

Palkitsemisraportti 2025

Tämä palkitsemisraportti on laadittu 1.1.2025 voimaan tulleen Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 sekä 26.3.2025 Exel Compositesin varsinaiselle yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan mukaisesti. Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 on saatavilla osoitteessa www.cgfinland.fi ja Exel Compositesin palkitsemispolitiikka on nähtävillä yhtiön internetsivuilla osoitteessa www.exelcomposites.com

Johdanto

Exel Compositesin palkitsemisperiaatteet on luotu edistämään yhtiön strategiaa, kilpailukykyä ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä myötävaikuttamaan yhtiön omistaja-arvon kehittymiseen. Yhtiön palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on lisätä Exelin johdon ja koko henkilöstön pitkäjänteistä sitoutumista yhtiön ja sen osakkeenomistajien etujen edistämiseen sekä motivoida avainhenkilöitä ja palkita heitä strategisten tavoitteiden saavuttamisesta. Exel Compositesin henkilöstön palkitseminen perustuu yhtiön strategiaan tavoitteisiin. Palkitseminen on kokonaisuus, joka koostuu useista eri osista. Kaikille maksettavan rahapalkan lisäksi työntekijä voi kuulua lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tai erilaisten kannustin- tai tulospalkkioiden piiriin.

Hallitus seuraa ja arvioi konsernin palkitsemisjärjestelmiä, mukaan lukien palkitsemispolitiikan toteutumista ja palkitsemisjärjestelmien kilpailukykyä sekä sitä, miten toteutunut palkitseminen tukee yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamista ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Kilpailukykyisen ja asianmukaisen palkitsemisen varmistamiseksi palkitsemisen eri osia verrataan vertailukelpoisten yhtiöiden käytäntöihin.

Vuoden 2025 varsinaiselle yhtiökokoukselle esitetty palkitsemispolitiikka ja palkitsemisraportti vuodelta 2024 hyväksyttiin neuvoa-antavalla äänestyksellä. Exel Compositesin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessa on noudatettu yhtiön palkitsemispolitiikkaa tilikauden 2025 aikana, eikä siitä ole poikettu. Yhtiö ei käyttänyt oikeuttaan periä takaisin tai peruuttaa maksettuja tai maksamattomia kannustimia vuonna 2025. Palkitsemisraportti 2025 esitetään Exel Compositesin vuoden 2026 varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa äänestystä varten.

Konsernin palkkioiden kehitys

Tuhatta euroa	2025	2024	2023	2022	2021
Hallituksen palkkiot	220	216	238	247	180
Toimitusjohtajan palkitseminen	389	341	286	328	471
Yhtiön työntekijöiden palkitseminen keskimäärin 1)	56	56	51	53	49
Liikevaihto	103 194	99 614	96 815	136 988	134 365
Oikaistu liikevoitto	3 628	1 704	-2 446	8 029	6 029
Osakkeen kokonaistuotto, % 2)	61,1	-89,0	-50,4	-30,7	12,2

1) Henkilöstökulut jaettuna työntekijöiden määrä keskimäärin.

2) 1.1. - 31.12., osingot uudelleensijoitettu.

Hallituksen palkitseminen vuonna 2025

Vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen päättämät palkkiot hallituksen jäsenille vuodelle 2025 olivat:

- **Puheenjohtaja:** 45 000 euroa/vuosi (edellisvuonna 45 000 euroa) ja lisäksi 1 500 (1 500) euron suuruinen palkkio osallistumisesta kuhunkin hallituksen ja toimikunnan kokoukseen sekä kustakin muusta vastaavasta koko päivän kestoisesta hallitustehtävästä
- **Jäsenet:** 21 000 euroa/vuosi (21 000) ja lisäksi 1 000 (1 000) euron suuruinen palkkio osallistumisesta kuhunkin hallituksen ja toimikunnan kokoukseen sekä kustakin muusta vastaavasta koko päivän kestoisesta hallitustehtävästä.
- Lisäksi kullekin toimikunnan puheenjohtajalle maksetaan 1 500 euron suuruinen kokouspalkkio kustakin komitean kokouksesta.

Hallitustyöskentelystä aiheutuvat matkakulut ja muut kulut korvataan yhtiön vakiintuneen käytännön ja matkustussäännön mukaisesti.

Vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti vuosipalkkiosta 60 prosenttia maksettiin rahana ja 40 prosenttia Exel Composites Oyj:n osakkeina, jotka hankittiin suoraan hallituksen jäsenten lukuun pörssistä. Puheenjohtajan lukuun hankittavien osakkeiden määrä vastasi 18 000 euroa (18 000) ja muiden hallituksen jäsenten lukuun hankittavien osakkeiden määrä 8 400 euroa (8 400) kullekin jäsenelle. Mikäli hallituksen jäsenen jäsenyys päättyy mistä tahansa syystä ennen seuraavaa varsinaista yhtiökokousta, tulee jäsenen palauttaa maksettu palkkio tai sitä vastaava rahamäärä jäsenyyden päättymisen jälkeistä toimikautta vastaavalta ajalta yhtiölle.

Exel Compositesilla ei ole kannustinjärjestelmiä, joiden perusteella hallituksen jäsenet voisivat saada palkkioksi optioita tai yhtiön omia osakkeita. Hallituksen jäsenet eivät myöskään ole oikeutettuja lyhytaikaiseen tulokseen sidottuun bonukseen.

	Hallituksen ja toimikuntien kokoukset (osallistunut/yhteensä)	Vuosipalkkiot	Kokouspalkkiot	Erillispalkkiot	Yhteensä	Yhteensä
Tuhatta euroa	2025	2025	2025	2025	2025	2024
Jouni Heinonen Hallituksen puheenjohtaja (10.5.2023 lähtien, jäsen 25.3.2022 lähtien)	16 / 16	45	24	6	75	71
Helena Nordman-Knutson Jäsen (4.4.2017 alkaen)	12 / 12	21	14	1	36	38
Kirsi Sormunen Jäsen (20.3.2020 alkaen)	12 / 12	21	12	1	34	33
Christian Busdiecker Jäsen (26.3.2025 alkaen)	10 / 10	21	10	1	32	0
Elisabeth Larsson Jäsen (26.3.2025 alkaen)	9 / 10	21	9	1	31	0
Petri Helsky Jäsen (26.3.2025 saakka)	3 / 3	0	4	4	8	41
Jouko Peussa Jäsen (26.3.2025 saakka)	2 / 3	0	2	3	5	34
Yhteensä		129	74	17	220	216

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2025

PAUL SOHLBERG, TOIMITUSJOHTAJA

Tuhatta euroa	2025	2024
Kiinteä vuosipalkka	278	251
Etuudet	15	14
Lyhyen aikavälin kannustimet	Perustuen 2025 suoritukseen (arvio, tulee maksuun 2026)	Perustuen 2024 suoritukseen (maksettu 2025)
yhteensä	68	76
% vuosittaisesta peruspalkasta	24	30
% enimmäismäärästä	39	48
Pitkän aikavälin kannustimet		
yhteensä	28	0
% vuosittaisesta peruspalkasta	10	0
% enimmäismäärästä	-	0
Yhteensä	389	341

Toimitusjohtajan kiinteiden ja muuttuvien palkitsemisen osien suhteelliset osuudet olivat 86 prosenttia ja 14 prosenttia vuonna 2025. Toimitusjohtajalla ei ole oikeutta lisäeläkkeeseen. Muihin etuihin ei sisällynyt allekirjoitusbonuksia tai irtisanomiskorvauksia. Exelin johtoryhmän palkitseminen sekä toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten osakeomistukset on esitetty Exel Compositesin verkkosivuilla osoitteessa www.exelcomposites.com

Toimitusjohtajan muuttuva palkitseminen

Lyhyen aikavälin kannustimien ansaintamahdollisuus ja suoritusmittarit

	Painoarvo, %	Suoritus, % maksimitasosta
Perustuen 2025 suoritukseen (arvio, tulee maksuun 2026)		
Liikevaihto ja saadut tilaukset, miljoonaa euroa	40	10
Oikaistu liiketulos, miljoonaa euroa	40	3
Strategiset projektit	20	20
Perustuen 2024 suoritukseen (maksettu 2025)		
Liikevaihto, miljoonaa euroa	20	33
Oikaistu liiketulos, miljoonaa euroa	20	23
Nettovelan suhde oikaistuun käyttökatteeseen	30	48
Strategiset projektit	30	74
Perustuen 2023 suoritukseen (maksettu 2024)		
Oikaistu liiketulos, miljoonaa euroa	80	30
Bruttokate, miljoonaa euroa	20	61

Toimitusjohtajan ansaintamahdollisuus on enintään 60 prosenttia vuosittaisesta peruspalkasta.

Pitkän aikavälin kannustimien ansaintamahdollisuus ja suoritusmittarit

	Painoarvo, %	Suoritus, % maksimitasosta
Perustuen 2023-2025 suoritukseen (arvio, tulee maksuun 2026)		
Suhteellinen osakkeen kokonaistuoton kehitys, %	100	0
Perustuen 2022-2024 suoritukseen (maksettu 2025)		
Oikaistu liiketulos, miljoonaa euroa	75	0
Osakkeen kokonaistuotto, %	25	0

Ansaintamahdollisuus on enintään 200 prosenttia vuosittaisesta peruspalkasta.

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmat

Koko Exel Compositesin henkilöstö on lyhyen aikavälin kannustinohjelmien piirissä. Toimitusjohtaja, johtoryhmän jäsenet ja toimihenkilöt ovat oikeutettuja lyhyen aikavälin palkitsemiseen kiinteän palkan lisäksi. Suoritusmittarit ovat sidottuja vuosittain sovittujen tavoitteiden saavuttamiseen painottaen kasvua ja kannattavuutta sekä mahdollisiin omiin henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Tuotannon työntekijät ovat myös lyhyen aikavälin palkitsemisen piirissä. Palkkio maksetaan pääosin tehtaan kannattavuuden ja tuotannon avainlukujen perusteella.

Konsernilla on yhtiön toimitusjohtajalle, johtoryhmälle ja valituille avainhenkilöille suunnattuja pitkäaikaisia kannustinohjelmia. Ohjelmien tarkoitus on linjata omistajien ja johdon tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi, sitouttaa johto yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamiseen sekä pitää avainhenkilöt yhtiön palveluksessa. Hallitus vahvistaa ohjelman ja sen suoritusmittarit vuosittain. Nykyisten ohjelmien sääntöjen mukaan pitkän aikavälin kannustimien ansaintamahdollisuus on enintään 200 prosenttia vuosittaisesta peruspalkasta. Ansaintajakson kokonaispituus on vähintään 3 vuotta.

Yhtiöllä oli 31.12.2025 kolme käynnissä olevaa osakepohjaista pitkän aikavälin kannustinohjelmaa (LTI) (2023–2025) sekä yksi ohjelma (2022), jonka suunniteltu maksuajankohta oli vuonna 2025:

Vuoden 2022 ohjelma (ansaintajakso 2022–2024)

Vuoden 2022 ohjelma oli osa osakepohjaista pitkän aikavälin kannustinjärjestelmää ansaintajaksolle 2022–2024, joka oli suunnattu noin 20:lle johtoon kuuluvalla henkilöllä. Konsernin toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet kuuluivat vuoden 2022 järjestelmän piiriin. Suoritusmittarit olivat 75 % kumulatiivinen oikaistu liike-tulos (EBIT) ja 25 % yhtiön osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR). Maksettavien osakepalkkioiden määrä oli yhteensä enintään 100 000 osaketta, mikä vastasi enintään noin 0,7 miljoonaa euroa allokatiohetken käyvän arvon perusteella (6,68 euroa / osake). Ohjelman suunniteltu maksuajankohta oli vuonna 2025, mutta ohjelmasta ei toteutunut maksettavia palkkioita. Ohjelmaan sisältyi yhden vuoden lock up -kausi ja ansainta- ja sitouttamisjaksojen kokonaispituus oli neljä vuotta.

Vuoden 2023 ohjelma (ansaintajakso 2023–2025)

Vuoden 2023 ohjelma on osa osakepohjaista pitkän aikavälin kannustinjärjestelmää ansaintajaksolle 2023–2025, joka on suunnattu noin 20:lle johtoon kuuluvalla henkilöllä. Konsernin toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet kuuluvat vuoden 2023 järjestelmän piiriin. Ohjelmaan

sovellettava suoritustavoite on Exel Composites Oyj:n suhteellinen osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR), missä Exelin osakkeen kokonaistuoton kehitystä verrataan kaikkiin Nasdaq Helsinkiin listattujen osakkeiden kokonaistuoton kehitykseen. Ohjelman nojalla maksettavien osakepalkkioiden määrä on yhteensä enintään 140 000 osaketta, mikä vastaa enintään noin 0,6 miljoonaa euroa allokatiohetken käyvän arvon perusteella (3,95 euroa / osake). Mahdollinen osakepalkkio olisi maksettu keväällä 2026, mutta 31.12.2025 tilanteen perusteella ja hallituksen vahvistamana ohjelmasta ei toteudu maksettavia palkkioita. Ohjelmaan sisältyy yhden vuoden lock up -kausi ja ansainta- ja sitouttamisjaksojen kokonaispituus on neljä vuotta.

Vuoden 2024 ohjelma (ansaintajakso 2024–2026)

Exel Composites Oyj:n hallitus päätti jatkaa osakepohjaista pitkän aikavälin kannustinjärjestelmää Exel Compositesin johdolle ajanjaksolle 2024–2026. Vuoden 2024 alusta alkaneeseen ohjelmaan sovellettava suoritustavoite on Exel Composites Oyj:n suhteellinen osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR), missä Exelin osakkeen kokonaistuoton kehitystä verrataan Nasdaq Helsingin tuottoindeksiin (OMXHGI). Ohjelma on suunnattu enintään 20:lle yhtiön johtoon kuuluvalla henkilöllä. Jos vuoden 2024 ohjelmalle asetetut suoritustavoitteet saavutetaan kokonaisuudessaan, ohjelman kokonaisarvo oli noin 0,8 miljoonaa euroa, mikä vastasi 360 000 osaketta 23.4.2024 keskikurssin perusteella. Kesäkuussa 2024 toteutetun merkintätuoikeusannin jälkeen hallitus päätti muuttaa osakkeiden enimmäismäärää 2 650 000 osakkeeseen säilyttäen ohjelman arvon ennallaan johtuen merkintätuoikeusannin vaikutuksesta osakemäärään ja osakekurssiin. Vuonna 2025 hallitus yhdenmukaisti vuosien 2024–2026 ohjelman ehdot vuosien 2025–2027 ohjelman ehtojen kanssa, mukaan lukien vuosittainen maksu ja lock-in-/lock up -rakenne. Vuonna 2025 vuoden 2024 ohjelmasta maksettiin palkkioita yhteensä 74 tuhatta euroa kaikille osallistujille yhteensä.

Vuoden 2025 ohjelma (ansaintajakso 2025–2027)

Exel Composites Oyj:n hallitus päätti käynnistää uuden osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinohjelman yhtiön johdolle ajanjaksolle 2025–2027. Vuonna 2025 alkavaan ohjelmaan sovellettavat suoritustavoitteet ovat (i) Exel Compositesin osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR) sekä (ii) kasvihuonekaasupäästöjen vähentämisen edistyminen. Mahdolliset osakepalkkiot maksetaan vuosittain edellyttäen, että hallituksen asettamat suoritustavoitteet saavutetaan ja voimassa olevan työsuhteen ehto täyttyy, ja lock up -kausi jatkuu kevääseen 2028 asti. Mahdollinen palkkio maksetaan osittain Exel Composites Oyj:n listattuina osakkeina ja osittain rahana. Rahasuorituksen osuus on tarkoitettu kattamaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvat verot sekä lakisääteiset sosiaaliturvamaksut. Jos vuoden 2025 ohjelmalle asetetut suoritustavoitteet

saavutetaan kokonaisuudessaan, ohjelman kokonaisarvo on noin 0,8 miljoonaa euroa (sisältäen rahana maksettavan osuuden), mikä vastaa noin 2 100 000 osaketta ohjelman allokaatioita edeltävän kaupankäyntipäivän volyymipainotetun keskipörssin perusteella.

Osakepohjaisten kannustinohjelmien arvostus ja tulosvaikutus

Kussakin ohjelmassa osakkeen käypä arvo allokaatiohetkellä on yhtiön osakkeen päätöskurssi sinä päivänä, kun hallitus on päättänyt ohjelmasta, oikaistuna arvioiduilla ohjelman aikana maksuun tulevilla osingoilla. Kannustinohjelmista on tilikaudella 2025 kirjattu kuluja tulosvaikutteisesti yhteensä 286,5 tuhatta euroa. Tulosvaikutuksen perusteena ovat IFRS2:n mukaiset laskennalliset käyvät arvot, jotka vuoden 2023 ohjelman osalta olivat 1,10 euroa osakkeelta, vuoden 2024 ohjelman osalta 0,08 euroa osakkeelta ja vuoden 2025 ohjelman osalta 0,376 euroa osakkeelta.

Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän osakkeiden hankinta ja hallinnointi tapahtuu hallituksen 12.6.2017 päätöksen mukaisesti Evli Awards Management Oy:n (EAM) kanssa tehdyn järjestelyn myötä kannustimiin liittyvän omien osakkeiden hankinnan rahoitusta koskevan osakeyhtiölain kohdan säännösten mukaisesti (OYL 13 luku 10§2). Järjestelyssä EAM perusti EAM EXL1V Holding Oy:n (Holding-yhtiö), joka hankkii Exelin rahoittamana sopimuksen ehtojen mukaisesti osakkeita jaettavaksi henkilöstölle Exelin osakepalkitsemisjärjestelyn ehtojen mukaisesti. Holding-yhtiön juridinen omistus on EAM:lla, mutta sopimuksen perusteella Exel tosiasiallisesti käyttää määräysvaltaa järjestelyssä ja toimii päämiehenä, kun taas EAM toimii agentin roolissa Holding-yhtiön kautta. Tämä sopimuksellisista piirteistä syntyvä määräysvalta johtaa siihen, että Holding-yhtiö yhdistellään IFRS-konsernitilinpäätökseen ns. strukturoituna yhteisönä.

Hallituksen päätöksen mukaisesti bonuspalkkioita voidaan maksaa vain Exelin palveluksessa olevalle henkilölle, joka ei ole irtisanoutunut tai jota ei ole irtisanottu henkilökohtaisista syistä bonuksen maksuhetkellä.