



kojamo



Palkitsemisraportti 2020





Palkitsemisraportti 2020

1. Johdanto

Kojamo Oyj (jäljempänä "Kojamo") noudattaa Hallinnointikoodia 2020, joka on tullut voimaan 1.1.2020. Tämä palkitsemisraportti on laadittu Hallinnointikoodin 2020 toimielinten palkitsemisraporttia koskevien ohjeiden mukaisesti. Palkitsemisraportti sisältää tiedot hallituksen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta vuonna 2020.

Kojamon palkitsemispolitiikka oli ensi kerran yhtiökokouksen käsiteltävänä varsinaisessa yhtiökokouksessa 12.3.2020. Yhtiökokous päätti kannattaa esitettyä palkitsemispolitiikkaa.

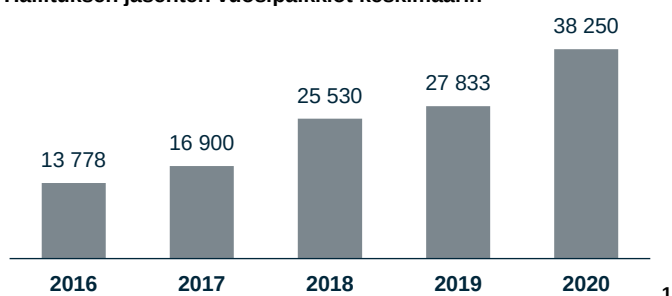
Kojamon toimielinten palkitsemisessa on noudatettu yhtiön palkitsemispolitiikkaa. Kojamo ei ole poikennut palkitsemispolitiikasta vuonna 2020. Yhtiö ei ole myöskään vuonna 2020

käyttänyt palkitsemispolitiikan mukaista mahdollisuutta periä palkkioita takaisin.

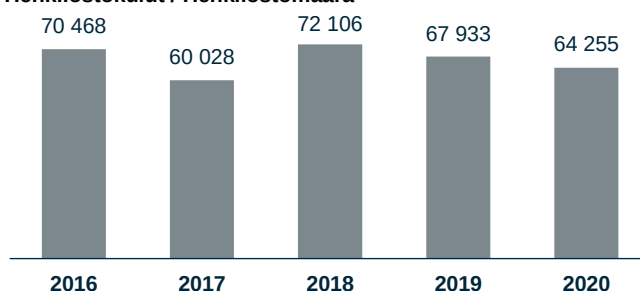
Toimiva ja kilpailukykyinen palkitseminen on tärkeä keino pätevien hallitusjäsenten, avainhenkilöiden ja työntekijöiden saamiseksi ja sitouttamiseksi Kojamoon, mikä puolestaan edistää yhtiön liiketoimintastrategian toteutumista ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Palkitsemisperiaatteiden lähtökohdiana on Kojamon strategian ja liiketoiminnan tavoitteiden toteutuminen.

Hallituksen, toimitusjohtajan ja yhtiön työntekijöiden palkitsemisen kehitys sekä yhtiön liikevaihdon kehitys ilmenevät oikeista taulukoista.

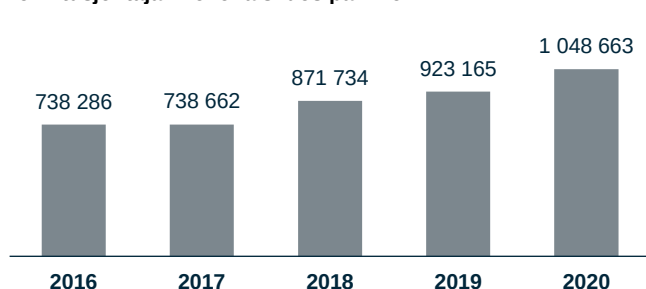
Hallituksen jäsenten vuosipalkkiot keskimäärin



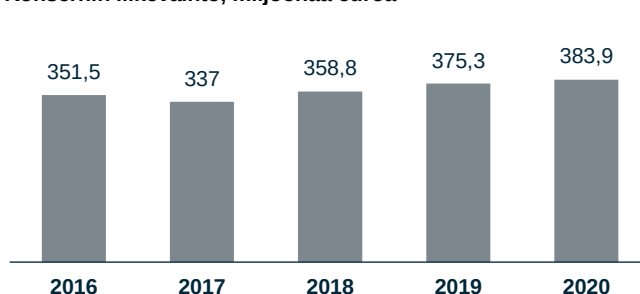
Henkilöstökulut / Henkilöstömäärä



Toimitusjohtajan kokonaisvuosipalkkio



Konsernin liikevaihto, miljoonaa euroa



¹ Taulukossa on esitetty hallituksen vuosipalkkiot. Kokouspalkkioita hallituksen ja valiokuntien kokouksista ei ole huomioitu.



2. Hallituksen palkkiot

Kojamon hallituksen jäsenille maksettavista hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä maksettavista palkkioista ja niiden määrityisperusteista päättää yhtiökokous. Yhtiökokouksessa 12.3.2020 päätettiin, että hallituksen jäsenille maksetaan vuoden 2021 varsinaiseen yhtiökokoukseen päättyvältä toimikaudelta seuraavaa vuosipalkkiota:

Rooli	Vuosipalkkio EUR
hallituksen puheenjohtaja	65 000
hallituksen varapuheenjohtaja	39 000
hallituksen jäsen	32 500
tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	39 000

Hallituksen jäsenille maksetaan ainoastaan yksi vuosipalkkio roolin mukaisesti eli päällekkäisiä palkkioita ei makseta. Lisäksi päätettiin, että hallituksen kokouspalkkio on 600 euroa, ja että myös valiokuntien kokouspalkkio on 600 euroa.

Yhtiökokous päätti myös, että vuosipalkkio maksetaan yhtiön osakkeina ja rahana siten, että vuosipalkkiosta noin 40 prosenttia maksetaan Kojamo Oyj:n osakkeina ja loppuosa maksetaan rahana.

Osakkeet hankitaan hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun. Yhtiö vastaa osakkeiden hankinnasta aiheutuviin transaktiokuluista ja osakekauppoihin liittyvistä varainsiirtoveroista. Näin hankittuja osakkeita ei voi luovuttaa ennen kuin ostopäivästä on kulunut kaksi vuotta tai ennen kuin hallituksen jäsenen jäsenyys hallituksessa on päättynyt riippuen siitä, kumpi ajankohdista on aiempi.

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa Kojamoon tai sen tytäryhtiöihin, eivätkä kuulu työsuhdeperusteisten palkkiojärjestelmien piiriin. Hallituksen jäsenet eivät myöskään kuulu Kojamon kannustin- tai eläkejärjestelmien piiriin.





Hallituksen jäsenille ja valiokunnille maksetut palkkiot vuodelta 2020 olivat seuraavat:

Hallituksen jäsen	Vuosi- palkkio yhteensä EUR ²	Rahana 60 %, EUR	Osakkeina 40 %, EUR	Varain- siirtovero osakkeista EUR ³	Hankittujen osakkeiden lukumäärä ⁴	Osakkeiden hankinta- päivä	Osakkeiden hankinta- hintaa EUR	Hallituksen kokous- palkkiot EUR	Tarkastus- valiokunnan kokouspalkkiot EUR	Palkitsemis- valiokunnan kokouspalkkiot EUR	Kokonais- palkkio EUR
Mikael Aro	63 750,00	38 262,50	25 487,50	415,80	1 485	8.5.2020	17,50	6 600		2 400	73 165,80
Mikko Mursula	38 250,00	22 957,50	15 292,50	249,48	891	8.5.2020	17,50	6 000	2 400		46 899,48
Matti Harjuniemi	31 875,00	19 140,00	12 735,00	207,76	742	8.5.2020	17,50	6 600	2 400		41 082,76
Anne Leskelä	38 250,00	22 957,50	15 292,50	249,48	891	8.5.2020	17,50	6 600	2 400		47 499,48
Minna Metsälä	31 875,00	19 140,00	12 735,00	207,76	742	8.5.2020	17,50	6 600		2 400	41 082,76
Heli Puura	31 875,00	19 140,00	12 735,00	207,76	742	8.5.2020	17,50	6 600	2 400		41 082,76
Reima Rytsölä	31 875,00	19 140,00	12 735,00	207,76	742	8.5.2020	17,50	6 600		2 400	41 082,76

Hallituksen jäsenet ja heidän määräysvaltayhteisönsä omistivat yhtiön osakkeita ja osakeperusteisia oikeuksia yhtiössä ja yhtiön kanssa samaan konserniin kuuluvissa yhtiöissä 31.12.2020 seuraavasti:

Hallituksen jäsen	Osakkeiden omistus 31.12.2020
Mikael Aro	28 792
Mikko Mursula	2 275
Matti Harjuniemi	1 895
Anne Leskelä	2 275
Minna Metsälä	1 895
Heli Puura	1 895
Reima Rytsölä	1 895

² Vuosipalkkio on jaksetettu tilikaudelle.

³ Varainsiirtoveron määrää ei ole jaksetettu tilikaudelle.

⁴ Hankittujen osakkeiden lukumäärää ei ole jaksetettu tilikaudelle.



3. Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitsemisesta sekä hänelle maksettavista muista korvauksista päättää yhtiön hallitus yhtiökokouksessa esitetyn palkitsemispolitiikan puitteissa. Palkitsemisvaliokunta valmistelee hallitukselle toimitusjohtajan palkitsemista ja yhtiön noudattamia palkitsemisen periaatteita koskevat asiat.

Toimitusjohtajan palkitseminen jakautuu kiinteään palkitsemiseen ja muuttuvaan palkitsemiseen. Kiinteä palkitseminen muodostuu säännöllisestä kokonaispalkasta sisältäen rahapalkan sekä tavanomaiset luontoisedut (puhelinetu ja autoetu). Muuttuva palkitseminen muodostuu lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä sekä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on kannustaa ja palkita yhtiön vuosittaisten taloudellisten tai operatiivisten tavoitteiden saavuttamisesta. Lyhyen aikavälin

Painoarvo %	Mittari	Soveltaminen / tulos
100	Yritystason mittarit (konsernin liikevaihto, konsernin FFO, konsernin hallintokulut liikevaihdosta, NPS, konsernin hankitut sijoituskiinteistöt ja yrityskulttuurin muutos)	44 %
lisäksi maksimissaan 5 %	Henkilötason mittari	100 %

Vuodelta 2020 maksettava lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen mahdollinen palkkio maksetaan seuraavana vuonna kokonaisuudessaan rahana.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on yhdistää Kojamon omistajien ja toimitusjohtajan tavoitteet yhtiön arvonnostamiseksi pitkällä aikavälillä ja sitouttaa toimitusjohtaja toteuttamaan yhtiön strategiaa ja tarjota hänelle kilpailukyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Hallitus päättää kunkin ansaintajakson ansaintakriteerit ja kullekin kriteerille asetettavat tavoitteet sekä

palkitseminen toteutetaan vuosittaisen tulospalkkiojärjestelmän puitteissa. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän toteutumisen edellytyksenä on yritystason mittarin kynnysarvon toteutuminen. Yritystason mittarin kynnysarvona käytettiin vuonna 2020 konsernin liikevaihtoa.

Yhtiön hallitus päättää kullekin vuodelle lyhyen aikavälin palkitsemisen kriteerit ja ansaintamahdollisuudet aina edellisen vuoden lopussa. Hallitus arvioi palkitsemisvaliokunnan avustuksella lyhyen aikavälin palkitsemisen suoritusperusteiden toteutumista suhteessa tavoitteisiin yhtiön raportoinnin perusteella.

Toimitusjohtajalle vuotta 2019 koskevan, vuonna 2020 maksetun, lyhyen aikavälin palkitsemisen määräytymisperusteet ja niiden soveltaminen ilmenevät oheisesta taulukosta.

ansaintamahdollisuudet rahana ja/tai Kojamon osakkeiden lukumääränä ennen kunkin ansaintajakson alkua. Käynnissä olevien järjestelmien ansaintajaksojen pituus on kolme vuotta.

Hallitus arvioi palkitsemisvaliokunnan avustuksella pitkän aikavälin palkitsemisen suoritusperusteiden täyttymistä yhtiön tilinpäätöslukujen perusteella kunkin ansaintajakson alkaessa vahvistettujen tavoitematriiseihin nähden.

Käynnissä olevien pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien määräytymisperusteet ja kriteerien saavuttamisaste ilmenevät oheisesta taulukosta.

	Ansaintajakso 2017–2019	Ansaintajakso 2018–2020	Ansaintajakso 2019–2021	Ansaintajakso 2020–2022
Ansaintakriteerit	nettovuokratuotto, operatiivinen tulos ja ROE%	operatiivinen tulos ja ROE%	konsernin liikevaihto, konsernin ROE% ja konsernin FFO per osake	konsernin liikevaihto ja konsernin FFO per osake
Toimitusjohtajalle luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä⁵	32 931	44 963	45 819	35 000
Ansaintakriteerien saavuttamisaste	73,24 %	N/A	N/A	N/A

⁵ Kyseessä on osakkeiden bruttomäärä, sisältäen siten myös rahana maksettavan osuuden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä. Ansaintajakson 2017-2019 osalta kyseessä on toteuma, ansaintajaksojen 2018-2020, 2019-2021 ja 2020-2022 osalta kyseessä on enimmäismäärä.



Mahdollinen palkkio kultakin ansaintajaksolta maksetaan ansaintajakson päättymistä seuraavana vuonna osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta toimitusjohtajalle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Jos toimitusjohtajan työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta.

Toimitusjohtajan on omistettava 50 prosenttia koko järjestelmän perustella hänelle maksetuista nettomääräisistä osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa yhtiössä yhteensä vastaa hänen bruttovuosipalkkansa arvoa. Tämä osakemäärä on omistettava niin kauan kuin toimitusjohtajan toimisuhte yhtiössä jatkuu.

Lisäeläkemaksut

Toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta. Toimitusjohtaja on mukana johtoryhmän jäsenille otetussa ryhmäeläkevakuutuksessa ja heidän osaltaan noudatetaan maksuperusteista käytäntöä, jossa ryhmäeläkevakuutukseen maksetaan vuodessa kahden kuukauden kuukausipalkkaa vastaava vakuutusmaksu.

Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot vuonna 2020

Toimitusjohtajalle vuonna 2020 maksetut palkat ja muut etuudet ilmenevät oheisesta taulukosta:

Palkitsemisen muoto	Maksettu palkkio	Suhteellinen osuus %
Kiinteä palkitseminen		39,3
Rahapalkka, EUR	388 283,25	
Luontoisedut, EUR	23 859,30	
Muuttuva palkitseminen		60,7
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio, EUR ⁶	65 480,06	
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio (ansaintajakso 2017–2019):		
Rahana, EUR	285 520,44	
Osakkeina, EUR	285 520,44	
Hankittujen osakkeiden lukumäärä	16 466	
Osakkeiden hankintapäivä	13.2.2020	
Osakkeiden hankintahinta, EUR	17,34	
Kokonaispalkkio EUR	1 048 663,49	
Muut taloudelliset etuudet		
Lisäeläkemaksut EUR	65 421,56	

⁶ Vuodelta 2019 maksettu tulospalkkio.



4. Toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

Toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiseen on sovellettu samoja palkitsemisen periaatteita kuin, mitä on mainittu toimitusjohtajan osalta kohdassa 3, kuitenkin jäljempänä mainituin poikkeuksin.

Toimitusjohtajan sijaiselle vuotta 2019 koskevan, vuonna 2020 maksetun, lyhyen aikavälin palkitsemisen määräytymisperusteet ja niiden soveltaminen ilmenevät oheisesta taulukosta.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Painoarvo %	Mittari	Soveltaminen / tulos
90	Yritystason mittarit (konsernin liikevaihto, konsernin FFO, konsernin hallintokulut liikevaihdosta, NPS, konsernin hankitut sijoituskiinteistöt ja yrityskulttuurin muutos)	44 %
10	Henkilötason mittari	100 %

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Käynnissä olevien pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien määräytymisperusteet ja kriteerien saavuttamisaste toimitusjohtajan sijaisen osalta ilmenevät oheisesta taulukosta.

	Ansaintajakso 2017–2019	Ansaintajakso 2018–2020	Ansaintajakso 2019–2021	Ansaintajakso 2020–2022
Ansaintakriteerit	nettovuokratuotto, operatiivinen tulos ja ROE%	operatiivinen tulos ja ROE%	konsernin liikevaihto, konsernin ROE% ja konsernin FFO per osake	konsernin liikevaihto ja konsernin FFO per osake
Toimitusjohtajan sijaiselle luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä⁷	10 676	19 434	21 191	16 000
Ansaintakriteerien saavuttamisaste	73,24 %	N/A	N/A	N/A

Toimitusjohtajan sijaisen on omistettava 50 prosenttia koko järjestelmän perusteella osallistujalle maksetuista nettomääräisistä osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa yhtiössä

yhteensä vastaa 50 prosenttia bruttovuosipalkan arvosta. Tämä osakemäärä on omistettava niin kauan kuin toimitusjohtajan sijaisen työsuhte yhtiössä jatkuu.

⁷ Kyseessä on osakkeiden bruttomäärä, sisältäen siten myös rahana maksettavan osuuden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä. Ansaintajakson 2017–2019 osalta kyseessä on toteuma, ansaintajaksojen 2018–2020, 2019–2021 ja 2020–2022 osalta kyseessä on enimmäismäärä.



Toimitusjohtajan sijaiselle maksetut palkkiot vuonna 2020

Toimitusjohtajan sijaiselle vuonna 2020 maksetut palkat ja muut etuudet olivat seuraavat:

Palkitsemisen muoto	Maksettu palkkio	Suhteellinen osuus %
Kiinteä palkitseminen		53,1
Rahapalkka, EUR	209 125,63	
Luontoisedut, EUR	28 418,06	
Muuttuva palkitseminen		46,9
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio EUR ⁸	24 639,78	
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio (ansaintajakso 2017-2019):		
Rahana EUR	92 560,92	
Osakkeina EUR	92 560,92	
Hankittujen osakkeiden lukumäärä	5 338	
Osakkeiden hankintapäivä	13.2.2020	
Osakkeiden hankintahinta	17,34	
Kokonaispalkkio EUR	447 305,31	
Muut taloudelliset etuudet		
Lisäeläkemaksut EUR	37 824,40	

⁸ Vuodelta 2019 maksettu tulospalkkio.