

PONSSE OYJ

PALKITSEMISRAPORTTI

Yhtiön päätöksenteossa ja hallinnossa noudatetaan Suomen osakeyhtiölakia, julkisesti noteerattuja yhtiöitä koskevia muita säädöksiä sekä Yhtiön yhtiöjärjestystä. Yhtiön hallitus on vahvistanut Yhtiön hallinnointikoodin, joka noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n hallituksen hyväksymää Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia (Corporate Governance) 2020. Hallinnointikoodi on julkisesti saatavilla esimerkiksi Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n internet-sivuilla osoitteessa www.cgfinland.fi.

Ponssen yhtiökokous on hyväksynyt neuvoo-antavalla päätöksellä vuonna 2020 Yhtiön palkitsemispolitiikan, jossa määriteltyjen palkitsemisen elementtien on tarkoitus yhdenmukaistaa osakkeenomistajien sekä hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan sekä henkilöstön tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi ja liiketoimintastrategian toteuttamiseksi pitkällä aikavälillä. Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu tilikauden 2020 aikana eikä tilikaudella ole ollut tilannetta, jossa olisi ollut tarvetta palkkioiden takaisinperintään.

Palkitsemispolitiikan tavoitteena on edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellista suoriutumista ja kestävää omistaja-arvon luomista palkkaamalla, sitouttamalla ja motivoimalla ylintä johtoa sekä henkilöstöä toteuttamaan Ponssen strategiaa.

Palkitsemispolitiikka perustuu seuraaviin keskeisiin periaatteisiin:

- Palkitseminen on kokonaisuutena tutkitusti kilpailukykyistä
- Palkitseminen houkuttelee ja sitouttaa yhtiöön
- Palkitseminen on oikeudenmukaista, tasapuolista ja helposti ymmärrettävää

PALKITSEMISEN KEHITYS JA TALOUDELLINEN KEHITYS VIIDEN VIIME VUODEN AIKANA

(1 000 EUR)	2020	2019	2018	2017	2016
Hallitus, kokouspalkkio	264	245	241	227	236
Toimitusjohtaja, veronalainen ansio	802	702	966	494	522
Henkilöstön keskimääräinen veronalainen ansio					
Emoyhtiö	46	51	50	51	48
Tytäryhtiöt	31	33	32	34	32
Taloudellinen kehitys:					
Liikevaihto, miljoonaa euroa	636,6	667,4	612,4	576,6	517,4
Liiketulos, % liikevaihdosta	9,0	10,1	10,1	11,7	10,7

HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN

Ponsse Oyj:n hallituksen palkkioista päättää Ponsse Oyj:n varsinainen yhtiökokous. Varsinainen yhtiökokous vahvisti 27.5.2020 hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkioksi 48 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajan palkkioksi 45 000 euroa sekä muiden jäsenten vuosipalkkioksi 38 000 euroa. Myös matkakulut korvataan.

EUR	Aika	Kokouspalkkio	Muu ansio	Yhteensä
Kaario Mammu	1.1. - 31.12.2020	45 000,00		45 000,00
Kylävainio Matti	1.1. - 31.12.2020	38 000,00		38 000,00
Vanhainen Juha	1.1. - 31.12.2020	38 000,00		38 000,00
Vidgrén Janne	1.1. - 31.12.2020	38 000,00	60,00	38 060,00
Vidgrén Jarmo, pj 27.5. alkaen	27.5. - 31.12.2020	28 000,00	32 740,00	60 740,00
Vidgrén Juha, pj 27.5. asti	1.1. - 31.12.2020	39 000,00	27 833,00	66 833,00
Vidgrén Jukka Tuomas	1.1. - 31.12.2020	38 000,00		38 000,00
Yhteensä		264 000,00	60 633,00	324 633,00

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajan palkitsemiseen sovelletaan lähtökohtaisesti samoja palkitsemien periaatteita ja käytäntöjä (esimerkiksi luontoisetujen suhteen) kuin muihinkin työntekijöihin. Toimitusjohtajan tehtävän erityisasema ja vaativuus sekä toimitusjohtajan rooliin kuuluva vastuuasema huomioiden toimitusjohtajalle voidaan kuitenkin tarjota tiettyjä muusta henkilöstöstä poikkeavia etuuksia (kuten eläke-etu).

Toimitusjohtajan kompensatio koostuu kiinteästä kuukausipalkasta sekä tulospalkkiosta. Tulospalkkio perustuu hallituksen vuosittain asettamiin toiminnallisiin ja tulostavoitteisiin. Ponsse Oyj:n hallitus päättää toimitusjohtajan palkoista ja tulospalkkion sisällöstä ja tavoitteista, sekä viime kädessä palkkion maksamisesta. Toimitusjohtajan-vuosittainen tulospalkkio voi olla enintään 50 % edellisen vuoden rahapalkasta.

Yhtiön toimitusjohtajana on toiminut 1.6.2008 alkaen Juho Nummela. Yhtiön ja toimitusjohtajan välillä tehdyn sopimuksen mukaan sopimus voidaan puolin ja toisin irtisanoa päättymään 6 kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Jos Yhtiö irtisanoa sopimuksen, Yhtiö suorittaa irtisanomisajalta määräytyvän palkan ja muiden etuuksien lisäksi korvauksen, joka vastaa 12 kuukauden rahapalkkaa. Toimitusjohtajan eläkeikä on 65 vuotta ja eläke määräytyy voimassaolevan lainsäädännön mukaan.

EUR	Aika	Rahapalkka	Luontoisedut	Lyhyen aikavälin kannustinohjelmat	Pitkän aikavälin kannustinohjelmat	Maksetut palkkiot yhteensä
Nummela Juho	1.1.-31.12.2020	484 800,00	15 600,00	375 356,93	0,00	875 756,93
Palkitsemisen osan osuus		55 %	2 %	43 %	0 %	100 %

KANNUSTINJÄRJESTELMÄT

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin palkitseminen muodostuu konsernin avainhenkilöille vuonna 2018 perustetusta osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä, jonka sitouttamisjakso päättyy 12.12.2021. Järjestelmään osallistuminen edellytti, että toimitusjohtaja omisti hallituksen päättämän määrän yhtiön osakkeita tai hankki ne markkinoilta tai yhtiön suuntaamassa osakeannissa. Lisäksi palkkion saaminen oli sidottu toimitusjohtajan toimitusuhteen voimassaoloon palkkion maksuhetkellä.

Järjestelmän palkkio maksettiin joulukuussa 2018 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella katettiin palkkiosta toimitusjohtajalle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Palkkiona maksettuja osakkeita ei saa luovuttaa sitouttamisjakson aikana, joka päättyy 12.12.2021. Mikäli toimitusjohtajan toimitusuhde päättyy sitouttamisjakson aikana, hänen on palautettava palkkiona annetut osakkeet tai osa niistä vastikkeetta yhtiölle.

Yhtiöllä on käytössä myös toinen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä, ryhmäeläkevakuutusjärjestely. Yhtiö suorittaa toimitusjohtajalle vakuutuksen vuosimaksuna 45 % vakuutetun lakisääteisen eläkkeen perusteena olevasta vuosiansioista. Ryhmäeläkevakuutusjärjestelyn maksuperusteinen lisäeläkemenno oli 315 336 euroa. Ryhmäeläkejärjestelyn alin mahdollinen eläkeikä on 60 vuotta. Järjestelyssä Yhtiö voi itse määrittellä vakuutuksen maksusuunnitelman ja voimassaolon.