

Palkka- ja palkkioselvitys 2014

1. Johdanto

Uponorin palkitsemisperiaatteiden tavoitteena on sitouttaa työntekijät yhtiön tavoitteisiin ja arvoihin. Palkitsemisjärjestelmät suunnitellaan niin, että ne kannustavat yhtiöltä 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 vertailukohtat.

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

Paikalliset käytännöt huomioon ottaen Uponorin johdon palkitsemisen kokonaisuus sisältää peruspalkan luontaisetuineen, lyhyen aikavälin kannustinohjelman ja pitkän aikavälin kannustinohjelman. Sen tarkoituksena on palkita johtoa erinomaisesta yksilö- tai ryhmäsuorituksesta, 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 vertaillaan vastaavissa maissa toimivien vertaisryhmään kuuluvien yhtiöiden palkitsemisen tasoon.

Yhtiön hallitus perusti maaliskuussa 2014 henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jatkamaan aiemman palkitsemisvaliokunnan toimintaa. Valiokunnan kokoonpano ja tehtävät on kuvattu yksityiskohtaisesti [hallinto- ja ohjausjärjestelmästä annetussa selvityksessä](#). 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.

2. Taloudelliset etuudet

2.1 Hallitus

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista. Vuoden 2014 yhtiökokouksen päätöksen mukaan hallituksen vuosipalkkiot ovat seuraavat: puheenjohtaja 71 000 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 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 2014 maksetut palkkiot:

Hallitus	Tarkastus- valiokunta	Henkilöstö- ja Palkitse- misvalio- kunta	Käteis- palkkio	Palkkio osakkeina		Palkkio hallituksen ja valiokuntien kokouksista
				Arvo, €	Määrä	
			€			yhTEensä €
Paasikivi, Jari, hallituksen puheenjohtaja 19.3.2014 saakka	Jäsen 19.3.2014 saakka	Puheen- johtaja 19.3.2014 saakka				3 000
Eloranta, Jorma, hallituksen varapuheenjohtaja 19.3.2014 saakka ja puheenjohtaja 19.3.2014 lukien		Jäsen 19.3.2014 saakka, puheen- johtaja 19.3.2014 alkaen	42 613	28 387	2 019	10 200
Ihamuotila Timo J.	Puheen- johtaja		29 401	19 599	1 394	9 000
Nygren, Eva		Jäsen 19.3.2014 saakka	26 411	17 589	1 251	10 800
Paasikivi, Annika, varapuheenjohtaja 19.3.2014 lukien	Jäsen 19.3.2014 alkaen	Jäsen 19.3.2014 alkaen	29 401	19 599	1 394	9 600
Rosendal, Jari	Jäsen		26 411	17 589	1 251	9 000
Simon, Rainer S.			26 411	17 589	1 251	9 000
Yhteensä			180 648	120 352	8 560	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.

2.2 Toimitusjohtaja

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

Vuonna 2014 toimitusjohtaja Jyri Luomakoskelle maksettiin palkkana 420 059,99 euroa ja luontaisetuina 31 632,94 euroa, yhteensä 451 692,93 euroa. Vuodesta 2013 toimitusjohtajalle maksettiin lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta 40 000 euroa.

Hallituksen 12.2.2015 tekemän päätöksen mukaisesti toimitusjohtajalle myönnettiin lyhyen aikavälin kannustinohjelman perusteella 98 118 euroa ja myöhemmin tässä dokumentissa kuvatun pitkän aikavälin kannustinohjelman 2012-2014 perusteella 8 828 kpl osakkeita siirrettäväksi hänen arvo-osuustilille sekä 10 254 osaketta vastaava arvo tilitetään verottajalle ennakonpidätyksenä ja varainsiirtoverona.

Kirjallisen toimitusjohtajasopimuksen ehtojen mukaan toimitusjohtaja ja yhtiö voivat kumpikin irtisanoo 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 63-vuotiaana, jolloin hän saa työeläkelain (TyEL) mukaisesti karttuneen eläkkeen. Lisäksi yhtiö on ottanut toimitusjohtajalle maksuperusteisen eläkevakuutuksen, johon yhtiö maksaa vuosittain 40 000 euroa.

2.3 Muu ylin johto

Vuonna 2014 konsernin johtoryhmän jäsenille maksettiin palkkana ja palkkioina yhteensä 2 181 969,79 euroa.

Emoyhtiön toimitusjohtajan sijaiselle Sebastian Bondestamille maksettiin vuonna 2014 palkkana ja palkkiona yhteensä 265 897,33 euroa. Hänelle otettiin vuonna 2010 maksuperusteinen eläkevakuutus, johon yhtiö maksaa vuosittain hallituksen erikseen päättämän summan; vuonna 2014 maksun suuruus oli 8,89 prosenttia vuosipalkasta.

3. Päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen keskeiset periaatteet

3.1 Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan työsuhteen ehtoista ja vuosittaisesta palkkiosta sekä hyväksyy johtoryhmän jäsenten vuosittaiset palkkiot toimitusjohtajan laatiman ehdotuksen pohjalta. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta arvioi palkitsemisasiointia etukäteen ja tekee ehdotuksen hallitukselle.

3.2 Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen keskeiset periaatteet

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

Konsernin työntekijällä ei ole oikeutta erilliseen palkkioon hallituksen jäsenyydestä konserniyhtiössä.

Lyhyen aikavälin kannustimet

Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat Uponorin lyhyen aikavälin suoritusperusteisen kannustinohjelman piiriin. Yhtiön hallitus määrittää kunakin vuonna erikseen ohjelman taloudelliset kriteerit, jotka kattoivat vuonna 2014 yhteensä 100 prosenttia kaikista ylimmän johdon tavoitteista. Toimitusjohtajan palkkio kannustinohjelmasta voi enimmillään vastata 60 % vuosipalkasta ja muilla johtoryhmän jäsenillä enintään 50 % vuosipalkasta.

Vuosittaisen kannustinohjelman toteutuman käsittelee henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta ja lopullisen päätöksen tekee hallitus.

Pitkän aikavälin kannustimet

Vuonna 2014 ei suoritettu palkkioita minkään pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella.

1. Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2012-2014

Uponor Oyj:n hallitus hyväksyi 2.3.2012 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 kannattavuudesta 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 on tehnyt 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 15 750 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 2012-2014. Jos kaikki osallistujat tekevät osakesijoituksen ohjelman ehtojen mukaisesti ja suoriteperusteisen osakekannustinohjelman ansaintakriteerit saavutetaan kokonaisuudessaan, suoriteperusteisen osakekannustinohjelman perusteella annettavien osakepalkkioiden arvo vastaa enintään 315 000 osaketta.

Pitkän aikavälin kannustinohjelman tarkoitus on yhdenmukaistaa yhtiön ylimmän johdon ja osakkeenomistajien tavoitteita. Ohjelman tärkeimpänä mittarina käytetään sisäistä arvoa, perustuen olettamukseen, että todellinen ja kestävä arvoluonti on riippuvainen yhtiön vakaasta tuloskehityksestä, jota mitataan EBITDA:lla eli käyttökatteella (englanninkielinen termi tarkoittaa "tulos ennen korkoja, veroja, poistoja ja kuoletuksia"), sekä yhtiön kyvystä luoda rahavirtaa, jota mitataan yhtiön nettovelan kehityksellä huomioiden rahavirta osakkaille tai osakkailta (kuten osingot, osakkeiden takaisinostot ja osakeannit).

Hallituksen 12.2.2015 tekemän päätöksen mukaisesti ohjelman 2012-2014 perusteella jaetaan yhteensä 42 818 kpl osakkeita siirrettäväksi osallistujien arvo-osuustileille sekä yhteensä 42 803 osaketta vastaava arvo tilitetään verottajalle ennakonpidätyksinä ja varainsiirtoveroina.

2. Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2013-2015

Uponor Oyj:n hallitus hyväksyi 12.2.2013 pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustinohjelman tarjottavaksi yhtiön johdolle. Ohjelma perustui 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. 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.

3. 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 kannustinohjelman 2012-2014 ja 2013-2015. Ohjelma myös kannustaa avainjohtoa hankkimaan ja omistamaan Uponorin osakkeita kuten vuosien 2012-2014 ja 2013-2015 kannustinohjelmakin.

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.

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