

PALKITSEMIS- RAPORTTI 2024

PONSSE OYJ



PALKITSEMISRAPORTTI

SISÄLLYS

Johdanto	3
Hallituksen jäsenten palkitseminen 2024	5
Toimitusjohtajan palkitseminen 2024	6

JOHDANTO

Palkitsemista koskeva raportointi

Ponsse Oyj:n ("Ponsse" tai "yhtiö") palkitsemisraportissa kuvataan yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2024. Raportin on laatinut Ponssen hallitus. Palkitsemisraportin tarkoituksena on antaa selkeä ja ymmärrettävä kuva yhtiön palkitsemispolitiikan toteuttamisesta. Varsinainen yhtiökokous hyväksyi palkitsemispolitiikan neuvoa-antavalla päätöksellä vuonna 2024 ja se korvasi vuonna 2020 esitetyn palkitsemispolitiikan.

Palkitsemisraportti on laadittu EU:n osakkeenomistajien oikeuksia koskevan direktiivin ja Arvopaperimarkkinayhdistyksen hallinnointikoodin 2025 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 2024 raporttiin on tuotu uudistetun palkitsemispolitiikan keskeiset seikat.

Palkitsemisen periaatteet vuonna 2024

Ponssen toimielinten palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikkaan. Ponssen palkitsemispolitiikan tarkoituksena on yhdenmukaistaa osakkeenomistajien, hallituksen, toimitusjohtajan ja henkilöstön tavoitteet omistaja-arvon kasvattamiseksi pitkällä aikavälillä. Palkitsemispolitiikkaa valmistellessaan hallitus on huomioinut osakkeenomistajien näkemykset sekä yhtiön tarpeet houkutella, sitouttaa ja motivoida ylintä johtoa toteuttamaan

Ponssen liiketoimintastrategiaa. Hallitus seuraa säännönmukaisesti palkitsemisessa käytettyjen suoritusmittareiden tehokkuutta varmistaakseen, että ne tukevat Ponssen strategiaa.

Palkitsemispolitiikka perustuu seuraaviin keskeisiin periaatteisiin:

1. Osakkeenomistajien, hallituksen, toimitusjohtajan ja työntekijöiden edut sovitetaan yhteen
2. Palkitseminen perustuu tulokseen ja avoimuuteen
3. Palkitseminen houkuttelee ja sitouttaa yhtiöön
4. Palkitsemiseen linkittyä vastuullisuus osana yhtiön strategiaa

Palkitsemispolitiikassa kuvataan palkitsemisen periaatteet sekä päätöksentekoprosessi. Hallituksen palkitsemista käsittelevässä osassa kuvataan palkitsemisen mahdolliset eri muodot. Toimitusjohtajan osalta kuvataan toimisuhteeseen sovellettavia keskeisiä ehtoja, lyhyen ja pitkän aikavälin suoritusmittareita sekä palkitsemiskäytäntöjä rekrytoinneissa ja ylennyksissä.

Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu tilikauden 2024 aikana eikä tilikaudella ole ollut tilannetta, jossa olisi ollut tarvetta palkkioiden takaisinperintään, maksamisen lykkäämiseen tai maksamatta jättämiseen. Vuoden 2024 yhtiökokouksessa ei ollut palkitsemisraporttia koskevaa neuvoa-antavaa äänestystä jota olisi ollut tarpeen ottaa huomioon palkitsemisraportilla.

Palkitseminen ja Ponssen taloudellinen kehitys viimeisen viiden vuoden aikana

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

	2020	2021	2022	2023	2024
Hallitus, veronalainen vuosipalkkio (tuhatta euroa)	264	283	311	296	277
Muutos edellisvuodesta [%]		+7,2 %	+9,9 %	-4,8 %	-6,4 %
Toimitusjohtaja, veronalainen ansio (tuhatta euroa)	802	517	628	772	924
Muutos edellisvuodesta [%]		-35,5 %	+21,5 %	+22,9 %	+19,7 %
Henkilöstön keskimääräinen veronalainen vuosiansio (tuhatta euroa):¹					
Emoyhtiö	46	53	53	53	53
Muutos edellisvuodesta [%]		+15,2 %	+0,0 %	+0,0 %	+0,0 %
Tytäryhtiöt	27	33	33	35	34
Muutos edellisvuodesta [%]		+22,2 %	+0,0 %	+6,1 %	-2,9 %
Ponss-konsernin taloudellinen kehitys:					
Liikevaihto, MEUR²	561,4	608,3	755,1	821,8	750,4
Muutos edellisvuodesta [%]		+8,4 %	+24,1 %	+8,8 %	-8,7 %
Liiketulos, % liikevaihdosta	8,1	8,2	6,2	5,7	4,9
Liiketulos, MEUR³	45,4	50,0	46,6	47,2	36,8
Muutos edellisvuodesta [%]		+10,1 %	-6,8 %	+1,3 %	-22,0 %

¹ Henkilöstön palkitseminen on kuvattu ilmoittamalla yhtiön maksamien palkkojen kokonaissumma.

² Vuosien 2020–2024 tiedot ovat jatkuvista toiminnoista.

³ Vuosien 2020–2024 tiedot ovat jatkuvista toiminnoista.

HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN 2024

Hallituksen palkkioista päättää yhtiökokous. Ponssen osakkeenomistajat, jotka edustivat yhteensä yli 50 % yhtiön äänivallasta, tekivät 9.4.2024 pidetylle varsinaiselle yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen palkitsemisesta. Varsinainen yhtiökokous vahvisti 9.4.2024 hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkioksi 48 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajan palkkioksi 45 000 euroa ja muiden jäsenten vuosipalkkioksi 38 000 euroa. Hallituksen jäsenten matkakustannukset korvataan yhtiön matkustuskäytännön mukaisesti.

	Aika	Vuosipalkkio, EUR
Jarmo Vidgren, puheenjohtaja	1.1.–31.12.2024	42 000,00
Mammu Kaario, varapuheenjohtaja	1.1.–31.12.2024	45 000,00
Terhi Koipijärvi	1.1.–31.12.2024	38 000,00
Matti Kylävaio	1.1.–31.12.2024	38 000,00
Ilpo Marjamaa	1.1.–31.12.2024	38 000,00
Juha Vanhainen	1.1.–31.12.2024	38 000,00
Jukka Vidgren	1.1.–31.12.2024	38 000,00
Yhteensä		277 000,00

Vuoden 2024 aikana Jarmo Vidgrenille on maksettu 50 765,37 euroa myyntiin ja markkinointiin liittyvistä konsulttitehtävistä.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN 2024

Toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet

Toimitusjohtajan palkitseminen sisältää tyypillisesti seuraavat osat:

- Kiinteän kuukausittaisen peruspalkan (mukaan lukien luontois- ja muut taloudelliset edut) toimitusjohtajan taitojen, tietojen ja kokemuksen mukaan.
- Lyhyen aikavälin tulospalkkion, jonka tarkoituksena on kannustaa ja palkita vuotuisten liiketoimintastrategian mukaisten tavoitteiden saavuttamisessa sekä kertaluonteisesti mahdollisesti muusta erityisen hyvästä suoriutumisesta (maksetaan vuosittain).
- Pitkän aikavälin tulospalkkion, joka on yleensä tulosperusteinen osakepalkkio. Sen tarkoituksena on yhdistää osakkeenomistajien ja toimitusjohtajan tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä, sitouttaa toimitusjohtajaa yhtiöön ja tarjota hänelle kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva osakepalkkiojärjestelmä.
- Lisäeläke, joka on lakisääteisen eläkkeen lisäksi maksettava lakisääteistä eläkettä täydentävä eläke-etuus.

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 päättyy ilman irtisanomisaikaa toimitusjohtajan siirtyessä eläkkeelle.

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

Vuonna 2024 toimitusjohtajan kiinteä kuukausipalkka oli 1.1.–31.1.2024 43 267,00 euroa, 1.2.–31.8.2024 44 322,00 euroa ja 1.9.–31.12.2024 44 323,21 euroa. Palkkaan kuuluivat luontoisetuna puhelin-, auto- ja polkupyöräetu sekä muita arvoltaan vähäpätöisiä kertaluonteisia henkilökuntapalkkioita.

Toimitusjohtajalle vuonna 2024 maksetun kiinteän vuosipalkan osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 44 prosenttia ja lyhyen sekä pitkän aikavälin tulospalkkioiden osuus yhteensä 36 prosenttia. Toimitusjohtajalle maksettu lisäeläke oli noin 20% kokonaispalkitsemisesta. Toimitusjohtajalle ei maksettu muita taloudellisia etuja vuonna 2024.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2024

EUR	Kiinteä rahapalkka	Luontoisedut	Lyhyen aikavälin kannustinojelmat (tulospalkkiot)	Pitkän aikavälin kannustinojelmat	Lisäeläke	Maksetut palkkiot yhteensä
Toimitusjohtaja	542 889,36	13 195,99	72 983,51	369 138,42	245 924,00	1 244 131,28
Palkitsemisen osan osuus	43 %	1 %	6 %	30 %	20 %	100 %

Suoriutuminen

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkitseminen

Tilikaudella 2024 toimitusjohtajalle maksettiin tulospalkkio vuoden 2023 mukaisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella hallituksen tekemän arvion ja päätöksen mukaisesti. Tulospalkkion tavoitteet perustuivat vuoden 2023 käyttö pääoman 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.

Vuonna 2024 tulospalkkiota vuoden 2023 tulospalkkion tavoitteiden saavuttamisen perusteella maksettiin 72 983,51 euroa, joka vastasi 29 prosenttia tulospalkkion enimmäismäärästä.

Tilikaudella 2024 toimitusjohtaja kuului edelleen lyhyen aikavälin tulospalkkio-ohjelmaan, jossa tulospalkkion tavoitteet perustuivat vuoden 2024 käyttö pääoman tehokkuuteen liittyviin mittareihin (KPO-% 20 % painoarvo ja liiketoiminnan rahavirta (eur) 30 % painoarvo, yhteensä 50 % painoarvo), yhtiön kannattavuuteen (EBIT-% 30 % painoarvo), henkilöstötyytyväisyyteen (eNPS 10 % painoarvo) ja tapaturmataajuuteen (LTIF, 10 % painoarvo). Vuosittainen tulospalkkio voi olla enintään 50 % edellisen vuoden 2024 rahapalkasta.

Tilikauden 2024 perusteella maksettava tulospalkkio perustuu hallituksen tekemään arvioon ja päätökseen vuoden 2024 tavoitteiden saavuttamisesta. Tulospalkkio suoritetaan toimitusjohtajalle arviolta maaliskuussa 2025.

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin palkitseminen

Yhtiön hallitus päätti vuonna 2023 toimitusjohtajan suoriteperusteisesta osakeomistusjärjestelmästä vuosille 2023–2027. 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. Kesäkuussa 2024 Ponsse Oyj:n hallitus päätti toimitusjohtajan osakepalkkiojärjestelmän vuonna 2024 alkaneen ansaintajakson tavoitteista.

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. Ansaintajaksolta 2023 ja 2023–2024 palkkiona saatuja osakkeita ei saa luovuttaa sitouttamisjakson aikana, eli ennen 31.12.2025.

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

Toukokuussa 2024 maksettiin ansaintajaksolta 2023 11 457 osaketta, jotka ovat arvoltaan 282 226 euroa ja joiden kuluvaikutus yhtiölle oli 0,4 miljoonaa euroa. Tästä on annettu pörssitiedote 30.5.2024. Ansaintajaksolta 2023–2024 ja 2023–2025 on mahdollista ansaita yhteensä 42 612 osaketta sisältäen myös rahana maksettavan osuuden (bruttopalkkio). Ansaintajakson 2023–2024 ehdollinen palkkio maksetaan toukokuun 2025 loppuun mennessä.

Toimitusjohtajan suoriteperusteisen osakeomistusjärjestelmän ansaintajaksolla 2024–2026 palkkiot perustuvat konsernin liikelutokseen, liikevaihtoon, henkilöstötyytyväisyyteen ja tapaturmataajuuteen (LTIF). Ansaintajaksolta 2024–2026 maksettavat palkkiot vastaavat arviolta yhteensä enintään 50 000 Ponsse Oyj:n osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden (bruttopalkkio). Ehdollisena palkkiona saatuja osakkeita ei saa luovuttaa sitouttamisjakson aikana, joka päättyy 31.12.2026. Suoriteperusteinen palkkio maksetaan toukokuun 2027 loppuun mennessä.

Sekä ehdollisten että suoriteperusteisten osakeomistusjärjestelmien vapauttamisehtona on työssäolovelvoite.

PONSSE OYJ

**Ponssentie 22,
74200 Vieremä
Puh. 020 768 800
www.ponsse.com**



A LOGGER'S BEST FRIEND

