

Palkka- ja palkkioselvitys 2019

Ahlstrom-Munksjöllä ("Yhtiö") on yli 8 000 työntekijää 45:ssä tuotanto- ja konvertointiyksikössä sekä konttoreissa 24:ssä eri maassa. Seuraavassa osiossa kuvataan toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän sekä yhtiön hallituksen palkitseminen ja etuudet.

Palkitsemisen periaatteet

Yhtiön johdon palkitsemisen 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 kestävätkä markkinatekijät. Strategiaansa noudattamalla yhtiö pyrkii toteuttamaan visionsa 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 Ahlstrom-Munksjön 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 irtisanomisehto

Yhtiö voi päättää toimitusjohtajan palvelusopimuksen kahdentoista (12) kuukauden irtisanomisajalla, ja toimitusjohtaja voi irtisanoutua kuuden (6) kuukauden irtisanomisajalla. Mikäli yhtiö irtisanoo sopimuksen muun syyn kuin toimitusjohtajan olennaisen sopimusrikkomuksen johdosta, toimitusjohtajalle maksetaan irtisanomisajan palkan lisäksi irtisanomishetkeä edeltävän kuuden kuukauden peruspalkkaa vastaava erokorvaus.



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 päätöksentekokelemissä 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 luontaisetuihin.

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 kuuluu 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 päätöstä. Maksettavien palkkioiden bruttoarvo asetuu etukäteen määritettyjen vähimmäis- ja enimmäistasojen välille riippuen siitä, millä tasolla tulokseen ja työsuhteen voimassaoloon perustuvat ehdot täyttyvät. Palkkioina annettavien osakkeiden lopullinen lukumäärä määräytyy sen mukaan, mikä on Ahlstrom-Munksjön osakkeen hinta 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 kerryttävän, 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.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma, 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. Yhtiön toimitusjohtaja oli osallistujana ohjelman ansaintakaudella 2017 – 2019.

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 ohjelmasta makseta palkkioita.



Pitkän aikavälin kannustinohjelma, 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. Yhtiön toimitusjohtaja osallistuu ohjelman ansaintakauteen 2018 – 2020.

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

Pitkän aikavälin kannustinohjelma, 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. Yhtiön toimitusjohtaja osallistuu ohjelman ansaintakauteen 2019 – 2021.

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

Kiinteämääräinen osakeohjelma

Yhtiö tiedotti 28. maaliskuuta julkaistulla tiedotteella hallituksen päätöksestä kiinteämääräisen osakeohjelman perustamisesta. Ohjelmaan osallistuminen edellyttää henkilön omaa sijoitusta Ahlstrom-Munksjön osakkeisiin. Lisäosakeohjelmassa 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. Yhtiön toimitusjohtaja on mukana kiinteämääräisessä osakeohjelmassa.

Toimitusjohtajalle ja muulle johtoryhmälle maksetut palkat ja palkkiot 2019

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	642,8	102,6	0,0	0,3	124,1	869,8
Muu johtoryhmä	2 285,7	673,7	0,0	71,7	265,0	3 296,1
Yhteensä	2 928,5	776,3	0,0	72,0	389,1	4 165,9



Hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkitseminen

Yhtiökokous päätti osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti, että hallituksen, hallituksen valiokuntien ja nimitystoimikunnan jäsenten vuosipalkkiot ovat seuraavat (sulkeissa vuoden 2018 tieto):

- Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio on 130 000 euroa (100 000 euroa),
- varapuheenjohtajan 90 000 euroa (80 000 euroa) ja
- muiden jäsenten 65 000 euroa (60 000 euroa).

- Tarkastus- ja vastuullisuusvaliokunnan puheenjohtajan vuosipalkkio on 15 000 euroa (12 000) ja muiden jäsenten 7 500 euroa (6 000 euroa).
- Henkilöstövaliokunnan puheenjohtajan vuosipalkkio on 10 000 euroa (8 000 euroa) ja muiden jäsenten 5 000 euroa (4 000 euroa).

- Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan puheenjohtajan vuosipalkkio on 8 000 euroa (8 000 euroa) ja muiden jäsenten 4 000 euroa (4 000 euroa).

Matkakustannukset ehdotetaan korvattavan yhtiön matkustussäännön mukaan. Kukin hallituksen jäsen on oikeutettu pidättäytymään palkkiosta.

Hallitukselle ja hallituksen valiokuntien jäsenille maksetut palkat ja palkkiot 2019

Nykyisen hallituksen ja hallituksen valiokuntien jäsenten palkat ja palkkiot 2019 (EUR1000)		2019	2018
Peter Seligson	Hallituksen puheenjohtaja	127	102
Elisabet Salander Björklund	Hallituksen varapuheenjohtaja	102	92
Alexander Ehnrooth		75	72
Jaakko Eskola		53	-
Johannes Gullichsen		69	64
Lasse Heinonen		69	17
Hannele Jakosuo-Jansson		73	68
Harri-Pekka Kaukonen		71	66
Valerie A. Mars		-	-
Kari Kauniskangas	Nimitysvaliokunnan jäsen	4	-
Mikael Lilius	Nimitysvaliokunnan jäsen	4	5
Mikko Mursula	Nimitysvaliokunnan jäsen	4	4
Edeltävän hallituksen ja hallituksen valiokuntien jäsenten palkat ja palkkiot 2019 (EUR1000)		2019	2018
Pernilla Walfridsson		17	66