

Kojamo Oyj

Palkka- ja palkkioselvitys 2017

Kojamo Oyj noudattaa Hallinnointikoodia 2015, joka tuli voimaan 1.1.2016. Tämä palkka- ja palkkioselvitys on laadittu Hallinnointikoodin 2015 Palkitsemista koskeva raportointi -jakson mukaisesti.

Palkka- ja palkkioselvitys on kuvaus hallituksen jäsenten, konsernin toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta. Palkka- ja palkkioselvitys sisältää ajantasaisen kuvauksen hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemista koskevasta päätöksentekojärjestyksestä sekä palkitsemisen keskeisistä periaatteista. Lisäksi siihen sisältyy palkitsemisraportti, jossa selostetaan edellisen tilikauden aikana hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille maksetut palkkiot.

Palkka- ja palkkiojärjestelmien kokonaisuudesta on päättänyt yhtiön hallitus.

A Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Kojamo Oyj:n yhtiökokous päättää yhtiön hallitukselle ja tilintarkastajalle maksettavista palkkioista. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee ehdotuksen hallituksen jäsenten palkitsemisesta varsinaiselle yhtiökokoukselle.

Toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten palkoista sekä heille maksettavien tulospalkkioiden perusteista ja maksusta päättää yhtiön hallitus. Lisäksi hallitus päättää toimitusjohtajalle toimisuhteen päättymisen perusteella maksettavista korvauksista.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee yhtiön toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkauksen ja muiden taloudellisten etuuksien valmistelun, toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen ja yhtiön palkitsemisjärjestelmiä koskevat asiat.

Konsernin palveluksessa oleville henkilöille ei makseta eri korvausta heidän toimiessaan hallituksen jäsenenä tai toimitusjohtajana konserniin kuuluvissa yhtiöissä.

Konsernissa on käytössä myös koko henkilöstöä koskeva tulospalkkiojärjestelmä, jonka määrätymisperusteista päättää vuosittain yhtiön hallitus.

Kojamon ohjeistuksen mukaan johtoryhmän on hyväksyttävä kaikki yksittäiset muun johdon ja henkilöstön palkitsemispäätökset.

Tämä ja muut hallinnointikoodin mukaan esitettävät tiedot ovat saatavilla Kojamon internet-sivuilla osoitteessa <https://kojamo.fi/talous/hallinnointiperiaatteet>.

B. Kojamon palkitsemisen periaatteet

Palkitsemisperiaatteissa esitetään hallituksen jäsenten, yhtiön toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen keskeiset periaatteet.

Palkitsemisperiaatteiden lähtökohta on Kojamon strategian ja liiketoiminnan tavoitteiden toteutuminen. Palkitsemisperiaatteiden on noudatettava eettisiä periaatteita ja lainsäädännön vaatimuksia. Lisäksi kaikki palkitsemismekanismit suunnitellaan rinnakkain riskienhallinnan

kanssa. Palkitsemismekanismit vahvistavat Kojamon kykyä tuottaa lisäarvoa sidosryhmilleen. Tavoitteena on myös saada osaavaa työvoimaa monipuolisella ja kilpailukykyisellä palkitsemisella.

Eri palkitsemismuotoja ohjaavat periaatteet ovat seuraavat:

Säännöllinen ansio toteutetaan Kojamolla kokonaispalkkana. Kokonaispalkka muodostuu Kojamon palkkausjärjestelmän mukaisesti tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosasta.

Rahallinen palkitseminen muodostuu ensisijaisesti säännöllisestä kokonaispalkasta (sisältäen osan eduista) ja tulospalkkioista. Kiinteä palkka tukee Kojamon taloudellista vakautta ja muodostaa riittävän suuren osuuden kokonaispalkitsemisesta. Kokonaispalkka sisältää työntekijän asemaan perustuvat valinnaiset luontaisedut (kuten auto-, puhelin- ja ravintoedun). Näiden verotusarvot vähennetään rahapalkasta.

Muuttuvan palkkion maksamiselle tulee aina olla kynnyksarvot ja ylärajat. Muuttuvan palkitsemisen tulee pääsääntöisesti perustua yksilön, (liiketoiminta)yksikön ja yhtiön suoriutumiseen sekä konsernin kokonaistulokseen. Määrälliset ja laadulliset suorituskriteerit ja niiden suhteellinen painoarvo on määriteltävä etukäteen. Muuttuva palkitseminen perustuu yhtiön tulokseen liittyvään panokseen.

Eläkkeiden tulee pääsääntöisesti olla luonteeltaan maksuperusteisia. Joitakin rajattuja henkilöstöryhmiä koskee myös lisäeläke- ja vakuutusetuja. Muiden etujen, kuten kertapalkkiot ja rahalliset tai aineettomat kannustimet, tulee vastata paikallisten työmarkkinoiden tilannetta

Hallituksen jäsenten palkitsemisen periaatteet:

Vuoden 2017 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenille maksetaan palkkioita seuraavan vuoden 2018 varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka seuraavasti: hallituksen puheenjohtajalle vuotuisena palkkiona 26 000 euroa, varapuheenjohtajalle 15 000 euroa ja jäsenille 9 000 euroa.

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa Kojamoon tai sen tytäryhtiöihin, eivätkä kuulu työsuhdeperusteisten palkkiojärjestelmien piiriin. Hallituksen jäsenet eivät osallistu Kojamon kannustinjärjestelmiin.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ja valiokuntien jäsenten palkitsemisperiaatteet:

Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksesta yhtiön hallituksen jäsenten valinnasta sekä maksettavista kokous- ja vuosipalkkioista.

Nimitystoimikunta koostuu neljästä osakkeenomistajien nimeämästä jäsenestä ja toimikunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan. Lisäksi yhtiön hallituksen puheenjohtajalla on kokouksissa läsnäolo-oikeus asiantuntijana.

- Kullekin hallituksen jäsenelle maksetaan kiinteä vuosipalkkio ja kokouspalkkio.
- Kokouspalkkio maksetaan myös valiokunnan kokouksista.
- Hallituksen jäsenillä ei ole käytössä osake- tai osakeperusteista palkitsemisjärjestelmää tai lisäeläkejärjestelmiä.
- Kojamo Oyj ei myöskään maksa hallituksen palkkioista eläkemaksuja.

Toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet:

Toimitusjohtajan palkitseminen perustuu Kojamon palkitsemisperiaatteisiin. Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta, luontoiseduista ja maksuperusteisesta lisäeläkesopimuksesta sekä mahdollisesta pitkäaikaisista kannustepalkkioista.

Toimitusjohtaja kuuluu pitkäaikaiseen palkitsemisjärjestelmään, joka koostuu vuosittain alkavista kolmen vuoden ansaintajaksoista. Toimitusjohtajan pitkäaikaisen kannustepalkkion ansaintamahdollisuus on 100 % vuosipalkasta.

Pitkäjänteinen palkitseminen perustuu konsernin tuloskehitykseen. Yhtiön hallitus päättää ansaintajaksolle järjestelmän ansaintakriteerit, erikseen kullekin ansaintakriteerille tavoitteet sekä lähtötason, tavoitetason ja enimmäistason sekä arviointikriteerit.

Osakkeisiin, optioihin tai muihin osakkeisiin oikeuttavia erityisiin oikeuksiin perustuvia palkitsemisjärjestelmiä ei ole. Siten ei ole myöskään määritelty periaatteita joita sovellettaisiin toimitusjohtajalle palkkiona annettavien osakkeiden tai optioiden (taikka muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien) omistamiseen.

Työeläkelain mukaisen eläkkeen lisäksi toimitusjohtajalla on maksuperusteinen lisäeläke. Vakuutusmaksuna maksetaan vuosittain 2 x kuukausipalkkaa vastaava summa.

Allekirjoituspalkkioita tai sitouttamisbonuksia ei ole käytössä.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on yhtiön puolelta 12 kuukautta, jonka aikana toimitusjohtajalla ei ole työntekovelvollisuutta. Toimitusjohtajan puolelta irtisanomisaika on kolme (3) kuukautta. Toimitusjohtajan sopimuksessa ei ole sovittu erillisestä irtisanomiskorvauksesta.

Johtoryhmän palkitseminen perustuu Kojamon palkitsemisperiaatteisiin. Johtoryhmän palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta, luontoiseduista ja maksuperusteisesta lisäeläkesopimuksesta sekä mahdollisesta pitkäaikaisista kannustepalkkioista. Johtoryhmän jäsenet ovat kuuluneet vuodesta 2010 alkaen pitkän ajan kannustinjärjestelmän piiriin. Kannustinjärjestelmä perustuu konsernin tuloskehitykseen ja se koostuu vuosittain alkavista kolmen vuoden ansaintajaksoista.

C Palkitsemisraportti

27.3.2017 kokoontunut varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen kokouspalkkio on 600 euroa/kokous sekä lisäksi vuosipalkkio 27.3.2017 alkavalle toimikaudelle seuraavasti:

- hallituksen puheenjohtaja 26 000 euroa
- varapuheenjohtaja 15 000 euroa
- jäsenet 9 000 euroa

Hallituksen jäsenille ja valiokunnille maksetut palkkiot vuodelta 2017 olivat seuraavat:

	Hallitus	Tarkastus- valiokunta	Palkitsemis- valiokunta	Osakkeen- omistajien nimitys- toimikunta	Yht.
Aalto Riku	31 400		3 600	1 200	36 200
Matti Harjuniemi	14 400	2 400			16 800
Olli Luukkainen	13 800		3 000		16 800
Jorma Malinen	13 200	2 400			15 600
Mikko Mursula	20 400	2 400			22 800
Reima Rytsölä	14 400		3 600		18 000
Jan-Erik Saarinen	14 400	2 400			16 800
Ann Selin	13 200		3 000		16 200
Eloranta Jarkko				1 200	1 200
Laukkanen Ville-Veikko				1 200	1 200
Pesonen Pasi				1 200	1 200
Torsti Esko				1 200	1 200
Yhteensä	135 200	9 600	13 200	6 000	164 000

Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan, hallituksen ja valiokuntien palkkioita maksettiin vuonna 2017 yhteensä 164 000 euroa. Kenelläkään hallituksen tai valiokuntien jäsenistä ei ole työsuhdetta tai palvelusopimusta Kojamon kanssa, eivätkä he kuulu konsernin lyhyen tai pitkän aikavälin kannustin- tai eläkejärjestelmien piiriin.

Toimitusjohtajalle maksetut palkat ja muut etuudet vuonna 2017 olivat 738 662 euroa, josta kiinteää palkkaa oli 382 184 euroa ja muuttuvaa osaa 356 478 euroa.

Kiinteä palkka (sis. luontoisedut)	Tulospalkkio	Lisäeläke
382 184 €	356 478 €	60 772 €

Eläke, eläkeikä ja irtisanomiskorvaus

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten eläkeikä on 63 vuotta. Johtoryhmän jäsenet on ryhmäeläkevakuutettu, ja heidän osalta noudatetaan maksuperusteista käytäntöä, jossa ryhmäeläkevakuutukseen maksetaan vuodessa kahden kuukauden verotettavaa ansiota vastaava vakuutusmaksu.

Toimitusjohtajan toimitusjohtajan toimisuhteen irtisanomisaika on kaksitoista kuukautta. Toimitusjohtajan sopimuksessa ei ole sovittu erillisestä irtisanomiskorvauksesta. Irtisanomisaika yhtiön puolelta on 12 kuukautta ilman työvelvoitetta ja toimitusjohtajan puolelta kolme (3) kuukautta.

Johtoryhmän palkitseminen

Johtoryhmän jäsenten palkat ja muut etuudet vuonna 2017 olivat 1 409 357 euroa, josta kiinteää palkkaa oli 970 335 euroa ja muuttuvaa osaa 439 021 euroa.