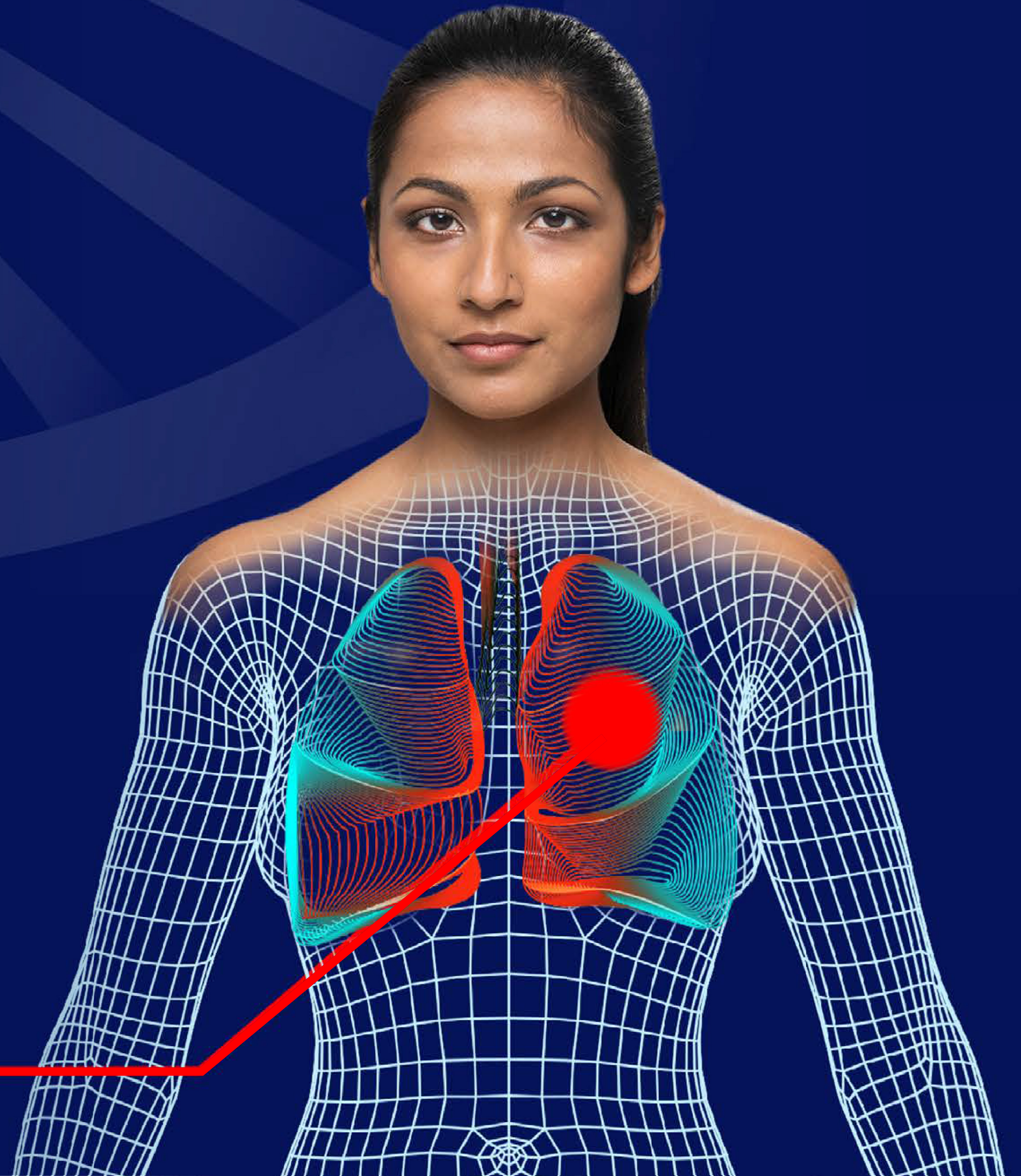


Palkitsemispolitiikka

modulight





Modulight Oyj:n palkitsemispolitiikka

1 Johdanto

Tämä Modulight Oyj:n palkitsemispolitiikka (**”palkitsemispolitiikka”**) sisältää Modulight Oyj:n (**”yhtiön”**) hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan (joihin viitataan yhdessä termillä **”toimielin”**) palkitsemisen periaatteet. Toimitusjohtajaan sovellettavia periaatteita sovelletaan myös toimitusjohtajan sijaiseen, jos tällainen nimitetään. Tässä palkitsemispolitiikassa määritellään hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiseen liittyvät periaatteet sekä päätöksentekoprosessit ja myös palvelusopimuksen avainehdot.

Tämän palkitsemispolitiikan tarkoitus on tukea yhtiön strategisia tavoitteita ja edistää sen kilpailukykyä sekä pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Palkitsemispolitiikassa kuvataan hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen. Palkitsemisen tavoitteena on kannustaa ja palkita yhtiön johtoa sääntöjen noudattamisesta sekä sellaisesta työstä, joka on yhtiön kulloinkin voimassa olevan strategian mukaista, ja motivoida heitä pyrkimään yhtiön menestyksen puolesta toimimiseen ja sitouttamaan heitä yhtiön tavoitteisiin pitkällä aikavälillä.

Yhtiön palkitseminen tukee strategisten tavoitteiden saavuttamista, kannattavuutta ja omistaja-arvon kasvattamista.

Hyvin toimiva ja kilpailukykyinen palkitseminen on oleellisen tärkeä työkalu pätevien hallituksen

jäsenten ja johdon toimeenpanevan henkilöstön houkuttelemiseen yhtiön palvelukseen. Tämä puolestaan edistää yhtiön taloudellista menestystä ja hyvän hallintotavan toteuttamista.

Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiön yhtiökokouksessa ensimmäistä kertaa vuonna 2022 ja sen jälkeen vähintään joka neljäs vuosi sekä aina silloin, kun siihen ehdotetaan tehtäväksi merkittäviä muutoksia. Palkitsemisraportti esitetään yhtiökokouksessa joka vuosi, alkaen vuoden 2022 yhtiökokouksesta.

Tämä palkitsemispolitiikka on laadittu soveltuvien lakien ja Suomen Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodin (**”hallinnointikoodi”**) säännösten mukaisesti.

Hallitus voi päättää, että jotkut hallituksen jäsenet voivat työskennellä yhtiön palveluksessa erillisellä sopimuksella, joka koskee heidän työsuhdettaan tai palveluitaan sillä ehdolla, että se on yhtiön yleisten työsuhde- tai hankintaperiaatteiden mukainen. Näiden hallituksen jäsenten työhön tai tarjottuihin palveluihin liittyvä palkitseminen perustuu erilliseen sopimukseen ja voi käsittää kiinteän peruspalkan lisäksi lisäetuja sekä vuotuisia kannustimia, jotka perustuvat yhtiön toiminnan kannattavuuteen ja/tai pitkän aikavälin tavoitteisiin, tai palveluiden tarjoamisen tapauksessa kiinteän kiinteään korvaukseen ja

muuttuvaan osaan hallituksen hyväksymien periaatteiden mukaisesti.

Jotta välttään eturistiriidoilta, erillisellä työ- tai palvelusopimuksella toimivat hallituksen jäsenet eivät osallistu näihin sopimuksiin liittyviin päätöksentekoprosesseihin tai valmisteluihin.

Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemista arvioidaan säännöllisesti vastaavissa asemissa olevia henkilöitä koskevan yleisen markkinakäytännön mukaisesti.

2 Päätöksentekoprosessi

2.1 Palkitsemispolitiikan valmistelu, käyttöönotto ja valvonta

Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee palkitsemispolitiikan ja hallitus esittelee sen yhtiökokoukselle. Palkitsemisvaliokunta ja hallitus valvovat palkitsemispolitiikan noudattamista ja vaikuttavuutta, palkitsemisen kilpailukykyä sekä sitä, missä määrin palkitsemispolitiikka edistää yhtiön pitkän aikavälin tavoitteita.

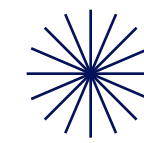
Hallitus esittelee palkitsemispolitiikan muutoksia yhtiökokouksessa tarvittaessa, vähintään kuitenkin joka neljäs vuosi. Yhtiökokous päättää kannattaako se ehdotetun palkitsemispolitiikan hyväksymistä. Päätös on neuvoa-antava, ei sitova. Jos yhtiökokouksen enemmistö ei kannata sille esitettyä palkitsemispolitiikkaa,

osakkeenomistajille esitellään muutettu palkitsemispolitiikka viimeistään seuraavassa yhtiökokouksessa. Näissä tapauksissa hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisesta päätetään yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan mukaisesti siihen saakka, kunnes muutettu palkitsemispolitiikka on käsitelty yhtiökokouksessa.

Palkitsemisvaliokunta valvoo, että kaikki palkitsemisen käytännöt ovat yhtiön palkitsemispolitiikan sekä voimassa olevan lainsäädännön mukaisia. Palkitsemisvaliokunta valvoo palkitsemispolitiikan toimeenpanoa vuosittain ja ehdottaa hallitukselle tarvittaessa toimenpiteitä palkitsemispolitiikan toimeenpanon varmistamiseksi.

Hallitus esittelee joka vuosi yhtiökokouksessa palkitsemisvaliokunnan laatiman palkitsemisraportin, jonka avulla osakkeenomistajat voivat arvioida toimielinten palkitsemisen yhdenmukaisuutta voimassa olevan palkitsemispolitiikan kanssa sekä sitä, miten palkitseminen edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

Kaikki eturistiriidat tulee ottaa huomioon palkitsemisen osalta. Eturistiriitatilanteet ehkäistään siten, että palkkion saaja ei voi osallistua päätöksentekoprosessiin.



2.2 Toimielinten palkitseminen

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta (**”nimitys-toimikunta”**) vastaa kaikkien hallituksen jäsenten palkitsemista koskevien ehdotusten laadinnasta yhtiökokoukselle. Yhtiökokous päättää lähtökohtaisesti hallituksen jäsenten palkkioista nimitystoimikunnan ehdotuksen pohjalta. Hallituksen jäsenten palkkioita koskevan päätöksen tulee perustua yhtiökokoukselle esitettyyn voimassa olevaan palkitsemispolitiikkaan.

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan toimitusjohtajasopimuksen ehdoista palkitsemisvaliokunnan esityksen perusteella ja palkitsemispolitiikan mukaisesti. Palkitsemisvaliokunta seuraa ja arvioi säännöllisesti palkitsemispolitiikan ja toimitusjohtajan palkitsemisen tehokkuutta ja asianmukaisuutta varmistaakseen, että ne ovat yhtiön liiketoiminnan vaatimusten, strategian ja osakkeenomistajien etujen mukaisia. Palkitsemispolitiikan tarkoitus on tarjota toimitusjohtajalle sellainen yleinen palkkiotaso, joka motivoi toimitusjohtajaa sekä tarjoaa hänelle tasapainoisen ja markkinatilanteeseen perustuvan palkitsemistason, joka perustuu yhtiön pitkän aikavälin strategiaan ja kilpailukykyyn sekä yhtiön tavoitteiden mukaisen kestäväen taloudellisen tuloksen saavuttamiseen. Vuotuinen muuttuva palkkio perustuu suoriutumiseen asetettuja vuositavoitteita vastaan.

Yhtiön toimielinten palkkiot voidaan maksaa osittain tai kokonaan osakkeina tai muina osakesidonnaisina instrumentteina soveltuvan lainsäädännön ja muiden yhtiökokouksen hallitukselle antamien valtuutusten puitteissa.

3 Hallituksen palkitsemista koskevat tarkemmat tiedot

Hallituksen palkitsemista koskevat päätökset tekee yhtiökokous yhden toimikauden ajaksi kerrallaan hallituksen esityksestä. Hallituksen palkitsemista koskevan päätöksen tulee perustua yhtiökokoukselle esitettyyn voimassa olevaan palkitsemispolitiikkaan.

Hallituksen palkkio voi koostua yhdestä tai useammasta osasta. Hallitukselle voidaan maksaa esimerkiksi vuosi- tai kuukausipalkkiota sekä kokouspalkkiota hallituksen kokouksista tai valiokuntien ja toimielinten kokouksista. Hallituksen puheenjohtajalle ja hallituksen nimeämille valiokuntien puheenjohtajille voidaan maksaa korotettua palkkiota. Hallituspalkkioiden lisäksi hallituksen jäsenille voidaan korvata matkakulut ja/tai muut hallituksen työstä välittömästi aiheutuvat kulut yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti. Hallitusten jäsenten palkitsemiseksi voidaan myös toteuttaa pitkän aikavälin optio-ohjelma, jotta hallituksen jäsenten intressit ovat yhdenmukaisia Yhtiön ja sen osakkeenomistajien kanssa.

Hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot voidaan maksaa rahana ja/tai osakkeina osittain tai kokonaan. Yhtiökokous voi päätöksessään vaatia, että rahana maksettavat palkkiot on käytettävä kokonaan tai osittain yhtiön omien osakkeiden hankkimiseen. Yhtiön hallituksen jäsenet eivät ole oikeutettuja lyhyen aikavälin rahana maksettavaan kannustinjärjestelmään hallituksen jäsentehtävän perusteella.

Yhtiön osakkeiden, osakeoptioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antami-

seen liittyvät päätökset tehdään yhtiökokouksessa tai yhtiön hallituksessa yhtiökokouksen valtuutuksen mukaisesti. Kun osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia annetaan, tämän tulee tapahtua palkitsemispolitiikan rajojen puitteissa.

Jos hallituksen jäsen on toimi- tai työsuhteessa yhtiöön, hänelle maksetaan toimi- tai työsuhteeseen perustuva markkinakäytännön mukainen säännöllinen palkka ja hallituksen palkkio määräytyy samoin perustein kuin muillakin hallituksen jäsenillä. Tilanteissa, joissa hallituksen jäsen, joka ei ole yhtiöön työ- tai toimisuhteessa, osallistuu projektimaisesti yhtiön toiminnan kehittämiseen hallitustehtäviensä ulkopuolella, voidaan tästä työstä maksaa erillinen kohtuullinen korvaus hallituksen päätöksen mukaisesti.

4 Toimitusjohtajan palkitsemista koskevat tarkemmat tiedot

4.1 Yleistä

Toimitusjohtajan palkkioista ja muista taloudellisista eduista päättää yhtiön hallitus palkitsemisvaliokunnan valmistelutyön perusteella. Mahdolliset muutokset toimitusjohtajan palkkaan ja palkkioihin tehdään vain hallituksen hyväksynnän perusteella.

Toimitusjohtajan palkitsemista koskevat säännökset koskevat myös mahdollista varatoimitusjohtajaa. Epäselvyyden välttämiseksi todetaan, että kun hallitus päättää varatoimitusjohtajan palkitsemisesta, toimitusjohtajan palkitseminen ei sido sitä palkkion määrän ja rakenteen ehtojen osalta.

4.2 Palkitsemisen osat ja niiden määrittely

Toimitusjohtajan palkkio muodostuu ensisijaisesti kuukausipalkasta, työsuhde-etuuksista ja muuttuvista bonuksista sekä mahdollisista pitkän aikavälin kannustin- ja sitouttamisohjelmista, joiden käyttö on hallituksen yksinomaisessa harkinnassa. Toimitusjohtajalle voidaan lisäksi myöntää erillinen, kohtuullinen lisäeläkejärjestely tai muita mahdollisia etuja sen varmistamiseksi, että pätevä toimitusjohtaja on sitoutunut yhtiön kehittämiseen. Kiinteä palkka vahvistetaan toimitusjohtajasopimuksessa. Osa palkasta voidaan korvata asumistuella tai autoedulla. Toimitusjohtajan kiinteää palkkaa määritettäessä huomioidaan toimitusjohtajan ammatillinen pätevyys ja vastuut sekä yleinen palkkataso vastaavissa tehtävissä.

Kiinteä palkkio vahvistetaan toimitusjohtajan sopimuksessa. Osa palkasta voidaan korvata asunto- tai autoedulla. Toimitusjohtajan kiinteää palkkaa määritettäessä tulee ottaa huomioon toimitusjohtajan ammatillinen pätevyys ja vastuut sekä vastaavista toimista yleensä maksettu palkkataso.

Muuttuva bonus on sidottu Yhtiön taloudelliseen menestykseen sekä Yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Yhtiön hallitus päättää muuttuvan bonuksen kertymiskriteerit sekä kullekin kriteerille asetetut tavoitteet kunkin kerryttämiskerran alussa. Palkkion toteutumista arvioidaan kerryttämiskerran lopussa toimitusjohtajan vuosittaisen suoritusarvioinnin yhteydessä. Hallituksen määrittelemissä kriteereissä voidaan käsitellä muun muassa yhtiön kaupallista kehitystä, liikevaihtoa, liikevoittoa, asiakkaiden pysyvyyttä, toiminnan tehokkuutta, henki-



löstön tyytyväisyyttä, tuotekehityksen edistymistä ja tuoteryhmäkohtaista kasvua.

Hallitus arvioi huolellisesti vuosittain, mikä on sopiva suhde toimitusjohtajan kiinteän ja muuttuvan palkkion välillä palvelemaan parhaiten yhtiön kulloinkin kulloista liiketoimintavaihetta ja tavoitteita. Hallitus päättää tapauskohtaisesti toimitusjohtajalle mahdollisesti myönnettävistä pitkän aikavälin kannustin- ja sitouttamisohjelmista. Muuttuvan tulospalkkiojärjestelmän, pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien tai sitoumusohjelmien perusteella toimitusjohtajalle maksettavat palkkiot voidaan maksaa rahana ja/tai osakkeina osittain tai kokonaan.

Toimitusjohtajalle vaihtelevan bonusohjelman sekä pitkän aikavälin muuttuvan ja sitouttamisohjelmien puitteissa maksettavat bonukset voidaan maksaa joko rahana ja/tai osakkeina kokonaan tai osittain.

Yhtiö voi hallituksen päätöksellä päättää olla maksamatta muuttuvaa bonusta osittain tai kokonaan, jos tätä pidetään tarpeellisenä.

4.3 Toimitusjohtajan työhön sovellettavat keskeiset säännökset

Toimitusjohtajan työhön sovellettavat keskeiset ehdot, kuten irtisanomisaika, mahdollinen irtisanomiskorvaus ja kilpailukieltolauseke, määritellään toimitusjohtajan sopimuksessa. Ehdoista sovitaan sopimuksen allekirjoitushetkellä vallitsevan markkinäkäytännön mukaisesti.

4.4 Muuttuvien bonusten lykkäystä ja mahdollista takaisinperintää koskevat säännökset

Yhtiö voi tietyissä tilanteissa lykätä muuttuvien bonusten maksamista. Lykkäyksen jälkeen maksettavan bonuksen määrä riippuu yhtiön taloudellisen tilanteen kehittymisestä lykkäysaikana. Tämä määrä voi siis olla myös nolla.

Yhtiö voi tietyissä tilanteissa myös periä jo maksettuja vaihtuvia bonuksia takaisin (takaisinperintä). Yhtiöllä on myös oikeus periä takaisin jo maksettuja muuttuvia bonuksia, jos maksun jälkeen käy ilmi, että bonuksen saanut henkilö on vaarantanut yhtiön taloudellisen aseman, rikkonut yhtiötä koskevia asetuksia, toiminut yhtiön toimintaperiaatteiden ja -säännöksiin vastaisesti tai huolimattomuudellaan myötävaikuttanut tällaiseen toimintaan.

5 Väliaikaisia poikkeamia koskevat vaatimukset

Yhtiö voi poiketa yhtiökokoukselle esitetystä palkitsemispolitiikasta väliaikaisesti, jos tätä pidetään tarpeellisenä yhtiön pitkän aikavälin etujen kannalta ottaen huomioon yhtiön pitkän aikavälin menestyksen, kilpailukyvyn ja osakkeenomistajan arvonn kehityksen. Poikkeama voi koskea mitä tahansa palkitsemisen tai palkitsemispolitiikan osaa tai sitä kokonaisuudessaan. Väliaikaiseksi katsotaan enintään 18 kuukautta kestävä kausi.

Palkitsemisvaliokunta valmistelee poikkeamanehdotuksen yhtiön hallituksen hyväksyttäväksi.

Hallituksen jäsenten palkitsemista koskevista poikkeamista päätetään yhtiökokouksessa ja toimitusjohtajan korvausta koskevista poikkeamista yhtiön hallituksessa.

Mahdollisuus poiketa toimielinten palkitsemispolitiikasta väliaikaisesti on tarkoitettu vain poikkeuksellisia tilanteita varten. Väliaikaista poikkeamaa voidaan harkita seuraavissa tilanteissa:

- > Uuden toimitusjohtajan nimittäminen
- > Merkittävä yrityskauppa
- > Huomattava yhtiön strategian muutos, joka johtuu sisäisestä tai ulkoisesta tekijästä
- > Verotuksen tai muun lainsäädännön muutokset

Jos tässä politiikassa määrättyjen toimintatapojen tai -periaatteiden osalta ilmenee poikkeamia, poikkeama tulee kirjata ja ilmoittaa hallitukselle sekä sisällyttää yhtiökokoukselle esitettävään palkitsemisraporttiin.

Yhtiö voi tehdä palkitsemispolitiikkaan muita kuin olennaisia muutoksia ilman tarvetta esittämättä muutettua politiikkaa yhtiökokoukselle. Näitä muutoksia ovat esim. erinäiset tekniset ja terminologiset muutokset. Myös lainsäädännön muutokset voivat olla peruste muiden kuin olennaisten muutosten tekemiselle palkitsemispolitiikkaan.

Jos poikkeaman palkitsemispolitiikasta arvioidaan kestävän pidempään kuin väliaikaisesti, yhtiö valmis-

telee uuden palkitsemispolitiikan, joka käsitellään seuraavassa mahdollisessa yhtiökokouksessa.

6 Palkitsemispolitiikan saatavuus

Yhtiö asettaa hyväksytyn palkitsemispolitiikan julkisesti saataville verkkosivuilleen.

Jos yhtiökokous on äänestänyt palkitsemispolitiikasta, äänestyksen päivämäärää ja tulosta koskevat tiedot tulee asettaa saataville palkitsemispolitiikan yhteyteen.

modulight

Modulight Oyj
Hermiankatu 22
33720 Tampere, Suomi

www.modulight.com
facebook.com/modulight.inc
twitter.com/modulight
instagram.com/modulight.corp