

PALKITSEMISRAPORTTI 2020

1. JOHDANTO

Fondia Oyj:n (”Fondia” tai ”yhtiö”) palkitsemisraportti vuodelta 2020 on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 (”Hallinnointikoodi”) perusteella. Fondia esittää tässä selvityksessä yhtiön hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle tilikauden 2020 aikana maksetut ja tilikauden 2020 perusteella maksettavaksi erääntyvät palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet. Lisäksi raportti kuvaa palkitsemista koskevaa päätöksentekoa ja sitä koskevia keskeisiä periaatteita Fondialla.

Palkitsemisen periaatteet 2020

Fondian vuoden 2020 palkitsemisraportti noudattaa 4.3.2020 julkistettua yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikkaa, joka käsiteltiin ja hyväksyttiin neuvoo-antavalla päätöksellä 27.4.2020 pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Palkitsemispolitiikan mukaisesti Fondia noudattaa palkitsemisessaan seuraavia periaatteita:

- *kilpailukykyisyys, oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus* tehtävien taso ja vaativuus 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 työnantajaansa.

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.

Fondialla ei ole tällä hetkellä henkilöstön osakesäästöohjelman (ESSP) lisäksi muita osakepohjaisia palkitsemismalleja, minkä vuoksi vähintään puolet esimerkiksi toimitusjohtajan palkkion muuttuvan osan tavoitteista pyritään sitomaan yhtiön taloudelliseen menestykseen. Hallitus kuitenkin näkee tarpeen edistää myös uusien osakepohjaisten palkitsemisen mallien käyttöönottoa yhtiössä sen pitkän aikavälin menestyksen ja strategian toteuttamisen tukemiseksi.

Tilikauden 2020 aikana palkitsemispolitiikkaa noudatettiin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessa eikä poikkeamia ollut. Hallituksen jäsenten tai toimitusjohtajan palkkioita ei päätetty lykätä, jättää kokonaan tai osittain maksamatta palkkioita tai periä niitä takaisin.

Palkitsemisen ja liiketoiminnan kehitys 2016 - 2020

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.

	2016	2017	2018	2019	2020	Muutos 2016- 2020
Hallituksen palkkiot EUR	84 000	111 500	116 850	118 500	120 000	+9,3 %
Toimitusjohtajan palkkiot EUR	211 570	201 332	214 188	287 130	266 185	+5,9 %
Henkilöstön palkitseminen (keskimäärin) EUR*	77 168	81 354	77 037	75 596	76 807	-0,1 %
Liikevaihto TEUR	14 854	17 462	20 244	20 166	19 643	+7,2 %
Tulos/Ebit	2 000	2 542	2 138	1 154	1 273	-10,7 %

*** Yhtiön tilinpäätöksen mukaisten henkilöstökulujen kehitys jaettuna konsernin keskimääräisellä FTE-luvulla (keskimääräinen kokoaikaisiksi työntekijöiksi muutettu henkilöstömäärä per vuosi)**

Yhtiön taloudellinen kehitys on ilmaistu esittämällä Fondia-konsernin liikevaihdon ja liikevoiton kehitys tilikausien 2016-2020 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 (5) on pysynyt samana koko viiden vuoden tarkastelujakson ajan. Hallituksella ei ole valiokuntia.

Tarkastelujakson aikana Fondialla on ollut kaksi päätoimista toimitusjohtajaa. Fondian toimitusjohtajana toimi Salla Vainio vuosina 2016-2018. Leena Hellfors aloitti yhtiön toimitusjohtajana 2.1.2019, jolloin hänelle maksettiin erillinen allekirjoituspalkkio. Vt. toimitusjohtajana toimineen Kirsi Untalan palkkiot siirtymäkaudella lokakuu 2018 - tammikuu 2019 on otettu soveltuvin osin huomioon yllä olevassa taulukossa.

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

2. HALLITUKSEN PALKKIOT TILIKAUDELLE 2020

Fondia Oyj:n varsinainen yhtiökokous päätti 27.4.2020, että hallituksen puheenjohtajalle maksetaan palkkiona 3 000 euroa kuukaudessa, varapuheenjohtajalle 2 500 euroa kuukaudessa ja hallituksen muille jäsenille 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. – 31.12.2020:

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	18 000	-	18 000
Joséphine Mickwitz jäsen	18 000	-	18 000
Lara Saulo jäsen	18 000	-	18 000
YHTEENSÄ			120 000

3. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN TILIKAUDELLE 2020

Tilikaudella 2020 maksetut palkkiot

Fondian toimitusjohtajan **Leena Hellforsin** palkitseminen tilikaudella 1.1.2020 – 31.12.2020 muodostui peruspalkasta, luontoiseduista sekä liiketoiminnallisten tavoitteiden täyttymiseen liittyvästä bonuspalkkiosta. Toimitusjohtajalla on myös voimassa oleva henkivakuutus, jonka kustannuksista yhtiö on sitoutunut vastaamaan.

Toimitusjohtajalle suoritettut palkkiot ja etuudet tilikaudella 1.1.2020 – 31.12.2020

Kiinteä peruspalkka EUR vuosi	Luontoisetuudet			Muut taloudelliset etuudet	Muuttuvat palkitsemisen osat
	Autoetu EUR vuosi	Puhelinetu EUR vuosi	Lounasetu EUR vuosi	Henkivakuutus EUR vuosi	Tulospalkkio 2019 EUR vuosi
225 153	10 260	240	2 032	883	28 500

Toimitusjohtaja kuuluu Fondian yleiseen vuosittaiseen bonusohjelmaan. Tilikaudella 2020 toimitusjohtajalle maksettiin tulospalkkio vuoden 2019 bonusohjelman mukaisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella hallituksen tekemän arvion ja päätöksen mukaisesti.

Toimitusjohtajalle tilikauden 2019 perusteella maksetun tulospalkkion tavoitteet perustuivat osin Fondia-konsernin liikevaihtoon ja tulokseen sekä osin henkilökohtaisiin hallituksen päättämiin tavoitteisiin, jotka liittyivät LDaaS-myyntiin sekä tiettyjen operatiivisten kärkihankkeiden toteuttamiseen.

Tilikauden 2019 suorituksen perusteella määräytynyt tulospalkkio olisi voinut olla bonusohjelman ehtojen mukaan enintään neljän kuukauden kuukausipalkka (76 000 euroa). Toimitusjohtajalle maksettu tulospalkkio 28 500 euroa vastasi 1,5 kuukauden peruspalkkaa (37,5% tulospalkkion enimmäismäärästä).

Toimitusjohtajalle vuonna 2020 maksetun kiinteän vuosipalkan osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 84% ja maksettujen lyhyen sekä pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden osuus 10,7%.

Kulukorvaukset suoritetaan toimitusjohtajalle yhtiön matkustuspolitiikan ja muiden käytäntöjen mukaisesti.

Tilikaudella 2021 maksettavat tilikauteen 2020 perustuvat palkkiot

Toimitusjohtaja kuului Fondian yleiseen vuosittaiseen bonusohjelmaan tilikaudella 2020, jonka perusteella maksettava tulospalkkio suoritetaan maaliskuussa 2021. Toimitusjohtajalle maksetaan bonuspalkkiona vuoden 2020 bonusohjelman perusteella yhteensä 19 000 euroa, joka vastaa yhden kuukauden kiinteää peruspalkkaa (25% tulospalkkion enimmäismäärästä).

Toimitusjohtajalle tilikauden 2020 perusteella maksettavan 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.

Tilikaudelta 2020 toimitusjohtajalle maksettava tulospalkkio perustuu hallituksen tekemään arvioon ja päätökseen tavoitteiden toteutumisesta. Bonusohjelman 2020 mukainen tulospalkkio olisi voinut olla enintään neljän kuukauden kuukausipalkka (76 000 euroa).

Muut etuudet

Osakeperusteiset etuudet

Toimitusjohtajalla ei ole henkilökohtaista osakkeisiin tai optioihin tai muihin osakkeisiin oikeuttaviin erityisiin oikeuksiin perustuvaa palkitsemisjärjestelmää.

Toimitusjohtaja osallistuu Fondian työntekijöille tarkoitettuun osakesäästöohjelmaan sen tavanomaisten ehtojen mukaisesti. Toimitusjohtaja osallistuu ohjelmaan säästökaudeksi kerrallaan ja säästää palkastaan 50-300 euroa kuukaudessa Fondia Oyj:n osakkeiden hankkimiseksi. Osakkeita hankitaan kertyneillä säästöillä kaksi kertaa vuodessa yhtiön puolivuositarkastuksen ja tilinpäätöstiedotteen julkistamisen jälkeen.

Osakesäästöohjelmassa jokainen osallistuja saa yhtiöltä maksutta yhden lisäosakkeen (ennen veroja) kutakin kahta hankittua säästöosaketta kohden. Lisäosakkeet annetaan osallistujalle, jos hän omistaa säästökaudelta hankitut säästöosakkeet ja hänen työsuhteensa on voimassa kunkin omistusjakson päättymiseen asti. Kukin omistusjakso on kestoaltaan noin kolme vuotta kunkin säästöjakson alusta lukien. Lisäosakkeet maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan edusta osallistujalle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja.

Säästökaudelta 1.3.2019–29.2.2020 toimitusjohtajalle on ostettu säästöillä yhteensä 458 osaketta, jotka oikeuttavat 229 yhtiön antamaan lisäosakkeeseen 1.3.2022 alkaen. Säästökaudelta 1.3.2020–28.2.2021 toimitusjohtajalle on hankittu ensimmäisen puolivuositarkastuksen säästöjen perusteella 121 osaketta, jotka oikeuttavat 61 yhtiön antamaan lisäosakkeeseen 1.3.2023 alkaen. Säästökauden toisen puolivuositarkastuksen säästöillä hankitaan osakkeet maaliskuussa 2021, jonka määrän perusteella määräytyy myös toisen 1.3.2023 alkaen suoritettavan lisäosake-erän määrä.

Irtisanominen ja erokorvaus sekä eläke

Toimitusjohtaja on valittu tehtäväänsä toistaiseksi. Toimitusjohtajasopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta ja sopimuksessa on sovittu kuuden kuukauden rahapalkkaa vastaavasta erokorvauksesta.

Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy eläkelain mukaan. Toimitusjohtajan kanssa ei ole sovittu erityisistä lisäeläke-eduista.