

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2015

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 2015 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 Aspo-konserniin 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 MAKSETUT PALKKIOT 2015, euroa

Nyberg Gustav, hallituksen puheenjohtaja	93 089
Lisäeläkevakuutus	92 890
Hallituksen puheenjohtaja yhteensä	185 980
Arteva Matti	33 600
Kaario Mammu	31 600
Lencioni Roberto, hallituksen varapuheenjohtaja	42 400
Pentti-von Walzel Kristina	30 900
Salo Risto	28 800
Yhteensä	353 280

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 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 MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT 2015, euroa**Konsernin toimitusjohtaja**

Palkka	370 855
Tulospalkkio	217 650
Osakepalkkio	279 322
Tyel	106 785
Lisäeläkevakuutus	76 658
Yhteensä	1 051 269

Konsernin johtoryhmä (pl. konsernin toimitusjohtaja)

Palkat	992 802
Tulospalkkiot	177 701
Osakepalkkiot	581 920
Tyel	210 671
Lisäeläkevakuutukset	62 068
Yhteensä	2 025 162

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 vastuualueen 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.

Osakepalkkiojärjestelmä 2012-2014 (pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä)

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 oli 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 2014 edellytti, että henkilö hankki Aspoo Oy:n osakkeita tai omisti Aspoo Oy:n tai Aspoo Management Oy:n osakkeita hallituksen ennalta päättämän määrän. Järjestelmän palkkio ansaintajaksolla 2014 perustui Aspoo-konsernin tunnuslukuun tulos/osake (EPS).

Vuoden 2014 ansaintajakson perusteella osakepalkkiona luovutettiin järjestelmään kuuluneille henkilöille yhteensä 94.786 kappaletta yhtiön hallussa olevia osakkeita ja enintään osakkeiden arvoa vastaava määrä rahaa verojen kattamiseen.

Osakepalkkiojärjestelmä 2015-2017 (pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä)

Aspoo Oy:n hallitus on 11.2.2015 päättänyt konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Osakepalkkiojärjestelmässä on kolme ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2015, 2016 ja 2017. Järjestelmään osallistuminen ja palkkion saaminen ansaintajaksolta 2015 edellytti, että avainhenkilö hankkii yhtiön osakkeita tai omistaa yhtiön osakkeita hallituksen ennalta päättämän määrän. Yhtiön hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit ja kullekin kriteerille asetettavat tavoitteet kunkin ansaintajakson alussa.

Aspolla ei ole erillistä optio-ohjelmaa.

Lisäeläkkeet

Aspoo Oy: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 vakuutussäästöstä.

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.

Aspoo Oy 11.2.2016