

# Tikkurila palkka- ja palkkioselvitys

Tikkurila julkaisee Hallinnointikoodin 2015 mukaisen palkka- ja palkkioselvityksen. Selvitys sisältää seuraavat asiakokonaisuudet:

- Palkitsemisen päätöksentekojärjestys
- Palkitsemisen periaatteet
- Palkitsemisraportti

## A. Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Tikkurila Oyj:n yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkitsemisesta nimitystoimikunnan valmisteleman ehdotuksen perusteella. Nimitystoimikunta koostuu kolmen suurimman osakkeenomistajan edustajista, minkä lisäksi Tikkurilan hallituksen puheenjohtaja toimii nimitystoimikunnan asiantuntijajäsenenä.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemiseen liittyviä asioita. Palkitsemisvaliokunta arvioi jatkuvasti toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemista varmistaakseen, että se on yhdenmukainen yhtiön strategian, liiketoiminnan tarpeiden ja osakkeenomistajien etujen kanssa. Tässä arvioinnissa käytetään osin apuna myös ulkopuolisia asiantuntijoita ja ulkoisten palkitsemista koskevien tutkimusten tietoja sen varmistamiseksi, että toimitusjohtajan palkitseminen on sopivalla tasolla suhteessa samankaltaisiin ja samankokoisiin yrityksiin. Tikkurilan hallitus päättää Tikkurilan toimitusjohtajan ja Tikkurilan johtoryhmään kuuluvien henkilöiden palkitsemisjärjestelmistä.

## B. Palkitsemisen keskeiset periaatteet

### Hallituksen jäsenten palkitseminen

Hallituksen jäsenille maksetaan vuosipalkkio sekä kokouspalkkio hallituksen ja sen valiokuntien kokouksista. Vuosipalkkiosta noin 40 prosenttia maksetaan markkinoilta hankittavina Tikkurilan osakkeina ja loput käteisenä. Osakkeet hankitaan suoraan hallituksen jäsenten lukuun kahden viikon kuluessa siitä, kun vuoden ensimmäisen neljänneksen liiketoimintakatsaus on julkistettu.

Vuoden 2019 varsinaisessa yhtiökokouksessa päätettiin hallituksen jäsenille seuraavat palkkiot:

- puheenjohtajan vuosipalkkio 64 000 euroa
- varapuheenjohtajan ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan vuosipalkkio 40 000 euroa
- jäsenen vuosipalkkio 32 000 euroa

Lisäksi päätettiin hallituksen jäsenille seuraavat kokouspalkkiot:

- jäsenen kotimaassa pidettävät kokoukset 600 euroa
- jäsenen kotimaan ulkopuolella pidettävät kokoukset 1 200 euroa
- jäsenen osallistuessa kokoukseen puhelimella 600 euroa.

Myös valiokuntien kokouksiin osallistuneilla maksettiin kokouspalkkio. Kokouspalkkiot maksettiin käteisellä. Matkustuskustannukset korvattiin yhtiön matkustussäännön mukaan.

## **Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen**

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitseminen koostuu kuukausipalkasta, työsuhde-eduista ja muuttuvista suorituspohjaisista palkkioista, jotka koostuvat lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä ja pitkän aikavälin osakepohjaisesta sitouttamis- ja kannustinjärjestelmästä.

### **Toimitusjohtaja**

#### *Vuosipalkka*

Toimitusjohtajalle maksetaan kokonaispalkkaa, joka sisältää kiinteän rahapalkan ja verotettavat luontoisedut.

#### *Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä*

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustejärjestelmän arviointijaksona on yksi vuosi ja mahdollinen palkkio maksetaan tuloksen perusteella tilikauden loputtua. Hallituksen päätöksen mukaan toimitusjohtajan vuosittaisen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän perusteet vuonna 2019 koostuivat kahdesta suorituskriteeristä: Tikkurila-konsernin oikaistu liiketulos ja liikevaihto. Toimitusjohtajan vuosittaisen kannustinjärjestelmän palkkio voi olla korkeintaan 60 % toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta.

#### *Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä*

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin sitouttamis- ja kannustinjärjestelmä on osakepohjainen. Tällä hetkellä voimassa olevan kannustinjärjestelmän keskeiset tavoitteet on kuvattu osiossa ”Avainhenkilöiden osakepohjainen kannustinjärjestelmä”.

#### *Eläkkeet*

Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy lainsäädännön mukaisesti. Toimitusjohtajalla ei ole lisäeläkejärjestelmää.

#### *Toimisuhteen päättymiseen liittyviä ehtoja*

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on 6 kuukautta ja hänelle maksetaan lisäksi 6 kuukauden palkkaa vastaava korvaus, mikäli yhtiö irtisanoo hänet.

## Johtoryhmä

Muun johtoryhmän jäsenten kokonaispalkka on rakenteeltaan samanlainen kuin toimitusjohtajalla ja muodostuu kiinteästä kuukausipalkasta luontoisetuineen sekä muuttuvista suorituspohjaisista palkkioista, jotka koostuvat lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä ja pitkän aikavälin osakepohjaisesta sitouttamis- ja kannustinjärjestelmästä.

Muiden johtoryhmän jäsenten kannustinjärjestelmien rakenne ja perusteet ovat samanlaiset kuin toimitusjohtajan. Johtoryhmän jäsenten vuosittaisen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän käteisperusteinen palkkio voi olla korkeintaan 50 % kiinteästä vuosipalkasta. Muiden johtoryhmän jäsenten voimassa olevan osakepohjaisen kannustinjärjestelmän keskeiset tavoitteet on kuvattu osassa "Avainhenkilöiden osakepohjainen kannustinjärjestelmä"

Johtoryhmän jäsenillä ei ole lisäeläkejärjestelyjä. Jäsenten irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Lisäksi johtoryhmän jäsenille maksetaan kunkin henkilön työsopimuksessa määritelty erakorvaus, joka on enintään kuusi kuukautta, jos yhtiö irtisanoo hänen sopimuksensa.

## Osakepohjainen kannustinjärjestelmä avainhenkilöille

Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän tällä hetkellä voimassa olevat kannustinohjelmat

- Suoriteperusteinen osakepalkkio-ohjelma 2015-2019 (julkistettu 29.4.2016)
- Suoriteperusteinen osakepalkkio-ohjelma 2018-2020 (julkistettu 26.6.2018; päivitetty 19.12.2018)
- Ehdollinen osakepalkkio-ohjelma 2017-2019 (julkistettu 31.5.2017)

### *Suoriteperusteinen osakepalkkio-ohjelma 2015-2019*

Hallitus hyväksyi 29. huhtikuuta 2016 Tikkurila-konsernin avainhenkilöiden suoriteperusteisen osakepalkkio-ohjelman 2015-2019. Ohjelman tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkio-ohjelma.

Osakepalkkio-ohjelmassa on kolme ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2015-2017, 2016-2018 ja 2017-2019. Osakepalkkio-ohjelman kohderyhmään kuului noin 10 avainhenkilöä. Ohjelman mahdollinen palkkio perustui Tikkurila-konsernin keskimääräiseen käyttökatteeseen (EBITDA) perustuvaan laskennalliseen yritysarvoon vuosina 2015-2017, 2016-2018 ja 2017-2019. Ohjelman mahdolliset palkkiot maksetaan vuonna 2018, 2019 ja 2020 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella katetaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Hallitus on asettanut ansaittaville osakkeille ylärajan. Mikäli osallistujan työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta.

Palkkioita ei maksettu ansaintajaksolta 2015-2017 eikä ansaintajaksolta 2016-2018.

### *Ehdollinen osakepalkkio-ohjelma 2017-2019*

Hallitus hyväksyi 31. toukokuuta 2017 ehdollisen osakepalkkio-ohjelman 2017-2019, jossa on yksi sitouttamisjakso, kalenterivuodet 2017-2019. Palkkion saaminen ohjelmasta edellyttää, että järjestelmään osallistuva henkilö hankki yhtiön osakkeita tai osoitti järjestelmään aiemmin omistamiaan vapaasti luovutettavissa olevia yhtiön osakkeita hallituksen päättämän määrän. Lisäksi palkkion saaminen on sidottu osallistujan työ- tai toimisuhteen voimassaoloon palkkion maksuhetkellä. Järjestelmän palkkio maksetaan vuonna 2020 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella katetaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja.

Ansaintajakson perusteella maksettavat palkkiot ovat yhteensä enintään noin 8 000 Tikkurila Oyj:n osaketta.

### *Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2018-2020*

Hallitus hyväksyi 26. kesäkuuta 2018 konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisen kannustinohjelman 2018-2020. Osakepalkkio-ohjelmassa on kolme ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2018-2020, 2019-2021 ja 2020-2022. Järjestelmän mahdolliset palkkiot maksetaan vuosina 2021, 2022 ja 2023 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella katetaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Tikkurilan johtoryhmän jäsenten on omistettava vähintään 50 prosenttia osakepalkkio-ohjelman perusteella saamastaan netto-osakemäärästä, kunnes hänen osakeomistuksensa yhtiössä yhteensä vastaa hänen bruttovuosipalkkansa arvoa. Tämä osakemäärä on omistettava niin kauan kuin osallistujan työ- tai toimisuhte konserniyhtiöön jatkuu.

#### *Ansaintajakso 2018-2020*

Osakepalkkio-ohjelman kohderyhmään ansaintajaksolla 2018-2020 kuuluu noin 10 avainhenkilöä, mukaan lukien johtoryhmän jäsenet. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2018-2020 perustuu Tikkurila-konsernin keskimääräiseen käyttökatteeseen (EBITDA) ja nettovelkaan perustuvaan laskennalliseen arvoon vuosina 2018-2020. Ansaintajakson 2018-2020 perusteella maksettavat palkkiot ovat yhteensä enintään noin 130 000 Tikkurila Oyj:n osaketta.

#### *Ansaintajakso 2019-2021*

Hallitus päätti 19. joulukuuta 2018 osakepalkkio-ohjelman muutoksista ja ansaintajakson 2019-2021 yksityiskohdista. Hallitus muutti ansaintajakson 2018-2022 ehtoja. Ansaintajaksolla 2019-2021 suoriteperusteinen palkkio muodostaa pääosan mahdollisesta palkkiosta. Järjestelmän suoritusperustainen palkkio ansaintajaksolta 2019-2021 perustuu Tikkurila-konsernin keskimääräiseen käyttökatteeseen (EBITDA) perustuvaan laskennalliseen arvoon vuosina 2019-2021. Uutena osana ohjelmaa otettiin käyttöön työsuhteen jatkuvuuteen perustuva palkkio.

Osakepalkkio-ohjelman kohderyhmään ansaintajaksolla 2019-2021 kuuluvien määrä nostettiin noin 20 avainhenkilöön, mukaan lukien johtoryhmän jäsenet.

Ansaintajakson 2019-2021 perusteella maksettavat palkkiot ovat yhteensä enintään noin 130 000 Tikkurila Oyj:n osaketta.

#### *Ansaintajakso 2020-2022*

Osakepalkkio-ohjelman kohderyhmään ansaintajaksolla 2019-2021 kuuluu noin 20 avainhenkilöä, mukaan lukien johtoryhmän jäsenet. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2020-2022 perustuu Tikkurila-konsernin keskimääräiseen käyttökatteeseen (EBITDA) perustuvaan laskennalliseen arvoon vuosina 2020-2022. Ansaintajakson 2020-2022 perusteella maksettavat palkkiot ovat yhteensä enintään noin 160 000 Tikkurila Oyj:n osaketta.

## C. PALKITSEMISRAPORTTI 2019

### Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot\*

Tuhatta euroa

	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Jari Paasikivi, hallituksen puheenjohtaja	72	72
Petteri Walldén, hallituksen varapuheenjohtaja	48	48
Harri Kerminen (11.4. 2019 asti)	2	40
Pia Rudengren (11.4.2019 asti)	4	56
Riitta Mynttinen	51	49
Catherine Sahlgren (12.4.2018 lähtien)	39	39
Heikki Westerlund (12.4.2018 lähtien)	51	39
Lars Peter Lindfors (12.4.2018 lähtien)	40	
<b>Yhteensä</b>	<b>307</b>	<b>346</b>

\*Hallituksen jäsenille on 40 prosenttia vuosipalkkiosta, ilman kokouspalkkioiden vaikutusta, maksettu Tikkurila Oyj:n osakkeina. Yhteensä osakkeina maksettu osuus on 96 (109) tuhatta euroa. Tämä sisältyy yllä oleviin hallituksen jäsenten palkkioihin.

### Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2019

Maksetut palkat ja palkkiot, tuhatta euroa

	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Toimitusjohtaja, Elisa Markula		
Kiinteä palkka luontoisetuineen	407	286
Tulospalkkiot	55	-
Osakeperusteinen kannustinjärjestelmä	-	-
<b>Yhteensä</b>	<b>463</b>	<b>286</b>

	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Luovutetut osakkeet (sisältyy yllä esitettyihin tietoihin)	-	-

### **Muun johtoryhmän palkitseminen vuonna 2019**

Maksetut palkat ja palkkiot, tuhatta euroa

	<b>2019</b>	<b>2018</b>
*Kiinteä palkka luontoisetuineen	1236	974
Tulospalkkiot	145	-
Osakeperusteinen kannustinjärjestelmä	-	-
<b>Yhteensä</b>	<b>1381</b>	<b>947</b>

\*Kiinteä palkka luontoisetuineen sisältää työsuhteen alkamiseen ja päättymiseen liittyvät korvaukset.

Pce

	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Luovutetut osakkeet (sisältyy yllä esitettyihin tietoihin)	-	-

Yllä esitettyt toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitsemistiedot ovat maksuperusteisia ja perustuvat yhtiön ko. vuosina suorittamiin maksuihin.