Palkka- ja palkkioselvitys 2016

Kirje henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalta

Tänä vuonna monet Uponorin strategisista aloitteista ovat edenneet vauhdilla Euroopassa, Pohjois-Amerikassa ja Aasiassa. Talotekniikka - Euroopan uusi johtoryhmä on perustettu, ja se on jatkanut aiemmin julkistettua muutosohjelmaa. Näiden toimien ansiosta toimintamme tuloksessa on nähty selviä paranemisen merkkejä. Kasvu on ollut erityisen voimakasta Yhdysvalloissa, minkä seurauksena Talotekniikka - Pohjois-Amerikan henkilöstöä on kasvatettu. Lisäksi Uponorin Aasian toimintoihin palkattiin monia uusia ammattilaisia tuotantotoiminnan käynnistyttyä suunnitellusti Kiinassa.

Loppuvuonna kerrottiin muutoksista johtoryhmässä. Talousjohtajamme Riitta Palomäki on päättänyt jäädä eläkkeelle toukokuun 2017 lopussa johdettuaan Uponorin taloushallintoa seitsemän vuotta. Haluan kiittää Riittaa hänen merkittävästä panoksestaan kuluneiden vuosien aikana. Olemme nimittäneet uudeksi talousjohtajaksi Maija Strandbergin, joka aloittaa Uponorissa maaliskuussa 2017 ja ottaa vastuun talousjohdosta yhtiökokouksen jälkeen. Riitta ja Maija työskentelevät yhdessä lähes kolme kuukautta, luoden vahvan pohjan taloushallinnollemme jatkossakin.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnassa ja hallituksessa on oltu hyvin tyytyväisiä johdon kehittämiseen ja uusien kehitysohjelmien toteuttamiseen. Uskomme vahvasti, että näillä toimilla on myönteinen vaikutus johtamiseen ja liiketoiminnan tulokseen tulevaisuudessa.

Vuonna 2016 konsernin lyhyen aikavälin kannustinohjelmaa uudistettiin. Nyt palkitsemisessa keskitytään strategisten taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen. Alkuvaiheessa saatu palaute on ollut positiivista, ja olemme edelleen selkeyttäneet keskeisiä tavoitteita ja koko yrityksen menestymiseen pohjautuvan palkitsemisen perusteita. Ohjelman toteuttaminen ja yhdenmukaistaminen jatkuu. Samaan aikaan suunnitteilla on yhtenäisempi myynnin kannustinjärjestelmä, joka toteutetaan valituissa maissa. Johdon avainhenkilöille tarkoitettu suoriteperusteinen osakekannustinohjelma jatkuu kalenterivuosina 2017-2019.

Uponor otti vuoden loppupuolella käyttöön monimuotoisuutta koskevat toimintaperiaatteet. Uponor haluaa palvelukseensa taustaltaan hyvin monipuolista työvoimaa, jonka avulla luodaan paras mahdollinen ympäristö luovalle ja tehokkaalle työskentelylle sekä varmistetaan menestyksekäs ja kannattava liiketoiminta.

Tämän palkka- ja palkkioselvityksen laatimisessa on noudatettu rakennetta, joka otettiin käyttöön viime vuonna. Selvitys sisältää:

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

Ehdotuksia tämän selvityksen parantamiseksi voi lähettää henkilöstöjohtaja Minna Schrey-Hyppäselle (minna.schrey@uponor.com).

Jorma Eloranta
Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Johdanto Uponorin palkitsemisperiaatteisiin

Uponorin palkitsemisperiaatteiden tavoitteena on sitouttaa työntekijät yhtiön tavoitteisiin ja arvoihin. Palkitsemisjärjestelmät suunnitellaan niin, että ne kannustavat yhtäältä johtoa aktiiviseen toimintaan ja johtamaan yhtiötä sen strategian ja vuosisuunnitelmien mukaisesti sekä toisaalta kannustavat henkilöstöä toimimaan yhtiön hyväksi. Palkitsemiseen vaikuttavat yhtiön taloudellinen kehitys, tärkeiden sidosryhmien näkemykset sekä ulkoiset vertailukohdat.

Uponorin palkitsemista ohjaava pääperiaate on, että palkitseminen ja muut työsuhteen ehdot ovat 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, on linjassa johtoryhmän jäsenten ja osakkeenomistajien etujen kanssa sekä mahdollistaa joustavan palkkatason. Johtoryhmän palkitsemisen kokonaisuutta 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 -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 palkitsemisasioita 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 2016 yhteensä 100 prosenttia kaikista ylimmän johdon tavoitteista. Toimitusjohtajan palkkio kannustinohjelmasta voi enimmillään vastata 60 % vuosipalkasta luontaisetuineen ja muilla johtoryhmän jäsenillä enintään 50 % vuosipalkasta luontaisetuineen.

Vuosittaisen kannustinohjelman toteutuman käsittelee henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta ja lopullisen päätöksen tekee hallitus. Yhtiön lyhyen aikavälin suoritusperusteinen kannustinohjelma uusittiin vuonna 2015 ja se otettiin käyttöön vuonna 2016. Uusitun ohjelman tarkoituksena on palkita osallistujia selkeästi mitattavien suoritusmittareiden perusteella ja auttaa osallistujia keskittymään näihin painopistealueisiin. Keskittymisen varmistamiseksi tavoitteiden määrä on suositeltu rajattavan kolmeen tavoitteeseen osallistujaa kohden.

Pitkän aikavälin kannustimet

Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2013-2015

Uponor Oyj:n hallitus hyväksyi 12.2.2013 pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustinohjelman tarjottavaksi yhtiön johdolle. Ohjelma perustuu pitkälti vuosien 2012-2014 kannustinohjelmaan. Ohjelman piiriin kuuluu enintään kaksitoista konsernin johtoon kuuluvaa henkilöä. Ohjelma kattaa vuodet 2013-2015. Ohjelman tarkoitus on sama kuin kannustinohjelman 2012-2014 eli sitouttaa avainjohto yhtiöön sekä motivoida ja palkita johtoa yhtiön kannattavuutta ja yhtiön strategian toteuttamista tukevasta suorituksesta. Ohjelma kannustaa avainjohtoa hankkimaan ja omistamaan Uponorin osakkeita kuten 2012-2014 kannustinohjelmakin.

Kukin kannustinohjelmaan osallistuva teki ennalta määritellyn vähimmäis- ja enimmäismäärän rajoissa olevan sijoituksen Uponorin osakkeisiin. Ohjelman 2013-2015 palkkio koostuu seuraavista osista:

1) Osakesijoitukseen perustuva osakekannustin kolmen vuoden odotusjaksolla: Keväällä 2016 jaetaan kullekin osallistujalle osakkeita summalla, joka vastaa puolta kunkin oman sijoituksen suuruudesta luovutushetkellä ja josta on ensin vähennetty osakepalkkiosta maksettavat verot. Osakesijoituksen perusteella annettavien palkkioiden enimmäisarvo vastaa yhteensä 10 410 osaketta.

2) Yhtiön tuloskehityksestä riippuva suoriteperusteinen osakekannustinohjelma kolmen vuoden ansaintajaksolla: osakepalkkio maksetaan, jos hallituksen ansaintajaksolle asettamat ansaintakriteerit saavutetaan. Sovellettavat ansaintakriteerit ovat yhtiön käyttökatteeseen (EBITDA) perustuva laskennallinen arvo, joka lasketaan käyttökatteesta, konsernin nettovelasta ja yhtiön voitonjaosta sekä osakkeen kokonaistuoton (TSR) suhteellisesta kehityksestä vuosina 2013-2015. Jos kaikki osallistujat tekevät osakesijoituksen ohjelman ehtojen mukaisesti ja suoriteperusteisen osakekannustinohjelman ansaintakriteerit saavutetaan kokonaisuudessaan, suoriteperusteisen osakekannustinohjelman perusteella annettavien osakepalkkioiden enimmäisarvo vastaa 225 000 osaketta.

Hallitus hyväksyi 12.2.2016 yhteensä 28 601 kpl osakkeita siirrettäväksi osallistujien arvo-osuustileille sekä yhteensä 28 240 osaketta vastaava arvo tilitettiin verottajalle ennakonpidätyksinä ja varainsiirtoveroina.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2014-2016

Uponor Oyj:n hallitus päätti helmikuussa 2014 jatkaa vuonna 2012 perustetun pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustinohjelman soveltamista. Nyt päätetty uusi ohjelma kattaa vuodet 2014-2016 ja täydentää olemassa olevia vuosien 2012-2014 ja 2013-2015 ohjelmia. Ohjelman piiriin kuuluu enintään kymmenen konsernin johtoon kuuluvaa henkilöä. Ohjelman tarkoitus on sama kuin kannustinohjelmien 2012-2014 ja 2013-2015. Ohjelma myös kannustaa avainjohtoa hankkimaan ja omistamaan Uponorin osakkeita kuten vuosien 2012-2014 ja 2013-2015 kannustinohjelmatkin.

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

2) Yhtiön tuloskehitykseen perustuva suoriteperusteinen osakekannustinohjelma kolmen vuoden ansaintajaksolla: osakepalkkio maksetaan, jos hallituksen ansaintajaksolle asettamat ansaintakriteerit saavutetaan. Sovellettavat kriteerit ovat 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 tekevät osakesijoituksen ohjelman ehtojen mukaisesti ja suoriteperusteisen osakekannustinohjelman ansaintakriteerit saavutetaan kokonaisuudessaan, suoriteperusteisen osakekannustinohjelman perusteella palkkiona annettavien osakkeiden määrä on noin 170 000 osaketta.

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

Vuosien 2013-2015 ja 2014-2016 kannustinohjelmien osalta osakesijoitukseen perustuvan ohjelman sekä myös suoriteperusteisen osakekannustinohjelman perusteella annettaviin osakkeisiin liittyy niiden antamisen jälkeen yhden vuoden pituinen jakso, jonka kuluessa osakkeita ei voi luovuttaa eteenpäin. Hallitus arvioi, että ohjelmien yhteydessä ei anneta uusia osakkeita eikä ohjelmilla siten ole laimentavaa vaikutusta.

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. Uuden ohjelman tarkoituksena on jatkaa toimivan johdon ja Uponorin osakkeenomistajien tavoitteiden yhdenmukaistamista ja siten nostaa yrityksen arvoa, vahvistaa kannattavaa kasvua ja sitouttaa ohjelmaan osallistuvat johtajat yritykseen pitkällä aikavälillä. Kilpailukykyinen kannustinohjelma palkitsee johtoa yhtiön strategisten kannattavuus- ja kasvutavoitteiden saavuttamisesta mahdollistaen yrityksen osakkeiden ansaitsemisen ja osakemäärän kasvattamisen.

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 maksetaan 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 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 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 tarkoituksena on jatkaa toimivan johdon ja Uponorin osakkeenomistajien tavoitteiden yhdenmukaistamista ja siten nostaa yrityksen arvoa, vahvistaa kannattavaa kasvua ja sitouttaa ohjelmaan osallistuvat johtajat yritykseen pitkällä aikavälillä. Kilpailukykyinen kannustinohjelma palkitsee johtoa yhtiön strategisten kannattavuus- ja kasvutavoitteiden saavuttamisesta mahdollistaen yrityksen osakkeiden ansaitsemisen ja osakemäärän kasvattamisen.

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 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 tavoitetason.

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

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 tarkoituksena on jatkaa toimivan johdon ja Uponorin osakkeenomistajien tavoitteiden yhdenmukaistamista ja siten nostaa yrityksen arvoa, vahvistaa kannattavaa kasvua ja sitouttaa ohjelmaan osallistuvat johtajat yritykseen pitkällä aikavälillä. Kilpailukykyinen kannustinohjelma palkitsee johtoa yhtiön strategisten kannattavuus- ja kasvutavoitteiden saavuttamisesta mahdollistaen yrityksen osakkeiden ansaitsemisen ja osakemäärän kasvattamisen.

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 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.

Hallituksen ja konsernin johtoryhmän palkat ja palkkiot

Hallitus

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista. Vuoden 2015 yhtiökokouksen päätöksen mukaan hallituksen vuosipalkkiot ovat seuraavat: puheenjohtaja 88 000 euroa, varapuheenjohtaja 49 000 euroa, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 49 000 euroa ja hallituksen jäsenet 44 000 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. Kokouspalkkio maksetaan rahana.

Matkakulut korvataan Uponorin matkaohjesäännön mukaisesti.

Oheisessa taulukossa on esitetty hallituksen jäsenille vuonna 2016 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		puheenjohtaja	52 815	2 329	35 185	9 600
Ihamuotila, Timo J.	puheenjohtaja		29 406	1 297	19 594	8 400
Lengauer, Markus	jäsen		26 415	1 164	17 585	12 600
Nygren, Eva			26 415	1 164	17 585	10 200
Paasikivi, Annika, varapuheenjohtaja	jäsen	jäsen	29 406	1 297	19 594	11 400
Rosendal, Jari	jäsen		26 415	1 164	17 585	8 400
Yhteensä			190 870	8 415	127 130	60 600

Uponorin noudattaman käytännön mukaisesti palkkio maksetaan vain yhtiön toimivaan johtoon kuulumattomille hallituksen jäsenille.

Yhtiö maksaa hallituksen jäsenille vapaaehtoista vakuutusta, joka oikeuttaa kaikki hallituksen jäsenet Suomen TyEL-eläkejärjestelmään perustuvaan eläkkeeseen eläkkeelle jäämisen yhteydessä.

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 2016 toimitusjohtaja Jyri Luomakoskelle maksettiin palkkana 422 490 euroa ja luontaisetuina 29 162 euroa, yhteensä 451 652 euroa. Vuodesta 2015 toimitusjohtajalle maksettiin lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta 211 005 euroa. Lisäksi yhtiö maksoi toimitusjohtajalle vuosien 2013-2015 pitkän aikavälin kannustinohjelmasta 158 284 euroa. Hallituksen 13.2.2017 tekemän päätöksen mukaisesti toimitusjohtajalle maksetaan lyhyen aikavälin kannustinohjelman mukaisesti vuoden 2016 tuloksen perusteella 259 470 euroa. Aiemmin tässä dokumentissa kuvatun pitkän aikavälin kannustinohjelman 2013-2015 perusteella hänelle myönnettiin 5 857 osaketta siirrettäväksi arvo-osuustilille samalla, kun 6 938 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 irtisanoo sopimuksen, se maksaa toimitusjohtajalle lainmukaisen irtisanomisajan 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 yhdessä toimitusjohtajan kanssa sopia, että toimitusjohtaja jää eläkkeelle 63-vuotiaana. Lakisääteisen eläkkeen lisäksi yhtiö on ottanut toimitusjohtajalle maksuperusteisen eläkevakuutuksen, johon yhtiö maksoi 40 000 euroa vuonna 2016. Yhtiö on lisäksi päättänyt kapitalisaatio-eläkejärjestelystä toimitusjohtajalle, mistä yhtiö on maksanut 40 000 euroa vuonna 2016. Yhtiön hallitus hyväksyi 12.12.2016 toimitusjohtajan kapitalisaatio-eläkejärjestelyyn 10 000 euron korotuksen, jolloin yhtiön maksu vuonna 2017 on 50 000 euroa.

Muu ylin johto

Vuonna 2016 konsernin johtoryhmän jäsenille maksettiin palkkana ja palkkioina, mukaan lukien luontoisedut, yhteensä 3 407 108 euroa, sisältäen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot.

Emoyhtiön varatoimitusjohtajalle Sebastian Bondestamille maksettiin vuonna 2016 palkkana ja palkkiona yhteensä 349 275 euroa. Hänelle on otettu maksuperusteinen eläkevakuutus, johon yhtiö maksaa vuosittain hallituksen erikseen päättämän summan; vuonna 2016 maksun suuruus oli 8,89 prosenttia vuosipalkasta luontaisetuineen.