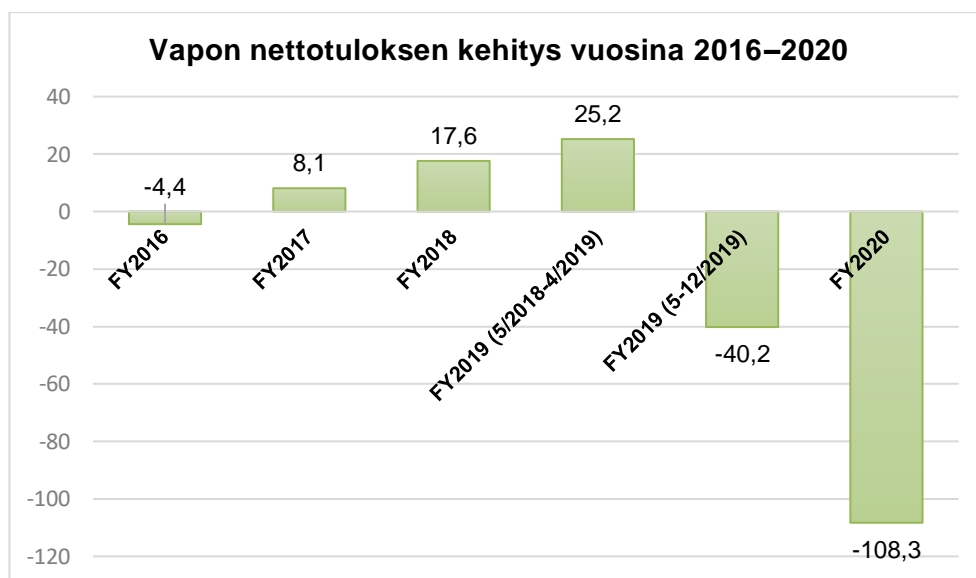


## Vapo-konsernin palkitsemisraportti 2020

Periaatteet Vapon toimielinten eli hallintoneuvoston, hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiselle on määritelty toimielinten palkitsemispolitiikassa (jäljempänä ”palkitsemispolitiikka”). Tässä raportissa kuvataan hallintoneuvoston, hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen. Lisäksi raportissa kuvataan muun johdon palkitsemisen periaatteet. Raportti on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistyksen hallinnointikoodi 2020:n (jäljempänä ”hallinnointikoodi”) sekä valtioneuvoston kanslian valtionyhtiöille antaman ohjeistuksen mukaisesti.

### Yleiskatsaus viiden vuoden kehitykseen

Merkittävin muutos Vapo-konsernin toimintaympäristössä viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana on energiaturpeen myynnin voimakas lasku. Energiaturpeen myynti on ollut konsernin kannattavin toimiala. Vuonna 2016 Vapo-konserni myi energiaturvetta noin 10 TWh ja vuonna 2020 noin 6 TWh. Energiaturpeen myynnin laskun kompensoimiseksi konserni on investoinut yli 100 miljoonaa euroa muihin toimialoihin. Suurimmat investoinnit on kohdennettu kansainväliseen kasvualustatoimialaan ja aktiivihiihen tuotantoon. Samalla konserni on parantanut tehokkuuttaan organisaatiouudistuksella ja erilaisilla toiminnan tehostamisohjelmilla. Lisäksi maa-alueiden myynnistä on saatu merkittävästi liikevaihtoa (yli 30 miljoonaa euroa). Energiaturpeen kysynnän voimakkaan laskun takia konserni joutui vuosina 2019 ja 2020 tekemään energiaturpeeseen liittyviin tase-eriin huomattavat, yhteensä yli 140 miljoonan euron alaskirjaukset. Nämä kertaluonteiset alaskirjaukset eivät vaikuttaneet vertailukelpoiseen käyttökatteeseen. Se on pysynyt vakaana ja ollut vuosina 2018–2020 joka vuosi yli 74 miljoonaa euroa energiaturpeen kysynnän nopeasta laskusta huolimatta.



Hallituksen palkkiot ovat pysyneet samalla tasolla viimeksi kuluneiden viiden vuoden ajan. Vuotuisten palkkioiden erot johtuvat hallituksen ja valiokuntien kokousten lukumäärän vaihtelusta eri vuosina.

Toimitusjohtajan palkkio koostuu kiinteästä vuosipalkasta luontoisetuineen, lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista (STI ja LTI) sekä eläkeohjelmasta. Kiinteää vuosipalkkaa korotettiin vuonna 2019, mutta vuonna 2020 ei tehty mitään korotuksia. Palkkion vuotuinen vaihtelu johtuu pääasiassa pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinohjelmista.

Vapo-konsernin henkilöstön palkitsemiskehitys viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana on laskettu kaikkien toimintamaiden henkilöstömäärän ja palkkojen keskiarvon perusteella. Palkkamarkkinoiden kehitystä vertaillaan vuosittain kaikissa toimintamaissa. Peruspalkkojen kokonaiskehitys noudattaa pääosin kunkin maan markkinapalkkojen kehitystä. Palkkakehitys on Vapo-konsernin palkitsemisperiaatteiden sekä Vapo-konsernin soveltamien voimassa olevien työehtosopimusten mukainen. Osa palkkakehityksen vuotuisesta vaihtelusta selittyy muuttuvilla palkanosilla, kuten lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimilla.

Tilikausi*	FY2020	FY2019(5-12/2019)	FY2019(5/2018-4/2019)	FY2018	FY2017	FY2016
Hallitus, t€	278,04	163,20	250,76	250,90	223,02	187,87
Toimitusjohtaja, t€	498,56	394,43	414,15	306,42	407,60	445,62
	Vesa Tempakka	Vesa Tempakka	Vesa Tempakka	Vesa Tempakka (29.5.2017 alkaen)	Tomi Yli-Kyyry	Tomi Yli-Kyyry
Kalenterivuosi**	2020	2019	2018	2017	2016	
Henkilöstö (keskimäärin***), t€	56,75	56,05	55,01	48,95	45,51	

\*) Vuosina 2016-2019 tilikausi oli 1.5.-30.4. Tämän jälkeen FY2019 oli 8 kuukauden mittainen (1.5.-31.12.2019) johtuen tilikauden muuttumisesta kalenterivuoteen vuoden 2020 alusta alkaen.

\*\*\*) Henkilöstön palkitseminen on ilmoitettu kalenterivuosina

\*\*\*\*) Henkilöstön keskimääräinen palkitseminen on laskettu jakamalla vuotuinen kokonaispalkitseminen henkilöstön lukumäärällä kyseisenä vuonna

## Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Vapo Oy:n yhtiökokous valitsee vuosittain hallintoneuvoston ja hallituksen jäsenet ja päättää heidän palkkioistaan.

Vapon hallitus päättää toimitusjohtajan peruspalkasta ja muista eduista, joiden tulee olla linjassa yhtiön palkitsemispolitiikan kanssa.

Vapon hallitus päättää hallituksen henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella myös konsernin johtoryhmän jäsenten peruspalkoista ja muista eduista sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista.

Vapon hallitus hyväksyy palkitsemispolitiikan, jossa määritellään muun muassa palkitsemisen keskeiset periaatteet. Palkitsemispolitiikka perustuu yhtiökokouksen neuvoo-antavaan äänestykseen.

## Hallintoneuvoston ja hallituksen jäsenten palkitsemisen keskeiset periaatteet

### Hallintoneuvosto, jäsenet ja palkkiot vuonna 2020

Hallintoneuvoston jäsenten palkkiot maksetaan kokonaan rahana. Jäsenten toimikausi kestää seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen asti. Vapon hallintoneuvoston jäsenet eivät kuulu osakepohjaiseen palkkiojärjestelmään, eivätkä he ole työsuhteessa Vapoon.

Hallintoneuvoston puheenjohtajan kokouspalkkio on 800 euroa, varapuheenjohtajan 600 euroa ja muiden jäsenten 500 euroa. Vuonna 2020 palkkioihin ei tehty muutoksia.

### Hallintoneuvosto

	FY2020 (1.1.-31.12.)		FY2019 (1.5.-31.12.)*	
	Palkkioiden määrä (€)	Kokoukset (osallistunut/yhteensä)	Palkkioiden määrä (€)	Kokoukset (osallistunut/yhteensä)
Sipilä Juha	2 400,00	3/3		
Ojala-Niemelä Johanna	-	0/0	1 600,00	2/2
Miilumäki Heikki	1 800,00	3/3	1 800,00	3/3
Eestilä Markku	-	0/0	500	1/2
Halmeenpää Hanna	-	0/0	-	0/2
Hoskonen Hannu	-	0/0	500	1/2
Häkkänen Antti	1 500,00	3/3	500	1/1
Kubin Eero	1 500,00	3/3	1 500,00	3/3
Kurvinen Esko	1 000,00	2/3	1 000,00	2/3
Lunttila Tommi	1 500,00	3/3	1 500,00	3/3
Mäkipää Lea	-	0/0	1 000,00	2/2
Peltokangas Mauri	1 500,00	3/3	500	1/1
Pitko Jenni	1 500,00	3/3	500	1/1
Rantanen Piritta	1 500,00	3/3	500	1/1
Snicker Tiina	1 500,00	3/3	1 000,00	2/3
<b>Yhteensä</b>	<b>15 700,00</b>		<b>12 400,00</b>	

\*) Vuosina 2016-2019 tilikausi oli 1.5.-30.4. Tämän jälkeen FY2019 oli 8 kuukauden mittainen (1.5.-31.12.2019) johtuen tilikauden muuttumisesta kalenterivuoteen vuoden 2020 alusta alkaen.

### Hallitus, jäsenet ja palkkiot vuonna 2020

Hallituksen jäsenten palkkiot maksetaan kokonaan rahana. Jäsenten toimikausi kestää seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen asti. Vapon hallituksen jäsenet eivät kuulu minkään osakepohjaisen kannustinjärjestelmän piiriin, eivätkä he ole työsuhteessa Vapoon.

Hallituksen puheenjohtajan palkkio on 2 750 euroa, varapuheenjohtajan 1 900 euroa ja hallituksen muiden jäsenten palkkio 1 550 euroa kuukaudessa. Kokouspalkkiona maksetaan 500 euroa sekä hallituksen että sen valiokuntien kokouksista. Vuonna 2020 palkkioihin ei tehty muutoksia. Vapon tytäryhtiöiden hallitusten jäsenille ei makseta erillistä korvausta hallitusjäsenyydestä.

### Hallitus

	FY2020 (1.1.-31.12.)			FY2019 (1.5.-31.12.)*		
	Palkkioiden määrä (€)	Hallituksen kokoukset (osallistunut/yhteensä)	Valiokunnat (osallistunut/yhteensä)	Palkkioiden määrä (€)	Hallituksen kokoukset (osallistunut/yhteensä)	Valiokunnat (osallistunut/yhteensä)
Lång Jan	47 000,00	20/21	8/8	29 500,00	10/10	5/5
Tykkyläinen Markus	36 800,00	21/21	7/7	21 700,00	10/10	3/3
Damlin Stefan (3/2020-)	26 084,09	18/21	5/5	-	-	-
Hyyryläinen Tuomas	31 600,00	21/21	8/8	19 400,00	9/10	5/5
Hättilä Vesa (3/2020-)	26 084,09	18/21	5/5	-	-	-
Järvelä Juhani (-3/2020)	6 586,36	3/3	2/2	19 900,00	10/10	5/5
Kantola Risto (-3/2020)	5 586,36	1/3	2/2	18 400,00	10/10	2/3
Pajumaa Minna	-	0/0	0/0	11 995,24	5/5	2/2
Punttila Kirsi	32 600,00	21/21	7/7	15 700,00	10/10	2/3
Smedsten Minna	32 600,00	21/21	7/7	16 400,00	10/10	3/3
Strandberg Maija	33 100,00	21/21	8/8	10 200,00	5/5	3/3
<b>Yhteensä</b>	<b>278 040,90</b>			<b>163 195,24</b>		

\*) Vuosina 2016-2019 tilikausi oli 1.5.-30.4. Tämän jälkeen FY2019 oli 8 kuukauden mittainen (1.5.-31.12.2019) johtuen tilikauden muuttumisesta kalenterivuoteen vuoden 2020 alusta alkaen.

## Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen keskeiset periaatteet

Hallituksen hyväksymän, yhtiökokouksessa käsiteltävän palkitsemispolitiikan mukaisesti toimitusjohtajan ja muun johdon kiinteä palkka määritellään kokonaisuukausipalkkana, joka sisältää luontoisedut. Nämä henkilöt kuuluvat myös lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien piiriin.

Kiinteällä kuukausipalkalla tarkoitetaan henkilön kuukausittaista kokonaispalkkaa, joka määräytyy tehtävän vaativuuden sekä tehtävää hoitavan henkilön kokemuksen ja suoriutumisen mukaan.

Konsernin toimitusjohtajalla ja muulla johdolla on mahdollisuus autoetuun, matkapuhelinetuun ja sairauskuluvakuutukseen osana kokonaispalkkaa.

Vapon hallitus päättää vuosittain tai jonkin muun aikataulun mukaisesti kunkin ohjelman osalta toimitusjohtajan, muun johdon ja muiden henkilöiden tai yksiköiden lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien tulosindikaattoreista ja tavoitteista. Näillä pyritään tukemaan yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamista, vastuullisuustavoitteet mukaan lukien.

Tulospalkkiot maksetaan rahana kyseisen kannustinohjelman maksuaikataulun mukaisesti. Eri kannustinohjelmien perusteella maksettavat palkkiot eivät milloinkaan voi olla yli 80 % kiinteästä vuosipalkasta. Hallitus päättää toimitusjohtajan esityksen pohjalta tulosindikaattorien mukaisten tavoitteiden saavuttamisesta sekä palkitsemisen määrästä.

### Lyhyen aikavälin muuttuva palkka

Toimitusjohtajan ja muun johdon lyhyen aikavälin muuttuva palkka perustuu mahdollisuuteen ansaita vuosittainen kannustinbonus eli tulospalkkio. Tulospalkkion suuruus riippuu tilikauden alussa määriteltyjen taloudellisten ja toiminnallisten tulostavoitteiden toteutumisesta. Vapo-konsernin ylin johto on jaettu kahteen tulospalkkioryhmään, jotka määrittelevät kunkin henkilön maksimitulospalkkioprosentin. Henkilön tulospalkkioryhmän määräytyminen perustuu tehtävän vaativuuteen ja liiketoiminnalliseen vaikuttavuuteen.

Tulospalkkiosta vähintään 70 % perustuu taloudellisiin tavoitteisiin ja loppuosa toiminnallisiin tavoitteisiin sekä vastuullisuuteen. Lisäksi tulospalkkioiden maksamisen edellytyksenä on, että taloudellisten tavoitteiden tietty minimitaso saavutetaan.

Vapo-konsernin toimitusjohtajan sekä Grow&Care-divisioonan johtajan maksimitulospalkkio on 40 % ja muuhun johtoon kuuluvien henkilöiden maksimitulospalkkio 30 % kiinteästä vuosipalkasta.

### Pitkän aikavälin muuttuva palkka

Tällä hetkellä voimassa oleva toimitusjohtajan ja muun johdon pitkän aikavälin kannustinohjelma on viisivuotisojelma vuosille 2019–2023. Se koostuu neljästä kahden vuoden ansaintajaksosta (2019–2020, 2020–2021, 2021–2022 ja 2022–2023). Kannustinohjelma antaa siihen osallistuville mahdollisuuden ansaita rahapalkkio hallituksen kullekin ansaintajaksolle erikseen asettamien ansaintakriteerien saavuttamisesta. Hallitus päättää kullekin ansaintajaksolle ansaintakriteerit ja -tavoitteet. Tavoitteet koostuvat taloudellisista ja muista strategisista tavoitteista, joihin sisältyy myös vastuullisuustavoite. Hallitus asettaa lähtötason, tavoitetason ja enimmäistason kullekin ansaintakriteerille asetetulle tavoitteelle.

Vapo-konsernin toimitusjohtajan sekä Grow&Care-divisioonan johtajan maksimitulospalkkio on 40 % ja muuhun johtoon kuuluvien henkilöiden maksimitulospalkkio 30 % kiinteästä vuosipalkasta.

### Eläkeohjelmat

Konsernin toimitusjohtaja ja muu johto ovat työntekijäin eläkelain säätämän eläkejärjestelmän piirissä. Tämän lisäksi ne muuhun johtoon kuuluvat henkilöt, joiden johtajasopimus on alkanut ennen 23.11.2017, ovat oikeutettuja maksuperusteiseen ryhmälisäeläkevakuutukseen. Työnantaja maksaa vakuutukseen vuosittain summan, joka vastaa 10:tä prosenttia henkilön kiinteästä vuosipalkasta (12 x kk-palkka). Yhtiö on tehnyt eläkeyhtiön kanssa sopimuksen mainituista lisäeläkeoikeuksista. Ylimmän johdon lisäeläkeohjelma päättyi 23.11.2017. Muuhun johtoon edellä mainitun päivämäärän jälkeen nimitetyillä henkilöillä ei ole enää oikeutta lisäeläkkeeseen osana sopimusehtojaan.

### Työsuhteen päättämisen ehdot ja korvaus työsuhteen päättyessä

Konsernin toimitusjohtajan sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Mikäli yhtiö irtisanoo sopimuksen, toimitusjohtajalla on sopimuksen päättyessä oikeus kertakaikkiseen erokorvaukseen, joka vastaa hänen kuuden kuukauden kokonaispalkkaansa.

Toimitusjohtajan irtisanoutuessa irtisanomisaika on 6 kuukautta. Edellä mainituista ehdoista riippumatta toimitusjohtajan sopimus päättyy ilman erillistä ilmoitusta sen kuukauden lopussa, jolloin toimitusjohtaja saavuttaa työntekijän eläkelaisissa säädetyn vanhuuseläkkeen alaikärajan. Alaikäraja on tällä hetkellä 65 vuotta. Konsernin muiden johtoryhmän jäsenten irtisanomisaika on kolme kuukautta. Mikäli yhtiö irtisanoo sopimuksen, konsernin johtoryhmän jäsenellä on sopimuksen päättyessä oikeus kertakaikkiseen erokorvaukseen, joka vastaa hänen kolmen kuukauden kiinteää kuukausipalkkaansa. Ennen vuotta 2013 alkaneiden sopimusten osalta konsernin johtoryhmän jäsenten erokorvaus vastaa yhdeksän kuukauden kiinteää kuukausipalkkaa.

### Optiot ja muut osakeperusteiset palkitsemisjärjestelyt

Yhtiöllä ei ole käytössään optio-ohjelmia eikä muita osakepohjaisia palkitsemisjärjestelmiä.

## **Toimitusjohtajalle maksetut korvaukset vuonna 2020**

Toimitusjohtajan kiinteä kuukausipalkka luontoisedut ja leasing-auton CO<sub>2</sub>-kompensaatio mukaan lukien on 30 100 euroa.

Sopimukseen kuuluu hallituksen asettamiin vuositavoitteisiin sidottu lyhyen aikavälin tulospalkkio, joka voi olla enintään 40 % vuosipalkasta. Edellisen tilikauden tavoitteiden toteutumiseen perustuva toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkio vuodelta 2020 oli 22,8 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta (pois lukien 1 200 euron CO<sub>2</sub>-kompensaatio).

Toimitusjohtaja voi lisäksi saada pitkän aikavälin tavoitteiden toteutumisesta maksettavan bonuksen. Bonus perustuu viisivuotiseen suunnitelmaan vuosille 2019–2023, joka koostuu neljästä (4) kahden vuoden ansaintajaksosta. Hallitus päättää ansaintakriteerit ja tavoitteet kullekin ansaintajaksolle. Vuonna 2020 toimitusjohtajalle maksettiin Vapo-konsernin pitkän aikavälin kannustinohjelmien mukaiset viimeiset tulospalkkiot tilikausilta 2017–2018. Niiden määrä oli 15,4 prosenttia toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta (pois lukien 1 200 euron CO<sub>2</sub>-kompensaatio).

Toimitusjohtaja on oikeutettu lakisääteisen eläkkeen lisäksi maksuperusteiseen johdon ryhmäeläkejärjestelyyn. Toimitusjohtajan maksuperusteiseen eläkesopimukseen maksetaan 10 % kiinteästä kokonaispalkasta (12 x kk-palkka).

	FY2020 (1.1.-31.12.)	FY2019 (1.5.-31.12.)*	
Rahapalkka	340 623,60	224 636,00	
Luontoisedut	20 576,40	13 664,00	
Kiinteä kokonaispalkka	361 200,00	238 300,00	**
Lyhyen aikavälin tulospalkkio (STI)	82 080,00	100 850,00	***
Pitkän aikavälin tulospalkkio (LTI)	55 275,00	55 275,00	***
<b>Palkat ja palkkiot yhteensä</b>	<b>498 555,00</b>	<b>394 425,00</b>	
Lisäeläke	36 000,00	35 000,00	

\*) Vuosina 2016-2019 tilikausi oli 1.5.-30.4. Tämän jälkeen FY2019 oli 8 kuukauden mittainen (1.5.-31.12.2019) johtuen tilikauden muuttumisesta kalenterivuoteen vuoden 2020 alusta alkaen.

\*\*\*) FY2019(1.5.-31.12.) Kiinteä kokonaispalkka perustuu 8 kuukauden ansaintajaksoon

\*\*\*) FY2019(1.5.-31.12.) STI- ja LTI- palkkiot perustuvat FY2018 12 kuukauden ansaintajaksoon.

Muulle johdolle maksetut korvaukset esitetään Vapo-konsernin verkkosivuilla.