

TAMTRON



TAMTRON GROUP OYJ

Palkitsemispolitiikka

1. JOHDANTO

Tamtron Group Oyj:n ("Tamtron", "Yhtiö") palkitsemispolitiikka määrittelee Yhtiön toimielinten eli hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet.

Palkitsemispolitiikka on laadittu Suomen lain ja erityisesti arvopaperimarkkinalain (746/2012 muutoksineen), osakeyhtiölain (624/2006 muutoksineen), valtiovarainministeriön asetuksen 608/2019 ja Arvopaperimarkkinayhdistyksen julkaiseman Hallinnointikoodin mukaisesti.

Hallituksen, toimitusjohtajan ja mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen tulee olla Yhtiön viimeisimmän Palkitsemispolitiikan mukaista. Palkitsemispolitiikka esitetään osakkeenomistajille varsinaisessa yhtiökokouksessa vähintään neljän vuoden välein, ja aina kun Palkitsemispolitiikkaan tehdään olennaisia muutoksia.

Palkitsemispolitiikka esitetään Tamtronin varsinaiselle yhtiökokoukselle 27.4.2022 neuvota-antavaksi päätökseksi. Palkitsemispolitiikka on voimassa Yhtiön varsinaiseen yhtiökokoukseen 2026 saakka, ellei Yhtiön hallitus päättä tuoda sitä yhtiökokouksen neuvota-antavaan päätökseen aiemmin.

Olennot muutokset palkitsemispolitiikkaan edellyttävät aina yhtiökokouksen neuvota-antavaa päätöstä. Yhtiön palkitsemispolitiikan tavoitteena on edistää yhtiön liiketoimintastrategiaa ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä, sekä sitouttaa toimielinten jäseniä toimimaan yhteisten tavoitteiden mukaisesti. Yhtiön palkitsemispolitiikka koskee yhtiön hallitusta, toimitusjohtajaa ja toimitusjohtajan sijaista. Yhtiön palkitsemispolitiikan tavoitteena on kannustaa ja palkita johtoa kulloisenkin strategian mukaisesta toiminnasta ja asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta.

2. PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSIN KUVAUS

Tamtron -konsernin palkitsemista koskevia periaatteita käsitellään Yhtiön hallituksessa. Alaisen palkkauksesta päätöksen tehnyt henkilö alistaa neuvottelutuloksen ennen toimeenpanoa esimiehensä hyväksyttäväksi (yksi yli yhden –periaate).

Yhtiöllä ei ole hallituksen nimeämää palkitsemisvaliokuntaa, sillä yhtiön toiminnan laatu ja laajuus huomioiden sitä ei ole katsottu tarpeelliseksi. Yhtiön toimielinten palkitsemisen päätöksentekoprosessi perustuu palkitsemispolitiikkaan, joka esitetään yhtiökokoukselle vähintään joka neljäs vuosi ja silloin, kun siihen tehdään merkittäviä muutoksia. Yhtiökokous päättää, kannattaako se esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Yhtiökokouksen päätös on neuvota-antava.

Yhtiökokous päättää hallituksen palkitsemisesta. Hallituksen jäsenten palkitseminen perustuu vuosittain suurimpien osakkeenomistajien esitykseen yhtiökokoukselle.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisesta ja toimisuhteen keskeisistä ehdoista päättää hallitus. Osakeyhtiölain mukaan yhtiökokous tai sen valtuuttamana Yhtiön hallitus päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia voidaan antaa Yhtiön toimielinten jäsenille osana palkitsemista. Tässä tilanteessa palkitsemisesta päättää aina palkittavan nimennyt toimielin.

3. HALLITUKSEN PALKITSEMISEN KUVAUS

Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää yhtiön varsinaisen yhtiökokous vuosittain. Hallituksen jäsenten palkitseminen perustuu suurimpien osakkeenomistajien esitykseen yhtiökokoukselle, joka päättää palkkioista yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan. Hallituksen palkitsemista koskevan päätöksen

lähtökohta on varmistaa, että palkitseminen on kilpailukykyistä suhteessa markkinaan ja että palkitseminen vastaa hallituksen jäseniltä vaadittavaa pätevyyttä ja työmäärää.

Jos hallituksen jäsen on työ-, toimi- tai toimeksiantosuhteessa yhtiöön, yhtiökokous päättää hänelle hallitustyöskentelystä maksettavasta palkkiosta. Hallituksen jäsenen työ-, toimi- tai toimeksiantosuhteen ehdot määräytyvät yhtiön normaalin käytännön mukaisesti hänen työtehtävänsä ja roolinsa mukaisesti.

4. TOIMITUSJOHTAJAN JA JOHTORYHMÄN KUVAUS

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisesta ja toimisuhteen keskeisistä ehdoista päättää hallitus. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän lyhyen aikavälin palkitseminen koostuu rahapalkasta, luontoiseduista ja mahdollisesta tuloksen ja muiden lyhyen aikavälin tavoitteiden saavuttamisen mukaan määräytyvästä suoritepalkkiosta.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän pitkän aikavälin palkitseminen voi muodostua myös osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän peruspalkka ja palkitsemisen rakenne tulee olla linjassa Yhtiön ja sen osakkeenomistajien edun kanssa. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osien on oltava palkitsemisen tavoitteisiin nähden tarkoituksenmukaisessa suhteessa toisiinsa ottaen huomioon kulloiset liiketoimintastrategia ja tavoitteet sekä Yhtiön pitkän aikavälin etu. Mahdolliset palkkiot osakepohjaisista kannustinohjelmista voivat perustua yhtiön keskeisiin suoritusmittareihin ja työ- tai toimisuhteen jatkumiseen.

Hallitus seuraa kriteerien toteutumista ja hyväksyy osakepohjaisten kannustinohjelmien palkkionmaksun. Yleisenä ehtona osakepohjaisen kannustinohjelmien palkkion saamiselle on jatkuva työ- tai toimisuhte palkkion maksuhetkellä. Hallituksella on oikeus maksaa osakepalkkio osakkeina, osakkeiden ja rahan yhdistelmänä tai perustellusta syystä kokonaan rahana. Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan ja johtoryhmän työ- tai toimisuhteen muista ehdoista. Ehdot sovitaan kirjallisessa johtajasopimuksessa.

5. VÄLIAIKAISTA POIKKEAMISTA KOSKEVAT EDELLYTYKSET

Yhtiön toimielinten palkitsemisen on tapahduttava yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan puitteissa. Palkitsemispolitiikasta voidaan kuitenkin 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, kuten verotuksessa, tapahtuvien muutosten vuoksi. Poikkeamatilanteessa Yhtiön hallitus päättää muista paitsi hallituksen jäseniä koskevien palkkioiden muutoksista. Poikkeamatilanteessa hallitus esittelee poikkeamat ja niiden perusteet seuraavalle mahdolliselle yhtiökokoukselle, jonka lisäksi ne raportoidaan palkitsemisraportissa. Jos palkitsemispolitiikan poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, Yhtiö valmistele uuden palkitsemispolitiikan, joka käsitellään seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa.