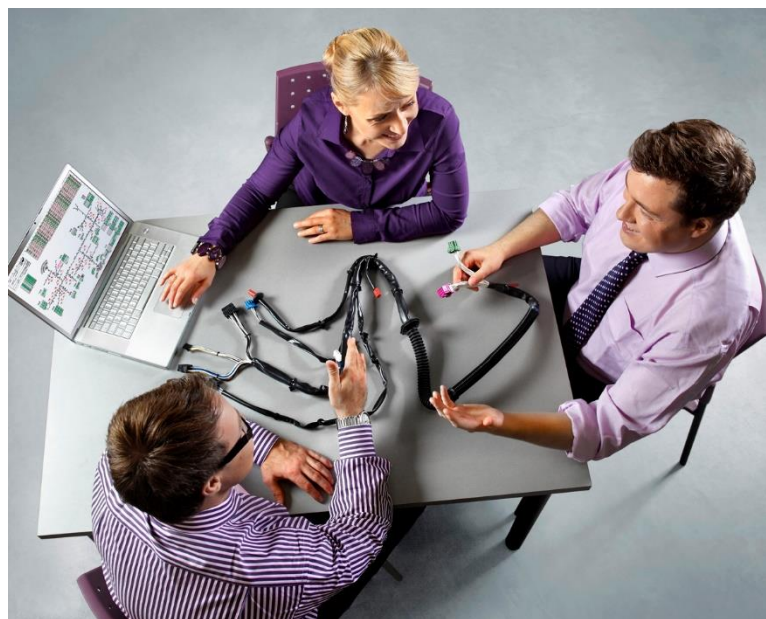


# Palkka- ja palkkioselvitys 2015



## Palkka- ja palkkioselvitys

### Hallitus

#### Palkkiot

Hallituksen palkkioista päättää varsinainen yhtiökokous. Hallituksen palkkiota koskevat ehdotukset yhtiökokoukselle valmistelee hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta.

Vuonna 2015 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 kokoukseen, 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 optiojärjestelmien 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 vuosit-

tain 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 2015 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 osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä.

### 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 toimitusuhteensa 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.

2009A optioiden merkintäaika on päättynyt 30.4.2014. Merkintäaikana optioilla merkittiin yhteensä 195 500 osaketta ja käyttämättä jäi 4 500 optioita. 2009B optioiden merkintäaika on päättynyt 30.4.2015. Merkintäaikana optioilla merkittiin yhteensä 167 215 osaketta ja käyttämättä jäi 32 785 optioita.

#### 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. Hallitus päättää tavoitteet vuosittain erikseen kullekin optio-oikeuksien alalajille optio-oikeuksien jakamisen yhteydessä. Jos tavoitteet eivät toteudu, optio-oikeudet raukeavat hallituksen harkinnan mukaan ja hallituksen päättämässä laajuudessa ja tavalla optio-oikeuksien ehtojen mukaisesti. 2012 A, B ja C (ii) optiot allokoidaan optionsaajille ehdollisesti siten, että ne luovutetaan ja kirjataan optionsaajien arvo-osuustileille vasta hallituksen päätettyä merkintäajan alkamisesta ja hallituksen päättämässä laajuudessa.

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.
- Vuonna 2015 hallitus päätti, 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.

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.

### Osakepohjainen kannustinjärjestelmä 2015

PKC Group Oyj:n ja sen tytäryhtiöiden avainhenkilöille suunnattu osakepohjainen kannustinjärjestelmä koostuu kolmesta kannustinjärjestelmästä, jotka ovat Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2015, Sitouttava osakepalkkiojärjestelmä 2015 ja Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2015. Järjestelmien 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 uusien kannustinjärjestelmien tammikuussa 2015 alkavien ansainta- ja sitouttamisjaksojen perusteella mahdollisesti maksettavat palkkiot maksetaan vuonna 2018 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Mikäli osallistujan työ- tai toimosuhde päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta.

#### *Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2015*

Suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2015 ansaintajakso on kalenterivuodet 2015-2017. Tällä ansaintajaksolla järjestelmän kohderyhmään kuuluu noin 40 osallistujaa, mukaan lukien konsernin johtoryhmän jäsenet. Ansaintajakson 2015-2017 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 310 000 PKC Group Oyj:n osakkeen arvoa (sisältäen myös rahana maksettavan osuuden).

Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2015-2017 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 Suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2015 perusteella. Hallitus päättää vuosittain tulevista ansaintajaksoista.

Konsernin johtoryhmän jäsenen on omistettava puolet Suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2015 perusteella annettavista netto-osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa yhteensä vastaa hänen bruttovuosipalkkansa arvoa. Tämä osakemäärä on omistettava niin kauan kuin johtoryhmän jäsenen työ- tai toimosuhde 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 Sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän 2015 perusteella myönnetty osakkeet vastaavat yhteensä enintään noin 100 000 PKC Group Oyj:n osakkeen arvoa (sisältäen myös rahana maksettavan osuuden).

Palkkion saaminen Sitouttavasta osakepalkkiojärjestelmästä 2015 edellyttää, että järjestelmään osallistuva henkilö hankkii yhtiön osakkeita hallituksen päättämän määrän. Lisäksi palkkion saaminen on sidottu osallistujan työ- tai toimosuhteen voimassaoloon palkkion maksuhetkellä. Osallistuja voi saada bruttopalkkiona jokaisella hankkimallaan osakkeella yhden palkkio-osakkeen.

Yhtiön osakkeiden hankinnan rahoitusta varten hallitus on päättänyt tarjota Sitouttavaan osakepalkkiojärjestelmään 2015 osallistuville johtoryhmän jäsenille mahdollisuuden myydä yhtiölle optio-oikeudet 2012A(i) ja 2012A(ii) niiden laskennallisella arvolla. Optio-oikeuksien ostot toteutettiin keväällä 2015.

#### *Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2015*

Ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän 2015 sitouttamisjakso on kalenterivuodet 2015-2017. Tällä sitouttamisjaksolla järjestelmän kohderyhmään kuuluu noin 20 määriteltyä avainhenkilöä. Hallitus voi päättää uusien avainhenkilöiden ottamisesta mukaan järjestelmään vuosina 2015-2017 ja heidän sitouttamisjaksojensa pituuksista (12-36 kuukautta). Vuosina 2015-2017 Ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän 2015 perusteella myönnetty osakkeet vastaavat yhteensä enintään noin 120 000 PKC Group Oyj:n osakkeen arvoa (sisältäen myös rahana maksettavan osuuden).

Ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän 2015 perusteella maksettavan palkkion edellytyksenä on, että avainhenkilön työ- tai toimosopimus on voimassa palkkion maksuhetkellä.



## Varsinaisen yhtiökokouksen päättämät hallituspalkkiot / toimikausi vuosina 2013–2015, euroa

	2015	2014	2013
<b>Vuosipalkkio</b>			
Hallituksen puheenjohtaja	60 000	60 000	60 000
Hallituksen varapuheenjohtaja	45 000	45 000	45 000
Hallituksen jäsen	30 000	30 000	30 000
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	10 000	10 000	10 000
Tarkastusvaliokunnan jäsen	5 000	5 000	5 000
Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja	10 000	10 000	10 000
Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	5 000	5 000	5 000
<b>Kokouspalkkiot</b>			
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

	Hallituspalkkio		Palkkio tarkastus- valiokuntatyöstä		Palkkio nimitys- ja palkitsemis- valiokuntatyöstä		Yhteensä	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Reinhard Buhl <sup>1) 6)</sup>	43	34	-	-	12	4	55	37
Wolfgang Diez <sup>5)</sup>	42	44	11	5	-	-	53	49
Outi Lampela <sup>2)</sup>	-	12	-	1	-	-	-	13
Shemaya Levy <sup>5)</sup>	42	48	20	10	-	-	62	58
Mingming Liu <sup>1) 5)</sup>	42	35	11	4	-	-	53	38
Robert J. Remenar <sup>3) 6)</sup>	59	62	-	-	12	5	71	67
Matti Ruotsala <sup>4) 6)</sup>	77	82	-	-	18	10	95	92
Harri Suutari <sup>2)</sup>	-	12	-	-	-	1	-	13
Jyrki Tähtinen <sup>5)</sup>	42	45	11	5	-	-	53	50

<sup>1)</sup> Hallitukseen 3.4.2014

<sup>2)</sup> 3.4.2014 asti

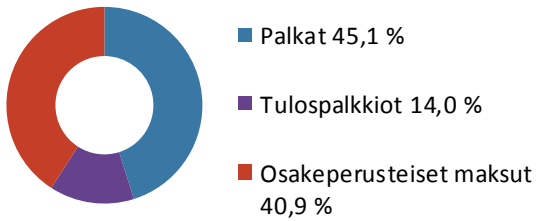
<sup>3)</sup> Hallituksen varapuheenjohtaja

<sup>4)</sup> Hallituksen puheenjohtaja

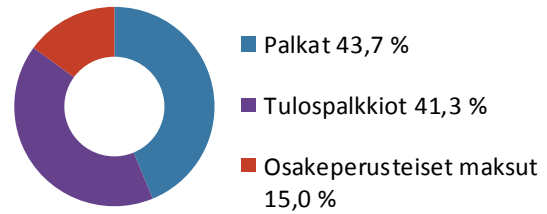
<sup>5)</sup> Levy tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja ja Diez, Liu ja Tähtinen jäseniä

<sup>6)</sup> Ruotsala nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja ja Buhl ja Remenar jäseniä

Toimitusjohtajan palkkion jakautuminen 2015



Muun konsernin johtoryhmän palkkion jakautuminen 2015



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

	Palkat		Tulospalkkiot		Osakekohtaiset maksut		Yhteensä	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Matti Hyytiäinen	435	469	135	56	394	0	965	524
Muu konsernin johtoryhmä	1 930	1 375	1 823	847	660	47	4 414	2 269

Toimitusjohtajalle ja muille konsernin johtoryhmän jäsenille vuonna 2015 myönnetyt optiot ja osakepohjaiset kannustinjärjestelmät

	Sitouttava osakepalkkiojärjestelmä	Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä	Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä
	2015	2015	2015 <sup>1)</sup>
Matti Hyytiäinen	9 257	42 700	-
Muu konsernin johtoryhmä	30 300	119 800	36 500
<b>Yhteensä</b>	<b>39 557</b>	<b>162 500</b>	<b>36 500</b>

<sup>1)</sup> 50% vapautuu 31.5.2016 ja 50% 31.5.2017  
(Vuonna 2015 ei jaettu optioita.)

Toimitusjohtajan ja muiden konsernin johtoryhmän jäsenten optio- ja osakepohjaisten kannustinjärjestelmien omistus 31.12.2015

	2009C	2012B(i)	2012C(i)
Matti Hyytiäinen	60 000	36 000	14 000
Muu konsernin johtoryhmä	10 000	71 400	44 600
<b>Yhteensä</b>	<b>70 000</b>	<b>107 400</b>	<b>58 600</b>

Hallituksen ja johdon osakeomistus 31.12.2015 on esitetty tilinpäätöksen osakkeet ja osakkeenomistajat -osiossa. Osakepohjaisten kannustinjärjestelmien omistus 31.12.2015 on sama kuin vuonna 2015 jaetut. Taulukossa ei ole mukana alustavasti allokoidut 2012B(ii) ja 2012C(ii) optiot.

**PKC GROUP** 

[www.pkcgroup.com](http://www.pkcgroup.com)