

PIHLAJALINNA OYJ

TOIMIELINTEN
PALKITSEMISRAPORTTI

2020



Pihlajalinna

PIHLAJALINNA OYJ 2617455-1

Palkitsemisraportti

SISÄLLYSLUETTELO

I Johdanto	2
II Hallituksen palkitseminen edelliseltä tilikaudelta	3
III Toimitusjohtajan palkitseminen edelliseltä tilikaudelta	4

I Johdanto

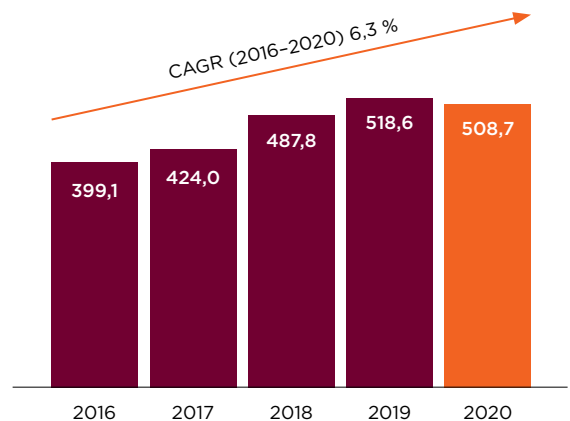
Pihlajalinna Oyj:n ("yhtiö") palkitsemisraportti on osakeyhtiölain, arvopaperimarkkinalain ja hallinnointikoodin 2020 tarkoittama yhtiön toimielinten palkitsemisraportti. Siinä on kuvattu hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja mahdollisen kaupparekisteriin rekisteröidyn toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista edellisen tilikauden aikana. Toimielinten palkitsemisraportin tavoitteena on antaa selkeä kuva yhtiön palkitsemispolitiikan toteuttamisesta. Sovelletavan säännösten mukaisesti palkitsemisraportti esitetään yhtiön varsinaiselle yhtiökokoukselle 2021. Pihlajalinna Oyj:n tilintarkastajana tilikaudella 2020 toiminut tilintarkastusyhteisö KPMG Oy Ab on valtiovarainministeriön asetuksessa 608/2019 tarkoitetulla tavalla tarkistanut, että asetuksen 3§:ssä tarkoitetut tiedot on annettu.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisjärjestelmän tavoitteena on myötävaikuttaa omistaja-arvon suotuisaan kehitykseen, edistää yhtiön kilpailukykyä, pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä yhtiön asettamien tavoitteiden ja yhtiön strategian toteutumista.

Yhtiön palkitsemispolitiikan keskeisenä periaatteena on, että hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen tulee edistää mainittujen tavoitteiden saavuttamista sekä tarjota tasoltaan ja rakenteeltaan oikeudenmukainen, sitouttava, kilpailukykyinen ja markkinakäytännön mukainen kokonaisuus. Toimielinten palkitsemisen periaatteet ja päätöksentekoprosessi on tarkemmin kuvattu palkitsemispolitiikassa. Palkitsemispolitiikasta tai palkitsemispolitiikan täytäntöönpanoa koskevasta päätöksentekoprosessista ei ole poikettu tilikauden 2020 aikana eikä palkkioita ole peritty takaisin.

Pihlajalinnan liikevaihto on kehittynyt tasaisesti viimeisen viiden vuoden aikana poikkeuksellista vuotta 2020 lukuun ottamatta. Työntekijän keskimääräinen ansio on kehittynyt myönteisesti. Pihlajalinnan pitkänajan liikevoittotavoite on 7 %.

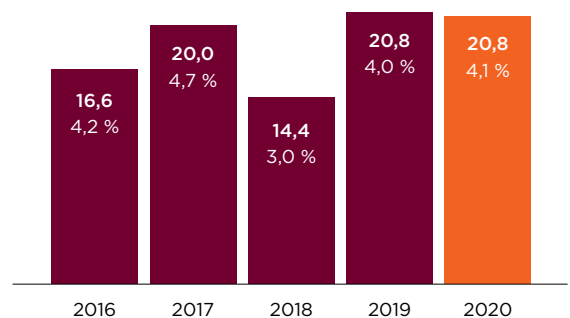
Liikevaihto, M€



CAGR (2016-2020) = Compound Annual Growth Rate, keskimääräinen vuosittainen kasvu 2016-2020

Oikaistu liikevoitto (EBIT), M€

Tavoite 7 %



Oikaistu liikevoitto (EBIT) = Liikevoitto (EBIT) + konsernin määritelmän mukaiset oikaisuerät

Seuraavassa taulukossa on esitetty hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioiden kehitys verrattuna konsernin työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja konsernin taloudelliseen kehitykseen viimeiseltä viideltä tilikaudelta:

Kokonaispalkitseminen (pyöristettynä lähimpiin tuhansiin)

	2016	2017	2018	2019	2020
Hallituksen kokonaispalkkiot	321 000	404 000	522 000	487 000	473 000
Toimitusjohtajan kokonaispalkkiot	321 000	339 000	285 000	285 000	433 000
Työntekijän keskimääräinen ansio*	38 000	37 000	37 000	41 000	42 000
Liikevaihto, m€	399,092	423,984	487,764	518,696	508,682
Oikaistu liikevoitto, m€	16,6	20,0	14,4	20,8	20,8
Tilikauden voitto, m€	10,8	14,1	6,8	4,5	8,9

* Työntekijän keskimääräinen ansio on laskettu jakamalla tilikauden maksetut palkat kokoaikaisiksi muunnetun henkilöstön määrällä (FTE, henkilöstö keskimäärin kokoaikaisiksi muunnettuna)

Vuonna 2017 varsinainen yhtiökokous päätti, että päätoimisena toimivalle hallituksen puheenjohtajalle maksetaan 250 000 euron vuosipalkkio. Samassa yhteydessä myös hallituksen jäsenten palkitseminen muutettiin kuukausipalkkioista vuosipalkkioiksi. Edellä mainittuja käytäntöjä on noudatettu hallituksen ja sen päätoimisen puheenjohtajan palkitsemisessa vuodesta 2017 lähtien. Vuodesta 2017 hallituksen palkitseminen on pysynyt lähes samalla tasolla huomioiden hallituksen jäsenmäärän vaihtelun.

Toimitusjohtajan palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikan mukaisesti kiinteään kuukausipalkkaan luontoisetuineen sekä mahdollisesti erikseen päätettäviin muuttuviin palkitsemisen osiin, kuten esimerkiksi pitkän tai lyhyen aikavälin osakepohjaisiin kannustinjärjestelmiin. Pihlajalinnan nykyinen toimitusjohtaja on toiminut tehtävässään vuoden 2017 lopusta saakka. Vuonna 2020 toimitusjohtajalle maksettiin ensimmäisen kerran kannustinohjelman mukaista sitouttamispalkkiota.

Työntekijöiden keskimääräinen palkkakehitys on ollut nousua lukuun ottamatta vuosia 2017 ja 2018, jolloin henkilöstön määrä kasvoi tehtyjen yritysostojen myötä. Yhtiön henkilöstöstä noin 82 % kuuluu työehtosopimusten piiriin, ja työehtosopimuksissa määriteltävät yleiskorotukset ohjaavat tämän henkilöstöryhmän palkkakehitystä.

II Hallituksen palkitseminen edelliseltä tilikaudelta

Pihlajalinnan yhtiökokous päättää yhtiön hallituksen jäsenten palkkioista. Hallituksen jäsenten palkitsemista koskevan päätösesityksen valmistelee osakkeenomistajien nimitystoimikunta. Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee hallitusta avustavana elimenä toimitusjohtajan ja yhtiön muun ylimmän johdon palkitsemisessa noudatettavat periaatteet.

Varsinainen yhtiökokous 2020 päätti, että hallituksen jäsenten palkkiot maksetaan seuraavasti: puheenjohtajalle 250 000 euroa, varapuheenjohtajalle 36 000 euroa ja muille jäsenille 24 000 euroa vuodessa.

Lisäksi yhtiökokous päätti, että kullekin hallituksen jäsenelle maksetaan jokaiselta hallituksen ja sen valiokuntien kokoukselta kokouspalkkiona 500 euroa. Lisäksi korvataan hallituksen jäsenten kohtuulliset matkakulut yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Vuonna 2020 Pihlajalinna Oyj:n hallituksen jäsenille maksettiin hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä palkkioita yhteensä 473 000 euroa (486 500 euroa vuonna 2019). Summa koostuu Pihlajalinna Oyj:n hallitus- ja valiokuntatyöskentelyyn liittyvistä kuukausi- ja kokouspalkkioista.

Yhtiössä ei ole käytössä osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä, jotka koskisivat hallituksen jäseniä. Yhtiön hallituksen jäsenet eivät ole saaneet tilikaudella 2020 palkkioita muilta Pihlajalinnakonserniin kuuluvilta yhtiöiltä kuin emoyhtiö Pihlajalinna Oyj:ltä.

Hallituksen jäsenille vuonna 2020 maksetut palkkiot, EUR

Nimi	Asema	Hallituksen kuukausi- /vuosi- palkkiot	Hallituksen kokouspalkkiot	Tarkastus- valiokunnan palkkiot	Palkitsemis- valiokunnan palkkiot	Yhteensä
Wirén Mikko	puheenjohtaja	250 000	8 000	500	1 000	259 500
Niemistö Leena	varapuheenjohtaja	36 000	8 000		1 000	45 000
Jaakola Matti	jäsen	24 000	8 000	2 000		34 000
Juvonen Hannu	jäsen	24 000	8 000	2 500		34 500
Manninen Mika	jäsen	24 000	8 000	2 500		34 500
Sulin Kati	jäsen	24 000	6 000		1 000	31 000
Turunen Seija	jäsen	24 000	8 000	2 500		34 500
		406 000	54 000	10 000	3 000	473 000

III Toimitusjohtajan palkitseminen edelliseltä tilikaudelta

Yhtiön hallitus nimittää toimitusjohtajan sekä mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen ja päättää näiden toimsuhteen ehdoista.

Toimitusjohtaja Joni Aaltosen palkka ja muut verotettavat etuudet päättyneellä tilikaudella 31.12.2020 olivat yhteensä 433 253 euroa. Toimitusjohtajan palkitseminen koostui kiinteästä vuosipalkasta, vapaasta autoedusta ja matkapuhelinedusta, yhteensä 288 353 euroa, muuttuvasta palkan osasta eli pitkän-aikavälin kannustimista, yhteensä 136 050 euroa, sekä Pihlajalinna-konserniin kuuluvien kuntien kanssa yhdessä omistettujen yhtiöiden maksamista hallitusjäsenyyteen perustuvista kokouspalkkioista, yhteensä 8 850 euroa.

Vuonna 2020 toimitusjohtajalle maksettiin kannustinohjelman mukaisena sitouttamispalkkiona bruttomääräisesti 136 050 euroa, josta yhtiön osakkeina maksupäivänä 28.12.2020 painotetun kesikurssin 9,07 euroa per osake mukaan 63 263,25 euroa eli 6 975 osaketta, ja loput 72 786,75 euroa, eli verojen osuus, rahana. Osakkeisiin sovelletaan ohjelman mukaista luovutusrajoitusta, mutta niihin ei sovelleta rajoitusjaksoa.

Toimitusjohtajalle maksettiin kevään 2021 aikana kannustinohjelman suoriteperusteisena palkkiona vuodelta 2020 bruttomääräisesti 100 032 euroa, josta yhtiön osakkeina maksupäivänä 25.2.2021 painotetun kesikurssin 10,84 euroa per osake mukaan 46 514 euroa eli 4 291 osaketta, ja loput 53 517,08 euroa, eli verojen osuus, rahana. Osakkeisiin sovelletaan ohjelman mukaista luovutusrajoitusta, mutta niihin ei sovelleta rajoitusjaksoa.

Toimitusjohtajasopimuksen mukainen irtisanomisaika on kolme kuukautta. Yhtiö on velvollinen korvaamaan toimitusjohtajalle sopimuksen päättämisestä kertakorvauksen, joka vastaa kuuden kuukauden kokonaispalkkaa.

Yhtiöllä ei ole ollut kaupparekisteriin merkittyä toimitusjohtajan sijaista tilikaudella 2020.