

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2019

HALLITUKSEN, TARKASTUS- JA PALKITSEMISVALIOKUNNAN JÄSENTEN PALKKIOT JA MUUT TALOUDELLISET ETUUDET

Periaatteet ja päätöksentekojärjestys

Aspo Oyj:n varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen, tarkastus- ja palkitsemisvaliokunnan jäsenten palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet vuosittain. Hallituksen jäsenten palkkiot maksetaan rahakorvauksina. Hallituksen jäsenillä ei ole osakesidonnaisia palkitsemisjärjestelmiä. Aspo Oyj:n yhtiökokouksen asettama osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelelee yhtiökokoukselle ehdotukset Aspo Oyj:n hallituksen ja sen valiokuntien palkkioista sekä muista taloudellisista etuuksista.

Varsinaisen yhtiökokouksen 2019 päättämät hallituksen, tarkastus- ja palkitsemisvaliokunnan kokouspalkkiot vuonna 2019

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

Mikäli tarkastus- tai palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja on myös hallituksen varapuheenjohtaja tai puheenjohtaja, palkkio on sama kuin valiokunnan jäsenellä. Hallituksen tai valiokunnan jäsenelle ei makseta palkkiota, mikäli hän on työ- tai toimisuhteessa 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 2019, euroa

Nyberg Gustav, hallituksen puheenjohtaja	66 900
Kaario Mammu, hallituksen varapuheenjohtaja	53 500
Laine Mikael	37 300
Pöyry Salla	37 300
Salo Risto	34 500
Vehmas Tatu	35 200
Yhteensä	264 700

TOIMITUSJOHTAJAN JA MUUN JOHDON PALKITSEMINEN

Periaatteet ja päätöksentekojärjestys

Aspo Oyj:n johdon palkitsemisjärjestelmä koostuu kiinteästä kuukausipalkasta luontoisetuineen, 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. Aspo Oyj:n palkitsemisvaliokunta valmistelee toimitusjohtajan palkitsemista koskevat asiat hallitukselle. Aspo Oyj:n palkitsemisvaliokunta osallistuu myös konsernin johtoryhmän palkitsemisen valmisteluun.

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 irtisanomisajan 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 2019, euroa

		Maksimi
Konsernin toimitusjohtaja		
Palkka	387 367	
Tulospalkkio vuodelta 2018	111 486	241 642
Osakepalkkio vuodelta 2018	33 480	343 552
Lisäeläkevakuutus	102 835	
Yhteensä	635 168	
 Konsernin johtoryhmä (pl. konsernin toimitusjohtaja)		
Palkat	1 184 133	
Tulospalkkiot vuodelta 2018	184 224	530 245
Osakepalkkiot vuodelta 2018	73 237	751 520
Lisäeläkevakuutukset	90 533	
	1 532 127	

Lisäksi johtoryhmän jäsenelle maksettiin erokorvauksena 137 558 euroa.

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 vuositilinpäätöksen valmistumisen jälkeen.

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 2019 perustuu konsernin osakekohtaiseen tulokseen (EPS).

Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään ansaintajaksolla 2019 kuului noin 15 henkilöä mukaan lukien johtoryhmän jäsenet. Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2019 maksetaan vuonna 2020 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). Järjestelmän piirissä ei ole ollut osallistujia vuosina 2018-2019.

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 aina 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 itse maksamiaan maksuosuuksia vastaavaan vapaakirjaan.

9.3.2020

Aspo Oyj