

## LOIHDE OYJ:N PALKITSEMISPOLITIikka

### 1. JOHDANTO

Loihde Oyj:n ("Loihde") palkitsemispolitiikassa esitetään periaatteet sekä päätöksentekoprosessit hallituksen ja toimitusjohtajan sekä mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiselle.

Palkitsemispolitiikan tavoitteena on edistää Loihteen liiketoimintastrategian ja pitkän aikavälin kasvun ja kannattavuuden toteuttamista sekä kestävästä omistaja-arvon kasvua. Palkitseminen Loihdeella nojautuu seuraaviin periaatteisiin:

Palkitseminen

- kannustaa Loihteen strategisten tavoitteiden saavuttamiseen
- on kilpailukykyistä ja edistää henkilöstön rekrytointia, sitouttamista ja motivointia
- vahvistaa tavoitteita tukevaa yrityskulttuuria
- on oikeudenmukaista ja vastuullista

Palkitsemispolitiikka on laadittu 1.1.2025 voimaan tulleen Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 mukaisesti. Tämä palkitsemispolitiikka on voimassa Loihteen varsinaiseen yhtiökokoukseen 2029 saakka, ellei hallitus esitä uutta palkitsemispolitiikkaa yhtiökokoukselle aiemmin. Tämä toimielinten palkitsemispolitiikka on käsitelty Loihteen varsinaisessa yhtiökokouksessa 8.5.2025 ja se on saatavilla [yhtiön verkkosivuilla](#) sen soveltamisen ajan.

### 2. PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSIN KUVAUS

Loihteen hallituksen henkilöstövaliokunta valmistelee palkitsemispolitiikan hallitukselle, joka esittää sen yhtiökokoukselle joka neljäs vuosi tai kun siihen on tehty olennaisia muutoksia.

Yhtiökokous tekee neuvoa-antavan päätöksen, kannattaako se esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Osakkeenomistajat eivät voi yhtiökokouksen aikana tehdä palkitsemispolitiikkaan muutosehdotuksia. Hallitus arvioi palkitsemispolitiikan muutostarpeet yhtiökokouksessa esitettyjen kannanottojen perusteella. Mikäli yhtiökokous ei hyväksy hallituksen esittämää palkitsemispolitiikkaa, tarkistettu palkitsemispolitiikka esitetään viimeistään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Hallituksen henkilöstövaliokunta seuraa ja valvoo palkitsemispolitiikan toimivuutta, palkitsemisen kilpailukykyisyyttä sekä sitä, miten hyvin palkitsemispolitiikka edistää yhtiön ja konsernin pitkän aikavälin tavoitteita.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta on yhtiön osakkeenomistajien tai osakkeenomistajien edustajien toimielin, jonka tehtävänä on vuosittain valmistella hallituksen jäsenten valintaa ja palkitsemista koskevat ehdotukset varsinaiselle yhtiökokoukselle ja tarvittaessa ylimääräiselle yhtiökokoukselle. Toimikunnan päätehtävänä on varmistaa, että hallituksella ja sen jäsenillä on yhtiön tarpeita vastaava riittävä asiantuntemus, osaaminen ja kokemus sekä valmistella tätä varten yhtiökokoukselle perustellut ehdotukset.

Yhtiökokous päättää hallituksen palkitsemisesta vuosittain osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksesta. Hallitus päättää toimitusjohtajan ja mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta sekä toimisuhteen keskeisistä ehdoista. Päätökset tehdään yhtiökokoukselle esitetyn, voimassa olevan palkitsemispolitiikan mukaisesti.

Yhtiökokous tai sen valtuuttamana yhtiön hallitus päättää osakkeiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta osana yhtiön johdon tai muun henkilöstön kannustinjärjestelmässä tai muussa palkitsemisessa. Yhtiön hallitus ehdottaa tarvittaessa yhtiökokoukselle valtuutuksen antamista hallitukselle osakepohjaisten palkitsemisjärjestelmien käyttämistä varten. Valtuutusta voidaan ehdottaa annettavaksi sekä olemassa olevien osakkeiden että uusien osakkeiden antamista varten.

Eturistiriitojen välttämiseksi yhtiön toimitusjohtaja tai hänen mahdollinen sijaisensa ei osallistu omaa palkitsemistaan koskevan asian käsittelyyn tai siihen liittyvään päätöksentekoon.

Yhtiökokoukselle esitetään toteutunutta palkitsemista koskeva palkitsemisraportti vuosittain.

### **3. HALLITUKSEN PALKITSEMISEN KUVAUS**

Hallituksen ja hallituksen valiokuntien palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksesta.

Hallituksen jäsenten kiinteä vuosipalkkio vaihtelee riippuen asemasta hallituksessa ja valiokunnissa. Matkakulut korvataan yhtiökokouksen tekemän päätöksen mukaisesti. Hallituksen vuosipalkkiot voidaan maksaa rahana, osakkeina tai niiden yhdistelmänä.

Yhtiökokous päättää osakkeiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta osana hallituksen palkitsemista. Yhtiöllä on ollut hallituksen osakepohjainen palkkiojärjestelmä, jossa hallituksen jäsenet ovat voineet merkitä yhtiön osakkeita enintään puolella vuosipalkkionsa arvosta ja ansaita sitouttamisosakkeita. Järjestelmän viimeinen ansaintajakso ajoittuu vuosille 2023–2025, jonka jälkeen yhtiökokous voi päättää sitouttamisosakkeiden maksamisesta ohjelmaan osallistuneille hallituksen jäsenille.

### **4. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN KUVAUS**

Hallitus päättää Loihteen toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimisopimuksen ehdoista yhtiökokoukselle esitetyn ja voimassa olevan palkitsemispolitiikan puitteissa.

Toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen tulee olla lähtökohtaisesti yhtiön ja sen osakkeenomistajien edun mukaista. Kokonaispalkitseminen tulee olla kilpailukykyinen verrattuna muihin yhtiöihin, jotta osaavia ammattilaisia saadaan houkuteltua ja pidettyä yrityksen palveluksessa.

#### **a. Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet**

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kuukausipalkasta luontoisetuineen, mahdollisista työsuhde-eduista, mahdollisesta henkivakuutuksesta ja mahdollisista suoritusperusteisista lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista. Pitkän aikavälin kannustinohjelman perusteella maksettava palkkio voidaan maksaa rahapalkkion rinnalla myös kokonaan tai osittain osakkeina tai muina osakeperusteisina oikeuksina tai muina arvopapereina. Toimitusjohtajan palkitsemiseen voi kuulua myös erokorvaus.

Toimitusjohtajan kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osien suhteelliset osuudet voivat vaihdella kulloisenkin liiketoimintatilanteen sekä hallituksen asettamien tavoitteiden ja niiden saavuttamisen perusteella.

## **b. Mahdollisen muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteet**

### **1) Lyhyen aikavälin tulospalkkio**

Toimitusjohtajalle voidaan maksaa vuosittain määräytyvä tulospalkkio, joka perustuu yhtiön taloudellisten tai muiden tavoitteiden saavuttamiseen. Hallitus päättää lyhyen aikavälin palkitsemismallin käyttöönotosta, sisällöstä ja tavoitteista.

### **2) Pitkän aikavälin tulospalkkio**

Pitkän aikavälin tulospalkkio on kahden ja viiden vuoden välille asettuvan ansaintajakson ajalle asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta maksettava palkkio, joka perustuu yhtiön pitkän aikavälin taloudellisten tai muiden tavoitteiden saavuttamiseen.

Palkkion tarkoitus on kannustaa toimitusjohtajaa kasvattamaan pitkällä aikavälillä yhtiön omistaja-arvoa ja sitouttaa toimitusjohtajaa yhtiöön. Pitkän aikavälin tulospalkkiojärjestelmä voi olla joko raha- tai osakepohjainen. Hallitus päättää pitkän aikavälin palkitsemismallin käyttöönotosta, sisällöstä ja tavoitteista.

### **3) Pitkän aikavälin ehdollinen osakepalkkio**

Hallitus voi päättää ehdollisen palkitsemismallin käyttöönotosta, sisällöstä ja tavoitteista. Ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän ehtoihin voi sisältyä esimerkiksi toimitusjohtajan toimitusosuuden voimassaolo.

## **c. Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot**

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan toimitusosuuden muista ehdoista. Toimitusjohtajan toimitusosuuden mahdollinen määräaikaisuus, toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaika ja erorahan suurus on sovittu kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa. Niiden periaatteissa ja määrissä sovelletaan tavanomaisia toimitusjohtajien sopimusten ehtoja.

## **d. Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot**

Mikäli toimitusjohtajan palkitsemiseen kuuluu osakeperusteinen kannustinjärjestelmä, sen ehdoissa määritellään osakeperusteiseen palkitsemiseen liittyvät ansainta- ja sitouttamisjaksot sekä mahdolliset osakkeiden luovutusrajoitukset ja muut osakkeisiin/osakepalkkioon liittyvät ehdot.

## **5. VÄLIAIKAISTA POIKKEAMISTA KOSKEVAT EDELLYTYKSET**

Palkitsemispolitiikasta voi poiketa väliaikaisesti, mikäli se on tarpeen yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi, eikä voimassa oleva palkitsemispolitiikka olisi enää tarkoituksenmukainen muuttuneissa olosuhteissa. Voimassa olevasta palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa poikkeuksellisissa olosuhteissa, joissa yhtiön keskeiset toimintaedellytykset ovat palkitsemispolitiikan yhtiökokouskäsittelyn jälkeen muuttuneet. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi hallituksen tai toimitusjohtajan vaihdos, yritysjärjestelyt, kuten fuusio, ostotarjous tai yrityskauppa tai verotuksessa, oikeuskäytännössä tai muussa sääntelyssä tapahtuvat muutokset.

Poikkeaminen voi koskea palkitsemisen kaikkia osia. Yhtiön hallitus arvioi tarpeet palkitsemispolitiikan poikkeamiselle ja päättää poikkeamisesta.

Jos palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, yhtiön on valmisteltava uusi palkitsemispolitiikka, joka käsitellään seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Väliaikainen poikkeaminen tulee selostaa palkitsemisraportissa.

## **6 PALKITSEMISPOLITIIKAN SAATAVILLA PITO**

Loihde pitää voimassa olevan palkitsemispolitiikkansa yleisön saatavilla internetsivuillaan.

Jos yhtiökokous on äänestänyt palkitsemispolitiikasta, esitetään samassa yhteydessä tieto äänestyksen päivämäärästä ja tuloksesta.