

LIFELINE SPAC I OYJ

TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIikka

Versio	Hyväksymispäivä ja hyväksyjä
Hyväksytty	Hyväksytty tulemaan voimaan 30.9.2021, Lifeline SPAC I Oyj:n hallitus
Päivitetty	8.3.2022, Lifeline SPAC I Oyj:n hallitus
Esitetty varsinaisessa yhtiökokouksessa	18.5.2022
Päivitetty	[•], Lifeline SPAC I Oyj:n hallitus

1 JOHDANTO

Tässä palkitsemispolitiikassa ("**Palkitsemispolitiikka**") esitetään Lifeline SPAC I Oyj:n ("**Yhtiö**") hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan (hallitus ja toimitusjohtaja yhdessä "**Toimielimet**") palkitsemismalli. Toimitusjohtajaan sovellettavia periaatteita sovelletaan tarvittaessa myös mahdolliseen toimitusjohtajan sijaiseen. Periaatteet sekä päätöksentekoprosessit hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista koskien sekä heidän palvelus-sopimuksensa keskeiset ehdot on esitetty tässä Palkitsemispolitiikassa.

Tämän Palkitsemispolitiikan tarkoituksena on tukea Yhtiön strategisia tavoitteita ja edistää sen kilpailukykyä ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Palkitsemisen tavoitteena on kannustaa ja palkita johtoa Yhtiön strategian mukaisesta työstä tietyinä ajankohtana ja asetettujen sääntöjen noudattamisesta sekä motivoida heitä pyrkimään Yhtiön menestykseen ja edistämään pitkäaikaista sitoutumista Yhtiön tavoitteisiin.

Politiikka on laadittu Yhtiön, joka toimii SPAC-yhtiönä (*Special Purpose Acquisition Company*), tarkoituksia ja tarpeita varten, ja sitä päivitetään, jos/kun Yhtiö ostaa yhden tai useamman yrityksen ja/tai liiketoiminnan tai ainakin merkittävän vähemmistöosuuden tarkoituksena tällainen yritysosto tai yritysostot, jotka muodostavat Nasdaq Helsinki Oy:n sovellettavien sääntöjen mukaisen yritysoston ("**Yritysosto**").

Yhtiön palkitseminen tukee strategisten tavoitteiden ja kasvavan omistaja-arvon saavuttamista.

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

Tämä Palkitsemispolitiikka on laadittu voimassa olevan lainsäädännön ja Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodin ("**Hallinnointikoodi**") mukaisesti.

Tämän Palkitsemispolitiikan mukainen palkitseminen voi koostua seuraavista osista:

- Peruspalkka ja työsuhde-edut noudattavat paikallisia markkinakäytäntöjä, lakeja ja määräyksiä.
- Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on ohjata yksilön ja organisaation suorituskykyä sekä tukea strategisten hankkeiden nopeaa toteuttamista, esimerkiksi Yritysoston yhteydessä.
- Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä on tarkoitettu Yhtiön johdon sitouttamiseen ja heidän etujensa yhdistämiseen osakkeenomistajien etuihin.

2 PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS

2.1 Palkitsemispolitiikan valmistelu, hyväksyminen ja seuranta

Yhtiön hallitus valmistelee Yhtiön palkitsemisperiaatteen ja -politiikan.

Hallitus valvoo, että kaikki palkitsemiskäytännöt ovat Yhtiön Palkitsemispolitiikan ja voimassa olevan sääntelyn mukaisia sekä Palkitsemispolitiikan tehokkuutta, palkitsemisen kilpailukykyisyyttä ja sitä, missä määrin Palkitsemispolitiikka edistää Yhtiön pitkän aikavälin tavoitteita. Hallitus esittää tarvittaessa yhtiökokoukselle Palkitsemispolitiikan muutokset.

Yhtiön hallitus valmistelee Palkitsemispolitiikan esiteltäväksi yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein ja aina, kun siihen on tehty merkittäviä muutoksia. Yhtiökokous äänestää neuvoa-antavasti siitä, kannattaako se esitetyn Palkitsemispolitiikan hyväksymistä. Päätös ei ole sitova. Jos yhtiökokouksen enemmistö ei kannata sille esitettyä Palkitsemispolitiikkaa, muutettu Palkitsemispolitiikka esitetään viimeistään seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle. Näissä tapauksissa päätös hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta perustuu yhtiökokoukselle esitettyyn Palkitsemispolitiikkaan, kunnes muutettu Palkitsemispolitiikka on käsitelty yhtiökokouksessa.

Hallitus esittää vuosittain varsinaiselle yhtiökokoukselle palkitsemisraportin, jonka avulla osakkeenomistajat voivat arvioida, miten toimielinten palkitseminen on noudattanut voimassa olevaa Palkitsemispolitiikkaa ja miten palkitseminen edistää Yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

Palkitsemisen osalta on huomioitava kaikki eturistiriitakysymykset. Eturistiriidat estetään siten, ettei palkittava osallistu oman palkitsemisensa päätöksentekoprosessiin.

2.2 Toimielinten palkitseminen

Hallitus vastaa kaikkien hallituksen jäsenten palkitsemista koskevien ehdotusten laatimisesta yhtiökokoukselle. Yleisesti ottaen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta hallituksen esityksen perusteella.

Hallitus päättää toimitusjohtajan ja mahdollisen varatoimitusjohtajan palkitsemisesta sekä heidän toimensa keskeisistä ehdoista.

Toimielinten palkitseminen on tehtävä yhtiökokoukselle esitetyn Palkitsemispolitiikan rajoissa.

3 HALLITUKSEN PALKITSEMISEN KUVAUS

Hallituksen palkitsemisesta päättää yhtiökokous yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan hallituksen ehdotuksen perusteella. Päätös hallituksen palkitsemisesta on tehtävä yhtiökokoukselle esitetyn Palkitsemispolitiikan rajoissa.

Hallituksen palkitseminen voi muodostua yhdestä tai useammasta osatekijästä. Hallitukselle voidaan maksaa esimerkiksi vuosi- tai kuukausipalkkiota sekä kokouspalkkio hallituksen kokouksista tai valiokuntien ja hallintoelinten kokouksista. Hallituksen puheenjohtajalle sekä hallituksen nimittämien valiokuntien puheenjohtajille voidaan maksaa korotettua palkkiota. Hallituksen palkkioiden lisäksi hallituksen jäsenille voidaan yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti korvata matkakulut ja/tai muut hallitustyön suoraan aiheuttamat kulut. Hallituksen jäsenten, Yhtiön ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukauttamiseksi hallituksen jäsenten palkkioon voi kuulua myös pitkän aikavälin optio-ohjelma.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot voidaan maksaa kokonaan tai osittain rahana ja/tai osakkeina. Yhtiökokous voi päätöksessään edellyttää, että rahana maksettavat palkkiot on käytettävä kokonaan tai osittain Yhtiön osakkeiden hankkimiseen.

Yhtiön hallituksen jäsenet eivät ole hallitusjäsenyytensä perusteella oikeutettuja lyhytaikaisiin kannustinjärjestelmiin, jotka maksetaan rahana. Päätökset Yhtiön osakkeiden, optio-oikeuksien tai muiden osakkeisiin oikeutavien erityisten oikeuksien antamisesta tekee yhtiökokous tai Yhtiön hallitus yhtiökokouksen valtuuttamana.

Kun toimielinten jäsenille annetaan osakkeita, optio-oikeuksia tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia osana heidän palkkioitaan, tämän on tapahduttava Palkitsemispolitiikan asettamissa rajoissa.

Selvyyden vuoksi todetaan, että hallituksen jäsenet voivat sijoittaa Yhtiön osakkeisiin perustamisvaiheen aikana samoin ehdoin kuin Yhtiön Sponsorit.

Mikäli hallituksen jäsen on toimi- tai työsuhteessa Yhtiöön, hänelle maksetaan toimi- tai työsuhteeseen perustuva markkinakäytännön mukainen säännöllinen palkka, ja hallituspalkkio määritetään samoin perustein kuin muillakin hallituksen jäsenillä. Tilanteissa, joissa muu kuin toimi- tai työsuhteessa oleva hallituksen jäsen osallistuu hallitustyöskentelyn ulkopuolella projektiluontoisesti Yhtiön toiminnan kehittämiseen, voidaan kyseisestä työstä maksaa erillinen kohtuullinen korvaus hallituksen päätöksellä.

4 TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN KUVAUS

4.1 Yleistä

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta ja muista taloudellisista etuuksista tämän Palkitsemispolitiikan mukaisesti. Kaikki muutokset toimitusjohtajan palkkaan ja palkitsemiseen tehdään ainoastaan hallituksen hyväksymänä.

Toimitusjohtajan palkitsemista koskevat seikat soveltuvat myös mahdolliseen toimitusjohtajan sijaiseen. Selvyyden vuoksi todetaan, että palkitsemisen tason ja rakenteen osalta hallitus ei kuitenkaan ole toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta päättäessään sidottu toimitusjohtajan palkitsemiseen.

4.2 Palkitsemisen osat ja niiden määräytymisperusteet

Toimitusjohtajan palkitseminen muodostuu lähtökohtaisesti kuukausipalkasta, työntekijäetuksista ja muuttuvasta palkkiosta sekä mahdollisista hallituksen harkinnan mukaansa päättämistä pitkän aikavälin kannustimista ja sitouttamisohjelmista. Tämän lisäksi toimitusjohtajalle voidaan myöntää erillinen lisäeläkejärjestely tai muita mahdollisia etuja, joilla varmistetaan osaavan toimitusjohtajan sitoutuminen Yhtiön kehitykseen.

Kiinteä palkka vahvistetaan toimitusjohtajasopimuksessa. Osa palkasta voidaan korvata asunto- tai autoedulla. Toimitusjohtajasopimuksessa esitetään toimitusjohtajan työsuhteeseen sovellettavat keskeiset ehdot, kuten irtisanomisaika, mahdollinen irtisanomiskorvaus ja kilpailukielto. Kiinteän palkan ja muiden ehtojen määrittelyssä huomioidaan toimitusjohtajan ammatillinen osaaminen, vastuut sekä yleinen palkkataso vastaavissa tehtävissä.

Muuttuva palkkio on sidottu Yhtiön taloudelliseen menestykseen ja strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Yhtiön hallitus määrittää muuttuvan bonuksen kertymiskriteerit sekä kullekin kriteerille asetetut tavoitteet kunkin kertymäkauden alussa ja arvioi bonuksen täyttymisen kertymäkauden lopussa toimitusjohtajan vuosittaisen suoritusarvioinnin yhteydessä. Hallituksen määrittelemissä kriteereissä voidaan ottaa huomioon muun muassa Yhtiön kaupallinen kehitys, liikevaihto, liikevoitto, asiakkaiden vakaus, toiminnan tehokkuus, työntekijöiden tyytyväisyys, tuotekehityksen edistyminen ja tuoteryhmäkohtainen kasvu. Hallitus arvioi huolellisesti vuosittain, mikä on asianmukainen suhde toimitusjohtajan kiinteän ja muuttuvan palkkion välillä, joka parhaiten edistää Yhtiön silloista kehitysvaihetta ja Yhtiön liiketoiminnan tavoitteita. Toimitusjohtajalle mahdollisesti myönnettävien pitkän aikavälin kannustimien ja sitouttamisohjelmien osalta päätöksen tekee hallitus tapauskohtaisesti.

Toimitusjohtajalle mahdollisesti maksettava muuttuvan palkitsemisen osan palkkio sekä pitkän aikavälin kannustimista ja sitouttamisohjelmista maksettava palkkio voidaan maksaa kokonaan tai osittain rahana ja/tai osakkeina.

Yhtiö voi hallituksen päätöksellä päättää muuttuvan palkkion maksamatta jättämisestä joko osittain tai kokonaan, mikäli se katsotaan tarpeelliseksi.

4.3 Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Tietyissä tilanteissa Yhtiö voi lykätä muuttuvan palkkion maksamista. Lykkäyksen jälkeen maksettavan palkkion suuruus on riippuvainen Yhtiön taloudellisesta kehityksestä lykkäysajanjakson aikana. Sen määrä voi olla jopa nolla.

Tietyissä tilanteissa Yhtiö voi myös periä takaisin jo maksettuja muuttuvia palkkioita (ns. *clawback*). Yhtiöllä on aina myös oikeus periä takaisin jo maksettu muuttuva palkkio, mikäli maksun jälkeen ilmenee, että palkkion saanut henkilö on toimillaan vaarantanut Yhtiön taloudellisen aseman, rikkonut Yhtiötä koskevaa sääntelyä, toiminut vastoin Yhtiön toimintaperiaatteita ja menettelytapoja tai laiminlyönnillään myötävaikuttanut tällaiseen menettelyyn.

5 VÄLIAIKAISTA POIKKEAMISTA KOSKEVAT EDELLYTYKSET

Yhtiö voi tilapäisesti poiketa yhtiökokoukselle esitetystä Palkitsemispolitiikasta, jos se katsotaan tarpeelliseksi Yhtiön pitkän aikavälin etujen turvaamiseksi ottaen huomioon Yhtiön pitkän aikavälin menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys. Poikkeama voi koskea mitä tahansa palkitsemisen osa-aluetta ja se voi koskea Palkitsemispolitiikkaa kokonaisuudessaan tai sen osaa.

Yhtiön hallitus arvioi Palkitsemispolitiikasta poikkeamisen tarpeet. Hallituksen jäsenten palkitsemisen osalta poikkeamisesta päättää yhtiökokous ja toimitusjohtajan palkitsemisen osalta poikkeamisesta päättää Yhtiön hallitus.

Mahdollisuus poiketa väliaikaisesti Toimielinten Palkitsemispolitiikasta on tarkoitettu sovellettavaksi vain poikkeuksellisissa olosuhteissa. Väliaikaista poikkeamista voidaan harkita seuraavissa tilanteissa:

- Uuden toimitusjohtajan nimittäminen
- Merkittävä yritysjärjestely
- Merkittävä sisäisestä tai ulkoisesta tekijästä aiheutuva muutos Yhtiön strategiassa
- Muutokset verotuksessa tai muussa lainsäädännössä

Poikettaessa tämän politiikan mukaisista toimintatavoista ja periaatteista poikkeama dokumentoidaan ja raportoidaan hallitukselle sekä osana palkitsemisraporttia, joka esitetään varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Yhtiöllä on oikeus tehdä Palkitsemispolitiikkaan muita kuin olennaisia muutoksia esittämättä muutettua politiikkaa yhtiökokoukselle. Tällaisia muutoksia ovat esimerkiksi erilaiset teknisluontoiset ja terminologiset muutokset. Myös lainsäädännön muutos voi olla peruste tehdä muita kuin olennaisia muutoksia Toimielinten Palkitsemispolitiikkaan.

Jos Palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, Yhtiö valmistelee uuden Palkitsemispolitiikan, jota käsitellään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

6 POLITIIKAN SAATAVILLA PITÄMINEN

Yhtiö asettaa hyväksytyyn Palkitsemispolitiikan yleisön saataville verkkosivuilleen.

Jos yhtiökokous on äänestänyt Palkitsemispolitiikasta, tiedot äänestyspäivästä ja sen tuloksista on oltava saatavilla Palkitsemispolitiikan yhteydessä.