



Merus Power Oyj

TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIikka

1. Johdanto

Tässä Merus Power Oyj:n ("**Merus**" tai "**Yhtiö**") toimielinten palkitsemispolitiikassa ("**Palkitsemispolitiikka**") esitetään Yhtiön yleiset periaatteet sekä päätöksentekoprosessit hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan ("**toimielimet**") palkitsemiselle. Toimitusjohtajaan sovellettavia periaatteita sovelletaan myös mahdolliseen toimitusjohtajan sijaiseen.

Meruksen hallitus on hyväksynyt tämän Palkitsemispolitiikan ja se esitellään varsinaiselle yhtiökokoukselle vuonna 2026. Tämä Palkitsemispolitiikka on voimassa vuoden 2030 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, ellei sitä korvata uudella tai muutetulla versiolla tätä aiemmin. Palkitsemispolitiikka on saatavilla Yhtiön internetsivuilla vähintään sen soveltamisen ajan.

Merus noudattaa palkitsemisessaan seuraavia periaatteita: *kilpailukykyisyys, oikeudenmukaisuus, kannustavuus*. Palkitsemisen tavoitteena on motivoida, houkutella ja sitouttaa kyvykkäitä henkilöitä ja siten myötävaikuttaa omistaja-arvon kehitykseen sekä tukea yhtiötä liiketoimintastrategian ja pitkän aikavälin taloudellisten etujen saavuttamisessa.

2. Päätöksentekoprosessin kuvaus

Yhtiön palkitsemispolitiikka esitellään varsinaisessa yhtiökokouksessa vähintään joka neljäs vuosi ja aina, kun siihen ehdotetaan merkittäviä muutoksia. Yhtiökokous tekee neuvoa-antavan päätöksen siitä, kannattaako se esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Jos yhtiökokous ei kannata esitettyä palkitsemispolitiikkaa, tarkistettu politiikka esitetään viimeistään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Hallitus seuraa Palkitsemispolitiikan toteutumista ja laatii vuosittain palkitsemisraportin. Palkitsemisraportti esitetään vuosittain varsinaisessa yhtiökokouksessa, jonka hyväksymisestä yhtiökokous päättää. Palkitsemisraporttia koskeva yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava.

Palkitsemispolitiikkaan perustuen Meruksen hallitus tai sen mahdollinen valiokunta valmistelee ja päättää toimielinten palkitsemista koskevat asiat. Valmistelussa ja päätöksenteossa noudatetaan osakeyhtiölain hallituksen jäsenen ja toimitusjohtajan esteellisyyttä koskevia säännöksiä sen varmistamiseksi, etteivät toimielimet osallistu omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoon.



Hallitus tai sen mahdollinen valiokunta valmistelee vuosittain yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen jäsenten vallinnasta ja heille maksettavista palkkioista, jonka jälkeen osakkeenomistajat päättävät asiasta yhtiökokouksessa. Lisäksi yhtiökokous tai sen valtuuttamana hallitus päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta, mikäli sellaisia on päätetty palkitsemista koskevien päätösten yhteydessä antaa.

Yhtiön hallitus tai sen mahdollinen valiokunta valmistelee ja hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimisuhteen keskeisistä ehdoista tämän Palkitsemispolitiikan mukaisesti.

3. Hallituksen palkitsemisen kuvaus

Yhtiöjärjestyksen mukaisesti Meruksen hallituksen jäsenten palkkioista päättävät osakkeenomistajat yhtiökokouksessa. Hallituksen jäsenten palkkiot voivat koostua vuosi-, kuukausi- ja/tai kokouskohtaisista palkkioista. Näiden lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan korvaus heille aiheutuneista kohtuullisista matkakuluista. Hallituksen puheenjohtajalle voidaan maksaa korkeampaa palkkiota, joka katsotaan kohtuulliseksi puheenjohtajan rooliin liittyvän suuremman työmäärän vuoksi.

Hallituksen jäsenelle maksetut palkkiot voidaan maksaa rahana tai osittain taikka kokonaan osakkeina, optioina tai muina erityisinä oikeuksina.

4. Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus

Meruksen hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta ja muista toimitusjohtajasopimuksen ehdoista Palkitsemispolitiikan puitteissa. Yhtiön hallitus päättää lisäksi toimitusjohtajan kannustinjärjestelmän periaatteista, joita voidaan soveltaa myös muun johdon palkitsemiseen.

Toimitusjohtajan palkitseminen muodostuu lähtökohtaisesti kiinteästä palkasta ja muuttuvasta palkkiosta, joka voi sisältää tulospalkkioita, kannustimia ja sitouttamisohjelmia. Hallituksen tehtävänä on päättää palkitsemisesta siten, että se parhaiten tukee alussa mainittuja tavoitteita.

a. Kiinteä palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitsemisen kiinteä osuus perustuu kirjalliseen toimitusjohtajasopimukseen ja koostuu kuukausittain maksettavasta rahapalkasta sekä luontoiseduista. Hallitus tarkistaa toimitusjohtajan palkan olosuhteiden edellyttämällä aikavälillä ja arvioi, vastaako se toimitusjohtajan henkilökohtaista kokemustasoa ja osaamista, suoriutumista tehtävässään, markkinatasoa sekä yhtiön menestymistä. Kiinteän palkitsemisen osana toimitusjohtaja voi olla oikeutettu erilaisiin vakuutuksiin, kuten vapaaehtoiseen sairaskuluvakuutukseen, henkivakuutukseen tai eläkevakuutukseen. Toimitusjohtajan luontoisedut perustuvat Yhtiössä voimassa oleviin henkilöstökäytäntöihin.

b. Muuttuva palkitseminen

Toimitusjohtajan muuttuva palkitseminen perustuu mahdollisiin lyhyen ja/tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin, joiden tarkoituksena on tukea strategian toteutumista sekä edistää sitoutumista asettamalla selkeitä ja mitattavissa olevia tavoitteita, joilla on suora vaikutus yhtiön tulokseen taikka liiketoiminnalle asetettujen taloudellisten tai toiminnallisten tavoitteiden saavuttamiseen taikka yhtiön arvon/osakekurssin kehittymiseen.

Hallitus päättää kannustinjärjestelmien käyttöönottamisesta ja niiden sisällöstä sekä tavoitteista.

Mahdolliset lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmistä maksettavat palkkiot voivat yhteensä olla enintään 80 prosenttia toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät voivat olla osakepohjaisia, jolloin niistä maksettavan palkkion enimmäismäärä on rajoitettu osakemäärän perusteella.

Lisäksi hallitus voi yksittäisten onnistumisten tai suoritusten perusteella päättää kertaluonteisten palkkioiden maksamisesta toimitusjohtajalla. Kertaluonteiset palkkiot voivat vuositasona olla suuruudeltaan yhteensä enintään 30 prosenttia toimitusjohtajan vuosipalkasta ja ne voivat olla myös osakepohjaisia.

c. Toimitussuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Toimitusjohtajan toimitussuhteen ehdot määritellään kirjallisesti ja hyväksytään hallituksessa. Toimitusjohtajan toimitussuhteen kesto, irtisanomisaikaa sekä mahdollista erokorvausta koskevat ehdot, mahdolliset eläkejärjestelyihin liittyvät ehdot, samoin kuin mahdolliset muut toimitussuhteen päättymistä koskevat ehdot, sovitaan toimitusjohtajasopimuksessa siten, että ne ovat tämän politiikan mukaisia, vastaavat sopimuksen allekirjoitushetkellä voimassa olevaa markkinakäytäntöä sekä yhtiön tilannetta.

d. Palkittamisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Hallitus voi muuttaa kannustinjärjestelmistä maksettavien palkkioiden määrää ja maksuajankohtaa tai jättää edellä mainitut palkkiot kokonaan maksamatta, mikäli todetaan, että palkkioiden maksaminen vaarantaisi yhtiön liiketoiminnan jatkuvuuden ja taloudellisen aseman.

Hallitus voi myös periä takaisin jo maksetun palkkion tai ansaittujen osakkeiden arvoa vastaavan määrän rahaa, mikäli siihen on perusteita esimerkiksi sen takia, että palkkion maksaminen on perustunut virheellisiin tai harhaanjohtaviin tietoihin tai palkkionsaaja on toiminut säännösten tai Yhtiön toimintaohjeiden vastaisesti. Palkkioita voidaan periä takaisin myös väärinkäytöstilanteissa tai vääristeltyjen tietojen seurauksena.

5. Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa väliaikaisesti, mikäli sen katsotaan olevaan tarpeellista Yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Pitkän aikavälin etua arvioitaessa huomioidaan muun muassa Yhtiön taloudellinen menestys, kilpailukyky sekä omistaja-arvon kehitys.

Mahdollisuus poiketa väliaikaisesti Palkitsemispolitiikasta on tarkoitettu sovellettavaksi vain poikkeuksellisissa olosuhteissa. Tällaisia tilanteita, joissa Meruksen keskeisten toimintaedellytysten katsotaan olevan muuttuneen, ovat mm. seuraavat: toimitusjohtajan vaihdos, erilaiset yritysjärjestelytilanteet sekä muut merkittävät Yhtiön liiketoiminnan muutostilanteet. Poikkeukselliseksi olosuhteiksi voidaan katsoa lisäksi sääntelyssä, kuten verotuksessa tapahtuvat muutokset, jos näiden seurauksena Palkitsemispolitiikan puitteissa tapahtuva palkitseminen ei olisi uuden sääntelyn tai Yhtiön pitkän aikavälin etujen mukaista taikka muutoin tarkoituksenmukaista.

Mahdollinen poikkeaminen Palkitsemispolitiikasta edellyttää huolellista harkintaa. Poikkeamiset Palkitsemispolitiikasta ilmoitetaan avoimesti osakkeenomistajille viimeistään seuraavassa palkitsemisraportissa, joka käsitellään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Jos Palkitsemispolitiikasta poikkeaminen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, Yhtiö valmistelee uuden palkitsemispolitiikan, joka käsitellään seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa.