

Palkka- ja palkkioselvitys 2012

1. Johdanto

Uponorin palkitsemista ohjaava pääperiaate on, että palkitseminen ja muut työsuhteen ehdot ovat oikeudenmukaisia, kilpailukykyisiä ja suoritukseen perustuvia, jotta voimme varmistaa osaavien työntekijöiden palkkaamisen ja sitouttamisen.

Paikalliset käytännöt huomioon ottaen Uponorin johdon palkitsemisen kokonaisuus sisältää peruspalkan luontaisestiuineen ja bonusohjelman. Sen tarkoituksena on palkita johtoa erinomaisesta yksilö- tai ryhmäsuorituksesta, joka tukee konsernin tavoitteiden saavuttamista ja myötävaikuttaa parhaiden mahdollisten tulosten syntyymiseen liiketoiminnassa.

Konsernin johtoryhmän palkitsemisen kokonaisuus muodostuu seuraavista elementeistä

- peruspalkka
- vuosibonus
- pitkäaikainen kannustinjärjestelmä
- eläke
- muut luontaisedut

Johtoryhmän palkitsemiskokonaisuus on suunniteltu niin, että se tukee konsernin tavoitteiden saavuttamista, vahvistaa suorittamista, on linjassa johtoryhmän jäsenten ja osakkeenomistajien etujen kanssa ja mahdollistaa joustavan palkkatason.

Yhtiön hallitus on maaliskuussa 2012 perustanut uudelleen palkitsemisvaliokunnan. Valiokunnan kokoonpano ja tehtävät on kuvattu yksityiskohtaisesti hallinto- ja ohjausjärjestelmästä annetussa selvityksessä. Palkitsemisvaliokunta on myös arvioinut johdon palkitsemistasot sekä -rakenteet

Tämä palkka- ja palkkioselvitys on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n antaman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi 2010 suosituksen 47 mukaisesti.

2. Taloudelliset etuudet

2.1 Hallitus

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista. Vuoden 2012 yhtiökokouksen päätöksen mukaan hallituksen vuosipalkkiot ovat seuraavat: puheenjohtaja 71 000 euroa, varapuheenjohtaja 49 000 euroa ja hallituksen jäsenet 44 000 euroa. Yhtiökokous päätti, että vuosipalkkio maksetaan siten, että noin 40 prosentilla vuosipalkkion määrästä hankitaan hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun yhtiön osakkeita ja että noin 60 prosenttia vastaava määrä maksetaan rahana verojen kattamiseksi.

Lisäksi yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenille maksetaan kustakin hallituksen sekä valiokunnan varsinaisesta kokouksesta (poislukien päätökset ilman kokousta) palkkiona

600 euroa jäsenen kotimaassa pidetystä kokouksesta, 1 200 euroa muualla Euroopassa pidetystä kokouksesta ja 2 400 euroa Euroopan ulkopuolella pidetystä kokouksesta. Puhelinkokouksista maksetaan palkkio kotimaan kokouksen palkkion mukaisesti. Kokouspalkkio maksetaan rahana.

Matkakulut korvataan Uponorin matkaohjesäännön mukaisesti.

Oheisessa taulukossa on esitetty hallituksen jäsenille vuonna 2012 maksetut palkkiot:

Hallituksen jäsen	Käteispalkkio	Palkkio osakkeina	Palkkio osakkeina	Lisäpalkkio kokouksiin osallistumisesta hallituksen jäsenille
	€	Arvo, €	Osakkeiden määrä	Yhteensä €
Paasikivi, Jari, puheenjohtaja	42 606	28 394	3 413	10 200
Rajahalme, Aimo, varapuheenjohtaja 15.3.2012 asti				2 400
Eloranta, Jorma, varapuheenjohtaja 15.3.2012 alkaen	29 408	19 592	2 355	12 000
Nygren, Eva	26 405	17 595	2 115	13 800
Rosendal, Jari	26 405	17 595	2 115	7 200
Silfverstolpe Nordin, Anne-Christine	26 405	17 595	2 115	17 400
Simon, Rainer S.	26 405	17 595	2 115	12 000
Yhteensä	177 634	118 366	14 228	75 000

Uponorin noudattaman käytännön mukaisesti palkkio maksetaan vain yhtiön toimivaan johtoon kuulumattomille hallituksen jäsenille.

Yhtiö maksaa hallituksen jäsenille vapaaehtoista vakuutusta, joka oikeuttaa kaikki hallituksen jäsenet Suomen TyEL-eläkejärjestelmään perustuvaan eläkkeeseen eläkkeelle jäämisen yhteydessä.

Hallituksen jäsenet eivät ole mukana yhtiön osakesidonnaisessa kannustinjärjestelmässä.

2.2 Toimitusjohtaja

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu peruspalkasta, luontaiseduista sekä tulos- ja suoritusjohdannaisesta vuosibonusjärjestelmästä. Toimitusjohtaja on myös mukana pitkäaikaisessa kannustinohjelmassa. Bonusjärjestelmän ja kannustinohjelman pääperiaatteita kuvataan jäljempänä kohdassa "Päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen keskeiset periaatteet".

Vuonna 2012 toimitusjohtaja Jyri Luomakoskelle maksettiin palkkana 403 934,96 euroa ja luontaisetuina 32 352,13 euroa. Lisäksi hänelle luovutettiin vuoden 2011 lopussa päättyneen pitkäaikaisen kannustinohjelman puitteissa yhteensä 3 760 yhtiön osaketta, joiden arvo oli 31 401,72 euroa ja maksettiin näiden osalta ennakonpidätystä 32 683,42 euroa. Kaikki edellä mainitut erät tekevät yhteensä 500 372,23 euroa. Vuodesta 2011 toimitusjohtajalle ei maksettu lainkaan bonusta. Vuodesta 2012 toimitusjohtajalle myönnettiin bonuksena 140 000 euroa hallituksen 12.2.2013 tekemän päätöksen mukaisesti.

Kirjallisen toimitusjohtajasopimuksen ehtojen mukaan toimitusjohtaja ja yhtiö voivat kumpikin irtisanoa sopimuksen kuuden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Jos yhtiö irtisanoa sopimuksen, se maksaa toimitusjohtajalle lainmukaisen irtisanomisajan palkan lisäksi summan, joka vastaa toimitusjohtajalle irtisanomista edeltävän 12 kuukauden aikana maksettua kiinteää kokonaispalkkaa. Yhtiö voi myös purkaa sopimuksen välittömästi maksamalla 18 kuukauden kiinteää kokonaispalkkaa vastaavan korvauksen.

Toimitusjohtaja jää eläkkeelle 63-vuotiaana, jolloin hän saa työeläkelain (TyEL) mukaisesti karttuneen eläkkeen. Lisäksi yhtiö on ottanut toimitusjohtajalle maksuperusteisen eläkevakuutuksen, johon yhtiö maksaa vuosittain 40 000 euroa.

3. Päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen keskeiset periaatteet

3.1 Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan työsuhteen ehdoista ja vuosittaisesta palkkiosta sekä hyväksyy johtoryhmän jäsenten vuosittaiset palkkiot toimitusjohtajan laatiman ehdotuksen pohjalta. Palkitsemisvaliokunta arvioi palkitsemisasiota etukäteen ja tekee ehdotuksen hallitukselle.

3.2 Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen keskeiset periaatteet

Palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontaiseduista sekä vuosittain sovittavasta tulos- ja suoritusjohdannaisesta bonusjärjestelmästä sekä pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä.

Lyhyen aikavälin kannustimet

Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat Uponorin vuosittaisen bonusohjelman piiriin. Yhtiön hallitus määrittää kunakin vuonna erikseen ohjelman taloudelliset kriteerit, jotka kattoivat vuonna 2012 yhteensä 100 prosenttia kaikista tavoitteista. Toimitusjohtajan bonus voi enimmillään vastata kuuden kuukauden palkkaa ja muilla johtoryhmän jäsenillä enintään viiden tai kuuden kuukauden palkkaa.

Vuosittaisen bonusohjelman toteutuman käsittelee palkitsemisvaliokunta ja lopullisen päätöksen tekee hallitus.

Pitkän aikavälin kannustimet

Konsernin johtoryhmän jäseniä (mukaan lukien toimitusjohtaja) koski pitkäaikainen kannustinohjelma, joka päättyi 31.12.2011. Pitkäaikainen kannustinohjelma oli yhdistelmä henkilökohtaista investointia sekä osakepohjaista palkitsemista, joka edesauttaa johdon sitoutumista yhtiöön oman investoinnin ja riskinoton kautta. Osallistuakseen ohjelmaan johtoryhmän jäsenen tuli elokuun 2008 loppuun mennessä hankkia ohjelmassa määritellyn rahamäärän arvosta Uponorin osakkeita. Konsernin hallitus asetti osakkeiden maksimiostomäärän jokaiselle jäsenelle erikseen. Se vaihteli välillä 10 000 - 100 000 euroa. Jäsenen tuli pitää osakkeet hallussaan ohjelman loppuun eli 31.12.2011 asti ja pysyä työsuhteessa yhtiöön. Tähän myönnettiin kaksi poikkeusta: toinen entiselle johtoryhmän jäsenelle, joka jäi eläkkeelle vuonna 2011, ja toinen entiselle johtoryhmän jäsenelle, jonka ero julkistettiin syksyllä 2010. Uponorin vuosien 2007-2011 kumulatiivisesta liikevoitosta ja ohjelman puitteissa hankittujen osakkeiden määrästä riippuen kullakin ohjelmaan kuuluvalla oli mahdollisuus saada palkkiona Uponorin osakkeita keväällä 2012 enintään viisi osaketta kutakin ostettua osaketta kohden. Yhtiön hallitus päättää lopullisesta palkkiosuhteesta. Palkkiona saadun yksittäisen osakkeen arvo ei saanut ylittää 75 euroa. Perustuen Uponor Oyj:n yhtiökokouksen 15.3.2012 tekemään päätökseen yhtiön hallitus päätti 15.3.2012 suunnatusta annista yhtiön johdolle. Sen puitteissa luovutettiin korvauksetta yhteensä 19 622 yhtiön hallussa olevaa osaketta yhtiön nykyisille ja entisille johtoryhmän jäsenille vuosien 2007-2011 osakepohjaisen kannustinohjelman ehtojen mukaisesti. Palkkion suuruus perustui Uponorin liikevoiton (EBITA) kokonaiskehitykseen vuosina 2007-2011, minkä perusteella maksettiin kutakin ohjelmaan osallistuneen henkilön itse ostamaa osaketta vastaan yksi palkkio-osake. Tämän lisäksi yhtiö maksoi rahana kullekin osallistujalle osakkeiden vastaanottoon liittyvät verot.

Henkilöt, jotka ovat tulleet johtoryhmän jäseniksi yllä mainitun kannustinohjelman alkamisen jälkeen, eivät olleet mukana johtoryhmän kannustinohjelmassa, mutta he olivat mukana lokakuussa 2008 käynnistetyssä yhtiön ylimmälle kansainväliselle johdolle suunnatussa kannustinohjelmassa, joka myös päättyi 31.12.2011. Osallistuakseen ohjelmaan heidän tuli elokuun 2009 loppuun mennessä hankkia ohjelmassa määritellyn rahamäärän eli enintään 6 000 euron arvosta Uponorin osakkeita. Yhtiön vuosien 2009-2011 kumulatiivisesta liikevoitosta ja ohjelman puitteissa hankittujen osakkeiden määrästä riippuen heillä oli mahdollisuus saada palkkiona Uponorin osakkeita keväällä 2012 enintään kahdeksan osaketta kutakin ostettua osaketta kohden. Yhden palkkio-osakkeen arvo ei saanut ylittää 30 euroa. Kansainvälisen johdon osakekannustin vuosille 2009-2011 ei tuottanut osakepalkkioita.

Uponor Oyj:n hallitus on 2.3.2012 hyväksynyt pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustinohjelman tarjottavaksi yhtiön johdolle. Ohjelman piiriin kuuluu enintään kaksitoista konsernin johtoon kuuluvaa henkilöä. Ohjelma kattaa vuodet 2012-2014. Ohjelman tarkoituksena on sitouttaa johtajia sekä kannustaa ja palkita johtoa hyvistä yhtiön kannattavuutta ja strategian toteuttamista tukevista suorituksista. Lisäksi ohjelma kannustaa avainjohtoa hankkimaan ja omistamaan Uponorin osakkeita, mikä edesauttaa johdon, yhtiön ja osakkeenomistajien tavoitteiden yhdenmukaistamista. Kukin kannustinohjelmaan osallistuva tekee ennalta määritellyn vähimmäis- ja

enimmäismäärän rajoissa olevan sijoituksen Uponorin osakkeisiin. Ohjelman 2012-2014 palkkio koostuu seuraavista osista:

1) Osakesijoitukseen perustuva osakekannustin kolmen vuoden odotusjaksolla: Keväällä 2015 jaetaan kullekin osallistujalle osakkeita summalla, joka vastaa puolta kunkin oman sijoituksen suuruudesta luovutushetkellä ja josta on ensin vähennetty osakepalkkiosta maksettavat verot. Osakesijoituksen perusteella annettavien palkkioiden enimmäisarvo vastaa yhteensä alle 20 000 osaketta.

2) Yhtiön tuloskehityksestä riippuva suoriteperusteinen osakekannustinohjelma kolmen vuoden ansaintajaksolla: Osakepalkkio maksetaan, jos hallituksen ansaintajaksolle asettamat ansaintakriteerit saavutetaan. Sovellettavat ansaintakriteerit ovat yhtiön käyttökatteeseen (EBITDA) perustuva laskennallinen arvo, joka lasketaan käyttökatteesta, konsernin nettovelasta ja yhtiön voitonjaosta sekä osakkeen kokonaistuoton (TSR) suhteellinen kehitys vuosina 2012-2014. Jos kaikki osallistujat tekevät osakesijoituksen ohjelman ehtojen mukaisesti ja suoriteperusteisen osakekannustinohjelman ansaintakriteerit saavutetaan kokonaisuudessaan, suoriteperusteisen osakekannustinohjelman perusteella annettavien osakepalkkioiden arvo vastaa alle 370 000 osaketta.

Sekä osakesijoitukseen perustuvan ohjelman että suoriteperusteisen osakekannustinohjelman perusteella annettaviin osakkeisiin liittyy niiden antamisen jälkeen yhden vuoden pituinen jakso, jonka kuluessa osakkeita ei voi luovuttaa eteenpäin. Hallitus arvioi, että ohjelman yhteydessä ei anneta uusia osakkeita eikä ohjelmalla siten ole laimentavaa vaikutusta.

Pitkän aikavälin kannustimien osalta toteutuman valmistelee palkitsemisvaliokunta ja lopulliset päätökset tekee hallitus ohjelman puitteissa.

Vuonna 2012 konsernin johtoryhmän jäsenille maksettiin palkkana ja palkkiona yhteensä 2 136 512,68 euroa.

Emoyhtiön toimitusjohtajan sijaiselle Sebastian Bondestamille maksettiin vuonna 2012 palkkana ja palkkiona yhteensä 263 126,59 euroa. Hänelle otettiin vuonna 2010 maksuperusteinen eläkevakuutus, johon yhtiö maksaa vuosittain hallituksen erikseen päättämän summan; vuonna 2012 maksun suuruus oli 9,37 prosenttia vuosipalkasta.

Konsernin työntekijällä ei ole oikeutta erilliseen palkkioon hallituksen jäsenyydestä konserniyhtiössä.