



PALKITSEMISRAPORTTI

20
24

 **ASPO**

Aspo Oyj:n palkitsemisraportti 2024

Aspon vuotta 2024 leimasi useiden strategisten projektien eteneminen. Pari vuotta sitten alkanut uudistuminen on vienyt Aspoa idästä länteen ja ympäristöystävällisempään suuntaan. Samaan aikaan kun tulos on pysynyt historiallisesti katsottuna hyvänä, Aspo on investoinut merkittävästi kasvuun ja strategiaan toimenpiteisiin. Näiden panostusten tulosvaikutus näkyy vasta tulevina vuosina.

Aspon palkitsemisjärjestelmässä muuttuvalla palkitsemisella on merkittävä rooli. Aspon tulos ei ole yltänyt tavoitellulle tasolle, mutta strategisten toimenpiteiden onnistumisesta palkittiin. Johtoryhmän lyhyen aikavälin kannustinpalkitseminen (STI) oli noin 50 % maksimimäärästä. Pitkän aikavälin tulostavoitteita ei ole saavutettu, mutta ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hyvään hallintotapaan liittyvät tulostavoitteet (ESG-tulostavoitteet,

20 % painoarvo) kylläkin. Näistä syistä pitkän aikavälin kannustinohjelmista (LTI) syntyvä palkitseminen oli vuonna 2024 suhteellisen vähäistä.

Aspon portfoliovision toteuttamiseksi hallitus päätti muuttaa vuodesta 2025 alkaen palkitsemisjärjestelmän rakennetta. Lyhyen aikavälin palkitsemisessä on merkittävä ansaintamahdollisuus, mikäli tulostavoitteet ylitetään. Osa tästä palkitsemisesta maksetaan Aspon osakkeilla. Kaikki käynnissä olevat LTI-kannustinohjelmat lopetetaan ja korvataan uudella kolmivuotisella ohjelmalla, jossa ansaintamittarin pääpaino on osakkeen kokonaistuoton (TSR) kehityksellä. Uuden LTI-ohjelman tavoitteena on merkittävä osakkeen kokonaistuoton kasvu. Uskomme, että tällä muutoksella voimme entisestään parantaa avainhenkilöiden ja osakkeenomistajien intressien yhteensovittamista.

Heikki Westerlund

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

1. JOHDANTO

Aspo Oyj:n palkitsemisraportti on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman 1.1.2025 voimaan tulleen Hallinnointikoodin 2025 mukaisesti. Palkitsemisraportissa on selostettu tilikauden 2024 aikana hallituksen jäsenille sekä toimitusjohtajalle maksetut palkkiot ja muut taloudelliset etuudet. Vertailtavuuden vuoksi palkitsemisraportissa esitetään myös raportointitilikautta edeltävän neljän tilikauden aikana maksetut palkkiot. Tämä palkitsemisraportti on julkistettu samaan aikaan kuin Aspo Oyj:n vuoden 2024 tilinpäätös ja toimintakertomus sekä selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2024.

Aspo Oyj:n hallituksen, sen valiokuntien sekä toimitusjohtajan palkitsemisessa on noudatettu Aspo Oyj:n hallituksessa 10.3.2023 hyväksyttyä palkitsemispolitiikkaa kaikilta osin, eikä palkitsemispolitiikasta ole poikettu. Aspo Oyj:n vuoden 2023 varsinainen yhtiökokous on lisäksi tehnyt palkitsemispolitiikkaa koskevan neuvoa-antavan vahvistuspäätöksen. Aspo Oyj:n palkitsemispolitiikka on nähtävillä Aspo Oyj:n kotisivulla osoitteessa <https://www.aspo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen>.

Asossa palkitsemisella yhdenmukaistetaan osakkeenomistajien sekä johdon tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi ja liiketoimintastrategian toteuttamiseksi sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Palkitsemisen tavoitteena on varmistaa strategisten tavoitteiden saavuttamiseen tarvittavien resurssien sitoutuminen yhtiöön.

2. KESKIMÄÄRÄINEN PALKITSEMINEN JA YHTIÖN TALOUDELLINEN KEHITYS VUOSINA 2020–2024

Aspo Oyj:n hallituksen kuukausipalkkioita korotettiin vuoden 2023 varsinaisessa yhtiökokouksessa, jonka päätökset ovat luettavissa Aspon kotisivuilla. Ennen vuoden 2023 varsinaista yhtiökokousta hallituksen palkkiot olivat viiden tätä edeltäneen vuoden aikana pysyneet ennallaan. Vuoden 2024 yhtiökokouksessa hallituksen jäsenten kuukausipalkkiot päätettiin pysyttää ennallaan. Toimitusjohtajan palkkakehitys vaihtelee vuodesta toiseen kokonaispalkinnan vaihdelleessa eri vuosina, minkä seurauksena palkitsemisen vertailu

työntekijöiden palkkakehitykseen on haastavaa eivätkä eri vuodet ole vertailukelpoisia keskenään. Aspo Oyj:n työntekijöiden keskimääräinen palkitsemisen muutos on vaihdellut -0,4 prosentista 18 prosenttiin. Alla olevassa taulukossa on esitetty Aspo Oyj:n hallituksen, toimitusjohtajan sekä työntekijöiden palkinnan kehitys ja Aspo Oyj:n taloudellinen kehitys euroina edelliseltä viideltä tilikaudelta.

Euroa	2020	2021	2022	2023	2024
Hallituksen puheenjohtaja	70 400	72 240	69 000	72 467	76 800
Hallituksen varapuheenjohtaja	52 100	53 500	54 200	50 783	56 800
Hallituksen jäsenet keskimäärin	38 000	36 665	36 295	36 613	43 340
Toimitusjohtajan kokonaispalkinta	1 093 834	¹⁾ 894 620	³⁾ 667 408	1 139 282	607 136
Toimitusjohtajan kiinteän palkan osuus	437 655	²⁾ 604 593	⁴⁾ 437 308	442 765	467 697
Aspon työntekijän keskimääräinen palkkakehitys ⁵⁾	43 812	46 999	49 750	49 534	58 448
Aspon liikevoitto, jatkuvat toiminnot	16 716 000	36 926 000	33 910 000	25 871 000	18 556 000

¹⁾ Nykyisen ja edellisen toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuonna 2021

²⁾ Nykyisen ja edellisen toimitusjohtajan kiinteän palkan osuus vuonna 2021

³⁾ Nykyisen toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuonna 2022

⁴⁾ Nykyisen toimitusjohtajan kiinteän palkan osuus vuonna 2022

⁵⁾ Aspon työntekijän keskimääräinen palkkakehitys lasketaan jakamalla palkkakulut keskimääräisellä henkilöstön määrällä vuoden aikana. Vuosien 2023 ja 2024 suuri ero johtuu toisaalta liiketoiminnan vetäytymisestä alemman palkkatason maista (Venäjä ja Valko-Venäjä) ja toisaalta henkilöstön lisääntymisestä Länsi-Euroopassa yritysostojen myötä.

3. HALLITUKSEN JA SEN VALIOKUNTIEN PALKKIOT

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa Aspoon tai Aspo-konserniin kuuluviin tytäryrityksiin, eikä hallituksen jäsenillä ole mahdollisuutta osallistua Aspon lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinohjelmiin. Hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot maksetaan rahakorvauksina.

Aspo Oyj:n 12.4.2024 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen perusteella hallituksen ja sen valiokuntien palkkiot olivat vuonna 2024 seuraavat:

Hallitus

hallituksen puheenjohtaja	6 000 euroa/kk
hallituksen varapuheenjohtaja	4 400 euroa/kk
hallituksen jäsen	3 000 euroa/kk

Valiokunnat

valiokunnan puheenjohtaja	1 200 euroa/kokous
valiokunnan jäsen	800 euroa/kokous

Mikäli valiokunnan puheenjohtaja on myös hallituksen puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja, valiokunnan puheenjohtajan palkkio on sama kuin valiokunnan jäsenellä. Hallituksen jäsenelle ei makseta palkkiota, mikäli hän on työ- tai toimisuhteessa Aspo-konserniin kuuluvaan yhtiöön.

Aspo Oyj:n hallituksen jäsenille maksettiin vuonna 2024 palkkioita yhteensä 346 714 euroa. Palkkioiden lisäksi hallituksen jäsenille maksettiin hallituksen tai valiokuntien kokouksiin liittyneet matkakulut.

4. HALLITUKSEN JÄSENILLE MAKSETUT PALKKIOT VUONNA 2024 (EUROISSA)

Nimi	Hallitus	Tarkastusvaliokunta	Palkitsemisvaliokunta	Kokonaisvuosipalkkio
Westerlund Heikki	72 000		4 800	76 800
Allam Patricia	36 000	1 600	3 200	40 800
Kolunsarka Tapio	36 000		4 800	40 800
Laine Mikael	52 800	4 000		56 800
Pöyry Salla ¹⁾	15 000		1 600	16 600
Ekman Annika ²⁾	25 714	2 400		28 114
Ståhlberg Kaarina	36 000	6 000		42 000
Vehmas Tatu	36 000	4 000	4 800	44 800
Yhteensä	309 514	18 000	19 200	346 714

¹⁾ 12.4.2024 saakka

²⁾ 12.4.2024 alkaen

5. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta kuten peruspalkka, luontoisedut ja muuttuvista palkanosista kuten lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioista.

Toimitusjohtaja Rolf Janssonille maksettiin vuonna 2024 palkkana, palkkioina ja luontoisetuina yhteensä 607 136 euroa, josta vuodelta 2023 maksettavan tulospalkkion osuus oli 87 117 euroa.

Toimitusjohtaja liitettiin osakepalkkiojärjestelmään 2022–2024, josta toisen ansaintajakson palkkiona hänelle maksettiin 2024 maaliskuussa 2 700

kappaletta Aspon osaketta ja niiden arvoa vastaava rahaosuus yhteisarvoltaan 32 853 euroa.

Toimitusjohtaja liitettiin osakepalkkiojärjestelmään 2023–2025, josta ensimmäisen ansaintajakson palkkiona hänelle maksettiin 2024 maaliskuussa 1 600 kappaletta Aspon osaketta ja niiden arvoa vastaava rahaosuus yhteisarvoltaan 19 468 euroa.

6. TOIMITUSJOHTAJAN KOKONAISPALKITSEMINEN VUONNA 2024

	euroa
Kiinteä palkka	
Palkka ja luontoisedut	467 697
Muuttuvat palkitsemisen osat	
Tulospalkkio vuodelta 2023 (STI)	87 118
Osakepalkkio vuodelta 2023 (LTI)	¹⁾ 52 321
Yhteensä	607 136

¹⁾ Sisältää rahaosuuden, jolla pyritään kattamaan palkkiosta aiheutuneet verot ja veronluonteiset maksut

Toimitusjohtajalle vuonna 2024 maksettujen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden osuus palkitsemisen kokonaisuudesta oli 23 prosenttia ja kiinteän vuosipalkan osuus oli 77 prosenttia.

7. TOIMITUSJOHTAJAN ERÄÄNTYVÄT PALKKIOT JA MAKSUT

Alla on esitetty toimitusjohtajan ansaitsemat palkkiot vuodelta 2024, jotka erääntyvät maksuun vuonna 2025.

	euroa / osaketta
Muuttuvat palkitsemisen osat	
Tulospalkkio vuodelta 2024 (STI)	114 075 euroa
Osakepalkkiojärjestelmä 2022–2024 (LTI), ansaintajakso 2024 ¹⁾	1 200 osaketta
Osakepalkkiojärjestelmä 2023–2025 (LTI), ansaintajakso 2024 ¹⁾	1 600 osaketta
Osakepalkkiojärjestelmä 2024–2026 (LTI), ansaintajakso 2024 ¹⁾	2 240 osaketta

¹⁾ Ei sisällä rahaosuutta, jolla pyritään kattamaan palkkiosta aiheutuneet verot ja veronluonteiset maksut

8. TOIMITUSJOHTAJAN MUUTTUVIEN PALKITSEMISEN OSIEN ANSAINTAMAHDOLLISUUS JA SUORITUSMITTARIT

Seuraavassa taulukossa esitetään hallituksen päätöksen mukainen toimitusjohtajan ansaintamahdollisuus, ansaintakriteerit sekä saavutustaso lyhyen aikavälin tulospalkkiossa.

8.1. LYHYEN AIKAVÄLIN TULOSPALKKIO 2024

Ansaintakriteerit	Painoarvo	Saavutustaso	Ansaintamahdollisuus, % vuosittaisesta peruspalkasta
Lyhyen aikavälin tulospalkkio 2024			50 %
i) Aspo EBIT	40 %	8 %	
ii) Strategian menestyksekkäs toteuttaminen	50 %	75 %	
iii) Aspo ESG	10 %	100 %	

Aspo Oyj:n hallitus hyväksyi palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen mukaisesti tulospalkkion kriteerit ja saavutustason sekä niiden perusteella maksettavat maksut.

8.2. PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTINOHJELMAT

Seuraavissa taulukoissa esitetään toimitusjohtajan ansaintamahdollisuus, ansaintakriteerit ja saavutustaso pitkän aikavälin kannustinohjelmissa.

OSAKEPOHJAINEN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ 2022–2024

Ansaintakriteerit	Painoarvo	Saavutustaso	Ansaintamahdollisuus, euroa
Osakepalkkiojärjestelmä 2022–2024, ansaintajakso 2024			
Osakekohtainen tulos (EPS)	80 %	0 %	¹⁾ 71 808
Vastuullisuusmittarit:			
päästöintensiteetti (CO ₂ (tn) / liikevaihto (t€))	10 %	100 %	¹⁾ 8 976
tapaturmataajuus (TRIF)	10 %	100 %	¹⁾ 8 976

¹⁾ Myöntämispäivän kurssilla

¹⁾ Sisältää rahaosuuden, jolla pyritään kattamaan palkkiosta aiheutuneet verot ja veronluonteiset maksut

Aspo Oyj:n hallitus päätti helmikuussa 2022 perustaa uuden osakepohjaisen kannustinjärjestelmän 2022–2024. Osakepalkkiojärjestelmässä on kolme ansaintajaksoa, joista ansaittava palkkio perustuu konsernin osakekohtaiseen tulokseen (EPS, painoarvo 80 %) ja kahteen vastuullisuusmittariin (päästöintensiteetti ja tapaturmataajuus, painoarvo 20 %). Osallistumisen ja palkkion saamisen edellytyksenä on, että toimitusjohtaja kohdentaa vapaasti siirrettävissä olevia hallussaan pitämiään yhtiön osakkeita järjestelmään tai hankkii yhtiön osakkeita hallituksen päättämään määrään asti.⁸

Mahdollinen palkkio maksetaan vuosina 2023, 2024 ja 2025 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana.

Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Jos toimitusjohtajan työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta.

OSAKEPOHJAINEN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ 2023–2025

Ansaintakriteerit	Painoarvo	Saavutustaso	Ansaintamahdollisuus, euroa
Osakepalkkiojärjestelmä 2023–2025, ansaintajakso 2024			
Osakekohtainen tulos (EPS)	80 %	0 %	¹⁾ 88 960
Vastuullisuusmittarit:			
päästöintensiteetti (CO ₂ (tn) / liikevaihto (t€))	10 %	100 %	¹⁾ 11 120
tapaturmataajuus (TRIF)	10 %	100 %	¹⁾ 11 120

¹⁾ Myöntämispäivän kurssilla

¹⁾ Sisältää rahaosuuden, jolla pyritään kattamaan palkkiosta aiheutuneet verot ja veronluonteiset maksut

Aspo Oyj:n hallitus päätti helmikuussa 2023 perustaa uuden osakepohjaisen kannustinjärjestelmän 2023–2025. Osakepalkkiojärjestelmässä on kolme ansaintajaksoa, joista ansaittava palkkio perustuu konsernin osakekohtaiseen tulokseen (EPS, painoarvo 80 %) ja kahteen vastuullisuusmittariin (päästöintensiteetti ja tapaturmataajuus, painoarvo 20 %). Osallistumisen ja palkkion saamisen edellytyksenä on, että toimitusjohtaja kohdentaa vapaasti siirrettävissä olevia hallussaan pitämiään yhtiön osakkeita järjestelmään tai hankkii yhtiön osakkeita hallituksen päättämään määrään asti.

Mahdollinen palkkio maksetaan vuosina 2024, 2025 ja 2026 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana.

Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Jos toimitusjohtajan työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta. Hallituksen päätöksen mukaisesti (kohta 9) tämä kannustinjärjestelmä päättyy uuden suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2025–2027 myötä.

OSAKEPOHJAINEN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ 2024–2026

Ansaintakriteerit	Painoarvo	Saavutustaso	Ansaintamahdollisuus, euroa
Osakepalkkiojärjestelmä 2024–2026, ansaintajakso 2024			
Osakekohtainen tulos (EPS)	80 %	0 %	¹⁾ 108 954
Vastuullisuusmittarit:			
päästöintensiteetti (CO ₂ (tn) / liikevaihto (t€))	10 %	100 %	¹⁾ 13 619
tapaturmataajuus (TRIF)	10 %	100 %	¹⁾ 13 619

¹⁾ Myöntämispäivän kurssilla

¹⁾ Sisältää rahaosuuden, jolla pyritään kattamaan palkkiosta aiheutuneet verot ja veronluonteiset maksut

Aspo Oyj:n hallitus päätti helmikuussa 2024 perustaa uuden osakepohjaisen kannustinjärjestelmän 2024–2026. Osakepalkkiojärjestelmässä on kolme ansaintajaksoa, joista ansaittava palkkio perustuu konsernin osakekohtaiseen tulokseen (EPS, painoarvo 80 %) ja kahteen vastuullisuusmittariin (päästöintensiteetti ja tapaturmataajuus, painoarvo 20 %). Osallistumisen ja palkkion saamisen edellytyksenä on, että toimitusjohtaja kohdentaa vapaasti siirrettävissä olevia hallussaan pitämiään yhtiön osakkeita järjestelmään tai hankkii yhtiön osakkeita hallituksen päättämään määrään asti.

Mahdollinen palkkio maksetaan vuosina 2024, 2025 ja 2026 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana.

Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Jos toimitusjohtajan työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta. Hallituksen päätöksen mukaisesti (kohta 9) tämä kannustinjärjestelmä päättyy uuden suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2025–2027 myötä.

9. TOIMITUSJOHTAJAN UUSI, AIEMMAT OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄT KORVAAVA OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ

Aspo Oyj:n 14.5.2024 järjestämässä pääomamarkkinapäivässä julkaistun portfoliovision toteuttamisen tukemiseksi yhtiön hallitus on päättänyt muuttaa vuodesta 2025 alkaen avainhenkilöiden palkitsemisen rakennetta sekä pitkän että lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmien osalta.

Hallitus on päättänyt uuden pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustinjärjestelmän perustamisesta konsernin avainhenkilöille. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää yhtiön omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä, sitouttaa avainhenkilöt toteuttamaan yhtiön strategiaa, tavoitteita ja pitkän aikavälin etua sekä tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva kannustinjärjestelmä.

Hallitus totesi, että toimitusjohtajan osallistuminen ohjelmaan on linjassa yhtiön palkitsemispolitiikan kanssa.

Suoriteperusteisessa osakepalkkiojärjestelmässä 2025–2027 on yksi (1) kolmen (3) vuoden mittainen ansaintajakso, joka koskee tilikausia 2025–2027. Järjestelmän perusteella mahdollisesti ansaitut palkkiot maksetaan viimeistään viiden (5) kuukauden kuluessa ansaintajakson päättymisestä.

Ansaintajakson ansaintakriteerit perustuvat konsernin/ liiketoiminnan vastuullisuusmittareihin (paino 20 %) ja yhtiön osakkeen kokonaistuottoon ("TSR") (paino 80 %). Vastuullisuusmittarin suure ja tavoitteet määritellään vuoden 2025 aikana. TSR-kriteerin tavoite on 8–12 euroa osakkeen loppuarvolle, joka on yhtiön osakkeen vaihdolla painotettu keskimurssi aikavälillä 1.10.–31.12.2027, lisättyinä maksetuilla osingoilla ja muulla varojenjaolla aikavälillä 1.1.2025–31.12.2027.

Ansaintakriteereille asetettujen tavoitteiden saavuttaminen määrää toimitusjohtajalle ansaintajaksolta maksettavan palkkion osuuden enimmäispalkkiosta järjestelmän ehtojen mukaisesti. Ansaintajaksolta toimitusjohtajalle maksettava palkkio on yhteensä enintään 60 000 kpl Aspo Oyj:n osaketta (nettopalkkio). Lisäksi palkkioon kuuluu vastaavan arvoinen rahaosuus, joka kattaa palkkiosta avainhenkilöille aiheutuvat verot ja lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut

Lisäksi hallitus päätti, että toimitusjohtajan ansaitsemasta palkkiosta **lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmästä 2025** maksetaan noin 40 % Aspo Oyj:n osakkeina ja noin 60 % käteisenä, kuitenkin huomioiden ansaintakriteerien painoarvot ja saavutustasot. Ansaintakriteerien täytyessä ohjelman perusteella maksettavat osakepalkkiot luovutetaan keväällä 2026.

Ansaintakriteerit	Painoarvo	Ansaintamahdollisuus, euroa
Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä 2025		maks. 18 kk palkka
Osakekohtainen tulos (Aspo EBITA, käteisenä)	60 %	
Osakekohtainen tulos (Aspo EBITA, osakkeina)	20 %	
ESG: päästöintensiteetti (CO ₂ (tn) / liikevaihto (t€), osakkeina)	10 %	
ESG: tapaturmataajuus (TRIF, osakkeina)	10 %	

10. TOIMITUSJOHTAJAN TOIMISUHTEEN MUUT EHDOT

Toimitusjohtajan palvelusuhteen ehdoista on sovittu kirjallisesti toimitusjohtajasopimuksella. Toimitusjohtajan palvelussuhteessa noudatettava irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Yhtiön irtisanoessa palvelussuhteen irtisanomisajan palkan lisäksi maksettava erokorvaus vastaa 6 kuukauden palkkaa. Toimitusjohtajan eläkeikä on alin lakisääteinen eläkeikä.

20.3.2025

Aspo Oyj