

Palkka- ja palkkioselvitys

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

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkitsemisesta hallituksen nimitys- ja hallinnointivaliokunnan valmisteleman ehdotuksen perusteella.

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta hallituksen palkitsemisvaliokunnan valmisteleman ehdotuksen 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 ole saaneet 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 enimmäisrajat.

Toimitusjohtajan ja johtajiston muiden jäsenten palkitseminen koostuu peruspalkasta ja luontoisetuksista, suoritusperusteisista lyhyen ja pitkän aikavälin kannustepalkkioista ja eläke-etuuksista. Hallitus arvioi palkitsemisvaliokunnan avustuksella palkitsemista vuosittain vertaamalla palkitsemiskokonaisuuden eri osatekijöitä markkinakäytäntöihin 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 tulospäätöseen osakepalkkiojärjestelmään. Tulospäätöksen 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	Tulospäätöksen 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 2017 toimitusjohtajan ja muiden johtajiston jäsenten lyhyen aikavälin kannustepalkkio-ohjelma on sidottu konsernin tai liiketoiminta-alueen ennalta määrättyjen 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 2016 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 2016–2017

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. Käynnissä olevien ohjelmien perusteella luovutettavien UPM:n osakkeiden määrä perustuu 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. 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 2012–2014	PSP 2013–2015	PSP 2014–2016	PSP 2015–2017	PSP 2016–2018	PSP 2017–2019
Osallistujien lukumäärä (31.12.2016)*)	32	33	24	24	24	26
Toteutunut ansainta	22,3 %	90,4 %	100 %	–	–	–
Annettavien osakkeiden enimmäismäärä**):						
Toimitusjohtaja	48 837	197 976	116 785	125 000	112 500	92 500
Muut johtajiston jäsenet	103 695	397 760	352 689	380 000	360 000	308 500
Muut avainhenkilöt	85 855	402 280	280 284	295 000	263 000	240 000
Annettavien osakkeiden enimmäismäärä yhteensä	238 387	998 016	749 758	800 000	735 500	641 000
Osakkeiden antamisvuosi	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ansaintakriteeri (painotus)	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 %)	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (100 %)

*) Ohjelman PSP 2017–2019 osalta osallistujien lukumäärä ohjelman alkaessa.

**) Ohjelmien PSP 2012–2014, PSP 2013–2015 ja PSP 2014–2016 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 käyttökatetavoitteen 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 arvioidut osakemäärät on ilmaistu palkkioiden bruttoarvona, josta vähennetään asianomaiset verot ennen kuin osakkeet luovutetaan järjestelmien piirissä oleville.

VIIVÄSTETTY OSAKEPOHJAINEN KANNUSTEPALKKIOJÄRJESTELMÄ (DBP)

OSAKEPALKKIO-OHJELMAT	DBP 2012	DBP 2013	DBP 2014	DBP 2015	DBP 2016	DBP 2017
Osallistujien lukumäärä ohjelman alkaessa	580	560	395	350	340	360
Osallistujien lukumäärä 31.12.2016	489	505	367	339	335	–
Luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä ohjelman alkaessa	1 800 000	1 640 000	950 000	800 000	770 000	525 000
Arvioitu luovutettavien osakkeiden määrä 31.12.2016*)	616 584	255 451	317 125	386 432	323 017	–
Osakkeiden antamisvuosi	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ansaintakriteeri	Taloudelliset vuosittavoitteen	Konsernin/ liiketoiminta-alueen EBITDA	Konsernin/ liiketoiminta-alueen EBITDA	Konsernin/ liiketoiminta-alueen EBITDA	Konsernin/ liiketoiminta-alueen EBITDA	Konsernin/ liiketoiminta-alueen EBITDA

*) Ohjelmien DBP 2012, DBP 2013 ja DBP 2014 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 bruttomääristä peruspalkkaa. Muilla johtajiston jäsenillä suositellaan olevan omistuksessaan vuoden bruttomääristä 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 vapaaehtoisen eläkevakuutuksen mukaiseen ansaittuun eläkkeeseen.

Mikäli yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan toimitushteen, 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 irtisanoo 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 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.

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 irtisanoo 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 toimi- tai työsuhdetta.

Palkitsemisraportti

Hallitus

Vuoden 2016 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 palkkion määrästä hankitaan hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun yhtiön osakkeita ja loput maksetaan rahana tuloveron kattamiseksi.

Yhtiö vastasi osakkeiden hankinnasta aiheutuvista kuluista ja varainsiirto-verosta. Toimitusjohtajalle ei maksettu vuosipalkkiota hallitustyöskentelystä.

Hallituksen jäsenten vuosipalkkiot, hankittujen osakkeiden lukumäärä sekä jäsenten hallussa olevat UPM:n osakkeet vuoden 2016 lopussa on esitetty alla olevassa taulukossa. Vuosipalkkiot ovat pysyneet ennallaan vuodesta 2007 lähtien.

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN JA OSAKEOMISTUKSET 2016

HALLITUKSEN JÄSEN	ASEMA HALLITUKSESSA	VUOSIPALKKIO (EUR)	40 % OSAKKEINA (EUR)	60 % RAHANA (EUR)	HANKITUT OSAKKEET (KPL)	OSAKE-OMISTUKSET 31.12.2016
Björn Wahlroos	Puheenjohtaja	175 000	70 000	105 000	4 235	256 677
Berndt Brunow	Varapuheenjohtaja	120 000	48 000	72 000	2 904	306 482
Henrik Ehrnrooth	Jäsen	95 000	38 000	57 000	2 299	4 575
Piia-Noora Kauppi	Jäsen, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	120 000	48 000	72 000	2 904	14 460
Wendy E. Lane	Jäsen	95 000	38 000	57 000	2 299	35 224
Jussi Pesonen	Jäsen, toimitusjohtaja	–	–	–	–	304 064
Ari Puheloinen	Jäsen	95 000	38 000	57 000	2 299	6 600
Veli-Matti Reinikkala	Jäsen	95 000	38 000	57 000	2 299	38 396
Suzanne Thoma	Jäsen	95 000	38 000	57 000	2 299	4 575
Kim Wahl	Jäsen	95 000	38 000	57 000	2 299	16 374
Yhteensä		985 000	394 000	591 000	23 837	987 427

Hallituksen nimitys- ja hallinnointivaliokunta on valmistellut 29.3.2017 pidettävällä varsinaisella yhtiökokouksella ehdotuksen hallituksen palkitsemiseksi. Tämän ehdotuksen mukaan hallituksen jäsenten palkkioita korotettaisiin, koska ne ovat pysyneet ennallaan vuodesta 2007, ja hallituksen puheenjohtajalle ehdotetaan maksettavaksi 190 000 euron, hallituksen varapuheenjohtajalle 135 000 euron ja muille jäsenille 110 000 euron perusvuosipalkkio.

Nimitys- ja hallinnointivaliokunta ehdottaa lisäksi, että hallituksen valiokuntien jäsenille maksettaisiin seuraavat valiokuntien vuosipalkkiot:

- Nimitys- ja hallinnointivaliokunta:
Puheenjohtaja 20 000 euroa ja jäsenet 10 000 euroa
- Tarkastusvaliokunta:
Puheenjohtaja 35 000 euroa ja jäsenet 15 000 euroa
- Palkitsemisvaliokunta:
Puheenjohtaja 20 000 euroa ja jäsenet 10 000 euroa.

Toimitusjohtaja

Toimitusjohtajan vuotuinen palkka ja muut taloudelliset etuudet vuonna 2016 on esitetty alla olevassa taulukossa.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

PALKAT JA ETUUDET (EUR 1 000)	2016	2015
Palkka	1 049	1 052
Lyhyen aikavälin kannustepalkkiot	888	856
Osakepalkkiot	3 098	824
Etuudet	30	27
Yhteensä	5 065	2 759
Henkilökohtainen pidätetty ansiotulovero Suomessa ^{*)}	2 592	1 381

^{*)} UPM:n suorittamat ja veroviranomaisille toimittamat ennakonpidätykset maksetuista palkoista ja etuuksista.

Vuonna 2016 Suomen lakisääteisen eläkejärjestelmän kustannus toimitusjohtajan osalta oli 370 000 euroa (353 000 euroa vuonna 2015) ja maksut vapaaehtoiseen eläkejärjestelyyn 1 000 000 euroa (1 000 000 euroa).

Vuosipalkkioita ei makseta hallituksen jäsenelle, joka kuuluu yhtiön toimivaan johtoon.

Perusvuosipalkkio ehdotetaan maksettavaksi yhtiön osakkeina ja rahana siten, että 40 %:lla palkkion määrästä hankitaan hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun yhtiön osakkeita ja loput maksetaan rahana. Yhtiö vastaa osakkeiden hankinnasta aiheutuvista kuluista ja varainsiirtoverosta. Näin hankittuja osakkeita ei voi luovuttaa ennen kuin ostopäivästä on kulunut kaksi vuotta tai ennen kuin hallituksen jäsenen jäsenyys hallituksessa on päättynyt riippuen siitä, kumpi ajankohdista on aiempi. Valiokuntien vuosipalkkiot ehdotetaan maksettavaksi rahana.

Johtajiston jäsenet

Johtajiston jäsenten (pois lukien toimitusjohtaja) vuotuiset palkat ja muut taloudelliset etuudet vuonna 2016 on esitetty alla olevassa taulukossa.

JOHTAJISTON PALKITSEMINEN

PALKAT JA ETUUDET (EUR 1 000)	2016	2015
Palkat	3 564	3 455
Lyhyen aikavälin kannustepalkkiot	1 779	1 733
Osakepalkkiot	6 269	1 805
Etuudet	231	238
Yhteensä	11 843	7 231

Vuonna 2016 Suomen ja Saksan lakisääteisten eläkejärjestelmien kustannus johtajiston jäsenten (pois lukien toimitusjohtaja) osalta oli 881 000 euroa (900 000 euroa vuonna 2015) ja maksut vapaaehtoiseen eläkejärjestelyyn 818 000 euroa (651 000 euroa).

Johtajiston jäsenten osakeomistukset

Toimitusjohtajan ja muiden johtajiston jäsenten osakeomistukset vuoden 2016 lopussa on esitetty alla olevassa taulukossa.

JOHTAJISTON JÄSENTEN OSAKEOMISTUKSET 2016

JOHTAJISTON JÄSEN	ASEMA	OSAKEOMISTUKSET 31.12.2016	OSAKEOMISTUKSET 31.12.2015
Jussi Pesonen	Toimitusjohtaja	304 064	220 275
Bernd Eikens ^{*)}	UPM Specialty Papers -liiketoiminta-alueen johtaja	26 686	13 747
Pirkko Harrela	Sidosryhmäsuhdejohtaja	58 087	40 870
Antti Jääskeläinen ^{**)}	UPM Raflatac -liiketoiminta-alueen johtaja	–	
Tapio Korpeinen	Talous- ja rahoitusjohtaja, UPM Energy -liiketoiminta-alueen johtaja	85 355	54 747
Juha Mäkelä	Lakiasiaintoimittaja	39 717	37 500
Jyrki Ovaska	Teknologiajohtaja	64 877	74 269
Riitta Savonlahti	Henkilöstöjohtaja	15 420	17 803
Winfried Schaur ^{***)}	UPM Paper ENA -liiketoiminta-alueen johtaja	322	
Mika Sillanpää	UPM Plywood -liiketoiminta-alueen johtaja	12 845	11 883
Kari Ståhlberg	Strategiajohtaja	16 794	7 229
Heikki Vappula	UPM Biorefining -liiketoiminta-alueen johtaja	40 067	17 111
Yhteensä		664 234	495 434

^{*)} UPM Paper ENA -liiketoiminta-alueen johtaja 31.1.2016 asti.

^{**)} Johtajiston jäsen 1.7.2016 alkaen.

^{***)} Johtajiston jäsen 8.2.2016 alkaen.