

Toimielinten palkitsemisraportti 2021

Johdanto

Tämä palkitsemisraportti selostaa Kesla Oyj:n viimeksi päättyneen tilikauden aikana toimielimilleen maksamat palkkiot. Kesla Oyj noudattaa listayhtiöiden hallinnointikoodia 2020. Vuoden 2021 palkitsemisraportti on hallituksen hyväksymä.

Hallituksen ja konsernijohtajan palkitsemista ohjaa konsernin palkitsemispolitiikka, jonka yhtiökokous on käsitellyt 5.3.2020. Palkitsemispolitiikassa kuvataan yhtiön toimielinten palkitsemisen yleiset ohjeet, periaatteet ja päätöksentekoprosessit. Tilikaudella 2021 on noudatettu toimielinten palkitsemispolitiikkaa siitä poikkeamatta tai palkkioita takaisin perimättä. Toimielinten palkitsemispolitiikka esitellään yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein.

Palkitsemisen tavoitteena on kannustaa avainhenkilöitä yhtiön pitkän aikavälin taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen, kilpailukyvyn parantamiseen ja omistaja-arvon kasvattamiseen. Palkitsemisjärjestelyt toimivat myös ylimmän johdon sitouttamisen ja motivoinnin välineenä strategian ja lyhyen tähtäimen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Toimielinten palkkioiden kehitystä verrataan konsernin työntekijöiden palkkojen ja palkkioiden kehitykseen sekä konsernin keskeisimpiin taloudellisiin tavoitteisiin. Henkilöstön palkat ja palkkiot sisältää koko konsernin henkilöstölle maksetut palkat ja palkkiot vähennettynä hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioilla. Henkilöstön keskipalkka on laskettu jakamalla henkilöstön palkat ja palkkiot tilikauden keskimääräisellä henkilöstömäärällä, jossa lomautukset ja muut palkattomat poissaolot on huomioitu.

Palkitsemisraportissa esitetyt palkka- ja palkkiotiedot ovat maksuperusteisia.

Tuloskehitys ja palkitseminen

Materiaalien saatavuusongelmista huolimatta konsernin liikevaihto kasvoi lähes 15 prosenttia 45,5 miljoonaan euroon ja yhtiön liikevoitto lähes nelinkertaistui 2,2 miljoonaan euroon. Liiketoiminnan rahavirta oli 2,5 miljoonaa euroa positiivinen. Tilauskanta kasvoi ennätyselliseksi 51 miljoonaan euroon.

Konsernin taserakenteen pitkäaikaisena tavoitteena on yli 40 % omavaraisuusaste ja alle 50 % nettovelkaantumisaste. Tilikaudella 2021 omavaraisuusaste 41 % ja nettovelkaantuneisuus 60 % säilyivät edellisvuoden tasoilla. Tilikauden tulos piti taseen vakaana investointiohjelman toteutuksen käynnistyessä voimakkaammin toisella vuosipuoliskolla.

Sijoitetun pääoman tuotto prosentti nousi 3:sta 9 prosenttiin, mutta jäi vielä selvästi yhtiön tavoittelemalta 15 % tasolta. Tilikauden viimeisen kvartaalin tuotto 17 % tosin ylitti tavoitetason.

Henkilöstön palkkojen kehityksen 2017–2021 trendi mukailee konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROI) ja liikevoiton kehitystä. Henkilöstön palkat reagoivat konsernin heikon kannattavuuden vuosina kannattavuuden laskua hitaammin ja viiveellä.

Hallituspalkkiot ovat pysyneet samantasoisena viisivuotisen tarkastelujakson 2017–2021 ajan. Vuoden 2021 kasvu hallituspalkkioissa johtuu palkanmaksusyklin muutoksesta.

Konsernin toimitusjohtajan kiinteä palkanosa on säilynyt saman tasoisena viisivuotisen tarkastelujakson ajan ja muuttuva palkanosa on viiden vuoden tarkastelujaksolla ollut maltillinen. Vuonna 2018 ja 2021 maksetut toimitusjohtajan muuttuvan palkanosat eivät ole suoraan johdettuja taloudellisista tavoitteista vaan ovat erillispalkkioita strategian toteutumisesta. Vuonna 2020 toimitusjohtajalla ei ollut kannustepalkkio-ohjelmaa ja toimitusjohtaja osallistui pandemia-ajan sopeuttamistoiimiin omasta aloitteestaan kiinteällä palkanosallaan työaikaansa lyhentämättä.

Palkitsemisen kehitys	2017	2018	2019	2020	2021
Hallituksen palkkiot, t€	99	97	99	99	105
Hallitus palkkioiden kehitys	-2,9 %	-2,0 %	2,1 %	- %	5,6 %
TJ palkkio Simo Saastamoinen, t€	227	251	223	215	232
TJ palkkio Simo Saastamoinen, kiinteä palkan osa, t€	204	222	223	215	223
TJ palkkio Simo Saastamoinen, muuttuva palkan osa, t€	23	29	-	-	9
TJ palkkioiden kehitys, Simo Saastamoinen	-8,1 %	10,6 %	-11,0 %	-3,6 %	7,8 %
Muut TJ palkkiot*, t€	112	-	-	-	-
Konsernin TJ palkkiot yhteensä, t€	339	251	223	215	232
Henkilöstön palkat ja palkkiot, t€	9 599	9 464	10 030	9 096	10 000
Henkilöstön määrä km	260	243	247	220	246
Henkilöstön keskipalkka t€/hlö/vuosi**	36,9	38,9	40,6	41,3	40,6
Henkilöstön palkkojen ja palkkioiden kehitys, muutos ed. vuoteen	1,2 %	5,5 %	4,3 %	1,8 %	-1,7 %

* Tytäryhtiöiden TJ palkat ja palkkiot sekä TJ vaihdoksiin liittyvät palkat ja palkkiot

** Henkilöstön keskipalkka ilman pakollisia sivukuluja

Konsernin taloudellinen kehitys	2017	2018	2019	2020	2021
Liikevaihto, €	42 965	45 064	47 352	39 647	45 472
Liikevaihto muutos	1,7 %	5,5 %	5,1 %	-16,5 %	14,7 %
Sijoitetun pääoman tuotto (ROI)	6,2 %	9,5 %	6,7 %	2,5 %	9,4 %
Omavaraisuusaste	36,3 %	38,9 %	39,5 %	41,4 %	41,1 %
Nettovelkaantumisaste	105,2 %	85,0 %	89,2 %	59,8 %	60,3 %
Liikevoitto-%	3,4 %	5,0 %	3,4 %	1,4 %	4,9 %
Tilinpäätöspäivän osakekurssi, €	4,4	3,9	4,9	4,3	5,9

Hallituksen palkkiot tilikaudella 2021

Nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti yhtiökokous päätti, että toimikaudella 2021 jatko hallitus vuoden 2020 kokoonpanolla. Hallitus valitsi keskuudestaan puheenjohtajaksi Vesa Tuomen ja varapuheenjohtajaksi Veli-Matti Kärkkäisen. 9.3.2021 pidetty yhtiökokous päätti pitää hallituksen palkkiot ennallaan nimitysvaliokunnan esityksen mukaisesti.

Hallituksen jäsenet eivät ole työsuhteessa yhtiöön eivätkä he siten kuulu työsuhteisten palkkiojärjestelmien piiriin. Hallitukselle ei makseta palkkioita osakkeina. Hallituksen jäsenten matkakulut ja päivärahat korvataan yhtiön matkustusohjeen mukaisesti.

Hallituksen puheenjohtajan palkkio oli 33 tuhatta euroa. Hallituksen varapuheenjohtajalle sekä hallituksen jäsenille palkkio oli 16,5 tuhatta. Valiokunta- ja toimikuntatyöskentelyn palkkio sisältyy vuosipalkkioon. Kulukorvaukset maksetaan verotussäännösten ja toteutuneiden kustannusten pohjalta. Hallitus ei saa muita taloudellisia etuuksia.

Hallituksen palkkiot vuonna 2021, 1 000 €	kiinteä vuosipalkkio	maksutapa
Tuomi Vesa, pj.	31,6	rahana
Kärkkäinen Veli-Matti, vpj.	19,3	rahana
Paajanen Jouni	17,9	rahana
Toivonen Ritva	17,9	rahana
Virtanen Ari	17,9	rahana
Hallituksen jäsenet, yhteensä	104,5	

Taulukon palkkiot ovat maksuperusteisia. Yhden kuukauden palkkioiden summan suuruinen ero maksuperusteisen ja yhtiökokouksen päättämän suoritusperusteisten palkkioiden välillä johtuu hallituspalkkioiden palkanlaskentajakson muutoksesta.

Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2021

Hallitus päättää toimitusjohtajan kannustepalkkioin määräytymisestä vuosittain. Yhtiöllä ei ole käytössä optiojärjestelmiä. Toimitusjohtajalla ei ole erillistä eläkesopimusta yhtiön puolesta. Toimitusjohtajalla on puhelinetu, joka vastaa yhtiön ja verottajan yleistä käytäntöä.

Toimitusjohtajan irtisanoessa sopimuksen sovelletaan kolmen kuukauden irtisanomisaikaa. Yhtiön irtisanoessa sopimuksen astuu irtisanominen välittömästi voimaan ilman erillistä irtisanomisaikaa. Yhtiön päättäessä sopimuksen toimitusjohtajalle maksetaan kahdenoista kuukauden rahapalkkaa vastaava rahasumma erokorvauksena.

Yhtiön toimitusjohtajan palkka koostuu kiinteästä kuukausipalkasta ja sen lisäksi maksettavasta muuttuvasta palkan osasta. Muuttuva palkitsemisen osa muodostuu lyhyen ja/tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä, joiden tavoitteena on kannustaa saavuttamaan Keslan vuoden 2021 tulostavoitteet ja palkitaan 2019–2023 liiketoimintasuunnitelman tavoitetasojen mukaisesta etenemisestä.

Toimitusjohtajan maksuperusteiset palkkiot vuonna 2021:

Vuonna 2020 Covid-19-pandemian aiheuttaman epävarman näkymän vuoksi palkitsemispolitiikasta poikettiin väliaikaisesti eikä tilikaudella 2020 toimitusjohtajalla ollut kannustepalkkio-ohjelmaa. Vuonna 2021 vuodelta 2020 maksettu muuttuva palkanosuus oli erillisipalkkio strategisen vuositavoitteen toteutumisesta.

Toimitusjohtaja Simo Saastamoisen maksuperusteiset palkat ja luontoisedut vuonna 2021, 1 000 €	Palkat ja palkkiot	jakautuminen %	maksutapa
Kiinteä palkanosuus	223	96 %	rahana
Muuttuva palkanosuus	9	4 %	rahana
Toimitusjohtajan palkat ja luontoisedut yhteensä	232	100 %	

Toimitusjohtajan suoriteperusteiset kannustinohjelmat ja palkkiot vuonna 2021:

Vuonna 2021 yhtiön toimitusjohtaja kuului Kesla-konsernin kannustejärjestelmän piiriin.

Toimitusjohtajan tilikauden tulospalkkio on kokonaisuudessaan enintään 6 kuukauden rahapalkkaa vastaava rahamäärä kaikkien vuoden 2021 tavoitteiden ylittäessä ylärajan. Tulostavoitteet kattavat kasvun, kannattavuuden ja vakavaraisuuden tunnuslukuja. Tulostavoitteiden mittarit määräytyvät konsernin julkaiseman tilikauden 2021 IFRS tilinpäätöstietojen toteumien mukaan ja tavoitteet ovat ennalta määriteltyjä. Maksaminen edellyttää, että henkilö on maksuhetkellä työsuhhteessa Keslaan eikä ole irtisanoutunut Keslan palveluksesta ennen palkkion maksua.

Toimitusjohtajan vuoden 2021 kannustimien ansaintakriteerit, edistymä ja painotus:

Ansaintakriteeri	Painoarvo	Edistymä	Painotettu toteuma
Liikevaihto	20 %	9 %	2 %
Liikevoitto	25 %	68 %	17 %
ROI %	15 %	13 %	2 %
Nettovelkaantumisaste %	10 %	100 %	10 %
Omavaraisuusaste %	15 %	22 %	3 %
Tilinpäätöspäivän osakekurssi	15 %	19 %	3 %
Yhteensä			37 %

Vuoden 2021 kannustimien painotettuun toteumaan perustuen toimitusjohtajalle maksetaan muuttuvaa palkanosuutta 39 tuhatta euroa vuonna 2022.