



We law your business.♥



Palkitsemisraportti 2021

FONDIA*

PALKITSEMISRAPORTTI 2021

1. Johdanto

Fondia Oyj:n ("Fondia" tai "yhtiö") palkitsemisraportti vuodelta 2021 on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 ("Hallinnointikoodi") perusteella. Fondia esittää tässä selvityksessä 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 palkitsemista koskevaa päätöksentekoa ja sitä koskevia keskeisiä periaatteita Fondialla.

Palkitsemisraportti laaditaan ja esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle vuosittain. Edellinen palkitsemisraportti (2020) esitettiin varsinaiselle yhtiökokoukselle keväällä 2021. Tuolloin palkitsemisraportin hyväksymistä kannatti 100 prosenttia yhtiökokouksessa annetuista äänistä.

Palkitsemisen periaatteet 2021

Fondian vuoden 2021 palkitsemisraportti noudattaa 4.3.2020 julkistettua yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikkaa, joka käsiteltiin ja hyväksyttiin neuvoa-antavalla päätöksellä 27.4.2020 pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa. Palkitsemispolitiikka on nähtävänä yhtiön sijoittajasivuilla osoitteessa <https://services.fondia.com/sijoittajille/hallinnointi/palkitseminen>.

Palkitsemispolitiikan mukaisesti Fondia noudattaa palkitsemisessaan seuraavia periaatteita:

- kilpailukykyisyys, oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus tehtävien taso ja vaatavuus huomioiden; sekä
- kannustavuus, joka ohjaa Fondian toimielimiä liiketoiminnan strategisten tavoitteiden saavuttamiseen.

Palkitsemisen periaatteiden avulla Fondia pyrkii tukemaan osakkeenomistajien, Fondia-konsernin ja sen henkilöstön etujen yhteneväisyyttä. Palkitsemisella pyritään myös tukemaan Fondia-konsernin pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä Fondian henkilöstön sitoutumista työnantajansa.

Fondian johdon ja henkilöstön oikeudenmukainen ja kannustava palkitseminen ovat yhtiössä jatkuvan kehityksen ja arvioinnin kohteena. Hallitus ja johto arvioivat säännöllisin väliajoin Fondian kokonaispalkitsemisen kehittämistarpeita. Näiden arviointien yhteydessä voidaan käyttää ulkopuolisia asiantuntijoita arvioimaan muun muassa eri työtehtävien vaatimustasoja ja näiden vaikutusta palkitsemiseen. Fondian hallitus seuraa ja arvioi myös yhtiön palkitsemispolitiikkaa säännöllisesti, jotta yhtiö voi varmistaa sen, että politiikka noudattaa yhtiön strategiaa ja palkitsemisen periaatteita.

Tilikauden 2021 aikana palkitsemispolitiikkaa noudatettiin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessa eikä poikkeamia ollut. Hallituksen jäsenten tai toimitusjohtajan palkkioita ei päätetty lykätä, jättää kokonaan tai osittain maksamatta tai periä niitä takaisin. Tilikaudella tapahtui kuitenkin toimitusjohtajan vaihdos 1.12.2021, mikä omalta osaltaan vaikutti palkitsemiseen. Vaihdostilanteessa noudatettiin palkitsemispolitiikan perusteita.

Tilikaudella 2021 Fondialla ei ole ollut henkilöstön osakesäästöohjelman (ESSP) ja vuoden 2017 optio-ohjelman lisäksi käytössä muita osakepohjaisia palkitsemismalleja, minkä vuoksi puolet esimerkiksi toimitusjohtajan palkkion muuttuvan osan tavoitteista sidottiin yhtiön taloudelliseen menestykseen. Hallituksen jäsenillä, toimitusjohtajalla tai väliaikaisella toimitusjohtajalla ei ollut optio-oikeuksia.

Toimitusjohtaja ja väliaikainen toimitusjohtaja olivat oikeutettuja osallistumaan henkilöstön osakesäästöohjelmaan sen ehtojen mukaisesti. Fondian hallitus päätti 28.10.2021 uudesta osakepohjaisesta sitouttamis- ja kannustinohjelmasta, jonka tarkoituksena on edistää yhtiön taloudellisten tavoitteiden saavuttamista sekä tarjota osallistujille kilpailukykyinen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä, ja tätä kautta kasvattaa yhtiön omistaja-arvoa. Osakeohjelma on suoriteperusteinen ja koostuu kolmen tilikauden mittaisista ansaintajaksoista. Hallitus päättää vuosittain uusien ansaintajaksojen alkamisesta sekä niiden ehdoista ja osallistujista. Osakeohjelman ensimmäinen ansaintajakso on alkanut 1.1.2022 ja päättyy 31.12.2024. Osakeohjelmassa osallistujilla on mahdollisuus ansaita Fondia Oyj:n osakkeita

hallituksen asettamien yhtiön taloudelliseen ja strategiseen suoriutumiseen liittyvien ansaintakriteerien perusteella. Ensimmäisellä ansaintajaksolla 2022–2024 osakeohjelman kohderyhmään kuuluvat konsernin johtoryhmän jäsenet, mukaan lukien yhtiön väliaikainen toimitusjohtaja, sekä hallituksen erikseen nimeämät Fondia-konsernin työntekijät, yhteensä noin 30 henkilöä.

Konsernin johtoryhmän jäsenten on omistettava tai hankittava etukäteen Fondia Oyj:n osakkeita erikseen määritellyn määrän voidakseen osallistua osakeohjelman ensimmäiseen ansaintajaksoon. Ulkopuolinen palveluntarjoaja hankkii johtoryhmän jäsenten lukuun osakkeita markkinoilta vallitsevaan markkinahintaan 30.4.2022 mennessä. Konsernin johtoryhmän jäsenen on omistettava vähintään neljännes osakeohjelman perusteella palkkiona saamistaan osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa arvo yhtiössä yhteensä vastaa puolta hänen edellisen vuoden vuosipalkastaan. Tämä Fondia Oyj:n osakkeiden määrä on omistettava niin kauan kuin hänen jäsenyytensä johtoryhmässä jatkuu. Muille kuin johtoryhmän jäsenille ei ole asetettu etukäteisomistusvaatimuksia tai luovutusrajoituksia.

Palkitsemisen ja liiketoiminnan kehitys 2017-2021

Alla on kuvattu, miten Fondian hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle maksetut palkkiot ovat suhteellisesti kehittyneet viiden edellisen tilikauden aikana verrattuna Fondia-konsernin työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen sekä Fondia-konsernin taloudelliseen kehitykseen saman ajanjakson aikana. Kehitys on kuvattu tunnuslukujen kehityksilukuja vertaamalla.

	2017	2018	2019	2020	2021	Muutos 2017-2021
Hallituksen palkkiot EUR	111 500	116 850	118 500	120 000	154 000	+8,4 %
Toimitusjohtajan palkkiot EUR ¹	201 332	214 188	237 616	266 185	261 181	+6,7 %
Henkilöstön palkitseminen (keskimäärin) EUR	81 354	77 037	75 596	76 807	81 170	-0,1 %
Liikevaihto TEUR	17 462	20 244	20 166	19 643	21 107	+4,9 %
Tulos/Ebit TEUR	2 542	2 138	1 154	1 273	637	-29,2 %

¹ Toimitusjohtajan palkkiot eivät sisällä allekirjoituspalkkioita tai erokorvauksia palkitsemisen kehityksen vertailtavuuden parantamiseksi. Taulukkoa on tältä osin oikaistu vuoden 2019 osalta vuoden 2020 palkitsemisraporttiin verrattuna. Aiemmin toimitusjohtajan vuoden 2019 palkkioihin sisältyi EUR 50 000 allekirjoittamispalkkio.

Yhtiön taloudellinen kehitys on ilmaistu esittämällä Fondia-konsernin liikevaihdon ja liikevoiton kehitys tilikausien 2017-2021 välillä. Fondia listautui First North Growth Market Finland -markkinapaikalle keväällä 2017. Yhtiö asetti tällöin keskipitkän aikavälin liikevaihdon kasvuun ja liikevoittomarginaaliin kytkeytyvät taloudelliset tavoitteet, minkä vuoksi Fondia kuvaa myös palkitsemisraportissaan konsernin taloudellista kehitystä molempien tekijöiden osalta.

Hallituksen jäsenmäärä on ollut viidestä kuuteen jäsentä viiden vuoden tarkastelujakson aikana. Hallituksella ei ole valiokuntia.

Tarkastelujakson aikana 2017-2021 Fondialla on ollut kaksi päätoimista toimitusjohtajaa. Fondian toimitusjohtajana toimi Leena Hellfors vuosina 2019-2021 ja Salla Vainio vuosina 2016-2018. Leena Hellfors aloitti yhtiön toimitusjohtajana 2.1.2019, jolloin hänelle maksettiin erillinen allekirjoituspalkkio, ja jätti toimitusjohtajan tehtävänsä yhtiössä 1.12.2021 alkaen, jolloin hänelle maksettiin erokorvaus.

Talousjohtaja Harri Savolainen on toiminut Fondian väliaikaisena toimitusjohtajana muiden tehtäviensä ohella 1.12.2021 alkaen. Lisäksi Fondian väliaikaisena toimitusjohtajana tarkastelukaudella 2017-2021 on toiminut yhtiön edellinen talousjohtaja Kirsi Untala siirtymäkaudella lokakuu 2018 - tammikuu 2019. Väliaikaisten toimitusjohtajien palkkiot on otettu soveltuvin osin huomioon yllä olevassa taulukossa.

Fondia-konsernin työntekijöiden palkitsemisen kehityksindeksi kuvaa yhtiön tilinpäätöksen mukaisten henkilöstökulujen kehitystä jaettuna konsernin keskimääräisellä FTE-luvulla (keskimääräinen kokoaikaisiksi työntekijöiksi muutettu henkilöstömäärä per vuosi).

2. HALLITUKSEN PALKKIOT TILIKAUDELLA 2021

Fondia Oyj:n varsinainen yhtiökokous päätti 18.3.2021, että hallituksen puheenjohtajalle maksetaan palkkiona 3 000 euroa kuukaudessa, varapuheenjohtajalle 2 500 euroa kuukaudessa ja hallituksen muille jäsenille 2 000 euroa kuukaudessa (18.3.2021 asti 1 500 euroa kuukaudessa). Matkakulut korvataan verohallinnon vahvistaman kulloisenkin matkakorvausperusteen enimmäismäärän mukaisena.

Hallituksen jäsenille ei ole annettu hallitustyöskentelystä optioita, osakepalkkioita tai muita osakeperusteisia palkkioita.

Hallituksen jäsenille ei ole maksettu kokouspalkkioita eikä yhtiökokouksen päättämän kuukausipalkkion lisäksi mitään muita taloudellisia etuuksia. Hallituksen kokouksista aiheutuneet matkakustannukset korvataan yhtiön matkustuskäytännön mukaisesti. Yhtiön hallituksen palkkioihin ei liity eläkemaksuja.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot tilikaudella 1.1. – 31.12.2021:

Hallituksen jäsen	Vuosipalkkiot (EUR)	Muut taloudelliset etuudet	Vuosipalkkiot yhteensä (EUR)
Juha Sarsama hallituksen puheenjohtaja	36 000	-	36 000
Tuomo Lähdesmäki hallituksen varapuheenjohtaja	30 000	-	30 000
Johan Hammarén jäsen	23 000	-	23 000
Lara Saulo jäsen	23 000	-	23 000
Timo Lappi jäsen 18.3.2021 alkaen	19 000	-	19 000
Katariina Lindholm jäsen 18.3.2021 alkaen	19 000	-	19 000
Joséphine Mickwitz jäsen 18.3.2021 asti	4 000	-	4 000
YHTEENSÄ	154 000	-	154 000

3. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN TILIKAUDELLA 2021

Toimitusjohtaja Leena Hellfors

Fondian toimitusjohtajana tilikaudella 2021 toimi DI Leena Hellfors 1.12.2021 asti. Hellforsin palkitseminen tilikaudella 2021 muodostui peruspalkasta, luontoiseduista, liiketoiminnallisten tavoitteiden täyttymiseen liittyvästä bonus-palkkiosta sekä henkivakuutuksesta, jonka kustannuksista yhtiö on sitoutunut vastaamaan. Lisäksi Hellforsille maksettiin erakorvaus toimitusjohtajan tehtävien päättymisen yhteydessä. Toimitusjohtajalla oli myös käytössään tavanomaiset henkilöstöedut kuten liikunta- ja kulttuuri- ja työterveyshuolto.

Toimitusjohtaja Leena Hellforsille suoritettut palkkiot ja etuudet tilikaudella 2021

Kiinteä peruspalkka EUR vuosi	Luontoisetuudet				Muut taloudelliset etuudet	Muuttuvat palkitsemisen osat	Muut korvaukset ²
	Autoetu EUR vuosi	Parkkietu EUR vuosi	Puhelinetu EUR vuosi	Ravintoetu EUR vuosi	Henkivakuutus EUR vuosi	Tulospalkkio EUR vuosi	Erokorvaus EUR
217 050	8 910	2 162	220	1 888	944	19 000	171 760

² Erokorvaus EUR 171 760 on kirjattu kokonaisuudessaan tilikaudelle 2021. Erokorvaus on maksettu kahdessa erässä seuraavasti: joulukuussa 2021 EUR 50 000 ja tammikuussa 2022 EUR 121 760.

Hellfors kuului Fondian yleiseen vuosittaiseen bonusohjelmaan. Hallitus päätti erikseen hänen bonustavoitteensa kullekin tilikaudelle.

Vuoden 2020 bonusohjelmaan perustuva tulospalkkio, yhteensä 19 000 euroa, suoritettiin Hellforsille maaliskuussa 2021. Tulospalkkio vastasi yhden kuukauden kiinteää peruspalkkaa (25 % tulospalkkion enimmäismäärästä). Tulospalkkion tavoitteet perustuivat osin Fondia-konsernin liikevaihtoon ja tulokseen (yhteensä 50 % kokonaistavoitteista) sekä osin henkilökohtaisiin ja hallituksen päättämiin tavoitteisiin, jotka liittyivät operatiivisten suunnitelmien sekä tiettyjen strategisten kärkihankkeiden toteuttamiseen. Tulospalkkio perustui hallituksen tekemään arvioon ja päätökseen tavoitteiden toteutumisesta. Bonusohjelman 2020 mukainen tulospalkkio olisi voinut olla enintään neljän kuukauden kuukausipalkka (76 000 euroa).

Hellforsille oli sovittu tulospalkkion perusteet tilikaudelle 2021, mutta toimitusuhteen päätyttyä tilikauden 2021 aikana tätä tulospalkkiota ei makseta.

Hellfors oli valittu tehtävänsä toistaiseksi. Toimitusjohtajasopimuksen irtisanomisaika oli kuusi kuukautta, ja sopimuksessa oli sovittu kuuden kuukauden rahapalkkaa vastaavasta erokorvauksesta. Hellfors jätti tehtävänsä 1.12.2021, jolloin hallitus ja toimitusjohtaja sopivat 171 760 euron suuruisesta erokorvauksesta. Erokorvaus sisälsi kahdeksan kuukauden rahapalkkaa vastaavan korvauksen sekä lomakorvauksen kertyneiltä ja pitämättömiltä lomapäiviltä palvelussuhteen päättymiseen saakka. Erokorvauksen määrittämisessä noudatettiin palkitsemispolitiikassa hallitukselle annettua mahdollisuutta päättää poikkeustilanteissa yksittäisistä kertaluonteisista korvauksista toimitusjohtajalle.

Hellforsille vuonna 2021 maksetun kiinteän vuosipalkan osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 92 % ja maksettujen lyhyen sekä pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden osuus 8 %.

Hellforsilla ei ollut tilikaudella 2021 henkilökohtaista osakkeisiin tai optioihin tai muihin osakkeisiin oikeuttaviin erityisiin oikeuksiin perustuvaa palkitsemisjärjestelmää. Hellfors osallistui henkilöstön osakesäästöohjelmaan sen tavanomaisten ehtojen mukaisesti. Hänen oikeutensa säästöjen perusteella myöhemmin maksettaviin lisäosakkeisiin päättyi toimitusuhteen päättyessä.

Kulukorvaukset suoritettiin toimitusjohtajalle yhtiön matkustuspolitiikan ja muiden käytäntöjen mukaisesti. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyi työeläkelain mukaan. Toimitusjohtajan kanssa ei ollut sovittu erityisistä lisäeläke-eduista.

Väliaikainen toimitusjohtaja Harri Savolainen

Fondian väliaikaisena toimitusjohtajana 1.12.2021 alkaen on toiminut yhtiön talousjohtaja MBA Harri Savolainen.

Savolaisen palkitseminen tilikaudella 2021 muodostui peruspalkasta ja luontoiseduista. Savolaiselle suoritettiin seuraavat palkkiot ja etuudet hänen toimiessaan väliaikaisena toimitusjohtajana 1.12.2021-31.12.2021: rahapalkka 11 758 euroa, ravintoetu 172 euroa ja puhelinetu 20 euroa. Lisäksi Savolaiselle suoritettiin tammikuussa 2022 väliaikaiseen toimitusjohtajuuteen perustuva allekirjoituspalkkio, 17 500 euroa, joka kirjattiin kokonaisuudessaan tilikaudelle 2021.

Savolaisen palkkiot säilyvät ennallaan hänen toimiessaan väliaikaisen toimitusjohtajan tehtävissä vuonna 2022 (kuukausittainen rahapalkka 11 758 euroa, ravintoetu 172 euroa ja puhelinetu 20 euroa). Hänen sopimuksensa mukainen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Kulukorvaukset suoritetaan yhtiön matkustuspoliitikan ja muiden käytäntöjen mukaisesti. Lisäeläkkeistä ei ole sovittu ja eläkeikä määräytyy työeläkelain mukaan.

Savolainen kuuluu Fondian yleiseen vuosittaiseen bonusohjelmaan. Ensimmäisen kerran Savolaiselle määritetään toimitusjohtajan tehtäviin liittyvät tavoitteet tilikaudelle 2022.

Savolaiselle väliaikaisen toimitusjohtajan tehtävistä vuonna 2021 maksetun kiinteän vuosipalkan osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 100 % ja maksettujen lyhyen sekä pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden osuus 0 %.

Savolaisella ei ollut tilikaudella 2021 henkilökohtaista osakkeisiin, optioihin tai muihin osakkeisiin oikeuttaviin erityisiin oikeuksiin perustuvaa palkitsemisjärjestelmää. Savolainen osallistuu tilikauden 2022 alusta alkaen yhtiön pitkän aikavälin osakeohjelmaan, joka on kuvattu yllä kohdassa 1 Johdanto. Ensimmäiseltä ansaintajaksolta 2022–2024 Savolaisen enimmäisansaintamahdollisuus roolista riippumatta on 6 400 osaketta. Osakeohjelman ensimmäisen ansaintajakson palkkio-osakkeet suoritetaan ohjelman ehtojen mukaisesti ansaintakauden päättymisen jälkeen toukokuun 2025 loppuun mennessä.

Savolainen on lisäksi osallistunut Fondian työntekijöille tarkoitettuun osakesäästöohjelmaan (ESSP) sen tavanomaisten ehtojen mukaisesti. Hänen säästönsä oikeuttavat 121 lisäosakkeeseen (brutto) 1.3.2022 alkaen, 245 lisäosakkeeseen (brutto) 1.3.2023 alkaen sekä 121 lisäosakkeeseen (brutto) 1.3.2024 alkaen. Viimeisimmän säästökauden toisen puolivuosi-kauden säästöillä hankitaan osakkeet maaliskuun 2022, jonka perusteella määräytyy myös toisen 1.3.2024 alkaen suoritettavan lisäosake-erän kokonaismäärä.

We law your business.