

ROBIT OYJ:N PALKITSEMISRAPORTTI 2023

Robit Oyj noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n listayhtiöiden hallinnointikoodia, joka on Arvopaperimarkkinayhdistyksen kotisivuilla osoitteessa www.cgfinland.fi.

Tämä palkitsemisraportti on laadittu 1.1.2020 voimaan tullen hallinnointikoodin suosituksen mukaisesti ja siitä pidetään vuosittain neuvoa-antava äänestys yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Vuoden 2022 palkitsemisraporttia koskevat huomautukset

Vuoden 2022 palkitsemisraportti esiteltiin varsinaisessa yhtiökokouksessa 15. maaliskuuta 2023. Osakkeenomistajien enemmistö hyväksyi sen neuvoa-antavassa äänestyksessä.

1. JOHDANTO

Robit Oyj:n palkitsemispolitiikan keskeinen periaate on tukea Robit Oyj:n taloudellista menestystä pitkällä aikavälillä. Sen tavoitteena on varmistaa yhtiön ja sen osakkeenomistajien yhteisiä pitkän aikavälin tavoitteita palkkaamalla, sitouttamalla ja kannustamalla ylintä johtoa toteuttamaan Robit Oyj:n strategiaa. Tilikaudella noudatettiin palkitsemispolitiikkaa.

Alla olevassa taulukossa on hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioiden kehitys sekä konsernin työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitys viideltä tilikaudelta.

Tuhatta euroa	2019	2020	2021	2022	2023
Hallituspalkkiot 1)					
- Hallituksen puheenjohtaja	45	35	45	50	55
- Hallituksen jäsen	30	30	30	30	30
Toimitusjohtajan palkitseminen 2)	203	213	217	282	246
- Tommi Lehtonen 15.3.2022 asti				125	
- Arto Halonen 15.3.2022 alkaen				157	
Palkka keskimäärin/konsernin työntekijä 3)	53	51	51	53	52
Liikevaihto	86 482	91 631	100 755	111 962	92 917
Tilikauden tulos	-7 265	-2 894	886	885	-3 019

- 1) summat eivät sisällä kokouspalkkioita
- 2) summat eivät sisällä lisäeläkemaksuja
- 3) henkilöstökulut yhteensä ilman sivu- ja eläkekuluja jaettuna henkilöstön keskimääräisellä lukumäärällä vuoden aikana

2. HALLITUKSEN PALKKIOT TILIKAUDELLE

Hallituksen jäsenten palkkioista päättää yhtiökokous etukäteen vuodeksi kerrallaan. Nimitysvaliokunta valmistelee palkkioista esityksen yhtiökokoukselle.

Robit Oyj:n 15.3.2023 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti hallituksen jäsenten palkkioista seuraavasti:

Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio oli 55 000 euroa ja hallituksen jäsenen vuosipalkkio 30 000 euroa. Palkkiot maksettiin 40 % osakkeina ja loput 60 % oli ennakoveroa, jonka yhtiö pidätti ja maksoi verottajalle. Lisäksi hallituksen jäsenille maksettiin kokouspalkkio, joka oli 500 euroa kokoukselta. Etäyhteyksin järjestetyn, enintään tunnin kestäneen kokouspalkkio oli 250 euroa kokoukselta. Kokouspalkkiot maksettiin hallituksen ja sen valiokuntien kokouksista rahana. Kulukorvaukset maksettiin yhtiön voimassa olevan matkustussäännön mukaisesti. Hallituksen jäsenet eivät kuulu osakepohjaisten kannustinohjelmien piiriin eikä heillä ole

eläkesopimuksia yhtiön kanssa. Palkkioksi saatuihin Robit Oyj:n osakkeisiin ei liity yhtiön asettamia rajoituksia tai omistusvelvoitteita.

Robit Oyj:n hallituksen jäsenille luovutettiin yhteensä 60 294 osaketta hallituspalkkioina vuonna 2023. Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimitushteessa yhtiöön. Hallituspalkkioina luovutettiin osakkeita Markku Teräsvasaralle 16 174 ja Lasse Aholle, Anne Koutoselle, Mikko Kuituselle, Harri Sjöholmille sekä Eeva-Liisa Virkkuselle 8 824 osaketta kullekin.

Hallituksen jäsenille maksettiin tilikausilla 2022 ja 2023 vuosi- ja kokouspalkkioita seuraavasti:

Tuhatta euroa	1.1.2022–31.12.2022			1.1.2023–31.12.2023		
	Vuosipalkkio	Kokouspalkkiot	Yhteensä	Vuosipalkkio	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Markku Teräsvasara	30	6	36	55	13	68
Lasse Aho				30	11	41
Kim Gran	30	10	40		2	2
Anne Koutonen	30	13	43	30	12	42
Mikko Kuitunen	30	9	39	30	11	41
Harri Sjöholm	50	10	60	30	19	49
Eeva-Liisa Virkkunen	30	10	40	30	14	44
Mammu Kaario		4	4			
Kalle Reponen		4	4			
Yhteensä	200	66	266	205	82	287

Muita taloudellisia etuuksia ei maksettu.

3. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkasta, palkkioista ja muista etuuksista. Toimitusjohtajalla on kirjallinen toimitusjohtajasopimus, jonka mukaista kiinteää palkitsemista on kuukausittainen peruspalkka sisältäen luontoisedut. Lisäksi toimitusjohtajan palkitsemiseen sisältyy lyhyen ja pitkän aikavälin muuttuva osuus sekä maksuperusteinen lisäeläke-etu. Kiinteästä palkasta osa maksetaan Robit Oyj:n osakkeina yhtiökokouksen Robit Oyj:n hallitukselle antaman valtuutuksen puitteissa. Edellä mainittujen lisäksi palkitsemiskokonaisuuteen kuuluvat yhtiön kulloisenkin käytännön mukaiset henkilöstöedut (esimerkiksi puhelinetu, liikuntaetu sekä matka-, tapaturma- ja sairauskuluvakuutus).

Lyhyen aikavälin muuttuvan palkitsemisjärjestelmän tavoitteet yhtiön hallitus määrittelee kullekin ansaintajaksolle (tyypillisesti kalenterivuosi). Tavoitteet perustuvat Robit Oyj:n taloudellisiin ja/tai muihin toiminnallisiin tavoitteisiin siten, että niillä edistetään yhtiön liiketoimintaa ja taloudellista menestystä.

Vuonna 2023 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustin perustui yhtiön liikevaihtoon, taloudelliseen kannattavuuteen, käyttöpääomaan ja turvallisuuteen liittyviin tavoitteisiin Mahdollinen kannustin oli kokonaismäärältään enintään toimitusjohtajan viiden kuukauden rahamääräisen palkan suuruinen. Hallitus arvioi tavoitteiden toteuman ansaintajakson päätyttyä. Vuonna 2023 tavoitteita ei saavutettu ja toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän palkkiota vuodelta 2023 ei makseta.

Toimitusjohtaja Arto Halonen kuuluu Robit-konsernin pitkän aikavälin kannustinojelmiin 2020–2022, 2021–2023 ja 2022–2024 ja 2023–2025.

Vuoden 2020–2022 kannustinojelma käsitti kalenterivuodet 2020–2022. Ohjelmassa oli kolme osatekijää: avainhenkilön oma sijoitus yhtiöön (base share plan), yhtiön lisäosakekannustin (matching share plan) ja suoriteperusteinen lisäosakeohjelma (performance matching plan). Avainhenkilö saa lisäosakeohjelmassa jokaista osakeomistusedellytyksen alaista osaketta kohden yhden osakkeen (matching share) ja suoriteperusteisessa lisäosakeohjelmassa Robit Oyj:n hallituksen asettaman tavoitteen saavuttamisen perusteella enintään kolme osaketta (performance matching share). Suoriteperusteisten lisäosakkeiden

ansaintaperusteena oli yhtiön liikevaihto vuonna 2022. Suoriteperusteisten lisäosakkeiden ansaintaperusteeksi asetettu liikevaihto vuonna 2022 ei toteutunut, joten suoriteperusteisia lisäosakkeita ei maksettu. Yhtiön kannustimena annettavat lisäosakkeet (matching shares) maksettiin huhtikuussa 2023. Osakkeissa on yhden vuoden luovutusrajoitus luovutushetkestä lukien.

Vuoden 2021–2023 kannustinohjelmassa oli kaksi ansaintajaksoa, vuosi 2021 ja vuodet 2022–2023. Palkkio ensimmäiseltä ansaintajaksolta perustui yhtiön ennalta määrittämään EBITDA-tavoitteeseen vuoden 2021 tilinpäätöksessä. Toisen ansaintajakson palkkio määrittyi ansaintajaksolle asetetun tavoitteen saavuttamisen perusteella laskettavan kertoimen ja ensimmäisen ansaintajakson tavoitteen saavuttamisen perusteella. Tavoite oli yhtiön ennalta määrittämä osakekohtaisen tuloksen keskiarvo vuosien 2022 ja 2023 tilinpäätöksissä. Toisen ansaintajakson palkkiolle määritetty tavoite ei toteutunut ja ainoastaan osakeohjelman ensimmäiseltä ansaintajaksolta saavutettu palkkio maksetaan toukokuussa 2024. Osakkeissa ei ole luovutusrajoitusta luovutuksen jälkeen.

Vuoden 2022–2024 kannustinohjelmassa on kaksi ansaintajaksoa, vuosi 2022 ja vuodet 2023–2024. Palkkio ensimmäiseltä ansaintajaksolta perustuu yhtiön ennalta määrittämään kassavirtatavoitteeseen vuoden 2022 tilinpäätöksessä. Lisäksi ensimmäiseltä ansaintajaksolta toimitusjohtajalle maksetaan 10 000 brutto-osakkeen suuruinen palkkio. Toisen ansaintajakson palkkio määritetään ansaintajaksolle asetetun tavoitteen saavuttamisen perusteella laskettavan kertoimen ja ensimmäisen ansaintajakson tavoitteen saavuttamisen perusteella. Tavoite on yhtiön ennalta määrittämä osakekohtaisen tuloksen keskiarvo vuosien 2023 ja 2024 tilinpäätöksissä. Osakeohjelman palkkio kummaltakin ansaintajaksolta maksetaan toukokuussa 2025. Osakkeissa ei ole luovutusrajoitusta luovutuksen jälkeen.

Vuoden 2023–2025 osakeohjelma sisältää yhden sekä kahden vuoden ansaintajaksot. Osakeohjelman ensimmäinen ansaintajakso käsittää vuoden 2023. Ansaintajakson 2023 palkkio jakautuu takuuosaan ja suoriteperusteiseen osaan. Takuuosa on 50 % osallistujalle määritellystä perusosakealokaatiosta. Suoriteperusteinen osa perusosakealokaatiosta määräytyy palkkiokertoimella, joka perustuu yhtiön ennalta määrittämään liiketoiminnan nettorahavirtatavoitteeseen vuoden 2023 tilinpäätöksessä. Toinen ansaintajakso käsittää vuodet 2024–2025. Osakeohjelman mahdollinen palkkio tältä kahden vuoden ansaintajaksolta perustuu yhtiön ennalta määrittämään osakekohtaisen tuloksen keskiarvoon vuosien 2024 ja 2025 tilinpäätöksissä. Osakeohjelman mahdollinen palkkio kummaltakin ansaintajaksolta maksetaan toukokuussa 2026.

Tilikaudella 2023 maksettiin toimitusjohtaja Arto Haloselle palkkoja, palkkioita ja muita etuuksia yhteensä 182 tuhatta euroa. Lisäksi hänelle luovutettiin tilikaudella osakkeita osana palkkaa 12 tuhannen euron arvosta eli yhteensä 8 824 osaketta, mikä perustuu toimitusjohtajasopimuksessa sovittuun kiinteään palkitsemiseen. Vuoden 2022 lyhyen aikavälin kannustepalkkiota maksettiin 29 tuhatta euroa. Pitkän aikavälin kannustepalkkioita maksettiin 22 tuhannen euron arvosta, joka muodostui 5 000 palkkiona maksetusta osakkeesta ja 11 tuhannen euron suuruisesta rahaosuudesta verojen maksuun. Lisäksi maksettiin toimitusjohtajan vapaaehtoiseen lisäeläkkeeseen liittyvä maksu 8 tuhatta euroa.

Toimitusjohtajalle maksettiin tilikausilla 2023 ja 2022 palkkaa, palkkioita ja muita etuuksia seuraavasti:

Tuhatta euroa 1)	2022 Tommi Lehtonen 15.3.2022 asti	2022 Arto Halonen 15.3.2022 alkaen	2023 Arto Halonen
Kiinteä rahapalkka	41	146	178
Luontoisedut	3	0	5
Osakkeina maksettu osuus euroina	0	11	12
Eroraha	49	0	0
Yhteensä	93	157	195
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot	32	0	29
Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot	0	0	22
Yhteensä	125	157	246
Kiinteän palkanosan osuus kokonaispalkitsemisesta	75 %	100 %	79 %
Muuttuvan palkanosan osuus kokonaispalkitsemisesta	25 %	0 %	21 %
Lisäeläkemaksu	8	8	8

1) summat merkitty taulukkoon maksuperusteisesti

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on määritelty sopimuksessa kuudeksi kuukaudeksi molemmin puolin, jos sopimus irtisanotaan. Yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajan sopimuksen tälle maksetaan lisäksi kompensationsa määrä, joka vastaa kolmen kuukauden bruttomääräistä kokonaispalkkaa.