

Palkka- ja palkkioselvitys 2020

Ahlstrom-Munksjöllä ("Yhtiö") on yli 8 000 työntekijää 45:ssä tuotanto- ja konvertointiyksikössä sekä toimistoissa 24:ssä eri maassa. Tässä selvityksessä kuvataan toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitseminen ja etuudet. Toimitusjohtajan, toimitusjohtajan varamiehen sekä hallituksen palkitseminen on kuvattu Yhtiön 2020 palkitsemisraportissa.

Palkitsemisen periaatteet

Yhtiön johdon palkitsemisella on tarkoitus varmistaa, että yhtiöllä on käytettävissään soveltuvat henkilöt ja tarvittava osaaminen sen taloudellisten- ja strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Yhtiön tavoitteena on kannattava kasvu valikoiduilla markkinoilla, joiden kasvunäkymät ovat positiiviset ja joita tukevat kestävät markkinatekijät. Strategiaansa noudattamalla yhtiö pyrkii toteuttamaan visiotaan maailmanlaajuisesta johtajuudesta valituissa segmenteissä sekä saavuttamaan taloudelliset tavoitteensa.

Yhtiössä palkitsemisesta päättävät elimet tarkastelevat säännöllisesti kokonaispalkitsemisen rakennetta varmistaakseen, että se on linjassa yhtiön pitkän aikavälin arvonkehityksen, liiketoimintastrategian, taloudellisten tulosten sekä työntekijöiden työpanoksen kanssa. Palkkiot perustuvat ennalta määritettyihin ja mitattavissa oleviin suoritus- ja tuloskriteereihin.

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Yhtiön hallituksen jäsenten, hallituksen valiokuntien ja osakkeenomistajien nimitystoimikunnan palkkioista päättää yhtiön varsinainen yhtiökokous osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esityksen perusteella. Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkkioista henkilöstövaliokunnan esityksen perusteella. Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän jäsenten palkkiot voivat koostua kiinteästä palkasta, lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioista, eläkkeistä sekä muista työsuhde-eduista.

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän kiinteä palkitseminen

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän kiinteä palkitseminen koostuu peruspalkasta ja henkilöstöeduista. Toimitusjohtajalle tai muille johtoryhmän jäsenille ei makseta erillistä korvausta yhtiön johtoryhmässä tai yhtiön muissa päätöksentekolimissä työskentelemisestä.

Peruspalkka

Peruspalkka on toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän kiinteän palkitsemisen keskeisin osa. Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän jäsenten peruspalkat maksetaan samassa aikataulussa muun henkilöstön kanssa.



Luontaisedut

Toimitusjohtaja ja muut johtoryhmän jäsenet ovat oikeutettuja yhtiön koko henkilöstölleen tarjoamiin luontaiseluihin.

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän jäsenten eläkkeet

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän jäsenten eläkeikä ja eläkkeen määräytyminen perustuvat kussakin maassa voimassa olevaan lainsäädäntöön ja velvoitteisiin. Toimitusjohtajalla ja muilla johtoryhmän jäsenillä voi olla lakisääteisten eläkkeiden lisäksi muita lisäeläkejärjestelyitä. Toimitusjohtajan ja Suomessa työskentelevien johtoryhmän jäsenten eläkemaksut perustuvat Työeläkelakiin (TyEL). Lakisääteisen eläkemaksun lisäksi toimitusjohtaja ja johtoryhmän suomessa työskentelevät jäsenet kuuluvat vapaaehtoiseen ryhmäeläkevakuutukseen. Yhtiö maksaa eläkemaksua vuosittain 20% kunkin ryhmäeläkkeeseen kuuluvan kiinteästä vuosipalkasta. Ryhmäeläkkeeseen kuuluvien eläkeikä on 63 vuotta.

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän muuttuva palkitseminen

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän muuttuva palkitseminen koostuu pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinohjelmista. Yhtiön hallitus päättää ohjelmien ehdoista, ansaintakriteereistä sekä ohjelmista mahdollisesti maksettavista palkkioista.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelmat (STI)

Lyhyen aikavälin kannustinohjelman maksimipalkkio toimitusjohtajalle ja muulle johtoryhmälle on 80% vuosittaisesta kiinteästä peruspalkasta. Yhtiön hallitus päättää vuosittaisista tulostavoitteista, niiden painotuksesta sekä niiden minimi-, tavoite- ja maksimitasoista.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelman tavoitteet koostuvat yhtiön taloudellisista ja operatiivisista mittareista.

Pitkän aikavälin kannustinohjelmat (LTI)

Yhtiöllä on käytössään avainhenkilöilleen osakepohjaisia kannustinohjelmia. Ohjelmien osallistujat voivat ansaita yhtiön osakkeita perustuen hallituksen asettamien tavoitteiden saavuttamiseen.

Yhtiön hallitus päätti 24. lokakuuta 2017 perustaa rullaavan pitkän aikavälin kannustinohjelman, jonka tavoitteena on yhdenmukaistaa omistajien ja yhtiön avainhenkilöstön tavoitteita yhtiön arvon kasvattamiseksi ja avainhenkilöiden sitouttamiseksi yhtiöön.

Järjestely koostuu yksittäisistä vuosittain alkavista suoritusperusteisista osakepalkkio-ohjelmista, joihin kuhunkin liittyy kolmen vuoden ansaintajakso. Kunkin ansaintajakson alkaminen edellyttää hallituksen erillistä päätöstä. Maksettavien palkkioiden bruttoarvo asettuu etukäteen määritettyjen vähimmäis- ja enimmäistasojen välille riippuen tulokseen ja työsuhteen voimassaoloon perustuvien ehtojen täyttymisestä. Palkkioina annettavien osakkeiden lopullinen kappalemäärä määräytyy perustuen Ahlstrom-Munksjön osakkeen hintaan suoritusjakson päättyessä.



Tulosperusteiset ehdot

Kullekin ansaintajaksolle asetettujen tulosperusteisten ehtojen vähimmäistason on täytyttävä, jotta ohjelmasta maksetaan palkkioita.

Työ- tai palvelusuhteeseen liittyvät ehdot

Suoritusperusteisten ehtojen täyttymisen lisäksi osallistujan työ- tai palvelusuhteen yhtiöön on oltava voimassa palkkioiden maksuhetkellä.

Osakeomistukseen liittyvä suositus

Toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten edellytetään kerrytettävän, sekä sen saavuttamisen jälkeen ylläpitävän, yhtiössä osakeomistusta, joka vastaa arvoltaan henkilön bruttomääräistä vuosittaista peruspalkkaa. Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän jäsenten edellytetään käyttävän vähintään 50% pitkän aikavälin kannustinohjelmista saamistaan nettopalkkioista osakeomistuksensa kerryttämiseen kunnes yllä mainittu osakeomistustaso on saavutettu.

Ahlstrom-Munksjön koko osakekannasta tehdyn julkisen ostotarjouksen takia yhtiön hallitus päätti luopua osakeomistusta koskevasta suosituksesta.

Pitkän aikavälin suoritusperusteinen osakepalkkio-ohjelma, ansaintakausi 2017 – 2019

Yhtiö tiedotti 24. lokakuuta 2017 hallituksen päätöksestä perustaa uusi pitkän aikavälin kannustinohjelma ja sen ensimmäinen ansaintakausi vuosille 2017 – 2019. Ohjelmasta mahdollisesti maksettava palkkio suoritetaan yhtiön osakkeina vuonna 2020, edellyttäen että vaadittavat tulokseen ja työ- tai palvelussuhteen voimassaoloon liittyvät ehdot täyttyvät.

Suoritusjaksoon sovellettava suorituskriteeri oli yhtiön osakkeen absoluuttinen kokonaistuoton kehitys (TSR). Palkkion maksamisen ehtona oli lisäksi että hallituksen asettaman käyttökatteen (EBITDA) vähimmäismäärä saavutetaan.

Ansaintakaudelle 2017 – 2019 asetetun suorituskriteerin minimitasoa ei saavutettu, eikä ohjelmaan perustuen maksettu palkkioita.

Pitkän aikavälin suoritusperusteinen osakepalkkio-ohjelma, ansaintakausi 2018 – 2020

Yhtiö tiedotti 12. helmikuuta 2018 hallituksen päätöksestä perustaa pitkän aikavälin kannustinohjelmaan uusi ansaintakausi vuosille 2018 – 2020. Ohjelmasta mahdollisesti maksettava palkkio suoritetaan yhtiön osakkeina vuonna 2021, edellyttäen että vaadittavat tulokseen ja työ- tai palvelussuhteen voimassaoloon liittyvät ehdot täyttyvät.

Suoritusjaksoon sovellettava suorituskriteeri on yhtiön osakkeen absoluuttinen kokonaistuoton kehitys (TSR). Palkkion maksamisen ehtona on lisäksi että hallituksen asettaman käyttökatteen (EBITDA) vähimmäismäärä saavutetaan.



Pitkän aikavälin suoritusperusteinen osakepalkkio-ohjelma, ansaintakausi 2019 – 2021

Yhtiö tiedotti 28. maaliskuuta 2019 hallituksen päätöksestä perustaa pitkän aikavälin kannustinohjelmaan uusi ansaintakausi vuosille 2019 – 2021. Ohjelmasta mahdollisesti maksettava palkkio suoritetaan yhtiön osakkeina vuonna 2022, edellyttäen että vaadittavat tulokseen ja työ- tai palvelussuhteen voimassaoloon liittyvät ehdot täyttyvät.

Suoritusjaksoon sovellettava suorituskriteeri on yhtiön osakkeen absoluuttinen kokonaistuoton kehitys (TSR). Palkkion maksamisen ehtona on lisäksi että hallituksen asettaman käyttökatteen (EBITDA) vähimmäismäärä saavutetaan.

Pitkän aikavälin suoritusperusteinen osakepalkkio-ohjelma, ansaintakausi 2020 – 2022

Yhtiö tiedotti 13. helmikuuta 2020 hallituksen päätöksestä perustaa pitkän aikavälin kannustinohjelmaan uusi ansaintajakso vuosille 2020 – 2022. Ohjelmasta mahdollisesti maksettava palkkio suoritetaan yhtiön osakkeina vuonna 2023, edellyttäen että vaadittavat tulokseen ja työ- tai palvelussuhteen voimassaoloon liittyvät ehdot täyttyvät.

Ansaintajaksoon sovellettavat suorituskriteerit ovat yhtiön osakkeen absoluuttinen kokonaistuoton kehitys (TSR) huomioiden osakkeen hintakehityksen ja ansaintajakson aikana maksetut osingot sekä osakekohtainen tulos (EPS).

Kiinteämääräinen osakeohjelma, ansaintakausi 2019 – 2021

Yhtiö tiedotti 28. maaliskuuta 2019 julkaistulla tiedotteella hallituksen päätöksestä kiinteämääräisen osakeohjelman perustamisesta. Ohjelmaan osallistuminen edellyttää henkilön omaa sijoitusta Ahlstrom-Munksjön osakkeisiin.

Kiinteämääräisessä osakeohjelmassa osallistuja saa maksutta yhden uuden osakkeen kutakin sijoittamaansa osaketta kohti noin kolmen vuoden pituisen rajoitusjakson jälkeen vuonna 2022 edellyttäen, että osallistuja edelleen omistaa sijoittamansa osakkeet ja että hänen työsuhteensa Ahlstrom-Munksjössä edelleen jatkuu.

Kiinteämääräinen osakeohjelma, ansaintakausi 2020 – 2022

Yhtiö tiedotti 13. helmikuuta 2020 julkaistulla tiedotteella hallituksen päätöksestä että kiinteämääräinen lisäosakeohjelma perustuu vuodesta 2020 alkaen rullaavaan rakenteeseen, jonka ensimmäinen jakso käsittää vuodet 2020-2022. Ohjelmaan osallistuminen edellyttää henkilön omaa sijoitusta Ahlstrom-Munksjön osakkeisiin.

Kiinteämääräisen osakeohjelman osallistuja saa maksutta yhden uuden osakkeen kutakin kahta sijoittamaansa osaketta kohti noin kolmen vuoden pituisen rajoitusjakson jälkeen vuonna 2023 edellyttäen, että osallistuja edelleen omistaa sijoittamansa osakkeet ja että hänen työsuhteensa Ahlstrom-Munksjössä edelleen jatkuu.



Toimitusjohtajalle ja muulle johtoryhmälle maksetut palkat ja palkkiot 2020

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkat ja palkkiot 2019 (EUR 1000)	Peruspalkka	Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot ja bonukset	Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot	Luontoisedut	Eläkkeet	Yhteensä
Toimitusjohtaja - Hans Sohlström	599,4	223,3	0,0	0,3	124,1	947
Muu johtoryhmä	2 328,4	857,9	0,0	29,3	341,6	3 557
Yhteensä	2 928	1 081	0	30	466	4 504