

 kojamo



Palkitsemisraportti

23





Palkitsemisraportti 2023

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 2023.

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

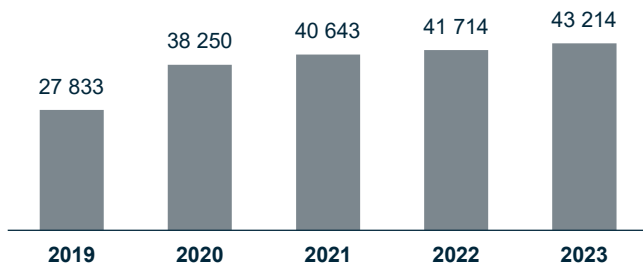
Kojamon toimielinten palkitsemisessa on noudatettu yhtiön palkitsemispolitiikkaa. Kojamo ei ole poikennut palkitsemispolitiikasta vuonna 2023. Yhtiö ei ole myöskään vuonna 2023 käyttänyt palkitsemispolitiikan mukaista mahdollisuutta periä palkkioita takaisin.

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.

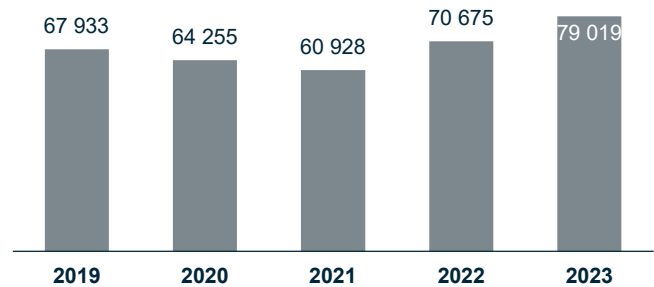
Kojamon yhtiökokous 16.3.2023 hyväksyi sille esitetyn vuotta 2022 koskevan palkitsemisraportin. Tämän raportin esitystapa on yhdenmukainen edellisen vuoden raportin kanssa.

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

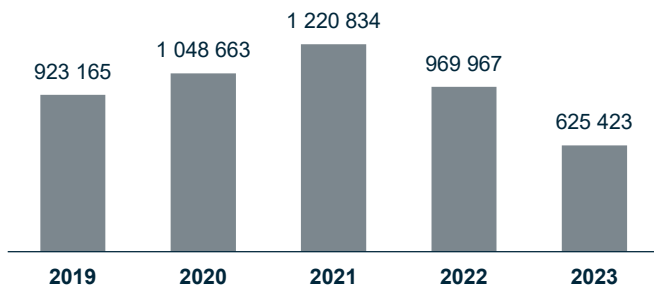
Hallituksen jäsenten vuosipalkkiot keskimäärin



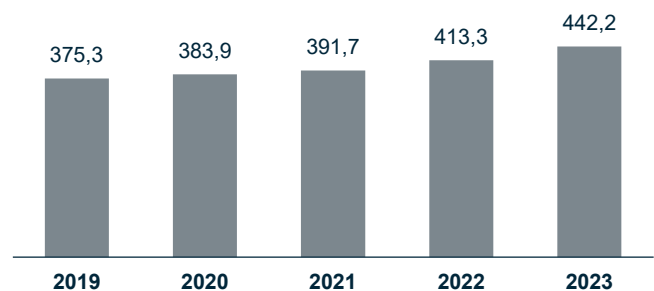
Henkilöstökulut / Henkilöstömäärä



Toimitusjohtajan kokonaisvuosipalkkio



Konsernin liikevaihto, miljoonaa euroa





2. Hallituksen palkkiot

Kojamon hallituksen jäsenille maksettavista hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä maksettavista palkkioista ja niiden määrityisperusteista päättää yhtiökokous. Yhtiökokouksessa 16.3.2023 päätettiin, että hallituksen jäsenille maksetaan vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen päättyvältä toimikaudelta seuraavaa vuosipalkkiota:

Rooli	Vuosipalkkio EUR
hallituksen puheenjohtaja	72 500
hallituksen varapuheenjohtaja	43 000
hallituksen jäsen	36 000
tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	43 000

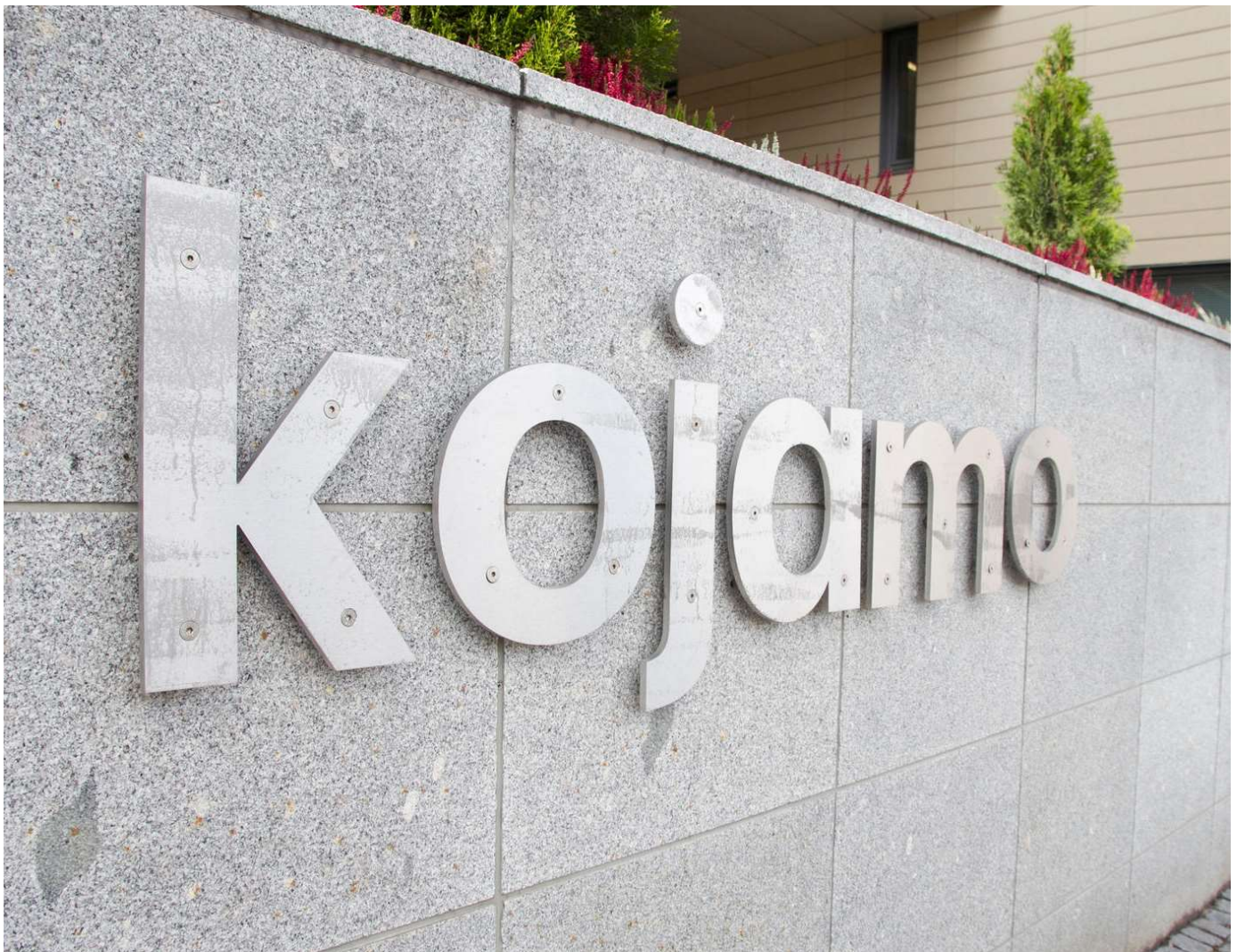
Hallituksen jäsenille maksetaan ainoastaan yksi vuosipalkkio roolin mukaisesti eli päällekkäisiä palkkioita ei makseta. Lisäksi päätettiin, että hallituksen kokouspalkkio on 700 euroa, ja että myös valiokuntien kokouspalkkio on 700 euroa. Sellaisille hallituksen tai sen valiokunnan jäsenille, jotka asuvat ulkomailla ja joilla ei ole vakituista osoitetta Suomessa, maksetaan

kokouspalkkio kaksinkertaisena (1 400 euroa) kultakin sellaiselta kokoukselta, johon osallistuminen edellyttää matkustamista Suomeen.

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 2023 olivat seuraavat:

Hallituksen jäsen	Vuosi- palkkio yhteensä EUR ¹	Rahana 60 %, EUR	Osakkeina 40 %, EUR	Varain- siirtovero osakkeista EUR ²	Hankittujen osakkeiden lukumäärä ³	Osakkeiden hankinta- päivä	Osakkeiden hankinta- hintaa, EUR	Hallituksen kokous- palkkiot, EUR	Tarkastus- valiokunnan kokouspalk- kiot, EUR	Palkitsemis- valiokunnan kokouspalk- kiot, EUR	Kokonais- palkkio EUR ⁴
Mikael Aro	72 500,00	43 502,90	28 997,10	436,95	2 871	16.5.2023	10,10	6 900		2 700	80 525,00
Mikko Mursula	43 000,00	25 809,80	17 190,20	275,04	1 702	16.5.2023	10,10	6 900	3 300		52 125,00
Matti Harjuniemi								600		600	8 750,00
Kari Kauniskangas	36 000,00	21 607,50	14 392,50	230,28	1 425	16.5.2023	10,10	6 900	3 300		47 050,00
Anne Koutonen	43 000,00	25 809,80	17 190,20	275,04	1 702	16.5.2023	10,10	6 900	3 300		52 125,00
Reima Rytsölä								600		600	9 950,00
Catharina von Stackelberg-Hammarén	36 000,00	21 607,50	14 392,50	230,28	1 425	16.5.2023	10,10	6 900	1 200	2 100	45 250,00
Andreas Segal	36 000,00	21 607,50	14 392,50	230,28	1 425	16.5.2023	10,10	9 100		3 500	38 200,00
Annica Änäs	36 000,00	21 607,50	14 392,50	230,28	1 425	16.5.2023	10,10	7 700	2 800		36 100,00

Hallituksen jäsenet ja heidän määräysvalta-yhteisönsä omistivat yhtiön osakkeita ja osakeperusteisia oikeuksia yhtiössä ja yhtiön kanssa samaan konserniin kuuluvissa yhtiöissä 31.12.2023 seuraavasti:

Hallituksen jäsen	Osakkeiden omistus 31.12.2023
Mikael Aro	34 785
Mikko Mursula	5 853
Kari Kauniskangas	2 239
Anne Koutonen	5 853
Catharina von Stackelberg-Hammarén	6 203
Andreas Segal	1 425
Annica Änäs	1 425

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

Painoarvo %	Mittari	Soveltaminen / tulos
100	Yritystason mittarit (konsernin liikevaihto, konsernin FFO, konsernin hallintokulut liikevaihdosta, NPS ja konserniin hankitut sijoituskiinteistöt)	87 %
lisäksi maksimissaan 5 %	Henkilötason mittari	100 % ⁵

Vuodelta 2023 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.

operatiivisten tavoitteiden saavuttamisesta. Lyhyen aikavälin palkitseminen toteutetaan vuosittaisen tulospalkkiojärjestelmän puitteissa.

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 2022 koskevan, vuonna 2023 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 2020–2022	Ansaintajakso 2021–2023	Ansaintajakso 2022–2024	Ansaintajakso 2023–2025
Ansaintakriteerit (painoarvo)	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 96 / tavoite 141 / max 186)	konsernin liikevaihto (30 %) konsernin FFO per osake (30 %) konsernin LTV% (30 %) asuntokohtainen CO ₂ -päästövähennys, kg (10 %) (min 96 / tavoite 141 / max 186)
Toimitusjohtajalle luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä⁶	5 716	0	35 000	40 000
Ansaintakriteerien saavuttamisaste	16,33 %	0,00 %	N/A	N/A

⁵ Arvioitu erikseen hallituksen toimesta.

⁶ Kyseessä on osakkeiden bruttomäärä, sisältäen siten myös rahana maksettavan osuuden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä. Ansaintajakson 2020-2022 ja 2021-2023 osalta kyseessä on toteuma, ansaintajaksojen 2022-2024 ja 2023-2025 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

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 2023

Toimitusjohtajalle vuonna 2023 maksetut palkat ja muut etuudet ilmenevät oheisesta taulukosta:

Palkitsemisen muoto	Maksettu palkkio	Suhteellinen osuus %
Kiinteä palkitseminen		69,5
Rahapalkka, EUR	409 016,04	
Luontoisedut, EUR	25 946,68	
Muuttuva palkitseminen		30,5
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio, EUR ⁷	115 098,21	
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio (ansaintajakso 2020–2022):		
Rahana, EUR	37 411,22	
Osakkeina, EUR	37 411,22	
Hankittujen osakkeiden lukumäärä	2 858	
Osakkeiden hankintapäivä	17.2.2023	
Osakkeiden hankintahinta, EUR	13,09	
Kokonaispalkkio EUR	625 423,37	
Muut taloudelliset etuudet		
Lisäeläkemaksut EUR	69 554,50	

⁷ Vuodelta 2022 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 2022 koskevan, vuonna 2023 maksetun, lyhyen aikavälin palkitsemisen määräytymisperusteet ja niiden soveltaminen ilmenevät oheisesta taulukosta.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Painoarvo %	Mittari	Soveltaminen / tulos
70	Yritystason mittarit (konsernin liikevaihto, konsernin FFO, konsernin hallintokulut liikevaihdosta, NPS ja konserniin hankitut sijoituskiinteistöt)	87 %
10	Henkilöstökulut	100 %
10	Digitaalinen työntekijäkokemus	0 %
10	Henkilötason mittari	100 %

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

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

	Ansaintajakso 2020–2022	Ansaintajakso 2021–2023	Ansaintajakso 2022–2024	Ansaintajakso 2023–2025
Ansaintakriteerit (painoarvo)	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)	konsernin liikevaihto (30 %) konsernin FFO per osake (30 %) konsernin LTV% (30 %) asuntokohtainen CO ₂ -päästövähennys, kg (10 %) (min 96 / tavoite 141 / max 186)
Toimitusjohtajan sijaiselle luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä⁸	2 613	0	16 000	20 000
Ansaintakriteerien saavuttamisaste	16,33 %	0,00 %	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 2020–2022 ja 2021–2023 osalta kyseessä on toteuma, ansaintajaksojen 2022–2024 ja 2023–2025 osalta kyseessä on enimmäismäärä.



Toimitusjohtajan sijaiselle maksetut palkkiot vuonna 2023

Toimitusjohtajan sijaiselle vuonna 2023 maksetut palkat ja muut etuudet olivat seuraavat:

Palkitsemisen muoto	Maksettu palkkio	Suhteellinen osuus %
Kiinteä palkitseminen		76,9
Rahapalkka, EUR	225 512,45	
Luontoisedut, EUR	25 972,44	
Muuttuva palkitseminen		23,1
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio EUR ⁹	41 623,14	
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio (ansaintajakso 2020-2022):		
Rahana EUR	17 108,63	
Osakkeina EUR	17 108,63	
Hankittujen osakkeiden lukumäärä	1 307	
Osakkeiden hankintapäivä	17.2.2023	
Osakkeiden hankintahinta	13,09	
Kokonaispalkkio EUR	327 865,29	
Muut taloudelliset etuudet		
Lisäeläkemaksut EUR	40 213,90	

⁹ Vuodelta 2022 maksettu tulospalkkio.