

Palkka- ja palkkioselvitys

Tämä palkka- ja palkkioselvitys on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2015 palkitsemista koskevan raportointijakson mukaisesti.

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkitsemisesta hallituksen nimitys- ja hallinnointivaliokunnan valmistelemien ehdotusten perusteella.

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta hallituksen palkitsemisvaliokunnan valmistelemien ehdotusten perusteella.

Hallitus päättää myös yhtiön muun johdon eli johtajiston jäsenten palkitsemisesta. Toimitusjohtaja esittelee ehdotuksen johtajiston

jäsenten palkitsemisesta palkitsemisvaliokunnalle, joka puolestaan valmistelee ehdotuksen hallituksen päätettäväksi.

Hallituksella on varsinaisen yhtiökokouksen antama valtuutus laskea liikkeeseen 25 miljoonaa osaketta tai antaa osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia ja valtuutus hankkia enintään 50 miljoonaa yhtiön omaa osaketta. Molempiin valtuutuksiin sisältyy oikeus käyttää osakkeita osana yhtiön kannustejärjestelmää. Hallitus ei ole käyttänyt näitä valtuutuksia.

Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Hallituksen jäsenet

Valmistellessaan varsinaiselle yhtiökokoukselle ehdotusta hallituksen jäsenten palkitsemiseksi nimitys- ja hallinnointivaliokunta arvioi jäsenten vuosipalkkioiden kehittymistä sekä palkitsemistasoa muissa saman alan tai kokoluokan yhtiöissä. Valiokunta on korostanut hallituksen jäsenten ja osakkeenomistajien etujen yhteensovittamisen tärkeyttä ja suosii hallituspalkkioiden maksamista osakkeina ja rahana. Palkkion rahana maksettava osuus on tarkoitettu tuloveron kattamiseen. Vuosipalkkioiden lisäksi hallituksen jäsenet eivät saa muita taloudellisia etuuksia hallituksen tai valiokuntien jäsenyyden perusteella.

Hallituksen työjärjestyksen mukaan hallituksen jäseniä kannustetaan yhtiön osakkeiden pitkäaikaiseen omistukseen.

Toimitusjohtaja ja johtajiston jäsenet

Yhtiön johdon palkitsemisen tavoitteena on edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja omistaja-arvon suotuisaa kehitystä. Palkitseminen koostuu kiinteistä ja muuttuvista osatekijöistä, joista muuttuvat osatekijät perustuvat ennalta

määräytyihin ja mitattaviin suoritus- ja tuloskriteereihin. Muuttuville palkitsemisen osatekijöille on myös asetettu enimmäisarajat.

Toimitusjohtajan ja johtajiston muiden jäsenten palkitseminen koostuu peruspalkasta ja luontoisuuksista, suoritusperusteisista lyhyen ja pitkän aikavälin kannustepalkkioista ja eläke-etuuksista. Hallitus arvioi palkitsemisvaliokunnan avustuksella palkitsemista vuosittain vertaamalla palkitsemiskokonaisuuden eri osatekijöitä markkina-käytäntöihin vastaavissa tehtävissä. Hallitus hyväksyy lyhyen ja pitkän aikavälin kannustejärjestelmien ehdot, jotka palkitsemisvaliokunta valmistelee. Pitkän aikavälin kannustejärjestelmien valmistelussa valiokunta käyttää apuna riippumattomia ulkopuolisia asiantuntijoita.

Toimitusjohtaja ja johtajiston jäsenet osallistuvat yhtiön lyhyen aikavälin kannustepalkkiojärjestelmään sekä tulosperusteiseen osakepalkkiojärjestelmään. Tulosperusteisen osakepalkkiojärjestelmän lisäksi toimitusjohtaja ja muut johtajiston jäsenet eivät osallistu muihin osakepohjaisiin kannustepalkkiojärjestelmiin.

JOHDON PALKITSEMISEN OSATEKIJÄT

OSATEKIJÄ	MAKSUTAPA	PERUSTE	MAKSUAJANKOHTA
Peruspalkka	Raha	Johtajasopimus	Kuukausittain
Luontoisetuudet	Esim. auto- ja puhelinetu	Johtajasopimus	Kuukausittain
Lyhyen aikavälin kannustepalkkiot	Raha	Lyhyen aikavälin kannustepalkkiojärjestelmä	Vuosittain
Pitkän aikavälin kannustepalkkiot	Osake	Tulosperusteinen osakepalkkiojärjestelmä	Vuosittain kolmen vuoden ansaintajakson jälkeen

Lyhyen aikavälin kannustepalkkiot

Lyhyen aikavälin kannustepalkkiot perustuvat yhtiön lyhyen aikavälin kannustepalkkiojärjestelmään, ja ne maksetaan vuosittain rahana. Palkkion määrä perustuu johtajan asemaan ja vuosittain asetettavien tavoitteiden saavuttamiseen.

Vuonna 2016 toimitusjohtajan ja muiden johtajiston jäsenten lyhyen aikavälin kannustepalkkio-ohjelma on sidottu konsernin tai liiketoiminta-alueen ennalta määritettyjen taloudellisten tavoitteiden sekä johtajan henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen. Taloudellisten tavoitteiden osuus on 80 % lyhyen aikavälin kannustepalkkio-ohjelman rakenteesta ja henkilökohtaisten tavoitteiden osuus on 20 %. Pääasialliset taloudelliset tavoitteet ovat EBITDA ja rahavirta. Vuonna 2015 lyhyen aikavälin kannustepalkkio-ohjelman rakenne oli samanlainen.

Toimitusjohtajan ja muiden johtajiston jäsenten kannustepalkkioiden enimmäistasot on esitetty alla olevassa taulukossa. Enimmäistasot on esitetty prosentteina perusvuosipalkasta.

KANNUSTEPALKKION ENIMMÄISTASOT 2015–2016

Toimitusjohtaja	150 %
Liiketoiminta-alueen johtajat	100 %
Muut johtajiston jäsenet	70 %

Pitkän aikavälin kannustepalkkiot

Yhtiön pitkän aikavälin kannustepalkkiot koostuvat tulosperusteisesta osakepalkkiojärjestelmästä (Performance Share Plan, PSP) ylimmälle johdolle ja viivästetystä osakepohjaisesta kannustepalkkiojärjestelmästä (Deferred Bonus Plan, DBP) muille avainhenkilöille. Sekä PSP:ssä että DBP:ssä osakkeiden ansainnan perustana on ennalta määritettyjen ansaintakriteerien saavuttaminen. Osakkeet luovutetaan antamalla jo olemassa olevia osakkeita, joten ohjelmilla ei ole laimentavaa vaikutusta.

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 ansaituttujen osakkeiden lukumäärä sekä muut ohjelmien avainluvut on esitetty alla olevassa taulukossa. Toteutuneet ja arvioidut osakemäärät on ilmaistu palkkioiden bruttoarvona, josta vähennetään asianomaiset verot ennen kuin osakkeet luovutetaan järjestelmien piirissä oleville.

TULOSPERUSTEINEN OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ (PSP)

OSAKEPALKKIO-OHJELMAT	PSP 2011–2013	PSP 2012–2014	PSP 2013–2015	PSP 2014–2016	PSP 2015–2017	PSP 2016–2018
Osallistujien lukumäärä (31.12.2015 *)	30	32	33	25	25	26
Toteutunut ansainta	0,0 %	22,3 %	90,4 %	–	–	–
Annettavien osakkeiden enimmäismäärä **):						
Toimitusjohtaja	0	48 837	197 976	125 000	125 000	112 500
Muut johtajiston jäsenet	0	103 695	397 760	370 000	370 000	373 500
Muut avainhenkilöt	0	85 855	402 280	347 500	345 000	312 500
Annettavien osakkeiden enimmäismäärä yhteensä	0	238 387	998 016	842 500	840 000	798 500
Osakkeiden antamisvuosi	2014	2015	2016	2017	2018	2019
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 %)	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (100 %)

*) Ohjelman PSP 2016–2018 osalta osallistujien lukumäärä ohjelman alkaessa.

**) Ohjelmien PSP 2011–2013, PSP 2012–2014 ja PSP 2013–2015 osalta toteutunut ansainta osakkeiden bruttomäärä.

Viivästetty osakepohjainen kannustepalkkiojärjestelmä on suunnattu konsernin muille avainhenkilöille, ja se koostuu vuosittain alkavista ohjelmista. Kukin ohjelma koostuu yhden vuoden ansaintajaksosta ja kahden vuoden rajoitusjaksosta. Ohjelmien perusteella luovutettavien UPM:n osakkeiden määrän perustana on konsernin ja/tai liiketoiminta-alueen käyttökatetavoitteiden saavuttaminen. 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. Toteutuneet ja arvioitut osakemäärät on ilmaistu palkkioiden bruttoarvona, josta vähennetään asianomaiset verot ennen kuin osakkeet luovutetaan järjestelmien piirissä oleville.

VIIVÄSTETTY OSAKEPOHJAINEN KANNUSTEPALKKIOJÄRJESTELMÄ (DBP)

OSAKEPALKKIO-OHJELMAT	DBP 2011	DBP 2012	DBP 2013	DBP 2014	DBP 2015	DBP 2016
Osallistujien lukumäärä ohjelman alkaessa	520	580	560	395	350	340
Osallistujien lukumäärä 31.12.2015	445	489	505	380	348	–
Luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä ohjelman alkaessa	1 200 000	1 800 000	1 640 000	950 000	800 000	770 000
Arvioitu luovutettavien osakkeiden määrä 31.12.2015 *)	333 343	616 584	255 451	312 637	302 869	–
Osakkeiden antamisvuosi	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ansaintakriteeri	Taloudelliset vuosittavoitteet	Taloudelliset vuosittavoitteet	Konsernin/ liiketoiminta-alueen EBITDA	Konsernin/ liiketoiminta-alueen EBITDA	Konsernin/ liiketoiminta-alueen EBITDA	Konsernin/ liiketoiminta-alueen EBITDA

*) Ohjelmien DBP 2011, DBP 2012 ja DBP 2013 osalta toteutunut ansaittu osakkeiden bruttomäärä.

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

Toimitusjohtajan eläke-etuudet ja irtisanomiskorvaus

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 vapaaehtoisien eläkevuotuksen mukaiseen ansaittuun eläkkeeseen.

Mikäli yhtiö irtisanoa 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 johtajasopimuksensa kolmen kuukauden kuluessa määräysvallan muutoksen aiheuttaneesta tapahtumasta ja saada 24 kuukauden peruspalkkaansa vastaavan korvauksen.

Johtajiston jäsenten eläke-etuudet ja irtisanomiskorvaus

Johtajiston jäsenet ovat asuinmaansa lainsäädännön mukaisen eläkejärjestelmän piirissä. Lakisääteisiä eläkkeitä täydennetään maksu-perusteisilla 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.

Johtajiston jäsenille maksettava irtisanomiskorvaus vastaa 12 kuukauden palkkaa, minkä lisäksi irtisanomisajalta maksetaan kuuden kuukauden palkka, jollei irtisanomisilmoitusta anneta yksinomaan johtajasta johtuvista syistä. Johtajiston jäsenen irtisanoutuessa hänelle ei makseta muita korvauksia irtisanomisajan palkan lisäksi.

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

JOHTAJASOPIMUKSEN PÄÄTTYMISEN JOHDOSTA MAKSETTAVAT KORVAUKSET

KORVAUSPERUSTE	TOIMITUSJOHTAJA	JOHTAJISTON JÄSEN
Irtisanomisajan palkka	6 kk:n peruspalkka	6 kk:n peruspalkka
Irtisanomiskorvaus yhtiön irtisanoessa	24 kk:n peruspalkka	12 kk:n peruspalkka
Irtisanomiskorvaus johtajan irtisanoutuessa	–	–
Irtisanomiskorvaus johtajan irtisanoutuessa määräysvallan muutoksen johdosta	24 kk:n peruspalkka	24 kk:n peruspalkka

Toimitusjohtajan ja muiden johtajiston jäsenten oikeus lyhyen ja pitkän aikavälin kannustepalkkioihin toimi- tai työsuhteen päättyessä irtisanomiseen määräytyy kannustejärjestelmien ehtojen ja toimi- tai työsuhteen irtisanomispäivän perusteella. Pääsääntönä voidaan todeta, että oikeus kannustepalkkioihin edellyttää voimassa olevaa toimitusuhdetta tai työsuhdetta.

Palkitsemisraportti

Hallitus

Vuoden 2015 varsinainen 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. Vuosipalkkio päätettiin maksaa yhtiön osakkeina ja rahana siten, että 40 %:lla hankitaan hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun yhtiön osakkeita ja loput maksetaan rahana tuloveron kattamiseksi. Yhtiö vastasi osakkeiden hankinnasta aiheutuvista kuluista ja varainsiirtoverosta. Toimitusjohtajalle ei maksettu vuosipalkkiota hallitustyöskentelystä.

Hallituksen jäsenten vuosipalkkiot, hankittujen osakkeiden lukumäärä sekä jäsenten hallussa olevat UPM:n osakkeet vuoden 2015 lopussa on esitetty alla olevassa taulukossa. Vuosipalkkiot ovat pysyneet ennallaan vuodesta 2007 lähtien. Hallituksen nimitys- ja hallinnointivaliokunta on ehdottanut 7.4.2016 pidettävällä varsinaisella yhtiökokouksella, että hallituksen jäsenten palkkiot pysyisivät ennallaan myös vuonna 2016.

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN JA OSAKEOMISTUKSET 2015

HALLITUKSEN JÄSEN	ASEMA HALLITUKSESSA	VUOSIPALKKIO (EUR)	40 % OSAKKEINA (EUR)	60 % RAHANA (EUR)	HANKITUT OSAKKEET (KPL)	OSAKE-OMISTUKSET 31.12.2015 (*)
Björn Wahlroos	Puheenjohtaja	175 000	70 000	105 000	4 193	254 442
Berndt Brunow	Varapuheenjohtaja	120 000	48 000	72 000	2 875	303 578
Henrik Ehrnrooth	Jäsen	95 000	38 000	57 000	2 276	2 276
Piia-Noora Kauppi	Jäsen, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	120 000	48 000	72 000	2 875	11 856
Wendy E. Lane	Jäsen	95 000	38 000	57 000	2 276	32 925
Jussi Pesonen	Jäsen, toimitusjohtaja	–	–	–	–	220 275
Ari Puheloinen	Jäsen	95 000	38 000	57 000	2 276	4 301
Veli-Matti Reinikkala	Jäsen	95 000	38 000	57 000	2 276	36 097
Suzanne Thoma	Jäsen	95 000	38 000	57 000	2 276	2 276
Kim Wahl	Jäsen	95 000	38 000	57 000	2 276	14 075
Yhteensä		985 000	394 000	591 000	23 599	882 101

*) Sisältäen myös hallituksen jäsenten lähipiirin sekä määräysvalta-yhteisöjen mahdollisesti omistamat osakkeet.

Toimitusjohtaja

Toimitusjohtajan vuotuinen palkka ja muut taloudelliset etuudet vuonna 2015 on esitetty alla olevassa taulukossa.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

PALKAT JA ETUUDET (EUR 1 000)	2015	2014
Palkka	1 052	1 052
Lyhyen aikavälin kannustepalkkiot	856	627
Osakepalkkiot	824	–
Etuudet	27	27
Yhteensä	2 759	1 706
Henkilökohtainen pidätetty ansiotulovero Suomessa (*)	1 381	927

*) UPM:n suorittamat ennakonpidätykset maksetuista palkoista ja etuuksista.

Vuonna 2015 Suomen lakisääteisen eläkejärjestelmän kustannus toimitusjohtajan osalta oli 353 000 euroa (303 000 euroa vuonna 2014) ja maksut vapaaehtoiseen eläkejärjestelyyn 1 000 000 euroa (682 000 euroa). Vuonna 2015 toimitusjohtajan vapaaehtoiseen eläkejärjestelyyn ei maksettu muita maksuja (vuonna 2014 maksettiin 268 000 euron kertasuoritus takautuvan vastuun katteeksi).

Johtajiston jäsenet

Johtajiston jäsenten (pois lukien toimitusjohtaja) vuotuiset palkat ja muut taloudelliset etuudet vuonna 2015 on esitetty alla olevassa taulukossa.

JOHTAJISTON PALKITSEMINEN

PALKAT JA ETUUDET (EUR 1 000)	2015	2014
Palkat	3 455	3 457
Lyhyen aikavälin kannustepalkkiot	1 733	869
Osakepalkkiot	1 805	–
Etuudet	238	249
Yhteensä	7 231	4 575

Vuonna 2015 Suomen ja Saksan lakisääteisten eläkejärjestelmien kustannus johtajiston jäsenten (pois lukien toimitusjohtaja) osalta oli 900 000 euroa (752 000 euroa vuonna 2014) ja maksut vapaaehtoiseen eläkejärjestelyyn 651 000 euroa (686 000 euroa).

Johtajiston jäsenten osakeomistukset

Toimitusjohtajan ja muiden johtajiston jäsenten osakeomistukset vuoden 2015 lopussa on esitetty alla olevassa taulukossa.

JOHTAJISTON JÄSENTEN OSAKEOMISTUKSET 2015

JOHTAJISTON JÄSEN	ASEMA	OSAKEOMISTUKSET 31.12.2015	OSAKEOMISTUKSET 31.12.2014
Jussi Pesonen	Toimitusjohtaja	220 275	195 280
Bernd Eikens *)	UPM Paper Asia –liiketoiminta-alueen johtaja	13 747	10 000
Pirkko Harrela	Sidosryhmäsuhdejohtaja	40 870	35 488
Tapio Kolunsarka	UPM Raflatac –liiketoiminta-alueen johtaja	13 588	10 000
Tapio Korpeinen	Talous- ja rahoitusjohtaja, UPM Energy –liiketoiminta-alueen johtaja	54 747	45 792
Juha Mäkelä	Lakiasiaintoimittaja	37 500	32 068
Jyrki Ovaska	Teknologiajohtaja	74 269	64 612
Riitta Savonlahti	Henkilöstöjohtaja	17 803	16 570
Winfried Schaur **)	UPM Paper ENA –liiketoiminta-alueen johtaja		
Mika Sillanpää	UPM Plywood –liiketoiminta-alueen johtaja	11 883	10 117
Kari Ståhlberg	Strategiajohtaja	7 229	4 212
Heikki Vappula	UPM Biorefining –liiketoiminta-alueen johtaja	17 111	10 000
Yhteensä		509 022	434 139

*) UPM Paper ENA –liiketoiminta-alueen johtaja 31.1.2016 asti.

**) Johtajiston jäsen 8.2.2016 alkaen.