

## Palkka- ja palkkioselvitys 2019

### Kirje henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalta

Arvoisat osakkeenomistajat

Vuoden 2019 alussa Uponorin henkilöstömäärä oli 3 928 (kokopäiv.) ja vuoden lopussa 3 708 (kokopäiv.). Muutos henkilöstömäärässä johtui pääasiassa Uponorin päätöksestä lopettaa liiketoimintansa Aasiassa vuoden 2019 aikana. Tähän sisältyy toiminnot Kiinassa sekä myyntitoimistot Etelä-Koreassa, Hongkongissa ja Malesiassa. Lisäksi henkilöstömäärän muutokseen vaikutti Uponor Infran yritysmyynti Tsekissä.

Uponor ilmoitti 25.10.2019 aloittavansa operational excellence -ohjelman, jonka tavoitteena on vuosittaiset noin 20 miljoonan euron kustannussäästöt vuoden 2021 loppuun mennessä. Osana ohjelmaa yhtiö päätti uudistaa johtamisjärjestelmänsä ja johtoryhmänsä rakenteen. Uponorin johtoryhmään kuuluu 15.11.2019 alkaen:

Jyri Luomakoski, toimitusjohtaja

Sebastian Bondestam, johtaja, Uponor Infra

Bill Gray, johtaja, Talotekniikka – Pohjois-Amerikka

Karsten Hoppe, johtaja, Talotekniikka – Eurooppa

Minna Yrjönmäki, talousjohtaja

Minna Blomqvist, henkilöstöjohtaja ja johtoryhmän jäsen sekä Richard Windischhofer, kehitys- ja teknologiajohtaja ja johtoryhmän jäsen jättivät paikkansa johtoryhmässä 15.11. ja Uponorissa marraskuun aikana.

Vuonna 2019 jatkoimme henkilöstökäytäntöjen yhdenmukaistamista tehostamisen ja yksinkertaistamisen kautta kaikissa liiketoimintasegmenteissä ympäri maailmaa. Lisäksi jatkoimme konsernin lyhyen aikavälin kannustinohjelman uudistamista strategisten taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Uponorin myynnin kannustinjärjestelmän käyttöönottoa jatkettiin edelleen kattamaan suurimman osan myyntiorganisaatiostamme.

Johdon avainhenkilöille tarkoitettu suoriteperusteinen osakekannustinohjelma jatkuu kalenterivuosina 2019–2021 osana kokonaispalkitsemistamme; samalla sen kohderyhmää on laajennettu.

Pätevyys ja arvopohjainen käyttäytyminen kasvattavat merkitystään tavoitellessamme lisääntyvää arvonluontia. Uponor pyrkii ylläpitämään ja kehittämään yrityskulttuuria, joka houkuttelee huipputaloutta.

Tämän palkka- ja palkkioselvityksen laatimisessa on noudatettu viime vuosilta tuttua rakennetta. Selvitys sisältää:

- Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan terveiset
- Selvityksen Uponorin palkitsemiskäytännöistä
- Johtoryhmän ja hallituksen palkka- ja palkkioselvityksen

Olemme vuoden 2019 aikana seuranneet aktiivisesti, kuinka osakkeenomistajien oikeuksia koskevan direktiivi (2007/36/EC) on vaikuttanut uuden hallinnointikoodin 2020 velvoitteisiin, joka tuli voimaan tammikuussa 2020. Tämän vuoksi olemme valmistelleet loppuvuoden 2019 aikana Uponorin toimielinten palkitsemispolitiikan vastaamaan muuttuneen lainsäädännön vaatimuksia. Palkitsemisraportti vuodelta 2020 tullaan raportoimaan uuden hallinnointikoodin mukaisesti vuonna 2021.

Annika Paasikivi

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

## Johdanto Uponorin palkitsemisperiaatteisiin

Uponorin palkitsemisperiaatteiden tavoitteena on sitouttaa työntekijät yhtiön tavoitteisiin ja arvoihin. Palkitsemisjärjestelmät on muotoiltu kannustamaan koko henkilöstöä toimimaan yhtiön hyväksi. Lisäksi niiden tarkoitus on kannustaa johtoa tulokselliseen toimintaan sekä johtaa yhtiötä sen strategian ja vuosisuunnitelmien mukaisesti. Palkitsemiseen vaikuttavat yhtiön taloudellinen kehitys, tärkeiden sidosryhmien näkemykset sekä ulkoiset vertailukohtat.

Uponorin palkitsemista ohjaavan pääperiaatteen mukaan palkitsemisen ja muiden työsuhteen ehtojen on oltava oikeudenmukaisia, kilpailukykyisiä ja suoritukseen perustuvia, jotta voimme varmistaa onnistuneen tuloskehityksen sekä osaavien työntekijöiden palkkaamisen ja sitouttamisen.

Paikalliset käytännöt huomioon ottaen Uponorin ylimmän johdon palkitsemisen kokonaisuus sisältää peruspalkan luontaisetuineen, lyhyen aikavälin kannustinohjelman ja pitkän aikavälin kannustinohjelman. Sen tarkoituksena on palkita johtoa erinomaisesta suorituksesta, 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 ja on linjassa johtoryhmän jäsenten ja osakkeenomistajien etujen kanssa. Jokaisen johtoryhmän jäsenen palkitsemiskokonaisuutta verrataan vuosittain vastaavissa maissa toimivien vertaisryhmään kuuluvien yhtiöiden palkitsemisen tasoon.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta toimii osana yhtiön hallinto- ja ohjausjärjestelmää, valmistellen päätösehdotukset hallitukselle. Valiokunnan kokoonpano ja tehtävät on kuvattu yksityiskohtaisesti yhtiön hallinto- ja ohjausjärjestelmässä. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on arvioinut johdon palkitsemistasot sekä -rakenteet.

Tämä palkka- ja palkkioselvitys on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n antaman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi 2015 -suosituksen palkitsemista koskevan raportoinnin mukaisesti.

## Päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen keskeiset periaatteet

### 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. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta arvioi palkitsemisasiota etukäteen ja tekee ehdotuksen hallitukselle.

### Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen keskeiset periaatteet

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

Konsernin työntekijöillä ei ole oikeutta erilliseen palkkioon hallituksen jäsenyydestä konserniyhtiössä.

## Lyhyen aikavälin kannustimet

Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat Uponorin lyhyen aikavälin kannustinohjelman piiriin. Yhtiön hallitus määrittää kunakin vuonna erikseen ohjelman taloudelliset kriteerit, jotka kattoivat vuonna 2019 yhteensä 100 prosenttia kaikista ylimmän johdon tavoitteista. Vuonna 2019 toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten palkkio voi tavoitetasolla vastata 40 prosenttia vuosipalkasta luontoisetuineen.

Vuosittaisen kannustinohjelman toteutuman käsittelee henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta ja lopullisen päätöksen tekee hallitus. Ohjelman tarkoituksena on palkita osallistujia selkeästi mitattavien suoritussmittareiden perusteella ja auttaa osallistujia keskittymään näihin painopistealueisiin. Keskittymisen varmistamiseksi tavoitteiden määrä on suositeltu rajattavan kolmeen tavoitteeseen osallistujaa kohden.

## Pitkän aikavälin kannustimet

### 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. Ohjelman tarkoitus on sama kuin kannustinohjelman 2013–2015.

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

Ohjelman maksimipalkkiota rajoitettiin, jos hallituksen osakekurssille asettama raja-arvo saavutettiin. 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.

Vuosien 2015–2017 kannustinohjelman perusteella hallitus hyväksyi 15.2.2018 yhteensä 14 365 osaketta siirrettäväksi osallistujien arvo-osuustileille; yhteensä 16 503 osaketta vastaava arvo tilitettiin verottajalle ennakonpidätyksinä ja varainsiirtoveroina.

Ohjelma päättyi maaliskuussa 2019 kun viimeinen säilytysjakso päättyi.

### Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2016–2018

Uponor Oyj:n hallitus hyväksyi 11.12.2015 uuden suoriteperusteisen osakekannustinohjelman tarjottavaksi yhtiön johdolle. Ohjelman piiriin kuuluu enintään 26 konsernin johtoryhmään ja johtajistoon kuuluvaa henkilöä. Uuden ohjelman tarkoitus on sama kuin kannustinohjelman 2013–2015.

Ohjelma on voimassa yhden ansaintajakson kerrallaan, eli kalenterivuodet 2016–2018. 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, kannustinohjelman mukainen osakepalkkio maksettiin vuonna 2019 osittain osakkeina ja osittain käteisenä. Käteisosuudella katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Palkkiota ei suoriteta, jos osallistujan työsuhde loppuu tai toimikausi päättyy ennen kannustinohjelman mukaista palkkioiden maksua. Mikäli osakekannustinohjelman ansaintakriteerit saavutetaan kokonaisuudessaan, osakepalkkio vastaa yhteensä enintään 300 000 osaketta, joka sisältää käteissumman 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 tavoitetaso.

Pitkän aikavälin kannustimien osalta toteutuman valmistelee henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta ja lopulliset päätökset tekee hallitus ohjelmien puitteissa.

Vuosien 2016–2018 kannustinohjelman perusteella hallitus hyväksyi 13.2.2019 yhteensä 25 229 osaketta siirrettäväksi osallistujien arvo-osuustileille; yhteensä 27 036 osaketta vastaava arvo tilitettiin verottajalle ennakonpidätyksinä ja varainsiirtoveroina.

#### Pitkän aikavälin kannustinohjelman 2017–2019

Uponor Oyj:n hallitus hyväksyi 12.12.2016 uuden suoriteperusteisen osakekannustinohjelman tarjottavaksi yhtiön johdolle. Ohjelman piiriin kuuluu enintään 29 konsernin johtoryhmään ja johtajistoon kuuluvaa henkilöä. Uuden ohjelman tarkoitus on sama kuin kannustinohjelman 2013–2015.

Ohjelma on voimassa yhden ansaintajakson kerrallaan, eli kalenterivuodet 2017–2019. 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, kannustinohjelman mukainen osakepalkkio maksetaan vuonna 2020 osittain osakkeina ja osittain käteisenä. Käteisosuudella katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Palkkiota ei suoriteta, jos osallistujan työsuhde loppuu tai toimikausi päättyy ennen kannustinohjelman mukaista palkkioiden maksua. Mikäli osakekannustinohjelman ansaintakriteerit saavutetaan kokonaisuudessaan, osakepalkkio vastaa yhteensä enintään 300 000 osaketta, joka sisältää käteissumman 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 tavoitetaso.

Pitkän aikavälin kannustimien osalta toteutuman valmistelee henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta ja lopulliset päätökset tekee hallitus ohjelmien puitteissa.

Vuosien 2017–2019 kannustinohjelman perusteella hallitus hyväksyi 11.2.2020 yhteensä 34 561 osaketta siirrettäväksi osallistujien arvo-osuustileille; yhteensä 35 752 osaketta vastaava arvo tilitettiin verottajalle ennakonpidätyksinä ja varainsiirtoveroina.

#### Pitkän aikavälin kannustinohjelman 2018–2020

Uponor Oyj:n hallitus hyväksyi 13.12.2017 uuden suoriteperusteisen osakekannustinohjelman tarjottavaksi yhtiön johdolle. Ohjelman piiriin kuuluu enintään 50 konsernin johtoryhmään ja johtajistoon kuuluvaa henkilöä. Uuden ohjelman tarkoitus on sama kuin kannustinohjelman 2013–2015.

Ohjelma on voimassa yhden ansaintajakson kerrallaan, eli kalenterivuodet 2018–2020. 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, kannustinohjelman mukainen osakepalkkio maksetaan vuonna 2021 osittain osakkeina ja osittain käteisenä. Käteisosuudella katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Palkkiota ei suoriteta, jos osallistujan työsuhde loppuu tai toimikausi päättyy ennen kannustinohjelman mukaista palkkioiden maksua. Mikäli osakekannustinohjelman ansaintakriteerit saavutetaan kokonaisuudessaan, osakepalkkio vastaa yhteensä enintään 400 000 osaketta, joka sisältää käteissumman 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 tavoitetaso.

Pitkän aikavälin kannustimien osalta toteutuman valmistelee henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta ja lopulliset päätökset tekee hallitus ohjelmien puitteissa.

#### Pitkän aikavälin kannustinohjelman 2019–2021

Uponor Oyj:n hallitus hyväksyi 19.12.2018 uuden suoriteperusteisen osakekannustinohjelman tarjottavaksi yhtiön johdolle. Ohjelman piiriin kuuluu enintään 50 konsernin johtoryhmään ja johtajistoon kuuluvaa henkilöä. Uuden ohjelman tarkoitus on sama kuin kannustinohjelman 2013–2015.

Ohjelma on voimassa yhden ansaintajakson kerrallaan, eli kalenterivuodet 2019–2021. 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, kannustinohjelman mukainen osakepalkkio maksetaan vuonna 2022 osittain osakkeina ja osittain käteisenä. Käteisosuudella katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Palkkiota ei suoriteta, jos osallistujan työsuhde loppuu tai toimikausi päättyy ennen kannustinohjelman mukaista palkkioiden maksua. Mikäli osakekannustinohjelman ansaintakriteerit saavutetaan kokonaisuudessaan, osakepalkkio vastaa yhteensä enintään 600 000 osaketta, joka sisältää käteissumman 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 tavoitetaso.

Pitkän aikavälin kannustimien osalta toteutuman valmistelee henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta ja lopulliset päätökset tekee hallitus ohjelmien puitteissa.

#### Pitkän aikavälin kannustinohjelman 2020–2022

Uponor Oyj:n hallitus hyväksyi 16.12.2019 uuden suoriteperusteisen osakekannustinohjelman tarjottavaksi yhtiön johdolle. Ohjelman piiriin kuuluu enintään 50 konsernin johtoryhmään ja johtajistoon kuuluvaa henkilöä. Uuden ohjelman tarkoitus on sama kuin kannustinohjelman 2013–2015.

Ohjelma on voimassa yhden ansaintajakson kerrallaan, eli kalenterivuodet 2020–2022. 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, kannustinohjelman mukainen osakepalkkio maksetaan vuonna 2023 osittain osakkeina ja osittain käteisenä. Käteisosuudella katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Palkkiota ei suoriteta, jos osallistujan työsuhde loppuu tai toimikausi päättyy ennen kannustinohjelman mukaista palkkioiden maksua. Mikäli osakekannustinohjelman ansaintakriteerit saavutetaan kokonaisuudessaan, osakepalkkio vastaa yhteensä enintään 600 000 osaketta, joka sisältää käteissumman 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.

## Hallituksen ja konsernin johtoryhmän palkat ja palkkiot

### Hallitus

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista. Vuoden 2019 yhtiökokouksen päätöksen mukaan hallituksen vuosipalkkiot ovat seuraavat: puheenjohtaja 90 000 euroa, varapuheenjohtaja 51 000 euroa, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 51 000 euroa ja hallituksen jäsenet 46 000 euroa. Yhtiökokous päätti, että vuosipalkkio maksetaan siten, että noin 40 prosentilla vuosipalkkion määrästä hankitaan markkinoilta 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 samalla mantereella pidetystä kokouksesta ja 2 400 euroa eri mantereella pidetystä kokouksesta. Puhelinkokouksista maksetaan palkkio kotimaan kokouksen palkkion mukaisesti. Yhtiökokous päätti myös, että hallituksen puheenjohtajalle maksetaan kustakin hallituksen kokouksesta sekä hallituksen valiokuntien puheenjohtajille kustakin asianomaisen valiokunnan kokouksesta lisäksi 600 euron palkkio.

Kokouspalkkio maksetaan rahana.

Matkakulut korvataan Uponorin matkaohjesäännön mukaisesti.

Yhtiökokous päätti myös, että aiemman käytännön mukaisesti yhtiö maksaa hallituksen jäsenille edelleen vapaaehtoista vakuutusta, joka oikeuttaa kaikki hallituksen jäsenet Suomen TyEL-eläkkeeseen eläkkeelle jäämisen yhteydessä.

Oheisessa taulukossa on esitetty hallituksen jäsenille vuonna 2019 maksetut palkkiot:

Hallitus	Tarkastus- valiokunta	Henkilöstö- ja palkitsemis- valiokunta	Käteispalkkio	Palkkio osakkeina		Palkkio hallituksen ja valiokuntien kokouksista yhteensä, euroa
			<i>euroa</i>	<i>määrä</i>	<i>arvo, euroa</i>	
Paasikivi, Annika, puheenjohtaja	jäsen 18.3. saakka	puheenjohtaja	53 433	3 665	35 991	19 800
Aaltonen-Forsell, Pia	puheenjohtaja		30 277	2 077	20 397	13 200
Falk, Johan	jäsen 18.3. alkaan		27 312	1 873	18 393	13 200
Lengauer, Markus	jäsen		30 277	2 077	20 397	14 400
Lindholm, Casimir		jäsen	27 312	1 873	18 393	9 000
Nygren, Eva			27 312	1 873	18 393	10 200
<b>Yhteensä</b>			<b>195 923</b>	<b>13 438</b>	<b>131 965</b>	<b>79 800</b>

Uponorin noudattaman käytännön mukaisesti palkkio maksetaan vain yhtiön toimivaan johtoon kuulumattomille hallituksen jäsenille. Kaikki nykyiset hallitukset jäsenet ovat yhtiön toimivaan johtoon kuulumattomia.

Hallituksen jäsenet eivät ole mukana yhtiön osakesidonnaisessa kannustinjärjestelmässä.

## Toimitusjohtaja

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

Vuonna 2019 toimitusjohtaja Jyri Luomakoskelle maksettiin palkkana 464 680 euroa ja luontaisetuina 27 250 euroa, yhteensä 491 930 euroa. Vuodesta 2018 toimitusjohtajalle maksettiin lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta 177 593 euroa. Lisäksi yhtiö maksoi toimitusjohtajalle vuosien 2016–2018 pitkän aikavälin kannustinohjelmasta 114 083 euroa. Hallituksen 11.2.2020 tekemän päätöksen mukaisesti toimitusjohtajalle maksetaan lyhyen aikavälin kannustinohjelman mukaisesti vuoden 2019 tuloksen perusteella 160 132 euroa. Aiemmin tässä dokumentissa kuvatus pitkä aikavälin kannustinohjelman 2016–2018 perusteella hänelle myönnettiin 4 913 osaketta siirrettäväksi arvo-osuustilille samalla, kun 5 408 osaketta vastaava arvo tilitettiin verottajalle ennakonpidätyksenä ja varainsiirtoverona.

Kirjallisen toimitusjohtajasopimuksen ehtojen mukaan toimitusjohtaja ja yhtiö voivat kumpikin irtisanoa sopimuksen kuuden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Jos yhtiö irtisanoa sopimuksen, se maksaa toimitusjohtajalle lainmukaisen irtisanomisaajan 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 työeläkelain (TyEL) mukaisesti, mutta yhtiö voi sopia toimitusjohtajan kanssa, että toimitusjohtaja jää eläkkeelle 63-vuotiaana. Lakisääteisen eläkkeen lisäksi yhtiö on ottanut toimitusjohtajalle maksuperusteisen eläkevakuutuksen, johon yhtiö maksoi 40 000 euroa vuonna 2019. Yhtiö on lisäksi päättänyt kapitalisaatio-eläkejärjestelystä toimitusjohtajalle, mistä yhtiö on maksanut 50 000 euroa vuonna 2019.

## Muu ylin johto

Emoyhtiön toimitusjohtajan sijaiselle Sebastian Bondestamille maksettiin vuonna 2019 palkkana ja palkkiona yhteensä 455 367 euroa. Hänelle on otettu maksuperusteinen eläkevakuutus, johon yhtiö maksaa vuosittain hallituksen erikseen päättämän summan; vuonna 2019 maksun suuruus oli 8,16 prosenttia vuosipalkasta luontaisetuineen.

Kokonaisuudessaan vuonna 2019 konsernin johtoryhmän jäsenille (mukaan lukien toimitusjohtaja ja hänen sijainen) maksettiin palkkana ja palkkioina, mukaan lukien luontoisedut, yhteensä 3 079 044 euroa, sisältäen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot. Palkat ja palkkiot sisältävät myös konsernin johtoryhmän jäsenet, jotka kuuluivat konsernin johtoryhmään osan vuotta 2019.