

OVARO KIINTEISTÖSIJOITUS OYJ:N PALKITSEMISRAPORTTI 2022

1. Johdanto

1.1 Yleistä

Tämä on Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n 1.1.2020 voimaan tulleen uuden hallinnointikoodin ja voimassa olevan lainsäädännön mukainen toimielinten palkitsemisraportti, joka on annettu erillisenä raporttina ja joka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle 13.4.2023. Palkitsemisraportti kuvaa yhtiön hallituksen sekä toimitusjohtajan palkitsemisen toteutumista edellisen tilikauden aikana.

Ovaro Kiinteistösijoitus Oyj:n ("Ovaro" tai "yhtiö") toimielinten palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikkaan, jonka yhtiön hallitus esitti yhtiökokoukselle 13.4.2022. Palkitsemispolitiikasta ei vuonna 2022 ole poikettu eikä palkkiota ole peritty takaisin. Toimitusjohtajalla on kuitenkin ollut tavanomainen matkapuhelinetu ja hänelle on maksettu yhtiön käytännön mukainen lomarahaa.

1.2 Palkitsemisen yleiset periaatteet sekä taloudellisen tuloksen ja palkitsemisen kehitys

Yhtiön palkitsemispolitiikan mukaisesti palkitsemisen tulee varmistaa yhtiön ja sen osakkeenomistajien yhteisiä pitkän aikavälin etuja ja kannustaa sekä sitouttaa motivoituja ja osaavia toimielinten jäseniä toimimaan yhteisten tavoitteiden mukaisesti. Palkitsemispolitiikan keskeisenä periaatteena on pitkäaikaisen ja merkittävän osakkuuden rakentaminen ja yhtiön osakkeilla palkitseminen. Toimitusjohtajalla on muuttuva palkitsemisen osuus, joka liittyy yhtiön liiketoimintastrategiaan ja pitkäaikaiseen taloudelliseen menestykseen. Toimielinten palkitsemisen rakenteesta ja tasosta päätettäessä on otettu huomioon yhtiön työntekijöiden palkka- ja työsuhteiden ehdot, jotta palkitsemissuhde muodostuu oikeudenmukaiseksi ja kannustavaksi.

Seuraavassa on esitetty hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle maksettujen palkkioiden kehitys kahden edellisen tilikauden aikana verrattuna työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja yhtiön taloudelliseen kehitykseen saman ajanjakson aikana. Tiedot on esitetty hallinnointikoodin viiden (5) tilikauden jakson sijasta neljältä tilikaudelta johtuen siitä, että yhtiön hallintomalli muuttui rahastosta tavalliseksi kiinteistösijoitusyhtiöksi vuoden 2018 aikana, minkä vuoksi tiedot ennen tilikautta 2019 eivät ole vertailukelpoisia nykyiseen hallintomalliin nähden mm. sen vuoksi, että yhtiöllä ei ollut aiemmassa hallintomallissa omia työntekijöitä.

	2019 (euroa)	2020 (euroa)	2021 (euroa)	2022 (euroa)
Hallitukselle maksetut palkkiot	96 150	108 000	123 300	120 300
Muutos edellisvuodesta (%)		12,30 %	14,20 %	-2,43 %
Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot	140 240	143 498	176 576	157 316
Muutos edellisvuodesta (%)		2,30 %	23,10 %	-10,91 %
Työntekijöiden keskipalkka	86 231	90 353	76 044	97 984
Muutos edellisvuodesta		4,80 %	-15,80 %	28,85 %
Operatiivinen tulos (EPRA)	541 000	216 000	-807 000	422 000

2. Hallitustoiminnan palkitsemisen keskeiset periaatteet

Vuoden 2022 huhtikuun yhtiökokous vahvisti hallituksen ehdotuksen mukaisesti, että hallituksen jäsenille maksetaan yhtiökokouksen päättyessä alkavalta ja vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä päättyvältä toimikaudelta seuraavat palkkiot:

- hallituksen puheenjohtajan kuukausipalkkio 2.000 euroa,
- muiden hallitusten jäsenten kuukausipalkkio 1.200 euroa,
- hallituksen puheenjohtajan kokouskohtainen palkkio 600 euroa,
- muiden hallitusten jäsenten kokouskohtainen palkkio 300 euroa.

Yhtiöllä ei ole hallituksen jäsenille osakepohjaista palkitsemisjärjestelmää, eikä näille jaeta muita etuuksia tavoitteiden saavuttamisesta, tai mistään muustakaan toiminnasta. Hallituksen puheenjohtajan ja hallitusten jäsenten kausi päättyy varsinaisessa yhtiökokouksessa ilman erillistä irtisanomisaikaa, irtisanomisajan palkkaa tai muita irtisanomisen perusteella maksettavia korvauksia.

Tilikaudelta 2022 hallitusten puheenjohtajalle ja jäsenille maksettiin palkkiota yhteensä 120.300 euroa. Puheenjohtajan kokouskohtaisesta palkkiosta oli viimeisellä maksukaudella jäänyt puuttumaan 900 euroa, tämä oikaistaan 2023 vuoden alussa.

Hallitusten jäsenten palkat ja palkkiot tilikaudelta 2022 jakautuivat seuraavasti:

• Roininen Petri (pj)	30.300
• Ahvenjärvi Taina	18.000
• Ollikainen Pekka	13.500
• Pyysing Aki	18.000
• Rautiainen Tapani	18.000
• Repo Eljas	18.000
• Nieminen Jorma J.	4.500

3. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen keskeiset periaatteet

Ovaron hallitus päättää toimitusjohtajan ja muiden yhtiön johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta ja sen perusteista. Hallitus päättää myös mahdollisista ylimmän johdon ja avainhenkilöiden kannustinohjelmista, elleivät ne lain mukaan kuulu yhtiökokouksen päätettäväksi.

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä kuukausipalkasta sisältäen asunto- sekä puhelinedun sekä muuttuvasta osasta, jota toimitusjohtajan toimitusjohtajasopimuksen mukainen kannustinjärjestelmä edustaa. Vuonna 2022 toimitusjohtajan kiinteä kuukausipalkka oli 12.526,20 euroa kuukaudessa.

Lisäksi toimitusjohtaja on 30.12.2022 nostanut vuoden 2021 kannustinjärjestelmän mukaisen palkkion 2 500 osaketta. Yhtiö luovutti toimitusjohtajalle osakkeet yhtiölle hankituista omista osakkeista ja maksaa siitä aiheutuvat verot ja sivukulut.

Vuoden 2022 kannustinohjelman tekijät ja painotukset hyväksyttiin hallituksessa. Kannustimen painostus on sekä tuloksessa että uusien hankkeiden käynnistämisessä.

Ovaron hallitus päätti 27.1.2021 toimitusjohtajan osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä sekä pitkän aikavälin kannustin- ja sitouttamisjärjestelmästä.

Vuosittaisessa osakekannustimessa asetetaan 3-5 strategiasta johdettua tulostavoitetta, joiden saavuttamisesta palkitaan enintään 7.000 osakkeella vuodessa. Tämän lisäksi yhtiö maksaa osakkeiden luovuttamisesta aiheutuvat verot ja sivukulut. Kolmen vuoden jaksolla tulosten perusteella palkkiona luovutettavien osakkeiden maksimimäärä on 21.000 kpl eli 0,2 % yhtiön osakemäärästä. Tulostavoitteiden saavuttamisen kautta luovutetuissa osakkeissa on myyntikielto 1.1.2024 saakka.

Pitkän aikavälin kannustin- ja sitouttamisjärjestelmä muodostuu oikeudesta merkitä yhteensä 90.000 osaketta hintaan 5,00 €/osake. Osakkeiden merkinnät voivat tapahtua ajanjaksolla 1.1.2024 - 31.12.2024. Oikeus merkintöihin kertyy seuraavasti:

oikeus merkitä ensimmäiset 30.000 osakkeeseen syntyy 1.2.2021

oikeus merkitä toiset 30.000 osaketta syntyy 1.1.2022

oikeus merkitä kolmannet 30.000 osaketta syntyy 1.1.2023

Optio-oikeuksien mukaisin perustein ja hinnoin luovutettavat osakkeet muodostavat maksimissaan 0,9 % yhtiön osakekannasta. Merkintähinta on kiinteä 5,00 € / osake eivätkä siihen vaikuta mahdolliset osingot, omien osakkeiden ostaminen tai muu voitonjako. Merkintähinta on 11 % yli osakkeen päätöskurssin (4,51 €) 26.1.2021.

Ylimääräisen yhtiökokouksen 14.11.2019 myöntämän valtuutuksen puitteissa hallitus päätti 18.11.2019 luovuttaa 26 619 osaketta uudelle toimitusjohtajalle. Osakkeet luovutettiin uudelle toimitusjohtajalle 19.5.2020 3,757 euron yksikköhinnalla. Kauppahinta on laskettu 18.11.2019 edeltävän 10 päivän keskimurssiin Nasdaq Helsingissä miinus 10 Prosenttia. Osakkeiden kauppahinta maksetaan kokonaisuudessaan rahana.

Osakkeiden ostoa varten toimitusjohtaja Marko Huttuselle myönnettiin 70 tuhannen euron suuruinen laina, joka erääntyy maksettavaksi 15.5.2023. Lainan pääomalle maksetaan sopimusehtojen mukaisesti korkoa 6 kuukauden euribor plus 1 prosentti.

Toimitusjohtajalla on 31.12.2022 hallussaan 38 119 kappaletta yhtiön osakkeita.

Yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajan, tälle maksetaan 6 kk:n kuukausipalkkaa vastaava erokorvaus. Toimitusjohtajalle ei ole maksettu erokorvausta tilikaudella 2022, eikä tällaista korvausta ole myöskään erääntymässä maksettavaksi. Toimitusjohtajalle ei ole yksilöllistä eläkejärjestelyä.

Toimitusjohtajan tehtävää hoitavan Marko Huttusen palkan, palkkioiden, luontoisetujen ja muiden korvausten yhteisarvo tilikaudella 2022 oli 157.315,56 euroa.

Yhtiön johtoryhmän palkitseminen koostuu kiinteistä kuukausipalkoista.

Muiden yhtiön johtoryhmän jäsenten kuin toimitusjohtajan palkka ja muut edut tilikaudella 2022 olivat yhteensä 180 337,72 euroa.