

**PANOSTAJA OYJ**  
**VARSINAINEN YHTIÖKOKOUS 2023**

# Palkitsemisraportti 2022

Tämä palkitsemisraportti ("Palkitsemisraportti") on lainsäädännön ja Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n 1.1.2020 voimaan tulleen hallinnointikoodin mukainen ja kuvaa, miten Panostaja Oyj ("Panostaja", "Yhtiö") on soveltanut Palkitsemispolitiikkaansa tilikaudella 2022. Palkitsemisraportti kertoo, miten Panostajan hallitusta ("Hallitus") ja toimitusjohtajaa palkittiin 1.11.2021–31.10.2022.

Hallitus on valmistellut Palkitsemisraportin ja hyväksynyt sen kokouksessaan 14.12.2022. Palkitsemisraportti käsitellään Panostajan varsinaisessa yhtiökokouksessa 2023.

## 1. Johdanto ja yhteenveto palkitsemisestä tilikaudella 2022

Panostajan toimielinten palkitseminen perustuu Yhtiön Palkitsemispolitiikkaan ("Palkitsemispolitiikka"), jonka 6.2.2020 pidetty varsinaisen yhtiökokous käsitteli. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan, kunnes se seuraavan kerran käsitellään varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Tilikauden 2022 palkitsemista koskevassa päätöksenteossa on noudatettu Palkitsemispolitiikassa määriteltyä päätöksentekoprosessia. Hallitus ei ole poikennut Palkitsemispolitiikasta väliaikaisesti tilikauden 2022 aikana. Hallitus ei ole havainnut olosuhteita tai toimintaa, jotka olisivat aiheuttaneet tarpeen soveltaa ehtoja koskien toimitusjohtajan muuttuvan palkitsemisen pienentämistä, peruuttamista tai takaisinperintää tilikaudella 2022.

Palkitsemispolitiikan mukaisesti palkitseminen on tukenut Yhtiön ja sen osakkeenomistajien yhteisiä pitkän aikavälin etuja ja edistänyt tavoitetta rakentaa toimielinten jäsenten merkittävää osakkuutta Yhtiössä, millä pyritään kannustamaan ja sitouttamaan toimielinten jäseniä toimimaan yhteisten tavoitteiden mukaisesti.

Merkittävä osa toimitusjohtajan kokonaispalkitsemismahdollisuudesta on ollut suoriteperusteista, jonka maksuedellytyksenä ovat tavoitteet on Yhtiön hallitus määritellyt tilikaudelle ja ne ovat perustuneet Yhtiön taloudellisiin, toiminnallisiin ja pitkän aikavälin strategisiin tavoitteisiin vastuullisuuden kehittäminen mukaan lukien siten, että niillä edistetään Yhtiön liiketoimintaa ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Osakeomistuksen edistämiseksi toimitusjohtajan suoriteperusteinen muuttuva palkitsemisen osa määritellään Yhtiön osakkeiden kappalemääränä ja palkkio maksetaan ansaintajakson päätyttyä osakkeiden ja rahan yhdistelmänä siten, että rahamäärä vastaa osakepalkitsemisestä aiheutuvia veroja ja veroluonteisia maksuja. Toimitusjohtajan muuttuvan suoriteperusteisen palkitsemisen ansaintajakso on Yhtiön tilikausi. Hallitus on Palkitsemispolitiikan mukaisesti seurannut tavoitteiden toteutumista ja niihin liittyviä mittareita säännöllisesti.

Tilikaudella 2022 toimitusjohtajalla oli käytössä muuttuva suoriteperusteinen palkitsemisen osa, jonka ansaintakriteerit hallitus on päättänyt tilikaudelle yllä kuvattujen tavoitteiden mukaisesti. Tilikauden 2022 muuttuvan suoriteperusteisen palkitsemisen ansaintakriteerien toteuma jäi tavoitetason alapuolelle tavoitteita heikomman taloudellisen kehityksen sekä strategisten hankkeiden osittaisen viivästyminen vuoksi. Toimitusjohtajalle tilikaudella 2022 maksetut palkkiot, mukaan lukien kiinteä palkka sekä muuttuva suoriteperusteinen palkitsemisen osa tilikauden 2021 ansaintajaksolta olivat yhteensä 255 674 euroa.

## MAKSETUT PALKKIOT JA PANOSTAJA-KONSERNIN LIIKEVOITON KEHITYS VIIDELTÄ TILIKAUDELTA

€ ellei toisin mainittu	2018	2019	2020	2021	2022
Hallituksen puheenjohtaja	40 000	40 000	40 000	40 000	40 000
Hallituksen jäsen	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000
Toimitusjohtaja Tapio Tommila	-	176 826	229 747	249 379	255 674
Toimitusjohtaja Juha Sarsama	236 352	163 287	-	-	-
Toimitusjohtajan sijainen Tapio Tommila	195 771	103 860	-	-	-
Panostaja-konsernin työntekijä keskimäärin	37 748	39 707	35 923	40 753	41 856
<b>Liikevoitto<sup>1</sup>, milj. €</b>	<b>4,1</b>	<b>3,8</b>	<b>4,1</b>	<b>2,0</b>	<b>5,2</b>

1) Liikevoitto tilikaudelta 2018 on ilman IFRS 16 -vaikutusta

## 2. Hallituksen palkkiot

Panostajan Palkitsemispolitiikan mukaisesti varsinainen yhtiökokous 7.2.2022 päätti hallituksen puheenjohtajan ja hallituksen jäsenten palkkioista ja kulujen korvauserusteista. Ehdotuksen yhtiökokoukselle oli tehnyt osakkeenomistaja, joka edustaa yli 10 % Yhtiön osakkeista ja osakkeiden tuottamasta äänimäärästä.

Varsinainen yhtiökokous päätti esityksen mukaisesti hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkioksi 40 000 euroa ja hallituksen jäsenen vuosipalkkioksi 20 000 euroa yhtiökokouksen päättyessä alkaneelta ja valintaa seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen alkaessa päättyvältä toimikaudelta. Lisäksi varsinainen yhtiökokous päätti, että noin 40 % hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista maksetaan hallitukselle annetun osakeantivaltuutuksen perusteella antamalla hallituksen jäsenille Yhtiön osakkeita, mikäli hallituksen jäsen ei yhtiökokouspäivänä omista yli yhtä prosenttia (1 %) Yhtiön kaikista osakkeista. Mikäli hallituksen jäsenen omistusosuus yhtiökokouspäivänä on yli yksi prosentti (1 %) Yhtiön kaikista osakkeista, maksetaan palkkio kokonaisuudessaan rahana. Lisäksi varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten matkakulut korvataan Verohallituksen vahvistaman kulloisenkin matkakorvauserusteen enimmäismäärän mukaisena.

## HALLITUKSEN JÄSENILLE TILIKAUDELTA 2022 MAKSETUT PALKKIOT

	Palkkio osakkeina, €	Palkkio rahana, €	Palkkiot yhteensä, €
Jukka Ala-Mello (pj)	16 000	24 000	40 000
Eero Eriksson (vpj)	8 000	12 000	20 000
Tommi Juusela	8 000	12 000	20 000
Tarja Pääkkönen	8 000	12 000	20 000
Mikko Koskenkorva	0	20 000	20 000
<b>Yhteensä</b>	<b>40 000</b>	<b>80 000</b>	<b>120 000</b>

## 3. Toimitusjohtajan palkitseminen

Yhtiön toimitusjohtajana on toiminut koko tilikauden 2022 ajan Tapio Tommila. Yhtiöllä ei ole ollut toimitusjohtajan sijaista.

Panostajan hallitus on valmistellut ja päättänyt toimitusjohtajan palkitsemisesta Yhtiön Palkitsemispolitiikan mukaisesti. Toimitusjohtajan palkitseminen on koostunut kiinteästä rahapalkasta, luontoiseduista sekä suoriteperusteisesta muuttuvasta osakepalkitsemisesta. Toimitusjohtajalla on kirjallinen toimitusjohtajasopimus, jonka mukainen palkka on kiinteä. Toimitusjohtajan eläke määräytyy työeläkelain (TyEL) mukaan.

Toimitusjohtajan muuttuvan suoriteperusteisen palkitsemisen enimmäismäärä oli 47 250 netto-osaketta, jotka maksetaan ansaintajakson päätyttyä osakkeiden ja rahan yhdistelmänä siten, että rahamäärä vastaa osakepalkinnasta aiheutuvia veroja ja veroluonteisia maksuja. Suoriteperusteisen palkitsemisen maksuna luovutettavien netto-osakkeiden arvo ei kuitenkaan saa ylittää maksu-

hetkellä 59 062,50 euroa (1,25 euroa per osake). Suoriteperusteisen palkitsemisen ansaintajaksona oli tilikausi 2022 ja Hallituksen määrittelemänä ansaintakriteereinä Yhtiön kannattavuuskehitys liikevoitolla mitattuna, sijoituskohteiden sijoitusstrategioiden välitavoitteiden toteutuminen sekä sijoitusyhtiön toiminnalliset tavoitteet. Tilikauden 2022 ansaintajaksolla ansaintakriteerit toteutuivat painotettuna siten, että toimitusjohtajan muuttuva suoriteperusteinen palkitseminen toteutui 26 %:sesti enimmäispalkkiomäärästä. Tilikauden 2022 ansaintajaksolta toimitusjohtajalle maksetaan tilikaudella 2022 noin 15 000 euroa tulospalkkiota laskettuna Panostajan tilinpäätöspäivän (31.10.2022) osakkeen päätöskurssilla (todellinen arvo riippuu Panostajan osakkeen hinnasta maksupäivänä).

Tilikaudella 2022 toimitusjohtajan vuosiansiot ja muut etuudet olivat maksuperusteisesti 255 674 euroa jakautuen seuraavasti:

	Kiinteä palkan osa, €	Tulospalkkio tilikaudelta 2021, €	Yhteensä, €
<b>Tapio Tommila (1.11.-31.10.2022)</b>	<b>222 365</b>	<b>33 309</b>	<b>255 674</b>
	(palkat luontois- etuineen)	(osakkeiden ja rahan yhdistelmänä maksettu tulospalkkio)	

Toimitusjohtajalle maksettiin tilikaudella suoriteperusteisia palkkioita yhteensä 33 309 euroa, mikä oli noin 13 % hänen kokonaispalkitsemisestaan. Tilikaudella 2022 maksettu tulospalkkio on ansaittu tilikaudella 2021. Maksetun tulospalkkion ansaintakriteerit olivat tilikautta 2022 vastaavat ja toteutuivat ansaintajaksolla 2021 painotettuna siten, että toimitusjohtajan muuttuva suoriteperusteinen palkitseminen toteutui 45 %:sesti enimmäispalkkiomäärästä. Toimitusjohtajalle ei maksettu lisäeläkettä.