

Palkitsemisraportti

2024

COMPONENTA

Palkitsemisraportti 2024

Johdanto

Componenta Oyj:n ("Componenta" tai "yhtiö") palkitsemisraportti on laadittu voimassa olevien Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodin suositusten mukaisesti. Palkitsemisraportissa selostetaan hallitukselle ja toimitusjohtajalle tilikaudelta 2024 maksetut ja erääntyvät palkkiot.

Palkitsemisraportti julkaistaan samanaikaisesti tilinpäätöksen, toimintakertomuksen ja hallinto- ja ohjausjärjestelmästä annettavan selvityksen kanssa, ja se esitetään osakkeenomistajille julkaisua seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Componentan hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen perustuu yhtiön voimassa olevaan palkitsemispolitiikkaan, joka on hyväksytty Componentan varsinaisessa yhtiökokouksessa 10.4.2024. Palkitsemispolitiikka on voimassa vuoden 2028 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti.

Uuteen palkitsemispolitiikkaan tehtiin pääosin vähäisiä muutoksia. Keskeisimmät muutokset koskevat muun muassa vastuullisuustavoitteiden mahdollistamista toimitusjohtajan muuttuvissa palkanosissa sekä tarkennuksia toimitusjohtajan toimitusuhteeseen sovellettaviin muihin ehtoihin. Lisäksi politiikkaan on lisätty uusi selventävä kappale *6 Vähäiset muutokset*.

Vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen perusteella ei ilmennyt huomioitavia seikkoja palkitsemisraporttiin liittyen.

Componentan palkitsemista ohjaavia tärkeitä peruseriaatteita ovat suoritukseen perustuva palkitseminen ja henkilöstön kokonaispalkitseminen. Componenta pyrkii palkitsemisella motivoimaan, kannustamaan, houkuttelemaan ja sitouttamaan

kyvykkäitä henkilöitä. Palkitsemisen tavoitteena on myötävaikuttaa omistaja-arvon suotuisaan kehitykseen, kehittää yhtiön suorituskykyä sekä tukea yhtiötä liiketoimintastrategian ja pitkän aikavälin taloudellisten etujen saavuttamisessa. Palkitseminen on yksi tärkeimmistä keinoista varmistaa, että yhtiön henkilöstö ymmärtää tulostavoitteet ja omat mahdollisuutensa vaikuttaa tuloksiin sekä liiketoiminnan tuloksen ja palkitsemisen välisen yhteyden. Componentan tavoitteena on pitää palkitsemisperiaatteet ja käytännöt ymmärrettävinä ja läpinäkyvinä.

Componentan arvojen ja johtamisperiaatteiden mukaisesti kaikki henkilöstön palkitsemista koskevat päätökset perustuvat yksinomaan kunkin työntekijän osaamiseen ja saavutuksiin.

Yhtiön suoriutumisen kehitys

Loppuvuoden 2024 positiivisesta kehityksestä huolimatta liikevaihto laski, mutta kertaerien ansiosta käyttökate parani edellisvuodesta. Vuoden 2024 kehitys oli kokonaisuutena nousujohteinen. Heikon ensimmäisen vuosineljänneksen volyyymi- ja tilauskantakehitys jäivät selvästi odotuksia alemmalle tasolle. Erityisesti tämä johtui koko Euroopassa vallitsevan maatalouskoneteollisuuden matalasta kysynnän tasosta sekä myyntihintoihin sisältyvistä pääraakaaine- ja energiaindeksien alhaisesta tasosta. Ensimmäisellä vuosipuoliskolla rautavalimoidemme matalan käyntiasteen aikana ylösajoimme sarjatuotantoon volyymituotteita, millä osaltaan oli heikentävä vaikutus tuotannon tehokkuuteen ja laatutasoon. Toisesta vuosineljänneksestä alkaen laaduntuottokyky parani suunnitelmallisilla toimenpiteillä ja tilauskantamme lähti hienoiseen kasvuun.

Palkitseminen ja yhtiön suoriutumisen kehitys viiden viimeisen vuoden ajalta

| Euroa | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---------|---------|---------|---------|------------------|
| Hallituksen puheenjohtaja - vuosipalkkio | 50 000 | 50 000 | 50 000 | 50 000 | 50 000 |
| Hallituksen jäsen - vuosipalkkio ¹ | 25 000 | 25 000 | 25 000 | 25 000 | 30 000 |
| Toimitusjohtaja ² - palkka, palkkiot ja muut etuudet | 274 418 | 282 270 | 383 875 | 281 175 | 277 083 |
| Componentan henkilöstö ilman toimitusjohtajaa, palkat ja palkkiot keskimäärin ilman sivukuluja ³ | 43 000 | 40 700 | 42 800 | 43 570 | 41 520 |
| Taloudelliset tunnusluvut, miljoonaa euroa | | | | | |
| Konsernin liikevaihto ³ | 70,0 | 87,3 | 109,1 | 101,8 | 97,1 |
| Konsernin käyttökate ³ | 3,7 | 5,0 | 7,1 | 5,3 | 7,9 ⁴ |

¹ Lisäksi varsinaisen yhtiökokouksen 10.4.2024 päätöksen mukaisesti muualla kuin Suomessa asuvalle ja Suomeen kokoukseen matkustavalle hallituksen jäsenelle maksetaan kokouskohtainen palkkio 1 000 euroa.

² Vuonna 2020 toimitusjohtajan palkat ja palkkiot jakautuivat seuraavasti: Marko Penttinen 11.3.2020 asti, yhteensä 49 140 euroa ja Sami Sivuranta 11.3.2020 alkaen, yhteensä 225 278 euroa. Marko Penttiselle maksettu erokorvaus 120 346 euroa ei sisälly vuoden 2020 toimitusjohtajan palkkioihin. Vuonna 2021 toimitusjohtajan palkat ja palkkiot sisälsivät pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä maksettua palkkiota 27 506 euroa. Vuonna 2022 toimitusjohtajan palkat ja palkkiot sisälsivät lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä maksettua palkkiota 122 406 euroa.

³ Vuosien 2020 ja 2021 osalta jatkuvat toiminnot, lisätietoja ao. vuoden tilinpäätöksessä.

⁴ Vuoden 2024 käyttökatteeseen sisältyy 2,9 miljoonan euron suuruinen ei-operatiivisesta toiminnasta syntyvä kertaluonteinen tuotto Kalajoen tehtaan ja Sepänkylän koneistus- ja palvelukeskuksen liiketoimintojen kaupasta.

Hallituksen palkitseminen 2024

Hallituksen palkkioista päättää yhtiökokous. Yhtiön suurimmista osakkeenomistajista koostuva nimitystoimikunta valmistelee yhtiökokoukselle hallituksen jäsenten valintaan ja palkitsemiseen liittyvät ehdotukset. Componentan osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksesta vuoden 2024 varsinainen yhtiökokous päätti korottaa hallituksen palkkioita vuoden 2025 varsinaiseen yhtiökokoukseen kestäväälle toimikaudelle.

Vuonna 2024 hallituksen jäsenille maksettiin yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti vuosipalkkioina yhteensä 176 000 euroa. Muualla kuin Suomessa asuvalle ja Suomeen kokoukseen matkustavalle hallituksen jäsenelle maksetaan kokouskohtainen palkkio 1 000 euroa. Hallituspalkkiot maksettiin kokonaisuudessaan rahana. Yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenten matkakustannukset korvattiin

yhtiön matkustussäännön mukaisesti. Hallitus ei perustanut keskuudestaan valiokuntia tilikaudella 2024. Hallituksen jäsenille ei maksettu muuttuvia palkkioita eikä heitä palkittu suorituksen perusteella. Hallituksen palkitseminen oli vuoden 2024 aikana yhdenmukaista palkitsemispolitiikan kanssa.

Hallituksen palkkiot vuonna 2024

| Hallitus 2024 | Tehtävä | Vuosipalkkiot yhteensä, euroa |
|---|-------------------|-------------------------------|
| Harri Suutari | Puheenjohtaja | 50 000 |
| Anne Koutonen | Varapuheenjohtaja | 30 000 |
| Tomas Hedenborg | Jäsen | 30 000 |
| Petteri Walldén | Jäsen | 30 000 |
| Lars Wrebo (10.4.2024 alk.) ¹ | Jäsen | 36 000 |
| Yhteensä | | 176 000 |

¹ Sisältää 6 000 euroa kokouskohtaisia palkkioita.

Toimitusjohtajan palkitseminen 2024

Toimitusjohtajan palkitseminen oli vuoden 2024 aikana yhdenmukaista palkitsemispolitiikan kanssa.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on tukea asetettujen tavoitteiden toteutumista sekä edistää sitoutumista asettamalla selkeitä, mitattavissa olevia vuositavoitteita, joilla on suora vaikutus yhtiön tulokseen. Componentan hallitus vahvistaa vuosittain mahdollisten lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien ehdot ja tavoitteet koko konsernin osalta. Palkitsemispolitiikan mukaan mahdollisesta lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä maksettavat palkkiot voivat olla enintään puolet toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta. Hallitus voi harkintansa mukaan tehdä muutoksia lyhyen aikavälin kannustimien kriteereihin.

Toimitusjohtaja on oikeutettu taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen liittyvään lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä maksettavaan palkkioon. Vuonna 2024 toimitusjohtajalle ei maksettu palkkioita lyhytaikaisesta kannustinjärjestelmästä vuodelta 2023, sillä konsernin vuoden 2023 rahavirta investointien jälkeen ei täyttänyt kannustinohjelman ehtoihin asetettua vähimmäistavoitetta. Vuonna 2024 yhtiöllä ei ollut lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmää toimitusjohtajalle, eikä toimitusjohtajalle näin ollen makseta palkkioita lyhytaikaisesta kannustinjärjestelmästä vuodelta 2024.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Mahdollisten pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien tarkoituksena on toimia avainhenkilöiden kannustimena sekä yhtenäistää avainhenkilöiden

edut osakkeenomistajien etuihin ja liiketoiminnan kestävyteen tähtäävän pitkän aikavälin strategian kanssa. Pitkän aikavälin kannustimet voivat koostua sekä suoriteperusteisista että sitouttavista osakepohjaisista palkkiojärjestelmistä.

Palkitsemispolitiikan mukaan hallitus päättää pitkän aikavälin kannustinohjelmista, kuten osakepohjaisista palkkiojärjestelmistä ja määrittää suoriteperusteisten ohjelmien ansaintakriteerit kunkin ohjelman alkaessa. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintamahdollisuuden käypä arvo voi olla enintään 30 % toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta. Käypä arvo lasketaan aina kannustinmekanismille relevantilla menetelmällä ansaintajakson alkaessa. Palkkioista päättää hallitus, joka voi myös tehdä muutoksia mahdollisten pitkän aikavälin kannustimien kriteereihin.

Optio-ohjelmat

Optio-oikeuksilla kannustetaan avainhenkilöitä pitkäjänteiseen työntekoon yhtiössä omistaja-arvon kasvattamiseksi. Optio-oikeuksilla pyritään myös sitouttamaan avainhenkilöt yhtiöön. Optio-ohjelman perusteella maksettavan palkkion edellytyksenä on, että osallistujan työ- tai toimisuhte on maksuhetkellä voimassa, mutta hallitus voi päättää toisin harkintansa mukaan.

Componentan optio-ohjelmissa voimassaolevia henkilöstön tai yhtiön hallussa olevia optio-oikeuksia on 31.12.2024 yhteensä 343 136 kappaletta, joista 76 462 kpl merkitään tunnuksella 2018C, 133 348 kpl merkitään tunnuksella 2023A ja 133 326 kpl merkitään tunnuksella 2023B. Kukin optio-oikeus 2018C oikeuttaa merkitsemään kaksi yhtiön osaketta, ja kukin optio-oikeus 2023A ja 2023B oikeuttaa merkitsemään yhden yhtiön osakkeen. Tilinpäätöshetkeen mennessä merkintäoikeuksia optio-ohjelmista ei oltu käytetty.

Toimitusjohtajan osallistuminen optio-ohjelmiin

| Optio-oikeudet | Optio-oikeudet myönnetty/vuosi | Optio-ohjelmien perusteella toimitusjohtajalle myönnettyt optio-oikeudet, kpl | Osakkeiden määrä, jonka yksi optio-oikeus oikeuttaa merkitsemään | Osakkeen merkintähinta, euroa | Osakkeiden merkintäaika |
|----------------|--------------------------------|---|--|-------------------------------|-------------------------|
| 2018B | 2020 | 5 566 | 2 | 3,85 | 1.12.2022–30.11.2024 |
| 2018C | 2021 | 7 540 | 2 | 3,025 | 1.12.2023–30.11.2025 |
| 2023A | 2023 | 16 668 | 1 | 3,00 | 1.6.2026–31.5.2028 |
| 2023B | 2024 | 16 668 | 1 | 2,35 | 1.6.2027–31.5.2029 |

Optio-oikeudet 2018B ovat erääntyneet 30.11.2024, eikä merkintäoikeuksia käytetty.

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuonna 2024

Toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2024 palkitsemispolitiikan mukaisesti kiinteää kuukausipalkkaa, joka koostuu rahapalkasta ja luontaiseduista. Toimitusjohtajalle maksettuja palkkioita ei ole pyydetty palautettaviksi vuoden 2024 aikana.

Tilikaudelta 2024 toimitusjohtajalle ei kertynyt palkkiota lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä. Vuonna 2024 toimitusjohtajalle ei maksettu palkkiota lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä vuodelta 2023.

| Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen | Kiinteät palkkiot (rahapalkka, sis. luontaisedut) | Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä | Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät | Yhteensä |
|--|---|---------------------------------------|--|----------|
| Toimitusjohtaja Sami Sivuranta | 277 083 | 0 | 0 | 277 083 |
| Prosenttiosuudet | 100 % | 0 % | 0 % | 100 % |

Toimitusjohtajan rahapalkka sisälsi matkapuhelinedun sekä sairauskuluvakuutuksen.



COMPONENTA

Componenta Oyj, pääkonttori

Osoite: Teknobulevardi 3-5, 01530 Vantaa

Puhelin: +358 10 403 00

Sähköpostiosoitteet: etunimi.sukunimi@componenta.com

www.componenta.com