

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2018

HALLITUKSEN JA VALIOKUNNAN JÄSENTEN PALKKIOT JA MUUT TALOUDELLISET ETUUDET

Periaatteet ja päätöksentekojärjestys

Aspo Oyj:n varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen ja tarkastusvaliokunnan jäsenten palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet vuosittain. Hallituksen jäsenten palkkiot maksetaan rahakorvauksina. Hallituksen jäsenillä ei ole osakesidonnaisia palkitsemisjärjestelmiä.

Varsinaisen yhtiökokouksen 2018 päättämät hallituksen ja tarkastusvaliokunnan kokouspalkkiot 2018

Hallituksen puheenjohtaja	5 400 euroa / kk
Hallituksen varapuheenjohtaja	4 050 euroa / kk
Hallituksen jäsenet	2 700 euroa / kk
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	1 050 euroa / kokous
Tarkastusvaliokunnan jäsenet	700 euroa / kokous

Mikäli tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja on kuitenkin myös hallituksen varapuheenjohtaja tai puheenjohtaja, palkkio on sama kuin valiokunnan jäsenellä. Hallituksen tai valiokunnan jäsenelle ei makseta palkkiota, mikäli hän on työ- tai toimituksessa Aspo-konserniin kuuluvaan yhtiöön.

HALLITUKSEN JÄSENILLE MAKSETUT PALKKIOT

Gustav Nyberg, hallituksen puheenjohtaja

Gustav Nyberg valittiin Aspo Oyj:n hallituksen puheenjohtajaksi 1.1.2009, mistä alkaen hän toimi hallituksen päätoimisena puheenjohtajana yhtiökokoukseen 5.4.2017 saakka. Yhtiökokouksesta 5.4.2017 alkaen hän on toiminut hallituksen puheenjohtajana. Hallituksen jäsen hän on ollut vuodesta 2008 lähtien.

HALLITUKSEN JÄSENILLE MAKSETUT PALKKIOT 2018, euroa

Nyberg Gustav, hallituksen puheenjohtaja	64 800
Kaario Mammu, hallituksen varapuheenjohtaja (4/2018 alkaen)	48 063
Laine Mikael	35 900
Lencioni Roberto, hallituksen varapuheenjohtaja (4/2018 saakka)	13 365
Pöyry Salla	35 900
Salo Risto	33 100
Vehmas Tatu	26 425
Yhteensä	257 553

TOIMITUSJOHTAJAN JA MUUN JOHDON PALKITSEMINEN

Periaatteet ja päätöksentekojärjestys

Aspo Oyj:n johdon palkitsemisjärjestelmä koostuu kiinteästä kuukausipalkasta, tehtävän tulosvaikutuksen perusteella määräytyvästä lyhyen aikavälin tulospalkkiosta sekä pitkän aikavälin palkitsemiseen kuuluvista johdon eläke-eduista ja osakepalkkiojärjestelmästä.

Aspo Oyj:n hallitus päättää konsernin toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten palkkauksen, muut taloudelliset etuudet sekä tulos- ja osakepalkkiojärjestelmien perusteet.

Toimitusjohtaja

Toimitusjohtajan palvelussuhteen ehdoista on sovittu kirjallisesti toimitusjohtajasopimuksessa. Aspon toimitusjohtajana on 1.1.2009 lähtien toiminut eMBA Aki Ojanen.

Toimitusjohtajan palvelussuhteessa noudatettava irtisanomisaika on 6 kuukautta. Yhtiön irtisanoessa palvelussuhteen irtisanomisaajan palkan lisäksi maksettava erokorvaus vastaa 18 kuukauden palkkaa.

Toimitusjohtajan eläkeikä on alin lakisääteinen eläkeikä vähennettynä kolmella vuodella ja toimitusjohtajalla on maksuperusteinen eläkevakuutus, jossa eläke määräytyy eläkkeen alkamishetken vakuutussäästöjen perusteella.

JOHDOLLE MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT 2018, euroa

		Maksimi
Konsernin toimitusjohtaja		
Palkka	381 289	
Tulospalkkio vuodelta 2017	150 879	234 091
Osakepalkkio	289 622	371 700
Tyel	89 819	
Lisäeläkevakuutus	102 835	
Yhteensä	1 014 444	

Konsernin johtoryhmä (pl. konsernin toimitusjohtaja)

Palkat	1 082 195	
Tulospalkkiot vuodelta 2017	254 952	336 305
Osakepalkkiot	637 859	774 375
Tyel	233 534	
Lisäeläkevakuutukset	90 533	
Yhteensä	2 299 073	

PALKITSEMIS- JA SITOUTTAMISJÄRJESTELMÄT

Tulospalkkiojärjestelmä (lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä)

Aspossa on käytössä johdon tulospalkkiojärjestelmä. Tulospalkkion enimmäismäärät voivat vaihdella enimmillään henkilön 3–8 kuukauden palkkaa vastaavaan määrään asti, konsernin toimitusjohtajalla tulospalkkion enimmäismäärä on 8 kuukauden palkkaa vastaava määrä. Tulospalkkiojärjestelmässä kriteereinä ovat vuosittain asetettavat vaatimukset ja oman vastualueen kehitysedellytykset. Tulospalkkiojärjestelmän kriteerien täyttymistä seurataan vuosittain. Aspo Oyj:n hallitus hyväksyy tulospalkkiojärjestelmän kriteerit ja niiden perusteella maksettavat maksut. Vuosittain määräytyvät tulospalkkiot maksetaan vuositilin päätöksen valmistumisen jälkeen.

Osakepalkkiojärjestelmä 2015-2017 (pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä)

Aspo Oyj:n hallitus päätti konsernin johdon osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä vuonna 2015. Järjestelmän tarkoituksena oli yhdistää omistajien ja järjestelmän piirissä olevien henkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi sekä sitouttaa henkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden pitkäaikaiseen omistukseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Osakepalkkiojärjestelmässä oli kolme ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2015, 2016 ja 2017. Järjestelmään osallistuminen ja palkkion saaminen ansaintajaksolta 2017 edellytti, että henkilö hankki yhtiön osakkeita tai omisti yhtiön osakkeita hallituksen ennalta päättämän määrän. Järjestelmän palkkio perustui Aspo-konsernin tunnuslukuun tulos/osake (EPS).

Sitouttamisjakso alkaa palkkion maksamisesta ja päättyy ansaintajaksolta 2015 ansaittujen netto-osakkeiden osalta 31.12.2017, ansaintajaksolta 2016 ansaittujen netto-osakkeiden osalta 31.12.2018 sekä ansaintajaksolta 2017 ansaittujen netto-osakkeiden osalta 31.12.2019.

Keväällä 2018 luovutettiin vuoden 2017 ansaintajakson perusteella järjestelmään kuuluneille henkilöille osakepalkkiona yhteensä 70 525 kappaletta yhtiön hallussa olevia osakkeita ja enintään osakkeiden arvoa vastaava määrä rahaa verojen kattamiseen. Vuonna 2018 kannustinjärjestelmän sääntöjen mukaisesti Aspolle palautui työsuhteen päättymisen perusteella vuosina 2016 ja 2017 osakepalkkiojärjestelmien perusteella luovutettuja omia osakkeita yhteensä 4 400 kappaletta.

Osakepalkintaohjelmat 2018–2020

Aspo Oyj:n hallitus on päättänyt huhtikuussa 2018 kolmesta uudesta konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä. Uusien järjestelmien tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyiset yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuvat palkkiojärjestelmät.

Osakepalkkiojärjestelmä 2018–2020

Osakepalkkiojärjestelmässä 2018–2020 on kolme ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2018, 2019 ja 2020. Yhtiön hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit ja kullekin kriteerille asetettavat tavoitteet kunkin ansaintajakson alussa. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2018 perustuu konsernin osakekohtaiseen tulokseen (EPS).

Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään ansaintajaksolla 2018 kuuluu noin 15 henkilöä mukaan lukien johtoryhmän jäsenet. Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2018 maksetaan vuonna 2019 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Osakepalkkiojärjestelmän 2018–2020 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 500 000 Aspo Oyj:n osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.

Johtoryhmän osakepalkkiojärjestelmä 2018–2020

Johtoryhmän osakepalkkiojärjestelmässä 2018–2020 on yksi ansaintajakso, kalenterivuodet 2018–2020. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2018–2020 perustuu konsernin liikevoittoon (EBIT) ja sen maksaminen edellyttää poikkeuksellista onnistumista.

Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2018–2020 maksetaan vuonna 2021 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Ansaintajakson 2018–2020 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 200 000 Aspo Oyj:n osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.

Sitouttava osakepalkkiojärjestelmä 2018

Sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän 2018 palkkio perustuu osallistujan voimassa olevaan työ- tai toimisuhteeseen ja työssäolon jatkumiseen sitouttamisjaksolla ja se maksetaan yhtiön osakkeina 12-36 kuukauden mittaisen sitouttamisjakson päättymisen jälkeen. Sitouttava osakepalkkiojärjestelmä on tarkoitettu vain yksittäisille avainhenkilöille hallituksen erityisellä päätöksellä. Järjestelmästä maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 100 000 Aspo Oyj:n osakkeen arvoa (sisältäen myös rahana maksettavan osuuden).

Aspolla ei ole erillistä optio-ohjelmaa.

Lisäeläkkeet

Aspo Oyj:n toimitusjohtajalla sekä kahdella konsernin johtoryhmään kuuluvalla johtajalla on maksuperusteinen ryhmäeläke-etu. Eläkeikä on alin lakisääteinen eläkeikä vähennettynä kolmella vuodella, jolloin vakuutusmaksujen maksaminen päättyy. Eläke päättyy henkilön täytettyä 75 vuotta. Eläke määräytyy eläkkeen alkamishetken vakuutussäästöjen perusteella. Eläkkeen alkamista voidaan lykätä korkeintaan siihen asti, kun henkilö täyttää 70 vuotta. Eläke määräytyy tällöin sijoituskohteiden arvonkehityksen mukaisesti tarkistetusta vakuutussäästöstä.

Jos henkilön työsuhde yhtiöön päättyy ennen sopimuksen mukaista eläkeikää, henkilöllä on oikeus työsuhteen päättymiseen mennessä kertyneeseen vakuutussäästöä vastaavaan maksuvapaaseen vakuutukseen eli vapaakirjaan. Henkilöllä on aina oikeus omia maksuosuuksia vastaavaan vapaakirjaan.

13.3.2019

Aspo Oyj