

Palkka- ja palkkioselvitys 2018

Kirje henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalta

Arvoisat osakkeenomistajat,

Vuosi 2018 oli Uponorin 100-vuotisjuhlavuosi. Merkkipaalua juhlistettiin kaikissa maanosissa henkilöstömme, tärkeimpien sidosryhmiemme ja asiakkaidemme kanssa. Juhlallisuudet tarjosivat meille mahdollisuuden muistella menneisyyden merkittäviä muutoksia ja tilaisuuden soveltaa näitä oppeja Uponorin kehittämisessä seuraavalle vuosisadalle.

Vuoden alussa Uponorin henkilöstömäärä oli 4 075 (kokopäiv.) ja vuoden lopussa 3 928 (kokopäiv.). Muutos henkilöstömäärässä johtui enimmäkseen Infran Kanadan yksikön ja Zent-Frengerin yksikön yritysmyynteistä (kokonaishenkilöstömäärän vähennys oli 242). Samaan aikaan rekrytoinnit ovat jatkuneet Hutchinsonin tehtaan perustamisen sekä tuotannon ja myynnin tarpeiden vuoksi.

Yksi hallituksen tärkeimmistä painopistealueista vuonna 2018 oli johtajuuden kehittäminen. Lisäksi johtoryhmässä tapahtui kaksi muutosta vuoden aikana. Fernando Roses jätti Uponorin huhtikuussa palveltuaan yritystä useissa myynnin, markkinoinnin ja liiketoiminnan rooleissa. Syyskuun lopussa Jan Peter Tewes päätti jatkaa uraansa Uponorin ulkopuolella. Richard Windischhofer nimitettiin syyskuussa kehitys- ja teknologiajohtajaksi 1.1.2019 alkaen. Karsten Hoppe nimitettiin marraskuussa Talotekniikka – Eurooppa -segmentin johtajaksi 1.2.2019 alkaen. Toivotamme molemmat tervetulleiksi Uponorin johtoryhmään.

Vuonna 2018 jatkoimme henkilöstökäytäntöjen yhdenmukaistamista tehostamisen ja yksinkertaistamisen kautta kaikissa liiketoimintasegmenteissä ympäri maailmaa. Lisäksi jatkoimme konsernin lyhyen aikavälin kannustinohjelman uudistamista. Kannustinohjelman painopiste on strategisten taloudellisten tavoitteiden saavuttamisessa ja saavutusten palkitsemisessa. Kannustinohjelmaa yksinkertaistettiin painottamalla toiminnan tunnuslukujen tärkeyttä. Uponorin myynnin kannustinjärjestelmä otettiin käyttöön useammissa toimipisteissä. Nyt myynnin kannustinjärjestelmä kattaa suurimman osan myyntiorganisaatiostamme.

Johdon avainhenkilöille tarkoitettu suoriteperusteinen osakekannustinohjelma jatkuu kalenterivuosina 2018–2020 osana kokonaispalkitsemistamme; samalla sen kohderyhmää on laajennettu.

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

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

Seuraamme aktiivisesti, kuinka osakkeenomistajien oikeuksia koskevan direktiivin (2007/36/EC) muutokset vaikuttavat Suomessa ja kehitämme käytäntöjämme sen mukaisesti, todennäköisimmin tämä tapahtuu vuonna 2020. Ehdotuksia tämän selvityksen parantamiseksi voi lähettää henkilöstöjohtaja Minna Blomqvistille (minna.blomqvist@uponor.com).

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 ehdotukset 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 -suositusten 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 2018 yhteensä 100 prosenttia kaikista ylimmän johdon tavoitteista. Vuonna 2018 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 suoritustietojen perusteella ja auttaa osallistujia keskittymään näihin painopistealueisiin. Keskittymisen varmistamiseksi tavoitteiden määrä on suositeltu rajattavan kolmeen tavoitteeseen osallistujaa kohden.

Pitkän aikavälin kannustimet

Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2014–2016

Uponor Oyj:n hallitus päätti helmikuussa 2014 jatkaa vuonna 2012 perustetun pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustinohjelman soveltamista. Ohjelma kattoi vuodet 2014–2016 ja täydensi olemassa olevia vuosien 2012–2014 ja 2013–2015 ohjelmia. Ohjelman piiriin kuului enintään kymmenen konsernin johtoon kuuluvaa henkilöä. Ohjelman tarkoitus oli sama kuin kannustinohjelman 2013–2015.

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 jaettiin kullekin osallistujalle osakkeita summalla, joka vastasi puolta kunkin oman sijoituksen suuruudesta luovutushetkellä ja josta on ensin vähennetty osakepalkkiosta maksettavat verot. Osakesijoituksen perusteella palkkiona annettavien osakkeiden enimmäismäärä oli yhteensä noin 8 500 osaketta.

2) Yhtiön tuloksetukseen perustuva suoriteperusteinen osakekannustinohjelma kolmen vuoden ansaintajaksolla: Osakepalkkio maksettiin, jos hallituksen ansaintajaksolle asettamat ansaintakriteerit saavutettiin. Sovellettavat kriteerit olivat 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 tekivät osakesijoituksen ohjelman ehtojen mukaisesti ja suoriteperusteisen osakekannustinohjelman ansaintakriteerit saavutettiin kokonaisuudessaan, suoriteperusteisen osakekannustinohjelman perusteella palkkiona annettavien osakkeiden määrä oli noin 170 000 osaketta.

Hallitus hyväksyi 13.2.2017 yhteensä 11 141 kpl osaketta siirrettäväksi vuosien 2014–2016 kannustinohjelmaan osallistuneiden henkilöiden arvo-osuustileille. Lisäksi yhteensä 11 534 osaketta vastaava arvo tilitettiin verottajalle ennakonpidätyksinä ja varainsiirtoveroina.

Vuosien 2014–2016 kannustinohjelman osalta osakesijoitukseen perustuvan ohjelman sekä myös suoriteperusteisen osakekannustinohjelman perusteella annettaviin osakkeisiin liittyy niiden antamisen jälkeen yhden vuoden pituinen jakso, jonka aikana osakkeita ei voi luovuttaa eteenpäin. Hallitus arvioi, että ohjelmien yhteydessä ei anneta uusia osakkeita eikä ohjelmilla siten ole laimentavaa vaikutusta.

Ohjelma päättyi maaliskuussa 2018 kun viimeinen säilytysjakso päättyi.

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 käteissumman 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 tavoitetasen.

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.

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 maksetaan 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 tavoitetasen.

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 kannustinohjelma 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 tavoitetason.

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

Pitkän aikavälin kannustinohjelma 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 tavoitetason.

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

Pitkän aikavälin kannustinohjelma 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 tavoitetasen.

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 2018 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 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 2018 maksetut palkkiot:

Hallitus	Tarkastus- valiokunta	Henkilöstö- ja palkitsemis- valiokunta	Käteispalkkio			Palkkio osakkeina	Palkkio hallituksen ja valiokuntien kokouksista
			euroa	Määrä	arvo, euroa		yhteensä, euroa
Eloranta, Jorma, puheenjohtaja 13.3. saakka		Puheenjohtaja 13.3. saakka	-	-	-		1 800
Aaltonen-Forsell, Pia	Puheenjohtaja 13.3. alkaen		30 275	1 416	20 399		13 800
Falk, Johan 13.3. alkaen			27 309	1 277	18 396		6 600
Lengauer, Markus, varapuheenjohtaja 13.3. alkaen	Jäsen		30 275	1 416	20 399		13 800
Lindholm, Casimir		Jäsen 13.3. alkaen	27 309	1 277	18 396		7 200
Nygren, Eva			27 309	1 277	18 396		9 000
Paasikivi, Annika, puheenjohtaja 13.3. alkaen	Jäsen, puheenjohtaja 13.3. saakka	Puheenjohtaja 13.3. alkaen	53 439	2 498	35 986		19 800
Rosendal, Jari 13.3. saakka	Jäsen 13.3. saakka		-	-	-		1 800
Yhteensä			195 916	9 161	131 972		73 800

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 2018 toimitusjohtaja Jyri Luomakoskelle maksettiin palkkana 437 685 euroa ja luontaisetuina 26 040 euroa, yhteensä 463 725 euroa. Vuodesta 2017 toimitusjohtajalle maksettiin lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta 149 580 euroa. Lisäksi yhtiö maksoi toimitusjohtajalle vuosien 2015–2017 pitkän aikavälin kannustinohjelmasta 107 238 euroa. Hallituksen 12.2.2019 tekemän päätöksen mukaisesti toimitusjohtajalle maksetaan lyhyen aikavälin kannustinohjelman mukaisesti vuoden 2018 tuloksen perusteella 177 593 euroa. Aiemmin tässä dokumentissa kuvatus pitkän aikavälin kannustinohjelman 2015–2017 perusteella hänelle myönnettiin 3 138 osaketta siirrettäväksi arvo-osuustilille samalla, kun 4 222 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 2018. Yhtiö on lisäksi päättänyt kapitalisaatio-eläkejärjestelystä toimitusjohtajalle, mistä yhtiö on maksanut 50 000 euroa vuonna 2018.

Muu ylin johto

Vuonna 2018 konsernin johtoryhmän jäsenille maksettiin palkkana ja palkkioina, mukaan lukien luontoisedut, yhteensä 3 672 058 euroa, sisältäen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot. Palkat ja palkkiot sisältävät myös konsernin johtoryhmän jäsenet, jotka kuuluivat konsernin johtoryhmään osan vuotta 2018.

Emoyhtiön toimitusjohtajan sijaiselle Sebastian Bondestamille maksettiin vuonna 2018 palkkana ja palkkiona yhteensä 378 487 euroa. Hänelle on otettu maksuperusteinen eläkevakuutus, johon yhtiö maksaa vuosittain hallituksen erikseen päättämän summan; vuonna 2018 maksun suuruus oli 8,66 prosenttia vuosipalkasta luontaisetuineen.