

PALKITSEMISRAPORTTI  
2023

PONSSE OYJ

# 1. JOHDANTO

## Palkitsemista koskeva raportointi

Ponsse Oyj:n ("Ponsse" tai "yhtiö") palkitsemisraportissa kuvataan yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2023. Raportin on laatinut Ponssen hallitus. Palkitsemisraportin tarkoituksena on antaa selkeä ja ymmärrettävä kuva yhtiön palkitsemispolitiikan toteuttamisesta. Varsinainen yhtiökokous hyväksyi palkitsemispolitiikan neuvoa-antavalla päätöksellä vuonna 2020.

Palkitsemisraportti on laadittu EU:n osakkeenomistajien oikeuksia koskevan direktiivin ja Arvopaperimarkkinayhdistyksen hallinnointikoodin 2020 mukaisesti, ja siitä pidetään vuosittain neuvoa-antava äänestys yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa. Yhtiö arvioi ja kehittää palkitsemista koskevaa raportointia vuosittain muun muassa osakkeenomistajilta saadun palautteen perusteella. Vuoden 2023 raporttiin on tarkennettu toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkio-ohjelman mittareita ja niiden painoarvoja.

## Palkitsemisen periaatteet vuonna 2023

Ponssen toimielinten palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikkaan. Palkitsemispolitiikassa määriteltujen palkitsemisen elementtien on tarkoitus yhdenmukaistaa osakkeenomistajien, hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja henkilöstön tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi ja liiketoimintastrategian toteuttamiseksi pitkällä aikavälillä. 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:

- 1) Palkitseminen on kokonaisuutena tutkitusti kilpailukykyistä**
- 2) Palkitseminen houkuttelee ja sitouttaa yhtiöön**
- 3) Palkitseminen on oikeudenmukaista, tasapuolista ja helposti ymmärrettävää**

Palkitsemisen tarkoituksena on kannustaa siten, että hallituksen vahvistamat strategiset tavoitteet saavutetaan sekä lyhyellä aikavälillä (lyhyen aikavälin kannustimet) että pitkällä aikavälillä (pitkän aikavälin kannustimet). Lyhyen aikavälin kannustimilla tarkoitetaan tyypillisesti henkilön suoriutumiseen ja yhtiön tulokseen tai muihin kriteereihin perustuvia bonuksia tai muita erityisen hyvään suoriutumiseen liittyviä satunnaisia ja kertaluonteisia palkkioita. Yhtiön lyhyen aikavälin menestystä mittaavat konsernitason kannustimet ovat olleet käytössä vuodesta 2009. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmillä tarkoitetaan tyypillisesti yhtiön osakkeeseen perustuvaa palkitsemista (esimerkiksi osakepalkkio).

Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu tilikauden 2023 aikana eikä tilikaudella ole ollut tilannetta, jossa olisi ollut tarvetta palkkioiden takaisinperintään, maksamisen lykkäämiseen tai maksamatta jättämiseen.

## Palkitseminen ja Ponsse taloudellinen kehitys viimeisen viiden vuoden aikana

Taulukossa esitetään hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle ja keskimääräiselle Ponsse työntekijälle viiden viime vuoden aikana maksetut palkkiot sekä yhtiön taloudellinen kehitys samana ajanjaksona. Kehitys on kuvattu tunnuslukujen keskimääräistä kehitystä seuraamalla.

	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Hallitus, veronalainen vuosipalkkio (tuhatta euroa)</b>	296	311	283	264	245
Muutos edellisvuodesta (%)	-4,8%	+9,9%	+7,2%	+7,8%	
<b>Toimitusjohtaja, veronalainen ansio (tuhatta euroa)</b>	772	628	517	802	702
Muutos edellisvuodesta (%)	+22,9%	+21,5%	-35,5%	+14,2%	
<b>Henkilöstön keskimääräinen veronalainen vuosiansio (tuhatta euroa)<sup>1</sup>:</b>					
<b>Emoyhtiö</b>	53	53	53	46	51
Muutos edellisvuodesta (%)	+0,0%	+0,0%	+15,2%	-9,8%	
<b>Tytäryhtiöt</b>	35	33	33	27	33
Muutos edellisvuodesta (%)	+6,1%	+0,0%	+22,2%	-18,2%	
<b>Ponsse-konsernin taloudellinen kehitys:</b>					
<b>Liikevaihto, MEUR<sup>2</sup></b>	821,8	755,1	608,3	561,4	667,4
Muutos edellisvuodesta (%)	+8,8%	+24,1%	+8,4%	-15,9%	
<b>Liiketulos, % liikevaihdosta</b>	5,7	6,2	8,2	8,1	10,1
<b>Liiketulos, MEUR<sup>3</sup></b>	47,2	46,6	50,0	45,4	67,3
Muutos edellisvuodesta (%)	+1,3%	-6,8%	+10,1%	-32,5%	

<sup>1</sup> Henkilöstön palkitseminen on kuvattu ilmoittamalla yhtiön maksamien palkkojen kokonaissumma.

<sup>2</sup> Vuosien 2023-2020 tiedot ovat jatkuvista toiminnoista. Vuoden 2019 lukuja ei ole oikaistu.

<sup>3</sup> Vuosien 2023-2020 tiedot ovat jatkuvista toiminnoista. Vuoden 2019 lukuja ei ole oikaistu.

## 2. HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN 2023

Hallituksen palkkioista päättää varsinainen yhtiökokous. Ponssen osakkeenomistajat, jotka edustivat yhteensä yli 50% yhtiön äänivallasta, tekivät 12.4.2023 pidetylle varsinaiselle yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen palkitsemisesta. Varsinainen yhtiökokous vahvisti 12.4.2023 hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkioksi 48 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajan palkkioksi 45 000 euroa ja muiden jäsenten vuosipalkkioksi 38 000 euroa. Hallituksen jäsenten kohtuulliset matkakulut korvataan.

	Aika	Vuosipalkkio EUR
Kaario Mammu, varapuheenjohtaja	1.1. -31.12.2023	45 000,00
Koipijärvi Terhi	12.4.-31.12.2023	27 620,28
Kylävainio Matti	1.1. -31.12.2023	38 000,00
Marjamaa Ilpo	1.1.-31.12.2023	38 000,00
Vanhainen Juha	1.1. -31.12.2023	38 000,00
Vidgren Janne	1.1. -12.4.2023	11 868,85
Vidgren Jarmo, puheenjohtaja	1.1. -31.12.2023	48 000,00
Vidgren Juha	1.1. -12.4.2023	11 868,85
Vidgren Jukka Tuomas	1.1. -31.12.2023	38 000,00
Yhteensä		296 357,98

Vuoden 2023 aikana Jarmo Vidgrenille on maksettu 61 980,84 euroa myyntiin ja markkinointiin liittyvistä konsulttitehtävistä ja Juha Vidgrenille 6 922,60 euroa henkilöstö- ja yhteiskuntasuhteiden hoitoon liittyvistä konsulttitehtävistä.

### 3. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN 2023

#### Toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet

Palkitsemispolitiikka määrittää palkkiorakenteen, joka ohjaa toimitusjohtajan palkitsemista yhtiön pitkän aikavälin taloudellisen suoriutumisen edistämiseksi ja kestäväen omistaja-arvon luomiseksi.

Toimitusjohtajan palkitseminen sisältää:

- Kiinteän kuukausittaisen peruspalkan (mukaan lukien luontoisedut) työnkuvan ja henkilön kokemuksen mukaan.
- Lyhyen aikavälin tulospalkkion, joka perustuu hallituksen vuosittain asettamiin toiminnallisiin ja tulokseen liittyviin tavoitteisiin (maksetaan vuosittain).
- Pitkän aikavälin tulospalkkio, joka perustuu omistaja-arvon kasvuun ja on tyypillisesti osakkeina maksettava palkkio.
- Lisäeläke, joka on lakisääteisen eläkkeen lisäksi maksettava eläke-etuus ja tukee toimitusjohtajan rekrytointia ja sitouttamista.

Yhtiön toimitusjohtajana on toiminut 1.6.2008 alkaen Juho Nummela. Yhtiön ja toimitusjohtajan välillä tehdyn sopimuksen mukaan sopimus voidaan molemminpuolisesti irtisanoa päättymään kuuden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Jos yhtiö irtisanoo sopimuksen, toimitusjohtajalla on oikeus irtisanomisajalta määräytyvän palkan ja muiden etuuksien lisäksi 12 kuukauden rahapalkkaa vastaavaan korvaukseen. Sopimus päättyi ilman irtisanomisaikaa toimitusjohtajan siirtyessä eläkkeelle.

Toimitusjohtajalla on oikeus jäädä eläkkeelle 60-vuotiaana, jolloin eläke määräytyy työntekijän eläkelain mukaan.

#### Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2023

	Kiinteä rahapalkka EUR	Luontoisedut EUR	Lyhyen aikavälin kannustin-ohjelmat (tulos-palkkiot) EUR	Pitkän aikavälin kannustin-ohjelmat EUR	Lisä-eläke	Maksetut palkkiot yhteensä EUR
Toimitusjohtaja	532 718,16	14 280,00	121 920,00	225 793,16	282 694,00	1 177 405,32
Palkitsemisen osan osuus	46 %	1 %	10 %	19 %	24 %	100 %

Vuonna 2023 toimitusjohtajan kiinteä kuukausipalkka oli 1.1.-31.3.2023 41 910,00 euroa ja 1.4.-31.12.2023 43 377,00 euroa. Palkkaan kuuluivat luontoisetuna puhelin-, auto- ja polkupyöräetu sekä muita arvoltaan vähäpätöisiä kertaluonteisia henkilökuntapalkkioita.

Toimitusjohtajalle vuonna 2023 maksetun kiinteän vuosipalkan osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 46 prosenttia ja lyhyen sekä pitkän aikavälin tulospalkkioiden osuus yhteensä

29 prosenttia. Toimitusjohtajalle maksettu lisäeläke oli noin 24% kokonaispalkitsemisesta. Toimitusjohtajalle ei maksettu muita taloudellisia etuja vuonna 2023.

## **Suoriutuminen**

### **Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkitseminen**

Tilikaudella 2023 toimitusjohtajalle maksettiin tulospalkkio vuoden 2022 mukaisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella hallituksen tekemän arvion ja päätöksen mukaisesti. Tulospalkkion tavoitteet perustuivat käyttöpääoman tehokkuuteen liittyviin mittareihin (KPO-% 30% painoarvolla ja liiketoiminnan rahavirta (eur) 40 % painoarvolla, yhteensä 70 % painoarvolla) sekä yhtiön kannattavuuteen (EBIT-% 30 % painoarvolla). Vuosittainen tulospalkkio voi olla enintään 50 % edellisen vuoden rahapalkasta.

Vuonna 2023 tulospalkkiota vuoden 2022 tulospalkkion tavoitteiden saavuttamisen perusteella maksettiin 121 920 euroa, joka vastasi 47,5 prosenttia tulospalkkion enimmäismäärästä.

Tilikaudella 2023 toimitusjohtaja kuului edelleen lyhyen aikavälin tulospalkkio-ohjelmaan, jossa tulospalkkion tavoitteet perustuivat vuoden 2023 käyttöpääoman tehokkuuteen liittyviin mittareihin (KPO-% 30% painoarvo ja liiketoiminnan rahavirta (eur) 30 % painoarvo, yhteensä 60 % painoarvo), yhtiön kannattavuuteen (EBIT-% 30 % painoarvo) sekä henkilöstötyytyväisyyteen (eNPS 10% painoarvo). Vuosittainen tulospalkkio voi olla enintään 50 % edellisen vuoden 2023 rahapalkasta.

Tilikauden 2023 perusteella maksettava tulospalkkio perustuu hallituksen tekemään arvioon ja päätökseen vuoden 2023 tavoitteiden saavuttamisesta. Tulospalkkio suoritetaan toimitusjohtajalle arviolta maaliskuussa 2024.

### **Toimitusjohtajan pitkän aikavälin palkitseminen**

Yhtiön hallitus päätti toimitusjohtajan suoriteperusteisesta osakeomistusjärjestelmästä vuosille 2023-2027. Uuden järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja toimitusjohtajan tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa toimitusjohtaja yhtiöön ja tarjota hänelle kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä. Uusi palkkiojärjestelmä korvasi toimitusjohtajan suoriteperusteisen osakeomistusjärjestelmän 2021-2025, josta maksettiin 225,8 tuhatta euroa vuonna 2023.

Toimitusjohtajan järjestelmässä on viisi ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2023, 2023-2024, 2023-2025, 2024-2026 ja 2025-2027. Ansaintajaksoihin 2023 ja 2023-2024 liittyy sitouttamisjakso, joka alkaa palkkion maksamisesta ja päättyy 31.12.2025. Ehdollinen palkkio maksetaan toukokuun 2024, 2025 ja 2026 loppuun mennessä. Ehdollisena palkkiona saatuja osakkeita ei saa luovuttaa sitouttamisjakson aikana, joka päättyy 31.12.2025, 31.12.2026 ja 31.12.2027. Suoriteperusteinen palkkio maksetaan kunkin ansaintajakson päättymistä seuraavan toukokuun loppuun mennessä. Ansaintajaksoilta 2023 ja 2023-2024 palkkiona saatuja osakkeita ei saa luovuttaa sitouttamisjakson aikana, eli ennen 31.12.2025.

Vuonna 2023 alkaneilla ansaintajaksoilla ansaintakriteereinä ovat konsernin liiketulos, liikevaihdon kasvu ja henkilöstötyytyväisyys. Toimitusjohtajalle maksettava osuus enimmäispalkkiosta määräytyy ansaintakriteereille asetettujen tavoitteiden saavuttamisen perusteella suhteessa osallistujan omaan sijoitukseen.

Vuonna 2023 alkavalta ansaintajaksolta maksettavat palkkiot vastaavat arviolta yhteensä enintään 75 000 Ponsse Oyj:n osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden (bruttopalkkio).