

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2012

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 2012 päättämät hallituksen ja tarkastusvaliokunnan kokouspalkkiot

Hallituksen puheenjohtaja	15 500 euroa / kk
Hallituksen varapuheenjohtaja	3 600 euroa / kk
Hallituksen jäsenet	2 400 euroa / kk
Tarkastusvaliokunnan jäsenet	700 euroa / kokous

Hallituksen jäsenelle ei makseta palkkiota, mikäli hän on työ- tai toimisuhteessa Aspokonserniin kuuluvaan yhtiöön.

HALLITUKSEN JÄSENILLE MAKSETUT PALKKIOT

Gustav Nyberg, hallituksen päätoiminen puheenjohtaja

Gustav Nyberg valittiin Aspo Oyj:n hallituksen puheenjohtajaksi 1.1.2009 alkaen ja hän on ollut hallituksen jäsen vuodesta 2008.

Aspo Oyj on solminut Gustav Nybergin kanssa 1.1.2011 voimaan tulleen johtajasopimuksen, joka määrittelee hänen tehtävikseen mm. vastata strategiaprosessin etenemisestä yrityksessä ja osallistumisen sijoittajasuhdetoimintaan. Hallituksen puheenjohtajuuden ja johtajasopimuksen perusteella Gustav Nybergin asemaa yhtiössä kutsutaan päätoimiseksi puheenjohtajuudeksi.

Johtajasopimuksen mukainen irtisanomisaika on yhtiön puolelta 6 kuukautta ja Gustav Nybergin puolelta 3 kuukautta. Yhtiön irtisanoessa palvelussuhteen irtisanomisajan palkan lisäksi maksettava erokorvaus vastaa 4 kuukauden palkkaa.

Gustav Nybergille johtajasopimuksen perusteella maksettava palkkio ei ylitä yhtiökokouksen päättämää hallituksen puheenjohtajalle maksettavaa kokonaispalkkiota.

Gustav Nyberg kuuluu Aspo Oyj:n maksuperusteiseen lisäeläkejärjestelyyn. Eläkeikä on lisäeläkevakuutuksen mukaan 60 vuotta ja eläke määräytyy eläkkeen alkamishetken vakuutussäästöjen perusteella.

Hallituksen jäsenille v. 2012 maksetut palkkiot, euroa

Nyberg Gustav, hallituksen puheenjohtaja	183 202 *
Arteva Matti, hallituksen varapuheenjohtaja	43 200
Kaario Mammu	24 400
Karppinen Esa	28 800
Lencioni Roberto	32 300
Pentti-von Walzel Kristina	32 300
Salo Risto	29 500
Yhteensä	373 702

* sisältäen eläkevakuutuksen 76 899 euroa

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 toimitusjohtaja-sopimuksessa. 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 60 vuotta ja toimitusjohtajalla on maksuperusteinen eläkevakuutus, jossa eläke määräytyy eläkkeen alkamishetken vakuutussäästöjen perusteella.

Johdolle v. 2012 maksetut palkkiot:**Konsernin toimitusjohtaja**

Palkka	301 300
Osakepalkkio v. 2009-2011 järjestelmän perusteella	338 646
Tulospalkkio vuodelta 2011	147 432
Eläkevakuutus	63 461
Luontoisetu	18 900
Yhteensä	869 739

Konsernin johtoryhmä (pl. toimitusjohtaja)

Palkat	877 113
Osakepalkkiot v. 2009-2011 järjestelmän perusteella	846 615
Tulospalkkiot vuodelta 2011	200 834
Luontoisedut	112 100
Yhteensä	2 036 663

PALKITSEMIS- JA SITOUTTAMISJÄRJESTELMÄT**Tulospalkkiojärjestelmä (lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä)**

Aspossa on käytössä johdon tulospalkkiojärjestelmä, jonka piirissä on konsernin johtoryhmän lisäksi noin 30 henkilöä. 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 (pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä)

Aspon hallitus päätti vuonna 2009 noin 30 henkilölle suunnatusta osakesidonnaisesta kannustinjärjestelmästä, jossa mahdollinen palkkio perustui Aspo-konsernin kumulatiiviseen tulos/osake-tunnuslukuun (EPS) vuosina 2009-2011. Maaliskuussa 2012 ohjelman perusteella luovutettiin 150 638 kpl yhtiön hallussa olevia omia osakkeita osakeomistusohjelman piiriin kuuluville henkilöille.

Aspon hallitus päätti vuonna 2012 noin 30 henkilölle suunnatusta osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja siihen kuuluvien henkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden pitkäjänteiseen omistukseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Järjestelmässä on kolme ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2012, 2013 ja 2014. Yhtiön hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit ja niille asetettavat tavoitteet kunkin ansaintajakson alussa. Järjestelmään osallistuminen ja palkkion saaminen ansaintajaksolta 2012 edellytti, että henkilö hankki yhtiön osakkeita tai omisti yhtiön tai Aspo Management Oy:n osakkeita hallituksen ennalta päättämän määrän. Järjestelmän palkkio ansaintajaksolla 2012 perustui Aspo-konsernin tunnuslukuun tulos/osake (EPS). Konserni ei saavuttanut palkkion maksamiselle määrättyä alarajaa, joten vuoden 2012 ansaintajaksolta palkkiota ei makseta.

Ansaintajaksoilta maksettuja osakkeita ei saa luovuttaa sitouttamisjakson aikana, joka päättyy kahden vuoden kuluttua ansaintajakson päättymisestä. Mikäli henkilön työ- tai toimisuhte päättyy sitouttamisjakson aikana, hänen on palautettava palkkiona annetut osakkeet yhtiölle vastikkeetta. Järjestelmän perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 936 000 Aspo Oyj:n osakkeen arvoa (sisältäen myös rahana maksettavan osuuden), josta vuoden 2012 osuus eli noin kolmasosa ei toteutunut.

Osakeomistusjärjestelmä (pitkän aikavälin sitouttamisjärjestelmä)

Aspossa on lisäksi konsernin johtoon kuuluvien henkilöiden osakeomistusjärjestelmä. Järjestelmän tarkoituksena on mahdollistaa osallistujien merkittävä pitkäaikainen omistus Aspossa. Järjestelmään osallistuvien henkilöiden omistama yhtiö Aspo Management Oy hankki 114 523 kappaletta Aspon osakkeita osallistujilta markkinahintaan ja lisäksi Aspo luovutti yhtiölle suunnatussa osakeannissa omia osakkeitaan yhteensä 322 637 kappaletta markkinahintaan. Aspo Management Oy merkitsi lisäksi osakkeita Aspon osakeannissa 62 452 kappaletta ja sen rahoittamiseksi nosti Aspolta lisälainaa 324 750,40 euroa. Vuoden 2012 lopussa lainaa oli jäljellä yhteensä 2 934 750,40 euroa. Järjestelmä on voimassa kevääseen 2014, jolloin se on tarkoitus purkaa myöhemmin päätettävällä tavalla. Järjestelmää jatketaan vuosi kerrallaan mikäli Aspon osakkeen pörssikurssi vuoden 2014, 2015 tai 2016 alussa on alle sen keskihinnan, jolla Aspo Management Oy hankki omistamansa Aspon osakkeet. Osakkeiden luovuttamista on rajoitettu järjestelmän voimassaoloaikana.

Aspolla ei ole erillistä optio-ohjelmaa.

Lisäeläkkeet

Aspo Oyj:n hallituksen päätoimisella puheenjohtajalla ja toimitusjohtajalla sekä kahdella konsernin johtoryhmään kuuluvalla johtajalla on maksuperusteinen ryhmäeläke-etu.

Eläkeikä on 60 vuotta, jolloin vakuutusmaksujen maksaminen päättyy. Eläke päättyy henkilön täytettyä 70 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 vakuutussäästöistä.

Jos henkilön työsuhde päättyy ennen sopimuksen mukaista eläkeikää työnantajan taholta tapahtuvaan irtisanomiseen tuotannollisista tai taloudellisista syistä, henkilöllä on oikeus työsuhteen päättymiseen mennessä kertyneeseen vakuutussäästöä vastaavaan maksuvapaaseen vakuutukseen eli vapaakirjaan. Henkilöllä on aina oikeus omia maksuosuuksia vastaavaan vapaakirjaan.