
PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2009

Palkitsemisjärjestelmiin sovellettavat periaatteet

Palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on edistää yhtiön kilpailukykyä ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä myötävaikuttaa omistaja-arvon suotuisaan kehitykseen. Palkitsemisjärjestelmät perustuvat ennalta määrättyihin ja mitattaviin suoritus- ja tulokriteereihin.

Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan tehtävänä on toimia hallituksen apuna yhtiön toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja ylimmän johdon palkitsemisasiossa sekä valmistella henkilökunnan palkitsemisjärjestelmiin liittyvät asiat.

Päätöksentekojärjestys

Yhtiökokous päättää hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä maksettavista palkkioista ja niiden määräytymisperusteista. Hallituksen palkitsemisen valmistelu on osoitettu hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan tehtäväksi. Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja hänelle maksettavista muista korvauksista päättää hallitus. Muun johdon palkitsemisesta päättää toimitusjohtaja yhdessä hallituksen kanssa.

Hallituksen jäsenten palkitseminen

Vuoden 2009 yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenen palkkio on 600 euroa kokoukselta ja hallituksen puheenjohtajan palkkio on 1 200 euroa kokoukselta. Lisäksi yhtiön hallituksen jäsenen palkkio on 1 300 euroa kuukaudessa ja hallituksen puheenjohtajan 2 600 euroa kuukaudessa. Lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan päivärahat ja matkakustannusten korvaukset yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsenille ei makseta erillistä palkkiota. Valiokunnan jäsenille maksetaan kokouksista päivärahat ja matkakustannusten korvaukset yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Hallitus- ja valiokuntapalkkioita ei makseta yhtiön omina osakkeina eivätkä hallituksen jäsenet kuulu Etteplan-konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisen kannustinjärjestelmän kohderyhmään.

Toimitusjohtajan ja yhtiön muun johdon palkitseminen

Toimitusjohtajan palkka muodostuu peruspalkasta ja hallituksen vuosittain päättämästä, konsernin tulokseen ja muihin avaintavoitteisiin perustuvasta tulospalkkiosta, jonka enimmäismäärä päätetään vuosittain. Lisäksi hänellä on auto- ja puhelinetu. Matti Hyytiäinen kuuluu Etteplan-konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisen kannustinjärjestelmän kohderyhmään. Toimitusjohtajaan sovelletaan lain mukaista eläkeikää. Irtisanomistilanteessa hänellä on oikeus enintään 18 kuukauden palkkaa vastaavaan korvaukseen, joka sisältää kuuden kuukauden irtisanomisajan palkan.

Johtoryhmän jäsenten palkitsemisjärjestelmä sisältää peruspalkan ja tulospalkkion, jonka ansaintakriteerit määritellään vuosittain. Vuonna 2009 ansaintakriteereinä olivat yhtiön ja oman vastuualueen tulos. Tulospalkkion enimmäismäärä on tehtävästä riippuen 25–100 prosenttia vuosipalkasta. Johtoryhmän jäsenet kuuluvat yhtiön avainhenkilöiden osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään. Johtoryhmän jäsenillä ei ole sopimusta varhennetusta eläkeiästä. Irtisanomiskorvaus on enintään kymmenen kuukauden palkkaa vastaava korvaus, joka sisältää neljän kuukauden irtisanomisajan palkan.

Toimitusjohtajan toimisuhdetta koskevat tiedot

Toimitusjohtaja Matti Hyytiäisen peruspalkka vuonna 2009 oli 239 912 euroa. Auto- ja puhelinedun määrä vuonna 2009 oli 16 020 euroa. Toimitusjohtajalle on lisäksi suoriteperusteisesti maksettu 43 702 euroa bonusta vuonna 2009.

Avainhenkilöiden osakepohjaisen kannustejärjestelmästä vuodelta 2008 kertynyt ja huhtikuussa 2009 maksettu vuoden 2008 palkkio oli yhteensä 4 451 Etteplan Oyj:n osaketta lisättyinä rahapalkkiolla järjestelmästä aiheutuvien verojen ja veroluonteisten maksujen kattamiseksi. Ansaintajaksolta 2009 ei hallituksen päätöksen mukaisesti luovutettu omia osakkeita.

Vuonna 2009 toimitusjohtajalle maksettiin maksuperusteista lisäeläkevakuutusta 9 500 euroa.

Osakepohjainen kannustinjärjestelmä

Etteplan Oyj:n hallitus päätti vuonna 2008 osakepohjaisen kannustinjärjestelmän käyttöön ottamisesta ylimmälle johdolle ja muille avainhenkilöille. Järjestelmä alkoi vuoden 2008 alusta ja sen piiriin kuului vuonna 2008 37 henkilöä ja vuonna 2009 39 henkilöä. Osakepohjainen kannustinjärjestelmä tarjoaa kohderyhmälle mahdollisuuden saada palkkiona Etteplan Oyj:n osakkeita sille asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta.

Osakepohjaisessa kannustinjärjestelmässä on kolme ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2008, 2009 ja 2010. Palkkioiden maksettava määrä on sidottu vuosittain asetettaviin tavoitteisiin. Yhtiön hallitus tekee osakepohjaista kannustinojelmaa koskevat päätökset ansaintajaksoittain. Kunkin ansaintajakson alussa hallitus tarkistaa kohderyhmän ja määrittää enimmäiskappalemäärän ansaittavissa olevia osakkeita per henkilö. Järjestelmästä maksettavat palkkiot maksetaan kolmessa erässä yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahana maksettava osuus kattaa palkkiosta maksettavat verot ja veroluonteiset maksut. Ansaintajaksoa seuraa pakollinen 2 vuoden omistusjakso. Palkkiot vastaavat kolmen ansaintajakson aikana yhteensä enintään 720 000 Etteplan Oyj:n osakkeen arvoa.

Mikäli työsuhde päättyy ansainta- tai omistusjakson aikana, on osakkeet palautettava yhtiölle vastikkeetta.

Etteplan Oyj luovutti 30.4.2009 osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään kuuluville 36 työntekijälle 41 177 kappaletta yhtiön hallussa olevaa omaa osaketta ansaintajakson 2008 palkkiona. Yhtiö ei luovuttanut osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään kuuluville henkilöille yhtiön osakkeita ansaintajaksolta 2009.

Johdon palkitseminen vuonna 2009

Etteplan Oyj:n johto koostuu hallituksesta, toimitusjohtajasta sekä johtoryhmästä.

Maksetut palkat, palkkiot ja luontaisedut 1 000 EUR

	2009	2008
Hallituksen jäsenet		
Heikki Hornborg, puheenjohtaja	232	497
Tapani Mönkkönen, varapuheenjohtaja	26	21
Matti Virtaala	26	15
Tapio Hakakari	26	17
Pertti Nupponen	25	17
Robert Ingman	0	0
	335	567
Toimitusjohtaja sekä muut johtoryhmän jäsenet		
Matti Hyytiäinen	328	333
Muut johtoryhmän jäsenet	1 065	1 313
Maksetut palkat, palkkiot ja luontaisedut yhteensä	1 728	2 213

Optiot yrityksen johdolle

Yrityksen johdolle ei ole vuoden 2009 aikana myönnetty osakeoptioita.