

1. JOHDANTO

Tällä palkitsemispolitiikalla määritellään periaatteet Nexstim Oyj:n ("Nexstim" tai "Yhtiö") toimielinten, eli hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja tämän mahdollisen sijaisen palkitsemiselle ("Palkitsemispolitiikka")

Toimielinten palkitseminen tulee toteuttaa Palkitsemispolitiikan puitteissa ja sen periaatteita noudattaen. Palkitsemispolitiikan tavoitteena on edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellisten tavoitteiden saavuttamista motivoimalla toimielimiin kuuluvia henkilöitä toteuttamaan liiketoimintastrategiaa ja toimimaan yhtiön kaikkien sidosryhmien edun mukaisesti. Palkitsemisjärjestelmissä käytettävien määräytymisperusteiden tulee olla Nexstimin liiketoimintastrategian, tavoitteiden ja arvojen mukaisia ja vastata Yhtiön pitkän aikavälin etua. Palkitsemisjärjestelmät ja niihin perustuvat suoritukset eivät saa johtaa Yhtiön vakavaraisuuden vaarantumiseen eivätkä kannustaa Yhtiön riskinottohalun ylittävään riskinottoon. Palkitsemisjärjestelmien perusteella voidaan tehdä suorituksia vain, mikäli henkilö on toiminut velvoittavien lakien ja säännösten sekä yhtiön sisäisten ohjeistusten mukaisesti. Mitä jäljempänä näissä periaatteissa todetaan toimitusjohtajasta, soveltuu myös mahdolliseen toimitusjohtajan sijaiseen.

2. PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSIN KUVAUS

Palkitsemispolitiikka

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee Palkitsemispolitiikan sekä muutokset Palkitsemispolitiikkaan. Hallitus hyväksyy Palkitsemispolitiikan esitettäväksi yhtiökokoukselle ja Palkitsemispolitiikka oheistetaan yhtiökokouksutsuun tai julkaistaan Yhtiön internetsivuilla osana yhtiökokousmateriaaleja. Palkitsemispolitiikkaan ei voida tehdä olennaisia muutoksia esittämättä muutettua politiikkaa yhtiökokoukselle. Hallitus voi tehdä ilman yhtiökokouksen käsittelyä vain teknisluonteisia muutoksia palkitsemispolitiikkaan, kuten muutoksia palkitsemista koskevaan päätöksentekoprosessiin tai palkitsemista koskevaan terminologiaan sekä muutoksia muuttuneen lainsäädännön perusteella, edellyttäen, että edellä mainitut muutokset eivät ole olennaisia. Yhtiökokous päättää kannattaako se sille esitettyä Palkitsemispolitiikkaa, yhtiökokouksen päätöksen ollessa neuvoa-antava. Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään neljän (4) vuoden välein ja aina, kun siihen on tehty olennaisia muutoksia. Mikäli yhtiökokouksen enemmistö ei kannata sille esitettyä Palkitsemispolitiikkaa, viimeistään seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle on esitettävä tarkistettu Palkitsemispolitiikka.

Hallitus

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen jäsenten palkitsemisesta ottaen huomioon kulloinkin voimassa olevan Palkitsemispolitiikan. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta esittelee yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen jäsenten palkitsemisesta ja yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta arvioi hallituksen jäsenten palkitsemista ja sen tasoa valmistellessaan ehdotusta yhtiökokoukselle.

Toimitusjohtaja

Hallituksen puheenjohtaja valmistelee ja esittelee hallitukselle ehdotuksen toimitusjohtajan palkitsemisesta tai sen muuttamisesta, huomioiden kulloinkin voimassa olevan Palkitsemispolitiikan. Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta, palkitsemisjärjestelmistä ja niiden ehdoista sekä

toimitusjohtajalle maksettavista muista mahdollisista korvauksista. Toimitusjohtajalla ei ole läsnäolo-oikeutta hallituksen kokouksessa hallituksen käsitellessä toimitusjohtajan palkitsemista.

Osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisen prosessi Yhtiökokous päättää hallituksen esityksestä osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta, tai hallituksen valtuuttamisesta päättämään osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Yhtiökokous päättää hallitukselle, ja hallitus yhtiökokoukselta saamansa valtuutuksen puiteissa toimitusjohtajalle, osana palkitsemisjärjestelmää annettavista osakkeista, optioista tai muista osakkeisiin oikeuttavista erityisistä oikeuksista.

3. HALLITUKSEN PALKITSEMISEN KUVAUS

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esiteltyä yhtiökokoukselle päätösehdotuksen, jossa on huomioitava kulloinkin voimassa oleva palkitsemispolitiikka.

4. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN KUVAUS

a) Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet

Toimitusjohtajan palkitseminen voi koostua kiinteästä palkitsemisesta, muuttuvasta palkitsemisesta ja muista taloudellisista eduista. Kiinteää palkitsemista ovat kaikki sellaiset taloudelliset etuudet, joiden suuruus on etukäteen osapuolten tiedossa, kuten vuosipalkka ja luontoisedut. Muuttuvaa palkitsemista ovat kaikki sellaiset palkkiot, joiden suuruus on riippuvainen henkilön suorituksesta tai jostain ulkoisesti määriteltävästä tekijästä, kuten yhtiön taloudellisten tai ei-taloudellisten tunnuslukujen kehityksestä tai muusta määriteltävästä tekijästä. Näitä ovat muun muassa lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmät. Lyhyen aikavälin kannustinohjelman suoritusjakso on 12 kuukautta ja sen palkkiomahdollisuus on maksimissaan 50% toimitusjohtajan vuosittaisesta peruspalkasta.

Muita taloudellisia etuuksia voivat olla esimerkiksi sitouttamispalkkiot, eläkejärjestelyt sekä toimisuhteen lakkaamiseen perustuvat taloudelliset korvaukset. Palkitsemiseen perustuvat suoritukset voidaan suorittaa rahana, osakkeina, optioina, muina osakeperusteisina oikeuksina tai arvopapereina tai luontoisetuina tai muina etuuksina. Toimitusjohtajan kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osien on oltava palkitsemisen tavoitteisiin nähden tarkoituksenmukaisessa suhteessa toisiinsa ottaen huomioon kulloisetkin liiketoimintastrategia ja tavoitteet sekä Yhtiön pitkän aikavälin etu.

b) Mahdollisen muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteet

Muuttuva palkitseminen voi määräytyä määrällisten tai laadullisten tavoitteiden saavuttamisen tai Yhtiön osakekurssin kehityksen perusteella. Määrällisiä tavoitteita voivat olla esimerkiksi yhtiön taloudellinen ja tuloksellinen suoriutuminen ja laadullisia tavoitteita tuloskaudelle asetetut toiminnan kehittämiseen liittyvät tavoitteet, sisäisten ja ulkoisten sääntöjen noudattaminen sekä arvio henkilökohtaisesta suoriutumisesta. Määrällisten tavoitteiden saavuttamisella edistetään yhtiön liiketoimintastrategiaa ja pitkän aikavälin taloudellisia intressejä asettamalla taloudelliset tavoitteet siten, että niiden saavuttaminen luo arvoa pitkällä aikavälillä esimerkiksi osakkeenomistajille maksettavien osinkojen ja yhtiön arvon kehittymisen kautta. Laadulliset tavoitteet voivat liittyä yhtiön, sen toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen ja näiden kehittyessä yhtiön tehokkuuden, innovatiivisuuden ja sitä kautta kilpailukykyyn voidaan olettaa paranevan ja sen vaikuttavan yhtiön

tuloksenteekokykyyn ja arvoon. Yhtiön osakekurssin kehitykseen liittyvät tavoitteet puolestaan luovat arvoa osakkeenomistajille. Ansaintakriteerien täyttymisen arviointiin käytettävät menetelmät ovat numeeristen tavoitteiden saavuttamisen toteaminen ja laadullisten tavoitteiden osalta onko ansaintakriteerien mukainen asiantila toteutunut. Palkitsemisjärjestelmissä tulee olla ansaintajakso. Ansaintajaksolla tarkoitetaan ajanjaksoa, jolta asetettujen suoritusja tuloskriteerien (ansaintakriteerit) täytyminen arvioidaan. Palkitsemisjärjestelmän ansaintajakson tulee olla vähintään yksi (1) vuosi. Mikäli palkitsemisjärjestelmä on osakesidonnainen, ansaintajakson tulee olla vähintään kaksi (2) vuotta. Nexstim Oyj:n hallitus päättää ansaintakriteerit kullekin ansaintajaksolle. Palkitsemisjärjestelmään perustuvat suoritukset maksetaan kyseisen palkitsemisjärjestelmän ehtojen mukaisesti ansaintajakson päätyttyä.

c) Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Toimitusjohtajan kanssa voidaan sopia eläkejärjestelyistä ja hänelle on mahdollista suorittaa allekirjoituspalkkioita, sitouttamisbonuksia ja toimisuhteen päättymisen johdosta maksettavia korvauksia. Toimitusjohtajan tulee omistaa koko toimisuhteensa ajan palkitsemisjärjestelmien perusteella saatuja osakkeita vähintään oman kiinteän bruttovuosipalkkansa määrän verran.

d) Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Palkkio voidaan suorittaa vain, jos sen maksaminen on kestävä ottaen huomioon Yhtiön taloudellinen kokonaistilanne sekä tiedossa olevat riskit ja maksaminen on perusteltua Yhtiön, ja toimitusjohtajan suorituksen perusteella. Palkkio voidaan jättää maksamatta osittain tai kokonaan tai lykätä palkkion maksua Yhtiön kannalta parempaan ajankohtaan, jos maksaminen vaarantaa Yhtiön vakavaraisuuden, tai maksaminen johtaa muuten haitalliseen tai kohtuuttomaan lopputulokseen Yhtiön kannalta. Palkkio voidaan jättää maksamatta osittain tai kokonaan tai periä takaisin jo maksettuja palkkioita, jos toimitusjohtajan menettely antaa tähän aihetta, toimitusjohtaja on toiminut yhtiön liiketoimintaan liittyvien säännösten, ohjeiden tai toimintaperiaatteiden tai menettelytapojen vastaisesti, toimitusjohtajan toimisuhteeseen liittyvän lain tai yhtiön eettisen ohjeiston vastaisesti tai muutoin epäeettisesti, tai jos takaisinperintä on perusteltua ottaen huomioon Yhtiön taloudellinen kokonaistilanne.

5. VÄLIAIKAISTA POIKKEAMISTA KOSKEVAT EDELLYTYKSET

Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa väliaikaisesti, mikäli Yhtiön keskeiset toimintaedellytykset ovat muuttuneet Palkitsemispolitiikan yhtiökokouskäsittelyn jälkeen edellyttäen, että poikkeaminen tapahtuu Yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Yhtiön pitkän aikavälin etua arvioitaessa voidaan ottaa huomioon muun muassa Yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys. Poikkeaminen voi koskea koko palkitsemispolitiikkaa siinä laajuudessa kuin olosuhteiden muutos edellyttää. Poikkeamismahdollisuus voi koskea seuraavia tilanteita:

- toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen vaihdos
- yritysjärjestelyt, kuten sulautuminen, jakautuminen tai ostotarjoukset
- uusien liiketoiminta-alueiden perustaminen, hankkiminen tai niistä luopuminen
- strategian tai organisaatorakenteen merkittävät muutokset
- liiketoiminnan edellyttämien toimitilujen hankkiminen tai niistä luopuminen
- sääntelyn tai verotuksen muutokset

Jos Palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, Yhtiön on valmisteltava uusi Palkitsemispolitiikka, joka käsitellään seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Poikkeamistilanteissa noudatetaan tämän Palkitsemispolitiikan kohdassa 2 (Päätöksentekoprosessin kuvaus) esitettyjä valmistelun, päätöksenteon ja arvioinnin menettelytapoja.