



kojamo



Palkitsemisraportti 2021





Palkitsemisraportti 2021

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 2021.

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

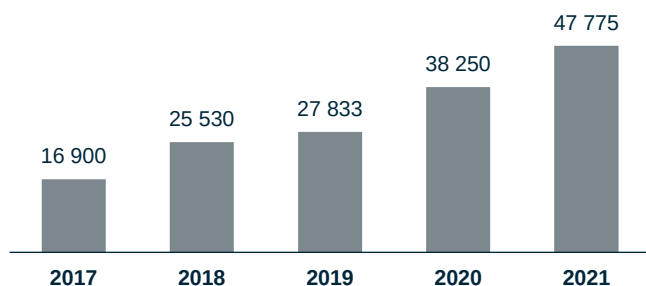
Kojamon toimielinten palkitsemisessa on noudatettu yhtiön palkitsemispolitiikkaa. Kojamo ei ole poikennut palkitsemispolitiikasta vuonna 2021. Yhtiö ei ole myöskään vuonna 2021 käyttänyt palkitsemispolitiikan mukaista mahdollisuutta periä palkkioita takaisin.

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 lähtökohdana on Kojamon strategian ja liiketoiminnan tavoitteiden toteutuminen.

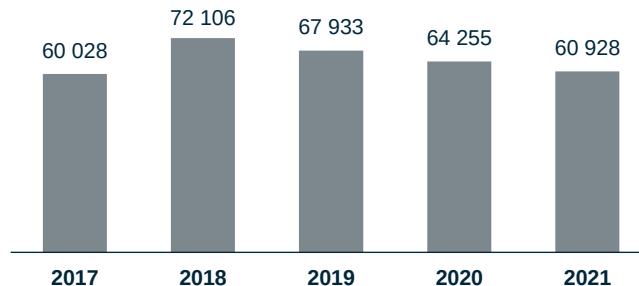
Kojamon yhtiökokous 17.3.2021 hyväksyi sille esitetyn vuotta 2020 koskevan palkitsemisraportin. Tämän raportin esitystapa on yhdenmukainen edellisen vuoden raportin kanssa.

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

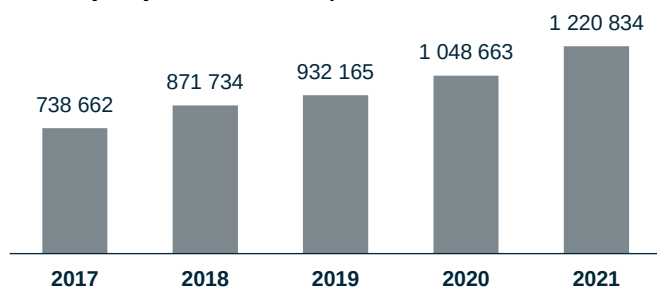
Hallituksen jäsenten vuosipalkkiot keskimäärin



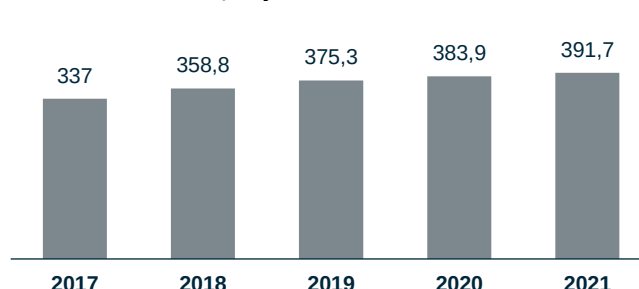
Henkilöstökulut / Henkilöstömäärä



Toimitusjohtajan kokonaisvuosipalkkio



Konsernin liikevaihto, miljoonaa euroa





2. Hallituksen palkkiot

Kojamon hallituksen jäsenille maksettavista hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä maksettavista palkkioista ja niiden määrityisperusteista päättää yhtiökokous. Yhtiökokouksessa 17.3.2021 päätettiin, että hallituksen jäsenille maksetaan vuoden 2022 varsinaiseen yhtiökokoukseen päättyvältä toimikaudelta seuraavaa vuosipalkkiota:

Rooli	Vuosipalkkio EUR
hallituksen puheenjohtaja	67 500
hallituksen varapuheenjohtaja	40 500
hallituksen jäsen	34 000
tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	40 500

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 aiheutuvista 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 2021 olivat seuraavat:

Hallituksen jäsen	Vuosi- palkkio yhteensä EUR ¹	Rahana 60 %, EUR	Osakkeina 40 %, EUR	Varain- siirtovero osakkeista EUR ²	Hankittu- jen osak- keiden lu- kumäärä ³	Osakkei- den hankinta- päivä	Osakkei- den hankinta- hintaa EUR	Hallituksen kokous- palkkiot EUR ⁴	Tarkastus- valiokunnan kokouspalk- kiot EUR	Palkitsemis- valiokunnan kokouspalk- kiot EUR	Kokonais- palkkio EUR ⁵
Mikael Aro	67 500,00	40 515,20	26 984,80	431,76	1 516	14.5.2021	17,80	5 400		1 800	74 075,00
Mikko Mursula	40 500,00	24 302,00	16 198,00	259,17	910	14.5.2021	17,80	5 400	2 400		47 925,00
Matti Harjuniemi	34 000,00	20 400,80	13 599,20	217,59	764	14.5.2021	17,80	5 400	2 400		41 425,00
Anne Leskelä	40 500,00	24 302,00	16 198,00	259,17	910	14.5.2021	17,80	5 400	2 400		47 925,00
Minna Metsälä	34 000,00	20 400,80	13 599,20	217,59	764	14.5.2021	17,80	5 400		1 800	40 825,00
Heli Puura								1 200	600		9 925,00
Reima Rytsölä	34 000,00	20 400,80	13 599,20	217,59	764	14.5.2021	17,80	5 400		1 800	40 825,00
Catharina von Stackelberg-Hammarén	34 000,00	20 400,80	13 599,20	217,59	764	14.5.2021	17,80	4 200	1 800		31 500,00

Hallituksen jäsenet ja heidän määräysvalta-yhteisönsä omistivat yhtiön osakkeita ja osakeperusteisia oikeuksia yhtiössä ja yhtiön kanssa samaan konserniin kuuluvissa yhtiöissä 31.12.2021 seuraavasti:

Hallituksen jäsen	Osakkeiden omistus 31.12.2021
Mikael Aro	30 308
Mikko Mursula	3 185
Matti Harjuniemi	2 659
Anne Leskelä	3 185
Minna Metsälä	2 659
Reima Rytsölä	7 659
Catharina von Stackelberg-Hammarén	1 964

¹ Vuosipalkkio on jaksotettu tilikaudelle

² Varainsiirtoveron määrää ei ole jaksotettu tilikaudelle

³ Hankittujen osakkeiden lukumäärää ei ole jaksotettu tilikaudelle

⁴ Sisältää yhden kokouksen vuodelta 2020

⁵ Kokonaispalkkio on jaksotettu 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)	33 %
lisäksi maksimisaan 5 %	Henkilötason mittari	100 %

Vuodelta 2021 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 arvostamiseksi pitkällä aikavälillä ja sitouttaa toimitusjohtaja toteuttamaan yhtiön strategiaa ja tarjota hänelle kilpailukykyinen 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 2021 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 2020 koskevan, vuonna 2021 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 2018–2020	Ansaintajakso 2019–2021	Ansaintajakso 2020–2022	Ansaintajakso 2021–2023
Ansaintakriteerit	operatiivinen tulos ja ROE%	konsernin liikevaihto, konsernin ROE% ja konsernin FFO per osake	konsernin liikevaihto ja konsernin FFO per osake	konsernin liikevaihto ja konsernin FFO per osake
Toimitusjohtajalle luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä⁶	44 963	25 764	35 000	35 000
Ansaintakriteerien saavuttamisaste	100 %	56,23 %	N/A	N/A

⁶ Kyseessä on osakkeiden bruttomäärä, sisältäen siten myös rahana maksettavan osuuden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä. Ansaintajakson 2018–2020 ja 2019–2021 osalta kyseessä on toteuma, ansaintajaksojen 2020–2022 ja 2021–2023 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 2021

Toimitusjohtajalle vuonna 2021 maksetut palkat ja muut etuudet ilmenevät oheisesta taulukosta:

Palkitsemisen muoto	Maksettu palkkio	Suhteellinen osuus %
Kiinteä palkitseminen		32,2
Rahapalkka, EUR	393 477,49	
Luontoisedut, EUR	24 834,96	
Muuttuva palkitseminen		67,8
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio, EUR ⁷	33 188,36	
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio (ansaintajakso 2018–2020):		
Rahana, EUR	384 667,02	
Osakkeina, EUR	384 667,02	
Hankittujen osakkeiden lukumäärä	22 482	
Osakkeiden hankintapäivä	18.2.2021	
Osakkeiden hankintahinta, EUR	17,11	
Kokonaispalkkio EUR	1 220 834,85	
Muut taloudelliset etuudet		
Lisäeläkemaksut EUR	66 337,46	

⁷ Vuodelta 2020 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 2020 koskevan, vuonna 2021 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)	33 %
10	Henkilötason mittari	100 %

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

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

	Ansaintajakso 2018–2020	Ansaintajakso 2019–2021	Ansaintajakso 2020–2022	Ansaintajakso 2021–2023
Ansaintakriteerit	operatiivinen tulos ja ROE%	konsernin liikevaihto, konsernin ROE% ja konsernin FFO per osake	konsernin liikevaihto ja konsernin FFO per osake	konsernin liikevaihto ja konsernin FFO per osake
Toimitusjohtajan sijaiselle luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä⁸	19 434	11 916	16 000	16 000
Ansaintakriteerien saavuttamisaste	100 %	56,23 %	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.

⁸ Kyseessä on osakkeiden bruttomäärä, sisältäen siten myös rahana maksettavan osuuden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä. Ansaintajakson 2018–2020 ja 2019–2021 osalta kyseessä on toteuma, ansaintajaksojen 2020–2022 ja 2021–2023 osalta kyseessä on enimmäismäärä.



Toimitusjohtajan sijaiselle maksetut palkkiot vuonna 2021

Toimitusjohtajan sijaiselle vuonna 2021 maksetut palkat ja muut etuudet olivat seuraavat:

Palkitsemisen muoto	Maksettu palkkio	Suhteellinen osuus %
Kiinteä palkitseminen		36,5
Rahapalkka, EUR	212 836,03	
Luontoisedut, EUR	28 280,48	
Muuttuva palkitseminen		63,5
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio EUR ⁹	9 910,75	
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio (ansaintajakso 2018-2020):		
Rahana EUR	166 257,87	
Osakkeina EUR	166 257,87	
Hankittujen osakkeiden lukumäärä	9 717	
Osakkeiden hankintapäivä	18.2.2021	
Osakkeiden hankintahinta	17,11	
Kokonaispalkkio EUR	583 543,00	
Muut taloudelliset etuudet		
Lisäeläkemaksut EUR	38 353,94	

⁹ Vuodelta 2020 maksettu tulospalkkio.