

## Hallituksen ja johdon palkitseminen Glaston Oyj Abp:ssä vuonna 2011

### Hallituksen palkkiot

Vuoden 2011 varsinainen yhtiökokous päätti hallituksen puheenjohtajan palkkioksi 40 000 euroa, varapuheenjohtajan palkkioksi 30 000 euroa ja muille jäsenille 20 000 euron vuosipalkkiota. Lisäksi hallituksen puheenjohtajalle maksettiin kokouspalkkiona 800 euroa ja muille jäsenille 500 euroa niistä hallituksen kokouksista, joihin he osallistuivat. Puhelimen välityksellä pidetyistä kokouksista palkkiota maksettiin eri perusteella. Vuonna 2011 hallituksen palkkiot olivat yhteensä 191 000 euroa. Hallituksen jäsenten matkakulut korvataan yhtiön matkustussäännön mukaisesti. Kukaan hallituksen jäsenistä ei saa yhtiöltä hallitustyöskentelyyn liittymättömiä korvauksia. Hallituksen jäsenille on otettu hallituspalkkioista karttuva vapaaehtoinen eläkevakuutus ja kyseinen vakuutus on katettu. Eläkevakuutus vastaa suuruudeltaan TyEL-eläkettä.

### Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkkiot

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan palvelussuhteen ehtoista ja muusta kompensaatista. Hallitus päättää myös johtoryhmän palkkioista.

Konsernin toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkkiot muodostuvat kiinteästä kuukausipalkasta, vuosibonuksesta (muuttuva palkanosa) sekä pitkän aikavälin palkitsemiseen tarkoitettu osakepalkkiojärjestelmästä (muuttuva palkanosa). Vuosibonus määräytyy Glastonin taloudellisen menestymisen pohjalta. Mittareina käytetään konsernin tulosta, liiketoiminta-alueen tai liiketoimintayksikön tulosta sekä henkilökohtaisia tavoitteita, joista sovitaan esimiehen kanssa. Toimitusjohtajan vuosibonuksen enimmäismäärä on 50 % vuosipalkasta. Muiden johtoryhmän jäsenten vuosibonuksen enimmäismäärä on 40 % vuosipalkasta.

Tämän lisäksi yhtiön toimitusjohtajalla on erillinen osakepalkkiojärjestely, jonka mukaan hänelle luovutettiin vuoden kuluttua työsuhteen alkamisesta eli 3.9.2010 yhteensä 50 000 Glaston Oyj Abp:n osaketta sekä rahaa se määrä, joka tarvittiin jaettavista osakkeista aiheutuviin veroihin ja veronluonteisiin maksuihin osakkeiden antamishetkellä. Annettuja osakkeita ei saa luovuttaa tai muuten käyttää kahden vuoden kuluessa antohetkestä.

Yhtiön toimitusjohtajalla on kolmen kuukauden irtisanomisaika. Mikäli yhtiö irtisanoo hänet, hänelle maksetaan lisäksi 12 kuukauden palkkaa vastaava korvaus. Mikäli yhtiön osakkeista yli 50 prosenttia siirtyy uudelle omistajalle yritysjärjestelyn yhteydessä, toimitusjohtajalla on oikeus irtisanoa työsopimus 1 kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, jolloin hänelle maksetaan kertaluonteisena erokorvauksena 200 000 euroa.

Toimitusjohtajalla on mahdollisuus päästä eläkkeelle 63-vuotiaana. Toimitusjohtajalla ja yhdellä johtoryhmän jäsenellä on lakisääteisen järjestelmän ylittävä lisäeläkeoikeus. Muiden konsernin johtoryhmän jäsenten eläkeikä on normaalin paikallisen lainsäädännön mukainen.

Alla olevassa taulukossa esitetään toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten kokonaispalkkiot vuonna 2011.

euroa	2011
<b>Toimitusjohtaja Arto Metsänen</b>	
Maksettu rahapalkka	325 955
Osakeperusteinen kannustinjärjestelmä, rahana maksettu	-
Osakeperusteinen kannustinjärjestelmä, luovutettujen osakkeiden arvo	-
Maksetut tulospalkkiot	105 168
Rahapalkat yhteensä	431 123
Luontoisedut	16 117
<b>Yhteensä</b>	<b>447 240</b>
Lakisääteiset eläkemaksut (TyEL tai vastaava)	79 161
Vapaaehtoiset eläkemaksut	40 320
euroa	<b>2011</b>
<b>Muu johtoryhmä yhteensä</b>	
Maksetut rahapalkat	1 163 756
Irtisanomiskorvaukset	94 482
Maksetut tulospalkkiot	198 455
Rahapalkat yhteensä	1 456 693
Luontoisedut	42 441
<b>Yhteensä</b>	<b>1 499 134</b>
Lakisääteiset eläkemaksut (TyEL tai vastaava)	181 346
Vapaaehtoiset eläkemaksut	51 242

### **Osakeperusteinen kannustinjärjestelmä**

Yhtiön hallitus päätti 9.6.2010 konsernin avainhenkilöiden uudesta osakeperusteisesta kannustinjärjestelmästä. Järjestelmässä oli yksi vuodelt 2010 ja 2011 käsittävä ansaintajakso, jonka ansaintakriteerinä oli konsernin liikevoiton kehitys. Ohjelma raukesi arvottomana, koska ansaintakriteeri ei täytynyt.

Yhtiön hallitus päätti 12.12.2011 uudesta konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä. Osakepalkkiojärjestelmässä on kolme ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2012, 2013 ja 2014. Yhtiön hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit ja niille asetettavat tavoitteet kunkin ansaintajakson alussa. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2012 perustuu Glaston-konsernin liikevoittoon (EBIT) sekä nettotulokseen. Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään kuuluu noin 25 henkilöä. Järjestelmän perusteella maksettavat palkkiot vastaavat kolmen vuoden aikana yhteensä enintään 4,8 miljoonaa Glaston Oyj Abp:n osaketta.