



EXEL COMPOSITES OYJ:N PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

Tämä palkka- ja palkkioselvitys on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti.

Palkitsemisjärjestelmiin sovellettavat periaatteet ja päätöksentekojärjestys

Exel Compositesin palkitsemisjärjestelmät on laadittu edistämään yhtiön kilpailukykyä ja pitkäaikaista taloudellista menestystä sekä omistaja-arvon kehitystä. Palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on myös sitouttaa hallitus, toimitusjohtaja ja johtoryhmä yhtiön ja sen osakkeenomistajien etujen edistämiseen pitkällä aikavälillä sekä houkutella, pitää ja motivoida avainhenkilöitä globaalisti. Jotta palkitseminen on yhdensuuntainen yhtiön taloudellisen tuloksen kanssa, perustuvat palkitsemisjärjestelmien periaatteet ennalta määriteltyihin ja mitattavissa oleviin suoritus- ja tuloskriteereihin. Exel Compositesin palkitseminen jakautuu kiinteään peruspalkkaan, lyhytaikaiseen tulokseen sidottuun bonukseen sekä pitkäaikaiseen tulokseen perustuvaan kannustusohjelmaan.

Yhtiökokous määrittelee hallituksen jäsenten palkkiot vuosittain osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esityksen perusteella.

Hallitus tekee päätöksen toimitusjohtajan palkitsemisesta ja työsuhteen muista ehdoista.

Toimitusjohtaja tekee ehdotuksen muiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta hallitukselle, joka päättää palkitsemisesta sekä johtoryhmän jäsenten työsuhteen pääasiallisista ehdoista.

Valtuutus päättää omien osakkeiden hankkimisesta osana kannustinjärjestelmää

26.3.2015 pidetty varsinainen yhtiökokous valtuutti hallituksen päättämään enintään 600.000 yhtiön oman osakkeen hankkimisesta yhtiön omalla vapaalla pääomalla. Osakkeet voidaan hankkia käytettäväksi vastikkeena mahdollisissa yrityshankinnoissa tai muissa yhtiön liiketoimintaan kuuluvissa järjestelyissä, investointien rahoittamiseksi, osana yhtiön kannustinjärjestelmää taikka yhtiöllä pidettäväksi, muutoin edelleen luovutettaviksi tai mitätöitäviksi. Hankkimisvaltuutus on voimassa 30.6.2016 asti. Valtuutusta ei käytetty vuoden 2015 aikana.

Hallituksen jäsenten palkitseminen

Vuoden 2015 varsinaisen yhtiökokouksen päättämät palkkiot hallituksen jäsenille vuodelle 2015 olivat:

Hallituksen puheenjohtaja: 36.000 euron vuosipalkkion lisäksi 1.500 euron kokouspalkkio/kokous.

Muut hallituksen jäsenet: 18.000 euron vuosipalkkion lisäksi 1.000 euron kokouspalkkio/kokous.

Vuoden 2015 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti vuosipalkkiosta 60 prosenttia maksettiin rahana ja 40 prosenttia Exel Composites Oyj:n osakkeina, jotka hankittiin suoraan hallituksen jäsenten lukuun pörsistä 31.3. – 10.4.2015 välisenä aikana. Puheenjohtajan lukuun hankittujen osakkeiden määrä vastaa 14.400 euroa ja muiden hallituksen jäsenten lukuun hankittujen osakkeiden määrä 7.200 euroa kullekin jäsenelle. Mikäli hallituksen jäsenen jäsenyys päättyy mistä tahansa syystä ennen seuraavaa varsinaista yhtiökokousta, tulee jäsenen palauttaa yhtiölle palkkio tai vastaava rahamäärä, joka on jo suoritettu, mutta jota ei ole vielä ansaittu.

Hallitus kokoontui 9 kertaa vuonna 2015. Hallituksen jäsenten palkkiot vuodelta 2015 on esitetty alla olevassa taulukossa (tuhatta euroa).

Nimi	Asema	Vuosi- palkkiot vuonna 2015	Kokous palkkiot vuonna 2015	Kokonais palkkiot vuonna 2015	Kokonais palkkiot vuonna 2014
Peter Hofvenstam	Hallituksen puheenjohtaja	36	14	50	46
Heikki Hiltunen	Hallituksen jäsen	18	8	26	23
Matti Hyytiäinen (26.3.2015 alkaen)	Hallituksen jäsen	18	8	26	-
Göran Jönsson (26.3.2015 saakka)	Hallituksen jäsen	-	1	1	24
Reima Kerttula	Hallituksen jäsen	18	9	27	24
Kerstin Lindell	Hallituksen jäsen	18	8	26	24
YHTEENSÄ		108	48	156	141

Lisäksi hallituksen jäsenille maksettiin korvausta matkakustannuksista ja muista hallitustyöskentelystä aiheutuvista kustannuksista yhtiön vakiintuneen käytännön ja matkustussäännön mukaisesti. Hallituksen jäsenille ei anneta palkkiona Exel Compositesin hallitustyöskentelystä optioita tai yhtiön omia osakkeita. Hallituksen jäsenet eivät myöskään ole oikeutettuja lyhytaikaiseen tulokseen sidottuun bonukseen.

Exel Composites ei maksa osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenille palkkioita heidän osallistumisestaan toimikunnan työhön. Jäsenet ovat oikeutettuja kulukorvaukseen yhtiön vakiintuneen käytännön ja matkustussäännön mukaisesti.

Toimitusjohtajan palkitseminen ja toimitusjohtajasopimus

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, lyhytaikaisesta tulokseen sidotusta bonuksesta sekä pitkäaikaisesta tulokseen perustuvasta kannustusohjelmasta.

Toimitusjohtajan eläke määräytyy lakisääteisen TyEL-eläkevakuutuksen mukaan, jossa etuudet määräytyvät suoraan etuudensaajan ansioiden mukaan. Toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta. Toimitusjohtajalla ei ole erillistä eläkesopimusta.

Toimitusjohtajasopimuksen mukaan toimitusjohtajan irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Yhtiön irtisanoessa irtisanomisajan palkan lisäksi maksetaan 12 kuukauden palkkaa vastaava erokorvaus.

Johtoryhmän jäsenten palkitseminen ja tulokseen sidottu bonus

Johtoryhmän jäsenten palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista, lyhytaikaisesta tulokseen sidotusta bonuksesta sekä pitkäaikaisesta tulokseen perustuvasta kannustusohjelmasta.

Hallitus tekee päätöksen bonuksen maksimimäärästä ja taloudellisista tavoitteista vuosittain sekä tekee arvion suorituskriteerien saavuttamisesta ja tekee päätöksen maksettavan bonuksen määrästä. Vuonna 2015 tavoitteet olivat liikevaihdon kasvu, liikevoitto (EBIT) ja käyttöpääoman kiertonopeus. Vuonna 2015 toimitusjohtajan vuosibonus oli enintään 50 prosenttia vuosipalkasta. Muiden johtoryhmän jäsenten vuosibonus oli enintään 40 prosenttia vuosipalkasta.

Johtoryhmän jäsenillä ei ole erillisiä eläkesopimuksia.

Pitkäaikaiset kannustusohjelmat

Konsernilla on yhtiön toimitusjohtajalle, johtoryhmälle ja valituille avainhenkilöille suunnattuja pitkäaikaisia kannustusohjelmia. Ohjelmien tarkoitus on yhdistää omistajien ja johdon tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi, sitouttaa johto yhtiöön ja tarjota johdolle kilpailukykyinen palkkiojärjestelmä. Hallitus vahvistaa ohjelman vuosittain.

Vuoden 2012 järjestelmä päättyi 2014. Ohjelman perusteella osallistujille hankittiin bruttomääräisesti 20.048 kappaletta osakkeita vuonna 2015. Yhtiöllä on osallistujille annettuihin osakkeisiin omistuksenpidätysoikeus kahden vuoden ajan. Ohjelman rahamääräisestä osasta ei maksettu palkkiota.

Yhtiöllä oli 31.12.2015 kolme pitkäaikaista kannustusohjelmaa:

Vuoden 2013 järjestelmä perustuu pitkäaikaiseen rahamääräiseen kannustusohjelmaan, ja se on suunnattu 20:lle johtoon kuuluvalla henkilöllä ansaintajaksolla 2013 – 2015. Järjestelmän mahdollinen rahamääräinen palkkio perustuu konsernin kumulatiiviseen taloudelliseen tulokseen (Economic Profit) ja yhtiön osakkeen kokonaistuottoon (Total Shareholder Return, TSR). Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2013 – 2015 maksetaan vuonna 2016 ja sen enimmäismäärä on miljoona euroa. Vuodelle 2015 järjestelmän kustannuksia on kirjattu 131 tuhatta euroa.

Vuoden 2014 järjestelmä perustuu pitkäaikaiseen rahamääräiseen kannustusohjelmaan, ja se on suunnattu noin 20:lle johtoon kuuluvalle henkilölle ansaintajaksolla 2014 – 2016. Järjestelmän mahdollinen rahamääräinen palkkio perustuu konsernin kumulatiiviseen taloudelliseen tulokseen (Economic Profit) ja yhtiön osakkeen kokonaistuottoon (Total Shareholder Return, TSR). Mahdollinen palkkio maksetaan vuonna 2017 ja sen enimmäismäärä on miljoona euroa. Vuodelle 2015 järjestelmän kustannuksia on kirjattu 293 tuhatta euroa.

Vuoden 2015 järjestelmä perustuu pitkäaikaiseen rahamääräiseen kannustusohjelmaan, ja se on suunnattu noin 25:lle johtoon kuuluvalle henkilölle ansaintajaksolla 2015 – 2017. Järjestelmän mahdollinen rahamääräinen palkkio perustuu konsernin kumulatiiviseen taloudelliseen tulokseen (Economic Profit) ja yhtiön osakkeen kokonaistuottoon (Total Shareholder Return, TSR). Mahdollinen palkkio maksetaan vuonna 2018 ja sen enimmäismäärä on 1,5 miljoonaa euroa. Vuodelle 2015 järjestelmän kustannuksia on kirjattu 156 tuhatta euroa.

Ollakseen oikeutettu yllä kuvattujen vuosien 2013, 2014 ja 2015 ohjelmien palkkioon osallistujan tulee olla konsernin palveluksessa eikä olla irtisanoutunut palkkion maksamisen hetkellä muun kuin eläkkeellesiirtymisen vuoksi tai mikäli hallitus ei toisin päätä.

Ohjelmien kustannukset kirjataan liiketoiminnan kuluihin vaikutusaikanaan.

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän jäsenten taloudelliset etuudet vuonna 2015, tuhatta euroa

	Kiinteä vuosipalkka	Etuudet	Vuoden 2014 tuloksiin perustuva vuosibonus	Pitkä aikainen palkitseminen	Yhteensä 2015	Yhteensä 2014
Toimitusjohtaja	300	0	134	0	434	275
Muu johtoryhmä	766	34	218	67	1 085	619
YHTEENSÄ	1 066	35	352	67	1 519	894

Toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten osakeomistus on esitetty Exel Compositesin verkkopalvelussa osoitteessa www.exelcomposites.com.