Ersättningsförklaring 2019

Ahlstrom-Munksjö ("Bolaget") har över 8 000 medarbetare som arbetar i 45 produktions- och konverteringsanläggningar samt kontor i 24 olika länder. I följande avsnitt beskrivs ersättningen till ledningsgruppen, inklusive verkställande direktören (“VD”) och styrelseledamöterna.

Nyckelprinciper för ersättningen

Målet med ersättningen till ledande befattningshavare i Ahlstrom-Munksjö är att säkerställa att Bolaget har rätt personer med det kunnande och det ledarskap som behövs för att uppnå dess affärsmål och strategiska mål.

Bolagets mål är att uppnå lönsam tillväxt på utvalda marknader, som erbjuder positiva tillväxtutsikter och stöds av hållbara marknadsfaktorer. Genom att genomföra strategin strävar Bolaget efter att uppfylla sin vision om att vara världsledande inom valda segment och uppnå sina finansiella mål.

De organ som reglerar ersättningen i Bolaget ser regelbundet över strukturen hos den totala ersättningen för att säkerställa att den är anpassad efter Bolagets långsiktiga värdeutveckling, dess affärsstrategi, finansiella resultat och medarbetarnas bidrag. Ersättningen baseras på förutbestämda och mätbara prestations- och resultatkriterier.

Beslutsfattande organ och ersättningsprocesser

Ersättningen av styrelseledamöterna, styrelsekommittéerna och aktieägarnas valberedning beslutas av Ahlstrom-Munksjös ordinarie bolagsstämma baserat på ett förslag från aktieägarnas valberedning. Styrelsen beslutar om ersättning till VD och ledningsgruppen på grundval av ett förslag från personalkommittén. Ersättningen till VD och ledningsgruppen kan bestå av fast lön, kort- och långsiktig rörlig ersättning, pension och andra förmåner.

Uppsägningstid för VD

VD:s tjänsteavtal kan sägas upp av Bolaget med tolv (12) månaders uppsägningstid och av VD med sex (6) månaders uppsägningstid. Om Bolaget säger upp VD:s avtal av någon annan anledning än väsentligt avtalsbrott av VD ska Bolaget till VD betala ett avgångsvederlag som motsvarar hans fasta lön under de sex månader som omedelbart föregick uppsägningen.

Fast ersättning till VD och övriga medlemmar i ledningsgruppen

Den fasta ersättningen till VD och övriga medlemmar i ledningsgruppen består av grundlön och löneförmåner. VD och övriga medlemmar i ledningsgruppen får ingen ytterligare ersättning för sitt arbete i ledningsgruppen eller för att ha agerat i andra beslutsfattande organ i Bolaget.

Grundlön

Grundlönen är den grundläggande delen av den fasta ersättningen till VD och övriga medlemmar i ledningsgruppen. Betalningarna till VD och övriga medlemmar i ledningsgruppen sker i enlighet med samma schema som för övriga medarbetare.

Löneförmåner

VD och övriga medlemmar i ledningsgruppen har rätt till samma löneförmåner som Bolaget erbjuder sina övriga anställda.

Pensioner

Pensionsackumulering och pensionsåldern för VD och övriga medlemmar i ledningsgruppen bestäms av villkoren i tillämpliga lagar och skyldigheter i varje land. VD och övriga medlemmar i ledningsgruppen kan ha ytterligare pensionsarrangemang. Pensionsutbetalningen för VD och övriga medlemmar i ledningsgruppen i Finland baseras på lagen om anställdas pensioner (ArPL). Dessutom ingår VD i en frivillig gruppensionsplan. Bolaget ska årligen bidra med 20 procent av varje deltagares fasta årslön till planen. Medlemmarna i pensionsplanen får gå i pension vid 63 års ålder.

Rörlig ersättning till VD och övriga medlemmar i ledningsgruppen

Den rörliga ersättningen till VD och övriga medlemmar i ledningsgruppen består av långsiktiga och kortsiktiga incitamentsprogram. Styrelsen beslutar om villkoren, intjäningskriterierna och utbetalningarna av belöningar från planerna.

Kortsiktiga incitamentsprogram (STI)

Den maximala belöningen från STI till VD och övriga medlemmar i ledningsgruppen är 80 procent av den årliga grundlönen. Styrelsen fastställer årliga resultatmått, viktningar samt minimi-, mål- och maximinivåer för måtten. Måtten fastställs årligen för att återspegla aktuella affärsprioriteringar. Måtten består vanligtvis av viktiga finansiella, strategiska och operativa åtgärder.

VD:s STI-styrkortsmål består av koncernens finansiella och operativa mått.

Långsiktiga incitamentsprogram (LTI)

Bolaget har aktiebaserade incitamentsprogram för sina nyckelmedarbetare. Deltagarna i programmen kan tjäna in aktier i Bolaget baserat på uppnåendet av mål som fastställts av styrelsen.

Ahlstrom-Munksjös styrelse beslutade den 24 oktober 2017 att införa ett rullande långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram i syfte att anpassa ägarnas och nyckelpersoners mål för att öka koncernens värde och att knyta nyckelpersonerna till koncernen.

Programmet består av en rullande struktur av individuella planer, var och en med en treårig prestationsperiod. Inledning av varje ny prestationsperiod förutsätter styrelsens beslut. Beroende på uppnådda resultat och om tjänstevillkoren är uppfyllda kommer bruttovärdet för den betalda belöningen att ligga inom ett minimi- och maximiintervall. Det slutliga antalet aktier bestäms utifrån Ahlstrom-Munksjös aktiekurs vid prestationsperiodens slut.

Prestationsvillkor

För att belöningarna ska utgå ska de prestationsvillkor som styrelsen har fastställt vara uppfyllda under prestationsperioderna.

Tjänstevillkor

Utöver prestationsvillkoren måste deltagaren, för att belöningen ska utgå, vara anställd av Bolaget vid den tidpunkt då belöningen betalas.

Riktlinjer för aktieägande

Alla medlemmar i ledningsgruppen förväntas ackumulera och, när den väl har uppnåtts, upprätthålla en nivå av aktieägande som motsvarar deras årliga bruttogrundlön. Medlemmarna i ledningsgruppen förväntas använda minst 50 procent av nettobelöningen som har tagits emot under de långsiktiga incitamentsprogrammen för att ackumulera sitt aktieägande tills ovannämnda nivå av aktieägande har uppnåtts.

Långsiktigt incitamentsprogram, prestationsperiod 2017–2019

Bolaget meddelade den 24 oktober 2017 styrelsens beslut att inrätta ett långsiktigt incitamentsprogram och introducera den första resultatperioden för 2017–2019. Den möjliga belöningen betalas ut 2020 i form av aktier, förutsatt att nödvändiga prestations- och tjänstevillkor är uppfyllda. VD var deltagare under intjäningsperioden 2017–2019.

Prestationsvillkoret för intjäningsperioden var den totala aktieägaravkastningen (TSR) som fastställdes mot Ahlstrom-Munksjös volymviktade genomsnittliga aktiekurs under en viss period. Dessutom kommer Bolagets kumulativa jämförbara EBITDA under resultatperioden att behöva överstiga ett krav på en underliggande jämförbar EBITDA.

Tröskelvärdet för prestationsvillkoret uppnåddes inte och därför kommer ingen belöning baserad på resultatet under intjäningsperioden att betalas ut.

Långsiktigt incitamentsprogram, prestationsperiod 2018–2020

Bolaget meddelade den 12 februari 2018 styrelsens beslut att inleda en prestationsperiod för 2018–2020 inom ramen för den långsiktiga aktiebaserade incitamentsplanen. Den möjliga belöningen betalas ut 2021 i form av aktier, förutsatt att nödvändiga prestations- och tjänstevillkor är uppfyllda. VD är deltagare under intjäningsperioden 2018–2020.

Prestationsvillkoret för intjäningsperioden är den totala aktieägaravkastningen (TSR) som fastställdes mot Ahlstrom-Munksjös volymviktade genomsnittliga aktiekurs under en viss period. Dessutom kommer Bolagets kumulativa jämförbara EBITDA under resultatperioden att behöva överstiga ett krav på en underliggande jämförbar EBITDA.

Långsiktigt incitamentsprogram, prestationsperiod 2019–2021

Bolaget meddelade den 28 mars 2019 styrelsens beslut att inleda den tredje prestationsperioden inom ramen för den långsiktiga aktiebaserade incitamentsplanen för 2019–2021. Den möjliga belöningen betalas ut 2022 i form av aktier, förutsatt att nödvändiga prestations- och tjänstevillkor är uppfyllda. VD är deltagare under intjäningsperioden 2019–2021.

Prestationsvillkoret för intjäningsperioden är den totala aktieägaravkastningen (TSR) som fastställdes mot Ahlstrom-Munksjös volymviktade genomsnittliga aktiekurs under en viss period. Dessutom kommer Bolagets kumulativa jämförbara EBITDA under resultatperioden att behöva överstiga ett krav på en underliggande jämförbar EBITDA.

Fast matchningsaktieplan

Bolaget meddelade den 28 mars 2019 styrelsens beslut att upprätta en fast matchningsaktieplan. En förutsättning för deltagande i planen är att individen investerar personligen i Bolagets aktier. En deltagare kommer att få en matchande aktie som belöning för varje investerad aktie utan kostnad efter en ungefärlig treårsperiod 2022, förutsatt att deltagaren fortsätter att äga de investerade aktierna och att anställningsförhållandet mellan deltagaren och Bolaget fortsätter. VD är deltagare i den fasta matchningsaktieplanen.

Realiserad ersättning till VD och ledningsgruppen under 2019

Ersättning till VD och ledningsgruppen under 2019, tusen euro	Fasta löneutbetalningar	Kortsiktiga incitament och bonusar	Långsiktiga incitament	Löneförmåner	Pensionskostnader	Summa
VD – Hans Sohlström	642,8	102,6	0,0	0,3	124,1	869,8
Ledningsgruppen	2 285,7	673,7	0,0	71,7	265,0	3 296,1
Summa	**2 928,5**	**776,3**	**0,0**	**72,0**	**389,1**	**4 165,9**

Ersättning till styrelsen och styrelsekommittéernas ledamöter

Bolagsstämman beslutade i enlighet med förslag från valberedningen att den årliga ersättningen till styrelsen, styrelsekommittéerna och valberedningen under 2019 är följande (2018 års ersättning inom parentes):

- Styrelsens ordförande erhåller 130 000 euro per år (100 000 euro)
- Styrelsens vice ordförande 90 000 euro (80 000 euro)
- De ordinarie styrelseledamöterna 65 000 euro (60 000 euro) vardera

- Revisions- och hållbarhetskommitténs ordförande erhåller årligen 15 000 euro (12 000 euro) och de ordinarie ledamöterna i kommittén 7 500 euro (6 000 euro) vardera
- Personalkommitténs ordförande erhåller årligen 10 000 euro (8 000 euro) och de ordinarie ledamöterna 5 000 euro (4 000 euro) vardera.

- Ordföranden i aktieägarnas valberedning erhåller årligen 8 000 euro (8 000 euro) och de ordinarie ledamöterna 4 000 euro (4 000 euro) vardera.

Styrelseledamöters resekostnader ersätts i enlighet med Bolagets resepolicy. Styrelseledamöterna ska ha rätt att avstå från sin ersättning.

Ersättning till styrelsen och styrelsekommittéernas ledamöter 2019

Nuvarande styrelseledamöter och/eller ledamöter i styrelsekommittéer och/eller aktieägarnas valberedning, tusen euro		2019	2018
Peter Seligson	Styrelseordförande	127	102
Elisabet Salander Björklund	Styrelsens vice ordförande	102	92
Alexander Ehrnrooth		75	72
Jaakko Eskola		53	-
Johannes Gullichsen		69	64
Lasse Heinonen		69	17
Hannele Jakosuo-Jansson		73	68
Harri-Pekka Kaukonen		71	66
Valerie A. Mars		-	-
Kari Kauniskangas	Ledamot av valberedningen	4	-
Mikael Lilius	Ledamot av valberedningen	4	5
Mikko Mursula	Ledamot av valberedningen	4	4

Tidigare styrelseledamöter och/eller ledamöter i styrelsekommittéer och/eller aktieägarnas valberedning, tusen euro	2019	2018
Pernilla Walfridsson	16,5	66