

Palkka- ja palkkioselvitys

Altia Oyj ("Altia") on Suomen valtion kokonaan omistama yhtiö. Altia noudattaa valtion omistajapolitiikkaa koskevan valtioneuvoston periaatepäätöksen 13.5.2016 edellyttämällä tavalla Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia 2015, tietyin poikkeuksin. Tämä palkka- ja palkkioselvitys annetaan hallinnointikoodin edellyttämä tavalla. Altia noudattaa palkitsemisessa valtioneuvoston periaatepäätökseen 13.5.2016 sisältyvää talouspoliittisen ministerivaliokunnan kannanottoa valtio-omisteisten yhtiöiden johdon palkitsemista.

A. Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Hallituksen jäsenet

Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen toimikaudeksi hallituksen ja hallituksen valiokuntien jäsenten palkkioista. Yhtiöllä ei ole hallituksen nimitysvaliokuntaa tai osakkeenomistajien nimitystoimikuntaa. Hallituksen puheenjohtaja valmistelee hallituksen jäsenten palkitsemista koskevaa päätöksentekoa yhdessä yhtiön osakkeenomistajan kanssa.

Toimitusjohtaja ja muu johto

Altian hallitus päättää vuosittain Altia-konsernin palkitsemisen periaatteet, tulospalkkioperusteet ja -tavoitteet sekä enimmäismäärät. Hallitus myös arvioi vuosittain toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten suoritukset sekä päättää toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan esityksestä johtoryhmän jäsenten kokonaispalkitsemisesta henkilöstövaliokunnan suositukset huomioiden.

Henkilöstövaliokunta avustaa hallitusta käsittelemällä ja valmistelemalla johdon palkitsemiseen liittyviä asioita ja tekemällä näitä koskevia esityksiä hallitukselle. Valiokunnan tehtäviin kuuluu käsitellä ja arvioida johdon palkitsemis- ja kannustinjärjestelmiä ja seurata palkitsemis- ja kannustinjärjestelmien toimivuutta sen varmistamiseksi, että ne edistävät yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista ja perustuvat henkilökohtaiseen suoritukseen.

Osakeyhtiölain mukaan yhtiökokous tai sen valtuuttamana yhtiön hallitus päättää osakkeiden tai optio-oikeuksien tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Altialla ei ole osakeperusteisia palkitsemis- tai kannustinjärjestelmiä tai optiojärjestelmiä. Altian hallituksella ei ole yhtiökokouksen antamaa valtuutusta koskien osakeperusteista palkitsemista.

B. Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Hallituksen jäsenet

29.3.2016 pidetty Altian varsinainen yhtiökokous vahvisti hallituksen puheenjohtajan toimikausipalkkioksi 2 750 euroa kuukaudessa, varapuheenjohtajan toimikausipalkkioksi 1 800 euroa kuukaudessa ja muiden hallituksen jäsenten toimikausipalkkioksi 1 450 euroa

kuukaudessa. Yhtiökokous vahvisti myös hallituksen jäsenille sekä hallituksen valiokuntien jäsenille maksettavan kokouspalkkion. Kokouspalkkiona maksetaan Suomessa asuvalle hallituksen jäsenelle 600 euroa ja ulkomailla asuvalle hallituksen jäsenelle 1 200 euroa kultakin hallituksen tai sen valiokunnan kokoukselta. Hallituksen jäsenet eivät ole yhtiön kannustinjärjestelmien piirissä, eikä yhtiö ole antanut hallituksen jäsenille lainoja tai takauksia näiden puolesta. Hallituksen jäsenille ei ole annettu osakkeita tai optiota tai muita erityisiä oikeuksia, jotka oikeuttavat osakkeisiin.

Toimitusjohtaja

Altian toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista, vuositulospalkkiosta ja pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä. Toimitusjohtaja Pekka Tennilän kiinteä peruspalkka on 308 760 euroa. Toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta, ja eläke työntekijän eläkelain mukainen. Toimitusjohtajalla ei ole yhtiön maksamaa lisäeläkettä. Toimitusjohtajalle ei ole maksettu allekirjoituspalkkiota eikä hänellä ole sitouttamisbonusta. Toimitusjohtajan irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Sopimuksen päättyessä irtisanomiseen Altian toimesta maksetaan toimitusjohtajalle kuuden kuukauden palkkaa vastaava rahasumma irtisanomisajan palkan lisäksi.

Muu johto

Altian johtoryhmän jäsenten palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista, vuositulospalkkiosta ja pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä. Johtoryhmän jäsenten eläkeikä ja eläke määräytyvät työntekijän eläkelain mukaisesti. Johtoryhmän jäsenille ei ole maksettu allekirjoituspalkkiota eikä heillä ole sitouttamisbonusta. Johtoryhmän jäsenen työsopimuksen päättyessä irtisanomiseen Altian toimesta maksetaan johtoryhmän jäsenelle kuuden kuukauden palkkaa vastaava rahasumma irtisanomisajan palkan lisäksi.

Toimitusjohtajalle tai yhtiön johdolle ei ole annettu osakkeita, optiota tai muita erityisiä oikeuksia, jotka oikeuttavat osakkeisiin.

Vuosittainen tulospalkkio

Altian toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet kuuluvat Altia-konsernin vuosittaisen tulospalkkiojärjestelmän piiriin. Mahdollinen vuosittainen tulospalkkio perustuu hallituksen vuosittain vahvistamiin konsernin liiketoiminnallisiin tavoitteisiin, joiden painoarvo on 70 % sekä henkilökohtaisiin tavoitteisiin, joiden painoarvo on 30 %. Tulospalkkio maksetaan kerran vuodessa. Tulospalkkion tarkoituksena on tukea Altian strategian toteutusta ja palkita hyvistä suorituksista ja Altian taloudellisesta menestyksestä. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten tavoitepalkkiotaso vuodelle 2017 on 30 % vuosipalkasta ja maksimitaso 60 % vuosipalkasta. Vuoden 2017 tulospalkkio-ohjelman liiketoiminnallinen tavoite on liikevoiton kasvu.

Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä

Altian hallitus päätti vuonna 2012 pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä vuosille 2012–2014. Järjestelmän ehtojen mukaan mahdolliset palkkiot maksetaan vuosien 2015–2017

aikana. Vuosien 2012–2014 pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä ei kertynyt palkkioita maksettaviksi vuosina 2015–2017. Altian toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet kuuluvat Altian hallituksen hyväksymään uuteen pitkäaikaiseen kannustinjärjestelmään vuosille 2017–2019. Järjestelmän ehtojen mukaan mahdolliset palkkiot maksetaan vuosien 2020–2022 aikana, ja vuotuinen tavoitepalkkiotaso on 20 % vuosipalkasta ja maksimitaso 40 % vuosipalkasta. Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän tavoitteena on omistaja-arvon ja liikevaihdon suotuisa kehitys. Uusi vuosien 2017 – 2019 pitkäaikainen kannustinjärjestelmä täydentää vuosittaista tulospalkkiota luoden tasapainoisen kannustinkokonaisuuden. Palkitsemisjärjestelmillä kannustetaan yhtiön johtoa edistämään yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja omistaja-arvon kehitystä. Palkitsemisessa otetaan huomioon yhtiön kehitysvaihe ja strategia. Hallitus, henkilöstövaliokunnan avustamana päättää johdon palkitsemisesta ja palkitsemisjärjestelmien kriteereistä ja ehdoista sekä seuraa säännöllisesti asetettujen kriteereiden ja tavoitteiden toteutumista.

C. Palkitsemisraportti vuodelta 2016

Hallituksen jäsenet

Hallituksen jäsenille maksettiin tilikauden 2016 aikana toimikausi- ja kokouspalkkioita seuraavasti:

	toimikausipalkkioita	kokouspalkkioita	yhteensä
Sanna Suvanto-Harsaae	33 000	25 200	58 200
Annikka Hurme	21 600	9 000	30 600
Kim Henriksson	17 400	20 400	37 800
Minna Huhtaniska	17 400	7 200	24 600
Jarmo Kilpelä	17 400	7 800	25 200
Kasper Madsen	17 400	10 800	28 200
Kai Telanne	14 500	4 800	19 300

Toimitusjohtaja

Toimitusjohtaja Pekka Tennilälle tilikauden 2016 aikana suoritettut palkat ja palkkiot olivat yhteensä 429 000 euroa seuraavasti:

kiinteä peruspalkka	308 760 euroa
luontoisetuja	240 euroa
vuositulospalkkio	120 000 euroa
pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2012–2014	0 euroa

Muu johto

Altian johtoryhmän muille jäsenille tilikauden 2016 aikana suoritettut palkat ja palkkiot olivat yhteensä 1 537 162 euroa seuraavasti:

kiinteä peruspalkka	1 129 216 euroa
luontoisetuja	75 108 euroa
vuositulospalkkio	332 838 euroa
pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2012–2014	0 euroa