

Palkitsemisraportti konsernin johtoryhmä (pl. toimitusjohtaja) 2020

Konsernin johtoryhmän palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Vapon hallitus päättää hallituksen henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella konsernin johtoryhmän (muu johto) 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.

Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Muun johdon kiinteä palkka määritellään kokonaiskuukausipalkkana, 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.

Muulla johdolla on mahdollisuus autoetuun, matkapuhelinetuun ja sairauskuluvaikutukseen osana kokonaispalkkaa.

Vapon hallitus päättää vuosittain tai jonkin muun aikataulun mukaisesti kunkin ohjelman osalta muun johdon 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 välin muuttuva palkka

Lyhyen aikavälin muuttuva palkka perustuu mahdollisuuteen ansaita vuosittainen kannustinbonus eli tulospalkkio. Tulospalkkion suuruus riippuu tilikauden alussa määriteltyjen taloudellisten ja toiminnallisten tulostavoitteiden toteutumisesta.

Tulospalkkiosta vähintään 70 % perustuu taloudellisiin tavoitteisiin, kuten käyttökateeseen ja muihin liiketoimintaan liittyviin taloudellisiin tavoitteisiin ja loppuosa toiminnallisiin tavoitteisiin sekä vastuullisuuteen. Vuoden 2020 vastuullisuustavoitteissa keskityttiin turvallisuuteen. Lisäksi tulospalkkioiden maksamisen edellytyksenä on, että taloudellisten tavoitteiden tietty minimitaso saavutetaan, vuonna 2020 minimitaso ylittyi.

Maksimitulospalkkio on Grow&Care-divisioonan johtajalla 40 % ja muilla johtoryhmän jäsenillä 30 % vuotuisesta rahapalkasta. Vuoden 2020 keskimääräinen lyhyen aikavälin kannustinohjelman palkkion toteuma konsernin johtoryhmässä oli 19,2 % vuosipalkasta.

Pitkän aikavälin muuttuva palkka

Tällä hetkellä voimassa oleva pitkän aikavälin kannustinohjelma on viisivuotisohjelma 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.

Maksimitulospalkkio on Grow&Care-divisioonan johtajalla 40 % ja muilla johtoryhmän jäsenillä 30 % vuotuisesta rahapalkasta.

Niillä muun johdon jäsenillä, jotka kuuluivat Vapo-konsernin FY2017-FY2018 pitkän aikavälin kannustinohjelmaan, maksettiin viimeiset suoritukset liittyen kyseisten kannustinohjelmien toteumaan, joka vastasi 15,4 % vuosipalkasta.

Meneillään olevan pitkän aikavälin kannustinohjelman 2019-2023 ensimmäinen ansaintajakso, 2019-2020, päättyi joulukuussa 2020. Ohjelmaan oikeutettujen muun johdon edustajien keskimääräinen ansainta oli 18 % vuosipalkasta.

Eläkeohjelmat

Muu johto on 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 vuotuisesta kokonaispalkasta (12 x kk-palkka) ilman bonuksia. 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 muun johdon irtisanomisaika on kolme kuukautta. Mikäli yhtiö irtisanoo sopimuksen, ao. henkilöillä on sopimuksen päättyessä oikeus kertakaikkiseen erokorvaukseen, joka vastaa hänen kolmen kuukauden kiinteää kuukausipalkkaansa. Ennen vuotta 2013 alkaneiden sopimusten osalta muun johdon erokorvaus on yhdeksän kuukauden kiinteää kuukausipalkka.

Optiot ja muut osakeperusteiset palkitsemisjärjestelyt

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

Muulle johdolle maksetut palkkiot vuonna 2020

	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	***
Palkat ja palkkiot yhteensä	498 555,00	394 425,00	
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.