

Palkitsemisraportti 2025

1. Johdanto

Scanfil Oyj:n 25.4.2024 pidetty varsinainen yhtiökokous käsitteli yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikan, jonka tavoitteena on edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellista suoriutumista ja omistaja-arvon kehittämistä palkitsemisella, sitouttamalla ja motiivomalla yhtiön ylintä johtoa toteuttamaan yhtiön strategiaa yhtiön kaikkien osakkeenomistajien edun mukaisesti.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta

Varsinainen yhtiökokous 25.4.2024 päätti osakkeenomistajien nimitystoimikunnan (nimitystoimikunta) perustamisesta. Nimitystoimikunta ja hallitus valvovat yhtiön palkka- ja palkkiokäytäntöjä ja varmistavat, että ne noudattavat hyväksyttyä palkitsemispolitiikkaa. Nimitystoimikunta valmistelee palkitsemispolitiikkaa ja hallituksen palkitsemista koskevan ehdotuksen, joka esitetään yhtiökokoukselle päätettäväksi.

Hallitus

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista. Nimitystoimikunta valmistelee ehdotukset hallituksen palkitsemiseksi. Yhtiökokous hyväksyy vuosittain hallituksen palkkiot, jotka käsitellään ja ratkaistaan esityslistaa noudattavassa yhtiökokouksessa. Hallituksen palkkio voi koostua yhdestä tai useammasta osasta, kuten vuosipalkkiosta ja kokouspalkkiosta. Palkkiot voidaan maksaa rahana tai osittain rahana ja yhtiön osakkeina. Hallituksen jäsenet eivät kuulu yhtiön kannustinjärjestelmien piiriin.

Toimitusjohtaja

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta luontoisetuineen ja muuttuvine kannustimineen eli tulospöruusteisesta palkitsemisesta. Vaihtelevat kannustinjärjestelmät sisältävät vuosittaisen kannustinjärjestelmän ja osakepohjaisen kannustinjärjestelmän. Päättäessään kokonaispalkitsemisen tasosta hallitus ottaa huomioon taloudelliset ja toiminnalliset tavoitteet ja tulokset. Yhtiön strategia ja markkinaolosuhteet otetaan huomioon vuosipalkkiosta päätettäessä. Lyhyen aikavälin vuotuinen palkitseminen saa olla enintään 100 % kiinteästä peruspalkasta.

Lisätietoja palkitsemispolitiikasta löytyy [täältä](#).

PALKITSEMISEN KESKEISET ELEMENTIT

ELEMENTTI	KOHDERYMÄ	TAVOITE	KUVAUS
Palkka	Toimitusjohtaja ja muu ylempi johto	Houkutella, pitää ja palkita kyvykkäitä johtajia.	Peruspalkassa huomioidaan usempi tekijä kuten markkinatilanne, yksilön ominaisuudet, taidot ja kokemus. Yleensä peruspalkkaa tarkistetaan vuosittain.
Kiinteä palkitseminen	Hallitus	Houkutella, pitää ja palkita kyvykkäitä hallituksen jäseniä.	Nimitystoimikunta ehdottaa hallituksen palkitsemista yhtiökokouksen päätettäväksi.
Vuotuinen palkitsemisjärjestelmä (lyhyt aikaväli)	Toimitusjohtaja ja muu ylempi johto	Rohkaista, ohjata ja palkita lyhyen aikavälin taloudellisten, operationaalisten ja strategisten tavoitteiden saavuttamisesta.	Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä perustuu ensisijaisesti yhden vuoden kannattavuuskriteereihin, jotka perustuvat pitkän aikavälin indikaattoreihin, yleensä kolmen vuoden tavoitejaksoihin.
Osakeperusteinen kannustinjärjestelmä (pitkä aikaväli)	Toimitusjohtaja ja muu ylempi johto	Yhdistää yhtiön johdon palkitseminen osakkeenomistajien saamaan tuottoon.	Yhtiökokous päättää osakeperusteisista kannustinjärjestelmistä ja valtuuttaa hallituksen päättämään ohjelman yksityiskohdista ja käytännön järjestelyistä.

Scanfilin talouden ja palkitsemisen kehittyminen 2021–2025

Vuonna 2025 Scanfilin liikevaihto kasvoi 2,2 % vuodesta 2024. Liikevoitto kasvoi 0,7 % ja liikevoittomarginaali aleni 0,1 prosenttiyksikköä.

TALouden JA PalkITSEMISEN KEHITTYMINEN, 2021–2025

	2021	2022	2023	2024	2025
Liikevaihto, milj. euroa	695,7	843,8	901,6	779,9	797,1
Liikevaihdon vuotuinen kasvu, %	16,9	21,3	6,9	-13,5	2,2
Vertailukelpoinen liikevoitto, milj. euroa	40,3	45,4*	61,3*	53,9	54,2
Vertailukelpoinen liikevoitto, %	5,8	5,4*	6,8*	6,9	6,8
Osakkeen hinnan muutos, volyymipainoitettu, %	50,1	-13,4	18,1	-10,1	26,9

*Ei oikaisueriä raportointikauden aikana

Yhtiön taloudellisina tavoitteina vuonna 2025 oli 10 % vuotuinen liikevaihdon kasvu yli suhdanteiden, 7-8 % liikevoittoprosentti ja nettovelan suhde käyttökatteeseen <1,5.

HALLITUKSEN PALKKIOT

1 000 EUR	2021	2022	2023	2024	2025
Harri Takanen (puheenjohtaja)	54,1	61,5	60,7	60,8	62,2
Thomas Dekorsy (27.4.2023 alkaen)	-	-	22,8	39,3	41,1
Bengt Engström	33,8	40,0	39,3	40,7	41,1
Christina Lindstedt	33,8	36,8	41,5	45,1	47,3
Juha Räisänen	33,8	37,8	45,8	49,9	52,8
Minna Yrjönmäki (27.4.2023 alkaen)	-	-	25,6	43,7	46,6
Jarkko Takanen (2.1.2022 asti)	34,9	9,0	-	-	-
Christer Härkönen (22.4.2021 asti)	11,4	-	-	-	-
Hallituksen palkat ja palkkiot yhteensä, milj. euroa	198,7	185,0	235,7	279,5	291,2

Toimitusjohtajan palkitseminen on koostunut kiinteästä peruspalkasta luontoisetuineen ja muuttuvista kannustimista. Muuttuvia kannustimia ovat olleet hallituksen määrittelemien ehtojen mukaiset lyhyen aikavälin tulospalkkio ja pitkän aikavälin osakeoptio-ohjelmat. Petteri Jokitalo toimi toimitusjohtajana 31.8.2023 saakka. Christophe Sut aloitti toimitusjohtajana 1.9.2023.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKAT JA PALKKIOT

1 000 EUR	2021	2022	2023	2024	2025
Palkka, yhteensä	295m3	304,0	354,2	351,6	392,8
Petteri Jokitalo	295,3	304,0	241,1	-	-
Christophe Sut	-	-	113,1	351,6	392,8
Luontaisedut, yhteensä	14,2	14,8	14,5	6,7	7,8
Petteri Jokitalo	14,2	14,8	11,3	-	-
Christophe Sut	-	-	3,1	6,7	7,8
Tulospalkkio, yhteensä	105,6	101,4	160,0	316,2	28,2
Petteri Jokitalo	105,6	101,4	160,0	316,2	-
Christophe Sut	-	-	-	-	28,2
Osakkeina toteutettava ja maksettavat optiot, yhteensä	631,3	-	1 111,1	-	-
Petteri Jokitalo	631,3	-	1 111,1	-	-
Christophe Sut	-	-	-	-	-
Yhteensä	1 046,4	420,1	1 640,2	674,5	428,8

Työntekijöiden palkkakehitys perustuu henkilöstön palkkoihin ja palkkioihin ilman henkilöstön sivukuluja jaettuna vuoden keskimääräisellä henkilöstömäärällä.

TYÖNTEKIJÄKOHTAISET MAKSETUT PALKAT

1 000 EUR	2021	2022	2023	2024	2025
Yhteensä	23,1	24,0	25,1	26,6	30,3

2. Hallituksen palkkiot vuodelta 2025

Hallituksen jäsenten palkkion päättää Scanfil Oyj:n yhtiökokous.

Varsinainen yhtiökokous päätti 25.4.2025, että:

- hallituksen jäsenen palkkio on 3 417 euroa/kk
- hallituksen puheenjohtajan palkkio on 5 250 euroa/kk

Lisäksi valiokunnan jäsenelle maksettiin 800 euroa/kokous ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 6 000 euroa/vuosi. Lisäksi hallituksen jäsenelle maksettiin 400 euroa/fyysinen kokous, joka pidettiin hallituksen jäsenen asuinvaltion ulkopuolella.

Hallituksen jäsenille korvattiin matkakustannukset yhtiön matkustuspolitiikan mukaisesti. Hallituksen jäsenille ei maksettu muita etuja tämän tehtävän perusteella.

HALLITUKSEN KOKOUS- JA VALIOKUNTAPALKKIOT 2025

EUR	KOKOUS- PALKKIO	VALIOKUNTA- PALKKIO	PALKKIOT YHTEENSÄ
Harri Takanen	62 200	-	62 200
Thomas Dekorsy	41 142	-	41 142
Bengt Engström	41 142	-	41 142
Christina Lindstedt	41 142	6 200	47 342
Juha Räisänen	41 142	10 624	52 766
Minna Yrjönmäki	40 362	6 200	46 562
Yhteensä	267,130	24,024	291,154

Scanfil Oyj:n hallituksen jäsenet eivät saaneet tilikaudella 2025 palkkioina yhtiön osakkeita tai osakepohjaisia etuusia. Hallituksen palkitseminen koostui yhtiökokouksen päättämistä rahana maksetuista kuukausi- ja valiokuntapalkkioista

3. Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2025

Toimitusjohtajasopimus on voimassa toistaiseksi molemminpuolisella kuuden kuukauden irtisanomisajalla. Mikäli yhtiö päättää toimitusjohtajan kanssa tehdyn toimitusjohtajasopimuksen, maksetaan toimitusjohtajan keston perusteella toimitusjohtajalle erokorvauksena enintään 12 kuukauden rahapalkkaa vastaava määrä toimitusjohtajasopimuksen ehtojen mukaisesti. Toimitusjohtajan eläkeikä on lakisääteinen.

Vuonna 2025 kiinteät palkat ja palkkiot edustivat 93,4 % toimitusjohtajan kaikista palkoista ja palkkioista.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKAT JA PALKKIOT

EUR	KIIINTEÄ	MUUTTUVA
Palkka, yhteensä	392 767	-
Luontaisedut, yhteensä	7 777	-
Tulospalkkio vuodelta 2024, yhteensä	-	28 233
Osakkeina toteutettavat ja maksettavat optiot, yhteensä	-	-
Palkat ja palkkiot yhteensä	400 544	28 233

Tulospalkkio

Toimitusjohtaja kuuluu johdon tulospalkkiojärjestelmään, joka perustuu konsernin liikevoittoon ja liikevaihtoon. Liikevoiton osuus palkkion määräytymisessä toimitusjohtajalla on 80 prosenttia ja liikevaihdon osuus on 20 prosenttia. Lopullinen tulospalkkio määräytyy perustuen toteutuneeseen euromääräiseen liikevoittoon sekä liikevaihtoon verrattuna edellisen kolmen vuoden aikana annettuihin tavoitteisiin, joista kukin edustaa yhtä kolmasosaa palkkion määräytymisessä. Johdon palkitsemisjärjestelmästä ja sen ehdoista päättää hallitus, joka asettaa palkitsemiseen liittyvät vuotuiset tuloskriteerit aina seuraavalle kolmelle vuodelle.

Vuosittainen palkkio on enintään 12 kuukauden palkkaa vastaava määrä. Toimitusjohtaja kuuluu myös yhtiön osakeoptio-ohjelma piiriin. Toimitusjohtajalla ei ole muita etuuksia.

Osakeoptio-ohjelma

Scanfil Oyj:n yhtiökokous 21.4.2022 valtuutti hallituksen päättämään optio-oikeuksien antamisesta konsernin avainhenkilöille ja päättämään optio-ohjelman ehdoista. Optio-oikeuksien määrä voi olla yhteensä enintään 1 200 000 kappaletta, ja ne oikeutavat merkitsemään yhteensä enintään 1 200 000 yhtiön uutta tai yhtiön hallussa olevaa osaketta ("Optio-ohjelma 2022").

Lisätietoja osakeoptio-ohjelmista löytyy [täältä](#).

TOIMITUSJOHTAJAN OPTIOT	2022(BI)*	2022(CI)*
Optioiden lukumäärä	120 000	120 000
Merkintäaika	1.5.2026 - 30.4.2028	1.5.2027 - 30.4.2029
Käypä arvo, yht., euroa	229 200	202 800

Suoriteperusteinen ja lisäosakepalkkiojärjestelmät

Scanfil Oyj:n vhtiökokous 25.4.2025 valtuutti hallituksen päättämään osakeanneista sekä osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta Scanfil-konsernin avainhenkilöille ja päättämään enintään 1 200 000 osakkeen antamisen ehdoista.

Suoriteperusteisessa osakepalkkiojärjestelmässä 2026–2028 on yksi ansaintajakso, joka kattaa tilikaudet 2026–2028. Järjestelmässä kohderyhmällä on mahdollisuus ansaita Scanfilin osakkeita suoriutumisen perusteella. Järjestelmän ansaintakriteerit ovat sidottu osakkeen absoluuttiseen kokonaistuottoon (TSR) ja osakekohtaiseen tulokseen (EPS). Järjestelmän mahdolliset palkkiot maksetaan ansaintajakson päättymisen jälkeen. Järjestelmän perusteella maksettavien palkkioiden arvo vastaa yhteensä enintään 136 800 Scanfil Oyj:n osaketta, vallitsevaan osakekurssiin perustuen, sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Ansaintajakson 2026–2028 kohderyhmään kuuluu noin 35 avainhenkilöä, mukaan lukien johtoryhmän jäsenet ja toimitusjohtaja.

Lisäosakejärjestelmässä 2026–2028 on yksi sitouttamisjakso, joka kattaa tilikaudet 2026–2028. Järjestelmään osallistumisen ja palkkion saamisen edellytyksenä on, että osallistuja on kohdentanut hallituksen ilmoittaman määrän Scanfilin osakkeita lisäosakejärjestelmään. Lisäksi palkkion maksaminen perustuu osallistujan voimassa olevaan työsopimukseen palkkion maksu-hetkellä. Järjestelmän mahdolliset palkkiot maksetaan sitouttamisjakson päättymisen jälkeen. Sitouttamisjakson 2026–2028 kohderyhmään kuuluu noin 35 avainhenkilöä, mukaan lukien johtoryhmän jäsenet ja toimitusjohtaja. Palkkioksi sitoutumisesta Scanfil antaa osallistujille bruttopalkkiona yhden lisäosakkeen jokaista järjestelmään kohdennettua osaketta kohden. Järjestelmän perusteella maksettavat palkkiot vastaavat arviolta yhteensä enintään 68 600 Scanfilin osakkeen arvoa, vallitsevaan osakekurssiin perustuen, sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Osakkeiden lopullinen määrä riippuu osallistujien järjestelmään kohdentamien osakkeiden määrästä.

Lisätietoja osakepalkkiojärjestelmistä löytyy [täältä](#).