

## Palkka- ja palkkioselvitys

Altia Oyj ("Altia" tai "yhtiö") on listattu Nasdaq Helsinki Oy:n pörssilistalle 23.3.2018 alkaen. Yhtiön pääkonttori sijaitsee Helsingissä. Tämä Altian palkka- ja palkkioselvitys annetaan Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2015 edellyttämä tavalla.

### 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 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 suositukset 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 palkka ja palkkioselvityksen kohdassa B. on esitetty lisätietoja osakeperusteisesta palkitsemisjärjestelmästä.

## **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 2018 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.

### **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 314 612 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 pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä. Johtoryhmän jäsenten eläkeikä ja eläke määräytyvät työntekijän eläkelain mukaisesti. Johtoryhmän jäsenille ei ole maksettu allekirjoituspalkkiota eikä heillä ole sitouttamisbonusta. Johtoryhmän jäsenten irtisanomisaika on kuusi kuukautta. 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 on 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, alkaa 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.

### *Osakeomistussuositus*

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

## C. Palkitsemisraportti vuodelta 2018

### Hallituksen jäsenet

Hallituksen jäsenille maksettiin tilikauden 2018 aikana toimikausi- ja kokouspalkkioita seuraavasti:

	toimikausipalkkiot/ euro	kokouspalkkiot/ euroa	yhteensä/ euroa
Sanna Suvanto-Harsaae	33 000	36 000	69 000
Kai Telanne	20 900	13 800	34 700
Annikka Hurme	18 100	10 800	28 900
Kim Henriksson	17 400	26 400	43 800
Tiina Lencioni	17 400	12 600	30 000
Jukka Ohtola	14 900	9 000	23 900
Torsten Steenholt	17 400	16 800	34 200

### Toimitusjohtaja ja muu johto

#### *Toimitusjohtajan palkitseminen 2018*

Toimitusjohtaja Pekka Tennilälle tilikauden 2018 aikana suoritettut palkat ja palkkiot olivat yhteensä 628 950 euroa seuraavasti:

- kiinteä peruspalkka 314 612 euroa
- luontoisetuja 14 338 euroa
- vuositulospalkkio vuodelta 2017 0 euroa
- kertaluonteinen palkkio 2018\* 300 000 euroa

## *Muun johdon palkitseminen 2018*

Altian johtoryhmän muille jäsenille tilikauden 2018 aikana suoritettut palkat ja palkkiot olivat yhteensä 1 834 701 euroa seuraavasti:

- kiinteä peruspalkka 1 040 111 euroa
- luontoisetuja 41 125 euroa
- vuositulospalkkio vuodelta 2017 0 euroa
- kertaluonteinen palkkio 2018\* 753 465 euroa

## *\*Kertaluonteinen palkkio*

Hallitus päätti vuonna 2018 kertaluonteisen palkkion maksamisesta toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille. Palkkioon oikeutetut henkilöt sitoutuivat palkkion vastaanottamisen ehtona henkilökohtaisesti sijoittamaan palkkion nettovaroja, perittävien verojen ja muiden vähennysten jälkeen, vastaavan rahasumman yhtiöön merkitsemällä Altian osakkeita Altian työntekijöille Suomessa ja Ruotsissa sekä yhtiön johtoryhmän jäsenille suunnatussa osakeannissa. Osakeanti toteutettiin yhtiön listautuessa Nasdaq Helsinki Oy:n pörssilistalle. Toimitusjohtajalle maksetun kertaluonteisen palkkion suuruus oli 300 000 euroa ja muulle johtoryhmän jäsenille maksetun kertaluonteisen palkkion suuruus oli yhteensä 753 465 euroa.