

## TOIMIELINTEN PALKITSEMISRAPORTTI 2022

### JOHDANTO

Tämä Aspocomp Group Oyj:n toimielinten palkitsemisraportti 2022 kuvaa yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan sekä toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista ajalla 1.1.-31.12.2022. Aspocomp Group Oyj:n palkitsemisraportti 2022 on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 mukaisesti. Toimielinten palkitseminen on vuonna 2022 ollut yhdenmukaista yhtiön varsinaisen yhtiökokouksen 2020 käsittelemän ja sellaisenaan hyväksymän Aspocompin toimielinten palkitsemispolitiikan kanssa. Yhtiön palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuoden 2024 yhtiökokoukseen saakka, ellei yhtiön hallitus päättä esittää sitä yhtiökokouksen käsiteltäväksi aikaisemmin. Aspocompin hallitus on seurannut palkitsemispolitiikan toteutumista ja hyväksynyt tämän yhtiön toimielinten palkitsemisraportin 2022 esitettäväksi yhtiön varsinaiselle yhtiökokoukselle 2023. Yhtiökokouksessa osakkeenomistajat tekevät palkitsemisraportista neuvoa-antavan päätöksen.

Palkitsemispolitiikan mukaisesti toimielinten palkitseminen pohjautuu yhtiön koko henkilöstöä koskeviin palkitsemisperiaatteisiin, joiden tavoitteena on kannustaa hyviin suorituksiin ja motivoida pitkäjänteiseen työhön yhtiön päämäärien saavuttamiseksi. Palkitsemisperiaatteiden mukaisesti palkkaus perustuu työtehtävän vaativuuteen, henkilökohtaiseen tuloksellisuuteen ja suoriutumiseen sekä markkinatilanteeseen. Palkitsemisen tavoitteena on myötävaikuttaa sekä yhtiön ja osakkeenomistajien yhteisten pitkän aikavälin etujen että yhtiön liiketoimintastrategian toteutumiseen ja edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

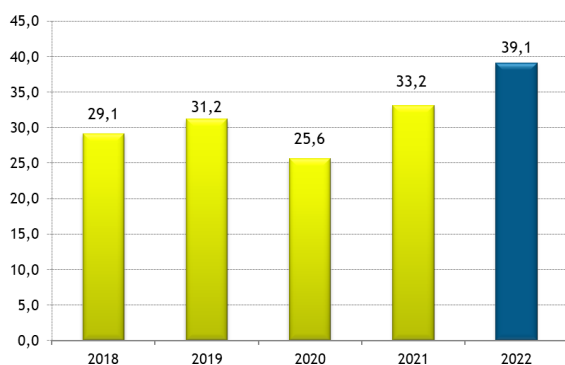
Aspocomp Group Oyj on maksanut kaikki yhtiön toimielinten palkkiot. Yhtiö ei käyttänyt vuonna 2022 oikeuksiaan muuttaa, perua tai periä takaisin maksettuja palkkiota.

## Aspocompin taloudellisen tuloksen ja palkitsemisen kehitys vuosina 2018-2022

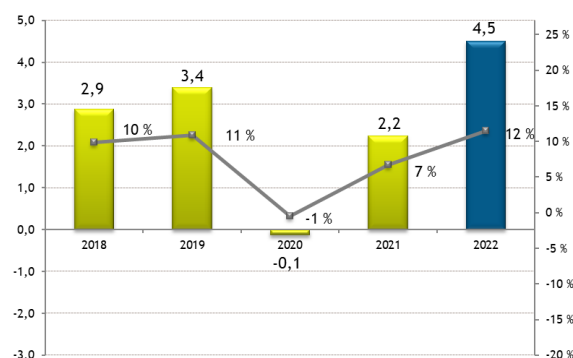
Aspocompin liikevaihto ja kannattavuus on kasvanut tasaisesti viimeisen viiden vuoden aikana. Poikkeuksena vuosi 2020, jolloin COVID-19-pandemia ja sen aiheuttamat rajoitukset sekä heikentynyt suhdanne vaikuttivat laajasti elektroniikkateollisuuden toimitusketjuihin ja yhtiön asiakkaiden tilauksiin. Vuoden 2021 alussa yhtiö palasi takaisin kasvu-uralle ja tilikausi 2022 oli nykymuotoisen Aspocompin historian paras.

### Taloudellisen tuloksen kehitys

#### Liikevaihto



#### Liiketulos



### Palkitsemisen kehitys

Euroa	2022	2021	2020	2019	2018
Hallituksen puheenjohtaja	42 000	39 000	37 000	38 000	38 000
Hallituksen varapuheenjohtaja	26 000	24 500	24 500	24 500	25 000
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin	21 000	19 000	15 166	19 333	19 500
Toimitusjohtaja					
palkka ja muut lyhytaikaiset työsuhde-etuudet	292,002	241 379	295 700	352 035	241 885
optio-oikeudet *	0	0	335 400	0	0
Aspocompin työntekijä keskimäärin **	52 625	51 051	45 291	49 275	52 864

Hallituksen vuosipalkkiot sekä kokouskohtaiset kokouspalkkiot ovat pysyneet samalla tasolla vuodesta 2018. Kokonaispalkitsemisen muutos johtuu kokouksien lukumäärän vaihtelusta sekä tarkastusvaliokunnan kokouspalkkioista.

\* Toimitusjohtajan optio-ohjelma 2014, optio-oikeuksien merkintäaika on päättynyt 30.4.2020.

\*\* Aspocompin työntekijä keskimäärin: Vuosittaiset henkilöstökulut lasketaan vähentäen kokonaisluvusta muut henkilöstösivukulut ja jakamalla se keskimääräisellä henkilöstön määrällä vuoden aikana.

## HALLITUKSEN PALKITSEMINEN VUONNA 2022

Aspocompin 26.4.2022 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen puheenjohtajalle maksetaan 30 000 euroa toimikaudelta, varapuheenjohtajalle 20 000 euroa toimikaudelta ja muille jäsenille 15 000 euroa toimikaudelta. Lisäksi yhtiökokous päätti, että puheenjohtajalle maksetaan kokouspalkkiona 1 000 euroa kokoukselta ja muille jäsenille 500 euroa jokaisesta hallituksen ja sen valiokuntien kokouksesta. Hallituksen jäsenille päätettiin lisäksi maksaa kokouksista aiheutuneet kohtuulliset matkakustannukset. Yhtiökokouksen jälkeen pidetyssä järjestäytymiskokouksessa hallitus valitsi uudelleen hallituksen puheenjohtajaksi Päivi Marttilan ja varapuheenjohtajaksi Kaarina Muurisen.

Hallituksen vuosipalkkiot ja kokouskohtaiset palkkiot ovat pysyneet samoina vuodesta 2018 lähtien.

Hallituksen palkkioita ei ole maksettu miltään osalta osakkeiden muodossa tilikaudella 2022, vaan kaikki palkkiot on maksettu rahana. Hallituksen jäsenet eivät ole saaneet muita taloudellisia etuuksia, eivätkä he ole osallisina yhtiön kannustinjärjestelmissä. Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön.

### Hallituksen jäsenille maksetut tai erääntyvät palkkiot vuonna 2022

	Euroa	Vuosipalkkio *	Kokouspalkkiot **	Palkkiot yhteensä
Päivi Marttila, puheenjohtaja		30 000	12 000	42 000
Kaarina Muurinen, varapuheenjohtaja		20 000	6 000	26 000
Jukka Huuskonen		15 000	6 000	21 000
Anssi Korhonen		15 000	6 000	21 000
<b>Yhteensä, euroa</b>		<b>80 000</b>	<b>30 000</b>	<b>110 000</b>

\* Hallituksen vuosipalkkiot on jaksotettu kuukausittain maksettavaksi.

Vuoden 2022 aikana on maksettu tilikauden 2022 vuosipalkkiota hallituksen nykyisille jäsenille 8 kuukauden osuutta vastaava määrä, yhteensä 53 336 euroa ja tilikauden 2022 vuosipalkkioiden 4 kuukauden osuutta vastaava määrä, yhteensä 26 664 euroa tullaan maksamaan jaksotettuna tammi-huhtikuun 2023 aikana.

Tammi-huhtikuun 2022 aikana maksettiin tilikauden 2021 vuosipalkkioista jaksotettuna 4 kuukauden osuutta vastaava määrä hallitukseen yhtiökokouksessa 2021 valituille jäsenille, yhteensä 26 664 euroa.

\*\* Kaikki tilikauden 2022 kokouskohtaiset palkkiot, yhteensä 30 00 euroa, on maksettu vuoden 2022 aikana.

## TOIMITUSJOHTAJAN JA TOIMITUSJOHTAJAN SIJAISEN PALKITSEMINEN VUONNA 2022

Aspocompin toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimisopimuksen ehtoista päättää yhtiön hallitus yhtiön voimassa olevan palkitsemispolitiikan puitteissa. Toimitusjohtajaan sovellettavia periaatteita sovelletaan myös toimitusjohtajan sijaiseen. Palkitsemisen tason ja rakenteen osalta hallitus ei kuitenkaan ole toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta päättäessään sidottu toimitusjohtajan palkitsemiseen. Aspocompin toimielinten palkitsemispolitiikan mukaisesti toimitusjohtajan palkitseminen pohjautuu yhtiön palkitsemisperiaatteille, joissa palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen, henkilökohtaiseen tuloksellisuuteen ja suoriutumiseen. Toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen noudattaa samoja periaatteita.

Aspocomp Group Oyj:n toimitusjohtajan Mikko Montosen palkkaan kuului kiinteä kuukausipalkka ja tavanomaisiksi katsottavat luontaisedut, kuten puhelin-, ravinto- ja autoetu. Toimitusjohtaja kuuluu yhtiön ylintä johtoa sekä valittuja avainhenkilöitä koskevan osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän sekä hallituksen vuosittain hyväksymän ja koko henkilöstöön sovellettavan voittopalkkiojärjestelmän piiriin. Toimitusjohtajalla ei ole poikkeavia eläkejärjestelyjä, vaan eläkeikä määräytyy työntekijän eläkelain (TyEL) mukaan. Toimitusjohtajan irtisanomisaika on molemminpuolisesti kuusi kuukautta ja irtisanomisajan palkan lisäksi maksettava eroraha on kuuden kuukauden palkkaa vastaava summa.

Toimitusjohtajan sijaisen tehtävää hoitaa toissijaisena työtehtävänä yhtiön operatiivinen johtaja Antti Ojala. Koska tehtävä on toissijainen, yhtiö ei maksa sen hoitamisesta erillistä palkkiota, vaan palkitseminen perustuu operatiivisen johtajan ensisijaiseen työtehtävään yhtiön organisaatiossa. Toimitusjohtajan sijaisen palkkaan kuuluu kiinteä kuukausipalkka sekä tavanomaisiksi katsottavat luontaisedut, kuten puhelin-, ravinto- ja autoetu. Lisäksi hän kuuluu yhtiön ylintä johtoa sekä valittuja avainhenkilöitä koskevan osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän sekä koko henkilöstöön sovellettavan voittopalkkiojärjestelmän piiriin. Toimitusjohtajan sijaisella ei ole poikkeavia eläkejärjestelyjä, vaan eläkeikä määräytyy työntekijän eläkelain (TyEL) mukaan.

### Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle tilikaudella 2022 maksetut tai erääntyvät etuudet

	1000 euroa	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen
Palkka ja muut lyhytaikaiset etuudet		292	148
Suoriteperusteisesti kirjattu eläkemeno		42	26
<b>Yhteensä</b>		<b>334</b>	<b>174</b>

### Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Aspocomp Group Oyj:n hallitus päätti 20.7.2022 osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perustamisesta yhtiön ylimmälle johdolle ja valituille avainhenkilöille. Se koostuu suoritusperusteisesta osakepalkkiojärjestelmästä (Performance Share Plan, myös "PSP"). Suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän tarkoituksena on yhdenmukaistaa Aspocompin johdon intressit yhtiön osakkeenomistajien intressien kanssa ja siten edistää omistaja-arvon kasvattamista pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa johtoa Aspocompin strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä osakepalkkio-ohjelmista. Kunkin uuden ohjelman alkaminen edellyttää Aspocompin hallituksen erillistä päätöstä. Kukin ohjelma koostuu suoritusjaksosta sekä mahdollisen osakepalkkion maksamisesta sen jälkeen Aspocomp Group Oyj:n listattuina osakkeina. Palkkion maksaminen edellyttää hallituksen asianomaiselle ohjelmalle asettamien suoritustavoitteiden saavuttamista.

Ensimmäisen ohjelman, PSP 2022-2024, suoritusjakso alkoi heinäkuun alusta 2022 ja päättyy vuoden 2024 lopussa. Ohjelmaan on oikeutettu osallistumaan noin 20 henkilöä, mukaan lukien yhtiön johtoryhmän jäsenet. Ohjelman nojalla mahdollisesti maksettavat osakepalkkiot maksetaan vuoden 2025 ensimmäisen puoliskon aikana. Suoritusmittarit, joiden perusteella PSP 2022-2024-ohjelman nojalla mahdollisesti suoritettavat osakepalkkiot maksetaan, ovat kumulatiivinen liike-tulos sekä Aspocompin osakkeen kokonaistuoton kehitys (absolute TSR). Jos ensimmäiselle ohjelmalle, PSP 2022-2024, asetetut suoritusavoitteet saavutetaan kokonaisuudessaan, ohjelman perusteella maksettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on yhteensä enintään noin 92 000 osaketta (tarkoittaen bruttoansaintaa ennen soveltuvan ennakonpidätyksen vähentämistä).

### Voittopalkkiojärjestelmä

Yhtiön koko henkilöstöön sovellettavan voittopalkkiojärjestelmän mittareina ovat olleet liikevaihto ja liike-tulos. Yhtiön hallitus päättää vuosittain mittareiden raja-arvot, joiden mukaan voittopalkkio määräytyy.