

**2021**



# **Palkitsemis- raportti**

**uponor**



# ▶ Johdanto

Palkitsemisraportti kuvaa Uponorin toimielinten palkat ja palkkiot Suomen arvopaperimarkkinalain, osakeyhtiölain sekä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n ylläpitämän hallinnointikoodin 2020 vaatimusten mukaisesti. Toimielinten palkitsemispolitiikka hyväksyttiin vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa 16.3.2020 ilman neuvoo-antavaa äänestystä.

Palkitsemispolitiikassa määritetään Uponorin hallituksen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen periaatteet. Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessa vuonna 2021 on noudatettu palkitsemispolitiikan kehystä ja periaatteita eikä näistä ole poikettu eikä palkkioita ole peritty takaisin. Palkitsemisraportti sisältää tiedot toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja hallituksen jäsenten palkitsemisesta tilikaudella 2021. Selvityksessä on esitelty myös henkilöstön mediaanipalkkioiden ja yhtiön tuloksen kehitys viimeisten viiden tilikauden ajalta verrattuna toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja hallituksen jäsenten palkkioihin.

Palkitsemisraportti on jaettu seuraaviin osiin:

- Kirje henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalta
- Suoriteperusteinen palkitseminen viimeisen viiden vuoden ajalta
- Hallituksen palkkiot edellisen tilikauden ajalta
- Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkiot edellisen tilikauden ajalta

Lisätietoja yhtiöstä sekä hallituksen ja johdon palkitsemisesta on osoitteessa [uponorgroup.com/fi-fi/sijoittajat/palkitseminen](https://uponorgroup.com/fi-fi/sijoittajat/palkitseminen).



# Kirje henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalta

Uponor noudattaa palkitsemisessa kokonaisvaltaista oikeudenmukaisuuteen, kilpailukykyiseen ja suoritusperusteiseen palkitsemiseen perustuvaa lähestymistapaa. Tavoitteena on varmistaa onnistunut tuloskehitys pitkällä aikavälillä sekä houkutella ja sitouttaa osaavia työntekijöitä. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen on linjassa näiden periaatteiden kanssa ja vastaa Toimielinten palkitsemispolitiikan ohjeistusta. Palkitsemispäätöksiä valmistellessaan hallitus on pannut merkille myös yhtiökokouksen tuen palkitsemispolitiikalle 2020 sekä Palkitsemisraportille 2020. Huomattava osa toimitusjohtajan palkkiosta perustuu muutuviin tuloihin lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista. Toimitusjohtajan palkitseminen on sidottu vahvasti yhtiön taloudelliseen tulokseen siten, että lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista maksettavien palkkioiden mittarit perustuvat yhtiön taloudellisen tuloksen indikaattoreihin. Tilikaudella 2021 Uponorin toimitusjohtaja vaihtui (21.8.2021).

Vuonna 2021 Uponor kasvatti huomattavasti sekä liikevaihtoaan että vertailukelpoista liikevoittoaan tehden vahvan tuloksen erittäin epävakaaassa markkinassa. Kysyntä jatkui vahvana, mutta pitkittynyt COVID-19-pandemia loi edelleen haasteita. Raaka-aineiden hinnat nousivat, toimitusketjuissa oli viiveitä ja inflaatio voimistui. Uponor päivitti operational excellence -ohjelmansa säästötavoitteen ja

aikataulun toukokuussa. Ohjelman päivitetty vuosittainen kustannussäästötavoite on 25 milj. euroa vuoden 2022 ensimmäisen vuosipuoliskon loppuun mennessä. Kertaluonteiset kulut ovat arviolta noin 22 milj. euroa. Ohjelman henkilöstövähennyksen odotetaan olevan noin 200 kokopäiväistä työntekijää. Vuoden 2021 loppuun mennessä vähennys oli kokonaisuudessaan noin 160 kokopäiväistä työntekijää ohjelman alusta laskettuna

Uponorin henkilöstö jatkoi vahvaa panostamistaan henkilöstön turvallisuuteen ja asiakastoimitusten turvaamiseen. Lisäksi yhtiö viimeisteli Capricorn S.A.:n oston. Capricorn on puolalainen komponenttivalmistaja, jonka tuotteita käytetään lämmitysjärjestelmien ja LVI-tuotteiden asennuksissa. Tämän johdosta 377 uudesta työntekijästä tuli uponorilaisia. Vuoden 2021 alussa Uponorissa työskenteli 3 810 ja vuoden lopussa 4 398 henkilöä. Kasvu johtui yllämainitusta Capricorn-yrityskaupasta sekä kaikkien divisioonien kasvua tukevasta uusien työntekijöiden palkkaamisesta.

Tahdon kiittää kaikkia uponorilaisia yhteisistä tuloksista, joita olemme saavuttaneet vuonna 2021, ja tuestanne johtajuuden vaihdossa.

## **Annika Paasikivi**

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja



# Suoriteperusteinen palkitseminen viimeisen viiden vuoden ajalta

Seuraavassa on vertailtu toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja hallituksen jäsenten palkkioita, työntekijöiden keskimääräisiä palkkioita ja yhtiön tulosta tilikautena 2016–2020. Kuluneina vuosina kannustinpalkkioita on myönnetty ansaitusti sekä työntekijöille että johtajille. Lisätietoja palkitsemisesta ja Toimielinten palkitsemispolitiikka on osoitteessa [uponorgroup.com/fi-fi/sijoittajat/palkitseminen](https://uponorgroup.com/fi-fi/sijoittajat/palkitseminen).

Lyhyen aikavälin kannustinohjelmien osallistujia palkitaan johdonmukaisesti vertailukelpoiselle liikevoitolle etukäteen asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Palkitseminen pitkän aikavälin kannustinohjelmista perustuu sen sijaan liikevaihtoon ja laskennalliseen arvoon, joka perustuu pääosin Uponorin käyttökatteeseen. Hallitus seuraa näitä mittareita tarkasti ja arvioi niiden perusteella, onko strategiaa toteutettu onnistuneesti. Palkitsemisva-liokunnan mukaan on oikein palkita työntekijöitä näihin mittareihin liittyvien tavoitteiden saavuttamisesta. Kun kannustinohjelmat ovat huolellisesti linjassa Uponorin tavoitteiden kanssa, voimme olla varmoja, että palkitseminen on yhtiön etujen mukaista.

Uponor on kansainvälinen yhtiö, jolla on 4 398 työntekijää yhteensä 26 maassa Euroopassa ja Pohjois-Amerikassa. Palkitsemistasot vaihtelevat eri maiden välillä. Toimielinten palkitsemispolitiikan mukaisesti toimitusjoh-

tajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkion muuttuva osuus edustaa huomattavaa osaa heidän palkitsemisessaan tavoitetasolla. Työntekijöille maksettavat palkkiot vaihtelevat vähemmän, koska muuttuvan palkkion osuus kokonaispalkkiosta on pienempi. Hallituksen jäsenet eivät osallistu kannustinohjelmiin ja siten hallituksen jäsenten palkkiot ovat luonteeltaan pysyvämpiä. Kuluneiden viiden vuoden aikana toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen on ollut linjassa yhtiön tuloksen kanssa.

Tämä koskee myös Uponorin työntekijöitä. Tarkat arvot ovat viereisessä taulukossa.

## Palkitsemisen ja yhtiön tuloksen kehitys viiden vuoden ajalta

|  | 2017    | 2018    | 2019    | 2020     | 2021    |
|--|---------|---------|---------|----------|---------|
| <b>Toimitusjohtajan palkkio</b>  |         |         |         |          |         |
| T€ (Luomakoski 1.1.–20.8.2022)   |         |         |         |          |         |
| sisältäen irtisanomiskorvauksen sekä lyhyen ja pitkä aikavälin kannustinohjelman tuloksen suhteutettuna aikaan | 811,9   | 720,5   | 783,6   | 829,3    | 2 372,4 |
| muutos%*   | -1,1    | -11,3   | 8,8     | 5,8      | 186,1   |
| T€ (Rauterkus 21.8–31.12.2021)   | -       | -       | -       | -        | 208,7   |
| muutos%  | -       | -       | -       | -        | -       |
| <b>Toimitusjohtajan sijaisen palkkio</b>   |         |         |         |          |         |
| T€   | 386,8   | 378,5   | 455,4   | 417,2    | 535,2   |
| muutos%  | 10,7    | -2,1    | 20,3    | -8,4     | 28,3    |
| <b>Työntekijän palkka** - Suomi</b>  |         |         |         |          |         |
| T€   | 55,6    | 53,7    | 59,2    | 56,6     | 60,6    |
| muutos%  | 5,1     | -3,4    | 10,2    | -4,4     | 7,1     |
| <b>Työntekijän palkka** - Globaali</b>   |         |         |         |          |         |
| T€   | 46,1    | 49,1    | 53,8    | 54,1     | 61,8    |
| muutos%  | -7,8    | 6,5     | 9,6     | 0,7      | 13,8    |
| <b>Hallituksen palkkiot yhteensä</b>   |         |         |         |          |         |
| T€   | 330,2   | 401,7   | 407,7   | 383,7    | 416,1   |
| muutos%  | -12,8   | 21,7    | 1,5     | -5,9     | 8,4     |
| <b>Liikevaihto</b>   |         |         |         |          |         |
| M€   | 1 170,4 | 1 196,3 | 1 103,1 | 1 136,0  | 1 313,2 |
| muutos%  | 6,5     | 2,2     | -7,8    | 3,0      | 15,6    |
| <b>Käyttökatteesta kertoimen kautta laskettu yritysarvo (intrinsic value)</b>                                  |         |         |         |          |         |
| M€   | 895,1   | 1 034,1 | 931,3   | 1 376,30 | 1 522,2 |
| muutos%  | 26,1    | 15,5    | -9,9    | 47,8     | 10,6    |
| <b>Vertailukelpoinen liikevoitto</b>   |         |         |         |          |         |
| M€   | 97,2    | 99,3    | 92,7    | 142,7    | 160,5   |
| muutos%  | 7,2     | 2,2     | -6,6    | 53,9     | 12,5    |
| <b>Vertailukelpoinen liikevoittoprosentti</b>  | 8,3     | 8,3     | 8,4     | 12,6     | 12,22   |
| <b>Osakkeen kokonaistuottoprosentti</b>  | 4,4     | -45,7   | 41,1    | 60,4     | 18,40   |

\*Muutosprosentti edelliseen vuoteen

\*\*Työntekijän palkkio on työntekijälle maksettu keskimääräinen kokonaispalkka, joka sisältää peruspalkan, etuudet ja bonukset.

# Hallituksen palkkiot vuonna 2021

Uponorin vuoden 2021 varsinaisen yhtiökokouksen hyväksymän toimielinten palkitsemispolitiikan mukaisesti hallituksen jäsenille, hallituksen puheenjohtajalle, hallituksen valiokuntien puheenjohtajille ja varapuheenjohtajalle maksetaan vuosipalkkio. Hallituksen jäsenet eivät ole Uponorin työntekijöitä eivätkä kuulu Uponorin kannustinohjelmien tai eläkejärjestelyjen piiriin.

Vuoden 2020 yhtiökokous hyväksyi hallituksen jäsenille maksettavaksi seuraavat vuosipalkkiot:

- Hallituksen puheenjohtaja: 90 000 euroa
  - Hallituksen varapuheenjohtaja: 51 000 euroa
  - Hallituksen tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja: 51 000 euroa
  - Muut hallituksen jäsenet: 46 000 euroa
- Noin 40 prosenttia vuosipalkkiosta maksettiin markkinoilta hankittavina Uponor Oyj:n osakkeina tai luovuttamalla yhtiön hallussa olevia omia osakkeita ja loppu maksettiin rahana. Hallituksen vuosipalkkio maksettiin kahden viikon sisällä Uponorin puolivuotiskatsauksen tammi-kesäkuu 2021 julkaisemisen jälkeen.

Hallituksen kokouksiin liittyvistä matkoista aiheutuneet kulut korvattiin yhtiön noudattaman matkustuskäytännön mukaisesti.

Lisäksi hallituksen jäsenille maksettiin kustakin hallituksen sekä valiokunnan varsinaisesta kokouksesta (poislukien päätökset ilman kokousta) palkkiona 600 euroa jäsenen asuinmaassa pidetystä kokouksesta, 1 200 euroa muualla samalla mantereella pidetystä kokouksesta ja 2 400 euroa toisella mantereella pidetystä kokouksesta. Puhelinkokouksesta maksettiin palkkio jäsenen asuinmaassa pidetyn kokouksen palkkion mukaisesti.

Lisäksi hallituksen puheenjohtajalle maksettiin kustakin hallituksen kokouksesta sekä hallituksen valiokuntien puheenjohtajille kustakin asianomaisen valiokunnan kokouksesta 600 euron palkkio.

Kaikki hallituksen jäsenille vuonna 2020 suoritettavat maksut ovat vastanneet palkitsemispolitiikkaa.

Tiilikaudella 2021 hallituksen jäsenille maksettiin seuraavat palkkiot:

| Hallitus                         | Tarkastusvaliokunta | Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta | Käteispalkkio (€) | Palkkio osakkeina    |                | Palkkio hallituksen ja valiokuntien kokouksista yhteensä (€) |
|----------------------------------|---------------------|--------------------------------------|-------------------|----------------------|----------------|--|
|                                  |                     |                                      |                   | Osakkeiden lukumäärä | Arvo(€)        |  |
| Paasikivi, Annika, puheenjohtaja |                     | Puheenjohtaja                        | 54 001            | 1 392                | 35 999         | 22 800   |
| Aaltonen-Forsell, Pia            | Puheenjohtaja       |                                      | 30 621            | 788                  | 20 379         | 12 600   |
| Falk, Johan                      |                     |                                      | 27 613            | 711                  | 18 387         | 9 000  |
| Lengauer, Markus                 | Jäsen               |                                      | 30 621            | 788                  | 20 379         | 11 400   |
| Lindholm, Casimir                |                     | Jäsen                                | 27 613            | 711                  | 18 387         | 11 400   |
| Marchi, Michael G.               | Jäsen               |                                      | 27 613            | 711                  | 18 387         | 13 800   |
| <b>Yhteensä</b>                  |                     |                                      | <b>198 081</b>    | <b>5 101</b>         | <b>131 919</b> | <b>81 000</b>  |

# ▶ Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkiot vuonna 2021

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen koostuu peruspalkasta, etuuksista sekä suoriteperusteisista kannustinohjelmista. Kannustinohjelmiin kuuluu vuosittainen lyhyen aikavälin kannustinohjelma ja pitkän aikavälin kannustinohjelmat.

Tilikaudella 2021 Uponorin toimitusjohtaja vaihtui: Jyri Luomakoski oli tehtävissä 20.8.2021 asti ja Michael Rauterkus nimitettiin tehtävään 21.8.2021. Luomakoskelle maksettiin palkkiona yhteensä 2 435 344 euroa peruspalkka ja edut mukaan lukien eläke, lyhytaikainen kannustin 2020 ja pitkäaikainen kannustin 2018–2020 kokonaan käteisenä sekä toimitusjohtajasopimuksen mukainen irtisanomiskorvaus. Hallitus on myös päättänyt lyhyen aikavälin palkkion 2021 ja jatkuvien pitkän aikavälin palkkioiden 2019–2021 ja 2020–2022 suhteellisista maksuista, jotka perustuvat Uponorissa työskentelyaikaan ja saavutettuun suoritukseen palvelussuhteen päättymiseen asti. Vuonna 2021 Rauterkukselle maksettiin palkkioita yhteensä 250 258 euroa sisältäen peruspalkan, etuudet ja lisäeläkkeen.

Varatoimitusjohtaja Sebastian Bondestamille maksettiin palkkiota yhteensä 560 236 euroa. Kiinteän palkan suhteellinen osuus oli 50 % ja muuttuvan palkan 50 %. Vuoden 2021 kokonaispalkkion eri osatekijät on kuvattu viereisessä taulukossa.

**Toteutuneet toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkiot vuodelta 2021**

|  | KIINTEÄ PALKKIO  | MUUTTUVA PALKKIO                  |                                   | MUUT                |                    |           |                                      |
|--|--|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------|--------------------|-----------|--------------------------------------|
|  | Peruspalkka<br>(sisältäen verotettavat etuudet: auto ja puhelin) | Lyhyen aikavälin kannustinohjelma | Pitkän aikavälin kannustinohjelma | Vapaaehtoinen eläke | Irtisanomiskorvaus |           |                                      |
| Toimitusjohtaja Michael Rauterkus 21.8.2021 alkaen | 208 669  | -                                 | -                                 | 41 589              | -                  | 250 258   | Yhteensä 2021, euroa                 |
| Toimitusjohtaja Jyri Luomakoski 20.8.2021 saakka   | -  | 218 342                           | -                                 | -                   | -                  |           | Ansaittu 2021, maksetaan 2022, euroa |
| Toimitusjohtajan sijainen Sebastian Bondestam      | 342 955  | 427 181*                          | 1 112 283**                       | 62 925***           | 490 000            | 2 435 344 | Yhteensä 2021, euroa                 |
| Toimitusjohtajan sijainen Sebastian Bondestam      | 257 685  | 150 000                           | 127 552                           | 25 000              | -                  | 560 236   | Yhteensä 2021, euroa                 |
|  | -  | 142 657                           | -****                             | -                   | -                  |           | Ansaittu 2021, maksetaan 2022, euroa |

\*sisältää 2020 lyhyen aikavälin kannustinohjelman sekä 2021 palvelusaikaan suhteutetun lyhyen aikavälin kannustinohjelman

\*\*sisältää 2018–2020 pitkän aikavälin kannustinohjelman sekä palvelusaikaan ja suoritukseen suhteutetut 2019–2021 ja 2020–2022 pitkän aikavälin kannustinohjelmat

\*\*\*sisältää vapaaehtoisen eläkkeen ja kapitalisaatiojärjestelyn

\*\*\*\*tulos ei ole vielä hallituksen hyväksymä

**Suoriteperusteiset kannustinohjelmät**

Seuraaviin taulukoihin on koottu toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle vuonna 2021 maksettujen lyhyen- ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien sekä vuonna 2021 kertyneen lyhyen aikavälin kannustinohjelman ansaintakriteerit, painoarvot ja tulokset.

**2020 Lyhyen aikavälin kannustinohjelman perusteet ja kokonaistulos (maksettu 2021)**

|                                  | Ansaintakriteeri                            | Painoarvo | Tulos   |
|----------------------------------|---|-----------|---------|
| <b>Toimitusjohtaja</b>           | Uponorin vertailukelpoinen liikevoitto      | 100 %     | Maksimi |
| <b>Toimitusjohtajan sijainen</b> | Uponorin vertailukelpoinen liikevoitto      | 40 %      | Maksimi |
|                                  | Uponor Infran vertailukelpoinen liikevoitto | 60 %      | Maksimi |

**2018–2020 Pitkän aikavälin kannustinohjelman perusteet ja kokonaistulos (maksettu 2021)**

|                                  | Ansaintakriteeri   | Painoarvo | Tulos                         |
|----------------------------------|--|-----------|-------------------------------|
| <b>Toimitusjohtaja</b>           | Käyttökatteesta kertoimen kautta laskettu yritysarvo (Intrinsic value) | 60 %      | Tavoitetaso                   |
|                                  | Liikevaihto  | 40 %      | Minimin ja tavoitteen välissä |
| <b>Toimitusjohtajan sijainen</b> | Käyttökatteesta kertoimen kautta laskettu yritysarvo (Intrinsic value) | 60 %      | Tavoitetaso                   |
|                                  | Liikevaihto  | 40 %      | Minimin ja tavoitteen välissä |

**2021 Lyhyen aikavälin kannustinohjelman perusteet ja kokonaistulos (ansaittu 2021, maksetaan 2022)**

|                                  | Ansaintakriteeri                            | Painoarvo | Tulos                          |
|----------------------------------|---|-----------|--------------------------------|
| <b>Toimitusjohtaja</b>           | Uponorin vertailukelpoinen liikevoitto      | 100 %     | Maksimi                        |
| <b>Toimitusjohtajan sijainen</b> | Uponorin vertailukelpoinen liikevoitto      | 40 %      | Maksimi                        |
|                                  | Uponor Infran vertailukelpoinen liikevoitto | 60 %      | Tavoitteen ja maksimin välissä |



## Yhteen veto toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkioista vuodelta 2021

| Palkkion osa                             | Toimitusjohtaja (Luomakoski)  | Toimitusjohtaja (Rauterkus)  | Toimitusjohtajan sijainen  |
|--|---|--|--|
| <b>Peruspalkka ja etuudet</b>            | Vuotuinen peruspalkka ja etuudet yhteensä 490 480 euroa, sisältää verotettavat etuudet, eli työsuhdeauton ja -puhelimen   | Maksettu peruspalkka yhteensä 208 669 euroa sisältäen puhelin-edun.  | Vuotuinen peruspalkka ja etuudet yhteensä 255 000 euroa, sisältää verotettavat etuudet, eli työsuhdeauton ja -puhelimen  |
| <b>Lyhyen aikavälin kannustinohjelma</b> | <p><b>Tulosvuosi 2020</b><br/>Lyhyen aikavälin kannustinohjelman palkkio on enintään 60 % vuotuisesta peruspalkasta. Palkkion enimmäistasoon ei tehty muutoksia vuonna 2020.</p> <p><b>Tulosvuosi 2021 (maksetaan 2022)</b><br/>Lyhyen aikavälin kannustinohjelman palkkio on enintään 60 % vuotuisesta peruspalkasta. Palvelusaikaan suhteutettu lyhyen aikavälin kannustinohjelma maksettiin viimeisenä työpäivänä 20.8.2021.</p>   | <p><b>Tulosvuosi 2021 (maksetaan 2022)</b><br/>Lyhyen aikavälin kannustinohjelman palkkio on enintään 100 % vuotuisesta peruspalkasta.</p>   | <p><b>Tulosvuosi 2020</b><br/>Lyhyen aikavälin kannustinohjelman palkkio on enintään 60 % vuotuisesta peruspalkasta. Palkkion enimmäistasoon ei tehty muutoksia vuonna 2020.</p> <p><b>Tulosvuosi 2021 (maksetaan 2022)</b><br/>Lyhyen aikavälin kannustinohjelman palkkio on enintään 60 % vuotuisesta peruspalkasta. Palkkion enimmäistasoon ei tehty muutoksia vuonna 2021.</p>   |
| <b>Pitkän aikavälin kannustinohjelma</b> | <p><b>Tilikausi 2020</b><br/>Pitkän aikavälin kannustinohjelman palkkio on maksettu kokonaan rahana. Helmikuussa 2021 on maksettu 283 449 euroa. Tulosjakson suurin palkkio oli enintään 39 000 osaketta.</p> <p><b>Voimassa olevat kannustinohjelmat</b><br/>Pitkän aikavälin kannustinohjelmasta 2019–2021 ja 2020–2022 maksettiin helmi- ja elokuussa 2021 yhteensä 828 834 euroa suhteutettuna Uponorissa työskentelyaikaan ja saavutettuun suoritukseen palvelussuhteen päättymiseen asti.</p> | <p><b>Voimassa olevat kannustinohjelmat</b><br/>Suurin palkkio voimassa olevasta pitkän aikavälin kannustinohjelmasta 2020–2022 on 18 720 osaketta ja käteisosuus, jolla katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Mahdollinen palkkio maksetaan 2023.</p> <p>Suurin palkkio voimassa olevasta pitkän aikavälin kannustinohjelmasta 2021–2023 on 28 505 osaketta ja käteisosuus, jolla katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Mahdollinen palkkio maksetaan 2024.</p> <p>Suurin palkkio voimassa olevasta pitkän aikavälin kannustinohjelmasta 2022–2024 on 50 750 osaketta ja käteisosuus, jolla katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Mahdollinen palkkio maksetaan 2025.</p> | <p><b>Tilikausi 2020</b><br/>Maksettu osittain osakkeina ja osittain rahana. Maaliskuussa 2021 67 013 euroa. Osakeosuus oli 3 438 osaketta. Tulosjakson suurin palkkio oli 17 550 osaketta ja käteisosuus, jolla katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.</p> <p><b>Tulosvuosi 2021 (maksetaan 2022)</b><br/>Tulosjakson 2021 suurin palkkio pitkän aikavälin kannustinohjelmasta on 27 000 osaketta. Vahvistettu bruttopalkkio on 17 793 osaketta, joka maksetaan osittain osakkeina ja osittain rahana, jolla katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Palkkion määrä euroina määräytyy siirtopäivän osakekurssin mukaan.</p> <p><b>Voimassa olevat kannustinohjelmat</b><br/>Suurin palkkio voimassa olevasta pitkän aikavälin kannustinohjelmasta 2020–2022 on 27 000 osaketta ja käteisosuus, jolla katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Mahdollinen palkkio maksetaan 2023.</p> <p>Suurin palkkio voimassa olevasta pitkän aikavälin kannustinohjelmasta 2021–2024 on 19 350 osaketta ja käteisosuus, jolla katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Mahdollinen palkkio maksetaan 2024.</p> <p>Suurin palkkio voimassa olevasta pitkän aikavälin kannustinohjelmasta 2022–2024 on 14 067 osaketta ja käteisosuus, jolla katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Mahdollinen palkkio maksetaan 2025.</p> |
| <b>Eläke-etuudet</b>                     | Maksuperusteista eläkevakuutusta, joka ei ole lakisääteinen työnantaja maksoi 31 145 euroa. Lisäksi työnantaja maksoi kapitalisaatiojärjestelyä 31 780 euroa vuonna 2021.   | Toimitusjohtajalle on otettu maksuperusteinen eläkevakuutus, joka on 20% vuosipalkasta, 115 000 euroa vuodessa. Toimitusjohtaja voi jäädä eläkkeelle 67-vuotiaana.   | Toimitusjohtajan sijaiselle on otettu maksuperusteinen eläkevakuutus, joka on 10% vuosipalkasta, 25 500 euroa vuodessa. Toimitusjohtajan sijainen voi jäädä eläkkeelle 63-vuotiaana.   |
| <b>Irtisanomiaika</b>                    | Toimitusjohtajan irtisanomisaika oli 6 kuukautta molemminpuolisesti. Toimitusjohtajalle maksettiin irtisanomiskorvauksena 12 kuukauden palkka 490 000 euroa.  | Toimitusjohtajan irtisanomisaika on 6 kuukautta molemminpuolisesti. Jos yhtiö päättää toimitusjohtajan toimisuhteen, hänellä on oikeus 12 kuukauden palkan suuruiseen irtisanomiskorvaukseen sen palkan lisäksi, jonka hän ansaitsee irtisanomisajan kuluessa.   | Toimitusjohtajan sijaisen irtisanomisaika on 6 kuukautta molemminpuolisesti. Jos yhtiö päättää toimitusjohtajan sijaisen työsuhteen, hänellä on oikeus 6 kuukauden palkan suuruiseen irtisanomiskorvaukseen sen palkan lisäksi, jonka hän ansaitsee irtisanomisajan kuluessa.  |



**Uponor**

**Uponor Oyj**

Äyritie 20

PL 37

01511 Vantaa

Suomi

Puh. 020 129 211

[www.uponor.com](http://www.uponor.com)

[www.investors.uponor.com](http://www.investors.uponor.com)