

Palkka- ja palkkioselvitys tilikaudelta 2016

Selvitys

6.3.2017

Sami Ensio

Toimitusjohtaja
puh. +358 50 584 2029
sami.ensio@innofactor.com

Tietoturvaluokka: Julkinen

Sisältö

1	Palkitsemisen päätöksentekojärjestys.....	1
2	Palkitsemisen keskeiset periaatteet.....	2
3	Palkitsemisraportti.....	3

Tämä on Suomen Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n antaman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (Corporate Governance) 2015 mukainen selvitys Innofactor Oyj:n hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta. Koodi on saatavilla Arvopaperimarkkinayhdistyksen internetsivuilla www.cgfinland.fi.

1 Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja muun johdon palkitseminen

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen palkkiot sekä kulujen korvausperusteet vuosittain. Hallituksen jäsenten palkkiot maksetaan yhtiökokouksen päätösten mukaisesti rahakorvauksina ja yhtiön osakkeina. Palkkioehdotuksen valmistelee yhtiökokoukselle hallitus.

Hallitus nimittää konsernin toimitusjohtajan ja päättää hänen toimisuhteensa ehdoista sekä palkitsemisesta. Palkkioehdotuksen valmistelee hallitukselle hallituksen puheenjohtaja.

Hallitus nimittää myös konsernin johtoryhmän jäsenet. Yhtiön ohjeistuksen mukaan esimiehen esimiehen on hyväksyttävä kaikki yksittäiset palkitsemispäätökset. Konsernin johtoryhmän jäseniä koskevat palkitsemispäätökset hyväksyy hallitus tai hallituksen puheenjohtaja yhtiön toimitusjohtajan esityksestä.

Yhtiöllä ei ole hallintoneuvostoa eikä valiokuntia.

Hallituksen voimassa oleva palkitsemista koskeva valtuutus

Yhtiökokous on valtuuttanut hallituksen päättämään osakeannista sekä optio-oikeuksien ja muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta siten, että yhtiökokous valtuuttaa hallituksen päättämään enintään 15 000 000 osakkeen antamisesta ja enintään 1 000 000 yhtiön hallussa olevien omien osakkeiden luovuttamisesta yhdessä tai useammassa erässä, kuitenkin siten, että yhtiön osakkeiden kokonaismäärä ei saa valtuutuksen kautta nousta yli 45 000 000 osakkeen.

Osakeanti voidaan toteuttaa maksullisena tai maksuttomana antina hallituksen määräämin ehdoin ja maksullisen osakeannin osalta hallituksen määräämään hintaan.

Valtuutus sisältää myös hallitukselle oikeuden antaa osakeyhtiölain 10 luvun 1 §:ssä tarkoitettuja optio-oikeuksia ja muita erityisiä oikeuksia, jotka oikeuttavat maksua vastaan saamaan uusia osakkeita tai yhtiön hallussa olevia omia osakkeita. Oikeus voidaan antaa myös yhtiön velkojalle siten, että oikeuteen liittyy ehto velkojan saatavan käyttämisestä osakkeen merkintähinnan kuittaamiseen (vaihtovelkakirjalaina). Uusien osakkeiden merkintähinta ja yhtiön omista osakkeista maksettava määrä merkitään sijoitetun vapaan oman pääoman rahastoon.

Valtuutus sisältää oikeuden poiketa osakkeenomistajien merkintäetuoikeudesta edellyttäen, että siihen on maksullisen osakeannin osalta yhtiön kannalta painava taloudellinen syy ja että siihen on maksuttoman osakeannin osalta yhtiön kannalta ja sen kaikkien osakkeenomistajien etu huomioon ottaen erityisen painava taloudellinen syy. Valtuutusta voidaan yllä esitetyn rajoituksin käyttää muun muassa pääomarakenteen kehittämiseksi, omistuspohjan laajentamiseksi, vastikkeena yrityskaupoissa tai yhtiön hankkiessa liiketoimintaansa liittyvää omaisuutta sekä konsernin henkilöstölle ja johdolle myönnettävien kannustin- ja palkkiojärjestelmien toteuttamiseen. Uusien

Sami Ensio

6.3.2017

Julkinen

osakkeiden antaminen tai omien osakkeiden luovuttaminen voidaan suorittaa myös apporttiomaisuutta vastaan tai käyttämällä kuittausoikeutta.

Valtuutus sisältää oikeuden päättää maksuttomasta osakeannista yhtiölle itselleen siten, että yhtiön hallussa olevien osakkeiden lukumäärä annin jälkeen on enintään yksi kymmenesosa yhtiön kaikista osakkeista. Tähän määrään lasketaan yhtiöllä itsellään tai sen tytäryhteisöillä olevat omat osakkeet osakeyhtiölain 15 luvun 11 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla.

Valtuutus sisältää hallituksen oikeuden päättää kaikista muista uusien osakkeiden ja osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamiseen liittyvistä seikoista.

Valtuutuksen perusteella hallitus on päättänyt luovuttaa 83 044 Innofactor Oyj:n osaketta vastikkeellisenä Innofactorin uudelle avainhenkilölle osana avainhenkilön palkkiota 5.1.2016 (hallituksen päätös 28.12.2015).

2 Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Hallituksen jäsenet

Hallituksen jäsenille maksetaan kuukausipalkkiona puheenjohtajalle 48 000 euroa vuodessa ja muille hallituksen jäsenille 24 000 euroa vuodessa. Erillisiä kokouspalkkioita ei makseta. Palkkiosta maksetaan puolet (50 %) rahana ja puolet (50 %) Innofactor Oyj:n osakkeina. Osakkeet luovutetaan hallituksen jäsenille ja tarvittaessa hankitaan markkinoilta suoraan hallituksen jäsenten lukuun kahden viikon kuluessa siitä, kun Innofactor Oyj:n osavuositiedot ajalta 1.1.–31.3.2016 on julkistettu. Siinä tapauksessa, että osakkeiden hankkimista ei toteuteta yhtiöön tai hallituksen jäseniin liittyvän syyn vuoksi, maksetaan koko palkkio rahana. Innofactor Oyj edellyttää, että hallituksen jäsenet pitävät omistuksessaan palkkiona saamansa osakkeet hallitusjäsenyytensä ajan.

Hallituksen jäsenille ei anneta palkkiona Innofactor Oyj:n hallitustyöskentelystä optioita.

Innofactor-konsernin muiden yhtiöiden hallitustyöskentelystä ei makseta palkkioita.

Hallituksen jäsenillä ei ole muita taloudellisia etuuksia.

Toimitusjohtaja

Toimitusjohtajalle maksetaan kiinteää kokonaispalkkaa 21 500 euroa kuukaudessa.

Toimitusjohtajalla on oikeus hallituksen vuosittain määrittämään tulospalkkioon, joka on maksimissaan vuoden kiinteän kuukausipalkan suuruinen. Tulospalkkio perustuu yhtiön liikevaihdon kasvuun, kannattavuuteen, asiakastytyväisyyteen, henkilöstötyytyväisyyteen ja osakekohtaiseen tulokseen (EPS), joilla kaikilla on merkittävä vaikutus yhtiön pitkän aikavälin taloudelliseen menestykseen. Kyseiset mittarit ovat osa Innofactor Oyj:n strategiaa Key Performance Indicators (KPI) -mittareita ja niitä seurataan hallituksessa kuukausittain. Tulospalkkio voidaan maksaa ainoastaan liikevoitosta.

Toimitusjohtajalla on oikeus yhteensä viiden viikon lomaan vuodessa. Toimitusjohtajalle maksetaan 50% loma-ajan palkkaa vastaavasta määrästä lomarahaa vuosittain.

Toimitusjohtajalle maksetaan vuosittain palkkaa maksimissaan kolmen kuukaudelta sairauden tai tapaturman aiheuttaman työn teon esteen takia.

Toimitusjohtajalla on oikeus osallistua yhtiön henkilöstölle yleisesti tai johdolle erityisesti luomiin palkitsemis- ja sitouttamisjärjestelmiin, kuten osakepalkkio- tai optiojärjestelmiin.

Toimitusjohtajalla on lounasetu sekä yhtiön politiikan mukainen työterveyshuolto, matkapuhelinetu sekä sairaus- ja henkivakuutus sekä eläkevakuutus, eikä tällä hetkellä muita luontaisetuja.

Toimiessaan yhtiön hallituksen jäsenenä toimitusjohtajalla on oikeus hallitustyöskentelystä kulloinkin määritettävään palkkioon, mutta ei oikeutta konsernin muiden hallintoelinten palkkioihin.

Toimitusjohtajan vanhuuseläkeikä ja eläkkeen määräytymisperusteet ovat voimassa olevan työeläkelainsäädännön mukaiset.

Toimitusjohtajan toimitusuhteen molemminpuolinen irtisanomisaika on 6 kuukautta. Jos yhtiö päättää toimitusjohtajan sopimuksen, maksetaan hänelle irtisanomisaajan palkan lisäksi erokorvauksena 12 kuukauden palkkaa vastaava kertakorvaus.

Muu johto

Johtoryhmälle maksetaan kiinteää kokonaispalkkaa, joka sisältää rahapalkan ja verotettavan puhelinedun.

Johtoryhmän jäsenillä on oikeus hallituksen vuosittain määrittämään tulospalkkioon, joka on maksimissaan vuoden kiinteän kuukausipalkan suuruinen. Tulospalkkio perustuu yhtiön liikevaihdon kasvuun, kannattavuuteen, asiakastytyväisyyteen ja henkilöstötytyväisyyteen, joilla kaikilla on merkittävä vaikutus yhtiön pitkän aikavälin taloudelliseen menestykseen. Kyseiset mittarit ovat osa Innofactor Oyj:n strategisia Key Performance Indicators (KPI) -mittareita ja niitä seurataan hallituksessa kuukausittain. Tulospalkkioita voidaan maksaa ainoastaan liikevoitosta.

Johtoryhmällä ei ole pääsääntöisesti lisäeläkejärjestelmää pois lukien Ruotsin maajohtaja, jolle yhtiö maksaa lisäeläkettä kuukausittain.

Johtoryhmällä on lounasetu sekä yhtiön politiikan mukainen työterveyshuolto, matkapuhelinetu sekä sairaus- ja henkivakuutus, eikä tällä hetkellä muita luontaisetuja.

Johtoryhmän vanhuuseläkeikä ja eläkkeen määräytymisperusteet ovat voimassa olevan työeläkelainsäädännön mukaiset.

Johtoryhmän toimitusuhteen molemminpuolinen irtisanomisaika on sopimuksesta riippuen 3-12 kuukautta. Jos yhtiö päättää johtoryhmän jäsenen sopimuksen, hänelle ei makseta erityistä erokorvausta.

Hallitus määrittelee muun johdon palkkauksen ja kannustusjärjestelmien periaatteet. Tavoiteasetanta perustuu yrityksen tulokseen, myyntitavoitteisiin ja asiakastytyväisyyteen.

3 Palkitsemisraportti

Hallitus

Innofactor Oyj:n hallituksen jäsenille maksettiin vuonna 2016 palkkioita yhteensä 147 tuhatta euroa, josta 99 tuhatta euroa maksettiin rahana ja 48 tuhatta euroa osakkeina.

Sami Ensio

6.3.2017

Julkinen

Seuraavassa ovat eriteltyinä maksetut palkkiot vuodelta 2016.

- Ari Rahkonen 48 tuhatta euroa
- Sami Ensio 24 tuhatta euroa (lisäksi maksettu palkkaa toimitusjohtajan työstä, ks. alla)
- J.T. Bergqvist 6 tuhatta euroa (hallituksessa 29.3.2016 asti)
- Jukka Mäkinen 24 tuhatta euroa
- Ilari Nurmi 24 tuhatta euroa
- Pekka Puolakka 21 tuhatta euroa

Toimitusjohtaja

Vuonna 2016 toimitusjohtajalle maksettiin palkkaa ja palkkioita 295 tuhatta euroa (sisältäen hallituspalkkiot). 283 tuhatta euroa maksettiin rahana ja 12 tuhatta euroa yhtiön osakkeina.

Muu johto

Innofactor Oyj:n johtoryhmälle maksettiin vuonna 2016 palkkaa ja palkkioita yhteensä 1 102 tuhatta euroa.