

# Palkitsemisraportti 2022



# Toimielinten palkitsemisraportti 2022

Etteplan Oyj:n (Etteplan) toimielinten palkitsemisraportti on laadittu Suomen listayhtiöitä koskevan vuoden 2020 hallinnointikoodin mukaisesti. Palkitsemisraportti julkaistaan vuosittain aina samanaikaisesti hallintojärjestelmästä annettavan selvityksen kanssa, ja se esitetään osakkeenomistajille julkaisua seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

## PALKITSEMISEN PERIAATTEET

Etteplan Oyj:n palkitseminen perustuu yhtiön palkitsemispolitiikkaan, joka käsiteltiin yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa 2.4.2020. Yhtiön palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, ellei hallitus päättää muusta syystä tuoda politiikkaa yhtiökokouksen käsiteltäväksi aikaisemmin.

Etteplanin palkitsemista ohjaavia periaatteita ovat tulokseen perustuva ja suoriutumisperusteinen palkitseminen, läpinäkyvät ja yhdenmukaiset palkitsemisen perusteet ja järjestelmä sekä kilpailukykyinen kokonaispalkkataso.

Henkilöstön palkitsemista ohjaa vahvasti suoriutumiseen perustava palkitsemisperiaate, jonka mukaan koko henkilöstöä palkitaan läpi organisaation. Tällä saadaan aikaiseksi henkilöstön palkitsemiskäytäntö, joka on linjassa yhtiön ja sen osakkeenomistajien etujen kanssa, kun yhtiön avainhenkilöt sitoutetaan ja motivoidaan toimimaan yhteisten periaatteiden mukaisesti.

Toimitusjohtajan palkitsemiskäytännöissä noudatetaan samoja periaatteita. Merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemisesta perustuu kuitenkin muuttuviin palkanosiin eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimiin. Näin varmistetaan vahva yhteys toimitusjohtajan palkitsemisen ja yhtiön taloudellisen tuloksen välillä. Hallitus päättää vuosittain muuttuvan palkitsemisen rakenteen ja yksityiskohdat. Vuositulospalkkio ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä muodostavat yhdessä tyypillisesti noin puolet toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta.

Yhtiökokous päättää hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä maksettavista palkkioista ja niiden määräytymisperusteista. Hallituksen palkitsemisen valmistelu on osoitettu hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan tehtäväksi. Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja hänelle maksettavista muista korvauksista päättää hallitus. Muun johtoryhmän palkitsemisesta päättää toimitusjohtaja yhdessä hallituksen kanssa.

## PALKITSEMINEN JA YHTIÖN TALOUDELLINEN KEHITYS

Etteplanin liiketoiminnan kehitys on viimeisen viiden vuoden aikana ollut johdonmukaista ja linjassa yhtiön strategian kanssa. Yhtiön liikevaihto ja liikevoitto (EBITA) ovat parantuneet tasaisesti. COVID-pandemian jälkeisellä tilikaudella 2021 yhtiö pääsi takaisin kannattavan kasvun polulle. Vuonna 2022 Ukrainan sota ja geopoliittiset jännitteet vaikuttivat jossain määrin negatiivisesti Etteplanin markkinaan. Panostus peruuntuneeseen Semcon-yritysostoon vei jonkin verran huomiota muista yritysostoista ja epäorganaisesta kasvusta. Näistä tekijöistä huolimatta yhtiö onnistui kasvattamaan liikevaihtoaan ja liikevoittoaan.

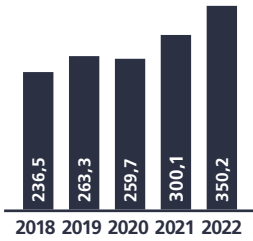
Yhtiön palkitsemispolitiikan mukaisesti toimitusjohtajan palkkiot perustuvat tulokseen ja suoritukseen, ja merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemisesta muodostuu muuttuvista palkanosista. Koska yhtiön kannustinjärjestelmän tulostavoitteet ovat yhteydessä yhtiön tulokseen, yhtiön myönteinen kehitys näkyy myös toimitusjohtajan palkkioissa. Liiketoiminnan kehityksen perusteella kannustinjärjestelmiä voidaan pitää toimivina sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä.

KESKIMÄÄRÄINEN PALKITSEMINEN (EUR)	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Hallituksen puheenjohtaja</b>	62 600	74 600	92 400	84 600	83 400
<b>Hallituksen muut jäsenet keskimäärin</b>	31 600	31 540	40 080	45 600	44 550
<b>Toimitusjohtaja*</b>	495 584	491 738	805 287	519 484	748 533
<b>Etteplanin keskimääräisen työntekijän palkkakehitys**</b>	41 944	42 087	43 548	46 210	46 876

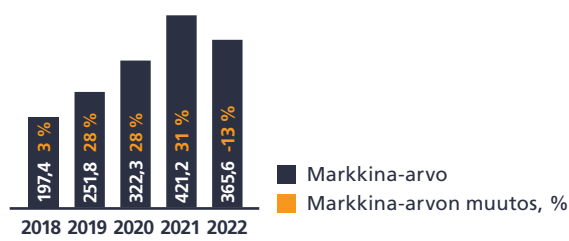
\* Toimitusjohtajan vuoden 2020 palkkasummat sisältävät edeltäviltä kolmelta vuodelta kertyneet osakepalkkiot.

\*\* Etteplanin keskimääräisen työntekijän palkkakehitys lasketaan henkilöstökuluista vähentäen kokonaisluvusta muut henkilösivukulut ja jakamalla se keskimääräisellä henkilöstön määrällä vuoden aikana.

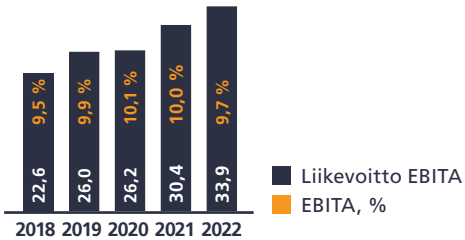
Liikevaihto, milj. euroa



Osakekannan markkina-arvo, milj. euroa



Liikevoitto (EBITA), milj. euroa



## HALLITUKSEN PALKITSEMINEN TILIKAUDELLE 2022

Hallituksen palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous vuosittain. Vuoden 2022 yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio on 72 000 euroa ja hallituksen jäsenen vuosipalkkio 36 000 euroa. Vuosipalkkio maksetaan rahapalkkiona.

Vuoden 2022 yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen ja sen tarkastusvaliokunnan sekä nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajien kokouspalkkio on 1 200 euroa kokoukselta. Hallituksen ja sen tarkastusvaliokunnan sekä nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsenen kokouspalkkio on 600 euroa kokoukselta. Kokouspalkkio maksetaan kustakin kokouksesta, jossa hallituksen tai sen valiokunnan puheenjohtaja tai jäsen on ollut läsnä. Hallituksen ja sen valiokuntien jäsenille maksetaan päivärahat ja matkakustannusten korvaukset yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Hallituksen jäsenien vuosipalkkiota ei makseta osittain osakkeina, osakeperusteisina oikeuksina tai rahana veloitteena hankkia rahalla yhtiön osakkeita. Hallituksen jäsenet eivät kuulu yhtiön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien piiriin, eikä heille ole maksettu tilikauden aikana muita taloudellisia etuuksia. Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhhteessa yhtiöön eivätkä toimi yhtiön neuvonantajana.

HALLITUKSEN PALKKIOT VUONNA 2022 (EUR)	VUOSI- PALKKIO	VALIOKUNNAN KOKOUSPALKKIOT	HALLITUKSEN KOKOUSPALKKIOT	YHTEENSÄ
<b>Robert Ingman, puheenjohtaja ja NPV:n jäsen</b>	72 000	1 800	9 600	83 400
<b>Matti Huttunen, NPV:n puheenjohtaja</b>	36 000	3 600	4 800	44 400
<b>Päivi Lindqvist, TVK:n puheenjohtaja</b>	36 000	4 200	4 800	45 000
<b>Leena Saarinen, TVK:n ja NPV:n jäsen</b>	36 000	4 800	4 800	45 600
<b>Mikko Tepponen, TVK:n jäsen</b>	36 000	2 400	4 800	43 200
<b>Yhteensä</b>	<b>216 000</b>	<b>16 800</b>	<b>28 800</b>	<b>261 600</b>

NPV = nimitys- ja palkitsemisvaliokunta  
TVK = tarkastusvaliokunta

## TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN TILIKAUDELLE 2022

Toimitusjohtajan palkka muodostuu kiinteästä vuosipalkasta (sisältäen auto-, puhelin- ja sairaskuluvakuutusedut) ja muuttuvasta palkitsemisen osasta, joka sisältää vuositulospalkkion ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän. Muuttuvan palkitsemisen osuus toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta tilikaudella 2022 oli 45 prosenttia.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Irtisanomistilanteessa hänellä on oikeus enintään 18 kuukauden palkkaa vastaavaan korvaukseen, joka sisältää kuuden kuukauden irtisanomisajan palkan. Tilikaudella 2022 toimitusjohtajalle ei maksettu maksuperusteista lisäläkevakuutusta.

TOIMITUSJOHTAJAN KOKONAISPALKITSEMINEN VUONNA 2022 (EUR)	Kiinteä vuosipalkka (sisältäen verolliset luontoisedut)	MUUTTUVAT PALKANOSAT		Yhteensä
		Maksettu lyhyen aikavälin palkkio vuodelta 2021	Maksettu osakepohjainen kannustinpalkkio	
Toimitusjohtaja	410 808	337 725	0	748 533

## Lyhyen aikavälin palkitseminen

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkitseminen koostuu hallituksen vuosittain päättämästä, konsernin tulokseen sekä muihin taloudellisiin ja operatiivisiin avaintavoitteisiin perustuvasta tulospalkkiosta, jonka enimmäismäärä on 100 prosenttia vuosipalkasta. Vuositulospalkkio maksetaan aina kertymiskautta seuraavalla tilikaudella.

Tilikaudella 2022 toimitusjohtajalle maksettiin saavutetun suorituksen perusteella vuositulospalkkiota 337 725 euroa. Vuositulospalkkio kertyi tilikauden 2021 aikana. Tulospalkkio vastaa 82 prosenttia tulospalkkion enimmäismäärästä. Tulospalkkio kattaa kokonaan muuttuvan palkitsemisen osan tilikaudella 2022.

Tilikaudella 2022 toimitusjohtajan vuositulospalkkion rakenne säilyi samana ja varsinaiset tavoitteet päivitettiin. Mahdollinen palkkio maksetaan tilikaudella 2023.

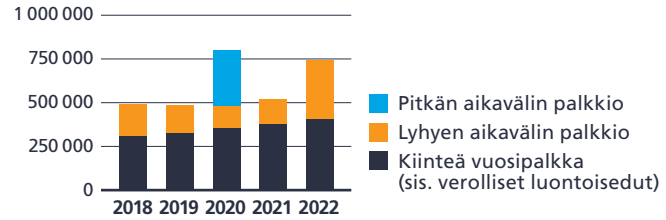
## Pitkän aikavälin palkitseminen

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin palkitseminen koostuu hallituksen kolmen vuoden jaksoissa päättämästä, konsernin liiketoiminnan strategiseen kehitykseen, taloudellisiin mittareihin sekä omistaja-arvoon perustuvasta tulospalkkiosta. Ohjelman tavoitteena on varsinaisen palkitsemisen lisäksi sitouttaa toimitusjohtajaa yhtiöön ja yhdistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etu. Osakepohjaisen kannustinohjelman palkkio maksetaan aina kertymiskautta seuraavalla tilikaudella.

Toimitusjohtaja kuuluu Etteplan Oyj:n hallituksen, 5.2.2020 perustamaan, yhtiön avainhenkilöille suunnattuun osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään, jonka ansaintajakso kattaa kalenterivuodet 2020–2022. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukyinen yhtiön osakkeiden omistukseen perustuva palkkiojärjestelmä. Järjestelmän ansaintakriteerit ovat Etteplan-konsernin liikevaihdon kasvu ja omistaja-arvon kehittyminen (Total Shareholder Return, TSR). Kannustinjärjestelmän piiriin kuuluu toimitusjohtaja ja muun johtoryhmän jäsenet mukaan lukien noin 25 avainhenkilöä. Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän mahdollinen palkkio maksetaan ansaintajakson päättymisen jälkeen vuonna 2023 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahana maksettavalla osuudella pyritään kattamaan avainhenkilölle palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.

Toimitusjohtaja kuuluu Etteplan Oyj:n hallituksen perustamaan, yhtiön avainhenkilöille suunnattuun osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään, jonka ansaintajakso kattoi kalenterivuodet 2017–2019. Järjestelmän ansaintakriteerit olivat Etteplan-konsernin liikevaihdon kasvu ja omistaja-arvon kehittyminen (Total Shareholder Return, TSR), ja siihen kuului noin 20 henkilöä. Hallituksen päätöksen mukaan järjestelmästä maksettavat palkkiot vastasivat yhteensä enintään noin 260 000 Etteplan Oyj:n osakkeen arvoa (sisältäen myös rahana maksettavan osuuden). Kannustinjärjestelmän palkkio maksettiin huhtikuussa 2020, jolloin toimitusjohtajalle maksettiin kannustinjärjestelmän ehtojen mukaisesti yhteensä 321 512 euroa, koostuen 20 901 yhtiön osakkeesta ja rahapalkkiosta järjestelmästä aiheutuvien verojen ja veroluonteisten maksujen kattamiseksi. Kannustinjärjestelmän palkkio vastasi 71 prosenttia muuttuvasta palkitsemisen osasta tilikaudella 2020.

### Toimitusjohtajan palkitseminen 2018–2022 (EUR)



### Hallituksen vuosipalkkio 2018–2022 (EUR)

