

PALKITSEMISRAPORTTI  
2021

PONSSE OYJ

# 1. JOHDANTO

## Palkitsemista koskeva raportointi

Ponsse Oyj:n (jäljempänä *Ponsse* tai *yhtiö*) päätöksenteossa ja hallinnossa noudatetaan Suomen osakeyhtiölakia, julkisesti noteerattuja yhtiöitä koskevia muita säädöksiä sekä yhtiön yhtiöjärjestystä. Ponssen hallitus on vahvistanut yhtiön hallinnointikoodin, joka noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n hyväksymää Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia (*Corporate Governance*) 2020. Hallinnointikoodi on julkisesti saatavilla esimerkiksi Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n internet-sivuilla osoitteessa [www.cgfinland.fi](http://www.cgfinland.fi).

Ponssen palkitsemisraportti perustuu listayhtiöiden hallinnointikoodin säännöksiin. Raportissa selvitetään yhtiön toimielimille, eli hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle, tilikauden 2021 aikana maksetut ja tilikauden 2021 perusteella maksettavaksi erääntyvät palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet. Lisäksi raportti kuvaa muutoin palkitsemista, palkitsemista koskevaa päätöksentekoa sekä palkitsemista koskevia keskeisiä periaatteita.

Palkitsemisraportti laaditaan ja esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle vuosittain. Edellinen palkitsemisraportti (2020) esitettiin varsinaiselle yhtiökokoukselle keväällä 2021. Tuolloin palkitsemisraportin hyväksymistä kannatti enemmistö (99,75 %) yhtiökokouksessa annetuista äänistä. Yhtiö arvioi ja kehittää palkitsemista koskevaa raportointia vuosittain muun muassa osakkeenomistajilta saadun palautteen perusteella.

## Palkitsemisen periaatteet 2021

Ponssen toimielinten palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikkaan, jonka varsinainen yhtiökokous hyväksyi neuvoa-antavalla päätöksellä vuonna 2020.

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 2021 aikana eikä tilikaudella ole ollut tilannetta, jossa olisi ollut tarvetta palkkioiden takaisinperintään, maksamisen lykkäämiseen tai maksamatta jättämiseen.

### Palkitsemisen kehitys ja taloudellinen kehitys viimeisen viiden vuoden aikana

Alla on kuvattu, miten Ponsse-hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle maksetut palkkiot ovat kehittyneet viiden edellisen tilikauden aikana verrattuna työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen sekä yhtiön taloudelliseen kehitykseen saman ajanjakson aikana. Kehitys on kuvattu tunnuslukujen keskimääräistä kehitystä seuraamalla.

	2021	2020	2019	2018	2017
<b>Hallitus, vuosipalkkio (tuhatta euroa)</b>	283	264	245	241	227
Muutos edellisvuodesta (%)	+7,2%	+7,8%	+1,7%	+6,2%	
<b>Toimitusjohtaja, veronalainen ansio (tuhatta euroa)</b>	517	802	702	966	494
Muutos edellisvuodesta (%)	-35,5%	+14,2%	-27,3%	+95,5%	
<b>Henkilöstön keskimääräinen veronalainen vuosiansio (tuhatta euroa)<sup>1</sup>:</b>					
<b>Emoyhtiö</b>	53	46	51	50	51
Muutos edellisvuodesta (%)	+15,2%	-9,8%	+2,0%	-2,0%	
<b>Tytäryhtiöt</b>	32	31	33	32	34
Muutos edellisvuodesta (%)	+3,2%	-6,1%	+3,1%	-5,9%	
<b>Ponsse-konsernin taloudellinen kehitys:</b>					

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

<b>Liikevaihto (miljoonaa euroa)</b>	750,0	636,6	667,4	612,4	576,6
Muutos edellisvuodesta (%)	+17,8%	-4,6%	+9,0%	+6,2%	
<b>Liiketulos, % liikevaihdosta</b>	10,0	9,0	10,1	10,1	11,7
<b>Liiketulos, MEUR<sup>2</sup></b>	75,0	57,1	67,3	61,7	67,4
Muutos edellisvuodesta (%)	+31,3%	-15,2%	+9,1%	-8,5%	

## 2. HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN 2021

Ponsse Oyj:n hallituksen palkkioista päättää Ponsse Oyj:n varsinainen yhtiökokous. Varsinainen yhtiökokous vahvisti 7.4.2021 hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkioksi 48 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajan palkkioksi 45 000 euroa ja muiden jäsenten vuosipalkkioksi 38 000 euroa. Myös matkakulut korvataan. Mikäli hallituksen jäsen on työ- tai toimisuhteessa yhtiöön, hänelle maksetaan työ- tai toimisuhteen mukaista palkkaa.

	Aika	Vuosipalkkio EUR	Muu ansio EUR	Yhteensä EUR
Kaario Mammu, varapuheenjohtaja	1.1.–31.12.2021	45 000,00		45 000,00
Kylävainio Matti	1.1.–31.12.2021	38 000,00		38 000,00
Vanhainen Juha	1.1.–31.12.2021	38 000,00		38 000,00
Vidgrén Janne	1.1.–31.12.2021	38 000,00	120,00	38 120,00
Vidgrén Jarmo <sup>3</sup> , puheenjohtaja	1.1.–31.12.2021	48 000,00	74 484,40	122 484,40
Vidgrén Juha <sup>4</sup>	1.1.–31.12.2021	38 000,00	16 449,44	54 449,44
Vidgrén Jukka Tuomas	1.1.–31.12.2021	38 000,00		38 000,00
Yhteensä	1.1.– 31.12.2021	283 000,00	91 053,84	374 053,84

<sup>2</sup> Uusi mittari, joka lisätty vuoden 2021 raporttiin. Yhtiö katsoo, että euromääräinen liikevoitto täydentää kuvausta yhtiön taloudellisen kannattavuuden kehitystä.

<sup>3</sup> Muu ansio liittyy myynnin ja markkinoinnin tukemiseen.

<sup>4</sup> Muu ansio liittyy henkilöstö- ja yhteiskuntasuhteiden hoitamiseen.

### **3. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN 2021**

#### **Toimitusjohtajan sopimus ja palkitsemisen periaatteet**

Toimitusjohtajan palkitsemiseen sovelletaan lähtökohtaisesti samoja palkitsemien periaatteita ja käytäntöjä esimerkiksi luontoisetujen suhteen kuin muihinkin työntekijöihin. Tehtävän erityinen vaativuus ja vastuuasema huomioon ottaen toimitusjohtajalle voidaan kuitenkin tarjota tiettyjä muusta henkilöstöstä poikkeavia, esimerkiksi eläkkeeseen liittyviä, etuuksia. Toimitusjohtajan palkoista, tulospalkkion sisällöstä ja tavoitteista sekä viime kädessä myös palkkion maksamisesta päättää yhtiön hallitus.

Toimitusjohtajan vuosittainen kompensatio koostuu kiinteästä kuukausipalkasta, luontoiseduista ja lyhyen aikavälin kannustimista eli tulospalkkiosta. Lyhyen aikavälin tulospalkkio maksetaan vuosittain ja perustuu hallituksen vuosittain asettamiin toiminnallisiin ja tulokseen liittyviin tavoitteisiin. Lisäksi toimitusjohtaja on osallistunut yhtiön pitkän aikavälin osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään sekä muihin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin. Palkitsemisen elementtejä on kuvattu tarkemmin alla.

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 vastaavan korvauksen. Sopimus päättyy ilman irtisanomisaikaa toimitusjohtajan siirtyessä eläkkeelle.

Toimitusjohtajalla on oikeus jäädä eläkkeelle 60-vuotiaana, jolloin eläke määräytyy työntekijän eläkelain mukaan. Toimitusjohtajan lisäeläke-etu määräytyy yhtiön hallituksen päättämän ja kulloinkin voimassa olevan käytännön mukaisesti. Toimitusjohtajasopimuksen päättyessä lisäeläke-etuus kertyy kulloinkin voimassa olevan käytännön mukaisesti myös irtisanomisajalta.

#### **Toimitusjohtajan kiinteä palkitseminen sekä lyhyen aikavälin kannustimet**

Ponssen toimitusjohtajan Juho Nummelan palkitseminen tilikaudella 2021 muodostui kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista sekä liiketoiminnallisten tavoitteiden täyttymiseen liittyvästä tulospalkkiosta. Toimitusjohtaja kuuluu lähtökohtaisesti Ponssen johtoryhmän yleiseen vuosittaiseen bonusohjelmaan eikä hänelle ole asetettu henkilökohtaisia muun johtoryhmän tulostavoitteista poikkeavia tavoitteita.

Tilikaudella 2021 toimitusjohtajalle maksettiin tulospalkkio vuoden 2020 mukaisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella hallituksen tekemän arvion ja päätöksen mukaisesti. Toimitusjohtajalle tilikauden 2020 perusteella maksetun tulospalkkion tavoitteet perustuivat käyttöpääoman tehokkuuteen liittyviin mittareihin (70 % painoarvolla) sekä yhtiön kannattavuuteen (30 % painoarvolla). Vuosittainen tulospalkkio voi olla enintään 50 % edellisen vuoden rahapalkasta. Vuonna 2021 tulospalkkiota vuoden 2020 bonusohjelman tavoitteiden saavuttamisen perusteella maksettiin 93 303,00 euroa, joka vastasi 39 prosenttia tulospalkkion enimmäismäärästä.

Vastaavasti tilikaudella 2021 toimitusjohtaja kuului Ponssen johtoryhmän yleiseen bonusohjelmaan, jossa tulospalkkion tavoitteet perustuivat edellisvuoden tapaan käyttöpääoman tehokkuuteen liittyviin mittareihin (70 % painoarvolla) sekä yhtiön kannattavuuteen (30 % painoarvolla). Vuosittainen tulospalkkio voi olla enintään 50 % edellisen vuoden rahapalkasta. Tilikauden 2021

perusteella maksettava tulospalkkio perustuu hallituksen tekemään arvioon ja päätökseen vuoden 2021 tavoitteiden saavuttamisesta, ja suoritetaan toimitusjohtajalle arviolta maaliskuussa 2022. Toimitusjohtajalle maksetaan bonuspalkkiona vuoden 2021 tulospalkkio-ohjelman perusteella yhteensä 205 312 euroa, joka vastaa 87 % tulospalkkion enimmäismäärästä.

### Toimitusjohtajan pitkän aikavälin palkitseminen

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin palkitseminen muodostui tilikaudella 2021 konsernin avainhenkilöille vuonna 2018 perustetusta osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä, jonka sitouttamisjakso päättyi 12.12.2021. Ennen vuotta 2021 liikkeelle laitetuissa pitkän aikavälin kannustimissa ei ole ollut ansaintakriteerejä. Ne ovat sisältäneet sitouttamisjakson ja ovat näin olleet sitouttavia kannustimia. Järjestelmään osallistuminen edellytti, että toimitusjohtaja omisti hallituksen päättämän määrän yhtiön osakkeita tai hankki ne markkinoilta tai yhtiön suuntaamassa osakeannissa. Palkkion saaminen oli sidottu toimitusjohtajan toimisuhteen 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 saanut luovuttaa sitouttamisjakson aikana, joka päättyi 12.12.2021.

Ponsse Oyj:n hallitus on päättänyt uudesta toimitusjohtajan suoriteperusteisesta osakeomistusjärjestelmästä, jota ei ole toteutettu tilikauden aikana. Syynä tähän oli yhtiöllä käynnissä olleet yritysjärjestelyt ja sen vuoksi voimassa olleet sisäpiirirajoitteet.

Yhtiöllä on käytössä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä, ryhmäeläkevakuutusjärjestely. Yhtiö suorittaa toimitusjohtajalle vakuutuksen vuosimaksuna 45 % vakuutetun lakisääteisen eläkkeen perusteena olevasta vuosiansioista. Ryhmäeläkevakuutusjärjestelyn maksuperusteinen lisäeläkemeno oli 257 986 euroa. Ryhmäeläkejärjestelyn alin mahdollinen eläkeikä on 60 vuotta. Järjestelyssä yhtiö voi itse määrittellä vakuutuksen maksusuunnitelman ja voimassaolon.

### Toimitusjohtajalle tilikaudella 2021 maksetut palkkiot

	Aika	Rahapalkka EUR	Luontoise- dut <sup>5</sup> EUR	Lyhyen aikavälin kannustin- ohjelmat (tulospalk- kiot) EUR	Pitkän aikavälin kannusti- ohjelm- at <sup>6</sup> EUR	Muut etuudet <sup>7</sup>	Maksetut palkkiot yhteensä EUR
Toimitusjohtaja Nummela Juho	1.1.–31.12. 2021	505 200,00	12 720,00	93 303,00	0	257 986,00	869 209,00
Palkitsemisen osan osuus		58 %	1 %	11 %	0 %	0 %	100 %

<sup>5</sup> Autoetu, puhelinetu

<sup>6</sup> Sisältävät matching-järjestelyn palkkiot

<sup>7</sup> Lisäeläkemaksut

Toimitusjohtajalle vuonna 2021 maksetun kiinteän vuosipalkan osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 58 prosenttia ja maksettujen lyhyen sekä pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden osuus 11 prosenttia.