

Nightingale Health Oyj:n palkitsemispolitiikka

1 JOHDANTO

Tässä palkitsemispolitiikassa ("**Politiikka**") esitetään Nightingale Health Oyj:n ("**Nightingale**" tai "**Yhtiö**") hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen viitekehys. Tätä Politiikkaa sovelletaan myös toimitusjohtajan sijaiseen, mikäli sellainen nimitetään Yhtiölle. Tässä Politiikassa esitetään hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen ja toimisopimusten keskeisten ehtojen periaatteet ja päätöksentekoprosessit.

Yhtiön palkitsemisperiaatteet koskevat Yhtiön koko henkilöstöä. Palkitsemisen läpinäkyvyys, markkinalähtöisyys sekä hyvästä (sekä yksilön että Yhtiön) suorituksesta palkitseminen ovat keskeisiä periaatteita palkitsemisessa.

Politiikka kuvaa Yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista. Yhtiön palkitsemispolitiikan tavoitteena on kannustaa ja palkita johtoa Yhtiön kulloisenkin strategian mukaisesta toiminnasta ja asetettujen sääntöjen noudattamisesta sekä motivoida ponnistelemaan Yhtiön menestyksen eteen.

Yhtiön palkitseminen tukee Yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamista, kannattavuutta sekä osakasarvon kasvua.

Toimiva ja kilpailukykyinen palkitseminen on olennainen väline kyvykkään hallituksen ja johdon saamiseksi Yhtiöön, mikä puolestaan edistää Yhtiön taloudellista menestystä ja hyvän hallinnoinnin toteuttamista.

Yhtiön henkilöstön palkitseminen perustuu kokonaispalkitsemiseen, joka voi sisältää muun muassa muuttuvia ja kiinteitä palkitsemismuotoja sekä työsuhte-etuuksia. Palkitsemisperiaatteiden mukainen henkilöstön palkitseminen voi koostua seuraavista osista:

- Peruspalkka ja työsuhte-etuudet, jotka noudattavat paikallisia markkinakäytäntöjä, lakeja ja määräyksiä;
- Henkilöstölle suunnatut osake- tai optioperusteiset kannustinohjelmat, joissa oikeuden syntyminen perustuu aikaan;
- Henkilöstölle suunnatut optio-ohjelmat, joissa oikeuden syntyminen perustuu yrityksen arvonnousuun tai muuhun asetettuun tavoitteeseen;
- Ylimmälle johdolle ja hallituksen jäsenille suunnatut optio-ohjelmat, joissa oikeuden syntyminen perustuu aikaan, yrityksen arvonnousuun tai muuhun asetettuun tavoitteeseen; sekä
- Suoritusperusteinen bonusjärjestelmä.



2 PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSI

Yhtiön palkitsemista koskevia periaatteita ja linjauksia käsitellään Yhtiön hallituksessa. Yhtiöllä ei ole palkitsemisjärjestelmän hallinnointia varten hallituksen nimeämää palkitsemisvaliokuntaa. Sitä ei ole katsottu tarpeelliseksi ottaen huomioon yhtiön toiminnan laatu ja laajuus.

Hallitus seuraa ja valvoo palkitsemispolitiikan toimivuutta, palkitsemisen kilpailukykyä sekä sitä, miten palkitsemispolitiikka edistää Yhtiön ja konsernin pitkäjänteisiä tavoitteita ja esittää tarvittaessa yhtiökokoukselle muutoksia Yhtiön palkitsemispolitiikkaan.

Hallitus valvoo ja esittää palkitsemispolitiikan ja siihen tehtävät olennaiset muutokset yhtiökokoukselle tarvittaessa, mutta vähintään neljän vuoden välein. Yhtiökokous päättää, kannattaako se esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava. Osakkeenomistajat eivät voi ehdottaa muutoksia palkitsemispolitiikkaan.

Jos yhtiökokouksen enemmistö vastustaa esitettyä palkitsemispolitiikkaa, tarkistettu palkitsemispolitiikka on esitettävä yhtiökokoukselle viimeistään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Tässä tapauksessa hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen on perustuttava siihen alustavaan palkitsemispolitiikkaan, joka on esitetty yhtiökokoukselle, kunnes tarkistettu palkitsemispolitiikka on käsitelty yhtiökokouksessa.

Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemista koskevan ehdotuksen sekä muiden kannustinjärjestelmien valmistelu on osoitettu hallituksen tehtäväksi.

Hallitus valvoo vuosittain palkitsemispolitiikan täytäntöönpanoa ja ehdottaa tarvittaessa toimenpiteitä sen toimeenpanon varmistamiseksi.

Palkitsemispolitiikkaa muutettaessa hallitus selostaa olennaiset muutokset. Lisäksi hallitus selostaa, miten uudessa palkitsemispolitiikassa on otettu huomioon yhtiökokouksen päätös edellisestä palkitsemispolitiikasta sekä edellisen Politiikan hyväksymisen jälkeen yhtiökokouksessa palkitsemisraporttien käsittelyn yhteydessä esitetyt kannanotot.

Yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen palkitsemisesta hallituksen laatiman ehdotuksen perusteella. Hallituksen jäsenten palkitsemispäätös perustuu yhtiökokoukselle esitettyyn palkitsemispolitiikkaan.

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta palkitsemispolitiikan mukaisesti. Tarvittaessa hallitus valmistelee palkitsemiseen liittyvät päätöksensä ulkopuolisten itsenäisten asiantuntijoiden avustuksella.

Yhtiökokous tai sen valtuuttamana Yhtiön hallitus päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta.



Silloin, kun osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia annetaan hallituksen jäsenille tai toimitusjohtajalle osana palkitsemista, tämän on tapahduttava yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan puitteissa.

Yhtiön toimitusjohtaja vastaa kannustinjärjestelmien täytäntöönpanosta palkitsemispolitiikan ja hallituksen päätösten mukaisesti, ja Yhtiön talousjohtaja (CFO) vastaa kannustinjärjestelmistä aiheutuvien kustannuksien arvioinnista.

3 HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan hallituksen tekemän ehdotuksen perusteella.

Päätöksen hallituksen jäsenten palkitsemisesta on perustuttava yhtiökokoukselle esitettyyn ja voimassa olevaan palkitsemispolitiikkaan.

Hallituksen palkitseminen voi muodostua yhdestä tai useammasta osasta. Hallituksen jäsenille voidaan esimerkiksi maksaa vuosi- tai kuukausipalkkiota ja/tai kokouspalkkioita hallituksen kokouksista tai valiokuntien ja toimielinten kokouksista.

Hallituksen jäsenille voidaan yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti maksaa korvauksia matkakustannuksista ja/tai muista hallitustyöstä välittömästi aiheutuvista kustannuksista. Hallituksen puheenjohtajalle maksettava palkkio voi olla korkeampi kuin hallituksen jäsenille maksettava.

Yhtiökokous tai sen valtuuttamana Yhtiön hallitus päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Silloin, kun osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia annetaan toimielinten jäsenille osana palkitsemista, tämän on tapahduttava palkitsemispolitiikan puitteissa. Osakkeina maksettavaan palkitsemiseen voi kohdistua aikaperusteisia myyntirajoituksia tai edellytyksiä saavuttaa esimerkiksi Yhtiön markkina-arvoon tai liikevaihtoon liittyviä asetettuja tavoitteita.

Jos Yhtiön työntekijä on hallituksen jäsen, hänen hallituspalkkionsa määräytyy samoin perustein kuin muiden hallituksen jäsenten ja hänen työsuhteensa perusteella maksettava palkka ja muut etuudet määräytyvät työsuhteeseen kulloinkin soveltuvien ehtojen perusteella.

4 TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimitusjohtajan toimisopimuksen ehdoista päättää hallitus yhtiökokoukselle esitetyn ja voimassa olevan palkitsemispolitiikan puitteissa.

Lähtökohtana osakkeisiin oikeuttaville optioille on se, että jos optioihin oikeutettu henkilö päättää palvelusuhteensa Yhtiöön, kaikki tämän henkilön optio-oikeudet mitätöityvät välittömästi ilman korvausta. Jos Yhtiö päättää optioihin oikeutetun henkilön palvelusuhteen, hänellä on oikeus merkitä optioita jo ansaituilla optio-



oikeuksilla sekä optio-oikeuksilla, joihin syntyy oikeus palvelusuhteen päättämistä seuraavana ansaintahetkenä. Hallitus voi kuitenkin päättää poiketa edellä mainituista ehdoista.

4.1 Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat ja näiden suhteelliset osuudet

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kuukausipalkasta, työsuhde-eduista ja suoritusperusteisista kannustinohjelmista. Toimitusjohtajan palkitsemiseen voi kuulua myös lisäetuja, lisäeläke-järjestely sekä erokorvaus.

Kannustinohjelmat koostuvat pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä sekä lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmästä, joka perustuu hallituksen asettamien tavoitteiden saavuttamiseen.

Toimitusjohtajan peruspalkan tulee olla linjassa Yhtiön ja sen osakkeenomistajien edun kanssa. Peruspalkan tulee olla työmarkkinavertailussa kilpailukykyinen, jotta osaavia ammattilaisia saadaan houkuteltua ja pidettyä Yhtiön palveluksessa.

Muuttuvan palkitsemisen osuus kokonaispalkitsemisesta perustuu pitkän aikavälin strategiaan tavoitteisiin hallituksen määrittämällä tavalla.

4.2 Muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteet

Muuttuvan palkitsemisen mittareiden tavoitetasot ja maksimitasot perustuvat Yhtiön hallituksen määrittämiin strategiaan tavoitteisiin. Mittareita seurataan säännöllisesti.

Lyhyen aikavälin tulospalkkio

Toimitusjohtajalle voidaan maksaa määritetty suoritepalkkio. Yhtiön hallitus asettaa toimitusjohtajan suoritustavoitteet.

Hallituksen määrittämissä kriteereissä voidaan ottaa huomioon seikkoja kuten Yhtiön liikevaihto, käyttökate, asiakasmäärä, toiminnan tehokkuus ja tuotekehityksen edistyminen. Yhtiön hallitus arvioi kriteerien täyttymisen. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkion suoritusjakso on yleensä tilivuosi. Hallitus voi kuitenkin päättää lyhyemmästä suoritejaksosta.

Pitkän aikavälin tulospalkkio

Toimitusjohtaja voi olla Yhtiön päättämän osake- tai optiopalkkiojärjestelmän piirissä. Lähtökohtana optio-oikeuksille on se, että osakeoptioiden arvo toteutuu vain, jos Yhtiön markkina-arvo saavuttaa asetetun tavoitteen. Hallitus voi kuitenkin päättää myös muista ehdoista optio-oikeuksille.

4.3 Palvelusopimuksen muut olennaiset ehdot

Eläkejärjestely

Työntekijän eläkelaki (TyEL) tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädetyllä tavalla. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy työntekijän eläkelain perustella.



Laissa säädetyn eläkkeen lisäksi Yhtiö voi sopia lisäeläkejärjestelyistä toimitusjohtajan kanssa. Hallitus päättää lisäeläkejärjestelyjen maksamisesta markkinakäytäntöjen mukaisesti.

Irtisanomisehdot

Sopimuksen kestosta, sovellettavasta irtisanomisajasta, mahdollisesta irtisanomiskorvauksesta sekä muista toimitusjohtajan päättämiseen liittyvistä ehdoista sovitaan toimitusjohtajan toimitusopimuksessa.

Toimitusjohtajan tämänhetkisen toimitusopimuksen irtisanomisaika toimitusjohtajan päättäessä toimitusjohtajan on neljä (4) kuukautta. Yhtiö voi päättää palvelusuhteen 0-2 kuukauden irtisanomisajalla Yhtiön päätöksen mukaisesti. Toimitusjohtaja on oikeutettu irtisanomiskorvaukseen, joka vastaa toimitusjohtajan 24 kuukauden palkkaa, mikäli Yhtiö päättää palvelusuhteen. Toimitusjohtajan palvelusopimuksessa voidaan sopia muista irtisanomisen ehdoista.

5 VÄLIAIKAISTA POIKKEAMISTA KOSKEVAT EDELLYTYKSET

Palkitsemispolitiikasta voi poiketa väliaikaisesti, jos se on tarpeen Yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi, ottaen huomioon Yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys. Väliaikainen poikkeus voi koskea koko palkitsemispolitiikkaa tai sen osaa.

Voimassa olevasta palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa vain poikkeuksellisissa olosuhteissa, joissa Yhtiön keskeiset toimintaedellytykset ovat palkitsemispolitiikan yhtiökokouskäsittelyn jälkeen muuttuneet esimerkiksi toimitusjohtajan vaihdoksen, yritysjärjestelyiden, kuten fuusion tai ostotarjouksen seurauksena, eikä voimassa oleva toimielinten palkitsemispolitiikka olisi enää tarkoituksenmukainen näissä muuttuneissa olosuhteissa. Väliaikainen poikkeaminen on sallittu myös lainsäädännöllisten tai verotukseen liittyvien muutosten seurauksena silloin, kun nämä muutokset johtaisivat tilanteeseen, jossa palkitsemispolitiikka ei olisi enää tarkoituksenmukainen näissä muuttuneissa olosuhteissa.

Jos palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, Yhtiön on valmisteltava uusi palkitsemispolitiikka, joka käsitellään seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Yhtiön hallitus arvioi tarpeet palkitsemispolitiikan poikkeamiselle ja päättää poikkeamisesta. Väliaikainen poikkeaminen tulee selostaa palkitsemisraportissa.

Poikkeaminen voi koskea kaikkia palkitsemisen osia. Yhtiökokous päättää poikkeamisesta, kun kyseessä on hallituksen palkitseminen, ja hallitus päättää poikkeamisesta toimitusjohtajan palkittamiseen liittyen.



6 PALKITSEMISPOLITIIKAN SAATAVILLA PITO

Yhtiö pitää voimassa olevan palkitsemispolitiikkansa saatavilla internetsivuillaan.

Jos Yhtiön yhtiökokous on äänestänyt palkitsemispolitiikasta, on samassa yhteydessä esitettävä tieto äänestyksen päivämäärästä ja tuloksesta.

