

LOIHDE OYJ

Hallituksen osakepohjaisen palkkiojärjestelmän 2020-2027 keskeiset ehdot

Loihde Oyj:n yhtiökokous on kokouksessaan 25.6.2020 päättänyt Yhtiön hallituksen jäsenille suunnattavasta pitkän aikavälin osakepohjaisesta palkkiojärjestelmästä seuraavin ehdoin.

Loihde Oyj:n yhtiökokous on lisäksi kokouksessaan 5.5.2022 päättänyt päivittää näitä ehtoja Yhtiössä tapahtuneiden muutosten johdosta.

1. PALKKIOJÄRJESTELMÄN TARKOITUS JA TOTEUTUSTAPA

Osakepohjainen palkkiojärjestelmä ("Järjestelmä") perustetaan osaksi Loihde Oyj:n ("Yhtiö") hallituksen jäsenten palkitsemiskokonaisuutta. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää osakkeenomistajien ja hallituksen tavoitteet Yhtiön arvon kasvattamiseksi ja liiketoimintastrategian toteuttamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa hallituksen jäsenet Yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen Yhtiön osakkeiden ansaintaan ja arvon kehitykseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Järjestelmässä yhtiön hallituksen jäsenille tarjotaan mahdollisuutta kullakin ansaintajaksolla merkitä osakeannissa Yhtiön osakkeita Yhtiön yhtiökokouksen erikseen päättämien ehtojen mukaisesti ("Osakeanti"). Yhtiökokous päättää osakkeiden antamisesta, tarjottavien osakkeiden merkittävyydestä enimmäismäärästä, osakkeiden merkintähinnasta ja muista Osakeannin ehdoista.

2. KOHDERYHMÄ

Palkkiojärjestelmän kohderyhmänä on Yhtiön hallituksen jäsenet.

Järjestelmän piiriin kuulumisen ei vaikuta Järjestelmän osallistujan työ- tai toimisuhteen ehtoihin, mikäli osallistuja on työ- tai toimisuhteessa Yhtiöön, eikä Järjestelmästä maksettava palkkio ole tällaisessa tilanteessa osa osallistujan työ- tai toimisuhteen tai palkkauksen ehtoja.

3. ANSAINTAJAKSOT

Järjestelmään sisältyy viisi (5) ansaintajaksoa ("Ansaintajakso"), joista ensimmäinen ajoittuu 26.6.2020-31.12.2022.

Järjestelmän muut Ansaintajaksot ajoittuvat kalenterivuosille 2021-2026.

Yhtiökokous päättää Yhtiön osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ("Nimitystoimikunta") ehdotuksesta erikseen kunkin Ansaintajakson sekä kullekin Ansaintajaksolle osallistumaan oikeutetut henkilöt ("Henkilö(t)"). Järjestelmän ansaintajaksoon osallistuvan Henkilön on oltava kyseisen ansaintajakson alkaessa Yhtiön hallituksen jäsen.

Mikäli Yhtiön tilikausi muuttuu ennen Ansaintajakson päättymistä, yhtiökokouksella on oikeus muuttaa Ansaintajaksoa vastaavasti.

4. **OSAKEOMISTUKSEEN PERUSTUVAT SITOUTTAMISOSAKKEET**

Yhtiökokous voi päättää, että tietyn Ansaintajakson jälkeen Henkilöille maksetaan palkkiona osakeomistukseen perustuvia sitouttamisosakkeita ("Sitouttamisosakkeet").

Osakeomistukseen perustuvat Sitouttamisosakkeet määräytyvät Ansaintajakson alussa tai sen aikana toteutetussa Osakeannissa kunkin Järjestelmään osallistumaan oikeutetun Henkilön merkittämien osakkeiden lukumäärän perusteella. Sitouttamisosakkeiden saamisen edellytyksenä on aina vähintään, että Ansaintajaksolle osallistunut Henkilö on palkkion maksuhetkellä hallituksen jäsen. Yhtiökokous voi asettaa Sitouttamisosakkeiden saamiselle myös muita kriteereitä.

Yhtiökokous voi päättää, että henkilöllä on oikeus saada Ansaintajakson päätyttyä yksi vastikkeeton Sitouttamisosake jokaista hänen Osakeannissa merkittämäänsä ja palkkion maksuhetkellä yhä omistamaansa neljää osaketta kohden, mistä vähennetään mahdollinen rahana maksettavan palkkion osuus. Sitouttamisosakkeiden saaminen edellyttää palkkion maksuhetkellä voimassa olevaa hallitusjäsenyyttä.

Sitouttamisosakkeina suoritettava palkkio kultakin Ansaintajaksolta on kertaluontoinen.

Selvyyden vuoksi todetaan, että yhtiökokous ei voi päättää Sitouttamisosakkeiden antamisesta, mikäli tällainen päätös olisi osakeyhtiölain vastainen.

5. **PALKKION MAKSAMINEN**

Järjestelmään perustuvat Sitouttamisosakkeet maksetaan Henkilöille tavoitteellisesti kunkin Ansaintajakson päättymistä seuraavan kuuden kuukauden aikana. Sitouttamisosakkeina maksettavan palkkion maksusta ja maksun ajankohdasta päätetään Yhtiön yhtiökokouksen toimesta.

Palkkio on lähtökohtaisesti tarkoitus maksaa kokonaisuudessaan osakkeina. Yhtiön yhtiökokouksella on kuitenkin oikeus päättää maksaa palkkio osittain tai kokonaan rahana esimerkiksi ennakonpidätyksen osuutta vastaavalta osalta.

Osakkeina maksettava palkkio-osuus kirjataan Evli Pankki Oyj:n järjestelmään avatuille henkilökohtaisille arvo-osuustileille, josta osakkeet on mahdollista siirtää Henkilön ilmoittamalle muulle henkilökohtaiselle arvo-osuustilille.

Henkilö vastaa Järjestelmän mukaisesta palkkiosta johtuvista lain mukaisista veroseuraamuksista ja veronluonteisista maksuista. Yhtiöllä on kuitenkin oikeus käyttää sekä mahdollisen käteis-palkkion osuus, että muu maksettu rahapalkka ennakoperintälain mukaisen ennakonpidätyksen toimittamiseen.

Oikeus palkkioon on henkilökohtainen eikä sitä voi siirtää.

6. **OIKEUDET PALKKIO-OSAKKEISIIN JA LUOVUTUSRAJOITUKSET**

Henkilön arvo-osuustilille kirjattujen osakkeiden tuottamat osakkeenomistajan oikeudet siirtyvät Henkilölle, kun hänet on merkitty osakeyhtiölain 3 luvun 15 §:n mukaiseen Yhtiön osakasluetteloon. Henkilöllä on oikeus saada suoritus Yhtiöstä varoja jaettaessa, mikäli osakkeet on rekisteröity, kirjattu Henkilön arvo-osuustilille ja hänet on merkitty osakasluetteloon viimeistään varojenjakopäätöksessä määrättyä täsmäytyspäivänä.

Hyväksymällä osallistumisensa Järjestelmään kukin Henkilö sitoutuu siihen, että Osakeannissa merkittäviin osakkeisiin kohdistuu luovutusrajoitus Henkilön hallituksen jäsenyyden tai Ansaintajakson päättymiseen saakka, kumpi näistä on aikaisempi.

Lisäksi kukin Henkilö sitoutuu siihen, että kaikkia Henkilön Järjestelmän puitteissa rahaa vastaan merkitsemiä ja palkkiona saamia osakkeita koskee luovutusrajoitus, kunnes kaikkien Henkilön Järjestelmän puitteissa merkitsemien ja saamien osakkeiden käypä arvo vastaa Henkilön voimassa olevaa kalenterivuoden bruttovuosipalkkiotasoa (pois lukien Järjestelmän puitteissa saatavat palkkiot) tai Henkilön hallituksen jäsenyys päättyy, kumpi näistä on aikaisempi. Luovutusrajoitus on kuitenkin bruttovuosipalkkiotasoa vastaavalta osin voimassa niin kauan kuin Henkilö on hallituksen jäsen.

7. OIKEUS PALKKIOON HALLITUKSEN JÄSENYYPÄÄÄ ENNEN PALKKION MAKSUHETKEÄ

Henkilöllä ei ole oikeutta palkkioon, mikäli Henkilön jäsenyys Yhtiön hallituksessa päättyy ennen palkkion maksuhetkeä.

Yhtiökokous voi edellä mainituissa tilanteissa painavasta syystä poikkeuksellisesti päättää, että Henkilölle maksetaan Sitouttamisosakkeina Ansaintajaksolta kertynyt palkkio tai osa siitä. Palkkio voidaan tällöin maksaa myös osittain tai kokonaan rahana.

8. OIKAISUT PALKKION MÄÄRÄÄN ERÄISSÄ ERITYISTAPAUKSISSA

Mahdollisten alla mainittujen ja muiden yritysjärjestelyjen yhteydessä noudatettavista menettelyistä päätetään aina erikseen osana järjestelytoimenpiteitä.

Mikäli Yhtiö päättää tavanomaisesta käytännöstä poiketen jakaa osinkoa tai varoja vapaan oman pääoman rahastosta tai alentaa osakepääomaansa jakamalla osakepääomaa osakkeenomistajille Ansaintajakson alkamisen jälkeen ennen palkkion maksamista, yhtiökokous voi päättää Henkilöille enimmäispalkkion määrän mahdollisesta muuttamisesta siten, että se vastaa Järjestelmässä ansaitun ja maksamattoman palkkion osalta osakkeenomistajan asemaa.

Mikäli Yhtiö Ansaintajakson alkamisen jälkeen ennen palkkion maksamista päättää osakeannista tai optio-oikeuksien tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta siten, että osakkeenomistajilla on merkintäetuoikeus, yhtiökokous voi päättää korottaa enimmäispalkkion määrää.

Yhtiön omien osakkeiden hankkiminen tai lunastaminen tai optio-oikeuksien tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien hankkiminen ei lähtökohtaisesti vaikuta Järjestelmään.

Mikäli ennen palkkion maksamista Ansaintajaksolta Yhtiön osakkeista yli viisikymmentä (50) prosenttia siirtyy uudelle osakkeenomistajalle, tai Yhtiö päättää sulautua sulautuvana yhtiönä toiseen yhtiöön tai kombinaatiofuusiossa muodostuvaan yhtiöön tai päättää jakautua tai luovuttaa liiketoimintansa ("Yritysjärjestely"), yhtiökokouksella on oikeus keskeyttää Järjestelmä ja peruuttaa palkkionmaksu.

9. JÄRJESTELMÄN HALLINNOINTI

Yhtiön yhtiökokous päättää kaikista Järjestelmään liittyvistä seikoista. Nimitystoimikunta voi tehdä yhtiökokoukselle ehdotuksia Järjestelmään liittyen.

Henkilöiden tulee noudattaa Järjestelmän ehtoja. Mikäli Henkilö toimii näiden ehtojen tai määräysten vastaisesti, yhtiökokouksella on oikeus ennen palkkion maksamista peruuttaa hänen palkki-
onsa maksu. Maksettuja palkkioita voidaan periä takaisin, mikäli ne ovat perustuneet selkeään
rikkomukseen Yhtiötä kohtaan tai tarkoitukselliseen Yhtiölle vahingolliseen toimintaan.

Yhtiöllä on yksinomainen oikeus julkistaa Järjestelmään liittyviä tietoja.

10. **JÄRJESTELMÄN EHTOJEN MUUTTAMINEN**

Yhtiökokouksella on yksipuolinen oikeus muuttaa Järjestelmän ehtoja ja myös päättää Järjestelmä.

11. **SOVELLETTAVA LAKI JA RIITAISUUKSIEN RATKAISEMINEN**

Näihin edellä kuvattuihin osakepalkkiojärjestelmän ehtoihin sovelletaan Suomen lakia.

Tästä Järjestelmästä aiheutuvat, neuvotteluteitse ratkaisematta jäävät riidat ratkaistaan lopullisesti
välimiesmenettelyssä yhden välimiehen menettelyssä Keskuskauppakamarin välimiesmenettely-
sääntöjen mukaisesti.