



PUUILO

PUUILO OYJ

Palkitsemisraportti

1.2.2023–31.1.2024

I JOHDANTO

Puulo Oyj:n (jäljempänä ”Puulo” tai ”yhtiö”) hallinnointi- ja ohjausjärjestelmä noudattaa Suomen Osakeyhtiölakia ja Arvopaperimarkkinayhdistyksen antamaa Hallinnointikoodia 2020.

Puulon tilikauden 2023 palkitsemisraportti noudattaa 17.5.2022 julkistettua palkitsemispolitiikkaa. Palkitsemispolitiikka hyväksyttiin 17.5.2022 pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa ja se on saatavilla Puulon sijoittajasivuilla www.investors.puulo.fi.

Palkitsemispolitiikka esitetään osakkeenomistajille neljän vuoden välein ja aina, jos siihen on tarvetta tehdä olennaisia muutoksia. Hallituksen tarkastusvaliokunta tarkastelee palkitsemispolitiikkaa säännöllisesti, jotta se pysyy Puulon strategisten tavoitteiden ja pitkän aikavälin tavoitteiden mukaisena ennen sen seuraavaa käsittelyä yhtiökokouksessa vuonna 2026.

Tämä Palkitsemisraportti kattaa Puulon tilikauden 1.2.2023–31.1.2024 (”tilikausi 2023”). Puulon hallituksen tarkastusvaliokunta on käsitellyt ja hallitus on hyväksynyt tämän raportin. Yhtiön ulkopuolinen tilintarkastaja on tarkastanut, että raportti sisältää vaaditut tiedot ja että kuvaus on yhdenmukainen tilinpäätöstietojen kanssa. Palkitsemisraportti käsitellään varsinaisessa yhtiökokouksessa 2024. Palkitsemisraportti sisältää tiedot hallitukselle ja toimitusjohtajalle tilikauden aikana maksetuista palkkioista. Palkkiot ja muut taloudelliset etuudet on raportoitu maksuperusteisesti. Yhtiö julkaisee Palkitsemisraportin sijoittajasivuillaan.

Puulon palkitsemisen tavoitteena on edistää yhtiön kilpailukykyä ja tukea yhtiön strategian toteuttamista. Lisäksi palkitsemisen tavoitteena on sitouttaa avainhenkilöitä ja koko henkilöstöä yritykseen pitkällä aikavälillä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja arvon luomiseksi osakkeenomistajille. Yhtiön hallitukselle maksettavista palkkioista päättää varsinainen yhtiökokous. Yhtiön hallitus hyväksyy toimitusjohtajan toimitusuhteen ehdot kirjallisessa sopimuksessa. Hallitus hyväksyy myös pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät (suoriteperusteiset lisäosakejärjestelmät), joihin toimitusjohtajalla on mahdollisuus osallistua.

II PUULON TALOUDELLISEN TULOKSEN JA PALKITSEMISEN KEHITYS

Seuraavassa taulukossa esitetään hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen kehitys verrattuna Puulon keskimääräisen työntekijäin palkitsemisen kehitykseen sekä yhtiön taloudellinen kehitys viimeisen 5 tilikauden aikana.

Puulon liiketoiminta on kasvanut merkittävästi viimeisen viiden vuoden aikana. Ennen pörssilistautumista kesäkuussa 2021, ainoastaan hallituksen puheenjohtajalle maksettiin palkkio hallitustyöskentelystä, eikä hallituksessa ollut valiokuntia.

Palkitseminen (euroa)	1.2.2023-31.1.2024	1.2.2022-31.1.2023	1.2.2021-31.1.2022	1.2.2020-31.1.2021	1.2.2019-31.1.2020
Hallituksen puheenjohtaja	60 000	60 000	47 500	30 000	30 000
Muut hallituksen jäsenet (keskimäärin)	32 000	32 000	20 417	-	-
Toimitusjohtaja	182 940	182 940	171 000	137 280	126 280
Puulon keskimääräinen työntekijä*	37 158	34 562	32 754	32 082	32 073
Taloudellisen tuloksen kehitys (milj. euroa)					
Liikevaihto	338,4	296,4	270,1	238,7	170,5
Oikaistu EBITA	54,1	48,8	48,4	43,2	24,7
Oikaistu EBITA-%	16,0 %	16,5 %	17,9 %	18,1 %	14,5 %
Liikevoitto	52,8	47,0	44,5	41,5	22,9
Liikevoitto-%	15,6 %	15,9 %	16,5 %	17,4 %	13,5 %

Luvut ovat maksuperusteisia eivätkä sisällä sosiaali- ja eläkekuluja.

*) Puulo-konsernin henkilöstökulut jaettuna henkilöstön määrällä tilikauden päättyessä kokoaikaisiksi muutettuna

III HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN

Puulo Oyj:n 16.5.2023 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti hallituksen ehdotuksen mukaisesti, että hallituksen jäsenille maksetaan seuraavat vuosipalkkiot:

	euroa
Hallituksen puheenjohtaja	60 000
Muut hallituksen jäsenet	30 000

Hallituksen palkkiot maksetaan rahana. Hallituksen jäsenet eivät saa erillistä palkkiota hallituksen kokouksista. Hallituksen kokouksista aiheutuvat matkakulut korvataan yhtiön matkakulujen korvaussääntöjen mukaisesti. Yhtiön hallituksen palkkioihin ei sisälly eläkemaksuja. Hallituksen jäsenet eivät ole mukana Puuilon pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä.

Puulo Oyj:n 16.5.2023 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti hallituksen ehdotuksen mukaisesti, että tarkastusvaliokunnan jäsenille maksetaan seuraavat vuosipalkkiot:

	euroa
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	5 000
Muut tarkastusvaliokunnan jäsenet	2 500

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 1.2.2023–31.1.2024 (euroa)

Nimi	Asema	Hallituksen vuosipalkkio	Valiokunta-palkkio	Yhteensä
Lasse Aho	Hallituksen puheenjohtaja (16.5.2023 alkaen)	40 000		40 000
Timo Mänty	Hallituksen puheenjohtaja (16.5.2023 asti)	20 000		20 000
Tomas Franzén	Hallituksen jäsen (16.5.2023 asti)	10 000		10 000
Bent Holm	Hallituksen jäsen	30 000		30 000
Mammu Kaario	Hallituksen jäsen, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	30 000	5 000	35 000
Rasmus Molander	Hallituksen jäsen, tarkastusvaliokunnan jäsen	30 000	2 500	32 500
Tuomas Piirtola	Hallituksen jäsen (16.5.2023 alkaen)	20 000		20 000
Markku Tuomaala	Hallituksen jäsen, tarkastusvaliokunnan jäsen	30 000	2 500	32 500
Yhteensä		210 000	10 000	220 000

IV TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajan palkka muodostuu kiinteästä kuukausipalkasta ja tavanomaisista luontaiseduista. Yhtiön toimitusjohtajalla on mahdollisuus osallistua yhtiön pitkäaikaisiin kannustinjärjestelmiin, toimitusjohtajalla ei ole lyhytaikaista kannustinjärjestelmää. Yhtiön toimitusjohtaja on oikeutettu lakisääteiseen eläke-etuun. Yhtiöllä ei ole voimassa olevia lisäeläkkeitä tai vakuusjärjestelyjä. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti.

Toimitusjohtajalle on tilikaudella 1.2.2023–31.1.2024 maksettu kiinteää kuukausipalkkaa sisältäen luontoisedut yhteensä 182 940 euroa. Toimitusjohtajalle ei ole maksettu tulospalkkioita, lisäeläkkeitä tai muita palkkioita.

Kussakin suoriteperusteisissa lisäosakejärjestelmässä on yksi ansaintajakso, joka kattaa 3 tilikautta. Ansaintakriteereinä ovat Puuilon osakkeen kokonaistuotto (TSR) ja Puulo-konsernin oikaistu liikevoitto (EBITA). Osallistujalle maksettava osuus enimmäispalkkiosta määräytyy ansaintakriteereille asetettujen tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Järjestelmään osallistumisen ja palkkion saamisen edellytyksenä on, että osallistuja on hankkinut Puuilon osakkeita hallituksen ilmoittaman määrän. Lisäksi palkkion maksaminen perustuu osallistujan voimassa olevaan työ- tai toimitushteeseen palkkion maksuhetkellä.

Järjestelmän palkkiot maksetaan lähtökohtaisesti osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana kunkin järjestelmän ansaintakauden päättymisen jälkeen. Rahaosuudella katetaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Palkkiota ei pääsääntöisesti makseta, jos osallistujan työ- tai toimitusuhde päättyy ennen palkkionmaksua. Toimitusjohtajan on pidettävä palkkiona maksetut osakkeet omistuksessaan 12 kuukauden ajan palkkionmaksun jälkeen.

Tilikaudella 2023 voimassa olleet pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

	PSP 2022–2024	PSP 2023–2025
Ansaintajakso	Tilikaudet 2022–2024	Tilikaudet 2023–2025
Myöntämispäivä	3.6.2022	12.5.2023
Osakekurssi myöntämishetkellä, euroa	5,34	7,29
Ansaintakriteerit	Osakkeenomistajien kokonaistuotto (TSR) ja oikaistu EBITA	Osakkeenomistajien kokonaistuotto (TSR) ja oikaistu EBITA
Kriteerin tulos (maksimitasosta)	Vahvistetaan tilikauden 2024 päättymisen jälkeen	Vahvistetaan tilikauden 2025 päättymisen jälkeen
Myönnettävien osakepalkkioiden enimmäismäärä (kpl)*	15 474	7 605
Maksuna saatujen osakkeiden lkm	-	-
Maksu käteisenä (euroa)	-	-
Maksupäivä	Toukokuu 2025 loppuun mennessä	Toukokuu 2026 loppuun mennessä
Osakekurssi maksupäivänä	-	-
Sitouttamisjakso päättyy	Toukokuu 2025 loppuun mennessä	Toukokuu 2026 loppuun mennessä

* Osakkeiden bruttomäärä, josta vähennetään ennakonpidätys. Nettomäärä suoritetaan osakkeina.