

**Optomed Oyj**  
-  
**Palkitsemispolitiikka**

## SISÄLLYS

1. JOHDANTO .....	3
2. PALKITSEMINEN OPTOMEDISSÄ .....	3
3. PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS .....	3
4. HALLITUKSEN PALKITSEMINEN .....	4
5. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN .....	4
5.1. Palkitsemisen osatekijät .....	4
5.2. Palkkion pienentäminen ja takaisinperintä .....	7
5.3. Irtisanomisaika ja erokorvaus .....	8
6. ERITYISTILANTEET .....	8

## 1. JOHDANTO

Tässä palkitsemispolitiikassa (Palkitsemispolitiikka) on kuvattu Optomed Oyj:n (Optomed tai yhtiö) hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet ja päätöksentekojärjestys.

Palkitsemispolitiikka on valmisteltu osakeyhtiölain, arvopaperimarkkinalain, osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista annetun valtioneuvoston asetuksen ja hallinnointikoodin 2020 vaatimusten mukaisesti.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta on valmistellut Palkitsemispolitiikan ja hallitus on hyväksynyt Palkitsemispolitiikan esitettäväksi ja vahvistettavaksi 10.5.2024 pidettävässä varsinaisessa yhtiökokouksessa. Palkitsemispolitiikkaan ei esitetä merkittäviä muutoksia. Palkitsemisen päätöksentekoa koskevaa kuvausta esitetään täsmennettäväksi. Lisäksi toimitusjohtajan muuttuvaa palkitsemisen kuvausta esitetään kuvattavaksi aiempaa havainnollisemmin. Edeltävä politiikka vahvistettiin yhtiökokouksen toimesta 11.6.2020. Palkitsemispolitiikkaa koskeva yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava. Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle joka neljäs vuosi, ellei yhtiökokoukselle sitä ennen esitetä muutettua palkitsemispolitiikkaa. Palkitsemispolitiikkaan voidaan tehdä teknisluontoisia muutoksia esimerkiksi lakisäätöiden, muutoin sääntelyyn perustuvien, verotuksellisten tai hallinnollisten syiden vuoksi ilman, että muutettua palkitsemispolitiikkaa esitetään yhtiökokoukselle.

Toimitusjohtaja tai työsuhteessa olevat hallituksen jäsenet eivät osallistu Palkitsemispolitiikan valmisteluun. Yksityiskohtaiset tiedot hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan toteutuneesta palkitsemisesta julkistetaan vuosittaisissa palkitsemisraporteissa, jotka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöstä varten.

Kaikkia Optomedin osakkeenomistajia kannustetaan osallistumaan yhtiökokoukseen ilmaistakseen näkemyksensä Optomedin palkitsemisperiaatteista ja Palkitsemispolitiikasta. Optomed toivoo kaikenlaista palautetta Palkitsemispolitiikasta ja sen implementoinnista.

## 2. PALKITSEMISEN OPTOMEDISSÄ

Palkitsemispolitiikan tavoitteena on edistää Optomedin pitkän aikavälin taloudellista suoriutumista ja kestävää omistaja-arvon luomista palkkaamalla, sitouttamalla ja motivoimalla ylintä johtoa toteuttamaan yhtiön strategiaa kaikkien sidosryhmien etujen mukaisesti. Palkitsemispolitiikan ensisijaisena tavoitteena on varmistaa, että Optomed noudattaa suoritusperusteista palkitsemista, joka palkitsee strategian toteuttamisesta yksinkertaisella, avoimella ja ymmärrettävällä tavalla. Palkitsemispolitiikka pyrkii tukemaan Optomedin johtamiseen sopivien henkilöiden palkkaamista, sitouttamista ja motivoimista.

Toimitusjohtajaan sovelletaan pääsääntöisesti samoja palkitsemisperiaatteita ja -käytäntöjä kuin yhtiön muuhun henkilöstöön, mutta toimitusjohtajan toimen erityinen luonne ja siihen liittyvät vaatimukset ja vastuut huomioiden toimitusjohtajan palkitseminen voi ajoittain sisältää osatekijöitä, jotka eroavat muun henkilöstön palkitsemisesta. Yhtiön henkilöstön ja hallituksen jäsenten palkitseminen on järjestetty erikseen. Yhtiön hallitukseen liittyvät palkitsemisperiaatteet ja -käytännöt on kuvattu kappaleessa hallituksen palkitseminen.

## 3. PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS

Politiikan toteutuksen valvonta

Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee Palkitsemispolitiikan ja hallitus hyväksyy sen esiteltäväksi varsinaiselle yhtiökokoukselle. Hallituksen palkitsemisvaliokunta arvioi Palkitsemispolitiikan asianmukaisuuden vähintään vuosittain. Hallitus seuraa Optomedin palkitsemiskäytäntöjä varmistaakseen, että ne ovat Palkitsemispolitiikan mukaiset.

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta palkitsemispolitiikan rajoissa. Kolmen suurimman osakkeenomistajan edustajista koostuva osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee ehdotukset hallituksen kaikkien jäsenten palkitsemiseksi.

Yhtiökokous voi myös päättää osakkeiden maksamisesta toimitusjohtajalle ja myöntää hallitukselle osakeperusteisia (osakkeita, optioita ja muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia) valtuutuksia käytettäväksi kannuste- tai muihin tarkoituksiin. Tällaisia valtuutuksia koskevat ehdotukset valmistelee hallitus.

Hallitus nimittää toimitusjohtajan ja päättää toimitusjohtajan toimisopimuksesta. Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee ehdotuksen sopimuksesta. Toimitusjohtaja tai muu yhtiön johtoryhmään kuuluva henkilö ei saa olla palkitsemisvaliokunnan jäsen. Hallitus päättää myös toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta vuosittain tämän Palkitsemispolitiikan puitteissa. Ehdotuksen toimitusjohtajan palkitsemisesta valmistelee hallituksen palkitsemisvaliokunta. Toimitusjohtaja ei saa olla minkään hallituksen valiokunnan jäsen eikä osallistua oman palkitsemisensa valmisteluun tai sitä koskevaan päätöksentekoon.

#### **4. HALLITUKSEN PALKITSEMINEN**

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta palkitsemispolitiikan rajoissa. Ehdotuksen hallituksen jäsenten palkitsemiseksi valmistelee osakkeenomistajien nimitystoimikunta. Hallituksen palkitsemista koskevan päätöksen lähtökohtana on varmistaa, että palkitseminen vastaa pätevyyttä ja työmäärää, jotka vaaditaan hallituksen jäseniltä täyttämään velvoitteensa. Edistääkseen hallituksen osakeomistusta yhtiössä varsinainen yhtiökokous voi päättää maksaa osan hallituksen palkkioista yhtiön osakkeina.

Jotta hallituksen jäsenet ovat riippumattomia velvollisuuksiensa täyttämässä, he eivät osallistu suoritusperusteisiin tai muihin samoihin palkitsemis- tai kannustinjärjestelmiin kuin toimiva johto. Mikäli hallituksen jäsen on työ-, konsultti- tai toimisuhteessa yhtiöön, tätä koskevat sopimukset tehdään tavanomaisen liiketoiminnan puitteissa ja tavanomaisin markkinaehdoin sekä arvioidaan yhtiön tarkastusvaliokunnan toimesta. Asianomainen hallituksen jäsen ei osallistu sopimuksia koskevaan valmisteluun tai päätöksentekoon. Työ-, konsultti- tai toimisuhteiden sopimusten keskeiset ehdot esitetään yhtiön vuosittaisessa palkitsemisraportoinnissa.

#### **5. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN**

Toimitusjohtajan palkitsemisen tavoitteena on ohjata yhtiön strategisten tavoitteiden toteuttamista ja palkita tavoitteiden saavuttamisesta, ja sitä kautta edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja omistaja-arvon suotuisaa kehitystä.

#### **6. Palkitsemisen osatekijät**

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteistä osatekijöistä, kuten peruspalkasta ja luontoisetuuksista, muuttuvista osatekijöistä, kuten lyhyen ja pitkäaikavälin kannustimista, ja mahdollisista muista Palkitsemispolitiikan mukaisista osatekijöistä.

Merkittävä osuus toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen teoreettisesta enimmäismäärästä voi perustua muuttuviin osatekijöihin ja niiden perusteella mahdollisesti maksettavat palkkiot ovat riippuvaisia ennalta määriteltyjen suoritusmittarien saavuttamisesta. Tarkka kiinteän palkitsemisen osuus suhteessa muuttuvaan palkitsemiseen ja tarkka lyhyen aikavälin palkitsemisen osuus suhteessa pitkän aikavälin palkitsemiseen asetetaan riippuen yhtiön liiketoimintatilanteesta ja strategisista tavoitteista palkitsemisesta päätettäessä, jotta varmistetaan, että palkitsemisen rakenne pysyy tarkoituksenmukaisena.

Seuraavan sivun taulukossa on tiivistetty toimitusjohtajan palkitsemisen mahdolliset osatekijät.

OSATEKIJÄ	TARKOITUS JA YHTEYS STRATEGIAAN	KUVAUS
<b>PERUSPALKKA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarkoituksena on palkata ja sitouttaa korkeatasoista johtoa yhtiön strategisten suunnitelmien toteuttamiseen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peruspalkka sisältää verotettavat luontoisetuudet, kuten esimerkiksi auto- ja puhelinetu.</li> <li>Peruspalkka tarkistetaan tyypillisesti vuosittain osana toimitusjohtajan kokonaispalkitsemista.</li> <li>Hallitus voi peruspalkkaa tarkistaessaan ottaa huomioon eri tekijöitä, kuten esimerkiksi vertailukelpoiset markkinatiedot, yhtiön ja henkilön suoriutumisen sekä toimitusjohtajan toimen laaja-alaisuuden ja kompleksisuuden.</li> </ul>
<b>LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTIN (STI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarkoituksena on ohjata, kannustaa ja palkita suoriutumista suhteessa vuosittain asetettaviin suoritusmittareihin, jotka tukevat yhtiön strategisten tavoitteiden täytäntöönpanoa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintamahdollisuus asetetaan markkinakilpailukykyiselle tasolle. Mikäli kannustinjärjestelmälle asetettujen suoritusmittareiden tulos on hyvä tai erinomainen, toimitusjohtajan ansainta järjestelmän kautta voi muodostaa merkittävän osan hänen kokonaiskompensaatiostaan.</li> <li>Hallituksen asettamat suoritusmittarit, painotukset ja tavoitteet valitaan vuosittain varmistukseksi niiden tukevan yhtiön lyhyen aikavälin liiketoimintastrategiaa. Nämä voivat vaihdella vuosittain heijastaakseen liiketoiminnan painopisteitä ja sisältävät yleensä tasapainon yhtiön taloudellisten suoritusmittareiden (kuten kannattavuus, kassavirta tai liikevaihto) ja ei-taloudellisten mittareiden välillä, kuten esimerkiksi turvallisuus tai muut ympäristö-, sosiaali- tai hallintomittarit, edellyttäen että kunkin vuoden enemmistö painotuksesta on taloudellisten suoritusmittareiden puolella. Suoritusmittareiden yksityiskohtat ja niiden tuki lyhyen aikavälin strategialle kuvataan vuosittaisessa palkitsemisraportissa.</li> <li>Palkkio maksetaan suorituskakson päätyttyä saavutetun suorituksen perusteella. Hallitus arvioi suoritusta lopullisen maksutason määrittämiseksi ja määrittää sen, kuinka hyvin kukin tavoite on saavutettu.</li> <li>Ansaintakriteerin perusteella ei makseta palkkiota, jos kyseisen ansaintakriteerin vähimmäistasoa ei saavuteta.</li> <li>Hallitus voi harkintansa mukaan tarkistaa lyhyen aikavälin kannustepalkkio-ohjelman ehtoja tai ohjelman perusteella maksettavaa palkkiota.</li> </ul>
<b>PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTIN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarkoituksena on sitouttaa avainhenkilö sekä ohjata, kannustaa ja palkita kestävästä pitkän aikavälin suoriutumista ja omistaja-arvon kasvattamista pitkällä aikavälillä yhtiön strategian mukaisesti.</li> <li>Tarkoituksena on yhtenäistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toimitusjohtajalla voi olla rakenteeltaan erilaisia pitkän aikavälin kannustin- ja sitouttamisjärjestelmiä, kuten esimerkiksi suoriteperusteisia osakepalkkiojärjestelmiä, yhtiön osakkeeseen oikeuttavia erityisiä oikeuksia (optio-oikeuksia), toimitusjohtajan omaa sijoitusta yhtiön osakkeisiin edellyttäviä järjestelmiä, aikaan ja toimitusjohtajan jatkumiseen sidottuja osakepalkkiojärjestelmiä tai muita hallituksen päättämiä järjestelmiä.</li> <li>Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät sisältävät kestoltaan hallituksen määrittämiä ansainta- tai ohjelmajaksoja, tyypillisesti kolme vuotta.</li> <li>Palkkion maksaminen riippuu toimitusjohtajan jatkumisesta sekä suoriteperusteisissa kannustinjärjestelmissä lisäksi hallituksen asettamien suoritustavoitteiden saavuttamisesta.</li> <li>Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintamahdollisuus asetetaan markkinakilpailukykyiselle tasolle. Mikäli järjestelmälle asetettujen suoritusmittareiden tulos on hyvä tai erinomainen, toimitusjohtajan ansainta sen kautta voi muodostaa merkittävän osan hänen kokonaiskompensaatiostaan.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Hallituksen asettamat suoritusmittarit, painotukset ja tavoitteet näille valituille mittareille määritetään jokaiselle alkavalle pitkän aikavälin kannustinjärjestelmälle varmistaakseen, että ne jatkavat yhtiön pitkän aikavälin strategian tukemista. Suoritusmittarit voivat sisältää, mutta eivät rajoitu, taloudellisia ja osakekurssiin liittyviä mittareita sekä ei-taloudellisia ja ESG-mittareita. Suoritusmittareiden yksityiskohdat kullekin vuodelle ja niiden tuki pitkän aikavälin strategialle selostetaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa.</li> <li>Hallitus arvioi suoritusta ja määrittää sen, kuinka hyvin kunkin tavoitteen on saavutettu, lopullisen maksutason määrittämiseksi. Ei maksua metriikkaan perustuen, jos kyseisen metriikan kynnyksarvoa ei saavuteta.</li> <li>Hallitus voi harkintansa mukaan tarkistaa kannustepalkkio-ohjelman ehtoja tai ohjelman perusteella maksettavaa palkkiota. Mahdollinen palkkio voidaan maksaa osittain rahana.</li> </ul>
<b>ELÄKE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarkoituksena on tarjota kilpailukykyinen ja markkinakäytännön mukainen eläkejärjestely.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eläkejärjestelyt on suunniteltu soveltuvan lainsäädännön ja relevantin markkinakäytännön mukaisesti.</li> <li>Yhtiö voi tarjota mahdollisuuden osallistua lakisääteistä eläkettä täydentävään vapaaehtoiseen maksu- ja/tai etuusperusteiseen lisäeläkejärjestelyyn.</li> </ul>
<b>MUUT EDUT JA KERTALUONTEISET KORVAUKSET</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarkoituksena on tarjota toimitusjohtajalle kilpailukykyisellä tasolla olevia etuja sekä avustaa häntä tehtäviensä suorittamisessa ja tukea rekrytointia ja sitouttamista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Muita taloudellisia etuuksia tarjotaan soveltuvan markkinakäytännön mukaisesti. Näihin etuuksiin voi kuulua esimerkiksi lisävakuutuksia, kuten sairaus-, henki-, työkyvyttömyys-, matka- ja tapaturmavakuutus, ja muita kertaluonteisia korvauksia, joita voivat olla esimerkiksi poikkeuksellisen hyvästä suorituksesta maksettava kertaluonteinen palkkio.</li> <li>Muita lisäetuja ja korvauksia voidaan tarjota tietyissä tilanteissa, kuten muuton tai kansainvälisen tehtävän yhteydessä yhtiön kansainvälisten liikkuvuusohjeiden mukaisesti.</li> <li>Toimitusjohtaja voi myös olla oikeutettu osallistumaan muihin henkilöstölle mahdollisesti aika ajoin tarjottaviin etuusjärjestelyihin.</li> </ul>
<b>OSAKEOMISTUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarkoituksena on varmistaa toimitusjohtajan ja yhtiön osakkeenomistajien tavoitteiden vahva yhdistäminen pitkällä aikavälillä. Toimitusjohtajan merkittävän osakeomistuksen lisäämistä pidetään tärkeänä, koska se edelleen yhdistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien tavoitteita.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hallitus päättää toimitusjohtajan osakeomistuksen pitkän aikavälin tavoitteesta.</li> </ul>

## 7. Palkkion pienentäminen ja takaisinperintä

Toimitusjohtajaa koskee palkkion mahdollinen pienentäminen erityistilanteissa. Hallituksella on oikeus lisätä tai alentaa palkkion määrää, jos se katsoo, että edellisenä tilikautena ehdollisesti allokoitu muuttuva palkitsemiselementti johtaisi kohtuuttomaan tulokseen poikkeuksellisista olosuhteista johtuen sinä ajanjaksona, jona etukäteen määritellyt ansaintakriteerien tavoitteet on saavutettu tai olisi saavutettu.

Poikkeuksellisissa olosuhteissa hallituksella on oikeus harkintansa mukaan muuttaa sekä lyhyen että pitkän aikavälin suoriteperusteisen kannustimen määrää ja palkkion maksuajankohtaa.

Lisäksi hallitus voi periä takaisin toimitusjohtajalta muuttuvia palkkioita väärinkäytöstilanteessa tai vääristelyjen taloudellisten tai muiden tietojen seurauksena.

## 8. Irtisanomisaika ja erokorvaus

Jos toimitusjohtajan johtajasopimus päättyy, maksettava korvaus määritetään paikallista lainsäädäntöä, maakohtaisia menettelytapoja, sopimusvelvoitteita ja kannustin -ja etuusjärjestelmien ehtoja koskevan oikeudellisen harkinnan mukaisesti.

Toimitusjohtajan palvelusopimuksen irtisanomisaika määrätään siten, että se noudattaa kyseisen sopimuksen solmimishetkellä vallitsevia markkinakäytäntöjä. Lisäksi mahdollinen kiinteä palkka irtisanomisajan aikana ja mahdollinen erokorvaus määrätään niin, että ne noudattavat kyseisen toimitusjohtajan palvelusopimuksen solmimishetkellä vallitsevia markkinakäytäntöjä.

## 9. ERITYISTILANTEET

Optomedin ja sen osakkeenomistajien edun mukaista on, että hallitus pystyy reagoimaan odottamattomiin tilanteisiin poikkeamalla väliaikaisesti tietyistä Palkitsemispolitiikassa määritellyistä periaatteista. Hallitus voi päättää poiketa Palkitsemispolitiikasta huolellisen harkinnan jälkeen seuraavissa tilanteissa:

- Uuden toimitusjohtajan nimittäminen;
- Väliaikaisen toimitusjohtajan nimittäminen;
- Merkittävä sulautuminen, yrityskauppa, jakautuminen tai muu yritysjärjestely;
- Merkittävä muutos yhtiön strategiassa;
- Välittömät ulkoisista tekijöistä johtuvat sitouttamistarpeet; tai
- Muutokset lainsäädännössä, sääntelyssä, verotuksessa tai muut vastaavat tilanteet.

Muutokset voivat koskea palkitsemiselementtejä, johtajasopimukseen sovellettavia muita keskeisiä ehtoja ja kannustinjärjestelmien rakenteita, kannustininstrumentteja ja -mekanismeja sekä kannustinjärjestelmien aikajänteitä, ansaintakriteereitä ja ansaintamahdollisuuksia sen mukaan mitä katsotaan välttämättömäksi, jotta voidaan varmistaa yhtiön omistaja-arvon kehitys pitkällä aikavälillä. Palkitsemispolitiikasta poikkeamisesta ilmoitetaan avoimesti yhtiön osakkeenomistajille viimeistään sen vuoden palkitsemisraportissa, jolloin poikkeamisen tarve ilmeni. Jos Palkitsemispolitiikasta poikkeamisen katsotaan jatkuneen niin pitkään, että sitä ei voida pitää väliaikaisena, päivitetty palkitsemispolitiikka tulee esittää varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvonantavan päätöksen tekemistä varten.