

Palkka- ja palkkioselvitys

Altia Oyj ("Altia" tai "yhtiö") on listattu Nasdaq Helsinki Oy:n pörssilistalle. Yhtiön pääkonttori sijaitsee Helsingissä. Tämä Altian palkka- ja palkkioselvitys annetaan Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2015 edellyttämällä tavalla.

Vuoden 2020 hallinnointikoodin mukainen palkitsemisraportti hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan toteutuneesta palkitsemisesta esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle 2021 alkaen.

A. Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Hallituksen jäsenet

Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen toimikaudeksi hallituksen ja hallituksen valiokuntien jäsenten palkkioista. Yhtiön osakkeenomistajien nimitystoimikunta, joka koostuu yhtiön kolmesta suurimmista osakkeenomistajasta, valmistelee varsinaiselle yhtiökokoukselle ehdotukset koskien hallituksen jäsenten lukumäärää, hallituksen kokoonpanoa ja hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkitsemista. Nimitystoimikunta jättää ehdotuksensa viimeistään 31. tammikuuta joka vuosi. Nimitystoimikunnan ehdotukset julkaistaan yhtiön tiedotteessa ja sisällytetään yhtiökokoukseen. Nimitystoimikunnan puheenjohtaja esittää ehdotukset yhtiökokouksessa.

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 suosituksien huomioiden. Hallitus, henkilöstövaliokunnan avustamana, päättää johdon palkitsemisesta ja palkitsemisjärjestelmien kriteereistä ja ehdoista sekä seuraa säännöllisesti asetettujen kriteereiden ja tavoitteiden toteutumista.

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.

Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät ja hallituksen valtuutukset

Osakeyhtiölain mukaan yhtiökokous tai sen valtuuttamana yhtiön hallitus päättää osakkeiden tai optio-oikeuksien tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Altian hallituksella ei ole yhtiökokouksen antamaa valtuutusta koskien osakkeiden tai optio-oikeuksien tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamista. Altialla ei ole optiojärjestelmää. Tämän palkkaja palkkioselvityksen kohdassa B. on esitetty lisätietoja osakeperusteisesta kannustinjärjestelmästä.

B. Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Hallituksen jäsenet

Altian hallituksen jäsenten palkitseminen koostuu kuukausittain suoritettavasta toimikausipalkkiosta ja kokouspalkkioista. 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. Altian vuoden 2019 varsinainen yhtiökokous vahvisti hallituksen puheenjohtajan toimikausipalkkioksi 4 000 euroa kuukaudessa, varapuheenjohtajan toimikausipalkkioksi 2 500 euroa kuukaudessa ja muiden hallituksen jäsenten toimikausipalkkioksi 2 000 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.

Johdon palkitsemisen tavoitteet

Altian toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen ja kannustinjärjestelmien tavoitteena on yhdenmukaistaa johdon intressit Altian osakkeenomistajien intressien kanssa ja siten yhtiön arvon kasvattaminen pitkällä aikavälillä, sitouttaa johtoa ja avainhenkilöitä lyhyellä ja pitkällä aikavälillä Altian taloudellisten ja strategisten tavoitteiden saavuttamiseen, Altian arvokkaimpien avainresurssien sitouttaminen sekä palkita hyvistä suorituksista ja Altian taloudellisesta menestyksestä. Palkitsemisessa otetaan huomioon yhtiön kehitysvaihe ja strategia.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Altian toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista, vuositulospalkkiosta ja pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä. Toimitusjohtaja Pekka Tennilän kiinteä peruspalkka on 323 697 euroa vuodessa. 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.

Muun johdon palkitseminen

Altian johtoryhmän jäsenten palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista, vuositulospalkkiosta ja pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä. 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.

Altian kannustinjärjestelmät

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 %. Mahdollinen tulospalkkio maksetaan kerran vuodessa. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten tavoitepalkkiotaso vuodelle 2019 oli 30 % vuosipalkasta ja maksimitaso 60 % vuosipalkasta. Vuoden 2019 tulospalkkio-ohjelman liiketoiminnallinen tavoite on vertailukelpoisen käyttökateen parantaminen.

Pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät

Yhtiön pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät täydentävät vuosittaista tulospalkkiota luoden tasapainoisen kannustinkokonaisuuden.

Vuosien 2017–2019 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Altian toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet kuuluvat Altian hallituksen hyväksymään pitkäaikaiseen kannustinjärjestelmään vuosille 2017–2019. Järjestelmän ehtojen mukaan mahdolliset palkkiot maksetaan vuosien 2020–2022 aikana käteisenä. Tavoitepalkkiotaso on 20 % vuosipalkasta ja maksimitaso 40 % vuosipalkasta. Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän tavoitteena on omistaja-arvon ja liikevaihdon suotuisa kehitys.

Uusi osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Altia Oyj:n hallitus on helmikuussa 2019 päättänyt uuden osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perustamisesta Altia-konsernin johdolle ja avainhenkilöille. Järjestelmä koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä suoriteperusteisista osakepalkkio-ohjelmista (performance share plan, PSP), joista kukin sisältää kolmivuotisen suoritusjakson sekä mahdollisen osakepalkkion maksamisen sen jälkeen. Kunkin yksittäisen ohjelman alkaminen on kulloinkin ehdollinen hallituksen erilliselle päätökselle.

Ensimmäinen ohjelma 2019–2021

Järjestelmän ensimmäinen ohjelma, PSP 2019–2021, alkoi vuoden 2019 alusta. PSP 2019–2021 –ohjelmaan on oikeutettu osallistumaan noin 20 henkilöä, mukaan lukien toimitusjohtaja ja muut johtoryhmän jäsenet. Ohjelman mukaan mahdollisesti suoritettavat palkkiot maksetaan keväällä 2022 edellyttäen, että hallituksen ohjelmalle asettamat suoritustavoitteet saavutetaan. Mahdolliset palkkiot maksetaan Altia Oyj:n listattuina osakkeina.

Ensimmäiseen, PSP 2019–2021 –ohjelmaan sovellettavat suoritustavoitteet perustuvat Altian osakkeen kokonaistuoton suhteelliseen kehitykseen sekä Altian osakekohtaiseen tulokseen (EPS). Jos PSP 2019–2021 –ohjelmalle asetetut suoritustavoitteet saavutetaan kokonaisuudessaan, sen perusteella maksettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on enintään noin 250 000 osaketta. Tämä osakemäärä merkitsee palkkioiden bruttomäärää, josta vähennetään soveltuva ennakonpidätys ja jonka jälkeen jäljelle jäävä nettomäärä suoritetaan osallistujille osakkeina. Hallitus on arvioinut, ettei osakepalkkiojärjestelmän yhteydessä lasketa liikkeelle uusia osakkeita eikä järjestelmällä siten ole laimentavaa vaikutusta yhtiön rekisteröityyn osakemäärään. Ohjelman ehtojen mukaan osallistujalle lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmien perusteella yksittäisenä vuonna maksettavien palkkioiden yhteisarvo ei saa ylittää 120 prosenttia osallistujan kiinteästä bruttomääräisestä vuosipalkasta.

Toinen ohjelma 2020–2022

Järjestelmän toinen ohjelma, PSP 2020–2022, alkaa vuoden 2020 alusta. PSP 2020–2022 –ohjelmaan on oikeutettu osallistumaan noin 25 henkilöä, mukaan lukien toimitusjohtaja ja muut johtoryhmän jäsenet.

Ohjelman mukaan mahdollisesti suoritettavat palkkiot maksetaan keväällä 2023 edellyttäen, että hallituksen ohjelmalle asettamat suoritustavoitteet saavutetaan. Mahdolliset palkkiot maksetaan Altia Oyj:n listattuina osakkeina.

Toiseen, PSP 2020–2022–ohjelmaan sovellettavat suoritustavoitteet perustuvat Altian osakkeen kokonaistuoton suhteelliseen kehitykseen sekä Altian osakekohtaiseen tulokseen (EPS). Jos PSP 2020–2022 –ohjelmalle asetetut suoritustavoitteet saavutetaan kokonaisuudessaan, sen perusteella maksettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on enintään noin 271 000 osaketta. Tämä osakemäärä merkitsee palkkioiden bruttomäärää, josta vähennetään soveltuva ennakonpidätys ja jonka jälkeen jäljelle jäävä nettomäärä suoritetaan osallistujille osakkeina. Hallitus on arvioinut, ettei osakepalkkiojärjestelmän yhteydessä lasketa liikkeelle uusia osakkeita eikä järjestelmällä siten ole laimentavaa vaikutusta yhtiön rekisteröityyn osakemäärään. Ohjelman ehtojen mukaan osallistujalle lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmien perusteella yksittäisenä vuonna maksettavien palkkioiden yhteisarvo ei saa ylittää 120 prosenttia osallistujan kiinteästä bruttomääräisestä vuosipalkasta.

Osakeomistussuositus

Altia soveltaa osakeomistussuositusta yhtiön toimitusjohtajaan ja muihin johtoryhmän jäseniin. Suosituksen mukaan johtoryhmän kunkin jäsenen odotetaan säilyttävän omistuksessaan vähintään puolet yhtiön osakepalkkiojärjestelmästä saamistaan netto-osakkeista kunnes hänen osakeomistuksensa arvo Altiassa vastaa vähintään hänen kiinteän bruttomääräisen vuosipalkkansa määrää.

C. Palkitsemisraportti vuodelta 2019

Hallituksen jäsenet

Hallituksen jäsenille maksettiin tilikauden 2019 aikana toimikausi- ja kokouspalkkioita seuraavasti:

	toimikausipalkkiot/ euro	kokouspalkkiot/ euroa	yhteensä/ euroa
Sanna Suvanto-Harsaae	42 375	28 800	71 175
Kai Telanne	26 850	7 800	34 650
Kim Henriksson	21 525	24 000	45 525
Annikka Hurme*	3 000	6 525	9 525
Tiina Lencioni	21 525	11 400	32 925
Jukka Ohtola	21 525	8 400	29 925
Anette Rosengren**	15 000	7 200	22 200
Torsten Steenholt	21 525	12 000	33 525

* 15.5.2019 saakka

** 15.5.2019 alkaen

Toimitusjohtaja ja muu johto

Toimitusjohtajan palkitseminen 2019

Toimitusjohtaja Pekka Tennilälle tilikauden 2019 aikana suoritettut palkat ja palkkiot olivat yhteensä 337 737 euroa seuraavasti:

kiinteä peruspalkka	323 697 euroa
luontoisetuja	14 040 euroa
vuositulospalkkio vuodelta 2018	0 euroa

Muun johdon palkitseminen 2019

Altian johtoryhmän muille jäsenille tilikauden 2019 aikana suoritettut palkat ja palkkiot olivat yhteensä 1 187 477 euroa seuraavasti:

kiinteä peruspalkka	1 137 753 euroa
luontoisetuja	49 724 euroa
vuositulospalkkio vuodelta 2018	0