Palkka- ja palkkioselvitys 2015

Kirje henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalta

Arvoisat osakkeenomistajat,

Kulunut vuosi on ollut uudistumisen aikaa Uponorilla. Muutokset ovat pääsääntöisesti tapahtuneet Euroopan yksiköissä, etenkin Talotekniikassa. Syyskuussa 2015, Jan Peter Tewes nimitettiin Talotekniikka yksikön johtajaksi. Viimeisten kuukausien aikana Talotekniikan johtoryhmää uudistettiin ja toimintojen uudelleenorganisoinnin suunnittelu aloitettiin. Suurin peruste näille muutoksille oli kasvavat haasteet markkinoilla ja siten selkeä tarve löytää uusia tapoja toimia.

Samanaikaisesti päätimme investoida lisää innovaatioon ja teknologiaan, ja perustimme yhtiötasolle uuden yksikön Teknologia ja Yrityskehitys. Fernando Roses nimitettiin johtamaan tätä yksikköä Teknologia- ja kehitysjohtajana. Yksikön tavoitteena on varmistaa, että olemme markkinajohtajia alallamme ja tuotamme asiakkaillemme innovatiivisia ratkaisuja hyödyntäen nykyaikaista teknologiaa.

Toinen yhtiön johtoryhmässä tapahtunut muutos oli, kun Talotekniikka - Euroopan myynti- ja markkinointijohtaja Heiko Folgmann jätti yhtiön 19 palvelusvuoden jälkeen. Haluan kiittää häntä tärkeästä panoksesta kaikkien näiden vuosien aikana.

Vuoden 2015 aikana uudistimme lyhyen aikavälin kannustinohjelman, jotta se tukisi entistäkin paremmin tavoitettamme selkiyttää liiketoiminnan tavoitteita ja painopistealueita ja palkitsisi niissä onnistumisesta. Tämä uusi ohjelma otetaan käyttöön useimmissa maissa vuoden 2016 aikana ja sen kehittäminen jatkuu tulevina vuosina. Tämä, yhdessä pitkän aikavälin kannustinohjelman kanssa, tukee johdon ja koko henkilöstön palkitsemista Uponorin menestyksestä.

Olemme myös uudistaneet tämän Palkka- ja palkkioselvityksen ja päättäneet ottaa käyttöön uuden rakenteen sisältäen:

- Kirje henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalta
- Raportti Uponorin palkitsemisperiaatteista
- Palkka- ja palkkioselvitys johtoryhmästä ja hallituksesta

Toivon, että tämä uusi lähestymistapa antaa hyvän näkyvyyden ja luottamuksen palkitsemisstrategiaamme sekä palkitsemiseen liittyviin toimintamalleihimme.

Mikäli sinulla on ehdotuksia kuinka tätä selvitystä voisi kehittää jatkossa, voit lähettää ne Uponorin henkilöstöjohtajalle sähköpostitse osoitteeseen minna.schrey@uponor.com.

Jorma Eloranta
Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Johdanto Uponorin palkitsemisperiaatteisiin

Uponorin palkitsemisperiaatteiden tavoitteena on sitouttaa työntekijät yhtiön tavoitteisiin ja arvoihin. Palkitsemisjärjestelmät suunnitellaan niin, että ne kannustavat yhtäältä johtoa aktiiviseen toimintaan ja johtamaan yhtiötä sen strategian ja vuosisuunnitelmien mukaisesti sekä toisaalta kannustavat henkilöstöä toimimaan yhtiön hyväksi. Palkitsemiseen vaikuttavat yhtiön taloudellinen kehitys, tärkeiden sidosryhmien näkemykset sekä ulkoiset vertailukohdat.

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

Paikalliset käytännöt huomioon ottaen Uponorin ylimmän johdon palkitsemisen kokonaisuus sisältää peruspalkan luontaisetuineen, lyhyen aikavälin kannustinohjelman ja pitkän aikavälin kannustinohjelman. Sen tarkoituksena on palkita johtoa erinomaisesta suorituksesta, joka tukee konsernin tavoitteiden saavuttamista ja myötävaikuttaa parhaiden mahdollisten tulosten syntymiseen liiketoiminnassa. Ohjelma myös joustaa suorituksen ja taloudellisen tilanteen mukaisesti.

Konsernin johtoryhmän palkitsemisen kokonaisuus muodostuu seuraavista elementeistä:

- peruspalkka
- vuosittainen lyhyen aikavälin kannustinohjelma (STI)
- pitkän aikavälin kannustinohjelma (LTI)
- eläke
- muut luontaisedut

Johtoryhmän palkitsemiskokonaisuus on suunniteltu niin, että se tukee konsernin tavoitteiden saavuttamista, vahvistaa suorittamista, on linjassa johtoryhmän jäsenten ja osakkeenomistajien etujen kanssa sekä mahdollistaa joustavan palkkatason. Johtoryhmän palkitsemisen kokonaisuutta verrataan vuosittain vastaavissa maissa toimivien vertaisryhmään kuuluvien yhtiöiden palkitsemisen tasoon.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta toimii osana yhtiön hallinto- ja ohjausjärjestelmää, valmistellen ehdotukset hallitukselle. Valiokunnan kokoonpano ja tehtävät on kuvattu yksityiskohtaisesti yhtiön hallinto- ja ohjausjärjestelmässä. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on arvioinut johdon palkitsemistasot sekä -rakenteet.

Tämä palkka- ja palkkioselvitys on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n antaman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi 2010 suosituksen 47 mukaisesti. Ensi vuonna aiomme kehittää tätä Palkka- ja palkkioselvitystä lisää, jotta se olisi yhdenmukainen uuden hyväksytyn Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi 2015 kanssa.

Päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen keskeiset periaatteet

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. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta arvioi palkitsemisasioita etukäteen ja tekee ehdotuksen hallitukselle.

Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen keskeiset periaatteet

Palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontaiseduista sekä vuosittain sovittavasta lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta ja pitkän aikavälin kannustinohjelmasta.

Konsernin työntekijöillä ei ole oikeutta erilliseen palkkioon hallituksen jäsenyydestä konserniyhtiössä.

Lyhyen aikavälin kannustimet

Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat Uponorin lyhyen aikavälin kannustinohjelman piiriin. Yhtiön hallitus määrittää kunakin vuonna erikseen ohjelman taloudelliset kriteerit, jotka kattoivat vuonna 2015 yhteensä 100 prosenttia kaikista ylimmän johdon tavoitteista. Toimitusjohtajan palkkio kannustinohjelmasta voi enimmillään vastata 60 % vuosipalkasta luontaisetuineen ja muilla johtoryhmän jäsenillä enintään 50 % vuosipalkasta luontaisetuineen.

Vuosittaisen kannustinohjelman toteutuman käsittelee henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta ja lopullisen päätöksen tekee hallitus. Yhtiön lyhyen aikavälin suoritusperusteinen kannustinohjelma uusittiin vuonna 2015 ja se otetaan käyttöön vuonna 2016. Uuden ohjelman tarkoituksena on palkita osallistujia selkeästi mitattavien suoritusmittareiden perusteella ja auttaa osallistujia keskittymään näihin painopistealueisiin. Keskittymisen varmistamiseksi tavoitteiden määrä on rajattu kolmeen tavoitteeseen osallistujaa kohden.

Pitkän aikavälin kannustimet

Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2012-2014

Pitkän aikavälin kannustinohjelman 2012-2014 perusteella yhteensä 42 818 kpl osakkeita siirrettiin osallistujien arvo-osuustileille sekä yhteensä 42 803 osaketta vastaava arvo tilitettiin verottajalle ennakonpidätyksinä ja varainsiirtoveroina.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2013-2015

Uponor Oyj:n hallitus hyväksyi 12.2.2013 pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustinohjelman tarjottavaksi yhtiön johdolle. Ohjelma perustuu pitkälti vuosien 2012-2014 kannustinohjelmaan. Ohjelman piiriin kuuluu enintään kaksitoista konsernin johtoon kuuluvaa henkilöä. Ohjelma kattaa vuodet 2013-2015. Ohjelman tarkoitus on sama kuin kannustinohjelman 2012-2014 eli sitouttaa avainjohto yhtiöön sekä motivoida ja palkita johtoa yhtiön kannattavuutta ja yhtiön strategian toteuttamista tukevasta suorituksesta. Ohjelma kannustaa avainjohtoa hankkimaan ja omistamaan Uponorin osakkeita kuten 2012-2014 kannustinohjelmakin.

Kukin kannustinohjelmaan osallistuva teki ennalta määritellyn vähimmäis- ja enimmäismäärän rajoissa olevan sijoituksen Uponorin osakkeisiin. Ohjelman 2013-2015 palkkio koostuu seuraavista osista:

1) Osakesijoitukseen perustuva osakekannustin kolmen vuoden odotusjaksolla: Keväällä 2016 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 10 410 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) suhteellisesta kehityksestä vuosina 2013-2015. Jos kaikki osallistujat tekevät osakesijoituksen ohjelman ehtojen mukaisesti ja suoriteperusteisen osakekannustinohjelman ansaintakriteerit saavutetaan kokonaisuudessaan, suoriteperusteisen osakekannustinohjelman perusteella annettavien osakepalkkioiden enimmäisarvo vastaa 225 000 osaketta.

Hallitus hyväksyi 12.2.2016 yhteensä 28 601 kpl osakkeita siirrettäväksi osallistujien arvo-osuustileille sekä yhteensä 28 240 osaketta vastaava arvo tilitetään verottajalle ennakonpidätyksinä ja varainsiirtoveroina.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2014-2016

Uponor Oyj:n hallitus päätti helmikuussa 2014 jatkaa vuonna 2012 perustetun pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustinohjelman soveltamista. Nyt päätetty uusi ohjelma kattaa vuodet 2014-2016 ja täydentää olemassa olevia vuosien 2012-2014 ja 2013-2015 ohjelmia. Ohjelman piiriin kuuluu enintään kymmenen konsernin johtoon kuuluvaa henkilöä. Ohjelman tarkoitus on sama kuin kannustinohjelmien 2012-2014 ja 2013-2015. Ohjelma myös kannustaa avainjohtoa hankkimaan ja omistamaan Uponorin osakkeita kuten vuosien 2012-2014 ja 2013-2015 kannustinohjelmatkin.

Kukin kannustinohjelmaan osallistuva teki ennalta määritellyn vähimmäis- ja enimmäismäärän rajoissa olevan sijoituksen Uponorin osakkeisiin. Vuosien 2014-2016 ohjelman palkkio koostuu seuraavista osista:

1) Osakesijoitukseen perustuva osakekannustin kolmen vuoden odotusjaksolla: Keväällä 2017 jaetaan kullekin osallistujalle osakkeita summalla, joka vastaa puolta kunkin oman sijoituksen suuruudesta luovutushetkellä ja josta on ensin vähennetty osakepalkkiosta maksettavat verot. Osakesijoituksen perusteella palkkiona annettavien osakkeiden enimmäismäärä on yhteensä noin 8 500 osaketta.

2) Yhtiön tuloskehitykseen perustuva suoriteperusteinen osakekannustinohjelma kolmen vuoden ansaintajaksolla: osakepalkkio maksetaan, jos hallituksen ansaintajaksolle asettamat ansaintakriteerit saavutetaan. Sovellettavat kriteerit ovat yhtiön käyttökatteeseen (EBITDA) perustuva laskennallinen arvo, joka lasketaan käyttökatteesta, konsernin nettovelasta ja yhtiön voitonjaosta, sekä osakkeen kokonaistuoton (TSR) suhteellisesta kehityksestä vuosina 2014-2016. Jos kaikki osallistujat tekevät osakesijoituksen ohjelman ehtojen mukaisesti ja suoriteperusteisen osakekannustinohjelman ansaintakriteerit saavutetaan kokonaisuudessaan, suoriteperusteisen osakekannustinohjelman perusteella palkkiona annettavien osakkeiden määrä on noin 170 000 osaketta.

Vuosien 2012-2014, 2013-2015 ja 2014-2016 kannustinohjelmien osalta osakesijoitukseen perustuvan ohjelman sekä myös suoriteperusteisen osakekannustinohjelman perusteella annettaviin osakkeisiin liittyy niiden antamisen jälkeen yhden vuoden pituinen jakso, jonka kuluessa osakkeita ei voi luovuttaa eteenpäin. Hallitus arvioi, että ohjelmien yhteydessä ei anneta uusia osakkeita eikä ohjelmilla siten ole laimentavaa vaikutusta.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2015-2017

Uponor Oyj:n hallitus hyväksyi joulukuussa 2014 uuden suoriteperusteisen osakekannustinohjelman tarjottavaksi yhtiön johdolle. Ohjelman piiriin kuuluu enintään 25 konsernin johtoryhmään ja johtajistoon kuuluvaa henkilöä. Uuden ohjelman tarkoituksena on jatkaa toimivan johdon ja Uponorin osakkeenomistajien tavoitteiden yhdenmukaistamista ja siten nostaa yrityksen arvoa, vahvistaa kannattavaa kasvua ja sitouttaa ohjelmaan osallistuvat johtajat yritykseen pitkällä aikavälillä. Kilpailukykyinen kannustinohjelma palkitsee johtoa yhtiön strategisten kannattavuus- ja kasvutavoitteiden saavuttamisesta mahdollistaen yrityksen osakkeiden ansaitsemisen ja osakemäärän kasvattamisen.

Ohjelma on voimassa yhden ansaintajakson kerrallaan, eli kalenterivuodet 2015–2017. Uuden ansaintajakson käynnistäminen edellyttää hallituksen päätöstä. Ohjelma tarjoaa osallistujille mahdollisuuden ansaita Uponorin osakkeita, jos hallituksen kolmen vuoden ansaintajaksolle asettamat kriteerit saavutetaan. Ansaintakriteerit perustuvat koko konsernin kumulatiiviseen liikevaihtoon kolmen vuoden ajalta sekä kolmen vuoden käyttökatteeseen (EBITDA) tai käyttökatteeseen (EBITDA) perustuvaan laskennalliseen arvoon.

Mahdollinen, kannustinohjelman mukainen osakepalkkio maksetaan vuonna 2018 osittain osakkeina ja osittain käteisenä. Käteisosuudella katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Palkkiota ei suoriteta, jos osallistujan työsuhde loppuu tai toimikausi päättyy ennen kannustinohjelman mukaista palkkioiden maksua. Mikäli osakekannustinohjelman ansaintakriteerit saavutetaan kokonaisuudessaan, osakepalkkio vastaa yhteensä enintään 350 000 osaketta, joka sisältää käteissumman osuuden.

Ohjelman maksimipalkkiota rajoitetaan, jos hallituksen osakekurssille asettama raja-arvo saavutetaan. Hallitus kehottaa osallistujia säilyttämään merkittävän osan (vähintään 50 prosenttia) osakekannustinohjelman perusteella saamistaan osakkeista, kunnes osallistujan osakeomistusten arvo Uponorissa on saavuttanut hallituksen asettaman tavoitetason.

Pitkän aikavälin kannustimien osalta toteutuman valmistelee henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta ja lopulliset päätökset tekee hallitus ohjelmien puitteissa.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2016-2018

Uponor Oyj:n hallitus hyväksyi 11.12.2015 uuden suoriteperusteisen osakekannustinohjelman tarjottavaksi yhtiön johdolle. Ohjelman piiriin kuuluu enintään 26 konsernin johtoryhmään ja johtajistoon kuuluvaa henkilöä. Uuden ohjelman tarkoituksena on jatkaa toimivan johdon ja Uponorin osakkeenomistajien tavoitteiden yhdenmukaistamista ja siten nostaa yrityksen arvoa, vahvistaa kannattavaa kasvua ja sitouttaa ohjelmaan osallistuvat johtajat yritykseen pitkällä aikavälillä. Kilpailukykyinen kannustinohjelma palkitsee johtoa yhtiön strategisten kannattavuus- ja kasvutavoitteiden saavuttamisesta mahdollistaen yrityksen osakkeiden ansaitsemisen ja osakemäärän kasvattamisen.

Ohjelma on voimassa yhden ansaintajakson kerrallaan, eli kalenterivuodet 2016–2018. Uuden ansaintajakson käynnistäminen edellyttää hallituksen päätöstä. Ohjelma tarjoaa osallistujille mahdollisuuden ansaita Uponorin osakkeita, jos hallituksen kolmen vuoden ansaintajaksolle asettamat kriteerit saavutetaan. Ansaintakriteerit

perustuvat koko konsernin kumulatiiviseen liikevaihtoon kolmen vuoden ajalta sekä kolmen vuoden käyttökatteeseen (EBITDA) tai käyttökatteeseen (EBITDA) perustuvaan laskennalliseen arvoon.

Mahdollinen osakepalkkio maksetaan vuonna 2019 osittain osakkeina ja osittain käteisenä. Käteisosuudella katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Palkkiota ei suoriteta, jos osallistujan työsuhde loppuu tai toimikausi päättyy ennen kannustinohjelman mukaista palkkioiden maksua. Mikäli osakekannustinohjelman ansaintakriteerit saavutetaan kokonaisuudessaan, osakepalkkio vastaa yhteensä enintään 300 000 osaketta, joka sisältää käteissumman osuuden.

Ohjelman maksimipalkkiota rajoitetaan, jos hallituksen osakekurssille asettama raja-arvo saavutetaan. Hallitus kehottaa osallistujia säilyttämään merkittävän osan (vähintään 50 prosenttia) osakekannustinohjelman perusteella saamistaan osakkeista, kunnes osallistujan osakeomistusten arvo Uponorissa on saavuttanut hallituksen asettaman tavoitetason.

Pitkän aikavälin kannustimien osalta toteutuman valmistelee henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta ja lopulliset päätökset tekee hallitus ohjelmien puitteissa.

Hallituksen ja konsernin johtoryhmän palkat ja palkkiot

Hallitus

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista. Vuoden 2015 yhtiökokouksen päätöksen mukaan hallituksen vuosipalkkiot ovat seuraavat: puheenjohtaja 88 000 euroa, varapuheenjohtaja 49 000 euroa, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 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 (pois lukien päätökset ilman kokousta) palkkiona 600 euroa jäsenen kotimaassa pidetystä kokouksesta, 1 200 euroa muualla samalla mantereella pidetystä kokouksesta ja 2 400 euroa eri mantereella pidetystä kokouksesta. Puhelinkokouksista maksetaan palkkio kotimaan kokouksen palkkion mukaisesti. Kokouspalkkio maksetaan rahana.

Matkakulut korvataan Uponorin matkaohjesäännön mukaisesti.

Oheisessa taulukossa on esitetty hallituksen jäsenille vuonna 2015 maksetut palkkiot:

Hallitus	**Tarkastus-valiokunta**	**Henkilöstö- ja palkitse-misvalio-kunta**	**Käteispalkkio**	**Palkkio osakkeina**		**Palkkio hallituksen ja valiokuntien kokouksista**
			euroa	määrä	arvo, euroa	yhteensä, euroa
Eloranta, Jorma, puheenjohtaja		puheen-johtaja	52 805	2 376	35 195	10 800
Ihamuotila, Timo J.	puheen-johtaja		29 403	1 323	19 597	9 000
Nygren, Eva			26 403	1 188	17 597	6 000
Paasikivi, Annika, varapuheen-johtaja	jäsen	jäsen	29 403	1 323	19 597	13 200
Rosendal, Jari	jäsen		26 403	1 188	17 597	9 000

Simon, Rainer S., jäsen 17.3. saakka			-	-	-	2 400
Markus Lengauer 17.3. alkaen	jäsen		26 403	1 188	17 597	10 200
yhteensä			190 818	8 586	127 182	60 600

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.

Toimitusjohtaja

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu peruspalkasta, luontaiseduista sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustinohjelmasta. Kannustinohjelmien pääperiaatteita kuvataan edellä kohdassa "Päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen keskeiset periaatteet".

Vuonna 2015 toimitusjohtaja Jyri Luomakoskelle maksettiin palkkana 423 605 euroa ja luontaisetuina 28 194 euroa, yhteensä 451 799 euroa. Vuodesta 2014 toimitusjohtajalle maksettiin lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta 98 118 euroa. Lisäksi yhtiö maksoi toimitusjohtajalle 2012-2014 pitkän aikavälin kannustinohjelmasta 292 336 euroa. Hallituksen 12.2.2016 tekemän päätöksen mukaisesti toimitusjohtajalle myönnettiin lyhyen aikavälin kannustinohjelman mukaisesti vuoden 2015 tuloksen perusteella 211 005 euroa. Aiemmin tässä dokumentissa kuvatun pitkän aikavälin kannustinohjelman 2013-2015 perusteella hänelle myönnettiin 5 857 kpl osakkeita siirrettäväksi arvo-osuustilille sekä 6 938 osaketta vastaava arvo tilitetään verottajalle ennakonpidätyksenä ja varainsiirtoverona.

Kirjallisen toimitusjohtajasopimuksen ehtojen mukaan toimitusjohtaja ja yhtiö voivat kumpikin irtisanoa sopimuksen kuuden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Jos yhtiö irtisanoo 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 työeläkelain (TyEL) mukaisesti, mutta yhtiö voi yhdessä toimitusjohtajan kanssa sopia, että toimitusjohtaja jää eläkkeelle 63-vuotiaana. Lisäksi yhtiö on ottanut toimitusjohtajalle maksuperusteisen eläkevakuutuksen, johon yhtiö maksoi 40 000 euroa vuonna 2015. Yhtiö on lisäksi päättänyt kapitalisaatio-eläkejärjestelystä toimitusjohtajalle, mistä yhtiö on maksanut 40 000 euroa vuonna 2015.

Muu ylin johto

Vuonna 2015 konsernin johtoryhmän jäsenille maksettiin palkkana ja palkkioina, mukaan lukien luontoisedut, yhteensä 3 560 197 euroa, sisältäen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot. Vuonna 2015 maksetut kokonaispalkkiot olivat suurempia kuin vuosina 2013 ja 2014 johtuen pitkän aikavälin kannustejärjestelmän vaikutuksista. Vuosien 2013 ja 2014 aikana ei yhtiöllä ollut päättyviä pitkän aikavälin kannustejärjestelmiä ja tämän tauon seurauksena vuonna 2015 päättyneen ohjelman maksimiansainta oli asetettu korkeammalle tasolle.

Emoyhtiön varatoimitusjohtajalle Sebastian Bondestamille maksettiin vuonna 2015 palkkana ja palkkiona yhteensä 425 865 euroa. Hänelle on otettu maksuperusteinen eläkevakuutus, johon yhtiö maksaa vuosittain hallituksen erikseen päättämän summan; vuonna 2015 maksun suuruus oli 8,89 prosenttia vuosipalkasta luontaisetuineen.