

# PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

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

## TALOUDELLISET ETUDET

### Hallitus

Yhtiökokous päättää hallituksen palkkioista. Hallituksen palkkiot ovat säilyneet ennallaan vuodesta 2007. Vuosipalkkion määrästä 60 % maksetaan rahana ja 40 % vastaavalla osuudella hallituksen jäsenille hankitaan ja luovutetaan yhtiön osakkeita.

Yhtiön hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten vuosipalkkiot vuodelta 2011 olivat seuraavat:\*

	Vuosipalkkio (EUR)	josta osakkeita (kpl)
Puheenjohtaja	175 000	4 976
Varapuheenjohtaja	120 000	3 412
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	120 000	3 412
Jäsenet	95 000	2 701

\* Toimitusjohtaja ei saa hallituksen jäsenyydestä erilliskorvausta.

Hallituksen työjärjestyksen mukaan hallituksen jäseniä kannustetaan yhtiön osakkeiden pitkäaikaiseen omistukseen.

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

### Toimitusjohtaja

Kahden viimeksi päättyneen tilikauden aikana toimitusjohtajan vuotuinen palkka ja muut taloudelliset etuudet olivat:

Palkka ja etuudet (1 000 EUR)	2011	2010
Palkka	1 034	1 044
Kannustepalkkiot	1 140	19
Osakepalkkiot	899*	1 844*
Etuudet	23	22
<b>Yhteensä</b>	<b>3 096</b>	<b>2 929</b>
<b>Eläkekulut</b>		
Lakisääteinen työeläkejärjestelmä	396	188
Vapaaehtoinen lisäeläkejärjestely	663	648
<b>Yhteensä</b>	<b>1 059</b>	<b>836</b>

\* Osakepalkkiojärjestelmän mukaiset osakepalkkiot.

Toimitusjohtaja osallistuu yhtiön osakepalkkiojärjestelmään (ks. Pitkän aikavälin kannustepalkkiot)

Toimitusjohtajasopimuksen mukaisesti toimitusjohtajan eläkeikä on 60 vuotta. Toimitusjohtajan tavoite-eläke on 60 % viimeisen kymmenen työvuoden keskimääräisestä indeksoidusta TyEL-ansioista. Eläke-

ien alentamisesta 60 vuoteen aiheutuvat kulut katetaan lakisääteistä työeläkettä täydentävällä vapaaehtoisella etuusperusteisella lisäeläkkeellä. Mikäli toimitusjohtaja lopettaa yhtiön palveluksessa ennen 60 vuoden ikää, hänellä on täysi vapaakirjaoikeus 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 henkilöstövaliokunnalle, joka puolestaan valmistelee ehdotuksen hallituksen päätettäväksi.

Hallitus päättää kaikista toimitusjohtajan ja johtajiston jäsenten palkitsemiseen liittyvistä asioista. Hallitus hyväksyy kaikkien pitkän aikavälin osakkeisiin perustuvien kannustepalkkioiden ehdot, jotka henkilöstövaliokunta valmistelee riippumattomia ulkopuolisia asiantuntijoita kuullen. Optio-ohjelmien ehdot päätetään yhtiökokouksessa.

### Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Toimitusjohtajan ja johtajiston jäsenten kokonaisansiot koostuvat peruspalkasta ja eduista, lyhyen aikavälin kannustepalkkioista sekä osakepohjaisista pitkän aikavälin kannustepalkkioista 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 talou-

dellisten 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 2011 kannustepalkkiojärjestelmässä taloudellinen tavoite määrytyi EBITDA-tunnusluvun perusteella, ja se on hyväksytty määrytymisperusteeksi myös vuonna 2012.

#### Pitkän aikavälin kannustepalkkiot

Vuodesta 2011 alkaen yhtiön pitkän aikavälin kannustepalkkiot koostuvat osakepalkkiojärjestelmästä ylimmälle johdolle ja pitkän aikavälin palkkiojärjestelmästä muille avainhenkilöille. Nämä kaksi järjestelmää korvaavat aiemmat vuosien 2008–2010 osakepalkkiojärjestelmän sekä optio-ohjelma 2007:n.

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. Järjestelmän ansaintajaksoiden 2011–2013 ja 2012–2014 ansaintakriteerit perustuvat konsernin liiketoiminnan rahavirtaan ja osakekohtaiseen tulokseen (EPS). Järjestelmän perusteella maksettavien osakkeiden enimmäismäärä ansaintajakson 2011–2013 ajalta on 872 500 osaketta, josta enintään 150 000 osaketta maksetaan toimitusjohtajalle ja 337 500 osaketta muille johtajiston jäsenille. Vuonna 2011 järjestelmän piiriin kuului 38 henkilöä. Järjestelmän perusteella maksettavien osakkeiden enimmäismäärä ansaintajakson 2012–2014 ajalta on 1 369 000 osaketta, josta enintään 219 000 osaketta maksetaan toimitusjohtajalle ja 505 000 osaketta muille johtajiston jäsenille. Vuonna 2012 järjestelmän piiriin kuuluu 41 henkilöä.

Pitkän aikavälin palkkiojärjestelmä on suunnattu muille yrityksen avainhenkilöille, jotka eivät osallistu edellä kuvattuun osakepalkkiojärjestelmään. Osakekannusteet perustuvat järjestelmään osallistuvien vuosittaisiin tavoitteisiin. Järjestelmä koostuu vuosittain alkavista ohjelmista. Kukin yksittäinen ohjelma koostuu yhden vuoden ansainta-ajasta ja kahden vuoden rajoitusajaksosta, jonka jälkeen ansaitut osakkeet luovutetaan. Rajoitusajaksen aikana, ennen osakkeiden luovuttamista, ansaittujen palkkio-osakkeiden määrä oikaistaan rajoitusajaksen aikana kertyneillä mahdollisilla osingoilla sekä muilla osakkeenomistajille jaetuilla pääomilla. Ensimmäinen pitkän aikavälin palkkiojärjestelmä alkoi vuoden 2011 alussa, ja ansaitut osakkeet luovutetaan keuhällä 2014. Maksettavien osakkeiden arvioitu määrä ansaintajakson 2011 ajalta on noin 250 000 osaketta. Vuonna 2011 järjestelmän piiriin kuului 521 henkilöä. Järjestelmän perusteella maksettavien osakkeiden arvioitu enimmäismäärä ansaintajakson 2012 ajalta on noin 1 800 000 osaketta. Vuonna 2012 järjestelmän piiriin kuuluu noin 580 henkilöä.

Yllä mainittujen osakepalkkiojärjestelmän ja pitkän aikavälin palkkiojärjestelmän mukaiset osakkeiden enimmäismäärät on ilmaistu palk-

kioiden bruttoarvona. Osakepalkkiosta vähennetään asianomainen vero ennen kuin osakkeet toimitetaan järjestelmien piirissä oleville.

Osakepalkkiojärjestelmä 2008–2010 sisälsi kolme vuoden mittaista ansaintajaksoa vuosille 2008, 2009 ja 2010. Annettavien palkkio-osakkeiden määrä perustui hallituksen ennalta kullekin ansaintajaksoalle asettamien taloudellisten tavoitteiden toteutumiseen. Viimeisen vuoden 2010 ansaintajakson taloudellisena tavoitteena oli liiketoiminnan rahavirta. Asetetusta tavoitteesta saavutettiin 46,4 % ja yhtiön toimitusjohtajalle ja johtajiston jäsenille tuli annettavaksi yhteensä 133 864 osaketta. Palkkio-osakkeisiin liittyy kahden vuoden luovutusrajoitus ja velvollisuus pääsääntöisesti palauttaa osakkeet työsuhteen päättyessä luovutusrajoituksen aikana.

Optio-ohjelma 2007 sisältää kolme optiosarjaa: 2007A, 2007B ja 2007C. Nämä optiosarjat oikeuttavat optionhaltijat merkitsemään enintään 15 miljoonaa yhtiön osaketta. Kukin optiosarjan merkintäaika on kaksi vuotta, päättyen edellä mainitussa järjestyksessä aina 31.10. vuosina 2012, 2013 ja 2014.

#### Suositus johtajiston omistuksesta

Hallitus kannustaa johtajistoa yhtiön 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. Lakisäätöistä eläkettä täydennetään vapaaehtoisella lisäeläkkeellä. Johtajiston suomalaisten jäsenten vapaaehtoinen eläkejärjestelmä on maksuperusteinen järjestelmä, jonka maksu on 15 % perusvuosipalkasta. Eläkeikä on 63 vuotta. Johtajiston jäsenillä, jotka kuuluivat johtajistoon 1.1.2010, on täysi vapaakirjaoikeus kertyneeseen rahastoon. Johtajiston jäseniksi 1.1.2010 jälkeen tulleille vapaakirjaoikeus syntyy heidän kuultuaan johtajistoon viiden vuoden ajan. Johtajiston saksalainen jäsen on vakuutettu vapaaehtoisesta vastuuvakuutuksesta kautta yleisen saksalaisen käytännön mukaan. Eläkeikä on 63 vuotta.