

ASPOCOMP GROUP OYJ

TOIMIELINTEN PALKITSEMISRAPORTTI 2024

JOHDANTO

Tässä Aspocomp Group Oyj:n vuoden 2024 toimielinten palkitsemisraportissa on selostettu yhtiön hallituksen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen ajalta 1.1.-31.12.2024. Palkitsemisraportti on laadittu listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 suosituksen mukaisesti.

Toimielinten palkitseminen on vuonna 2024 ollut yhdenmukaista yhtiön varsinaisen yhtiökokouksen 2024 käsittelemän ja sellaisenaan hyväksymän Aspocompin toimielinten palkitsemispolitiikan 2024-2027 kanssa. Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu eikä palkkioita ole peritty takaisin.

Aspocompin hallitus on seurannut yhtiön palkitsemispolitiikan toteutumista ja hyväksynyt toimielinten palkitsemisraportin 2024 esitettäväksi vuoden 2025 varsinaiselle yhtiökokoukselle. Palkitsemisraporttia koskeva yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava.

Hallitus perusti 18.4.2024 palkitsemisvaliokunnan avustamaan hallitusta yhtiön palkitsemispolitiikan ja palkitsemisraportin sekä palkitsemisperiaatteiden ja kannustinjärjestelmien valmisteluissa. Lisäksi palkitsemisvaliokunta avustaa hallitusta yhtiön toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemiseen ja tavoitteiden saavuttamisen arviointiin liittyvissä asioissa.

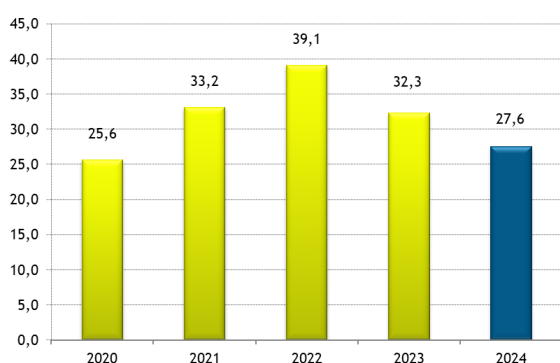
Palkitsemispolitiikan mukaisesti toimielinten palkitseminen pohjautuu yhtiön koko henkilöstöä koskeviin palkitsemisperiaatteisiin, joiden tavoitteena on kannustaa hyviin suorituksiin ja motivoida pitkäjänteiseen työhön yhtiön päämäärien saavuttamiseksi. Palkitsemisperiaatteiden mukaisesti palkkaus perustuu 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.

ASPOCOMPIN TALOUDELLISEN TULOKSEN JA PALKITSEMISEN KEHITYS VUOSINA 2020-2024

Vuonna 2020 COVID-19-pandemia ja heikentynyt suhdanne vaikuttivat laajasti elektroniikkateollisuuden toimitusketjuihin ja asiakkaiden tilauksiin. Vuoden 2021 alussa yhtiö palasi takaisin kasvu-uralle ja tilikausi 2022 oli yhtiön nykymuotoisen historiansa paras. Vuonna 2023 liikevaihdon kehitykseen vaikuttivat vaisu kysyntä ja heikentynyt tuotemiksi sekä Q4 tilapäinen prosessikatkos tuotannossa. Vuosi 2024 oli kokonaisuutena vielä haastava, toimintaympäristö parani selvästi vuoden jälkimmäisellä puoliskolla yhtiön tuotteiden kysynnän kääntyessä voimakkaaseen kasvuun.

Taloudellisen tuloksen kehitys

Liikevaihto



Liiketulos



Palkitsemisen kehitys

	€	2024	2023	2022	2021	2020
Hallituksen puheenjohtaja		40 000	42 000	42 000	39 000	37 000
Hallituksen varapuheenjohtaja		27 000	26 000	26 000	24 500	24 500
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin		19 000	21 000	21 000	19 000	15 166
Toimitusjohtaja Manu Skyttä 20.5.2024 alkaen palkka ja muut lyhytaikaiset työsuhde-etuudet		156 997				
Mikko Montonen, toimitusjohtaja 19.5.2024 asti palkka ja muut lyhytaikaiset työsuhde-etuudet		290 680	322 388	292 002	241 379	295 700
optio-oikeudet *		0	0	0	0	335 400 *
Aspocompin työntekijä keskimäärin **		46 113	46 018	52 625	51 051	45 291

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

*Toimitusjohtajan optio-ohjelmaan 2014 liittyvien Mikko Montosen ostamien yhtiön osakkeiden kokonaishankintahinta. Optio-ohjelma päättyi 30.4.2020.

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

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN VUONNA 2024

Aspocompin 18.4.2024 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. Lisäksi yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenille maksetuista palkkioista maksetaan TyEL-eläkevakuutusmaksut vapaaehtoisesti.

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 2024, 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 toimituksessa yhtiöön.

HALLITUKSEN JÄSENILLE MAKSETUT TAI ERÄÄNTYVÄT PALKKIOT VUONNA 2024

1 000 euroa	Vuosipalkkio *	Kokouspalkkiot,		Yhteensä
		hallitus	Kokouspalkkiot, valiokunta palkitsemis-	
Päivi Marttila, puheenjohtaja	30 *	10		40
Kaarina Muurinen, varapuheenjohtaja	20 *	5	2	27
Jukka Huuskonen	15 *	5	2	22
Anssi Korhonen	15 *	5		20
Ville Vuori (18.4.2024 alkaen)	15 *	3	2	15
Yhteensä, euroa	95 *	28	6	124

* Hallituksen vuosipalkkiot on jaksetettu kuukausittain maksettavaksi.

Vuoden 2024 aikana on maksettu tilikauden 2024 vuosipalkkiota hallituksen nykyisille jäsenille 8 kuukauden osuutta vastaava määrä, yhteensä 63 336 euroa ja tilikauden 2024 vuosipalkkioiden 4 kuukauden osuutta vastaava määrä, yhteensä 31 664 euroa tullaan maksamaan jaksetettuna tammi-huhtikuun 2025 aikana.

Tammi-huhtikuun 2024 aikana maksettiin tilikauden 2023 vuosipalkkioista jaksetettuna 4 kuukauden osuutta vastaava määrä hallitukseen yhtiökokouksessa 2023 valituille jäsenille, yhteensä 26 664 euroa.

Kaikki tilikauden 2024 kokouskohtaiset palkkiot on maksettu vuoden 2024 aikana.

TOIMITUSJOHTAJAN JA TOIMITUSJOHTAJAN SIJAISEN PALKITSEMINEN VUONNA 2024

Aspocompin toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimisorimuksen 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.

Manu Skyttä nimitettiin Aspocomp Group Oyj:n toimitusjohtajaksi 15.2.2024 ja hän aloitti tehtävässään 20.5.2024. Toimitusjohtaja Skytän palkka koostuu kiinteästä kuukausipalkasta ja tavanomaisiksi katsottavista luontaiseduista, kuten puhelin- ja ravintoeduista. Toimitusjohtaja kuuluu yhtiön ylintä johtoa sekä valittuja avainhenkilöitä koskevan osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän sekä hallituksen vuosittain hyväksymän ja koko henkilöstöön sovellettavan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän piiriin. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy työeläkelain (TyEL) mukaan. Toimitusjohtajan irtisanomisaika on molemminpuolisesti 6 kuukautta ja irtisanomisan palkan lisäksi maksettava eroraha on 6 kuukauden palkkaa vastaava summa.

Mikko Montonen toimi Aspocompin toimitusjohtajana 19.5.2024 saakka. Mikko Montosen kirjallisen toimitusjohtajasopimuksen mukainen palkka koostui kiinteästä kuukausipalkasta ja tavanomaisiksi katsottavista luontaiseduista, kuten puhelin-, ravinto- ja autoeduista. Hän kuului yhtiön ylintä johtoa sekä valittuja avainhenkilöitä koskevan osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän sekä hallituksen vuosittain hyväksymän ja koko henkilöstöön sovellettavan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän piiriin. Hänen eläke määräytyi työeläkelain (TyEL) mukaan. Mikko Montosen toimitusjohtajasopimuksen mukainen irtisanomisaika oli 6 kuukautta ja eroraha vastasi 6 kuukauden palkkaa.

Toimitusjohtajan sijaisen tehtävää hoitaa toissijaisena työtehtävänä yhtiön kaupallinen johtaja Antti Ojala. Koska tehtävä on toissijainen, yhtiö ei maksa sen hoitamisesta erillistä palkkiota, vaan palkitseminen perustuu kaupallisen 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 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän piiriin. Toimitusjohtajan sijaisen eläkeikä määräytyy työeläkelain (TyEL) mukaan.

TOIMITUSJOHTAJALLE JA TOIMITUSJOHTAJAN SIJAISALLE TILIKAUDELTA 2024 MAKSETUT TAI ERÄÄNTYVÄT ETUUDET

1 000 €	Palkka ja muut lyhytaikaiset etuudet	Suoriteperusteisesti kirjattu eläkemeno
Toimitusjohtaja Manu Skyttä, 20.5.2024 alkaen	157	0
Mikko Montonen, toimitusjohtaja 19.5.2024 asti	291 *	32
Toimitusjohtajan sijainen	154	27

* Sisältää toimitusjohtajasopimuksen mukaisen 6 kuukauden palkkaa vastaavan erorahan.

OSAKEPOHJAINEN PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ (LTI)

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 päättyi 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 suoritustavoitteet saavutetaan kokonaisuudessaan, ohjelman perusteella maksettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on yhteensä enintään noin 92 000 osaketta (tarkoittaen bruttoansaintaa ennen soveltuvan ennakonpidätyksen vähentämistä).

Aspocomp Group Oyj:n hallitus päätti 15.2.2023 uuden ansaintajakson alkamisesta, PSP 2023-2025, joka alkoi vuoden 2023 alusta lukien ja sen perusteella mahdollisesti ansaitut osakepalkkiot maksetaan vuoden 2026 ensimmäisen puoliskon kuluessa. Edellytyksenä palkkioiden maksamiselle on, että hallituksen ohjelmalle asettamat suoritustavoitteet saavutetaan. Suoritusmittarit, joiden perusteella PSP 2023-2025-ohjelman nojalla mahdollisesti suoritettavat osakepalkkiot maksetaan, ovat kumulatiivinen liike-tulos sekä Aspocompin osakkeen kokonaistuoton kehitys (absolute TSR). PSP 2023-2025-ohjelmaan on oikeutettu osallistumaan noin 20 henkilöä, mukaan lukien Aspocompin johtoryhmän jäsenet. Jos PSP 2023-2025-ohjelmalle asetetut suoritustavoitteet saavutetaan kokonaisuudessaan, ohjelman perusteella maksettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on yhteensä enintään noin 91 000 osaketta (tarkoittaen bruttoansaintaa ennen soveltuvan ennakonpidätyksen vähentämistä). Osallistujille PSP 2023-2025-ohjelman nojalla suoritettavien palkkioiden enimmäismäärää on rajoitettu enimmäisarvolla, joka on kytketty Aspocompin osakekurssin kehitykseen.

Aspocomp Group Oyj:n hallitus päätti 18.7.2023 osakepalkkio-ohjelman uudesta kaudesta, joka käsittää vuodet 2024-2026. Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä on tarkoitettu yhtiön ylimmälle johdolle ja valituille avainhenkilöille. PSP 2024-2026 -ohjelma alkoi vuoden 2024 alusta lukien ja sen perusteella mahdollisesti ansaitut osakepalkkiot maksetaan vuoden 2027 ensimmäisen puoliskon kuluessa. Jos PSP 2024-2026-ohjelmalle asetetut suoritustavoitteet saavutetaan kokonaisuudessaan, ohjelman perusteella maksettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on yhteensä enintään 200 000 osaketta (tarkoittaen bruttoansaintaa ennen soveltuvan ennakonpidätyksen vähentämistä). Osallistujille PSP 2024-2026-ohjelman nojalla suoritettavien palkkioiden enimmäismäärää on rajoitettu enimmäisarvolla, joka on kytketty Aspocompin osakekurssin kehitykseen.

Aspocomp soveltaa osakeomistussuositusta yhtiön johtoryhmän jäseniin. Sen mukaan johtoryhmän kunkin jäsenen odotetaan säilyttävän omistuksessaan vähintään puolet yhtiön osakepalkkiojärjestelmistä saamista osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa arvo yhtiössä

vastaa toimitusjohtajan kohdalla vähintään hänen bruttomääräisen vuosipalkkansa määrää sekä johtoryhmän muiden jäsenten kohdalla vähintään puolta hänen bruttomääräisen vuosipalkkansa määrästä.

LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ (STI)

Yhtiön koko henkilöstöön sovellettavan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) mittareina ovat olleet liikevaihto ja liiketulos. Yhtiön hallitus päättää vuosittain mittareiden raja-arvot, joiden mukaan voittopalkkio määräytyy.