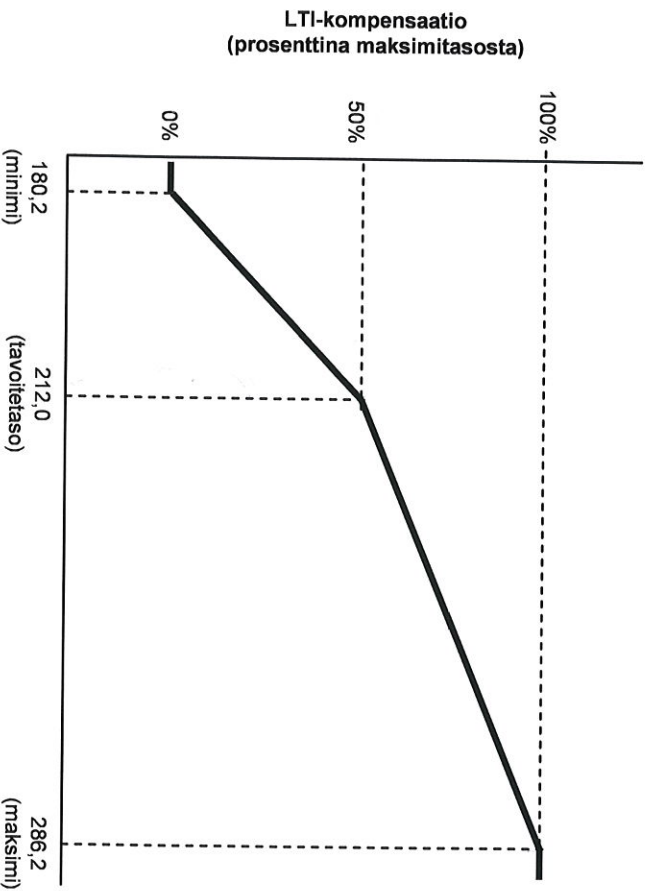




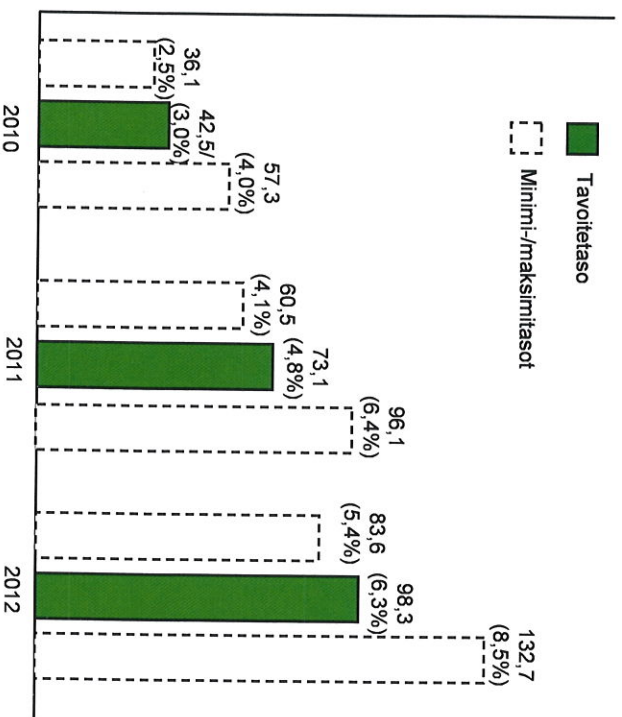
# LTI-järjestelmä

## LTI-kompensatiomalli



Kolmen vuoden yhteensä laskettu liikevoitto  
2010-2012 (M€)

Liikevoitto M€ (liikevoitto-%)



\*) Liikevoitto-% laskettu konsernin target casesta  
(VR-konsernin liikevaihto 2010: 1437,6 M€, 2011: 1492,0 M€ ja 2012: 1553,3 M€)

## Lähtökohdat

- LTI-järjestelmän tavoitetaso (vastaa 50% maksimikompensatiosta) saavuttaa mikälii liikevoitto on keskimäärin noin 4,7% 2010-2012
- Vuoden 2010 tavoitetaso on merkittävästi matalampi verrattuna vuosiin 2011 ja 2012, jotta kompensatiojärjestelmä motivoi läpi seurantajakson myös mikälii suoritusaste alussa on heikko
- Kaikki rakenteelliset muutokset (yrityssotot, divestoinnit, ym.) sekä kertaluonteiset erät joiden vaikutus on yli 10M€ liikevoittotasolla puhdistetaan LTI-järjestelmän laskelmista

## VR-YHTYMÄ OY

### PITKÄJÄNTEISEN KANNUSTUSJÄRJESTELMÄN 2010 KUVAUS

#### Kolmivuotinen ansaintajakso

Järjestelmä koostuu kolmesta peräkkäisestä kolmen kalenterivuoden mittaisesta ansaintajaksosta. Ensimmäinen ansaintajakso alkoi 1.1.2010 ja päättyy vuoden 2012 päättyessä.

#### Kriteerinä liikevoitto

Tältä ansaintajaksolta maksettavan palkkion ansaintakriteeri on tilikausien 2010–2012 VR-konsernin kumulatiivinen liikevoitto. Palkkiota ei makseta, jos liikevoitto on kolmivuotiskaudella yhteensä enintään 180,2 milj. euroa. Palkkio maksetaan täysimääräisenä, jos liikevoitto on vähintään 286,2 milj. euroa. Jos liikevoitto on näiden arvojen välillä, palkkiosta maksetaan osuus, joka on määriteltävissä liitteenä olevasta kuviosta.

#### Kohdehenkilöt

VR-Yhtymän hallitus on päättänyt kolmivuotisjaksolla 2010 – 2012 järjestelmän kohderyhmään kuuluvat henkilöt ja kunkin henkilön enimmäispalkkion. Kohdehenkilöille ilmoitetaan asiasta, annetaan kannustusjärjestelmän tarkat ehdot ja saadaan vahvistus, jolla hän hyväksyy kannustusjärjestelmän ehdot.

#### Palkkio ja sen maksaminen

Kullekin kohdehenkilölle ilmoitetaan hänen enimmäispalkkionsa prosentteina 2010 – 2012 maksetusta kiinteästä palkasta. Tähän palkkaa sisältyy peruspalkka luontoisetuineen, mutta ilman vuosibonuksia tai muita muuttuvia palkanosia. Ansaintajakson 2010 – 2012 palkkio maksetaan kohdehenkilölle ansaintajakson päättymisen jälkeen kolmessa erässä. Palkkiosta 60 % palkkiosta maksetaan toukokuun 2013 loppuun mennessä, 20 % toukokuun 2014 loppuun mennessä ja 20 % toukokuun 2015 loppuun mennessä. Ansaintajakson jälkeen vahvistetun, maksamatta olevan palkkion määrää tarkistetaan vuosittain tilikausien 2013 ja 2014 konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE) määrällä ylös- tai alaspäin.

#### Työsuhteen jatkuvuusehto

Palkkiota ei makseta avainhenkilölle, jos avainhenkilö irtisanoo tai purkaa konserniyhtiön kanssa tehdyn työsopimuksen ennen ansaintajakson päättymistä tai työnantaja irtisanoo työsopimuksen henkilöön liittyvillä perusteilla tai purkaa työsopimuksen ennen ansaintajakson päättymistä.