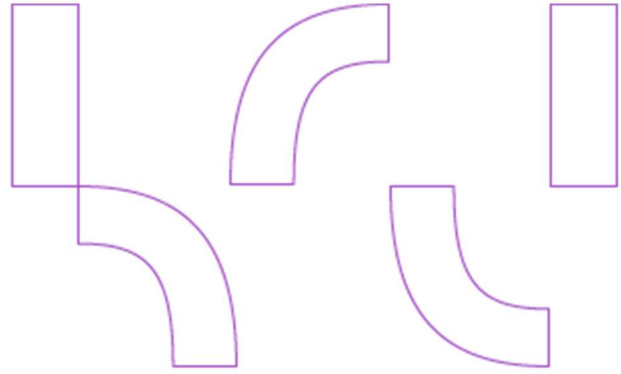


**INNOFACTOR®**



**Palkitsemispolitiikka**

## Sisältö

1	Johdanto .....	1
2	Palkitsemispolitiikan keskeiset periaatteet .....	1
3	Päätöksentekoprosessin kuvaus .....	2
4	Hallituksen palkitseminen .....	2
5	Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus.....	2
5.1	Toimitusjohtajan palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat .....	3
5.2	Toimitusjohtajan muuttuvan palkitsemisen kuvaus .....	3
5.3	Toimitusjohtajan toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot.....	3
5.4	Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot.....	4
6	Väliaikaista poikkeamista koskevat ehdot.....	4

## 1 Johdanto

Tämä palkitsemispolitiikka (jäljempänä ”Palkitsemispolitiikka”) on laadittu osakkeenomistajan oikeudet -muutosdirektiivin<sup>1</sup>, osakeyhtiölain, arvopaperimarkkinalain sekä listayhtiöiden hallinnointikoodin vaatimukset huomioiden.

Palkitsemispolitiikassa määritellään Innofactor Oyj:n (jäljempänä ”Innofactor” tai ”Yhtiö”) hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan myös toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiseen.

Innofactorin hallitus on hyväksynyt Palkitsemispolitiikan esitettäväksi Innofactorin varsinaisessa yhtiökokouksessa 2020. Palkitsemispolitiikka on voimassa neljä vuotta, vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti. Palkitsemispolitiikkaa voidaan sen voimaolon aikana tarvittaessa päivittää lainsäädännön muutosten johdosta. Mikäli politiikkaa muutetaan olennaisesti, esitetään muutettu politiikka Innofactorin yhtiökokoukselle.

Tämä palkitsemispolitiikka pidetään saatavilla Yhtiön kotisivuilla sen soveltamisen ajan.

Innofactorin toimitusjohtaja ei ole osallistunut Palkitsemispolitiikan hyväksymiseen.

## 2 Palkitsemispolitiikan keskeiset periaatteet

Yhtiön palkitsemisjärjestelmä on laadittu edistämään Innofactorin pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja omistaja-arvon suotuisaa kehitystä. Innofactorin palkitsemispolitiikka tähtää Yhtiön kannalta parhaiden henkilöiden saamiseen, pitämiseen ja motivoimiseen yhtiön toimielimissä. Yhtiö lailla Innofactorin henkilöstön palkitsemisessa on lähtökohdaksi oikeiden henkilöiden ja oikeanlaisen osaamisen löytäminen ja pitäminen. Yhtiön työntekijöiden palkitseminen määräytyy Innofactorin palkitsemisen periaatteiden ja henkilön aseman mukaan.

Innofactorin työntekijöiden palkitseminen perustuu kiinteään osuuteen sekä muuttuviin osuuksiin, joita voivat olla muun muassa lyhyen ja pitkän tähtäimen kannustimet. Muuttuvat osuudet on sidottu Yhtiön liiketoimintastrategiaan. Palkitsemisella kannustetaan Yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Toimitusjohtajan palkitsemiseen sovelletaan samoja periaatteita kuin työntekijöiden palkitsemiseen. Hallituksen palkitsemiseen ei liitetä mainittuja lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimia tai muita muuttuvia osuuksia. Hallituksen palkkio tai osa siitä voidaan kuitenkin maksaa Yhtiön osakkeina.

---

<sup>1</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU), direktiivin 2007/36/EY muuttamisesta osakkeenomistajien pitkäaikaisen vaikuttamiseen kannustamisen osalta.

### 3 Päätöksentekoprosessin kuvaus

Hallituksen jäsenten palkkioista päättää vuosittain Innofactorin varsinainen yhtiökokous hallituksen valmisteleman ehdotuksen perusteella. Poikkeustilanteessa myös ylimääräinen yhtiökokous voi päättää hallituksen palkitsemisesta.

Yhtiökokous tai Yhtiön hallitus yhtiökokouksen valtuuttamana voi päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta palkitsemistarkoituksessa. Yhtiön hallitus valmistelee tätä koskevat ehdotukset yhtiökokoukselle.

Yhtiön hallitus päättää Toimitusjohtajan palkkiosta ja toimitusjohtajan keskeisistä ehdoista Yhtiön palkitsemisvaliokunnan valmisteleman ehdotuksen perusteella. Mikäli toimitusjohtaja on myös Yhtiön hallituksen jäsen, ei toimitusjohtaja osallistu toimitusjohtajan palkkion valmisteluun tai päätöksentekoon. Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen tapahtuu Palkitsemispolitiikan puitteissa.



### 4 Hallituksen palkitseminen

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen palkkiot sekä kulujen korvausperusteet vuosittain. Poikkeustilanteessa myös ylimääräinen yhtiökokous voi päättää hallituksen palkitsemisesta.

Hallituksen palkitseminen voi muodostua vuosipalkkiosta ja mahdollisista kokouspalkkioista. Hallituksen puheenjohtajalle, mahdolliselle varapuheenjohtajalle ja mahdollisten valiokuntien jäsenille voidaan maksaa korotettua palkkiota tai kokouspalkkioita. Hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot voidaan maksaa rahana taikka osin tai kokonaan Yhtiön osakkeina.

### 5 Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta Palkitsemispolitiikan puitteissa. Yhtiön palkitsemisvaliokunta valmistelee toimitusjohtajan palkitsemista koskevat päätösehdotukset hallitukselle.

## 5.1 Toimitusjohtajan palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä osuudesta sekä muuttuvista osuuksista. Kiinteä osuus on toimitusjohtajan vuosipalkka sekä luontaisedut. Toimitusjohtajan palkitsemisen muuttuvia osuuksia voivat olla esimerkiksi lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet. Lisäksi toimitusjohtajan palkitseminen voi koostua muista etuuksista, kuten esimerkiksi vakuutuksista, irtisanomiskorvauksesta ja vapaaehtoisista eläke-etuuksista.

Toimitusjohtajan kokonaispalkkio on riippuvainen Yhtiön suorituksesta Yhtiölle asetettuihin tavoitteisiin nähden. Innofactorin tavoite toimitusjohtajan palkitsemiselle on, että toimitusjohtajan palkitsemisen muuttuvat osuudet muodostavat noin 0–50 % toimitusjohtajan mahdollisesta maksimimaalisesta kokonaispalkkiosta, johon ei kuitenkaan lasketa mahdollista hallituspalkkiota tai johdolle ja henkilöstölle suunnatusta osakeannista mahdollisesti saatavaa etuutta.

## 5.2 Toimitusjohtajan muuttuvan palkitsemisen kuvaus

Toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpohjainen palkitseminen perustuu yhtiön taloudelliseen, tulokselliseen tai muuhun suoriutumiseen, jonka perusteista Yhtiön hallitus päättää. Tällaisia suoriutumisen kriteereitä voivat olla esimerkiksi yhtiön liikevaihdon kasvuun, kannattavuuteen, asiakastyytyväisyyteen ja henkilöstötyytyväisyyteen liittyvät mittarit. Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpohjainen palkitseminen määrittellään Yhtiön hallituksen toimesta vuosittain. Lyhyen ja pitkän aikavälin mittareiksi valitaan sellaisia suoriutumisen kriteerejä, joilla on vaikutus Yhtiön pitkän aikavälin taloudelliseen menestykseen. Yhtiön hallitus voi tilanteen niin vaatiessa tehdä tarvittavia tarkennuksia kannustinjärjestelmiin.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkitseminen perustuu samaan lyhyen aikavälin kannustinpohjaiseen järjestelmään, jota sovelletaan muuhun henkilöstöön. Lyhyen aikavälin kannustimien määräytymisjakso on kalenterivuosi.

## 5.3 Toimitusjohtajan toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Toimitusjohtajan sopimuksen irtisanomisaika on vähintään kuusi kuukautta. Irtisanomisajalta maksetaan palkitsemisen kiinteät korvaukset. Palkitsemisen lyhyen ja pitkän aikavälin osuuksiin sovelletaan kyseessä olevan lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinohjelman ehtoja.

Toimitusjohtajan sopimuksessa voidaan sopia erokorvauksesta, joka maksetaan toimitusjohtajalle, mikäli Yhtiö päättää toimitusjohtajan sopimuksen. Erokorvausta ei makseta, mikäli Yhtiöllä on oikeus purkaa toimitusjohtajan sopimus. Erokorvausta ei makseta tilanteessa, jossa toimitusjohtaja on irtisanonut sopimuksen.

## 5.4 Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Muuttuvien palkitsemisen osien osalta Yhtiöllä on oikeus periä maksetut palkkiot takaisin, mikäli Innofactorin ohjesääntöjä on rikottu tai irtisanomistilanteessa, jossa irtisanominen on tehty henkilöstä johtuvasta syystä.

Yhtiö raportoi vuosittaisessa toimielinten palkitsemisraportissa palkkioiden mahdollisesta takaisinperinnästä.

## 6 Väliaikaista poikkeamista koskevat ehdot

Yhtiöllä on oikeus väliaikaisesti poiketa tästä palkitsemispolitiikasta kokonaan tai osittain Yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Hallitus voi väliaikaisesti poiketa tästä politiikasta uuden toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen nimeämisen yhteydessä tai Yhtiön omistuksessa tai organisaatiossa tapahtuneen oleellisen muutoksen yhteydessä, kuten ostotarjouksen, sulautumisen, jakautumisen tai muun vastaava toimen yhteydessä. Hallitus voi myös poiketa tästä politiikasta, mikäli Yhtiön strategia muuttuu olennaisesti tai mikäli yhtiötä koskeva sääntely muuttuu.

Poikkeamasta raportoidaan tulevassa yhtiökokouksessa, vuosittaisessa palkitsemisraportissa. Mikäli päätettyä poikkeamista ei voida pitää väliaikaisena on Yhtiön päivitettävä palkitsemispolitiikka ja esitettävä päivitetty politiikka seuraavalle yhtiökokoukselle.