

## PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2014

### HALLITUKSEN JA VALIOKUNNAN JÄSENTEN PALKKIOT JA MUUT TALOUDELLISET ETUUDET

#### Periaatteet ja päätöksentekojärjestys

Aspo Oyj:n varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen ja tarkastusvaliokunnan jäsenten palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet vuosittain. Hallituksen jäsenten palkkiot maksetaan rahakorvauksina. Hallituksen jäsenillä ei ole osakesidonnaisia palkitsemisjärjestelmiä.

#### Varsinaisen yhtiökokouksen 2014 päättämät hallituksen ja tarkastusvaliokunnan kokouspalkkiot

Hallituksen puheenjohtaja	15 500 euroa / kk
Hallituksen varapuheenjohtaja	3 600 euroa / kk
Hallituksen jäsenet	2 400 euroa / kk
Tarkastusvaliokunnan jäsenet	700 euroa / kokous

Hallituksen jäsenelle ei makseta palkkiota, mikäli hän on työ- tai toimisuhteessa Aspo-konserniin kuuluvaan yhtiöön.

### HALLITUKSEN JÄSENILLE MAKSETUT PALKKIOT

#### Gustav Nyberg, hallituksen päätoiminen puheenjohtaja

Gustav Nyberg valittiin Aspo Oyj:n hallituksen puheenjohtajaksi 1.1.2009 alkaen ja hän on ollut hallituksen jäsen vuodesta 2008.

Aspo Oyj on solminut Gustav Nybergin kanssa 1.1.2011 voimaan tulleen johtajasopimuksen, joka määrittelee hänen tehtävikseen mm. vastata strategiaprosessin etenemisestä yrityksessä ja osallistumisen sijoittajasuhdetoimintaan. Hallituksen puheenjohtajuuden ja johtajasopimuksen perusteella Gustav Nybergin asemaa yhtiössä kutsutaan päätoimiseksi puheenjohtajuudeksi.

Johtajasopimuksen mukainen irtisanomisaika on yhtiön puolelta 6 kuukautta ja Gustav Nybergin puolelta 3 kuukautta. Yhtiön irtisanoessa palvelussuhteen irtisanomisajan palkan lisäksi maksettava erokorvaus vastaa 4 kuukauden palkkaa.

Gustav Nybergille johtajasopimuksen perusteella maksettava palkkio ei ylitä yhtiökokouksen päättämää hallituksen puheenjohtajalle maksettavaa kokonaispalkkiota.

Gustav Nyberg kuuluu Aspo Oyj:n maksuperusteiseen lisäeläkejärjestelyyn. Eläkeikä on lisäeläkevakuutuksen mukaan 60 vuotta ja eläke määräytyy eläkkeen alkamishetken vakuutussäästöjen perusteella.

#### **HALLITUKSEN JÄSENILLE MAKSETUT PALKKIOT 2014, euroa**

Nyberg Gustav, hallituksen puheenjohtaja	186 000	*
Arteva Matti, hallituksen varapuheenjohtaja	43 200	
Kaario Mammu	33 700	
Karppinen Esa (jäsen 3/2014 asti)	7 200	
Lencioni Roberto	33 700	
Pentti-von Walzel Kristina	33 700	
Salo Risto	28 800	
<b>Yhteensä</b>	<b>366 300</b>	

\* sisältäen vapaaehtoisen lisäeläkevakuutuksen 87 220 euroa

#### **TOIMITUSJOHTAJAN JA MUUN JOHDON PALKITSEMINEN**

##### **Periaatteet ja päätöksentekojärjestys**

Aspo Oyj:n johdon palkitsemisjärjestelmä koostuu kiinteästä kuukausipalkasta, tehtävän tulosvaikutuksen perusteella määräytyvästä lyhyen aikavälin tulospalkkiosta sekä pitkän aikavälin palkitsemiseen kuuluvista johdon eläke-eduista ja osakepalkkiojärjestelmästä.

Aspo Oyj:n hallitus päättää konsernin toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten palkkauksen, muut taloudelliset etuudet sekä tulos- ja osakepalkkiojärjestelmien perusteet.

##### **Toimitusjohtaja**

Toimitusjohtajan palvelussuhteen ehdoista on sovittu kirjallisesti toimitusjohtajasopimuksessa. Aspon toimitusjohtajana on 1.1.2009 lähtien toiminut eMBA Aki Ojanen.

Toimitusjohtajan palvelussuhteessa noudatettava irtisanomisaika on 6 kuukautta. Yhtiön irtisanoessa palvelussuhteen irtisanomisajan palkan lisäksi maksettava erakorvaus vastaa 18 kuukauden palkkaa.

Toimitusjohtajan eläkeikä on 60 vuotta ja toimitusjohtajalla on maksuperusteinen eläkevakuutus, jossa eläke määräytyy eläkkeen alkamishetken vakuutussäästöjen perusteella.

**JOHDOLLE MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT, euroa****Konsernin toimitusjohtaja**

Palkka	342 447
Tulospalkkio	166 516
Osakepalkkio	39 479
Tyel	94 849
Lisäeläkevakuutus	71 979
<b>Yhteensä</b>	<b>715 271</b>

**Konsernin johtoryhmä (pl. konsernin toimitusjohtaja)**

Palkat	981 995
Tulospalkkiot	113 584
Osakepalkkiot	82 240
<b>Yhteensä</b>	<b>1 177 818</b>

**PALKITSEMIS- JA SITOUTTAMISJÄRJESTELMÄT****Tulospalkkiojärjestelmä (lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä)**

Asossa on käytössä johdon tulospalkkiojärjestelmä, jonka piirissä on konsernin johtoryhmän lisäksi noin 30 henkilöä. Tulospalkkion enimmäismäärät voivat vaihdella enimmillään henkilön 3–8 kuukauden palkkaa vastaavaan määrään asti, konsernin toimitusjohtajalla tulospalkkion enimmäismäärä on 8 kuukauden palkkaa vastaava määrä. Tulospalkkiojärjestelmässä kriteereinä ovat vuosittain asetettavat vaatimukset ja oman vastuualueen kehitysedellytykset. Tulospalkkiojärjestelmän kriteerien täyttymistä seurataan vuosittain. Aspo Oyj:n hallitus hyväksyy tulospalkkiojärjestelmän kriteerit ja niiden perusteella maksettavat maksut. Vuosittain määräytyvät tulospalkkiot maksetaan vuosittain päätöksen valmistumisen jälkeen.

**Osakepalkkiojärjestelmä 2012-2014 (pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä)**

Aspon hallitus päätti vuonna 2012 noin 30 henkilölle suunnatusta osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja siihen kuuluvien henkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden pitkäjänteiseen omistukseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Järjestelmässä on kolme ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2012, 2013 ja 2014. Yhtiön hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit ja niille asetettavat tavoitteet kunkin ansaintajakson alussa. Järjestelmään osallistuminen ja palkkion saaminen ansaintajaksolta 2014 edellytti, että henkilö hankki Aspo Oyj:n osakkeita tai omisti Aspo Oyj:n tai Aspo Management Oy:n osakkeita hallituksen ennalta

päättämän määrän. Järjestelmän palkkio ansaintajaksolla 2014 perustui Aspo-konsernin tunnuslukuun tulos/osake (EPS).

Ansaintajaksoilta maksettuja osakkeita ei saa luovuttaa sitouttamisjakson aikana, joka päättyy kahden vuoden kuluttua ansaintajakson päättymisestä. Mikäli henkilön työ- tai toimisuhte päättyy sitouttamisjakson aikana, hänen on palautettava palkkiona annetut osakkeet yhtiölle vastikkeetta. Järjestelmän perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 936 000 Aspo Oyj:n osakkeen arvoa (sisältäen myös rahana maksettavan osuuden), josta vuoden 2012 osuus eli noin kolmasosa ei toteutunut. Vuoden 2013 tuloksen perusteella maksettava määrä vastasi noin 38.511 Aspo Oyj:n osakkeen arvoa päätöspäivänä. Vuoden 2014 ansaintajakson perusteella osakepalkkiona luovutettiin järjestelmään kuuluneille henkilöille yhteensä 94.786 kappaletta yhtiön hallussa olevia osakkeita ja enintään osakkeiden arvoa vastaava määrä rahaa verojen kattamiseen.

### **Osakepalkkiojärjestelmä 2015-2017 (pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä)**

Aspo Oyj:n hallitus on 11.2.2015 päättänyt uudesta konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä. Uuden järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Uudessa osakepalkkiojärjestelmässä on kolme ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2015, 2016 ja 2017. Järjestelmään osallistuminen ja palkkion saaminen ansaintajaksolta 2015 edellyttää, että avainhenkilö hankkii yhtiön osakkeita tai omistaa yhtiön osakkeita hallituksen ennalta päättämän määrän. Yhtiön hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit ja kullekin kriteerille asetettavat tavoitteet kunkin ansaintajakson alussa.

### **Osakeomistusjärjestelmä (pitkän aikavälin sitouttamisjärjestelmä)**

Aspossa oli lisäksi konsernin johtoon kuuluvien henkilöiden osakeomistusjärjestelmä. Järjestelmän tarkoituksena oli mahdollistaa osallistujien merkittävä pitkäaikainen omistus Aspossa. Järjestelmään osallistuvien henkilöiden omistama yhtiö Aspo Management Oy hankki 509.612 kappaletta Aspon osakkeita Järjestelmää ei purettu alkuperäisen suunnitelman mukaisesti keväällä 2014, mutta järjestelmän saavutettua tavoitteensa pitkäaikaisen omistuksen osalta järjestelmä päätettiin purkaa lokakuussa 2014. Aspo Managementin osakkeenomistajat ja Aspo sopivat osakevaihdosta, jolla ylimmän johdon omistus muutettiin suoraksi osakeomistukseksi. Osakevaihdossa Aspo hankki Aspo Managementin koko osakekannan ja Aspo Managementin osakkeenomistajat saivat Aspon osakkeita. Osakevaihdon toteuttamiseksi Aspon hallitus päätti suunnatusta osakeannista, jossa Aspo luovutti Aspo Managementin osakkeenomistajille 100 626 Aspon hallussa olevaa omaa osaketta.

Aspolla ei ole erillistä optio-ohjelmaa.

### **Lisäeläkkeet**

Aspo Oyj:n hallituksen päätoimisella puheenjohtajalla ja toimitusjohtajalla sekä kahdella konsernin johtoryhmään kuuluvalla johtajalla on maksuperusteinen ryhmäeläke-etu. Eläkeikä on 60 vuotta, jolloin vakuutusmaksujen maksaminen päättyy. Eläke päättyy henkilön täytettyä 70 vuotta. Eläke määräytyy eläkkeen alkamishetken vakuutussäästöjen perusteella. Eläkkeen alkamista voidaan lykätä

korkeintaan siihen asti, kun henkilö täyttää 70 vuotta. Eläke määräytyy tällöin sijoituskohteiden arvonkehityksen mukaisesti tarkistetusta vakuutussäästöstä.

Jos henkilön työsuhde päättyy ennen sopimuksen mukaista eläkeikää työnantajan taholta tapahtuvaan irtisanomiseen tuotannollisista tai taloudellisista syistä, henkilöllä on oikeus työsuhteen päättymiseen mennessä kertyneeseen vakuutussäästöä vastaavaan maksuvapaaseen vakuutukseen eli vapaakirjaan. Henkilöllä on aina oikeus omia maksuosuuksia vastaavaan vapaakirjaan.

Aspo Oyj 11.2.2015