



# Johdon palkitseminen

## Palkitsemisen periaatteet

Palkitsemisen tavoitteena on houkutelua, sitouttaa ja kannustaa avainhenkilöitä sekä tarjota vallitsevilla markkinoilla kilpailukykyinen palkitsemisjärjestelmä. Palkkioiden yhteneväisyys osakkeenomistajien etujen kanssa varmistetaan siten, että palkitseminen perustuu määriteltyjen tavoitteiden saavuttamiseen sekä yksilö- että yhtiötasolla. Palkkioiden tasoa vertaillaan lisäksi järjestelmällisesti alan yleisiin palkitsemiskäytäntöihin, ja pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmät perustuvat yhtiön osakkeen kurssin myönteiseen kehitykseen. Talvivaaralla on palkitsemisjärjestelmä, joka kattaa koko johdon ja kaikki ylemmät toimihenkilöt.

## Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Yhtiökokous päättää hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä maksettavista palkkioista ja niiden määräytymisperusteista.

Talvivaaran hallitus on nimennyt keskuudestaan palkitsemisvaliokunnan, jonka jäseninä on vähintään kolme yhtiöstä riippumatonta hallituksen jäsentä. Valiokunnan jäsenten toimikausi on yksi vuosi. Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana on toiminut Eero Niiva, ja sen muina jäseninä ovat toimineet G. Edward Haslam, Tapani Järvinen ja D. Graham Titcombe. Toimitusjohtaja osallistuu valiokunnan kokouksiin erillisestä kutsusta. Vuonna 2010 palkitsemisvaliokunta kokoontui kaksi kertaa. Palkitsemisvaliokunnan kaikki jäsenet ja yhtiön toimitusjohtaja osallistuivat jokaiseen kokoukseen. Toimitusjohtaja ei osallistunut kokouksiin siltä osin kuin valiokunta käsitteli hänen palkkaustaan.

Palkitsemisvaliokunta tekee työjärjestyksensä puitteissa yhtiön hallitukselle ehdotuksia koskien Talvivaaran ylimmän johdon palkitsemista sekä arvioi johtoryhmän jäsenten, Talvivaaran ja sen tytäryhtiöiden ylimmän johdon toimintaa. Palkitsemisvaliokunta tekee hallitukselle ehdotuksia hallituksen jäsenten ja ylimmän johdon palkitsemispaketeista, joihin voivat kuulua eläkkeet, erilaiset korvaukset sekä johdon kannustinjärjestelmät. Hallituksen palkitsemisvaliokunta varmistaa, että yh-



tiön palkitsemiskäytännöt täyttävät Combined Code-hallinnointikoodin määräykset ja että palkkioiden taso on oikein mitoitettu ja riittävä ja että palkkiot perustuvat määriteltyjen yhtiö- ja yksilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen.

### Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkkiot ja edut

Yhtiön avainhenkilöiden palkkaus koostuu peruspalkasta, vuosittaisesta suoritukseen perustuvasta bonusjärjestelmästä ja pitkäaikaisesta osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenen kuukausittainen peruspalkka perustuu henkilön asemaan, osaamiseen, kokemukseen ja yksilökohtaisen työpanoksen arviointiin. Oikean palkitsemistason varmistamiseksi Talvivaara kerää ja arvioi säännöllisesti tietoja kaivosalan ja vertailukelpoisten listayhtiöiden vallitsevista palkitsemistasoista Suomen ja Ison-Britannian markkinoilla. Palkkioiden yhteneväisyys osakkeenomistajien etujen kanssa varmistetaan siten, että palkitsemisessa arvioidaan määriteltyjen tavoitteiden saavuttamista sekä yksilö- että yhtiötasolla. Pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmät perustuvat yhtiön osakkeen kurssin myönteiseen kehitykseen ja kokonaisansioiden kehitystä vertaillaan säännöllisesti alan yleiseen ansioiden kehitykseen.

### Johtajasopimukset

Yhtiön toimitusjohtajan sekä rahoitus- ja talousjohtajan kanssa tehdyt johtajasopimukset ovat voimassa toistaiseksi. Kumpikin osapuoli voi irtisanoa sopimukset kuuden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Mikäli sopimus päättyy yhtiön aloitteesta muusta syystä kuin johtajasopimuksen olennaisen rikkomisen tai törkeän menettelyvirheen vuoksi, toimitusjohtaja tai rahoitus- ja talousjohtaja on lisäksi oikeutettu saamaan kuuden kuukauden palkkaa ja kyseiseltä ajalta maksettavia luontoisetuja vastaavan korvauksen. Täten sopimuksen päättämistilanteessa toimitusjohtaja sekä rahoitus- ja talousjohtaja voivat saada enintään kahdentoista kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen.

### Hallituksen jäsenten palkkiot

Hallituksen jäsenten palkkiot koostuvat vuotuisesta palkkiosta ja pitkäaikaisista osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä. Varsinainen yhtiökokous 2010 päätti hallituksen palkkioista seuraavasti: hallituksen puheenjohtaja 153 000 euroa, varapuheenjohtaja (Senior Independent Director) 64 000 euroa, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 64 000 euroa sekä riippumattomat ja työsuhteiset hallituksen jäsenet 48 000 euroa. Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioiden määrästä.

**Hallituksen jäsenten palkat, bonukset ja muut kannustimet<sup>1</sup> (EUR '000)**

		2010	2009	2008
G. Edward Haslam	hallituksen puheenjohtaja	153	153	163
Pekka Perä	toimitusjohtaja, hallituksen jäsen	403	279	413
Saila Miettinen-Lähde	talous- ja rahoitusjohtaja, hallituksen jäsen	303	209	310
Graham Titcombe	hallituksen varapuheenjohtaja	64	64	68
Eileen Carr	hallituksen jäsen	64	64	68
Eero Niiva	hallituksen jäsen	48	48	48
Roland Junck	hallituksen jäsen	32	–	–
Tapani Järvinen	hallituksen jäsen	32	–	–
Antti Aaltonen <sup>2</sup>	hallituksen jäsen	16	48	48
		<b>1 115</b>	<b>865</b>	<b>1 118</b>

1) Hallituksen kokoonpanoa muutettiin varsinaisen yhtiökokouksen päätöksellä 15.4.2010.

2) Hallituksen jäsen 15.4.2010 saakka.

**Hallituksen omistamat osakkeet ja optiot\* (31.12.2010)**

		Osakkeet 2010	Optiot 2010
G. Edward Haslam	hallituksen puheenjohtaja	301 086	28 000
Pekka Perä	toimitusjohtaja, hallituksen jäsen	56 573 460	142 276
Saila Miettinen-Lähde	hallituksen jäsen	445 140	148 278
Graham Titcombe	hallituksen varapuheenjohtaja	60 000	28 000
Eileen Carr	hallituksen jäsen	28 000	28 000
Eero Niiva	hallituksen jäsen	1 299 950	28 000
Roland Junck	hallituksen jäsen	–	–
Tapani Järvinen	hallituksen jäsen	8 650	–
		<b>58 716 286</b>	<b>402 554</b>

\* Lukuihin sisältyy lähipiiriin ja määräysvallassa olevien yhteisöjen osakeomistus lukuunottamatta Talvivaara Management Oy:n omistamia 1 104 000 osaketta.

Yhtiö myönsi hallituksen ei-työsuhteisille jäsenille (Non-Executive Directors) optioita vuoden 2007 optio-ohjelman perusteella. Optiot myönnettiin vuonna 2007 ennen yhtiön listautumisantia ja sitä seurannutta listautumista Lontoon pörssiin. Myönnetty optiot julkistettiin ennen listautumista pathfinder-dokumentissa sekä lopullisessa listalleottoesitteessä, kun yhtiön osakkeet listattiin Lontoon pörssin päälisalle. Tämän jälkeen riippumattomille hallituksen jäsenille ei ole myönnetty optioita, eikä yhtiöllä ole aikeita myöntää optioita riippumattomille hallituksen jäsenille lähitulevaisuudessa.

Hallituksen työsuhteisille jäsenille myönnettiin vuonna 2010 yhteensä 35 554 kappaletta yhtiön 2007A-sarjan optioita ja 48 000 kappaletta yhtiön 2007B-sarjan optioita.

**Yleistä johtoryhmän jäsenten työehdoista**

Talvivaaran johtoryhmän tehtävänä on johtaa yhtiön toimintaa, kaivoksen rakentamista ja kaivostoimintoja. Johtoryhmä kokoontuu 1–3 kertaa kuukaudessa. Talvivaaran johtoryhmään kuuluu yhteensä yksitoista avain-

henkilöä: toimitusjohtaja, rahoitus- ja talousjohtaja sekä yhdeksän muuta johtajajäsentä.

Talvivaaralla on yleinen palkkiojärjestelmä, joka kattaa johdon jäsenet ja kaikki ylemmät toimihenkilöt. Jäljempänä kuvaillaan johtoryhmän jäsenten työehtojen keskeisiä piirteitä.

Kaikki johtoryhmän jäsenet saavat harkinnanvaraisen vuosittaisen suoritukseen perustuvan bonuksen, jonka määrä voi olla 0–50 prosenttia henkilön vuosittaisesta peruspalkasta. Bonuksen perusteena voivat olla yhtiön taloudelliset ja toiminnalliset tulokset sekä yksilökohtaiset suoritustavoitteet. Toimitusjohtajan, rahoitus- ja talousjohtajan sekä johtoryhmän muiden jäsenten vuotuisista yhtiötason perusteista ja yksilökohtaisista suoritustavoitteista päättää yhtiön hallitus palkitsemisvaliokunnan suosituksen perusteella. Ennen suosituksensa antamista palkitsemisvaliokunta kuulee toimitusjohtajaa. Henkilö ei voi osallistua omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoon.

Talvivaaran johtoryhmän jäsenten eläke-edut määräytyvät lakisääteisen työeläketurvan perusteella, eikä johtoryhmän jäsenillä ole tätä ylittäviä eläke-etuja. Kaikkien

**Johtoon kuuluvien avainhenkilöiden palkitseminen (EUR '000)**

	2010	2009	2008
Palkat ja muut lyhytaikaiset työsuhte-etuudet	1 589	1 196	1 590
Osakepohjaiset palkkiot	599	579	567
	<b>2 188</b>	<b>1 775</b>	<b>2 157</b>

Johtoon kuuluvilla avainhenkilöillä tarkoitetaan johtoryhmän jäseniä.

**Vuoden 2007 optio-ohjelman yksityiskohdat**

Optiot	Optioiden lukumäärä	Option nojalla merkittävien osakkeiden lukumäärä	Merkintähinta	Merkintäaika alkaa	Merkintäaika päättyy
2007A	2 333 100	1	£2,25	1 huhtikuu 2010	31 maaliskuu 2012
2007B	2 333 100	1	£2,625	1 huhtikuu 2011	31 maaliskuu 2013
2007C	2 333 100	1	£2,75	1 huhtikuu 2012	31 maaliskuu 2014

johtoryhmän jäsenten pakollinen eläkeikä on 68 vuotta. Voimassa olevan työeläkelain mukaan henkilö voi valintansa mukaan jäädä eläkkeelle 63–68-vuotiaana. Työsuhteen irtisanomisaika ja kilpailukielloaika ovat kaikissa sopimuksissa kuusi kuukautta.

Toimitusjohtaja, rahoitus- ja talousjohtaja sekä johtoryhmän muut jäsenet saavat työmatkoista päivärahaa verohallinnon vero-ohjeiden ja valtiovarainministeriön vahvistamien enimmäismäärien mukaisesti.

Muut palkkiot ja luontoisedut koostuvat tavallisesti vakuutuksista, kuten vastuu- ja matkustajavakuutuksista sekä matkaviestinnän ja matkaviestintävälineiden käyttöön liittyvistä eduista.

**Kuukausipalkat ja bonukset**

Toimitusjohtajan, rahoitus- ja talousjohtajan sekä johtoryhmän muiden jäsenten kuukausittaisten kokonaispalkkojen tasoja on tarkistettu Suomen listayhtiöitä ja Ison-Britannian metalli- ja kaivosalan listayhtiöitä koskevien käytettävissä olevien raporttien ja vertailujen perusteella. Suomalaisten tilastojen mukaan Talvivaaran toimitusjohtajan, rahoitus- ja talousjohtajan sekä johtoryhmän muiden jäsenten katsotaan saavan mediaanitason ylittäviä palkkioita, kun vertailussa otetaan huomioon yhtiön liikevaihto ja henkilöstömäärä, mutta hieman mediaanitason alittavia palkkioita, kun vertailussa otetaan huomioon yhtiön tase. Ison-Britannian metalli- ja kaivosalan listayhtiöitä koskevien tilastojen mukaan Talvivaaran toimitusjohtajan, rahoitus- ja talousjohtajan sekä johtoryhmän muiden jäsenten katsotaan saavan alhaisempia palkkioita kuin lähinnä vastaavassa asemassa olevat henkilöt saavat Isossa-Britanniassa. Tässä yhteydessä on todettava, että maiden välillä on eroja muun muassa elinkustannuksissa, työympäristössä, työtehtävissä ja paikallisverotuksessa, mikä tekee vertailun Ison-Britannian

listayhtiöihin melko haastavaksi. Nämä erot otetaan vastaisuudessa huomioon palkkioita tarkasteltaessa.

Vuoden 2010 aikana toimitusjohtajan, rahoitus- ja talousjohtajan sekä johtoryhmän muiden jäsenten kuukausipalkkoja ei korotettu ja näin ollen palkkioiden kehitys oli alhaisempaa kuin muilla ylemmillä toimihenkilöillä, joiden saama 1,5 % suuruinen palkankorotus perustui elokuussa 2010 tehtyyn työehtosopimukseen.

Vuonna 2010 yhtiön hallitus myönsi niille johtoryhmän jäsenille, jotka olivat yhtiön palveluksessa sen rakkensuorituksen aikana vuosina 2008 ja 2009, yhteensä 160 000 kappaletta Talvivaaran 2007A –sarjan optioita. Allokointiin liittyi osittainen osakkeiden merkintä- ja omistusvelvoite. Lisäksi vuoden 2010 aikana hallitus jakoi 110 300 kappaletta 2007B –sarjan optioita palkitsemiskomitean suositusten perusteella johtoryhmän jäsenille.

Talvivaaran toimitusjohtajan, rahoitus- ja talousjohtajan sekä johtoryhmän muiden jäsenten suurimpien mahdollisten bonusten katsotaan vastaavan hyvin suomalaisten listayhtiöiden maksamia bonuksia mutta olevan Ison-Britannian metalli- ja kaivosalalla maksettavia bonuksia alhaisempia. Samoin kuin kuukausipalkkojen osalta, kehitys projektiyhtiöstä tuotantoa harjoittavaksi yhtiöksi on otettu tarkkaan huomioon yksilökohtaisia bonusperusteita määritettäessä. Koska Talvivaaran myyntikelpoisten metallien vuosituotanto ja siten myös toiminnasta saatavat tuotot ovat edelleen pieniä toiminnan määrään ja potentiaaliin verrattuina, on katsottu kohtuulliseksi, että vuoden 2010 bonusperusteet perustuvat toimitusjohtajalla, rahoitus- ja talousjohtajalla sekä johtoryhmän muilla jäsenillä työturvallisuuteen sekä palkitsemisvaliokunnan ja Talvivaaran hallituksen suorittamiin yksilökohtaisen työpanoksen harkinnanvaraisiin arviointeihin.

## Osakeoptiojärjestelmä

Yhtiökokouksen 28.2.2007 tekemän päätöksen mukaisesti yhtiö päätti jakaa vastikkeetta osakeoptioita yhtiön ja sen tytäryhtiöiden avaintyöntekijöille. Optiot oikeuttavat merkitsemään enintään 6 999 300 yhtiön uutta osaketta yhtiön osakkeen jakamisen (1:70) jälkeen (vuoden 2007 optio-ohjelma). Vuoden 2007 optio-ohjelman ehtojen mukaan yhtiön hallitus päättää osakeoptioiden jakamisesta.

Vuoden 2010 aikana hallitus jakoi 176 600 kappaletta 2007A –sarjan optioita, 245 100 kappaletta 2007B-sarjan optioita ja 663 000 kappaletta 2007C-sarjan optioita palkitsemiskomitean suosituksen perusteella yhtiön ja sen tytäryhtiöiden henkilöstölle. Optiot oikeuttavat merkitsemään kaikkiaan 1 084 700 uutta osaketta. Aiempina vuosina jaetuista optioista palautui yhtiölle 312 000 kappaletta vuoden 2010 aikana. Vuoden 2007 optio-ohjelman perusteella jaettavissa olevien optioiden määrä vuoden 2010 päättyessä oli yhteensä 874 100 kappaletta 2007C-optiota. Jaettavien optioiden perusteella merkittävien osakkeiden tuottamat äänet ovat 2,4 prosenttia yhtiön koko osakemäärästä.

## Johdon omistusyhtiö Talvivaara Management Oy

Talvivaaran hallitus päätti 14.12.2010 uudesta Talvivaara-konsernin johtoryhmän jäsenten ja avainhenkilöiden osakeomistusjärjestelmästä, jonka tarkoituksena on mahdollistaa osallistujien merkittävä pitkäaikainen osakeomistus yhtiössä. Järjestelmän kautta osallistujat sijoittavat omia varojaan Talvivaaran osakkeisiin. Osallistujat rahoittavat sijoituksensa osittain itse ja osittain yhtiön lainoituksen avulla. Osallistujat kantavat aidon omistajariskin järjestelmään tekemänsä sijoituksen osalta.

Osakeomistusta varten osallistujat ovat hankkineet Talvivaara Management Oy -nimisen osakeyhtiön (Talvivaara Management), jonka koko osakekannan

he omistavat. Talvivaara Management hankki yhteensä 1 104 000 yhtiön osaketta, joka rahoitettiin osallistujien yhteensä 1 432 000 euron suuruisilla pääomapanoksilla Talvivaara Managementiin sekä yhtiöltä otetulla 5 728 000 euron suuruisella lainalla. Jotkut osallistujista rahoittivat pääomapanostaan Talvivaara Managementiin siirtämällä kaikki tai osan omistamistaan yhtiön osakkeista Talvivaara Managementiin. Osallistujat omistavat Talvivaara Managementin kautta arviolta 0,4 prosenttia yhtiön osakkeista.

Osana järjestelmää yhtiön hallitus päätti antaa Talvivaara Managementille enintään 6 000 000 euron suuruisen korollisen lainan yhtiön osakkeiden hankinnan rahoittamiseksi. Laina maksetaan kokonaisuudessaan takaisin viimeistään 31.3.2014. Mikäli järjestelmän voimassaoloaikaa jatketaan ehtojen mukaisesti vuosi kerrallaan vuosina 2013 tai 2014, laina-aikaa jatketaan vastaavasti. Talvivaara Managementilla on oikeus maksaa laina ennaikaisesti takaisin milloin tahansa ja velvollisuus maksaa laina ennaikaisesti takaisin myymällä hallussaan olevia yhtiön osakkeita, mikäli yhtiön osakkeen pörssikurssi etukäteen määritettyinä peräkkäisinä kaupankäyntipäivinä ylittää järjestelmään hankittujen osakkeiden keskihinnan kerrottuna kahdella.

Järjestelmä on voimassa yhtiön tilinpäätöksen 2013 julkistamiseen saakka, jolloin järjestelmä on tarkoitus purkaa myöhemmin päätettävällä tavalla. Järjestelmä voidaan purkaa esimerkiksi sulauttamalla Talvivaara Management yhtiöön tai myymällä Talvivaara Managementin omistamat yhtiön osakkeet muulla tavoin. Järjestelmää jatketaan vuosi kerrallaan, mikäli yhtiön osakkeen pörssikurssi yhtiön tilinpäätöksen 2013 julkistamisen jälkeen alittaa järjestelmään hankittujen osakkeiden keskihinnan.

Talvivaara Managementin omistamien yhtiön osakkeiden luovuttamista on rajoitettu järjestelmän voimassaoloaikana.