



20  
**18**



**Palkka- ja  
palkkio-  
selvitys 2018**



# Palkka- ja palkkioselvitys 2018

Kojamo Oyj noudattaa Hallinnointikoodia 2015, joka tuli voimaan 1.1.2016. Tämä palkka- ja palkkioselvitys on laadittu Hallinnointikoodin 2015 palkitsemista koskevan raportointijakson 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 jäsenen palkitsemista koskevasta päätöksentekojärjestyksestä sekä palkitsemisen keskeisistä periaatteista. Lisäksi siihen sisältyy palkitsemisraportti, jossa selostetaan edellisen tilikauden aikana hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille maksetut palkkiot.

Tämä palkka- ja palkkioselvitys on saatavilla Kojamon internet-sivuilla osoitteessa [kojamo.fi/sijoittajat/hallinnointi](http://kojamo.fi/sijoittajat/hallinnointi).

## A. Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

### Yleistä päätöksentekojärjestyksestä

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

ylimääräiselle yhtiökokoukselle.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkoista sekä heille maksettavien tulospalkkioiden perusteista ja maksusta päättää yhtiön hallitus. Lisäksi hallitus päättää toimitusjohtajalle toimitusjohtajan päättymisen perusteella maksettavista korvauksista. Hallitus vahvistaa muiden konsernin johtoryhmän jäsenten työsuhteen ehdot.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee yhtiön johdon palkkausta ja etuuksia sekä johdon palkitsemis- ja kannustinjärjestelmiä koskevia asioita.

### Yhtiökokouksen ja hallituksen päätökset palkitsemiseen liittyen

Varsinainen yhtiökokous 15.3.2018 valtuutti hallituksen päättämään osakeannista ja osakkeeseen oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Osakeanneissa ja osakkeeseen oikeuttavien erityisten oikeuksien nojalla voidaan antaa yhteensä enintään 1 480 512 kappaletta uusia yhtiön A-sarjan osakkeita tai luovuttaa yhteensä enintään 600 978 kappaletta yhtiön hallussa olevia A-sarjan osakkeita. Valtuutusta voidaan käyttää yhtiön pääomarakenteen kehittämiseksi, kiinteistö- ja yrityskauppojen rahoittamiseksi, yritysjärjestelyjen mahdollistamiseksi tai muun yhtiön toiminnan kehittämiseksi. Valtuutus on voimassa seuraavaan varsinaiseen yhtiökokoukseen asti.

Hallitus päätti kertaluontoisen palkkion maksamisesta toimitusjohtajalle ja talousjohtajalle listautumisen yhteydessä. Toimitusjohtajalle maksetun palkkion suuruus oli 150 000 euroa ja talousjohtajalle maksetun palkkion suuruus oli 110 000 euroa. Toimitusjohtaja ja talousjohtaja sitoutuivat henkilökohtaisesti sijoittamaan 50 prosenttia kertaluontoisesta palkkiosta (nettomääräisesti, verojen vähennyksen jälkeen) yhtiöön merkitsemällä osakkeita henkilöstötoiminnassa.

Hallitus päätti muuttaa pitkäjänteisen kannustinjärjestelmän osakepohjaiseksi. Ks. kohta Palkitsemisjärjestelmät sivulla 3.

## B. Palkitsemisen keskeiset periaatteet

### Yleiskatsaus palkitsemisen keskeisiin periaatteisiin

Toimiva ja kilpailukykyinen palkitseminen on olennainen tärkeä keino pätevien hallitusjäsenten, avainhenkilöiden ja työntekijöiden sitouttamiseksi Kojamoon. Palkkojen ja palkkioiden on oltava suhteessa yhtiön pitkän aikavälin arvonkehitykseen. Palkitsemisella pyritään Kojamossa kannustamaan työntekijöitä yksilöinä ja tiimin jäseninä asetettujen taloudellisten ja toiminnallisten tavoitteiden saavuttamiseen sekä erinomaisiin suorituksiin.

Palkitsemisperiaatteiden lähtökohta on Ko-

jamin strategian ja liiketoiminnan tavoitteiden toteutuminen. Palkitsemisperiaatteiden on noudatettava eettisiä periaatteita ja lainsäädännön vaatimuksia. Lisäksi kaikki palkitsemismekanismit suunnitellaan riittävästi 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 Kojamalla 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 kynnyсарvot ja ylärajat. Muuttuvan palkitsemisen tulee pääsääntöisesti perustua yksilön, (liiketoiminta)yksikön ja yhtiön suoriutumiseen sekä konsernin ko-

konaistulokseen. 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 rajattu- ja henkilöstöryhmiä koskee myös lisäeläke- ja vakuutusetuja. Muiden etujen, kuten kertapalkkiot ja rahalliset tai aineettomat kannustimet, tulee vastata paikallisten työmarkkinoiden tilannetta.

### Hallituksen jäsenten palkitsemisen periaatteet:

Kojamon hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista päättää yhtiökokous.

Kojamon 15.3.2018 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti, että

- hallituksen puheenjohtajan palkkio on 26 000 euroa vuodessa,
- hallituksen varapuheenjohtajan palkkio on 15 000 euroa vuodessa ja
- hallituksen jäsenen palkkio on 9 000 euroa vuodessa.

Lisäksi varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen kokouspalkkio on 600 euroa.

Ylimääräinen yhtiökokous päätti 25.5.2018 nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti, että ehdollisena yhtiön listautumiselle Nasdaq Helsinki Oy:n päälistalle, hallituksen jä-

senille maksetaan seuraavat vuosipalkkiot:

- hallituksen puheenjohtajalle 60 000 euroa
- hallituksen varapuheenjohtajalle 36 000 euroa
- hallituksen muille jäsenille 30 000 euroa ja
- tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 36 000 euroa.

Tämä päätös korvasi 15.3.2018 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen hallituksen vuosipalkkioiden osalta yhtiön ensimmäisestä listautumiskuukaudesta alkaen.

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.

### Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenten palkitsemisperiaatteet:

Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenet eivät saa nimitystoimikunnalle ylimääräisen yhtiökokouksen 25.5.2018 vahvistaman työjärjestyksen mukaan enää palkkiota nimitystoimikunnan jäsenyydestä. Jäsenten matkakulut korvataan yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

### Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemisen periaatteet

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän muiden jäsenten palkitseminen muodostuu kokonaispalkasta (sisältäen kiinteän kuukausipalkan ja tavanomaiset luontoisedut) sekä pitkän aikavälin kannustinohjelmista.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten eläkeikä on 63 vuotta. Johtoryhmän jäsenille on otettu ryhmäeläkevakuutus, ja heidän osaltaan noudatetaan maksuperusteista käytäntöä, jossa ryhmäeläkevakuutukseen maksetaan vuodessa kahden kuukauden kuukausipalkkaa vastaava vakuutusmaksu.

### Irtisanomisedut

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

Muiden yhtiön johtoryhmän jäsenten irtisanomisaika on yhtiön puolelta kuusi kuukautta, jonka aikana johtajalla ei ole työntekovelvollisuutta. Johtoryhmän jäsenen puolelta irtisanomisaika on kolme kuukautta. Irtisanomiskorvaus on lisäksi 6 kuukauden palkkaa vastaava määrä.

### Palkitsemisjärjestelmät

Kojamo Oyj:llä on käytössä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät 2015 ja 2018 konsernin avainhenkilöille. Kannustinjärjestelmät tarjoavat yhtiön hallituksen valitsemille avainhenkilöille mahdollisuuden ansaita rahapalkkioita hallituksen asettamien ansaintakriteerien saavuttamisen perusteella. Kannustinjärjestelmät koostuvat vuosittain käynnistyvistä kolmen vuoden ansaintajaksista.

Kojamo Oyj:n hallitus päätti muuntaa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien 2015 ja 2018 meneillään olevat ansaintajaksot (2016–2018, 2017–2019 ja 2018–2020) ja tulevat ansaintajaksot (2019–2021 ja 2020–2022) osakepohjaisiksi. Kullekin ansaintajaksolle ilmaistu euromääräinen ansaintamahdollisuus muuntuu mahdollisuudeksi ansaita palkkiona Kojamo Oyj:n osakkeita. Ansaintakriteereihin tai kullekin kriteerille asetettuihin tavoitteisiin ei tehty muutoksia.

Kannustinjärjestelmän tarkoituksena on yhdistää Kojamon omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa avainhenkilöt toteuttamaan Yhtiön strategiaa ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä. Järjestelmän kohderyhmään ansaintajaksilla 2016–2018, 2017–2019 ja 2018–2020 kuuluvat konsernin johtoryhmän jäsenet sekä yksittäiset valikoidut avainhenkilöt.

Järjestelmän mahdolliset palkkiot perustuvat:

- ansaintajaksolta 2016–2018 nettovuokratuottoon, käyttökatteeseen, pääoman tuottoprosenttiin ja velankäyttöön;
- ansaintajaksolta 2017–2019 nettovuokratuottoon, operatiiviseen tulokseen ja pääoman tuottoprosenttiin ja
- ansaintajaksolta 2018–2020 operatiiviseen tulokseen ja pääoman tuottoprosenttiin.

Kolmen käynnissä olevan ansaintajaksion toteutuessa täysimääräisinä olisi maksimipalkkio 377 830 Kojamon osaketta vastaava määrä, mistä puolet maksetaan Kojamon osakkeina ja puolet rahana.

Yhtiön hallitus päättää ansaintajaksien 2019–2021 ja 2020–2022 ansaintakriteerit, kullekin kriteerille asetettavat tavoitteet, kohderyhmän ja kohderyhmään kuuluvien avainhenkilöiden ansaintamahdollisuuden ansaintajaksolta kunkin ansaintajaksion alussa.

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

Konsernin toimitusjohtajan on omistettava 50 prosenttia koko järjestelmän perusteella hänelle maksetuista nettomääräisistä

osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa yhtiössä yhteensä vastaa hänen bruttovuosipalkkansa arvoa. Muiden osallistujien on omistettava 50 prosenttia koko järjestelmän perusteella osallistujalle maksetuista nettomääräisistä osakkeista, kunnes osallistujan osakeomistus yhtiössä yhteensä vastaa 50 prosenttia osallistujan bruttovuosipalkan arvosta. Tämä osakemäärä on omistettava niin kauan kuin osallistujan työ- tai toimisuhte Kojamo-konserniin kuuluvassa yhtiössä jatkuu.

## C. Palkitsemisraportti

### Hallituksen palkkiot

Hallituksen jäsenille ja valiokunnille maksetut palkkiot vuodelta 2018 olivat seuraavat:

Hallituksen palkkiot, euroa	Hallitus	Tarkastus- valiokunta	Palkitsemis- valiokunta	Osakkeenomistajien nimitystoimikunta	Yht.
<b>Hallituksen jäsenet, ajalla 1.1.–31.12.2018</b>					
Riku Aalto	54 700		1 800	3 000	59 500
Mikko Mursula	37 950	2 400			40 350
Matti Harjuniemi	29 350	2 400			31 750
Reima Rytsölä	32 950		1 800		34 750
Jan-Erik Saarinen	32 950	2 400			35 350
<b>Hallituksen jäsenet, ajalla 18.6.–31.12.2018</b>					
Anne Leskelä	19 900	1 200			21 100
Minna Metsälä	19 900		1 800		21 700
<b>Entiset hallituksen jäsenet, ajalla 1.1.–18.6.2018</b>					
Olli Luukkainen	9 000				9 000
Jorma Malinen	9 000	1 200			10 200
Ann Selin	9 600				9 600
<b>Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenet ajalla 11.9.–31.12.2018</b>					
Jouko Pölonen				-	
Risto Murto				-	
Timo Korpijärvi				-	
<b>Entiset nimitystoimikunnan jäsenet, ajalla 1.1.–30.6.2018</b>					
Jarkko Eloranta				4 200	4 200
Ville-Veikko Laukkanen				4 200	4 200
Pasi Pesonen				4 200	4 200
Esko Torsti				4 200	4 200
<b>Yhteensä</b>					<b>290 100</b>

Hallituksen, valiokuntien ja osakkeenomistajien nimitystoimikunnan palkkioita maksettiin vuonna 2018 yhteensä 290 100,00 euroa.

### Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajalle maksetut palkat ja muut etuudet vuonna 2018 olivat 871 734,46 euroa, josta kiinteää palkkaa (sis. luontoisedut) oli 408 168,82 euroa ja muuttuvaa osaa (sis. pitkän ajan palkitsemisen ja kertaluontoisen palkkion listautumisen yhteydessä) 463 565,64 euroa. Toimitusjohtajan osalta lakisääteisen eläkejärjestelmän kustannus vuonna 2018 oli 218 456,66 euroa ja maksut lisäeläkejärjestelmään olivat 61 479,26 euroa.

### Johtoryhmän palkitseminen

Johtoryhmän jäsenten (pois lukien toimitusjohtaja) palkat ja muut etuudet vuonna 2018 olivat 1 462 157,36 euroa, josta kiinteää palkkaa oli 941 702,98 euroa ja muuttuvaa osaa 520 454,38 euroa. Mukaan on laskettu Kojamon ja kaikkien sen tytäryhtiöiden maksamat palkat ja palkkiot siltä osin kuin edellä todetut henkilöt ovat yhtiön palveluksessa. Johtoryhmän (pois lukien toimitusjohtaja) osalta lakisääteisen eläkejärjestelmän kustannus vuonna 2018 oli 366 416,63 euroa ja maksut lisäeläkejärjestelmään olivat 136 001,38 euroa.

 **kojamo**

**Kojamo Oyj**  
Mannerheimintie 168a  
PL 40, 00301 Helsinki  
puh. 020 508 3300

etunimi.sukunimi@kojamo.fi  
**[www.kojamo.fi](http://www.kojamo.fi)**