



Palkka- ja palkkioselvitys 2015

Hallitus

Nimitysvaliokunta valmistelee hallituskokoonpanoa ja heidän palkitsemisasiota koskevat ehdotukset esitettäväksi varsinaiselle yhtiökokoukselle. Valiokuntaa ei kuitenkaan perusteta, mikäli yhtiön liiketoiminnan laajuus ei sitä edellytä ja tällöin hallitus hoitaa myös kaikki palkitsemisasioiden valmisteluun liittyvät tehtävät. Hallituksen jäseniä ja heidän palkitsemistaan koskevat ehdotukset julkaistaan varsinaisen yhtiökokouksen kokouskutsussa. Aspocompin varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkkioista ja niiden määräytymisperusteista vuodeksi kerrallaan.

Varsinainen yhtiökokous 2015 päätti hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkioksi 30 000 euroa ja jäsenten vuosipalkkioiksi 15 000 euroa. Lisäksi yhtiökokous päätti että hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkio, joka on hallituksen puheenjohtajan osalta 1 000 euroa kokoukselta ja muiden hallituksen jäsenten osalta 500 euroa kokoukselta. Hallituksen jäsenille päätettiin lisäksi korvata kokouksesta aiheutuneet kohtuulliset matka- ja majoituskulut. Matka- ja majoituskuluja ei kuitenkaan korvata pääkaupunkiseudulla asuville hallituksen jäsenille silloin kun kokoukset pidetään pääkaupunkiseudulla.

Vuonna 2015 hallitus kokoontui 11 kertaa, joista viisi oli puhelinkokousta ja keskimääräinen osallistumisaste oli 100 %. Puhelinkokouksista ei ole korvattu kokouspalkkioita.

Hallituksen jäsenille tilikaudella 2015 maksetut vuosi- ja kokouspalkkiot

Hallitus 2015	Vuosipalkkio, €	Kokouspalkkiot hallituksen kokouksista, €	Yhteensä, €
Päivi Marttila, puheenjohtaja	30 000	6 000	36 000
Johan Hammarén (1.1.-26.3.2015)		500	500
Tuomo Lähdesmäki	15 000	3 000	18 000
Kaarina Muurinen (26.3.2015 alkaen)	15 000	2 500	17 500
Kari Vuorialho (1.1.-26.3.2015)		500	500
Yhteensä, €	60 000	12 500	72 500

Valiokuntia ei perustettu vuonna 2015 ja hallitus hoiti kaikki valiokuntien tehtävät.

Toimitusjohtaja

Palkitsemisvaliokunta tekee toimitusjohtajan palkitsemista koskevat ehdotukset hallitukselle tai mikäli valiokuntaa ei ole perustettu, hoitaa hallitus myös palkitsemisen valmistelutehtävät. Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta ja muista työsuhteen ehdoista. Lisäksi hallitus päättää toimitusjohtajalle toimitusjohtajan päättymisen perusteella maksettavista korvauksista. Hallitus päättää

myös toimitusjohtajan mahdollisista kannustin- ja bonusjärjestelmistä sekä lisäksi niihin liittyvistä tulostavoitteista ja palkkionmaksuista.

Toimitusjohtajan palvelusuhteen keskeiset ehdot on määritelty hallituksen hyväksymässä kirjallisessa johtajasopimuksessa. Toimitusjohtajan kokonaispalkka koostuu kuukausipalkasta, tavanomaisiksi katsottavista luontaiseduista, kuten puhelin-, ravinto- ja autoedusta. Lisäksi toimitusjohtaja on optio-ohjelman 2014 ja koko henkilöstöä koskevan voittopalkkiojärjestelmän piirissä. Toimitusjohtajalla ei ole toimitusjohtajan perusteella olevaa vapaaehtoista eläkevakuutusta, toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy työntekijän eläkelain (TyEL) mukaan. Johtajasopimuksessa ei ole määritelty varhennettua vanhuuseläkeikää eikä eroamisikää. Toimitusjohtajan irtisanomisaika on molemminpuolisesti kuusi (6) kuukautta ja irtisanomisajan palkan lisäksi maksettava eroraha on kuuden (6) kuukauden palkkaa vastaava summa.

15.5.2014 alkaen Aspocomp Group Oyj:n toimitusjohtajana on toiminut Mikko Montonen (s. 1965, diplomi-insinööri). Toimitusjohtaja Mikko Montoselle vuonna 2015 maksettu palkka luontaisetuineen oli 241 260 euroa (150 700 euroa ajalla 15.5.-31.12.2014).

Johtoryhmän jäsenet

Toimitusjohtaja tekee johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta koskevat ehdotukset hallitukselle.

Hallitus päättää toimitusjohtajalle suoraan raportoivien johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta ja muista työsuhteen ehdoista. Hallitus päättää myös johtoryhmän jäsenten mahdollisista kannustin- ja bonusjärjestelmistä sekä lisäksi niihin liittyvistä tulostavoitteista ja palkkionmaksuista.

Johtoryhmän jäsenten kiinteä kompensatio koostuu kuukausipalkasta ja tavanomaisiksi katsottavista luontaiseduista, kuten matkapuhelin- ja ravintoedusta sekä autoedusta. Johtoryhmän jäsenet olivat osakepalkkiopalkkiojärjestelmän 2012-2015 ja osakeomistusjärjestelmän 2012 piirissä. He ovat myös koko henkilöstöä koskevan voittopalkkiojärjestelmän piirissä. Johtoryhmän jäsenillä ei ole työsuhteen perusteella olevaa vapaaehtoista eläkevakuutusta, heidän eläkeikänsä määräytyy työntekijän eläkelain (TyEL) mukaan.

Johtoryhmän jäsenille vuonna 2015 maksetut palkat luontaisetuineen (poislukien toimitusjohtaja) olivat yhteensä 416 335 euroa (vuonna 2014 yhteensä 395 580 euroa).

Kannustinjärjestelmät

Hallitus päättää toimitusjohtajan ja johtoryhmän muiden jäsenten ja yhtiön avainhenkilöiden kannustin- ja bonusjärjestelmistä sekä lisäksi niihin liittyvistä tulostavoitteista ja palkkionmaksuista.

Optio-ohjelma 2014

Osana toimitusjohtajan sitouttamis- ja kannustamisjärjestelmää, Aspocomp Group Oyj:n hallitus päätti 15.5.2014 varsinaisen yhtiökokouksen 23.4.2013 antaman valtuutuksen nojalla antaa osakkeenomistajien merkintäetuoikeudesta poiketen yhtiön toimitusjohtajalle yhteensä enintään 390 000 optio-oikeutta optio-ohjelman ehtojen mukaisesti. Optio-oikeudet annetaan vastikkeetta. Kukin optio-oikeus oikeuttaa merkitsemään yhden yhtiön uuden osakkeen. Optio-ohjelma jakautuu A-, B- ja C-sarjoihin, joihin jokaiseen kuuluu 130 000 optio-oikeutta. Osakkeen merkintähinta optio-oikeudella A on osakkeen vaihdon painotettu keskimurssi Nasdaq Helsinki Oy:ssä 1.3.-31.3.2014 (0,99 euroa), optio-oikeudella B on osakkeen vaihdon painotettu keskimurssi 1.3.-31.3.2015 (1,30 euroa) ja optio-oikeudella C on osakkeen vaihdon painotettu keskimurssi 1.3.-31.3.2016. Optio-oikeuksien kohteena olevien osakkaiden merkintäaika on optio-oikeudella A 1.5.2016 - 30.4.2018, optio-oikeudella B 1.5.2017 - 30.4.2019 ja optio-oikeudella C 1.5.2018 - 30.4.2020.

Tarkemmat tiedot optio-ohjelmasta ja sen ehdoista on löydettävissä yhtiön Internet-sivuilla osoitteessa www.aspocomp.com/palkitseminen.

Osakepalkkiojärjestelmä 2012-2015

Aspocomp Group Oyj:n hallitus päätti 5.6.2012 avainhenkilöiden osakepohjaisista kannustin- ja sitouttamisjärjestelmistä. Osakepalkkiojärjestelmä tarjosi johtoryhmän jäsenille ja muille avainhenkilöille mahdollisuuden saada omistukseensa yhtiön osakkeita neljältä ansaintajaksolta heille hallituksen päätöksellä asetettavien tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Ansaintajaksot muodostuivat neljästä kalenterivuotta vastaavasta tilikaudesta jaksolla 1/2012 - 12/2015. Järjestelmän kohteena oli noin 20 avainhenkilöä. Hallitus voi päättää uusien avainhenkilöiden ottamisesta järjestelmän piiriin sekä heidän vuosittaiset enimmäispalkkionsa. Enimmäispalkkio ilmaistiin osakkeiden kappalemääränä. Lisäksi palkkioon kuului rahaosuus, jonka suuruus määräytyy osakepalkkion maksamishetken arvon perusteella ja jolla pyritään kattamaan palkkiosta syntyvät verot ja veronluonteiset maksut. Ansaintajaksolle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen määrää sen, kuinka suuri osa enimmäispalkkiosta maksetaan avainhenkilöille. Osakepalkkiojärjestelmän perusteella saadut osakkeet on omistettava vähintään 36 kuukauden ajan osakkeiden tultua kirjatuiksi avainhenkilöiden arvo-osuustileille. Mikäli avainhenkilön työ- tai toimisuhte konserniyhtiöön päättyy kyseisen sitouttamisjakson aikana, osakkeet on lähtökohtaisesti palautettava yhtiölle vastikkeetta. Osakepalkkiojärjestelmä 2012-2015 päättyi 31.12.2015.

Osakeomistusjärjestelmä 2012

Osakeomistusjärjestelmä tarjosi vuonna 2012 johtoryhmän jäsenille mahdollisuuden saada omistukseensa yhtiön osakkeita, edellyttäen, että he hankkivat samalla itse yhtiön osakkeita. Osakepalkkio oli kertaluonteinen. Osakepalkkion saaminen edellytti, että johtaja hankki yhtiön osakkeita 31.8.2012 mennessä. Osakeomistusjärjestelmän perusteella saadut osakkeet on omistettava vähintään 36 kuukauden ajan osakkeiden tultua kirjatuiksi johtajan arvo-osuustilille. Mikäli johtajan työ- tai toimisuhte konserniyhtiöön päättyy kyseisen sitouttamisjakson aikana, osakkeet on lähtökohtaisesti palautettava yhtiölle vastikkeetta. Järjestelmään liittyvässä osakeannissa annettiin yhtiön osakkeita omistaville johtoryhmän jäsenille vastikkeetta yhteensä 10 016 yhtiön uutta osaketta. Annetut osakkeet rekisteröitiin kaupparekisteriin ja kirjattiin osakkeiden saajien arvo-osuustileille 6.9.2012 ja otettiin kaupankäynnin kohteeksi Nasdaq OMX Helsingin pörssilistalle 7.9.2012.

Voittopalkkiojärjestelmä 2008-

Toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet ovat myös yhtiön koko henkilöstöä koskevan vuosittaisen voittopalkkiojärjestelmän piirissä. Järjestelmän mittareina ovat olleet liikevaihto, liiketulos ja operatiivinen rahavirta. Yhtiön hallitus on vuosittain päättänyt mittareiden raja-arvot, joiden mukaan voittopalkkio määräytyy.