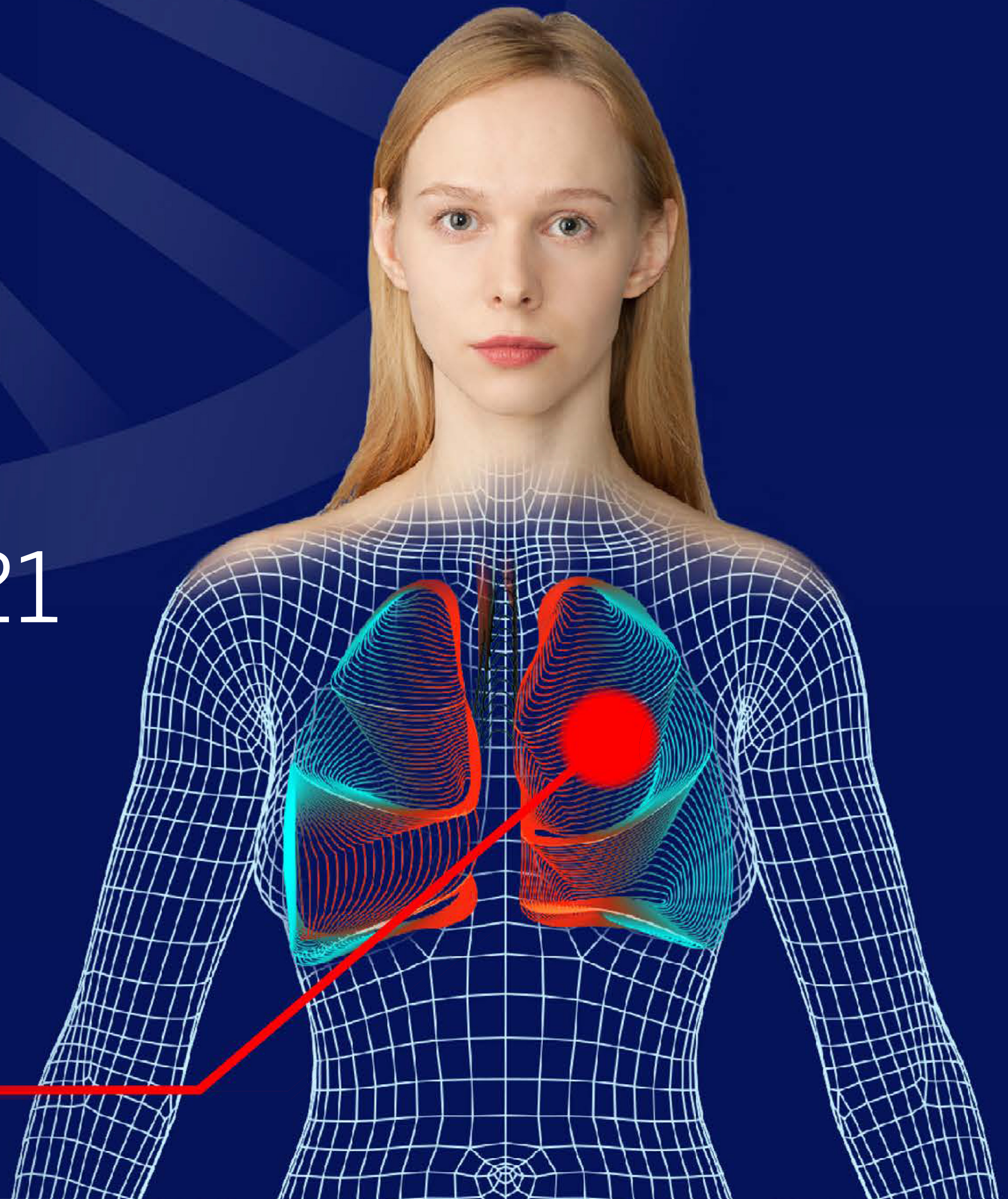

Palkitsemisraportti 2021

modulight





Modulight Oyj:n palkitsemisraportti 2021

Johdanto

Tämä Modulight Oyj:n (**”yhtiö”**) palkitsemisraportti on laadittu 1.1.2020 voimaan tulleen Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti. Yhtiön yhtiökokoukselle ei ole ennen tätä palkitsemisraporttia esitetty listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaista toimielinten palkitsemispolitiikkaa (**”palkitsemispolitiikka”**). Ensimmäinen palkitsemispolitiikka esitetään yhtiön 2.5.2022 pidettävälle varsinaiselle yhtiökokoukselle. Palkitsemispolitiikkaa on kuitenkin sovellettu yhtiön toimielimiin jo vuonna 2021. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuonna 2026 pidettävään varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, ellei hallitus päättä esittää sitä yhtiökokouksen käsiteltäväksi aikaisemmin.

Palkitsemispolitiikka määrittelee yhtiön yleiset periaatteet ja päätöksentekoprosessit, jotka koskevat Modulightin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista. Toimitusjohtajaan sovellettavia periaatteita sovelletaan tarvittaessa myös toimitusjohtajan sijaiseen.

Palkitsemispolitiikan tarkoituksena on tukea yhtiön strategisia tavoitteita sekä edistää sen kilpailukykyä ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee palkitsemispolitiikan ja hallitus esittelee sen yhtiökokoukselle. Palkitsemisvaliokunta ja hallitus valvovat palkit-

semispolitiikan noudattamista ja vaikuttavuutta, palkitsemisen kilpailukykyä sekä sitä, missä määrin palkitsemispolitiikka edistää yhtiön pitkän aikavälin tavoitteita.

Yhtiö on laatinut tämän palkitsemisraportin Arvo-paperimarkkinayhdistys ry:n Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 mukaisesti. Palkitsemisraportti esitetään vuosittain yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa. Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2021 on ollut yhtiön palkitsemispolitiikan mukaista. Yhtiö ei ole tilikauden aikana poikennut palkitsemispolitiikasta.

Palkitsemiskriteerit

Palkitsemispolitiikan tarkoituksena on tarjota toimitusjohtajalle tasapainoinen ja markkinaehtoinen kokonaispalkitseminen, joka motivoi toimitusjohtajaa ja perustuu yhtiön pitkän aikavälin strategiaan, kilpailukykyyn sekä yhtiön tavoitteiden mukaisen kestävä taloudellisen tuloksen saavuttamiseen. Vuotuinen muuttuva palkkio perustuu suoriutumiseen asetettuja vuositavoitteita vastaan.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen on sidottu yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin kannattavuuteen, jolloin palkitseminen edistää yhtiön liiketoimintastrategiaa ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Lisäksi tavoitteena on edistää yhtiön omistaja-arvon positiivista kehitystä ja edistää yhtiön

hallituksen ja toimitusjohtajan pitkäjänteistä sitoutumista yhtiön tavoitteisiin.

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan toimitusjohtajasopimuksen ehdoista palkitsemisvaliokunnan esityksen perusteella ja palkitsemispolitiikan mukaisesti. Palkitsemisvaliokunta seuraa ja arvioi säännöllisesti palkitsemispolitiikan ja toimitusjohtajan palkitsemisen tehokkuutta ja asianmukaisuutta varmistaakseen, että ne ovat yhtiön liiketoiminnan vaatimusten, strategian ja osakkeenomistajien etujen mukaisia.

Palkkioiden muoto

Yhtiön toimielinten palkkiot voidaan maksaa osittain tai kokonaan osakkeina tai muina osakesidonnaisina instrumentteina soveltuvan lainsäädännön ja muiden yhtiökokouksen hallitukselle antamien valtuutusten puitteissa.

Hallitus

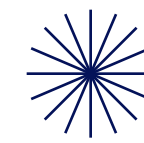
Hallituksen palkkio voi koostua yhdestä tai useammasta osasta. Hallitukselle voidaan maksaa esimerkiksi vuosi- tai kuukausipalkkiota sekä kokouspalkkiota hallituksen kokouksista tai valiokuntien ja toimielinten kokouksista. Hallituksen puheenjohtajalle ja hallituksen nimeämille valiokuntien puheenjohtajille voidaan maksaa korotettua palkkiota. Hallituspalkkioiden lisäksi hallituksen jäsenille voidaan korvata matkakulut ja/tai muut hallituksen työstä

välittömästi aiheutuvat kulut yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti. Hallitusten jäsenten palkitsemiseksi voidaan myös toteuttaa pitkän aikavälin optio-ohjelma, jotta hallituksen jäsenten intressit ovat yhdenmukaisia yhtiön ja sen osakkeenomistajien kanssa.

Hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot voidaan maksaa rahana ja/tai osakkeina osittain tai kokonaan. Yhtiökokous voi päätöksessään vaatia, että rahana maksettavat palkkiot on käytettävä kokonaan tai osittain yhtiön omien osakkeiden hankkimiseen. Yhtiön hallituksen jäsenet eivät ole oikeutettuja lyhyen aikavälin rahana maksettavaan kannustinjärjestelmään hallituksen jäsen tehtävän perusteella.

Jos hallituksen jäsen on toimi- tai työsuhteessa yhtiöön, hänelle maksetaan toimi- tai työsuhteeseen perustuva markkinakäytännön mukainen säännöllinen palkka ja hallituksen palkkio määräytyy samoin perustein kuin muillakin hallituksen jäsenillä. Tilanteissa, joissa hallituksen jäsen, joka ei ole yhtiöön työ- tai toimisuhteessa, osallistuu projektimaisesti yhtiön toiminnan kehittämiseen hallitustehäviensä ulkopuolella, voidaan tästä työstä maksaa erillinen kohtuullinen korvaus hallituksen päätöksen mukaisesti.

Hallituksen jäsenille vuonna 2021 maksetut palkkiot on kuvattu sivulla 3.



Toimitusjohtaja

Toimitusjohtajan palkkioista ja muista taloudellista eduista päättää yhtiön hallitus palkitsemisvaliokunnan valmistelutyön perusteella. Mahdolliset muutokset toimitusjohtajan palkkaan ja palkkioihin tehdään vain hallituksen hyväksynnän perusteella.

Toimitusjohtajan palkkio muodostuu ensisijaisesti kuukausipalkasta, työsuhde-etuuksista ja muuttuvista bonuksista sekä mahdollisista pitkän aikavälin kannustin- ja sitouttamisohjelmista, joiden käyttö on hallituksen yksinomaisessa harkinnassa. Toimitusjohtajalle voidaan lisäksi myöntää erillinen kohtuullinen lisäeläkejärjestely tai muita mahdollisia etuja sen varmistamiseksi, että pätevä toimitusjohtaja on sitoutunut yhtiön kehittämiseen. Kiinteä palkka vahvistetaan toimitusjohtajasopimuksessa. Osa palkasta voidaan korvata asumistuella tai autoedulla. Toimitusjohtajan kiinteää palkkaa määritettäessä huomioidaan toimitusjohtajan ammatillinen pätevyys ja vastuut sekä yleinen palkkataso vastaavissa tehtävissä.

Muuttuva bonus on sidottu yhtiön taloudelliseen menestykseen sekä Yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. yhtiön hallitus päättää muuttuvan bonuksen kertymiskriteerit sekä kullekin kriteerille asetetut tavoitteet kunkin kerryttämiskäytännön alussa. Palkkion toteutumista arvioidaan kerryttämiskäytännön lopussa toimitusjohtajan vuosittaisen suoritusarvioinnin yhteydessä. Hallituksen määrittelemissä kriteereissä voidaan käsitellä muun muassa yhtiön kaupallista kehitystä, liikevaihtoa, liikevoittoa, asiak-

kaiden pysyvyyttä, toiminnan tehokkuutta, henkilöstön tyytyväisyyttä, tuotekehityksen edistymistä ja tuoteryhmäkohtaista kasvua.

Hallitus arvioi huolellisesti vuosittain, mikä on sopiva suhde toimitusjohtajan kiinteän ja muuttuvan palkkion välillä palvelemaan parhaiten yhtiön kulloinkin käynnissä olevaa liiketoimintavaihetta ja tavoitteita. Hallitus päättää tapauskohtaisesti toimitusjohtajalle mahdollisesti myönnettävistä pitkän aikavälin kannustin- ja sitouttamisohjelmista. Muuttuvan tulospalkkiojärjestelmän, pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien tai sitouttamisohjelmien perusteella toimitusjohtajalle maksettavat palkkiot voidaan maksaa rahana ja/tai osakkeina osittain tai kokonaan.

Toimitusjohtajalle vuonna 2021 maksetut palkkiot on kuvattu sivulla 5.

Toimitusjohtajasopimuksen irtisanomisessa sekä yhtiön että toimitusjohtajan tulee noudattaa kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Mikäli yhtiö irtisanoosopimuksen, toimitusjohtajalla on oikeus irtisanomisan palkan lisäksi saada erokorvaus, joka vastaa hänen peruspalkkaansa kerrottuna kahdeksallatoista. Palkan muuttuvia osia, kuten komissioita, bonuksia, luontoisetuja, muita etuja ja osakepalkkioita, ei oteta huomioon palkkana erorahaa laskettaessa. Erokorvausta ei makseta, jos toimitusjohtaja irtisanoosopimuksen tai sopimus irtisanotaan toimitusjohtajan eläkkeelle jäämisen vuoksi. Irtisanomiskorvausta ei makseta, mikäli yhtiö purkaa toimitusjohtajasopimuksen.

Palkitsemisen kehittyminen

Alla olevissa taulukoissa on esitetty hallituksen ja toimitusjohtajan sekä yhtiön henkilöstön keskimääräisen palkitsemisen ja yhtiön taloudellisen tuloksen kehitys.

Maksetut kokonaispalkkiot 2021-2017

	2021	2020	2019	2018	2017
Hallituksen puheenjohtaja ¹	42	24	24	24	24
Muut hallituksen jäsenet	87	54	54	45	36
Toimitusjohtaja ²	217	180	180	165	96
Henkilöstön keskipalkka ³	53	51	44	48	50

¹ Hallituksen puheenjohtajan tehtävistä maksettu palkkio (varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti). Seppo Orsila toimi hallituksen puheenjohtajana 1.1.2017-30.9.2021. Jyrki Liljeroos toimi hallituksen puheenjohtajana 1.10.2021-31.12.2021.

² Petteri Uusimaa toimi yhtiön toimitusjohtajana 1.1.2017-11.9.2019. Seppo Orsila toimi yhtiön toimitusjohtajana 12.9.2019-31.12.2021.

³ Henkilöstön keskipalkka lasketaan maksetuista kokonaispalkoista ja palkkioista jaettuna vuoden keskimääräisellä henkilöstömäärällä ilman toimitusjohtajan ja hallituksen palkkoja.



Modulightin taloudellinen tulos 2017-2021

Liikevaihto (tuhatta euroa)

2021	2020	2019	2018	2017
9 071	10 062	7 192	6 174	4 732

EBITDA (tuhatta euroa)

2021	2020	2019	2018	2017
461	5 787	4 457	3 229	2 423

Selvitys hallituksen palkkioista

Palkitsemispolitiikan mukaisesti hallituksen palkkiot tilikaudelta 2021 koostuivat kuukausipalkkioista. Modulightin varsinainen yhtiökokous päätti 24.6.2021, että puheenjohtajan palkkio on 5 000 euroa kuukaudessa ja hallituksen jäsenten palkkio 2 500 euroa kuukaudessa. Lisäksi kaikki matkakulut jäsenille korvattaisiin yhtiön matkustuspolitiikan mukaisesti kuitteja vastaan. Hallitukselle ja

valiokunnille ei maksettu vuoden aikana kokouspalkkioita.

Modulight Oyj:n hallitukseen kuuluivat tilikauden lopussa Jyrki Liljeroos (pj.), Pia Kantola, Timur Kärki, Seppo Orsila, Kalle Palomäki ja Petteri Uusimaa. Tilikaudella 2021 hallituksessa aloittivat uusina jäseninä 1.10.2021 Pia Kantola ja Timur Kärki.

Hallituksen jäsenten palkat ja palkkiot, mukaan lukien osakeperusteiset maksut

1 000 euroa	2021	2020
Jyrki Liljeroos		
Hallituspalkkio	31	18
Osakeperusteiset maksut	9	8
Seppo Orsila		
Hallituspalkkio	34	24
Palkka	183	156
Osakeperusteiset maksut	138	118
Petteri Uusimaa		
Hallituspalkkio	24	18
Palkka	165	156
Osakeperusteiset maksut	138	118
Kalle Palomäki		
Hallituspalkkio	24	18
Palkka	75	
Osakeperusteiset maksut	9	8
Timur Kärki		
Hallituspalkkio	8	
Pia Kantola		
Hallituspalkkio	8	



Kuvaus toimitusjohtajan palkkiosta

Toimitusjohtajan palkkio koostuu ensisijaisesti kuukausipalkasta, työsuhde-etuuksista ja muuttuvista bonuksista sekä mahdollisista pitkän aikavälin kannustin- ja sitouttamisohjelmista, joiden käyttö on hallituksen yksinomaisessa harkinnassa. Toimitusjohtajalle voidaan lisäksi myöntää erillinen, kohtuullinen lisäeläkejärjestely tai muita mahdollisia etuja sen varmistamiseksi, että pätevä toimitusjohtaja on sitoutunut yhtiön kehittämiseen.

Kiinteä palkka vahvistetaan toimitusjohtaja-sopimuksessa. Osa palkasta voidaan korvata asumisedulla tai autoedulla. Muuttuva bonus on sidottu yhtiön taloudelliseen menestykseen sekä yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Vuonna 2021 toimitusjohtajalle ei maksettu muuttuvia palkkioita.

Toimitusjohtaja	2021	2020
Seppo Orsila		
Palkka	194 395	153 516
Veronalaiset työsuhde-etuudet	23 077	26 880
Muuttuvat palkkiot		
Vapaaehtoiset eläkemaksut	9 000	9 000
Osakeperusteiset maksut	137 000	118 000
Yhteensä	363 472	307 396

modulight

Modulight Oyj
Hermiankatu 22
33720 Tampere, Suomi

www.modulight.com
facebook.com/modulight.inc
twitter.com/modulight
instagram.com/modulight.corp