

# Palkka- ja palkkioselvitys

Tämä palkka- ja palkkioselvitys on laadittu 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. Hallitus on ehdottanut näiden valtuutusten uusimista varsinaiselle yhtiökokoukselle 2019.

## Palkitsemisen keskeiset periaatteet

### Hallituksen jäsenet

Valmistellessaan varsinaiselle yhtiökokoukselle ehdotusta hallituksen jäsenten palkitsemiseksi nimitys- ja hallinnointivaliokunta arvioi jäsenten vuosipalkkioiden kehittymistä, palkitsemistasoa verrokkiyhtiöissä, hallituksen ja valiokuntien tehtäviä ja vastuita sekä kykyä houkutella hallitukseen osaavia ja monipuolisia jäseniä. Valiokunta on korostanut hallituksen jäsenten ja osakkeenomistajien etujen yhteensovittamisen tärkeyttä ja suosii hallituksen perusvuosi-palkkioiden maksamista osakkeina ja rahana. Palkkion rahana maksettava osuus on tarkoitettu verojen kattamiseen. Vuosittaisten perus- ja valiokuntapalkkioiden lisäksi hallituksen jäsenet eivät saa muita taloudellisia etuuksia hallituksen tai valiokuntien jäsenyyden perusteella. Valiokuntapalkkiot maksetaan rahana.

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

määrätyihin ja mitattaviin suoritus- ja tuloskriteereihin. Muuttuville palkitsemisen osatekijöille on myös asetettu enimmäisrajat. Yhtiö voi periä takaisin muuttuvien osatekijöiden mukaiset palkkiot, jos ne on myönnetty väärin perustein tai virheellisesti.

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 tulospäätteiseen osakepalkkiojärjestelmään. Tulospäätteisen 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	Tulospäätteinen 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 2019 toimitusjohtajan ja muiden johtajiston jäsenten lyhyen aikavälin kannustepalkkio-ohjelma on sidottu konsernin tai liike-toiminta-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 2018 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 2018–2019	
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 johtajiston jäsenille 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.

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 tai konsernin ja liiketoiminta-alueen EBITDA-tavoitteiden 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 seuraavalla sivulla 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 2014–2016	PSP 2015–2017	PSP 2016–2018	PSP 2017–2019	PSP 2018–2020	PSP 2019–2021
Osallistujien lukumäärä (31.12.2018) *)	24	24	22	24	30	33
Toteutunut ansainta	100 %	100 %	100 %	–	–	–
Luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä: **)						
Toimitusjohtaja	116 785	107 196	112 500	92 500	84 100	94 072
Muut johtajiston jäsenet	352 689	325 876	319 500	275 500	250 400	313 600
Muut avainhenkilöt	280 284	252 980	240 500	222 000	227 000	276 200
Luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä yhteensä	749 758	686 052	672 500	590 000	561 500	683 872
Osakkeiden luovutusvuosi	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ansaintakriteeri (painotus)	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (100 %)	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (100 %)	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (100 %)	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (100 %)	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (100 %)	Osakkeen kokonaistuoton kehitys (100 %)

\*) Ohjelman PSP 2019-2021 osalta osallistujien lukumäärä ohjelman alkaessa.

\*\*) Ohjelmien PSP 2014-2016, PSP 2015-2017 ja PSP 2016-2018 osalta toteutunut ansainta osakkeiden bruttomäärä.

## VIIVÄSTETTY OSAKEPOHJAINEN KANNUSTEPALKKIOJÄRJESTELMÄ (DBP)

OSAKEPALKKIO-OHJELMAT	DBP 2014	DBP 2015	DBP 2016	DBP 2017	DBP 2018	DBP 2019
Osallistujien lukumäärä ohjelman alkaessa	395	350	340	360	370	390
Osallistujien lukumäärä 31.12.2018	367	321	303	333	357	–
Luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä ohjelman alkaessa	950 000	800 000	770 000	525 000	450 000	460 000
Arvioitu luovutettavien osakkeiden määrä (31.12.2018) *)	317 125	382 497	350 261	311 627	415 602	–
Osakkeiden luovutusvuosi	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ansaintakriteeri	Konsernin/ liiketoiminta- alueen EBITDA	Konsernin/ liiketoiminta- alueen EBITDA	Konsernin/ liiketoiminta- alueen EBITDA	Konsernin/ liiketoiminta- alueen EBITDA	Konsernin/ liiketoiminta- alueen EBITDA	Konsernin/ liiketoiminta- alueen EBITDA

\*) Ohjelmien DBP 2014, DBP 2015 ja DBP 2016 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 % tulospohjaisen osakepalkkiojärjestelmän perusteella ansaitusta netto-osakemäärästä, kunnes heillä on hallussaan johtajiston omistussuositusta vastaava määrä osakkeita.

### Toimitusjohtajan eläke-etuudet ja irtisanomiskorvaus

Johtajasopimuksensa mukaisesti toimitusjohtaja Jussi Pesosen eläkeikä on 60 vuotta. Toimitusjohtajan tavoite-eläke on 60 % työsuhteen kymmenen viimeisen täyden kalenterivuoden 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 vapaaehtoisesta eläkevakuutuksen mukaiseen ansaittuun eläkkeeseen.

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 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 toimi- tai työsuhdetta.

# Palkitsemisraportti

## Hallitus

Varsinainen yhtiökokous 2018 päätti, että hallituksen jäsenten palkkiot pysyvät ennallaan. Varsinainen yhtiökokous 2017 päätti korottaa hallituksen vuosipalkkioita, jotka olivat pysyneet ennallaan vuodesta 2007 asti. Se päätti ottaa käyttöön myös valiokuntapalkkiot, joita ei oltu maksettu aiemmin. Nimitys- ja hallinnointivaliokunta ehdotti muutosta palkkioihin hallituksen ja sen valiokuntien lisääntyneen työmäärän takia – seurauksena kasvaneista sääntelyvaatimuksista

ja UPM:n käynnissä olevasta uudistumisesta – sekä parantaakseen hallituksen kykyä houkuttaa hallitukseen osaavia ja monipuolisia jäseniä.

Hyväksytyt vuosipalkkiot sekä kunkin jäsenen kokonaispalkkiot ja ostettujen osakkeiden määrä käyvät ilmi alla olevista taulukoista. Toimitusjohtajalle ei makseta vuosipalkkioita hallituksen jäsenyydestä.

## HALLITUKSEN PALKITSEMINEN JA MAKSUTAPA

VUOTUINEN PERUSPALKKIO (EUR)	2018	2017	MAKSUTAPA
Puheenjohtaja	190 000	190 000	Noin 40 % yhtiön osakkeina, loput rahana verojen kattamiseksi Kahden vuoden rajoitusjakso
Varapuheenjohtaja	135 000	135 000	
Jäsenet	110 000	110 000	

VUOTUISET VALIOKUNTAPALKKIOT 2017-2018 (EUR)	PUHEENJOHTAJA	JÄSENET	MAKSUTAPA
Tarkastusvaliokunta	35 000	15 000	Rahana
Palkitsemisvaliokunta	20 000	10 000	
Nimitys- ja hallinnointivaliokunta	20 000	10 000	

## HALLITUKSEN PALKITSEMINEN JA OSAKEOMISTUKSET 2018

HALLITUKSEN JÄSEN	VUOTUINEN PERUSPALKKIO (EUR)	40 % OSAKKEINA (EUR)	60 % RAHANA (EUR)	VUOTUINEN VALIOKUNTA-PALKKIO (EUR)	KOKONAISSPALKKIO (EUR)	OSTETTujen OSAKKEIDEN MÄÄRÄ	UPM:N OSAKKEITA 31.12.2018
Björn Wahlroos	190 000	76 000	114 000	20 000	210 000	2 539	262 283
Berndt Brunow	135 000	54 000	81 000	10 000	145 000	1 804	310 465
Henrik Ehrnrooth	110 000	44 000	66 000	10 000	120 000	1 470	7 821
Piia-Noora Kauppi	110 000	44 000	66 000	35 000	145 000	1 470	17 706
Marjan Oudeman	110 000	44 000	66 000	15 000	125 000	1 470	1 470
Jussi Pesonen	-	-	-	-	-	-	418 859
Ari Puheloinen	110 000	44 000	66 000	10 000	120 000	1 470	9 846
Veli-Matti Reinikkala	110 000	44 000	66 000	20 000	130 000	1 470	42 642
Suzanne Thoma	110 000	44 000	66 000	10 000	120 000	1 470	7 821
Kim Wahl	110 000	44 000	66 000	15 000	125 000	1 470	19 620
<b>Yhteensä</b>	<b>1 095 000</b>	<b>438 000</b>	<b>657 000</b>	<b>145 000</b>	<b>1 240 000</b>	<b>14 633</b>	<b>1 098 533</b>

Yhtiön hallituksen jäsenet eivät saaneet hallitus- tai valiokuntajäsenyyden perusteella vuotuisten perus- ja valiokuntapalkkioiden lisäksi muita taloudellisia etuuksia. Hallituksen jäsenille vuonna 2018 ostettuja osakkeita ei voi luovuttaa ennen kuin ostopäivästä (27. huhtikuuta 2018) on kulunut kaksi vuotta tai henkilön jäsenyys hallituksessa on päättynyt riippuen siitä, kumpi ajankohdista on aiempi.

Hallituksen palkkioiden maksaminen osakkeina ja rahana on ollut jo pitkään käytäntönä UPM:ssä. Hallituksen jäseniä kannustetaan yhtiön osakkeiden pitkäaikaiseen omistukseen, ja useimmilla jäsenillä onkin hallussaan merkittävä määrä osakkeita, mikä viittaa siihen, että hallituksen jäsenten edut ovat yhteneväiset osakkeenomistajien etujen kanssa.

### Ehdotus hallituksen palkitsemiseksi vuonna 2019

Hallituksen nimitys- ja hallinnointivaliokunta on valmistellut 4.4.2019 pidettävällä varsinaisella yhtiökokouksella ehdotuksen hallituksen palkitsemiseksi. Tämän ehdotuksen mukaan hallituksen jäsenten palkkiot pysyvät ennallaan ja hallituksen puheenjohtajalle ehdotetaan maksettavaksi 190 000 euron, hallituksen varapuheenjohtajalle 135 000 euron ja muille hallituksen jäsenille 110 000 euron perusvuosipalkkio.

Nimitys- ja hallinnointivaliokunta on lisäksi ehdottanut, että valiokuntien jäsenten vuosipalkkiot pysyvät ennallaan ja että hallituksen valiokuntien jäsenille maksetaan seuraavat vuosipalkkiot:

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

Vuosipalkkioita ei makseta yhtiön toimivaan johtoon kuuluvalla hallituksen jäsenelle.

Perusvuosipalkkio ehdotetaan maksettavaksi yhtiön osakkeina ja rahana siten, että noin 40 %:lla palkkion määrästä hankitaan hallituksen jäsenen 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.

## Toimitusjohtaja

Toimitusjohtajan vuotuinen palkka ja muut taloudelliset etuudet vuonna 2018 on esitetty alla olevassa taulukossa.

### TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

PALKAT JA ETUUDET (EUR 1 000)	2018	2017
Palkka	1 094	1 049
Lyhyen aikavälin kannustepalkkiot	1 416	1 119
Osakepalkkiot	2 966	2 656
Etuudet	31	31
<b>Yhteensä</b>	<b>5 507</b>	<b>4 854</b>
Henkilökohtainen pidätetty ansiotulovero Suomessa *)	2 739	2 380

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

Vuonna 2018 Suomen lakisääteisen eläkejärjestelmän kustannus toimitusjohtajan osalta oli 471 000 euroa (413 000 euroa vuonna 2017) ja maksut vapaaehtoiseen eläkejärjestelyyn 923 000 euroa (1 170 000 euroa vuonna 2017).

## Johtajiston jäsenten osakeomistukset

Toimitusjohtajan ja muiden johtajiston jäsenten osakeomistukset vuoden 2018 lopussa on esitetty alla olevassa taulukossa.

### JOHTAJISTON JÄSENTEN OSAKEOMISTUKSET 2018

JOHTAJISTON JÄSEN	ASEMA	UPM:N OSAKKEITA 31.12.2018	UPM:N OSAKKEITA 31.12.2017
Jussi Pesonen	Toimitusjohtaja	418 859	353 491
Tapio Korpeinen	Talous- ja rahoitusjohtaja, UPM Energy -liiketoiminta-alueen johtaja	147 064	107 103
Bernd Eikens	UPM Specialty Papers -liiketoiminta-alueen johtaja	65 462	47 050
Pirkko Harrela	Sidosryhmäsuhdejohtaja	80 837	69 949
Antti Jääskeläinen	UPM Raflatac -liiketoiminta-alueen johtaja	14 178	6 920
Juha Mäkelä	Lakiasiaintoiminnan johtaja	62 467	51 579
Jyrki Ovaska	Teknologiajohtaja	87 627	76 739
Riitta Savonlahti	Henkilöstöjohtaja	15 354	13 420
Winfried Schaur	UPM Communication Papers -liiketoiminta-alueen johtaja	30 969 *)	13 695
Mika Sillanpää	UPM Plywood -liiketoiminta-alueen johtaja	39 388	26 685
Kari Ståhlberg	Strategiajohtaja	30 544	19 656
Heikki Vappula **)	UPM Biorefining -liiketoiminta-alueen johtaja	–	37 861
<b>Yhteensä</b>		<b>992 749</b>	<b>824 148</b>

\*) Mukaan lukien Winfried Schaurin 21.12.2018 ostamat osakkeet, joita ei oltu kirjattu hänen arvo-osuustililleen 31.12.2018 mennessä.

\*\*) Johtajiston jäsen 23.11.2018 asti..

## Johtajiston jäsenet

Johtajiston jäsenten (pois lukien toimitusjohtaja) vuotuiset palkat ja muut taloudelliset etuudet vuonna 2018 on esitetty alla olevassa taulukossa.

### JOHTAJISTON PALKITSEMINEN

PALKAT JA ETUUDET (EUR 1 000)	2018	2017
Palkat	3 971	3 934
Lyhyen aikavälin kannustepalkkiot	2 387	2 088
Osakepalkkiot	9 014	8 174
Etuudet	131	251
<b>Yhteensä</b>	<b>15 502</b>	<b>14 446</b>

Vuonna 2018 Suomen ja Saksan lakisääteisten eläkejärjestelmien kustannus johtajiston jäsenten (pois lukien toimitusjohtaja) osalta oli 988 000 euroa (899 000 euroa vuonna 2017) ja maksut vapaaehtoiseen eläkejärjestelyyn 880 000 euroa (850 000 euroa vuonna 2017).