

# Palkka- ja palkkioselvitys 2011

## 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 siten, että se tukee linjausta konsernin tavoitteiden kanssa, vahvistaa suoriutumista sekä linjaa johtoryhmän jäsenten ja osakkeenomistajien etuja ja mahdollistaa joustavan palkkatason.

Yhtiön hallitus on lokakuussa 2011 perustanut 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 2011 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 nykyisille hallituksen jäsenille vuodelta 2011 maksetut palkkiot:

Hallituksen jäsen	Käteispalkkio	Palkkio osakkeina	Palkkio osakkeina	Lisäpalkkio kokouksiin osallistumisesta hallituksen jäsenille
	€	Arvo, €	Osakkeiden määrä	Yhteensä €
Paasikivi, Jari, puheenjohtaja	42 602	28 398	2 149	7 800
Rajahalme, Aimo, varapuheenjohtaja	29 403	19 597	1 483	7 800
Eloranta, Jorma	26 412	17 588	1 331	7 200
Nygren, Eva	26 412	17 588	1 331	7 200
Silfverstolpe Nordin, Anne-Christine	26 412	17 588	1 331	7 200
Simon, Rainer S.	26 412	17 588	1 331	8 400
Yhteensä	177 653	118 347	8 956	45 600

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 2011 toimitusjohtaja Jyri Luomakoskelle maksettiin palkkana 401 799,96 euroa, luontaisetuina 30 736,15 euroa, vuoden 2010 bonuksina 103 933,46 euroa eli yhteensä 536 469,57 euroa. Vuodesta 2011 toimitusjohtajalle ei makseta lainkaan bonusta.

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 palkkaa. Yhtiö voi myös purkaa sopimuksen välittömästi maksamalla 18 kuukauden palkkaa 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.

Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat Uponorin vuosittaisen bonusohjelman piiriin. Yhtiön hallitus määrittää kunakin vuonna erikseen ohjelman taloudelliset kriteerit, jotka kattoivat vuonna 2011 yhteensä 100 prosenttia kaikista tavoitteista. Toimitusjohtajan bonus voi enimmillään vastata kuuden kuukauden palkkaa ja muilla johtoryhmän jäsenillä enintään viiden tai kuuden kuukauden palkkaa.

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 luovutetaan 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 maksaa 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. Vuonna 2011 konsernin johtoryhmän jäsenille maksettiin palkkana ja palkkioina 2 281 198,55 euroa ja työsuhteen päättymisen jälkeisinä etuuksina 128 520 euroa, eli yhteensä 2 409 718,55 euroa.

Emoyhtiön toimitusjohtajan sijaiselle Sebastian Bondestamille maksettiin vuonna 2011 palkkana ja palkkiona yhteensä 266 298,21 euroa. Hänelle otettiin vuonna 2010 maksuperusteinen eläkevakuutus, johon yhtiö maksaa vuosittain hallituksen erikseen päättämän summan; vuonna 2011 maksun suuruus oli 9,61 prosenttia vuosipalkasta.

Konsernin työntekijällä ei ole oikeutta erilliseen palkkioon hallituksen jäsenyydestä konserniyhtiössä.