Palkka- ja palkkioselvitys 2010

1. Johdanto

Uponor on sitoutunut palkitsemaan työntekijänsä kilpailukykyisesti ja oikeudenmukaisesti, mikä omalta osaltaan houkuttelee ja sitouttaa työntekijöitä, jotka auttavat yhtiötä menestymään. Uponor pyrkii olemaan johdonmukainen vastuualueeltaan samankaltaisten työtehtävien palkitsemisessa sekä yhtiön sisällä, että vertailtaessa toisiin yrityksiin. Samalla yhtiö haluaa kuitenkin mahdollistaa sen, että palkitsemisen lopullinen taso voi vaihdella, koska palkitseminen riippuu myös työntekijän henkilökohtaisesta suorituksesta, kokemuksesta ja osaamisesta.

Pakalliset käytännöt huomioon ottaen Uponorin palkitsemisen kokonaisuus sisältää peruspalkan luontaisetuineen ja bonusohjelman. Sen tarkoituksena on palkita työntekijöitä erinomaisesta yksilö- tai ryhmäsuorituksesta, joka tukee konsernin tavoitteiden saavuttamista ja myötävaikuttaa parhaiden mahdollisten tulosten syntymiseen liiketoiminnassa. Johdon palkitseminen voi sisältää myös muita kannustimia, jotka perustuvat vuositason tavoitteisiin, sekä pitkäaikaisia kannustinjärjestelmiä, joissa johdon ja osakkeenomistajien edut yhtyvät.

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

2. Taloudelliset etuudet

2.1 Hallitus

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista. Vuoden 2010 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 hankintaan hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun yhtiön osakkeita ja että noin 60 prosenttia vastaava määrä maksetaan rahana verojen kattamiseksi.

Lisäksi yhtiökokous päätti, että hallituksen valiokuntien jäsenille maksetaan kultakin kokoukselta palkkiona 600 euroa Suomessa asuvalle jäsenelle, 1 200 euroa muualla Euroopassa asuvalle jäsenelle ja 2 400 euroa Euroopan ulkopuolella asuvalle jäsenelle. Kokouspalkkio maksetaan rahana.
Matkakulut korvataan Uponorin matkaohjesäännön mukaisesti.

Oheisessa taulukossa on esitetty nykyisille hallituksen jäsenille vuodelta 2010 maksetut palkkiot:

Hallituksen jäsen	Vuosipalkkio, EUR	Kokouspalkkio, EUR
Paasikivi, Jari, puheenjohtaja	71 000	3 000
Rajahalme, Aimo, varapuheenjohtaja	49 000	3 000
Eloranta, Jorma	44 000	3 000
Silfverstolpe Nordin, Anne-Christine	44 000	-
Simon, Rainer S.	44 000	-
Yhteensä	252 000	9 000

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-eläkkeeseen eläkkeelle jäämisen yhteydessä.

Hallituksen jäsenet eivät ole mukana yhtiön osakesidonnaisessa kannustinjärjestelmässä.

2.2 Toimitusjohtaja

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu peruspalkasta, luontaiseduista sekä tulos- ja suoritusjohdannaisesta bonusjärjestelmästä. Toimitusjohtaja on myös mukana pitkäaikaisessa kannustinohjelmassa. Bonusjärjestelmän ja kannustinohjelman pääperiaatteita kuvataan jäljempänä kohdassa "Päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen keskeiset periaatteet".
Vuonna 2010 toimitusjohtaja Jyri Luomakoskelle maksettiin palkkana 389 633,30 euroa, luontaisetuina 28 812,70 euroa, bonuksina 122 400 euroa eli yhteensä 540 846,00 euroa. Vuodesta 2010 toimitusjohtajalle maksetaan vuoden 2011 aikana bonuksina 103 933,46 euroa.

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 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.

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 taloudellisen kriteerit, jotka kattavat 80 % kaikista tavoitteista. Loput 20 % on henkilön vastuualueeseen liittyviä henkilökohtaisia tavoitteita. Johtoryhmän jäsen voi enimmillään saavuttaa viiden kuukauden palkkaansa vastaavan summan kyseisen bonusohjelman kautta. Toimitusjohtajan bonus voi enimmillään vastata kuuden kuukauden palkkaa ja muilla johtoryhmän jäsenillä enintään viiden kuukauden palkkaa.

Konsernin johtoryhmän jäseniä (mukaan lukien toimitusjohtaja) koskee pitkäaikainen kannustinohjelma. 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 tulee pitää osakkeet hallussaan ohjelman loppuun eli 31.12.2011 asti ja pysyä työsuhteessa yhtiöön. Tähän on myönnetty kaksi poikkeusta: toinen entiselle johtoryhmän jäsenelle, joka jää 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 johtoryhmän jäsenellä on mahdollisuus saada palkkiona Uponorin osakkeita keväällä 2012 enintään suhteessa 5:1. Yhtiön hallitus päättää lopullisesta palkkiosuhteesta. Palkkiona saadun yksittäisen osakkeen arvo ei saa ylittää 75 euroa.

Yllä mainitun kannustinohjelman alkamisen jälkeen johtoryhmän jäseniksi tulleet henkilöt eivät ole mukana johtoryhmän kannustinohjelmassa, mutta he ovat mukana lokakuussa 2008 päätetyssä yhtiön ylimmälle kansainväliselle johdolle suunnatussa kannustinohjelmassa. Osallistuakseen ohjelmaan heidän tuli elokuun 2009 loppuun mennessä hankkia ohjelmassa määritellyn rahamäärän, maksimiltaan 6 000 euron, arvosta Uponorin osakkeita. Yhtiön vuosien 2009-2011 kumulatiivisesta liikevoitosta ja ohjelman puitteissa hankittujen osakkeiden määrästä riippuen heillä on mahdollisuus saada palkkiona Uponorin osakkeita keväällä 2012 maksimiltaan suhteessa 8:1. Yhden palkkio-osakkeen arvo ei saa ylittää 30 euroa.

Vuonna 2010 johdolle maksettiin palkkana ja palkkioina 2 590 100 euroa, työsuhteen päättymisen yhteydessä suoritettavina etuuksina 320 100 euroa ja työsuhteen päättymisen jälkeisinä etuuksina 59 700 euroa, eli yhteensä 2 969 900 euroa.

Toimitusjohtajan sijaiselle Sebastian Bondestamille maksettiin vuonna 2010 palkkana ja palkkiona yhteensä 257 500 euroa.

Emoyhtiön toimitusjohtajan sijaiselle Sebastian Bondestamille on vuonna 2010 otettu maksuperusteinen eläkevakuutus, johon yhtiö maksaa vuosittain hallituksen erikseen päättämän summan; vuonna 2010 maksun suuruus oli 9,61 % vuosipalkasta.

Konsernin työntekijällä ei ole oikeutta erilliseen palkkioon hallituksen jäsenyydestä konserniyhtiössä.