

kojamo

Palkitsemisraportti

22



Palkitsemisraportti 2022

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 2022.

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

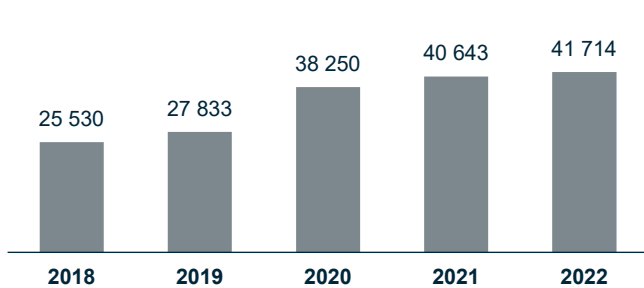
Kojamon toimielinten palkitsemisessa on noudatettu yhtiön palkitsemispolitiikkaa. Kojamo ei ole poikennut palkitsemispolitiikasta vuonna 2022. Yhtiö ei ole myöskään vuonna 2022 käyttänyt palkitsemispolitiikan mukaista mahdollisuutta periä palkkioita takaisin.

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.

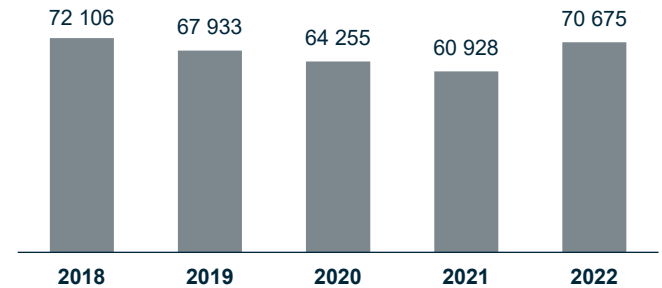
Kojamon yhtiökokous 16.3.2022 hyväksyi sille esitetyn vuotta 2021 koskevan palkitsemisraportin. Tämän raportin esitystapa on yhdenmukainen edellisen vuoden raportin kanssa.

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

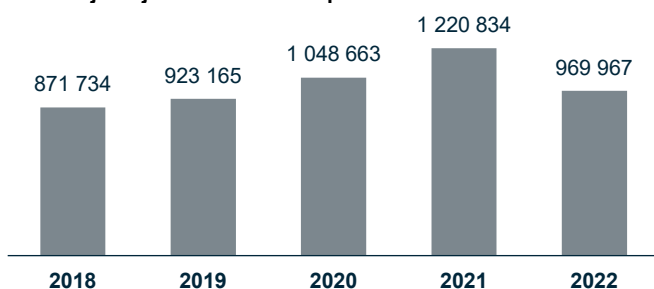
Hallituksen jäsenten vuosipalkkiot keskimäärin



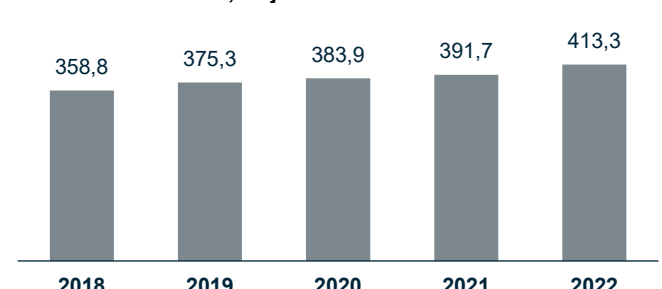
Henkilöstökulut / Henkilöstömäärä



Toimitusjohtajan kokonaisvuosipalkkio



Konsernin liikevaihto, miljoonaa euroa





2. Hallituksen palkkiot

Kojamon hallituksen jäsenille maksettavista hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä maksettavista palkkioista ja niiden määrityisperusteista päättää yhtiökokous. Yhtiökokouksessa 16.3.2022 päätettiin, että hallituksen jäsenille maksetaan vuoden 2023 varsinaiseen yhtiökokoukseen päättyvältä toimikaudelta seuraavaa vuosipalkkiota:

Rooli	Vuosipalkkio EUR
hallituksen puheenjohtaja	69 000
hallituksen varapuheenjohtaja	41 500
hallituksen jäsen	35 000
tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	41 500

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 ja valiokuntien jäsenille maksetut palkkiot vuodelta 2022 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	Tarkastus- valiokunnan kokouspalk- kiot EUR	Palkitsemis- valiokunnan kokouspalk- kiot EUR	Kokonais- palkkio EUR ⁴
Mikael Aro	69 000,00	41 408,92	27 591,08	441,46	1 606	12.5.2022	17,18	7 800		2 400	78 825,00
Mikko Mursula	41 500,00	24 904,12	16 595,88	265,53	966	12.5.2022	17,18	7 200	2 400		50 850,00
Matti Harjuniemi	35 000,00	21 015,48	13 984,52	223,75	814	12.5.2022	17,18	7 800	600	1 800	44 950,00
Kari Kauniskangas	35 000,00	21 015,48	13 984,52	223,75	814	12.5.2022	17,18	7 200	1 800		35 250,00
Anne Leskelä	41 500,00	24 904,12	16 595,88	265,53	966	12.5.2022	17,18	7 800	2 400		51 450,00
Minna Metsälä								600		600	9 700,00
Reima Rytsölä	35 000,00	21 015,48	13 984,52	223,75	814	12.5.2022	17,18	7 800		2 400	44 950,00
Catharina von Stackelberg-Hammarén	35 000,00	21 015,48	13 984,52	223,75	814	12.5.2022	17,18	7 200	2 400		44 350,00

Hallituksen jäsenet ja heidän määräysvalta-yhteisönsä omistivat yhtiön osakkeita ja osakeperusteisia oikeuksia yhtiössä ja yhtiön kanssa samaan konserniin kuuluvissa yhtiöissä 31.12.2022 seuraavasti:

Hallituksen jäsen	Osakkeiden omistus 31.12.2022
Mikael Aro	31 914
Mikko Mursula	4 151
Matti Harjuniemi	3 473
Kari Kauniskangas	814
Anne Leskelä	4 151
Reima Rytsölä	8 473
Catharina von Stackelberg-Hammarén	2 778

¹ Vuosipalkkio on jaksotettu tilikaudelle

² Varainsiirtoveron määrää ei ole jaksotettu tilikaudelle

³ Hankittujen osakkeiden lukumäärää ei ole jaksotettu tilikaudelle

⁴ 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 ja konsernin hankitut sijoituskiinteistöt)	0 %
lisäksi maksimisaan 5 %	Henkilötason mittari	100 % ⁵

Vuodelta 2022 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 arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä ja sitouttaa toimitusjohtaja toteuttamaan yhtiön strategiaa ja tarjota hänelle kilpailukyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä.

palkitseminen toteutetaan vuosittaisen tulospalkkiojärjestelmän puitteissa. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän toteutumisen edellytyksenä on yritystason mittarin kynnysarvon toteutuminen. Yritystason mittarin kynnysarvona oli vuonna 2021 konsernin liikevaihto.

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 2021 koskevan, vuonna 2022 maksetun, lyhyen aikavälin palkitsemisen määräytymisperusteet ja niiden soveltaminen ilmenevät oheisesta taulukosta.

Hallitus päättää kunkin ansaintajakson ansaintakriteerit ja kullekin kriteerille asetettavat tavoitteet sekä 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 2019–2021	Ansaintajakso 2020–2022	Ansaintajakso 2021–2023	Ansaintajakso 2022–2024
Ansaintakriteerit (painoarvo)	konsernin liikevaihto (40 %)	konsernin liikevaihto (50 %)	konsernin liikevaihto (50 %)	konsernin liikevaihto (40 %)
	konsernin ROE% (20 %)	konsernin FFO per osake (50 %)	konsernin FFO per osake (50 %)	konsernin FFO per osake (50 %)
	konsernin FFO per osake (40 %)			asuntokohtainen CO ₂ -päästövähennys, kg (10 %) (min 93 / tavoite 140 / max 186)
Toimitusjohtajalle luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä⁶	25 764	5 716	35 000	35 000
Ansaintakriteerien saavuttamisaste	56,23 %	16,33 %	N/A	N/A

⁵ Arvioitu erikseen hallituksen toimesta.

⁶ Kyseessä on osakkeiden bruttomäärä, sisältäen siten myös rahana maksettavan osuuden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä. Ansaintajakson 2019-2021 ja 2020-2022 osalta kyseessä on toteuma, ansaintajaksojen 2021-2023 ja 2022-2024 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 2022

Toimitusjohtajalle vuonna 2022 maksetut palkat ja muut etuudet ilmenevät oheisesta taulukosta:

Palkitsemisen muoto	Maksettu palkkio	Suhteellinen osuus %
Kiinteä palkitseminen		43,7
Rahapalkka, EUR	397 580,98	
Luontoisedut, EUR	26 383,86	
Muuttuva palkitseminen		56,3
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio, EUR ⁷	19 901,24	
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio (ansaintajakso 2019–2021):		
Rahana, EUR	263 050,44	
Osakkeina, EUR	263 050,44	
Hankittujen osakkeiden lukumäärä	12 882	
Osakkeiden hankintapäivä	17.2.2022	
Osakkeiden hankintahinta, EUR	20,42	
Kokonaispalkkio EUR	969 966,96	
Muut taloudelliset etuudet		
Lisäeläkemaksut EUR	67 332,52	

⁷ Vuodelta 2021 maksettu tulospalkkio sisältäen erilliseen arviointiin perustuvan henkilökohtaisen osan.



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 2021 koskevan, vuonna 2022 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 ja konsernin hankitut sijoituskiinteistöt)	0 %
10	Henkilötason mittari	100 %

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

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

	Ansaintajakso 2019–2021	Ansaintajakso 2020–2022	Ansaintajakso 2021–2023	Ansaintajakso 2022–2024
Ansaintakriteerit (painoarvo)	konsernin liikevaihto (40 %) konsernin ROE% (20 %) konsernin FFO per osake (40 %)	konsernin liikevaihto (50 %) konsernin FFO per osake (50 %)	konsernin liikevaihto (50 %) konsernin FFO per osake (50 %)	konsernin liikevaihto (40 %) konsernin FFO per osake (50 %) asuntokohtainen CO ₂ -päästövähennys, kg (10 %) (min 93 / tavoite 140 / max 186)
Toimitusjohtajan sijaiselle luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä⁸	11 916	2 613	16 000	16 000
Ansaintakriteerien saavuttamisaste	56,23 %	16,33 %	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 työsuhde yhtiössä jatkuu.

⁸ Kyseessä on osakkeiden bruttomäärä, sisältäen siten myös rahana maksettavan osuuden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä. Ansaintajakson 2019-2021 ja 2020-2022 osalta kyseessä on toteuma, ansaintajaksojen 2021-2023 ja 2022-2024 osalta kyseessä on enimmäismäärä.



Toimitusjohtajan sijaiselle maksetut palkkiot vuonna 2022

Toimitusjohtajan sijaiselle vuonna 2022 maksetut palkat ja muut etuudet olivat seuraavat:

Palkitsemisen muoto	Maksettu palkkio	Suhteellinen osuus %
Kiinteä palkitseminen		50,2
Rahapalkka, EUR	220 835,83	
Luontoisedut, EUR	24 288,00	
Muuttuva palkitseminen		49,8
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio EUR ⁹	0,00	
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio (ansaintajakso 2019-2021):		
Rahana EUR	121 662,36	
Osakkeina EUR	121 662,36	
Hankittujen osakkeiden lukumäärä	5 958	
Osakkeiden hankintapäivä	17.2.2022	
Osakkeiden hankintahinta	20,42	
Kokonaispalkkio EUR	488 448,55	
Muut taloudelliset etuudet		
Lisäeläkemaksut EUR	38 929,24	

⁹ Vuodelta 2021 maksettu tulospalkkio.