

# 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 lähtien. Vuosipalkkion määrästä 60 % maksetaan rahana ja 40 %:a vastaavalla määrällä hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun hankitaan yhtiön osakkeita. Yhtiö vastaa osakkeiden hankinnasta aiheutuvista mahdollisista kuluista ja varainsiirtoverosta.

Yhtiön hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten vuosipalkkiot vuodelta 2012 olivat seuraavat:

	Vuosipalkkio (euroa)	josta osakkeita (kpl)
Puheenjohtaja	175 000	7 216
Varapuheenjohtaja	120 000	4 948
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	120 000	4 948
Jäsenet*	95 000	3 917

\* 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 (tuhatta euroa)	2012	2011
Palkka	1 059	1 034
Kannustepalkkiot	508	1 140
Osakepalkkiot*	–	899
Etuudet	36	23
<b>Yhteensä</b>	<b>1 603</b>	<b>3 096</b>
<b>Eläkekulut</b>		
Lakisääteinen työeläkejärjestelmä	276	396
Vapaaehtoinen lisäeläkejärjestely	672	663
<b>Yhteensä</b>	<b>948</b>	<b>1 059</b>

\* Osakepalkkiojärjestelmän 2008–2010 mukaiset osakepalkkiot ansaintajak-solta 2010.

Toimitusjohtaja osallistuu yhtiön tulosperusteiseen osakepalkkiojärjes-telmään (ks. Pitkän aikavälin kannustepalkkiot).

Johtajasopimuksensa mukaisesti toimitusjohtaja Jussi Pesosen eläke-ikä on 60 vuotta. Toimitusjohtajan tavoite-eläke on 60 % kymmenen viimeisen työvuoden keskimääräisestä indeksoidusta TyEL-ansioista. Eläkeiän alentamisesta 60 vuoteen aiheutuvat kulut katetaan lakisää-teistä työeläkettä täydentävällä vapaaehtoisella etuusperusteisella lisäeläkkeellä. Mikäli toimitusjohtaja lopettaa yhtiön palveluksessa ennen 60 vuoden ikää, hänellä on täysi vapaakirjaoikeus vapaaeh-toisen eläkevakuutuksen mukaiseen ansaittuun eläkkeeseen.

Mikäli yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan toimitusjohtajan, hänelle makse-taan 24 kuukauden peruspalkkaa vastaava irtisanomiskorvaus kuu-uden kuukauden irtisanomisajalta maksettavan palkan lisäksi. Toimi-tusjohtajan irtisanoutuessa hänelle ei makseta muita korvauksia irtisanomisajan palkan lisäksi.

Jos yhtiön määräysvallassa tapahtuu johtajasopimuksessa määritelty muutos, toimitusjohtaja voi irtisanoa sopimuksensa kolmen kuukau-den kuluessa määräysvallan muutoksen aiheuttaneesta tapahtumas-ta lukien ja saada 24 kuukauden peruspalkkaansa vastaavan kor-vauksen.

## 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 hyväksyy kaikkien pitkän aikavälin osakepohjaisten kannus-tepalkkioiden ehdot, jotka henkilöstövaliokunta valmistelee riippu-mattomia 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 osakepalkkio-ja optio-ohjelmien perusteella. Hallitus arvioi vuosittain kokonais-kompensointiä vertaamalla kokonaispalkitsemisen eri osatekijöitä 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 2012 kannustepalkkiojärjestelmässä taloudellinen tavoite määräytyi EBITDA-tunnusluvun perusteella, ja se on hyväksytty taloudelliseksi tavoitteeksi myös vuonna 2013.

### Pitkän aikavälin kannustepalkkiot

Vuodesta 2011 alkaen yhtiön pitkän aikavälin kannustepalkkiot ovat koostuneet tulosperusteisesta osakepalkkiojärjestelmästä (Performance Share Plan, PSP) ylimmälle johdolle ja bonusperusteisesta palkkiojärjestelmästä (Deferred Bonus Plan, DBP) muille avainhenkilöille. Nämä kaksi järjestelmää korvaavat aiemmat vuosien 2008–2010 osakepalkkiojärjestelmän sekä optio-ohjelman 2007.

Tulosperusteinen osakepalkkiojärjestelmä koostuu vuosittain alkavista kolmen vuoden mittaisista ohjelmista. Se on suunnattu johtajistolle ja muissa keskeisissä tehtävissä toimiville johtajille. Osakepalkkiojärjestelmässä annettavien UPM:n osakkeiden määrä perustuu konsernin tuloskehitykseen kolmen vuoden ansaintajakson aikana. Ansaitut osakkeet annetaan ansaintajakson päättymisen jälkeen. Järjestelmän ansaintajaksojen 2011–2013, 2012–2014 ja 2013–2015 ansaintakriteerit perustuvat konsernin liiketoiminnan rahavirtaan ja osakekohtaiseen tulokseen (EPS). Tällä hetkellä voimassa olevien osakepalkkio-ohjelmien perusteella maksettavien osakkeiden enimmäismäärät ovat seuraavat:

Bonusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä on suunnattu muille yrityksen avainhenkilöille, jotka eivät osallistu tulosperusteiseen osakepalkkiojärjestelmään. Järjestelmä koostuu vuosittain alkavista ohjelmista. Kukin ohjelma koostuu yhden vuoden ansainta-ajasta ja kahden vuoden rajoitusjaksoista. Rajoitusjakson aikana, ennen osakkeiden luovuttamista, ansaittujen palkkio-osakkeiden määrää oikaistaan kertyneillä mahdollisilla osingoilla sekä muilla kaikille osakkeenomistajille jaetuilla pääomilla. Ensimmäinen osakepalkkio-ohjelma alkoi vuoden 2011 alussa, ja ansaitut osakkeet luovutetaan keväällä 2014. Ansaintajaksojen 2011 ja 2012 osakekannusteet perustuivat ohjelmiin osallistuvien vuositavoitteisiin. Ansaintajaksolta 2013 ansainta perustuu konsernin ja/tai liiketoimintaryhmän EBITDA-tunnuslukuun sidottuihin tavoitteisiin. Maksettavien osakkeiden määrä ansaintajaksolta 2011 on 347 000 osaketta lukuun ottamatta mahdollista osinkokorjausta vuodelta 2013. Ansaintajaksolta 2012 maksettavien osakkeiden määrä on arviolta 640 000 osaketta. Ansaintajaksolta 2013 maksettavien osakkeiden enimmäismäärä on arviolta 1 640 000 osaketta. Vuoden 2012 lopussa vuoden 2011 ohjelman piiriin kuului 459 henkilöä ja vuoden 2012 ohjelman piiriin 566 henkilöä. Vuoden 2013 ohjelman piiriin kuuluu noin 580 henkilöä.

Edellä ilmoitetut tulosperusteisen ja bonusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän mukaiset arvioidut osakemäärät on ilmaistu palkkioiden bruttoarvona, josta vähennetään asianomaiset verot ennen kuin osakkeet toimitetaan järjestelmien piirissä oleville.

Osakepalkkiojärjestelmä 2008–2010 sisälsi kolme vuoden mittaista ansaintajaksoa 2008, 2009 ja 2010. Annettavien palkkio-osakkeiden määrä perustui hallituksen ennalta kullekin ansaintajaksolle asettamien taloudellisten tavoitteiden toteutumiseen. Viimeisen vuoden 2010 ansaintajakson taloudellisena tavoitteena oli liiketoiminnan rahavirta. Asetetusta tavoitteesta saavutettiin 46,4 % ja yhtiön

	PSP 2011-2013	PSP 2012-2014	PSP 2013-2015
Osallistujien lukumäärä	35	40	42
Annettavien osakkeiden enimmäismäärä:			
Toimitusjohtaja	150 000	219 000	219 000
Muut johtajiston jäsenet	310 000	460 000	490 000
Muut avainhenkilöt	353 000	645 000	650 000
Osakkeiden enimmäismäärä yhteensä	813 000	1 324 000	1 359 000

toimitusjohtajalle ja johtajiston jäsenille tuli annettavaksi yhteensä 133 864 osaketta, jotka annettiin huhtikuussa 2011. Palkkio-osakkeisiin liittyy kahden vuoden rajoitusjakso ja velvollisuus pääsääntöisesti palauttaa osakkeet työsuhteen päättyessä rajoitusjakson aikana.

Optio-ohjelma 2007 sisältää kolme optiosarjaa: 2007A, 2007B ja 2007C. Nämä optiosarjat oikeuttavat optionhaltijat merkitsemään enintään 15 miljoonaa yhtiön osaketta. Kunkin optiosarjan merkintäaika on kaksi vuotta, päättyen aina 31.10. vuosina 2013 (2007B) ja 2014 (2007C). Optiosarjan 2007A merkintäaika päättyi 31.10.2012.

### **Suositus johtajiston omistuksesta**

Hallitus kannustaa johtajistoa yhtiön suoraan osakeomistukseen. Toimitusjohtajan suositellaan omistavan yhtiön osakkeita määrän, joka vastaa kahden vuoden bruttomääräistä peruspalkkaa. Muilla johtajiston jäsenillä suositellaan olevan omistuksessaan vuoden bruttomääräistä peruspalkkaa vastaava määrä UPM:n osakkeita. Vähimmäismäärien kerryttämiseksi suositus rajoittaa osakepalkkiojärjestelmän kautta saatujen osakkeiden luovuttamista.

### **Eläkesopimukset**

Johtajiston jäsenet ovat asuinmaansa (Suomen tai Saksan) lainsäädännön mukaisen eläkejärjestelmän piirissä. Lakisääteistä 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 vapaaehtoisen vastuuvakuuksen kautta yleisen saksalaisen käytännön mukaan. Eläkeikä on 63 vuotta.