

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

Tämä palkka- ja palkkioselvitys on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2010 suosituksen 47 mukaisesti.

TALOUDELLISET ETUUDET

Hallitus

Yhtiön hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten vuosipalkkiot vuodelta 2010 olivat seuraavat: *

	Vuosipalkkio (EUR)	josta osakkeita (kpl)
Puheenjohtaja	175 000	5 320
Varapuheenjohtaja	120 000	3 648
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	120 000	3 648
Jäsenet	95 000	2 888

* Yhtiön operatiiviseen johtoon kuuluva hallituksen jäsen (yhtiön toimitusjohtaja) ei saa taloudellisia etuuksia hallituksen jäsenyydestä.

Vuosipalkkion määrästä 60 % maksettiin rahana ja 40 % vastaavalla osuudella hallituksen jäsenille hankittiin ja luovutettiin yhtiön osakkeita.

Vuoden 2011 varsinainen yhtiökokous päätti pitää hallituksen jäsenten palkkiot ennallaan.

Hallituksen työjärjestyksen mukaan hallituksen jäseniä kannustetaan yhtiön osakkeiden pitkäaikaiseen omistukseen.

Vuosipalkkion lisäksi yhtiön hallituksen jäsenet eivät saa muita taloudellisia etuuksia hallituksen jäsenyyden perusteella.

Toimitusjohtaja

Vuonna 2010 toimitusjohtajan vuotuinen palkka ja muut taloudelliset etuudet olivat

Palkka ja etuudet	EUR 1 000
Palkka	1 044
Kannustepalkkiot	19
Osakepalkkiot	1 844 *
Etuudet	22
Yhteensä	2 929
Eläkekulut	
Lakisääteinen työeläkejärjestelmä	188
Vapaaehtoinen lisäeläkejärjestely	648
Yhteensä	836

* Osakepalkkiojärjestelmän mukaiset osakepalkkiot.

Lisäksi toimitusjohtaja sai vuonna 2010 360 000 kpl 2007C optioita. Toimitusjohtajasopimuksen mukaisesti toimitusjohtajan eläkeikä

on 60 vuotta. Toimitusjohtajan tavoite-eläke on 60 % viimeisen kymmenen työvuoden keskimääräisestä indeksoidusta TyEL-ansioista. Eläkeiän alentamisesta 60 vuoteen aiheutuvat kulut kateetaan lakisääteistä työeläkettä täydentävällä vapaaehtoisella etuusperusteisella lisäeläkkeellä. Mikäli toimitusjohtaja lopettaa yhtiön palveluksessa ennen 60 vuoden ikää, hänellä on täysi vapaakirja-oikeus vapaaehtoisen eläkevakuutuksen mukaiseen ansaittuun eläkkeeseen.

Mikäli yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan, hänelle maksetaan 24 kuukauden kiinteää palkkaa vastaava irtisanomiskorvaus kuuden kuukauden irtisanomisajalta maksettavan palkan lisäksi. Toimitusjohtajan irtisanoutuessa hänelle ei makseta muita korvauksia irtisanomisajan palkan lisäksi.

Jos yhtiön määräysvallassa tapahtuu toimitusjohtajasopimuksessa määritelty muutos, toimitusjohtaja voi irtisanoa sopimuksensa kolmen kuukauden kuluessa määräysvallan muutoksen aiheuttaneesta tapahtumasta lukien ja saada 24 kuukauden peruspalkkaansa vastaavan korvauksen.

PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS JA PALKITSEMISEN KESKEISET PERIAATTEET

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkasta ja palkkioista hallituksen henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella.

Toimitusjohtaja esittelee ehdotuksen johtajiston ja siihen kuuluvien johtoryhmän jäsenten palkaksi ja palkkioiksi hallituksen henkilöstövaliokunnalle, joka puolestaan tekee ehdotuksen hallituksen päätettäväksi.

Hallitus hyväksyy osakepalkkiojärjestelmien ehdot ja yhtiökokous optio-ohjelmien ehdot.

Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Toimitusjohtajan ja johtajiston jäsenten kokonaisansiot koostuvat peruspalkasta ja eduista, lyhyen aikavälin kannustepalkkioista ja pitkän aikavälin kannustepalkkioista, jotka voidaan saada osakepalkkiojärjestelmien ja optio-ohjelmien perusteella. Hallitus arvioi vuosittain kokonaiskompensaatiota ja sen osia muun muassa vertaamalla palkkaa ja palkkioita markkinakäytäntöihin vastaavissa tehtävissä.

Lyhyen aikavälin kannustepalkkiot

Toimitusjohtajan ja johtajiston lyhyen aikavälin kannustepalkkiot on sidottu konsernin tai liiketoimintaryhmän ennalta määrättyjen taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen (70 % kannustepalkkiosta) ja johtajan henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen (30 % kannustepalkkiosta) vuotuisen kannustepalkkion enimmäismäärän ollessa 100 % johtoryhmän jäsenen perusvuosipalkasta ja 70 % johtajiston jäsenen perusvuosipalkasta. Toimitusjohtajan vuotuisen kannustepalkkion enimmäismäärä on 150 % perusvuosipalkasta. Vuoden 2010 kannustepalkkiojärjestelmässä taloudellinen tavoite määräytyi EBITDA-tunnusluvun perusteella ja EBITDA hyväksyttiin taloudelliseksi tavoitteeksi myös vuodelle 2011.

Pitkän aikavälin kannustepalkkiot

Yhtiön pitkän aikavälin kannustepalkkiot muodostuvat osakepalkkiojärjestelmän 2008-2010 perusteella jaettuista osakkeista, vuoden 2007 optiojärjestelmän perusteella jaetuista osakeoptioista sekä helmikuussa 2011 hyväksytyjen uusien osakepohjaisten järjestelmien perusteella jaettavista osakkeista.

Osakepalkkiojärjestelmä 2008–2010 sisälsi kolme vuoden mittaista ansaintajaksoa vuosille 2008, 2009 ja 2010. Annettavien palkkio-osakkeiden määrä perustui hallituksen ennalta kullekin ansaintajaksolle asettamien taloudellisten tavoitteiden toteutumiseen. Osakepalkkiojärjestelmän mukaan avainhenkilöille annettavien osakkeiden enimmäismäärä oli yhteensä 1 250 000 osaketta. Yhtiö suoritti myös rahakorvauksen, joka vastaa aiheutuvien verojen määrää.

Palkkio-osakkeisiin liittyy kahden vuoden luovutusrajoitus ja velvollisuus pääsääntöisesti palauttaa osakkeet työsuhteen päättyessä luovutusrajoituksen aikana. Osakepalkkiojärjestelmän ehdot sisältävät suosituksen siitä, etteivät toimitusjohtaja ja johtajiston jäsenet luovuttaisi saamiaan palkkio-osakkeita kahden vuoden rajoitusjakson jälkeenkään siltä osin, kun saajan omistamien yhtiön osakkeiden kokonaisarvo ei ylitä puolta hänen kiinteästä bruttovuosipalkastaan.

Vuoden 2010 ansaintajakson taloudelliset tavoitteena oli liiketoiminnan rahavirta. Asetetusta tavoitteesta saavutettiin 46,4 % ja yhtiön toimitusjohtajalle ja johtajiston jäsenille tuli annettavaksi yhteensä 133 864 osaketta.

Yhtiökokous on hyväksynyt optio-ohjelman 2007, johon perustuen yhtiöllä on tällä hetkellä kolme optiosarjaa: 2007A, 2007B ja 2007C. Nämä optiosarjat oikeuttavat optionhaltijat merkitsemään yhteensä enintään 15,0 miljoonaa yhtiön osaketta. Sarjan 2007A optiot jaettiin tammikuussa 2009, sarjan 2007B optiot syyskuussa 2009 ja sarjan 2007C optiot lokakuussa 2010. Edellytyksenä optioiden käyttämiselle on voimassaoleva työsuhte optioiden merkitsejän alkaessa.

Yhtiön hallitus hyväksyi uudet pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät helmikuussa 2011: ylimmälle johdolle suunnatun osakepalk-

kiojärjestelmän ja muille yrityksen avainhenkilöille suunnatun pitkän aikavälin palkkiojärjestelmän.

Osakepalkkiojärjestelmä koostuu vuosittain alkavista kolmen vuoden mittaisista ansaintajaksoista. Se on suunnattu johtajistolle ja muissa keskeisissä tehtävissä toimiville johtajille. Osakepalkkiojärjestelmässä annettavien osakkeiden määrä perustuu konsernin tuloskehitykseen kolmen vuoden ansainta-aikana. Ansaitut osakkeet luovutetaan ansaintajakson päätyttyä. Järjestelmän ensimmäisen ansaintajakson 2011-2013 ansaintakriteereitä ovat konsernin liiketoiminnan rahavirta ja osakekohtainen tulos (EPS). Järjestelmän perusteella maksettavien osakkeiden enimmäismäärä ansaintajakson 2011-2013 ajalta on noin 900 000 osaketta.

Pitkän aikavälin palkkiojärjestelmä on suunnattu muille yrityksen avainhenkilöille kuin edellä kuvattu osakepalkkiojärjestelmä. Osakekannusteet perustuvat järjestelmään osallistuvien vuosittaisiin. Järjestelmä koostuu vuosittain alkavista ohjelmista. Kukin yksittäinen ohjelma koostuu yhden vuoden ansainta-ajasta ja kahden vuoden rajoitusjaksosta, jonka jälkeen ansaitut osakkeet luovutetaan. Rajoitusjakson aikana, ennen osakkeiden luovuttamista ansaittuihin osakepalkkio-osakkeisiin lisätään rajoitusjakson aikana kertyneet mahdolliset osinkotuotot sekä muut kaikille osakkeenomistajille jaetut pääomat. Ensimmäinen pitkän aikavälin ohjelma alkaa vuoden 2011 alussa, ja ansaitut osakkeet luovutetaan keväällä 2014. Ensimmäisen ohjelman perusteella annettavien osakkeiden arvioitu enimmäismäärä ansaintajakson 2011 ajalta on 1 200 000 osaketta.

Yllä mainittujen vuonna 2011 alkaneiden osakepalkkioiden enimmäismäärät on ilmaistu palkkioiden bruttoarvona. Osakepalkkiosta vähennetään asianomainen vero ennen kuin osakkeet toimitetaan järjestelmien piirissä oleville.

Suositus johtajiston omistuksesta

Hallitus kannustaa johtajistoa yrityksen suoraan osakeomistukseen. Toimitusjohtajalla suositellaan olevan omistuksessaan kahden vuoden bruttomääräistä peruspalkkaa vastaava määrä UPM:n osakkeita. Muilla johtajiston jäsenillä suositellaan olevan omistuksessaan vuoden bruttomääräistä peruspalkkaa vastaava määrä UPM:n osakkeita.

Eläkesopimukset

Johtajiston jäsenet ovat asuinmaansa (Suomen tai Saksan) lainsäädännön mukaisen eläkejärjestelmän piirissä. Lakisääteistä eläkettä täydennetään vapaaehtoisella lisäeläkkeellä. Suomalaisten johtajiston jäsenten vapaaehtoinen eläkejärjestelmä on maksu-perusteinen järjestelmä, jonka maksu on 15 % perusvuosipalkasta. Eläkeikä on 63 vuotta. Johtajiston jäsenillä, jotka kuuluivat johtajistoon 1.1.2010, on täysi vapaakirjaoikeus kertyneeseen rahan- tioon. Johtajiston jäseniksi 1.1.2010 jälkeen tulleille vapaakirjaoikeus syntyy heidän kuuluttuaan johtajistoon 5 vuoden ajan. Saksalainen johtajiston jäsen on vakuutettu vapaaehtoisen vastuuvakuuksen kautta yleisen saksalaisen käytännön mukaan. Eläkeikä on 63 vuotta.