

Toimielinten palkitsemisraportti 2019

OPT**MED**

Toimielinten palkitsemisraportti

Tämä palkitsemisraportti on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 palkitsemista koskevien ohjeiden mukaisesti.

Optomed Oyj:llä ("Optomed" tai "yhtiö") ei ole ollut määritettyä palkitsemispolitiikkaa vuonna 2019. Yhtiö listautui Nasdaq Helsingin pörssilistalle joulukuussa 2019, ja soveltuvien säädösten mukaan palkitsemispolitiikka on esitettävä ensimmäisen kerran vuoden 2020 varsinaiselle yhtiökokoukselle. Optomed aikoo noudattaa vuoden 2020 yhtiökokoukselle esitettyä palkitsemispolitiikkaansa neljän vuoden ajan, ellei yhtiökokoukselle sitä ennen esitetä muutettua palkitsemispolitiikkaa.

Optomedin johdon palkkiot koostuvat tällä hetkellä peruspalkasta sekä pitkän aikavälin kannustimista. Pitkän aikavälin kannustin koostuu optio-ohjelmista, joiden tarkoituksena on yhdenmukaistaa osakkeenomistajien ja johdon tavoitteet Yhtiön arvон kasvattamiseksi pitkällä aikavälillä, sitouttaa avainhenkilöitä sekä tarjota heille kilpailukykyisiä palkkiojärjestelmiä, jotka perustuvat yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen. Tämä puolestaan tukee Yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

Seuraavassa taulukossa esitetään hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioiden kehitys verrattuna konsernin työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja konsernin taloudelliseen kehitykseen viideltä edelliseltä tilikaudelta.

| 1 000 euroa | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 ² |
|---|--------|--------|--------|--------|-------------------|
| Hallituksen kokonaispalkkiot ¹ | 26 | | | | |
| Toimitusjohtajan kokonaispalkkiot | 105 | 108 | 195 | 175 | 106 |
| Keskimääräinen työntekijän palkkio ³ | 58 | 53 | 39 | 31 | 30 |
| Konsernin liikevaihto | 14 977 | 12 733 | 6 899 | 6 609 | 6 108 |
| Konsernin käyttökate | -335 | 1 062 | -1 784 | -1 865 | -712 |

¹ Ei sisällä Petri Salosen palkkioita.

² Vuosi 2015 ei ole IFRS:n mukainen vaan noudattaa suomalaista kirjanpitoikäytäntöä (FAS).

³ Yhtiön tilinpäätöksen mukaiset henkilöstökulut jaettuna työntekijöiden määrällä.

1. Hallituksen palkkiot

Osakeyhtiölain mukaan yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista. Lukuun ottamatta sitä, mitä jäljempänä on mainittu Petri Salosesta, hallituksen jäsenille ei ole maksettu palkkioita tilikausilta 2018, 2017 ja 2016. 10.5.2019 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti, että Reijo Tauriaiselle ja Seppo Mäkiselle maksetaan 1 500 euron kuukausittainen palkkio ja että muille hallituksen jäsenille ei makseta palkkioita. Lisäksi varsinainen yhtiökokous päätti, että tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja saa kokouspalkkiona 500 euroa jokaiselta tarkastusvaliokunnan kokoukselta.

Yhtiö on nimittänyt Petri Salosen konsultiksi tukemaan Yhtiötä tietyissä yritysjärjestelyihin liittyvissä asioissa ja listautumisprosessissa. Tästä toimesta Petri Saloselle on maksettu kuukausittainen 7 000 euron konsultointipalkkio marraskuusta 2018 lähtien. Aikaisemmin Petri Salonen toimi konsulttina Yhtiölle muun muassa yritysjärjestelyihin, rahoitukseen sekä yrityksen prosessien ja myynnin kehittämiseen liittyen, ja hänelle maksettiin kuukausittainen 1 500 euron konsultointipalkkio 1.1.2017 ja 17.8.2017 välisenä aikana, jonka jälkeen palkkio korotettiin 5 000 euroon marraskuuhun 2018 asti. Vuonna 2019 Petri Saloselle maksetut palkkiot olivat yhteensä 84 000 euroa. Lisäksi hänelle maksettiin 14 000 euroa korvauksena matka- ja muista kuluista.

Hallituksen jäsenet eivät kuulu Yhtiön kannustinjärjestelmien piiriin, eikä hallituksen jäsenille ole annettu tai myönnetty palkkiona Yhtiön osakkeita tai optio-oikeuksia tai muita erityisiä oikeuksia.

Hallituksen jäsenille ei ole myönnetty eläke-etuuksia. Petri Salonen on kuitenkin oikeutettu lakisääteiseen työeläkkeeseen toiminnastaan Yhtiön konsulttina.

2. Toimitusjohtajan palkitseminen

Yhtiön toimitusjohtajan palkkio muodostuu 8 500 euron kiinteästä kuukausipalkasta, tavanomaisista luontoiseduista ja pitkän aikavälin kannustimena myönnetyistä optioista. Muita kannustinjärjestelmiä ei ollut käytössä vuonna 2019. Yhtiön toimitusjohtaja Seppo Kopsala on myös yhtiön suuri osakkeenomistaja, joten toimitusjohtajan ja Yhtiön intressit ovat yhtenäisiä suhteessa Yhtiön osakkeen arvon kehitykseen.

Seuraavassa taulukossa esitetään toimitusjohtajalle tilikausilta 2019, 2018, 2017 ja 2016 maksetut palkkiot ja edut:

| 1 000 euroa | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|
| Palkat, palkkiot ja etuudet | 105 | 108 | 109 | 127 |
| Osakeperusteiset maksut | | | 86 | 48 |
| Eläkemaksut | | | | |
| Yhteensä | 105 | 108 | 195 | 175 |

Tilikaudella 2019 palkitseminen on koostunut täysin kiinteästä palkitsemisesta. Lisäksi Seppo Kopsalalla on 60 000 optiota joista 40 000 on annettu optio-ohjelma 2015 ja 20 000 optio-ohjelma 2017 alla. Optioiden merkintähinnat ovat 3,5 euroa ja merkintäaika 1.7.2020–1.7.2024. Optiot menetetään ja ne siirtyvät takaisin yhtiölle automaattisesti ilman vastiketta, mikäli optionhaltijan työ- tai palvelussuhde Konserniin päättyy mistä tahansa syystä, tai mikäli Konserniin konsulttisuhteessa olevan optionhaltijan konsulttisolimus päättyy mistä tahansa syystä, ellei hallitus päätä poiketa tästä pääsäännöstä.

Optomed tarjoaa toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle lakisääteisen työeläkkeen. Toimitusjohtajan nykyinen eläkeikä on Suomen työntekijän eläkelain mukainen. Toimitusjohtajan sopimuksen voi irtisanoa toimitusjohtaja tai Optomed kuuden kuukauden irtisanomisajalla. Jos Yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan sopimuksen, tulee Yhtiön maksaa toimitusjohtajalle erokorvauksena hänen kuuden kuukauden palkkaansa vastaava summa. Erokorvausta ei tarvitse maksaa, mikäli toimitusjohtajan sopimus päätetään toimitusjohtajan merkittävän sopimusrikkomuksen tai työsopimuslain (55/2001, muutoksineen) 7 luvun 2 pykälän tai 8 luvun 1 tai 3 pykälässä määritetyn perusteen nojalla.