

Palkka- ja palkkioselvitys 2016



Palkka- ja palkkioselvitys

Hallitus

Palkkiot

Hallituksen palkkioista päättää varsinainen yhtiökokous. Hallituksen palkkiota koskevat ehdotukset yhtiökokoukselle valmistelee osakkeenomistajien nimitystoimikunta. [6.4.2016 asti hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta, jonka nimi muutettiin palkitsemisvaliokunnaksi osakkeenomistajien nimitystoimikunnan perustamisen vuoksi].

Vuonna 2016 tehdyn päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenille maksetaan vuosipalkkiota seuraavasti:

- hallituksen jäsenille maksetaan toimikaudella, joka päättyy seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä, vuosipalkkiota seuraavasti: hallituksen puheenjohtajalle 60 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajalle 45 000 euroa ja hallituksen muille jäsenille 30 000 euroa
- valiokuntien puheenjohtajille maksetaan vuosipalkkiona lisäksi 10 000 euroa ja muille jäsenille 5 000 euroa
- kokouspalkkiota hallituksen ja valiokuntien kokouksista seuraavasti: puheenjohtajille 1 200 euroa per kokous ja muille jäsenille 800 euroa per kokous. Kokouspalkkio maksetaan kaksinkertaisena, mikäli jäsen osallistuu fyysisesti kokouseen, joka pidetään hänen asuinmaansa ulkopuolella. Kokouspalkkiota ei makseta päätöspöytäkirjoista.
- lisäksi maksetaan hallituksen ja valiokuntien kokouksista johtuvat matka- ja majoituskustannukset.

Muut etuudet

Hallituksen puheenjohtaja ja jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön tai sen tytäryhtiöihin. Hallitus ei kuulu yhtiön lyhyen tai pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmien piiriin. Yhtiö ei ole muutoinkaan luovuttanut hallitukselle palkkiona osakkeita eikä muita osakejohdannaisia etuuksia. Yhtiö ei maksa hallituksen jäsenille palkkioita muulla perusteella eikä myönnä heille lainoja tai anna heidän hyväkseen takauksia.

Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmä

Toimitusjohtaja

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkasta ja muista eduista.

Toimitusjohtaja kuuluu yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmiin. Tulospalkkion määrä on enintään kuuden kuukauden palkka riippuen vuosittain määritettävien tavoitteiden saavuttamisesta. Optio-ohjelmia ja osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä lukuun ottamatta toimitusjohtajalle ei ole muutoin jaettu palkkiona osakkeita eikä muita osakejohdannaisia etuuksia. Toimitusjohtajasopimuksessa irtisanomisaika on 3 kk toimitusjohtajan puolelta ja 6 kk yhtiön puolelta, minkä lisäksi toimitusjohtajasopimuksessa on sovittu 12 kuukauden irtisanomiskorvauksesta. Eläkeikä on lakisääteinen eikä vapaaehtoisia eläkevakuutuksia ole otettu.

Konsernin johtoryhmä

Hallitus vahvistaa konsernin johtoryhmän jäsenten palkat ja edut toimitusjohtajan esityksestä.

Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmiin. Tulospalkkion määrä on tyypillisesti enintään kuuden kuukauden palkka riippuen vuosittain asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Optio-ohjelmia ja osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä lukuun ottamatta yhtiö ei ole muutoin luovuttanut johdolle palkkiona osakkeita eikä muita osakejohdannaisia etuuksia. Eläkeikä on lakisääteinen eikä vapaaehtoisia eläkevakuutuksia ole otettu.

Lyhyen aikavälin palkitseminen – Tulospalkkiojärjestelmä

Konsernissa on käytössä yhtiön hallituksen määrittelemä tulospalkkiojärjestelmä, jonka tarkoituksena on tukea yhtiön strategiaa ja palkita sen toteuttamisesta sekä samalla tarjota henkilöstölle kilpailukykyinen palkkiojärjestelmä. Tulospalkkiojärjestelmän periaatteet, ehdot, ansaintakriteerit, tuottotasotavoitteiden ylä- ja alarajat sekä järjestelmän piiriin kuuluvat vahvistetaan hallituksessa vuosittain. Vuoden 2016 tulospalkkiokriteereinä oli liiketoimintayksiköittäin määritellyt EBITDA ja kassavirtatavoitteet, joiden mukaan tulospalkkio määräytyi lineaarisesti. Järjestelmän kohderyhmään kuuluvat konserniin kuuluvan yrityksen palveluksessa olevat konsernin johto ja avainhenkilöt sekä Suomessa myös toimihenkilöt ja työntekijät. Toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet kuuluvat tulospalkkiojärjestelmän piiriin. Tulospalkkion enimmäismäärä on pääasiassa enintään kuuden kuukauden palkka riippuen vuosittain määritettävien tavoitteiden saavuttamisesta. Järjestelmän ansaintajakso on tilikausi.

Pitkän aikavälin palkitseminen

PKC:n pitkän aikavälin palkitseminen muodostuu optio-ohjelmista ja osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä.

Optio-ohjelmat

PKC Group Oyj:n hallitus päättää vuosittain optio-oikeuksien jakamisesta konsernin palveluksessa oleville tai palvelukseen rekrytoitaville avainhenkilöille. Optio-oikeudet annetaan vastikkeetta konsernin avainhenkilöille. Kaikkien optio-ohjelmien ansaintajakso on kolme vuotta.

Kaikkiin optio-ohjelmiin liittyy osakeomistusohjelman mukainen sitouttamisjakso. Optioiden saajat velvoitetaan merkitsemään tai hankkimaan yhtiön osakkeita 20 prosentilla optio-oikeuksista saadusta bruttomääräisestä tulosta ja omistamaan nämä osakkeet kahden vuoden ajan. Yhtiön toimitusjohtajan on omistettava nämä osakkeet niin kauan kuin hänen toimisuhteensa jatkuu.

Optiot 2009

Vuoden 2009 optio-ohjelman mukaisten optio-oikeuksien määrä on yhteensä enintään 600 000 kappaletta ja ne jakautuvat A, B ja C optioihin. Optio-oikeudet oikeuttavat merkitsemään yhteensä enintään 600 000 yhtiön uutta tai sen hallussa olevaa osaketta. Optio-oikeuksilla tapahtuva osakkeiden merkintäaika ajoittuu vuosille 2012–2016. Osakkeen merkintähinta optio-oikeuksilla on optioehdoissa määritelty PKC Group Oyj:n osakkeen vaihdolla painotettu keskiparssi Nasdaq Helsingissä osinko-oikaisuineen.

Merkintäaika kaikilla 2009 optioilla on päättynyt.

Optiot 2012

Vuoden 2012 optio-ohjelman mukaisten optio-oikeuksien määrä on yhteensä enintään 1 020 000 kappaletta ja ne jakautuvat 2012A (i ja ii), 2012B (i ja ii) sekä 2012C (i ja ii). Optio-oikeudet oikeuttavat merkitsemään yhteensä enintään 1 020 000 yhtiön uutta tai sen hallussa olevaa osaketta. Optio-oikeuksilla tapahtuva osakkeiden merkintäaika ajoittuu vuosille 2015–2019. Osakkeen merkintähinta optio-oikeuksilla on optioehdoissa määritelty PKC Group Oyj:n osakkeen vaihdolla painotettu keskiparssi Nasdaq Helsingissä.

Optio-oikeuksilla 2012A(ii), 2012B(ii) ja 2012C(ii) merkittävien osakkeiden merkintäaika ei kuitenkaan ala,

elleivät hallituksen määrittämät, optio-oikeuksien käyttämiselle asetetut konsernin tuotannolliset tai taloudelliset tavoitteet ole täyttyneet.

2012 A (ii) optioiden vapautumiskriteerit:

- 2012 A (ii) optioilla osakkeiden merkintäaika alkaa vain, jos konsernin tilikausien 2012–2014 taloudellinen kehitys sekä käyttökate ovat yhtiön hallituksen kokonaisarvion perusteella verrannollinen PKC Groupin merkittävimpiin tuloksensa julkistaneisiin kilpailijoihin. Kokonaisarvioinnissa otetaan huomioon myös PKC:n markkinaosuuden kehittyminen.
- Hallitus on päättänyt, että 2012 A (ii) optioiden vapautumiskriteeri on täyttynyt ja siten osakkeiden merkintäaika 2012 A (ii) optioilla alkaa optioehtojen mukaisesti

2012 B (ii) optioiden vapautumiskriteerit:

- 2012 B (ii) optioilla osakkeiden merkintäaika alkaa vain, jos konsernin tilikausien 2013–2015 kumulatiivinen käyttökate on vähintään 180 miljoonaa euroa. Yritysostojen, fuusioiden ja muiden rakennemuutosten vaikutukset sekä poikkeukselliset makrotaloudelliset muutokset tullaan huomioimaan laskelmassa.
- Hallitus on päättänyt, että 2012 B (ii) optioiden vapautumiskriteeri on täyttynyt ja siten osakkeiden merkintäaika 2012 B (ii) optioilla alkaa optioehtojen mukaisesti

2012 C (ii) optioiden vapautumiskriteerit:

- 2012 C (ii) optioilla osakkeiden merkintäaika alkaa vain, jos konsernin tilikausien 2014–2016 kumulatiivinen käyttökate on vähintään 180 miljoonaa euroa. Yritysostojen, fuusioiden ja muiden rakennemuutosten vaikutukset sekä poikkeukselliset makrotaloudelliset muutokset tullaan huomioimaan laskelmassa.
- Hallitus on päättänyt, että 2012 C (ii) optioiden vapautumiskriteeri ei täyty ja siten 2012 C (ii) optio-oikeudet raukeavat

Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät 2015 ja 2016

PKC Group Oyj:n osakepohjaisten kannustinjärjestelmien tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa osallistujat yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyiset yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuvat palkkiojärjestelmät.

Näiden kannustinjärjestelmien ansainta- ja sitouttamisjaksojen perusteella mahdollisesti maksettavat palkki-

ot maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja.

Mikäli osallistujan työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta.

Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2015 ja 2016

Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2015:

- Ansaintajakso on kalenterivuodet 2015-2017. Tällä ansaintajaksolla järjestelmän kohderyhmään kuuluu noin 40 osallistujaa, mukaan lukien konsernin johtoryhmän jäsenet.
- Maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 310 000 PKC Group Oyj:n osakkeen arvoa (sisältäen myös rahana maksettavan osuuden).
- Mahdollinen palkkio perustuu PKC Group – konsernin ja/tai osallistujan työnantajayhtiön kolmen vuoden kumulatiiviseen liikevaihtoon ja kolmen vuoden kumulatiiviseen käyttökatteseen (EBITDA), ja näistä EBITDAa painotetaan enemmän. Ansaintakriteereille asetettujen tavoitteiden saavuttaminen määrää sen, kuinka suuri osa enimmäispalkkiosta maksetaan osallistujalle.

Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2016:

- Ansaintajakso on kalenterivuodet 2016-2018. Tällä ansaintajaksolla järjestelmän kohderyhmään kuuluu noin 60 osallistujaa, mukaan lukien konsernin johtoryhmän jäsenet.
- Maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 430 000 PKC Group Oyj:n osakkeen arvoa (sisältäen myös rahana maksettavan osuuden).
- Mahdollinen palkkio perustuu PKC Group – konsernin ja/tai osallistujan työnantajayhtiön kolmen vuoden kumulatiiviseen liikevaihtoon ja kolmen vuoden kumulatiiviseen käyttökatteseen (EBITDA), ja näistä EBITDAa painotetaan enemmän. Ansaintakriteereille asetettujen tavoitteiden saavuttaminen määrää sen, kuinka suuri osa enimmäispalkkiosta maksetaan osallistujalle.

Konsernin johtoryhmän jäsenen on omistettava puolet Suoriteperusteisten osakepalkkiojärjestelmien perusteella annettavista netto-osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa yhteensä vastaa hänen bruttovuospalkkansa arvoa. Tämä osakemäärä on omistettava niin kauan kuin johtoryhmän jäsenen työ- tai toimisuhte konserniyhtiöön jatkuu.

Sitouttava osakepalkkiojärjestelmä 2015

Sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän 2015 sitouttamisjakso on kalenterivuodet 2015-2017. Tällä sitouttamisjaksolla järjestelmän kohderyhmään kuuluu noin 20 osallistujaa, mukaan lukien konsernin johtoryhmän jäsenet. Hallitus voi päättää uusien osallistujien ottamisesta mukaan järjestelmään vuosina 2015-2017 ja heidän sitouttamisjaksojensa pituuksista (12-36 kuukautta). Vuosina 2015-2017 järjestelmän perusteella myönnetty osakkeet vastaavat yhteensä enintään noin 100 000 PKC Group Oyj:n osakkeen arvoa (sisältäen myös rahana maksettavan osuuden).

Palkkion saaminen, että järjestelmään osallistuva henkilö hankkii yhtiön osakkeita hallituksen päättämän määrän. Osallistuja voi saada bruttopalkkiona jokaisella hankkimallaan osakkeella yhden palkkio-osakkeen.

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2015 ja 2016

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2015:

- Sitouttamisjakso on kalenterivuodet 2015-2017. Tällä sitouttamisjaksolla järjestelmän kohderyhmään kuuluu noin 20 määriteltyä avainhenkilöä.
- Järjestelmän perusteella myönnetty osakkeet vastaavat yhteensä enintään noin 120 000 PKC Group Oyj:n osakkeen arvoa (sisältäen myös rahana maksettavan osuuden).

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2016:

- Sitouttamisjakso on kalenterivuodet 2016-2018. Tällä sitouttamisjaksolla järjestelmän kohderyhmään kuuluu noin 20 määriteltyä avainhenkilöä.
- Järjestelmän perusteella myönnetty osakkeet vastaavat yhteensä enintään noin 60 000 PKC Group Oyj:n osakkeen arvoa (sisältäen myös rahana maksettavan osuuden).

Varsinaisen yhtiökokouksen päättämät hallituspalkkiot / toimikausi vuosina 2014–2016, euroa

	2016	2015	2014
Vuosipalkkio			
Hallituksen puheenjohtaja	60 000	60 000	60 000
Hallituksen varapuheenjohtaja	45 000	45 000	45 000
Hallituksen jäsen	30 000	30 000	30 000
Valiokunnan puheenjohtaja	10 000	10 000	10 000
Valiokunnan jäsen	5 000	5 000	5 000
Kokouspalkkiot			
Puheenjohtaja	1 200	1 200	1 200
Muut jäsenet	800	800	800

(Valiokuntatyöstä maksetaan kokouspalkkiota alkaen 3.4.2014)

(Kokouspalkkio maksetaan kaksinkertaisena, mikäli jäsen osallistuu fyysisesti kokoukseen, joka pidetään hänen asuinmaansa ulkopuolella.)

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot hallitus- ja valiokuntatyöstä, 1 000 euroa

	Hallitustyö		Tarkastus- valiokuntatyö		Palkitsemis- valiokuntatyö*		Yhteensä	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Reinhard Buhl ⁶⁾	44	43	-	-	7	12	50	55
Wolfgang Diez ⁵⁾	44	42	12	11	-	-	56	53
Henrik Lange ^{1) 5)}	32	-	-	-	9	-	41	-
Shemaya Levy ⁵⁾	44	42	22	20	-	-	66	62
Mingming Liu ⁵⁾	41	42	12	11	-	-	53	53
Robert J. Remenar ^{3) 6)}	60	59	-	-	7	12	68	71
Matti Ruotsala ^{4) 6)}	79	77	-	-	11	18	90	95
Jyrki Tähtinen ²⁾	11	42	4	11	-	-	15	53

* Valiokunnan nimi 6.4.2016 asti nimitys- ja palkitsemisvaliokunta

¹⁾ Hallitukseen 6.4.2016

²⁾ 6.4.2016 asti

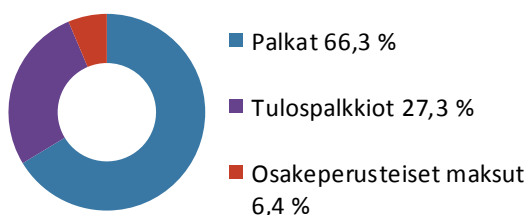
³⁾ Hallituksen varapuheenjohtaja

⁴⁾ Hallituksen puheenjohtaja

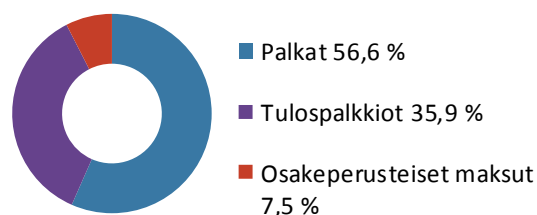
⁵⁾ Levy tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja ja Diez, Liu ja Lange jäseniä

⁶⁾ Ruotsala palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja ja Buhl ja Remenar jäseniä

**Toimitusjohtajan palkkion
jakautuminen 2016**



**Muun konsernin johtoryhmän
palkkion jakautuminen 2016**



Toimitusjohtajalle ja muille konsernin johtoryhmän jäsenille maksetut palkat ja palkkiot, 1 000 euroa

	Palkat		Tulospalkkiot		Osakekohtaiset maksut		Yhteensä	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Matti Hyytiäinen	504	435	207	135	48	394	760	965
Muu konsernin johtoryhmä	2 023	1 930	1 282	1 823	269	660	3 574	4 414

Toimitusjohtajalle ja muille konsernin johtoryhmän jäsenille vuonna 2016 myönnetyt optiot ja osakepohjaiset kannustinjärjestelmät

	2012B(i-ii) optiot	Sitouttava osakepalkkio- järjestelmä 2015	Suorite- perusteinen osakepalkkio- järjestelmä 2016
Matti Hyytiäinen	7 000	5 607	50 000
Muu konsernin johtoryhmä	17 000	13 500	130 000
Yhteensä	24 000	19 107	180 000

Toimitusjohtajan ja muiden konsernin johtoryhmän jäsenten optio- ja osakepohjaisten kannustinjärjestelmien omistus 31.12.2016

	2012B(i-ii)	2012C(i)	Sitouttava osakepalkkio- järjestelmä 2015	Suorite- perusteinen osakepalkkio- järjestelmä 2015	Ehdollinen osakepalkkio- järjestelmä 2015	Suorite- perusteinen osakepalkkio- järjestelmä 2016
Matti Hyytiäinen	59 000	14 000	15 134	42 700	-	50 000
Muu konsernin johtoryhmä	106 500	44 600	43 800	119 800	18 250	130 000
Yhteensä	165 500	58 600	58 934	162 500	18 250	180 000

Hallituksen ja johdon osakeomistus 31.12.2016 on esitetty tilinpäätöksen osakkeet ja osakkeenomistajat -osiossa.