



Palkitsemisraportti

2025

COMPONENTA

Palkitsemisraportti 2025

Johdanto

Componenta Oyj:n ("Componenta" tai "yhtiö") palkitsemisraportti on laadittu voimassa olevien Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodin suositusten mukaisesti. Palkitsemisraportissa selostetaan hallitukselle ja toimitusjohtajalle tilikaudelta 2025 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. Vuoden 2025 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

Vuoden 2025 kehitys oli kokonaisuutena hyvä ja nousujohteinen. Liikevaihto kasvoi selvästi ja kannattavuus parani merkittävästi edellisvuodesta, mikä vahvisti konsernin taloudellista asemaa. Tilauskanta kehittyi myönteisesti ja oli tilikauden lopussa vertailukautta korkeammalla tasolla. Energiateollisuuden ja puolustusvälineiteollisuuden vahva kysyntä tuki liiketoiminnan kehitystä, kun taas maatalouskoneteollisuuden matala kysyntä Euroopassa heikensi edelleen valimoliiketoimintojen kapasiteetin käyttöastetta ja johti sopeuttaviin toimenpiteisiin. Yhtiö jatkoi tilikauden aikana kehitystoimenpiteitä ja investointeja erityisesti kasvavien asiakassegmenttien tarpeisiin. Geopoliittisesta epävarmuudesta ja kauppapoliittisista muutoksista huolimatta Componentan näkymät tilaukskannan kehitykselle säilyivät myönteisinä.

Palkitseminen ja yhtiön suoriutumisen kehitys viiden viimeisen vuoden ajalta

Euroa	2021	2022	2023	2024	2025
Hallituksen puheenjohtaja - vuosipalkkio	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000
Hallituksen jäsen - vuosipalkkio ¹	25 000	25 000	25 000	30 000	30 000
Toimitusjohtaja ² - palkka, palkkiot ja muut etuudet	282 270	383 875	281 175	277 083	320 501
Componentan henkilöstö ilman toimitusjohtajaa, palkat ja palkkiot keskimäärin ilman sivukuluja	40 700	42 800	43 570	41 520	43 797
Taloudelliset tunnusluvut, miljoonaa euroa					
Konsernin liikevaihto ³	87,3	109,1	101,8	97,1	115,7
Konsernin käyttökate ³	5,0	7,1	5,3	7,9	9,8

¹ Lisäksi varsinaisen yhtiökokouksen 23.4.2025 päätöksen mukaisesti muualla kuin Suomessa asuvalle ja Suomeen kokoukseen matkustavalle hallituksen jäsenelle maksetaan kokouskohtainen palkkio 1 000 euroa.

² Vuonna 2021 toimitusjohtajan palkat ja palkkiot sisälsivät pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä maksettuja palkkiota 27 506 euroa. Vuonna 2022 toimitusjohtajan palkat ja palkkiot sisälsivät lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä maksettuja palkkiota 122 406 euroa. Vuonna 2025 toimitusjohtajan palkat ja palkkiot sisälsivät pitkänaikavälin kannustinjärjestelmästä maksettuja palkkioita 14 243 euroa optioiden 2018C myyntiin ja merkintään liittyen.

³ Vuoden 2021 osalta jatkuvat toiminnot, lisätietoja ao. vuoden tilinpäätöksessä.

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

Hallituksen palkitseminen 2025

Hallituksen palkkioista päättää yhtiökokous. Yhtiön suurimmista osakkeenomistajista koostuva nimitystoimikunta valmistelee yhtiökokoukselle hallituksen jäsenten valintaan ja palkittamiseen liittyvät ehdotukset.

Vuonna 2025 hallituksen jäsenille maksettiin yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti vuosipalkkioina yhteensä 148 000 euroa. Hallituspalkkiot maksettiin kokonaisuudessaan rahana. Yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenten matkakustannukset korvattiin yhtiön matkustussäännön mukaisesti. Hallitus ei perustanut keskuudestaan valiokuntia tilikaudella 2025. Hallituksen jäsenille ei maksettu muuttuvia palkkioita eikä heitä palkittu suorituksen perusteella.

Hallituksen palkitseminen oli vuoden 2025 aikana yhdenmukaista palkittamispolitiikan kanssa. Muualla kuin Suomessa asuvalle ja Suomeen kokoukseen matkustavalle hallituksen jäsenelle maksetaan kokouskohtainen palkkio 1 000 euroa.

Hallituksen palkkiot vuonna 2025

Hallitus 2025	Tehtävä	Vuosipalkkiot yhteensä, euroa
Harri Suutari	Puheenjohtaja	50 000
Anne Koutonen	Varapuheenjohtaja	30 000
Tomas Hedenborg	Jäsen	30 000
Lars Wrebo ¹	Jäsen	38 000
Yhteensä		148 000

¹ Sisältää 8 000 euroa kokouskohtaisia palkkioita.

Toimitusjohtajan palkitseminen 2025

Toimitusjohtajan palkitseminen oli vuoden 2025 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. Vuodelta 2025 toimitusjohtajan palkkio lyhytaikaisesta kannustinjärjestelmästä on 95 687 euroa, joka maksetaan vuonna 2026. Mittarina oli käyttökate ja toteuma oli 65 % maksimipalkkiosta. Vuonna 2024 yhtiöllä ei ollut lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmää toimitusjohtajalle, eikä toimitusjohtajalle näin ollen maksettu palkkioita lyhytaikaisesta kannustinjärjestelmästä vuoden 2025 aikana 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 käypäarvo 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.

Componentan optio-ohjelmissa voimassa olevia henkilöstön tai yhtiön hallussa olevia optio-oikeuksia on 31.12.2025 yhteensä 400 000 kappaletta, joista 133 348 kpl merkitään tunnuksella 2023A, 133 326 kpl merkitään tunnuksella 2023B ja 133 326 kpl merkitään tunnuksella 2023C. Optio-oikeudet 2023A, 2023B ja 2023C oikeuttavat merkitsemään yhden yhtiön uuden tai yhtiön hallussa olevan osakkeen.

Optio-oikeuksien 2023A osalta merkintäaika on 1.6.2026–31.5.2028 ja merkintähinta on 3,025 euroa; sekä optio-oikeuksien 2023B osalta merkintäaika on 1.6.2027–31.5.2029 ja merkintähinta on 2,35 euroa. Optio-oikeuksien 2023C osalta merkintäaika 1.6.2028–1.5.2030 ja merkintähinta on 3,97 euroa.

Optio-oikeuksien 2018C osalta merkintäaika oli 1.12.2023–30.11.2025 ja merkintähinta oli 3,025 euroa.

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 merkintä-hinta, euroa	Osakkeiden merkintäaika
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
2023C	2025	16 668	1	3,97	1.6.2028–31.5.2030

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuonna 2025

Toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2025 palkitsemispolitiikan mukaisesti kiinteää kuukausipalkkaa, joka koostuu rahapalkasta ja luontaiseduista. Toimitusjohtajalle maksettuja palkkioita ei ole pyydetty palautettaviksi vuoden 2025 aikana.

Tilikaudelta 2025 toimitusjohtajalle kertyi palkkiota lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä 95 687 euroa, joka maksetaan vuonna 2026. Vuonna 2025 toimitusjohtajalle ei maksettu palkkiota lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä vuodelta 2024, koska yhtiöllä ei ollut lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmää toimitusjohtajalle vuonna 2024.

Toimitusjohtajan kokonais-palkitseminen	Kiinteät palkkiot (rahapalkka, sis. luontaisedut)	Lyhyen aikavälin kannustin-järjestelmä	Pitkän aikavälin kannustin-järjestelmät	Yhteensä
Toimitusjohtaja Sami Sivuranta	306 258	0	14 243*	320 501
Prosenttiosuudet	95,6 %	0 %	4,4 %	100 %

Toimitusjohtajan rahapalkka sisälsi matkapuhelinedun sekä sairauskuluvakuutuksen.

*Optioiden 2018C myynti ja merkintä.

COMPONENTA

Componenta Oyj

Osoite: Teknobulevardi 3-5, 01530 Vantaa

Puhelin: +358 10 403 00

Sähköpostiosoitteet: etunimi.sukunimi@componenta.com

www.componenta.com

