

ASPOCOMP GROUP OYJ:N OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄN EHDOT 2016

Aspocomp Group Oyj:n hallitus (hallitus) on kokouksessaan 24.2.2016 päättänyt osakepalkkiojärjestelmästä jaksolle 1/2016 - 12/2019 seuraavin ehdoin:

1. Osakepalkkiojärjestelmän tarkoitus

Osakepalkkiojärjestelmä on Aspocomp Group Oyj:n (yhtiö) johtoryhmän jäsenten ja muiden yhtiön tai sen konserniin kuuluvien yhtiöiden avainhenkilöiden (avainhenkilöt) pitkän aikavälin kannustin- ja sitouttamisjärjestelmä. Palkkiojärjestelmällä pyritään yhdistämään omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon pysyväksi nostamiseksi ja sitouttamaan avainhenkilöt pitkäaikaisesti yhtiöön sekä tarjoamaan heille kilpailukykyinen omistukseen ja yrittäjyyteen perustuva palkkiojärjestelmä.

Aspocomp Group Oyj:n toimitusjohtaja ei ole tämän osakepalkkiojärjestelmän 2016 piirissä, hänellä on erillinen kannustinjärjestelmä, hallituksen 15.5.2014 päättämä toimitusjohtajan optio-ohjelma 2014.

2. Osakepalkkiojärjestelmän yleiskuvaus

Osakepalkkiojärjestelmä tarjoaa avainhenkilöille mahdollisuuden saada omistukseensa yhtiön osakkeita (osake) neljältä ansaintajaksolta niille asetettavien tavoitteiden saavuttamisesta. Ansaintajaksot muodostuvat neljästä kalenterivuotta vastaavasta tilikaudesta jaksolla 1/2016 - 12/2019.

Järjestelmän kohteena on alkuvaiheessa noin 20 avainhenkilöä. Hallitus voi päättää uusien avainhenkilöiden ottamisesta järjestelmän piiriin, muutoksista järjestelmän piirissä olevissa avainhenkilöissä sekä heidän vuosittaisen enimmäispalkkionsa. Enimmäispalkkio ilmaistaan osakkeiden kappalemääränä. Lisäksi palkkioon kuuluu rahaosuus, jonka suuruus määräytyy osakepalkkion suuruuden perusteella. Ansaintajaksoille asetettujen tavoitteiden saavuttaminen määrää sen, kuinka suuri osa enimmäispalkkiosta maksetaan avainhenkilöille.

Osakepalkkiojärjestelmästä saatavat osakkeet on omistettava vähintään kolmenkymmenenkuuden (36) kuukauden ajan asianomaisten osakkeiden tultua kirjatuksi avainhenkilön arvo-osuustilille.

3. Kohderyhmä

Kohderyhmään kuuluvat yhtiön johtoryhmän jäsenet (poislukien toimitusjohtaja) sekä muita yhtiön tai sen konserniin kuuluvien yhtiöiden avainhenkilöitä hallituksen päätösten mukaisesti. Hallitus voi päättää uusien henkilöiden ottamisesta järjestelmän piiriin. Mikäli avainhenkilö liittyy kohderyhmään kesken jonkun ansaintajakson, hallitus päättää erikseen tämän vaikutuksesta kyseisen ansaintajakson enimmäispalkkioon ja sen saavuttamisen kriteereihin.

4. Ansaintajaksot

Osakepalkkiojärjestelmässä on neljä (4) yhden tilikauden (1.1.-31.12.) mittaista ansaintajaksoa. Maksettavan palkkion määrä todetaan asetettujen tavoitteiden toteutumisen perusteella ansaintajaksojen päättymisen jälkeen viipymättä kunkin tilikauden tilintarkastetun tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen. Mikäli yhtiön tilikausi muuttuu ennen 31.12.2019, on hallituksella oikeus muuttaa ansaintajaksoja vastaavasti.

5. Enimmäispalkkio

Kunkin ansaintajakson enimmäispalkkio on johtoryhmän jäsenelle 10.000 osaketta ja muille avainhenkilölle 4.000 - 6.000 osaketta. Enimmäispalkkio ilmaistaan osakkeiden kappalemääränä, josta puolet (1/2) maksetaan antamalla tai luovuttamalla osakkeita ja puolet (1/2) osakkeiden arvoa vastaavasta rahasuorituksesta kattamaan palkkiosta syntyvät verot ja veronluontoiset maksut. Osakkeiden

arvo ja sitä vastaava rahasuoritus määritellään osakkeiden avainhenkilön arvo-osuustilille kirjaamispäivän pörssikurssin perusteella. Pörssikurssilla tarkoitetaan kyseisenä päivänä päätettyjen kauppohen kaupankäyntimäärillä painotettua keskikurssia Nasdaq Helsinki Oy:ssä.

6. Ansaintakriteereiden ja tavoiterajojen asettaminen

Hallitus asettaa kullekin ansaintajakson ansaintakriteerit ja niiden tavoiterajat erikseen. Tavoitteet asetetaan kunkin ansaintajakson kalenterivuoden tammikuussa (vuonna 2016 helmikuussa) ja ilmoitetaan avainhenkilöille viipymättä sen jälkeen, kun hallitus on niistä päättänyt. Mikäli yhtiön tilikausi muuttuu ennen 31.12.2019, on hallituksella oikeus muuttaa tavoitteiden asettamisajankohtaa vastaavasti. Hallituksella on lisäksi oikeus muuttaa ansaintakriteereille asetettuja tavoitteita ansaintajakson tapahtuneesta merkittävästä muutoksesta johtuen. Tällainen muutos voi esimerkiksi olla yritysosto tai -myynti, satunnainen luovutusvoitto tai -tappio tai muu seikka, jota ei ansaintakriteereitä asetettaessa voitu ottaa huomioon, mutta joka vaikuttaa olennaisesti ansaintakriteereille asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen.

7. Palkkion maksaminen

Osakepalkkiojärjestelmän kunkin ansaintajakson perusteella ansaitut osakkeet annetaan/luovutetaan ja osakkeisiin liittyvä rahasuoritus maksetaan avainhenkilöille viipymättä kutakin ansaintajaksoa vastaavan tilikauden tilintarkastetun tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen. Palkkion maksaminen edellyttää, että avainhenkilö on kirjallisesti sitoutunut noudattamaan näitä osakepalkkiojärjestelmän ehtoja. Osakepalkkio kirjataan avainhenkilöiden arvo-osuustileille. Rahasuoritus (netto) maksetaan viipymättä osakkeiden arvo-osuustileille kirjaamisen jälkeen. Palkkiosta toimitetaan lain mukainen ennakonpidätys. Yhtiö maksaa palkkiosta aiheutuvat työnantajan sivukulut. Yhtiö maksaa palkkioon mahdollisesti liittyvän varainsiirtoveron, joka on avainhenkilölle veronalaista tuloa. Avainhenkilöt vastaavat itse arvoosuustilinsä kuluista.

8. Osakkeenomistajan oikeudet saatuihin osakkeisiin

Avainhenkilöiden arvo-osuustileille siirrettyjen osakkeiden tuottamat osakkeenomistajan oikeudet siirtyvät tässä järjestelmässä mainituin poikkeuksin avainhenkilölle kirjaushetkellä. Jos annettavat osakkeet ovat uusia, osakasoikeudet syntyvät niiden kaupparekisteriin merkitsemisestä lukien.

9. Edellytys työ- tai toimisuhteen jatkumisesta

Ansaintajakson palkkiota ei makseta avainhenkilölle, jonka työ- tai toimisuhte yhtiöön tai sen konserniin kuuluvaan muuhun yhtiöön (konserniyhtiö) on päättynyt ennen kyseisen ansaintajakson päättymistä, ellei hallitus toisin päättää.

Avainhenkilön on palautettava palkkiona maksetut osakkeet ja rahasuoritukset vastikkeetta yhtiölle, jos hänen työ- tai toimisuhteensa konserniyhtiöön päättyy (i) hänen omasta aloitteestaan muusta syystä kuin lakisääteisen eläkkeelle jäämisen, pysyvän työkyvyttömyyden tai kuoleman johdosta tai (ii) konserniyhtiön aloitteesta työsopimuslain mukaisella henkilöön liittyvällä irtisanomis- tai purkuperusteella kolmenkymmenenkuuden (36) kuukauden kuluessa kyseisten osakkeiden kirjaamisesta avainhenkilön arvo-osuustilille. Muussa tapauksessa avainhenkilö tai hänen kuolinpesänsä saa pitää osakkeet, edellyttäen kuitenkin, että konserniyhtiöllä ei työ- tai toimisuhteen päättyessä ole työsopimuslain mukaista oikeutta irtisanoa tai purkaa työ- tai toimisuhtetta henkilöön liittyviin syihin vedoten. Palautusvelvollisuus koskee myös osakepalkkiojärjestelmässä ansaittujen osakkeiden perusteella mahdollisesti vastikkeetta saatuja osakkeita ja muita arvopapereita. Hallitus voi kuitenkin päättää, että avainhenkilö saa pitää palautusvelvollisuuden kohteena olevat arvopaperit tai osan niistä tai maksetun rahasuorituksen tai osan siitä. Yhtiöllä on oikeus hakea ja saada siirretyksi palautusvelvollisuuden alaiset arvopaperit avainhenkilön arvo-osuustililtä osoittamalleen arvo-osuustilille ilman avainhenkilön suostumusta.

Oikeus palkkioon on henkilökohtainen, ja palkkio maksetaan vain kohderyhmään kuuluvalle avainhenkilölle. Oikeutta palkkioon ei voida luovuttaa. Kuolemantapauksessa mahdollinen palkkio maksetaan avainhenkilön kuolinpesälle.

Työtehtävien muuttuminen Aspocomp-konsernin sisällä ansaintajakson aikana ei vaikuta palkkion saamiseen, ellei yhtiön hallitus toisin päättä.

10. Osakkeiden luovutusrajoitus

Osakepalkkiojärjestelmän perusteella ansaittuja osakkeita ei saa luovuttaa kolmenkymmenenkuuden (36) kuukauden kuluessa kyseisten osakkeiden kirjaamisesta avainhenkilön arvo-osuustilille. Luovutusrajoitus koskee myös osakepalkkiojärjestelmässä ansaittujen osakkeiden perusteella mahdollisesti vastikkeetta saatuja osakkeita ja muita arvopapereita. Hallitus voi erityisen painavasta syystä antaa luvan arvopapereiden luovuttamiseen aikaisemmin.

Yhtiöllä on oikeus hakea osakkeita koskevan luovutusrajoituksen kirjaamista avainhenkilön arvoosuustilille. Yhtiöllä on edelleen oikeus hakea panttaus- tai muun vastaavan rasisitteen kirjausta, jolla varmistutaan tämän osakepalkkiojärjestelmän mukaisten velvoitteiden asianmukainen täyttyminen.

11. Oikaisut eräissä erityistapauksissa

Mikäli yhtiö ansaintajakson alkamisen jälkeen ennen kyseiseltä ansaintajaksolta ansaitun palkkion maksamista päättää osakeannista tai optio-oikeuksien tai muiden yhtiön osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta siten, että osakkeenomistajilla on merkintätuoikeus, hallitus päättää enimmäispalkkion määrän mahdollisesta muuttamisesta siten, että avainhenkilön asema vastaa osakkeenomistajan asemaa.

Mikäli yhtiö päättää jakaa osinkoa tai varoja vapaan oman pääoman rahastosta tai alentaa osakepääomaansa jakamalla osakepääomaa osakkeenomistajille ansaintajakson alkamisen jälkeen ennen kyseiseltä ansaintajaksolta ansaitun palkkion maksamista yhtiön tavanomaisesta käytännöstä poiketen, hallitus päättää enimmäispalkkion määrän mahdollisesta muuttamisesta siten, että avainhenkilön asema vastaa osakkeenomistajan asemaa.

Mikäli yhtiö päättää ansaintajakson alkamisen jälkeen ennen kyseiseltä ansaintajaksolta ansaitun palkkion maksamista sulautua sulautuvana yhtiönä toiseen yhtiöön tai kombinaatiofuusiossa muodostuvaan yhtiöön tai päättää jakautua, tai mikäli jollekin osakkeenomistajista syntyy osakeyhtiölain 18 luvun 1§:n tarkoittama lunastusoikeus ja -velvollisuus kaikkiin yhtiön osakkeisiin sen perusteella, että osakkeenomistajalla on yli 90 % yhtiön osakkeista ja osakkeiden tuottamista äänistä, muunnetaan ansaintakriteerien tavoitetasot vastaamaan siihen mennessä kulunutta ansaintajaksoa ja kyseisen ansaintajakson palkkio muunnetaan rahamääräiseksi kertomalla osakkeiden lukumäärä osakekohtaisella sulautumis- tai jakautumisvastikkeella tai lunastushinnalla. Palkkio maksetaan kokonaan rahana. Näissä tilanteissa järjestelmä lakkaa ja jo palkkiona maksettujen osakkeiden kohdan 10 mukainen luovutusrajoitus päättyy.

Yhtiön omien osakkeiden hankkiminen tai lunastaminen tai optio-oikeuksien tai muiden yhtiön osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien hankkiminen ei vaikuta järjestelmään. Mikäli ansaintajakson alkamisen jälkeen ennen kyseiseltä ansaintajaksolta ansaitun palkkion maksamista yhtiön osakkeiden lukumäärä muuttuu vastikkeetta, muutetaan enimmäispalkkion määrää siten, että enimmäispalkkion osoittaman osakemäärän suhteellinen osuus yhtiön kaikista osakkeista säilyy ennallaan.

Mikäli kohdan 9 mukaisen sitouttamisjakson aikana osakkeista tehdään arvopaperimarkkinalain mukainen ostotarjous, avainhenkilöllä on oikeus osallistua ostotarjoukseen, ja kohdassa 10 tarkoitettu luovutusrajoitus lakkaa ostotarjouksen hyväksyvän avainhenkilön osakkeiden osalta. Mikäli ostotarjousta ei toteuteta, yhtiöllä on oikeus palauttaa kohdassa 10 tarkoitettu luovutusrajoitus.

12. Osakepalkkiojärjestelmän hallinnointi

Hallitus seuraa palkkiojärjestelmää ja päättää kaikista palkkiojärjestelmään liittyvistä seikoista. Hallituksella on oikeus päättää, että yhtiö maksaa palkkion kokonaan tai osaksi rahana käyttäen osakkeen arvona maksuajankohdan mukaista osakekurssia Nasdaq Helsinki Oy:ssä.

13. Osakepalkkiojärjestelmän ehtojen muuttaminen ja palkkiota koskevat erityisehdot

Hallitus voi erityisen painavista syistä muuttaa palkkiojärjestelmän ehtoa kesken ansaintajaksojen. Tällainen syy voi olla esimerkiksi merkittävä muutos konsernirakenteessa, mikä synnyttää epäjatkuvuuskohdan ansaintajaksolle asetettuun tavoitteeseen. Ehtojen muuttaminen tehdään siten, että osakepalkkiojärjestelmään kuuluville avainhenkilöille ei sen johdosta aiheudu perusteetonta etua tai merkittävää haittaa.

Hallituksella on oikeus leikata järjestelmän mukaisia palkkioita tai lykätä palkkioiden maksua yhtiön kannalta parempaan ajankohtaan silloin, kun yhtiöstä riippumattomat olosuhteiden muutokset johtaisivat järjestelmää sovellettaessa yhtiölle haitalliseen tai kohtuuttomaan lopputulokseen.

Hallituksella on oikeus peruuttaa palkkio tai periä takaisin jo maksettuja palkkioita, joihin kohdistuu kohdassa 10 tarkoitettu luovutusrajoitus, kokonaan tai osittain, jos konsernin tilinpäätöstietoja joudutaan muuttamaan ja sillä on vaikutusta palkkion määrään, järjestelmään liittyviä ansaintakriteereitä ja niille asetettuja tavoitteita on manipuloitu tai on toimittu lain tai yhtiön eettisen ohjeiston vastaisesti tai muutoin epäeettisesti.

14. Sovellettava laki ja riitaisuuksien ratkaiseminen

Näihin ehtoihin sovelletaan Suomen lakia. Tästä palkkiojärjestelmästä aiheutuvat riitaisuudet ratkaistaan välimiesmenettelyssä Keskuskauppakamarin välityslautakunnan sääntöjen mukaisesti yhtä välimiestä käyttäen.

Nämä ehdot on laadittu suomen- ja englanninkielellä. Mikäli kieliversioiden välillä on ristiriitaa, noudatetaan suomenkielisiä ehtoja.