

Palkka- ja palkkioselvitys

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

TALOUDELLISET EDUT

Hallitus

Yhtiön hallituksen jäsenten vuosipalkkiot vuodelta 2013 olivat seuraavat:

	Vuosipalkkio (euroa)	josta osakkeita (kpl)
Puheenjohtaja	175 000	8 925
Varapuheenjohtaja	120 000	6 120
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	120 000	6 120
Jäsenet*)	95 000	4 845

*) Toimitusjohtaja ei saa hallituksen jäsenyydestä erilliskorvausta.

Vuosipalkkion määrästä 60 % maksetaan rahana ja 40 %:a vastavalla määrällä hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun hankitaan yhtiön osakkeita. Yhtiö vastaa osakkeiden hankinnasta aiheutuvista mahdollisista kuluista ja varainsiirtoverosta. Palkkiot ovat säilyneet ennallaan vuodesta 2007 lähtien. Hallituksen työjärjestyksen mukaan hallituksen jäseniä kannustetaan yhtiön osakkeiden pitkäaikaiseen omistukseen.

Vuosipalkkion lisäksi hallituksen jäsenet eivät saa muita taloudellisia etuja hallituksen tai valiokunnan jäsenyyden perusteella.

Toimitusjohtaja

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

Palkka ja edut (1 000 euroa)	2013	2012
Palkka	1 059	1 059
Lyhyen aikavälin kannustepalkkiot	553	508
Osakepalkkiot	–	–
Edut	26	36
Yhteensä	1 638	1 603
Eläkekulut		
Lakisääteinen työeläkejärjestelmä	282	276
Vapaaehtoinen lisäeläkejärjestely	677	672
Yhteensä	959	948

Lisäksi vuonna 2013 toimitusjohtajan eläkkeeseen on maksettu 1,1 miljoonaa euroa takautuvan vastuun katteeksi.

Toimitusjohtaja osallistuu yhtiön tulospäätöksiin osakepalkkiojärjestelmään (ks. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä).

Johtajasopimuksensa mukaisesti toimitusjohtaja Jussi Pesosen eläkeikä on 60 vuotta. Toimitusjohtajan tavoite-eläke on 60 % kymmenen

viimeisen työvuoden keskimääräisestä indeksoidusta TyEL-ansioista. Eläkeiän 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 toimitusjohtajan, hänelle maksetaan 24 kuukauden peruspalkkaa vastaava irtisanomiskorvaus kuukauden irtisanomisajalta maksettavan palkan lisäksi. Toimitusjohtajan irtisanoutuessa hänelle ei makseta muita korvauksia irtisanomisaajan palkan lisäksi.

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

PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS JA PALKITSEMISEN KESKEISET PERIAATTEET

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista hallituksen nimitys- ja hallinnointivaliokunnan valmisteleman ehdotuksen perusteella.

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta hallituksen palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen perusteella.

Toimitusjohtaja esittelee ehdotuksen johtajiston jäsenten palkitsemiseksi palkitsemisvaliokunnalle, joka puolestaan valmistelee ehdotuksen hallituksen päätettäväksi.

Hallitus hyväksyy kannustinjärjestelmien ehdot, jotka palkitsemisvaliokunta valmistelee riippumattomien ulkopuolisten asiantuntijoiden avustuksella.

Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Toimitusjohtajan ja johtajiston jäsenten kokonaispalkitseminen koostuu peruspalkasta ja eduista, lyhyen aikavälin kannustepalkkioista sekä osakepohjaisista pitkän aikavälin kannustepalkkioista osakepalkkio-ohjelmien perusteella. Hallitus arvioi kokonaiskompensaatiota vuosittain vertaamalla palkitsemiskokonaisuuden eri osatekijöitä markkinakäytäntöihin vastaavissa tehtävissä.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelma

Vuonna 2014 toimitusjohtajan ja johtajiston jäsenten lyhyen aikavälin kannustepalkkiot on sidottu konsernin tai liiketoiminta-alueen ennalta määrättyjen taloudellisten tavoitteiden (esim. EBITDA ja kasvavirta) saavuttamiseen (70 % kannustepalkkiosta) ja johtajan henkilökohtaisten ja työturvallisuuden parantamiseen liittyvien tavoitteiden saavuttamiseen (yhteensä 30 % kannustepalkkiosta) vuotuisen kannustepalkkion enimmäismäärän ollessa 100 % liiketoiminta-alueiden johtajien ja 70 % muiden johtajiston jäsenten perusvuosipalkasta. Toimitusjohtajan vuotuisen kannustepalkkion enimmäismäärä on 150 % perusvuosipalkasta.

Vuonna 2013 toimitusjohtajan ja johtajiston jäsenten lyhyen aikavälin kannustepalkkiot oli sidottu konsernin tai liiketoimintaryhmän ennalta määrättyjen taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen (70 % kannustepalkkiosta) ja johtajan henkilökohtaisten ja työturvallisuuden parantamiseen liittyvien tavoitteiden saavuttamiseen (yhteensä 30 % kannustepalkkiosta) vuotuisen kannustepalkkion enimmäismäärän ollessa 100 % johtoryhmän jäsenen perusvuosipalkasta ja 70 % johtajiston jäsenen perusvuosipalkasta. Toimitusjohtajan vuotuisen kannustepalkkion enimmäismäärä oli 150 % perusvuosipalkasta.

Vuoden 2013 kannusteohjelmassa taloudellinen tavoite määräytyi EBITDA-tunnusluvun perusteella. Marraskuun 1. päivänä 2013 voimaan astuneen liiketoimintarakenteen muutoksen seurauksena ohjelma mukautettiin vastaamaan uutta rakennetta vuoden 2014 alusta lukien.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Vuodesta 2011 alkaen yhtiön pitkän aikavälin kannustepalkkiot ovat koostuneet tulosperusteisesta osakepalkkiojärjestelmästä (Performance Share Plan, PSP) ylimmälle johdolle ja bonusperusteisesta osakepalkkiojärjestelmästä (Deferred Bonus Plan, DBP) muille avainhenkilöille.

Tulosperusteinen osakepalkkiojärjestelmä koostuu vuosittain alkavista kolmen vuoden mittaisista ohjelmista. Se on suunnattu johtajistolle ja muille keskeisissä tehtävissä toimiville johtajille. Ohjelmien perusteella annettavien UPM:n osakkeiden määrä perustuu joko konsernin tuloskehitykseen tai osakkeen kokonaistuoton kehitykseen kolmen vuoden ansaintajakson aikana. Ansaitut osakkeet annetaan ansaintajakson päättymisen jälkeen. Osakepalkkio-ohjelman 2011–2013 perusteella osallistujat eivät saaneet osakkeita. Tulosperusteiset osakepalkkio-ohjelmat on esitelty alla olevassa taulukossa.

TULOSPERUSTEINEN OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ (PSP)

OSAKEPALKKIO-OHJELMA	PSP 2011-2013	PSP 2012-2014	PSP 2013-2015	PSP 2014-2016
Osallistujien lukumäärä	30	27	36	26
Annettavien osakkeiden enimmäismäärä:				
Toimitusjohtaja	0	219 000	219 000	125 000
Muut johtajiston jäsenet	0	355 000	385 000	410 000
Muut avainhenkilöt	0	560 000	595 000	347 500
Annettavien osakkeiden enimmäismäärä yhteensä	0	1 134 000	1 199 000	882 500
Osakkeiden antamisvuosi	2014	2015	2016	2017
Ansaintakriteeri	Liiketoiminnan rahavirta ja osakekohtainen tulos	Liiketoiminnan rahavirta ja osakekohtainen tulos	Liiketoiminnan rahavirta ja osakekohtainen tulos	Osakkeen kokonaistuoton kehitys

Bonusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä on suunnattu yhtiön muille avainhenkilöille ja se koostuu vuosittain alkavista ohjelmista. Kukin ohjelma koostuu yhden vuoden ansaintajaksosta ja kahden vuoden rajoitusjaksosta. Ansaittujen palkkio-osakkeiden määrää oikaistaan rajoitusjakson aikana kertyneillä mahdollisilla osingoilla sekä muilla kaikille osakkeenomistajille jaetuilla pääomilla ennen osakkeiden luovuttamista. Ensimmäinen ohjelma alkoi vuoden 2011 alussa, ja ansaitut osakkeet luovutetaan keväällä 2014. Bonusperusteiset osakepalkkio-ohjelmat on esitelty alla olevassa taulukossa.

Suositus johtajiston omistuksesta

Hallitus kannustaa johtajistoa suoraan osakeomistukseen yhtiössä. 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 osakepalkkio-ohjelmien kautta saatujen osakkeiden luovuttamista.

BONUSPERUSTEINEN OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ (DBP)

OSAKEPALKKIO-OHJELMA	DBP 2011	DBP 2012	DBP 2013	DBP 2014
Osallistujien lukumäärä ohjelman alkaessa	520	580	560	395
Annettavien osakkeiden enimmäismäärä ohjelman alkaessa	1 200 000	1 800 000	1 640 000	950 000
Osallistujien lukumäärä 31.12.2013	445	550	530	-
Arvioitu annettavien osakkeiden määrä 31.12.2013	335 000	640 000	254 000	-
Osakkeiden antamisvuosi	2014	2015	2016	2017
Ansaintakriteeri	Osallistujan vuositulo	Osallistujan vuositulo	Konsernin/ liiketoimintaryhmän EBITDA	Konsernin/liiketoiminta-alueen EBITDA

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

Tulos- ja bonusperusteiset osakepalkkiojärjestelmät ovat korvanneet vuoden 2007 optio-ohjelman, joka sisälsi alun perin kolme optiosarjaa (2007A, 2007B ja 2007C), jotka oikeuttivat optionhaltijat merkitsemään enintään 15 miljoonaa yhtiön osaketta. Kunkin optiosarjan merkintäaika oli kaksi vuotta, ja viimeinen merkintäaika päättyi 31.10.2014 (2007C). 2007C-optioilla voidaan merkitä enintään 4 500 500 yhtiön osaketta 10,49 euron merkintähintaan.

Eläkesopimukset

Johtajiston jäsenet ovat asuinmaansa lainsäädännön mukaisen eläkejärjestelmän piirissä. Lakisäätelisiä eläkkeitä täydennetään maksuperusteisilla vapaaehtoisilla lisäeläkkeillä. Eläkeikä on 63 vuotta. Johtajilla, jotka ovat kuuluneet johtajistoon 1.1.2010 lähtien, on täysi vapaakirjaoikeus kertyneeseen rahastoon. Johtajilla, jotka ovat tulleet johtajiston jäseniksi 1.1.2010 jälkeen, on täysi vapaakirjaoikeus heidän kuuluttuaan johtajistoon viiden vuoden ajan.