

ANORA

Palkitsemisraportti 2021



Palkitsemisraportti 2021

Hyvä osakkeenomistaja

Vuosi 2021 oli poikkeuksellinen ei ainoastaan koronaviruspandemian jatkumisen ja sen vuoksi millaisia vaikutuksia pandemialla oli Anoran liiketoimintaan, vaan myös siksi, että Altian ja Arcuksen yhdistyminen toteutui onnistuneesti 1.9.2021. Yhdistymisen myötä syntyi Anora, Pohjoismaiden johtava viinien ja väkevien alkoholijuomien bränditalo. Kilpailuviranomaisten prosessien myötä sulautumisen loppuun saattaminen venyi lopulta vuoden toiselle vuosipuoliskolle. Anoran työntekijät ja johto ovat tehneet erinomaista työtä ja osoittaneet suurta sitoutumista ja sinnikkyyttä varmistaakseen erinomaisen tuloksen samalla, kun toimintojen integrointi on sujunut suunnitelmiamme mukaisesti.

Merkittävä osa henkilöstöämme kuuluu Anoran lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan. Mahdollinen tulospalkkio vuotuisessa lyhyen aikavälin kannustinohjelmassa perustuu sekä konsernin että sen liiketoimintayksikköjen taloudelliseen tuloksen ja henkilökohtaisiin tulostavoitteisiin. Työntekijät, jotka eivät kuulu Anoran lyhyen aikavälin kannustinohjelman piiriin, ovat oikeutettuja myynti- tai tuotantopalkkioihin, joiden tavoitteet ovat niin ikään sidoksissa taloudellisiin ja myyntitavoitteisiin. Henkilöstömme turvallisuus ja hyvinvointi ovat yritysvastuumme ytimessä ja pyrimme saavuttamaan tavoitteemme nollasta tapaturmasta vuoteen 2030 mennessä. Tämän takia turvallisuuteen liittyvät tunnusluvut kuuluvat toimitusjohtajan ja ylimmän johdon sekä teollisten toimintojen tulostavoitteisiin. Yhtiön taloudellinen kehitys on

ollut hyvällä tasolla, ja olemme iloisia siitä, että tämä näkyy myös työntekijöiden tulospalkkioissa.

Anoran vahvasti tulospainotteinen periaate tulee jatkumaan kaikilla organisaatiotasoilla. Lyhyen aikavälin tulostavoitteemme ovat sidoksissa Anoran taloudelliseen tulokseen, jossa näkyvät sulautumisella aikaansaattujen synergiaetujen saavuttaminen ja strategiamme toteuttaminen.

Vuonna 2021 hallitus päätti palkita toimitusjohtajan ja valikoidut konsernin avainhenkilöt kertaluonteisella sitouttavalla kannustimella. Kannustinohjelma kattoi Altian ja Arcuksen yhdistymisen loppuunsaattamisen ja sen jälkeisen vaiheen. Ohjelman tavoite oli sitouttaa ja motivoida johdon avainjäsenet yhdistymisen loppuunsaattamiseen ja sen jälkeiseen kauteen, ja varmistaa johdon jatkuvuus. Toimitusjohtajat ja avainhenkilöt ovat tehneet hienoa työtä siirtymäkaudella mahdollistaakseen hyvä alun Anoran uudelle organisaatiolle.

Altian toimitusjohtaja Pekka Tennilä jatkaa myös Anoran toimitusjohtajana. Hallitus vertaa johdon palkitsemisen tasoa markkinoilta saataviin tietoihin säännöllisin väliajoin määrittääkseen toimitusjohtajan palkitsemiseen sovellettavan tason. Toimitusjohtajan palkitsemispaketti on linjassa tulosperusteisen periaattemme kanssa. Vuonna 2021 55 prosenttia toimitusjohtajan palkasta ja palkkioista perustui lyhyen aikavälin kannustinohjelmien muuttuviin osiin. Toimitusjohtajan muuttuvien palkanosien korkea taso korreloi onnistunutta johtajuutta ja erinomaista suoritusta sulautumishankkeessa.

Michael Holm Johansen

Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja



1. Johdanto

Tämä palkitsemisraportti noudattaa hallinnointikoodi 2020:n vaatimuksia. Anora Group Oyj:n (”Anora” tai ”yhtiö”) toimielinten palkitsemispolitiikka hyväksyttiin vuoden 2020 yhtiökokouksessa. Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan vuonna 2021 toteutunut palkitseminen oli palkitsemispolitiikan mukaista.

Hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle vuonna 2021 maksettu tai erääntynyt palkitseminen tukee Anoran pitkän aikavälin taloudellista suoritusta ja menestystä alla kuvatulla tavalla.

Hallituksen jäsenten kokonaispalkitsemisen, koostuen toimikausi- ja kokouspalkkioista, on tarkoitus tarjota hallituksen jäsenille riittävä kompensaatio hallitustyöskentelyn edellyttämästä ajallisesta sitoutumisesta sekä heidän hallitusjäsenyytensä johdosta kantamastaan vastuusta. Sen tulisi olla riittävän kilpailukykyistä hallitustyöskentelyn edellyttämän taidon ja kokemuksen omaavien hallituksen jäsenten rekrytoimiseksi Anoran strategian ja pitkän aikavälin tavoitteiden määrittämisessä sekä niiden toteutumisen seuraamisessa. Edistämällä Anoran strategisten tavoitteiden saavuttamista hallituksen palkitsemispolitiikka edistää samalla Anoran pitkän aikavälin taloudellista suoritusta ja menestystä.

Toimitusjohtajan palkitseminen perustuu Anoran palkitsemispolitiikassa esitettyihin palkitsemisen periaatteisiin. Anoran toimitusjohtajan palkitsemisen tavoitteita ovat toimitusjohtajan intressien yhtenäistäminen osakkeenomistajaintressin kanssa sekä omistaja-arvon kasvattaminen pitkällä aikavälillä. Muita keskeisiä tavoitteita ovat palkitseminen erinomaisesta henkilökohtaisesta suoriutumisesta, saavutuksista Anoran strategian toteuttamisessa ja Anoran taloudellisten tavoitteiden saavuttamisessa sekä toimitusjohtajan sitouttaminen,

mitkä yhdessä tukevat Anoran pitkän aikavälin taloudellista suoriutumista ja menestystä. Yhtiön strategia ja kehitysvaihe otetaan huomioon, kun toimitusjohtajan palkitsemisesta päätetään.

Vuonna 2021 vertailukelpoinen käyttökate parani edellisvuosista 71,7 miljoonaan euroon, mikä vastaa 15,0 prosentin vertailukelpoista käyttökatemarginaalia. Arcus konsolidoitiin Anoraan 1.9.2021 alkaen, millä oli 19,8 miljoonan euron positiivinen vaikutus vertailukelpoiseen käyttökatteeseen. Toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen kehitys korreloi yhtiön parantuneen suorituksen kanssa alla kuvatun mukaisesti. Lyhyen aikavälin kannustinohjelman vuoden 2021 suoritustavoitteiden toteutuminen ja tämän perusteella vuonna 2022 maksuun tuleva palkkio on kuvattu osiossa 3.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen kehitystä verrattuna työntekijöiden keskimääräiseen palkitsemiseen ja yhtiön vertailukelpoisen käyttökatteen kehitykseen on kuvattu alla olevassa taulukossa.

KOKONAISPALKITSEMISEN JA TALOUDELLINEN KEHITYS KOLMEN VIIME VUODEN AIKANA

Euroa	2021	2020	2019
Vertailukelpoinen käyttökate (milj. euroa) ¹	71,7	52,4	44,8
Hallitus	368 000	358 725	279 450
Toimitusjohtaja	872 031	573 679	337 737
Henkilöstön keskimääräinen palkitseminen ²	64 791	57 796	49 688

¹ Tiedot perustuvat Anoran Groupin vuoden 2021 tietoihin, jotka sisältävät entisen Arcuksen tiedot syys-joulukuulta 2021.
² Henkilöstön keskimääräinen palkitseminen on henkilöstön kokonaispalkitseminen jaettuna henkilöstön keskimääräisellä lukumäärällä vuoden aikana.

2. Hallituksen palkitseminen

Anoran yhtiökokous 2021 päätti osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti, että hallituksen jäsenille maksettava palkkio koostuu kuukausittaisesta toimikausipalkkiosta seuraavasti:

- 4 000 euroa kuukaudessa, puheenjohtaja
- 2 500 euroa kuukaudessa, varapuheenjohtaja
- 2 000 euroa kuukaudessa, jäsen

Kuukausipalkkion lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkio. Kokouspalkkiona maksetaan Suomessa asuvalle hallituksen jäsenelle 600 euroa ja ulkomailla asuvalle hallituksen jäsenelle 1 200 euroa kultakin hallituksen tai sen valiokunnan kokoukselta. Matkakulut korvataan yhtiön matkustuspolitiikan mukaisesti.

Yllä kuvattu päätös hallituksen jäsenten palkitsemisesta koski Anoran hallituksen toimikautta, joka päättyi Altia Oyj:n ja Arcus ASA:n sulautumisen täytäntöönpanopäivänä 1. syyskuuta 2021.

Anoran ylimääräinen yhtiökokous päätti 12. marraskuuta 2020 osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti, että hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot Altia Oyj:n ja Arcus ASA:n yhdistymisen täytäntöönpanopäivästä lukien eli 1. syyskuuta 2021 alkaen koostuvat kuukausittain maksettavista palkkioista seuraavasti: 4 000 euroa kuukaudessa puheenjohtajalle, 2

500 euroa kuukaudessa varapuheenjohtajalle ja 2 000 euroa kuukaudessa jäsenille. Kuukausipalkkion lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkiot yllä kuvatulla tavalla.

Hallituksen jäsenet eivät pääsääntöisesti ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön tai mihinkään sen konserniyhtiöistä. Hallituksen jäsenet eivät siten ole oikeutettuja työsuhdeliitännäisiin palkanluontoisiin etuihin eivätkä eläke-etuihin.

Hallituksen jäsenet, jotka eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön, eivät osallistu samoihin kannustinjärjestelmiin toimivan johdon tai muun henkilöstön kanssa, jotta varmistetaan hallituksen jäsenten riippumattomuus toimessaan. Vastaavasti sekä sen mukaan kuin yhtiökokous kulloinkin päättää, hallituksen jäsenille ei kokouspalkkioita lukuun ottamatta makseta muuttuvia eikä suoritusperusteisia palkkioita. Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot kuvataan alla olevassa taulukossa.

Varsinaisen yhtiökokouksen valitsemien hallituksen jäsenten lisäksi Anoran henkilöstö on valinnut kaksi edustajaa ja varaedustajaa hallitukseen, henkilöstön osallistumista koskevan Anoran ja henkilöstöä edustavan erityisen neuvotteluryhmän välisen sopimuksen mukaisesti. Aiemmin mainitun henkilöstön osallistumista koskevan sopimuksen mukaisesti henkilöstöedustajille maksetaan hallituksen päättämä kokouspalkkio.

HALLITUKSELLE MAKSETTU PALKITSEMINEN JA KOKOUSPALKKIOT VUONNA 2021

	2021			Yhteensä
	Toimikausi-palkkiot	Hallituksen kokouspalkkiot¹	Valiokuntien kokouspalkkiot¹	
Yhdistyneen yhtiön hallituksen jäsenet 1. syyskuuta 2021 alkaen				
Michael Holm, puheenjohtaja	16 000	4 800	1 200	22 000
Sanna Suvanto-Harsaae, varapuheenjohtaja	42 000	15 600	43 200	100 800
Jyrki Mäki-Kala, jäsen	28 000	7 800	5 400	41 200
Torsten Steenholt, jäsen	24 000	14 400	7 200	45 600
Kristen Ægidus, jäsen	8 000	4 800	1 200	14 000
Ingeborg Flønes, jäsen	8 000	4 800	4 800	17 600
Nils Selte, jäsen	8 000	3 600	3 600	15 200
Sinikka Mustakari, jäsen	8 000	2 400	600	11 000
Arne Larsen, Member		3 000		3 000
Jussi Mikkola, Member		1 800		1 800
Hallituksen jäsenet ennen Altia Oyj:n ja Arcus ASA:n sulautumisen täytäntöönpanoa 1. syyskuuta 2021				
Tiina Lencioni, jäsen	16 000	4 200	2 400	22 600
Jukka Ohtola, jäsen	16 000	5 400	1 800	23 200
Anette Rosengren, jäsen	16 000	10 800	–	26 800
Jukka Leinonen, jäsen	16 000	5 400	1 800	23 200

¹ Kokouspalkkiot on esitetty siltä vuodelta, jona ne on maksettu.

Hallituksen jäsenille ei ole erääntyneitä palkkioita vuodelta 2021.

3. Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista ja vuosittain päätettävästä lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta. Lisäksi toimitusjohtaja osallistui yhtiön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään, joka koostui yksittäisistä suoriteperusteisista osakepalkkio-ohjelmista.

Altia Oyj:n ja Arcus ASA:n sulautumisen johdosta hallitus päätti, että pitkän aikavälin suoriteperusteiset osakepalkkio-ohjelmat 2019-2021 ja 2020-2022 lopetettiin ja suoritus mitattiin ennen alkuperäisen ansaintajakson päättymistä. Suoriteperusteisen osakepalkkio-ohjelmien 2019-2021 ja 2020-2022 perusteella ansaitut osakkeet muunnettiin käteiseksi Altian osakkeen elokuun 2021 volyymipainotetulla keskikurssilla (10,72 euroa). Suoriteperusteisen osakepalkkio-ohjelman 2019-2021 perusteella ansaittu palkkio maksettiin tammikuussa 2022 ja suoriteperusteisen osakepalkkio-ohjelman 2020-2022 perusteella ansaittu palkkio maksetaan huhtikuussa 2022.

TOIMITUSJOHTAJALLE MAKSETTU PALKITSEMINEN VUONNA 2021	
EUR	2021
Kiinteä peruspalkka ja edut	376 747
Luontoisedut	18 248
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot¹	145 037
Sitouttava kannustinohjelma²	331 999
Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot	-
Kokonaispalkitseminen	872 031
Kiinteän palkitsemisen osuus kokonaispalkitsemista	45 %
Muuttuvan palkitsemisen osuus kokonaispalkitsemista	55 %

¹Maksettu lyhyen aikavälin kannustinpalkkio perustuu edellisen vuoden suoritukseen.
²Palkkio joka perustuu sitouttavaan kannustinohjelmaan, joka kattaa Altia Oyj:n ja Arcus ASA:n yhdistymisen toteutus- ja toteutumisen jälkeiset vaiheet.

Hallitus on päättänyt sitouttavasta kannustinohjelmasta, joka käsitti Altia Oyj:n ja Arcus ASA:n yhdistymisen ja voimaantulo- ja täytäntöönpanovaiheen. Toimitusjohtaja osallistui tähän kannustinohjelmaan ja hänen ansaintamahdollisuutensa oli 70 prosenttia hänen kiinteästä bruttovuosipalkastaan. Ohjelman tarkoituksena oli sitouttaa ja motivoida tärkeät avainhenkilöt ja asiantuntijat sulautumisen voimaantulo- ja täytäntöönpanovaiheessa ja täten varmistaa johdon jatkuvuus. Kannustinpalkkio koostuu kertaluonteisesta käteispalkkiosta, joka maksettiin kolme kuukautta transaktion virallisen toteutumispäivän jälkeen edellyttäen, että osallistuja ei ollut irtisanoutunut tai antanut työ-ja johtajasopimuksensa irtisanomisilmoitusta ennen virallista toteutumispäivää.

Anorassa on voimassa toimitusjohtajaa koskeva osakeomistussuositus. Toimitusjohtajan odotetaan kerryttävän ja säilyttävän omistuksessaan vähintään puolet Anoran osakepohjaisten kannustinohjelmien nojalla saamistaan netto-osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa arvo Anorassa vastaa vähintään hänen kiinteää bruttomääräistä vuosipalkkaansa.

Toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta, ja hänen eläkkeensä on työntekijän eläkelain mukainen. Toimitusjohtajalla ei ole Yhtiön kustantamaa lisäeläkevakuutusta. Toimitusjohtajan irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Jos sopimus päättyy irtisanomiseen Anoran toimesta, maksetaan toimitusjohtajalle irtisanomisajan palkan lisäksi kuuden kuukauden palkkaa vastaava irtisanomiskorvaus.

Toimitusjohtajalle vuoden 2021 perusteella erääntyvä, vielä maksamatta oleva muuttuva palkitseminen

Toimitusjohtajan maksimiansaintamahdollisuus vuoden 2021 lyhyen aikavälin kannustinohjelmassa on 60 prosenttia kiinteästä bruttovuosipalkasta. Vuoden 2021 lyhyen aikavälin kannustinohjelmissa toimitusjohtajan suoritusmittarit olivat Group EBITDA (painoarvo 70 %), liikevaihto (20 %) ja konsernin tapaturmataajuus, vähintään yhden päivän poissaoloon johtaneet tapaturmat (LTIF) (10 %). Lyhyen aikavälin kannustinohjelman 2021 saavutus oli yhteensä 58,6 % toimitusjohtajan kiinteästä bruttovuosipalasta, yhteensä 221 856 euroa.

Suoriteperusteisessa pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelmassa 2019-2021, joka päätettiin etuajassa Altia Oyj:n ja Arcus ASA:n sulautumisen johdosta, suoritusmittarit olivat osakkeen suhteellinen kokonaistuotto (60 % painoarvo) ja osakekohtainen tulos (40 % painoarvo) ja toimitusjohtajan maksimiansaintamahdollisuus oli 45 000 osaketta. Ohjelman saavutustaso oli 60 % ja 289 440 euron käteispalkkiopalkkio maksettiin 14. tammikuuta 2022.

Suoriteperusteisessa pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelmassa 2020-2022, joka päätettiin etuajassa Altia Oyj:n ja Arcus ASA:n sulautumisen johdosta, suoritusmittarit olivat osakkeen suhteellinen kokonaistuotto (40 % painoarvo) ja osakekohtainen tulos (60 % painoarvo) ja toimitusjohtajan maksimiansaintamahdollisuus oli 45 000 osaketta. Ohjelman saavutustaso oli 40 % ja 144 720 euron käteispalkkio maksetaan 14. huhtikuuta 2022.

ANORA

Anora Group Oyj
PL 350, 00101 Helsinki
+358 207 013 013
communications@anora.com
www.anora.com