tason ja rakenteen osalta hallitus ei kuitenkaan ole toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta päättäessään sidottu toimitusjohtajan palkitsemiseen.

4.2 Palkitsemisen osat ja niiden määräytymisperusteet

Toimitusjohtajan palkitseminen muodostuu lähtökohtaisesti kuukausipalkasta ja työntekijäetuuksista ja muuttuvasta palkkiosta sekä mahdollisista hallituksen omalla harkinnallaan päättämistä pitkän aikavälin kannustimista ja sitouttamisohjelmista. Tämän lisäksi toimitusjohtajalle voidaan myöntää erillinen, kohtuullinen lisäeläkejärjestely tai muita mahdollisia etuja, joilla varmistetaan osaavan toimitusjohtajan sitoutuminen Yhtiön kehitykseen.

Kiinteä palkka vahvistetaan toimitusjohtajasopimuksessa. Osa palkasta voidaan korvata asunto- tai autoedulla. Kiinteän palkan määrittelyssä huomioidaan toimitusjohtajan ammatillinen osaaminen, vastuut sekä yleinen palkkataso vastaavista tehtävistä.

Muuttuva palkkio on sidottu Yhtiön taloudelliseen menestykseen ja strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Yhtiön hallitus päättää muuttuvan palkkion ansaintakriteerit ja kullekin kriteerille asetettavat tavoitteet ansaintajakson alussa ja arvioi toteuman ansaintajakson lopussa vuotuisen suoritusarvioinnin yhteydessä. Hallituksen määrittelemissä kriteereissä voidaan ottaa huomioon muun muassa Yhtiön kaupallinen kehitys, liikevaihto, liikevoitto, asiakkaiden vakaus, toiminnan tehokkuus, työntekijöiden tyytyväisyys, tuotekehityksen edistyminen ja tuoteryhmäkohtainen kasvu. Hallitus arvioi huolellisesti vuosittain, mikä on asianmukainen suhde toimitusjohtajan kiinteän ja muuttuvan palkkion välillä ottaen huomioon Yhtiön silloinen kehitysvaihe ja Yhtiön liiketoiminnan tavoitteet. Toimitusjohtajalle mahdollisesti myönnettävien pitkän aikavälin kannustimien ja sitouttamisohjelmien osalta päätöksen tekee hallitus tapauskohtaisesti.

Toimitusjohtajalle mahdollisesti maksettava muuttuvan palkitsemisen osan palkkio sekä pitkän aikavälin kannustimista ja sitouttamisohjelmista maksettava palkkio voidaan maksaa kokonaan tai osittain rahana ja/tai osakkeina.

Yhtiö voi hallituksen päätöksellä päättää muuttuvan palkkion maksamatta jättämisestä joko osittain tai kokonaan, mikäli se katsotaan tarpeelliseksi.

4.3 Toimitusjohtajan toimitusuhteen keskeiset ehdot

Toimitusjohtajasopimuksessa sovitaan toimitusjohtajan toimitusuhteen keskeisistä ehdoista, kuten irtisanomisajasta, mahdollisesta erokorvauksesta ja kilpailukiellosta. Ehdot on sovittu siten, että ne vastaavat sopimuksen allekirjoitushetkellä voimassaolevaa markkinakäytäntöä.

4.4 Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Tietyissä tilanteissa Yhtiö voi lykätä muuttuvan palkkion maksamista. Lykkäyksen jälkeen maksettavan palkkion suuruus on riippuvainen Yhtiön taloudellisesta kehityksestä lykkäysajanjakson aikana. Sen määrä voi olla jopa nolla.

Tietyissä tilanteissa Yhtiö voi myös periä takaisin jo maksettuja muuttuvia palkkioita (ns. clawback). Yhtiöllä on aina myös oikeus periä takaisin jo maksettu muuttuva palkkio, mikäli maksun jälkeen ilmenee, että palkkion saanut henkilö on toimillaan vaarantanut Yhtiön taloudellisen aseman, rikkonut Yhtiötä koskevaa sääntelyä, toiminut vastoin Yhtiön toimintaperiaatteita ja menettelytapoja tai laiminlyönnillään myötävaikuttanut tällaiseen menettelyyn.

5 VÄLIAIKAISTA POIKKEAMISTA KOSKEVAT EDELLYTYKSET

Yhtiö voi väliaikaisesti poiketa yhtiökokoukselle esitetystä Palkitsemispolitiikasta, jos se katsotaan tarpeelliseksi Yhtiön pitkän aikavälin intressien varmistamiseksi, ottaen huomioon Yhtiön pitkän aikavälin menestys, kilpailukyky ja osakkeenomistaja-arvon kehitys. Poikkeaminen voi koskea mitä tahansa palkitsemisen osaa ja voi koskea Palkitsemispolitiikkaa kokonaan tai osittain. Väliaikaiseksi poikkeamaksi katsotaan korkeintaan 18 kuukauden mittainen ajanjakso.

Palkitsemisvaliokunta valmistelee poikkeamishdotuksen hallituksen hyväksyttäväksi. Hallituksen palkitsemisen osalta poikkeamisesta päättää yhtiökokous ja toimitusjohtajan osalta Yhtiön hallitus.

Mahdollisuus poiketa väliaikaisesti toimielinten Palkitsemispolitiikasta on tarkoitettu sovellettavaksi vain poikkeuksellisissa olosuhteissa. Väliaikaista poikkeamista voidaan harkita seuraavissa tilanteissa:

- Uuden toimitusjohtajan nimittäminen
- Merkittävä yritysjärjestely
- Merkittävä sisäisestä tai ulkoisesta tekijästä aiheutuva muutos Yhtiön strategiassa
- Muutokset verotuksessa tai muussa lainsäädännössä

Kun poiketaan tämän politiikan mukaisista toimintatavoista ja periaatteista, poikkeama dokumentoidaan ja raportoidaan hallitukselle ja palkitsemisraporttiin, joka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle.

Yhtiöllä on oikeus tehdä Palkitsemispolitiikkaan muita kuin olennaisia muutoksia esittämättä muutettua politiikkaa yhtiökokoukselle. Tällaisia muutoksia ovat esimerkiksi erilaiset teknisluontoiset ja terminologiset muutokset. Myös lainsäädännön muutos voi olla peruste tehdä muita kuin olennaisia muutoksia toimielinten Palkitsemispolitiikkaan.

Jos Palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, Yhtiön on valmisteltava uusi Palkitsemispolitiikka, joka käsitellään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

6 POLITIIKAN SAATAVILLA PITÄMINEN

Yhtiön on asetettava hyväksytty Palkitsemispolitiikka yleisön saataville verkkosivuillaan.

Jos yhtiökokous on äänestänyt Palkitsemispolitiikasta, tiedot äänestyspäivästä ja sen tuloksista on asetettava saataville palkkiopolitiikan yhteydessä.