

Palkka- ja palkkioselvitys

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

Päätöksentekojärjestys ja taloudelliset etuudet

Hallitus

Yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten taloudellisista eduista hallituksen nimitys- ja hallinnointivaliokunnan valmisteleman ehdotuksen perusteella.

Vuoden 2014 yhtiökokous päätti, että hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio on 175 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajan ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan 120 000 euroa ja muiden hallituksen jäsenten 95 000 euroa. Vuosipalkkion määrästä 60 % maksettiin rahana verojen kattamiseksi ja 40:tä % vastaavalla määrällä hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun hankittiin yhtiön osakkeita. Koska kenraali Ari Puheloinen pystyi osallistumaan hallitustyöskentelyyn

vasta elokuun alusta lukien, yhtiökokous päätti, että hän oli oikeutettu kahteen kolmasosaan hallituksen jäsenen vuosipalkkiosta. Toimitusjohtajalle ei maksettu vuosipalkkiota hallitustyöskentelystä.

Hallituksen jäsenten vuosipalkkiot, hankittujen osakkeiden lukumäärä sekä jäsenten hallussa olevat UPM:n osakkeet vuoden 2014 lopussa on esitetty alla olevassa taulukossa. Vuosipalkkion lisäksi hallituksen jäsenet eivät saa muita taloudellisia etuja hallituksen tai valiokuntien jäsenyyden perusteella. Vuosipalkkiot ovat säilyneet ennallaan vuodesta 2007 lähtien. Hallituksen työjärjestyksen mukaan hallituksen jäseniä kannustetaan yhtiön osakkeiden pitkäaikaiseen omistukseen.

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN JA OSAKEOMISTUKSET 2014

Jäsen	Asema hallituksessa	Vuosipalkkiot (EUR)	josta osakkeita (lkm)	Osakeomistukset 31.12.2014
Björn Wahlroos	Puheenjohtaja	175 000	5 595	250 249
Berndt Brunow	Varapuheenjohtaja	120 000	3 836	300 703
Matti Alahuhta	Jäsen	95 000	3 037	58 991
Piia-Noora Kauppi	Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	120 000	3 836	8 981
Wendy E. Lane	Jäsen	95 000	3 037	30 649
Jussi Pesonen	Jäsen, toimitusjohtaja	–	–	195 280
Ari Puheloinen	Jäsen	63 333	2 025	2 025
Veli-Matti Reinikkala	Jäsen	95 000	3 037	33 821
Kim Wahl	Jäsen	95 000	3 037	11 799
Yhteensä		858 333	27 440	892 498

Osakeomistukset 31.12.2014 sisältävät myös hallituksen jäsenten lähipiirin sekä määräysvalta-yhteisöjen omistamat osakkeet. Ajantasaiset tiedot hallituksen jäsenten osakeomistuksista sekä osakeomistusten muutoksista löytyvät yhtiön internetsivuilta.

Toimitusjohtaja

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta hallituksen palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen perusteella.

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

Palkat ja etuudet (EUR 1 000)	2014	2013
Palkka	1 052	1 059
Lyhyen aikavälin kannustepalkkiot	627	553
Osakepalkkiot	–	–
Etuudet	27	26
Yhteensä	1 706	1 638

Toimitusjohtaja osallistuu yhtiön tulosperusteiseen osakepalkkiojärjestelmään (ks. Pitkän aikavälin kannustejärjestelmät).

Johtajasopimuksensa mukaisesti toimitusjohtaja Jussi Pesosen eläkeikä on 60 vuotta. Toimitusjohtajan tavoite-eläke on 60 % kymmenen viimeisen työvuoden keskimääräisestä indeksoidusta TyEL-ansiosta. 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.

Vuonna 2014 Suomen lakisääteisen eläkejärjestelmän kustannus toimitusjohtajan osalta oli 303 000 euroa (282 000 euroa vuonna 2013) ja maksut vapaaehtoiseen eläkejärjestelyyn 682 000 euroa (677 000 euroa). Lisäksi toimitusjohtajan vapaaehtoiseen eläkkeeseen maksettiin 268 000 euron (1,1 miljoonan euron) kertasuoritus takautuvan vastuun katteeksi.

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

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

Johtajisto

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

Kahden viimeksi päättyneen tilikauden aikana johtajiston (pois lukien toimitusjohtaja) vuotuiset palkat ja muut taloudelliset etuudet olivat seuraavat:

Palkat ja etuudet (EUR 1 000)	2014	2013
Palkat	3 457	3 396
Lyhyen aikavälin kannustepalkkiot	869	1 067
Osakepalkkiot	–	–
Etuudet	249	137
Yhteensä	4 575	4 600

1.11.2013 alkaen johtajistoon (pois lukien toimitusjohtaja) on kuulunut 11 jäsentä, ennen sitä 8 jäsentä.

Johtajiston jäsenet osallistuvat yhtiön tulosperusteiseen osakepalkkiojärjestelmään (ks. Pitkän aikavälin kannustejärjestelmät).

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

Vuonna 2014 Suomen ja Saksan lakisääteisten eläkejärjestelmien kustannus johtajiston jäsenten (pois lukien toimitusjohtaja) osalta oli 752 000 euroa (740 000 euroa vuonna 2013) ja maksut vapaaehtoiseen eläkejärjestelyyn 686 000 euroa (531 000 euroa).

Johtajiston jäsenille maksettava irtisanomiskorvaus vastaa 12 kuukauden palkkaa, minkä lisäksi irtisanomisajalta maksetaan kuuden kuukauden palkka, jollei irtisanomisilmoitusta anneta yksinomaan työntekijästä johtuvista syistä.

Jos yhtiön määräysvallassa tapahtuu muutos, jokainen johtajiston jäsen voi irtisanoa työnsopimuksensa yhden kuukauden kuluessa määräysvallan muutoksen aiheuttaneesta tapahtumasta ja saada 24 kuukauden peruspalkkaansa vastavan korvauksen.

Johdon palkitsemisen keskeiset periaatteet

Toimitusjohtajan ja muiden johtajiston jäsenten kokonaispalkitseminen koostuu peruspalkan ja etuuksien lisäksi lyhyen aikavälin kannustepalkkioista sekä osakepohjaisista pitkän aikavälin kannustepalkkioista osakepalkkio-ohjelmien perusteella. Hallitus arvioi palkitsemisvaliokunnan avustuksella palkitsemista vuosittain vertaamalla palkitsemiskokonaisuuden eri osatekijöitä markkinakäytäntöihin vastaavissa tehtävissä. Hallitus hyväksyy kannustejärjestelmien ehdot, jotka palkitsemisvaliokunta valmistelee riippumattomien ulkopuolisten asiantuntijoiden avustuksella.

Lyhyen aikavälin kannustepalkkiojärjestelmä

Vuonna 2015 toimitusjohtajan ja muiden johtajiston jäsenten lyhyen aikavälin kannustepalkkio-ohjelma on sidottu konsernin tai liiketoiminta-alueen ennalta määrättyjen taloudellisten tavoitteiden ja työturvallisuuden parantamiseen liittyvien sekä johtajan henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen. Taloudellisten tavoitteiden osuus on 70 % lyhyen aikavälin kannustepalkkio-ohjelman rakenteesta ja työ-

turvallisuuden parantamiseen liittyvien sekä henkilökohtaisten tavoitteiden osuus on yhteensä 30 %. Pääasialliset taloudelliset tavoitteet ovat EBITDA ja rahavirta. Vuonna 2014 lyhyen aikavälin kannustepalkkio-ohjelman rakenne oli samanlainen.

Toimitusjohtajan ja muiden johtajiston jäsenten kannustepalkkioiden enimmäistasot on esitetty alla olevassa taulukossa:

Kannustepalkkion enimmäistaso 2014–2015	
Toimitusjohtaja	150 %
Liiketoiminta-alueen johtajat	100 %
Muut johtajiston jäsenet	70 %

Kannustepalkkioiden enimmäistasot on esitetty prosentteina perusvuosipalkasta.

Pitkän aikavälin kannustejärjestelmät

Yhtiön pitkän aikavälin kannusteet koostuvat tulosperusteisesta osakepalkkiojärjestelmästä (Performance Share Plan, PSP) ylimmälle johdolle ja viivästetystä osakepohjaisesta kannustepalkkiojärjestelmästä (Deferred Bonus Plan, DBP) muille avainhenkilöille.

Tulosperusteinen osakepalkkiojärjestelmä koostuu vuosittain alkavista kolmen vuoden mittaisista ohjelmista. Järjestelmä on suunnattu johtajistolle ja muille keskeisissä tehtävissä toimiville johtajille. Ansaitut

osakkeet luovutetaan kolmen vuoden ansaintajakson päättymisen jälkeen. Ohjelmien perusteella luovutettavien UPM:n osakkeiden määrä perustuu joko konsernin tuloskehitykseen tai osakkeen kokonaistuoton kehitykseen kolmen vuoden ansaintajakson aikana. Osakkeen kokonaistuotossa huomioidaan osakekurssin kehitys ja maksetut osingot. Osakepalkkio-ohjelmien perusteella ansaittujen osakkeiden lukumäärä sekä muut ohjelmien avainluvut on esitetty alla olevassa taulukossa.

TULOSPERUSTEINEN OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ (PSP)

OSAKEPALKKIO-OHJELMAT	PSP 2011–2013	PSP 2012–2014	PSP 2013–2015	PSP 2014–2016	PSP 2015–2017
Osallistujien lukumäärä (31.12.2014) ¹⁾	30	32	35	26	26
Toteutunut ansainta	0,0 %	22,3 %	–	–	–
Annettavien osakkeiden enimmäismäärä ²⁾ :					
Toimitusjohtaja	0	48 837	219 000	125 000	125 000
Muut johtajiston jäsenet	0	103 695	470 000	410 000	410 000
Muut avainhenkilöt	0	85 855	465 000	347 500	345 000
Annettavien osakkeiden enimmäismäärä yhteensä	0	238 387	1 154 000	882 500	880 000
Osakkeiden antamisvuosi	2014	2015	2016	2017	2018
Ansaintakriteeri (painotus)	Liiketoiminnan rahavirta (60 %) ja osakekohtainen tulos (40 %)	Liiketoiminnan rahavirta (60 %) ja osakekohtainen tulos (40 %)	Liiketoiminnan rahavirta (60 %) ja osakekohtainen tulos (40 %)	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (100 %)	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (100 %)

¹⁾ Ohjelman PSP 2015–2017 osalta osallistujien lukumäärä ohjelman alkaessa.

²⁾ Ohjelmien PSP 2011–2013 ja PSP 2012–2014 osalta toteutunut ansainta osakkeiden lukumäärä.

Viivästetty osakepohjainen kannustepalkkiojärjestelmä on suunnattu konsernin 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. Viivästettyihin osakepohjaisiin kannustepalkkio-ohjelmiin liittyvät avainluvut on esitetty alla olevassa taulukossa.

Tulosperusteisen osakepalkkiojärjestelmän ja viivästetyn osakepohjaisen kannustepalkkiojärjestelmän mukaiset arvioidut osakemäärät

on ilmaistu palkkioiden bruttoarvona, josta vähennetään asianomaiset verot ennen kuin osakkeet luovutetaan järjestelmien piirissä oleville.

Tulosperusteinen osakepalkkiojärjestelmä ja viivästetty osakepohjainen kannustepalkkiojärjestelmä 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. Kukin optiosarjan merkintäaika oli kaksi vuotta, ja viimeinen niistä päättyi 31.10.2014 (2007C). Vuoden 2007 optioiden erääntymisen jälkeen yhtiöllä ei ole voimassaolevia optio-ohjelmia.

VIIVÄSTETTY OSAKEPOHJAINEN KANNUSTEPALKKIOJÄRJESTELMÄ (DBP)

OSAKEPALKKIO-OHJELMAT	DBP 2011	DBP 2012	DBP 2013	DBP 2014	DBP 2015
Osallistujien lukumäärä ohjelman alkaessa	520	580	560	395	350
Osallistujien lukumäärä 31.12.2014	445	489	523	390	-
Luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä ohjelman alkaessa	1 200 000	1 800 000	1 640 000	950 000	800 000
Arvioitu luovutettavien osakkeiden määrä 31.12.2014 ¹⁾	333 343	616 584	253 000	343 000	-
Osakkeiden antamisvuosi	2014	2015	2016	2017	2018
Ansaintakriteeri	Taloudelliset vuosituloitteet	Taloudelliset vuosituloitteet	Konsernin/ liiketoiminta-alueen EBITDA	Konsernin/ liiketoiminta-alueen EBITDA	Konsernin/ liiketoiminta-alueen EBITDA

¹⁾ Ohjelmien DBP 2011 ja DBP 2012 osalta toteutunut ansaittu osakkeiden lukumäärä.

Johtajiston omistussuositus

Hallitus kannustaa johtajiston jäseniä suoraan osakeomistukseen yhtiössä. Toimitusjohtajan suositellaan omistavan UPM:n osakkeita määrän, joka vastaa kahden vuoden bruttomääräistä peruspalkkaa. Muilla johtajiston jäsenillä suositellaan olevan omistuksessaan vuoden bruttomääräistä peruspalkkaa vastaava määrä yhtiön osakkeita. Johtajiston jäsenten on pidettävä 50 % tulosperusteisen osakepalk-

kiojärjestelmän perusteella ansaitusta netto-osakemäärästä, kunnes heillä on hallussaan johtajiston omistussuosituksista vastaava määrä osakkeita.

Toimitusjohtajan ja muiden johtajiston jäsenten osakeomistukset on esitetty alla olevassa taulukossa.

Johtajiston jäsen	Asema johtajistossa	Osakeomistukset 31.12.2014
Jussi Pesonen	Toimitusjohtaja	195 280
Bernd Eikens	UPM Paper ENA -liiketoiminta-alueen johtaja	10 000
Pirkko Harrela	Sidosryhmäsuhdejohtaja	35 488
Tapio Kolunsarka	UPM Rafflatac -liiketoiminta-alueen johtaja	10 000
Tapio Korpeinen	Talous- ja rahoitusjohtaja, UPM Energy -liiketoiminta-alueen johtaja	45 792
Juha Mäkelä	Lakiasiaintohtaja	32 068
Jyrki Ovaska	Teknologiajohtaja	64 612
Kim Poulsen	UPM Paper Asia -liiketoiminta-alueen johtaja	-
Riitta Savonlahti	Henkilöstöjohtaja	16 570
Mika Sillanpää	UPM Plywood -liiketoiminta-alueen johtaja	10 117
Kari Ståhlberg	Strategiajohtaja	4 212
Heikki Vappula	UPM Biorefining -liiketoiminta-alueen johtaja	10 000