



PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

UPM-KYMMENE OYJ

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

Tämä palkka- ja palkkioselvitys on laadittu vuonna 2015 annetun ja tilikaudella 2019 voimassa olleen hallinnointikoodin mukaisesti.

Vuonna 2019 annetun ja 1.1.2020 voimaan tulleen hallinnointikoodin mukainen palkitsemisraportti laaditaan tilikaudelta 2020 ja julkaistaan vuonna 2021.

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 yhtiön muun johdon eli johtajiston jäsenten palkitsemisesta. Toimitusjohtaja esittelee ehdotuksen johtajiston jäsenten palkitsemisesta palkitsemisvaliokunnalle, joka valmistelee ehdotuksen hallituksen päätettäväksi.

Hallitus päättää yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin kannustepalkkiojärjestelmien ja vuosittain alkavien ohjelmien ehdot palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen perusteella.

Hallitus ja sen valiokunnat voivat käyttää ulkopuolisia asiantuntijoita palkitsemisasioiden valmistelussa.

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 kannusteohjelmia. Hallitus ei ole käyttänyt näitä valtuutuksia. Hallitus on ehdottanut näiden valtuutusten uusimista varsinaiselle yhtiökokoukselle 2020.

Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Hallituksen jäsenet

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

Hallituksen jäseniä kannustetaan yhtiön osakkeiden pitkäaikaiseen omistukseen hallituksen työjärjestyksen mukaisesti.

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 määrättyihin ja mitattaviin suoritus- ja tuloskriteereihin. Muuttuville palkitsemisen osatekijöille on 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 luontoisetuuksista, suoritusperusteisista lyhyen ja pitkän aikavälin kannustepalkkioista ja eläke-etuuksista. Hallitus arvioi palkitsemisvaliokunnan avustuksella palkitsemista vuosittain vertaamalla palkitsemiskokonaisuuden eri osatekijöitä markkinakäytäntöihin vastaavissa tehtävissä.

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	Toimi-/johtajasopimus	Kuukausittain
Luontoisetuudet	Esim. auto- ja puhelinetu	Toimi-/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 2019 toimitusjohtajan ja muiden johtajiston jäsenten lyhyen aikavälin kannustepalkkio-ohjelma oli sidottu konsernin tai liiketoiminta-alueen ennalta määrättyjen taloudellisten tavoitteiden sekä johtajan henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen. Taloudellisten tavoitteiden osuus oli 80 % lyhyen aikavälin kannustepalkkio-ohjelman rakenteesta ja henkilökohtaisten tavoitteiden osuus 20 %. Pääasialliset taloudelliset tavoitteet olivat EBITDA ja rahavirta.

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

KANNUSTEPALKKION ENIMMÄISTASOT 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 viivästyttävistä osakepohjaisesta kannustepalkkiojärjestelmästä (Deferred Bonus Plan, DBP) muille avainasemassa oleville työntekijöille. Sekä PSP:ssä että DBP:ssä osakkeiden ansainnan perustana on ennalta määritettyjen ansaintakriteerien saavuttaminen. Osakkeet toimitetaan antamalla jo olemassa olevia osakkeita, joten ohjelmilla ei ole laimentavaa vaikutusta.

Tulosperusteinen osakepalkkiojärjestelmä koostuu vuosittain alkavista kolmen vuoden mittaisista ohjelmista. Järjestelmä on suunnattu toimitusjohtajalle ja muille johtajiston jäsenille sekä muille keskeisissä tehtävissä toimiville johtajille. Ansaitut osakkeet toimitetaan kolmen vuoden ansaintajakson päättymisen jälkeen. Käynnissä olevien ohjelmien perusteella toimitettavien 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 seuraavalla sivulla olevassa taulukossa. Toteutuneet ja arvioidut osakemäärät on ilmaistu palkkioiden bruttoarvona, josta vähennetään asianomaiset verot ennen kuin osakkeet toimitetaan ohjelmien piirissä oleville.

Viivästetty osakepohjainen kannustepalkkiojärjestelmä on suunnattu muille avainhenkilöille, ja se koostuu vuosittain alkavista ohjelmista. Kukin ohjelma koostuu yhden vuoden ansaintajaksoista ja kahden vuoden rajoitusjaksoista. Ohjelmien perusteella toimitettavien 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 toimittamista. 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 toimitetaan ohjelmien piirissä oleville.

TULOSPERUSTEINEN OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ (PSP)

OSAKEPALKKIO-OHJELMAT	PSP 2015–2017	PSP 2016–2018	PSP 2017–2019	PSP 2018–2020	PSP 2019–2021	PSP 2020–2022
Osallistujien lukumäärä (31.12.2019) ¹⁾	24	22	21	27	30	31
Toteutunut ansainta	100 %	100 %	100 %	–	–	–
Luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä: ^{**)}						
Toimitusjohtaja	107 196	112 500	92 500	84 100	94 072	85 589
Muut johtajiston jäsenet	325 876	319 500	275 500	264 400	313 600	291 500
Muut keskeiset johtajat	252 980	240 500	169 000	181 000	236 850	226 700
Luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä yhteensä	686 052	672 500	537 000	529 500	644 522	603 789
Osakkeiden luovutusvuosi	2018	2019	2020	2021	2022	2023
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 %)

¹⁾ Ohjelman PSP 2020–2022 osalta osallistujien lukumäärä ohjelman alkaessa.

^{**)} Ohjelmien PSP 2015–2017, PSP 2016–2018 ja PSP 2017–2019 osalta toteutunut ansainta osakkeiden bruttomäärä.

VIIVÄSTETTY OSAKEPOHJAINEN KANNUSTEPALKKIOJÄRJESTELMÄ (DBP)

OSAKEPALKKIO-OHJELMAT	DBP 2015	DBP 2016	DBP 2017	DBP 2018	DBP 2019	DBP 2020
Osallistujien lukumäärä ohjelman alkaessa	350	340	360	370	390	393
Osallistujien lukumäärä 31.12.2019	321	303	304	330	367	–
Luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä ohjelman alkaessa	800 000	770 000	525 000	450 000	460 000	429 558
Arvioitu luovutettavien osakkeiden määrä 31.12.2019 ¹⁾	382 497	350 261	291 340	294 665	165 711	–
Osakkeiden luovutusvuosi	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ansaintakriteeri (painotus)	Konsernin / liiketoiminta- alueen EBITDA	Konsernin / liiketoiminta- alueen EBITDA	Konsernin / liiketoiminta- alueen EBITDA	Konsernin / liiketoiminta- alueen EBITDA	Konsernin / liiketoiminta- alueen EBITDA	Konsernin / liiketoiminta- alueen EBITDA

¹⁾ Ohjelmien DBP 2015, DBP 2016 ja DBP 2017 osalta toteutunut ansainta osakkeiden bruttomäärä.

Toimitusjohtajan eläke-etuudet ja irtisanomiskorvaus

Toimitusjohtaja olisi ollut oikeutettu jäämään eläkkeelle marraskuussa 2020 täyttäessään 60 vuotta. Yhtiön hallituksen pyynnöstä toimitusjohtaja jatkaa tehtävässään toistaiseksi (pörssitiedote 24.10.2019).

Toimitusjohtajalla on lakisääteisen työeläkkeen lisäksi vapaaehtoinen lisäeläke. Toimitusjohtajan vapaaehtoinen lisäeläke on järjestetty etuusperusteisena lisäeläkkeenä. Etuusperusteisen lisäeläkkeen mukainen tavoite-eläke on 60 % työsuhteen kymmenen viimeisen täyden kalenterivuoden keskimääräisestä indeksoidusta TyEL-ansiosta.

Mikäli yhtiö tai toimitusjohtaja irtisanoo toimisopimuksen, toimitusjohtajalle ei makseta muita korvauksia 12-kuukauden irtisanomisaajan palkan lisäksi.

Jos yhtiön määräysvallassa tapahtuu muutos, toimitusjohtaja voi irtisanoa toimitusjohtajansa kolmen kuukauden kuluessa määräysvallan muutoksesta 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 irtisanomisaajan palkan lisäksi.

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

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

JOHTAJASOPIMUKSEN PÄÄTTYMISEN JOHDOSTA MAKSETTAVAT KORVAUKSET

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

Palkitsemisraportti

Hallitus

Varsinainen yhtiökokous 2019 päätti, että hallituksen jäsenten palkkiot pysyvät ennallaan. Hallituksen jäsenten palkitsemisessa ei ole tapahtunut muutoksia vuoden 2017 jälkeen.

Hyväksytyt vuosipalkkiot sekä kunkin jäsenen kokonaispalkkiot mukaan lukien kullekin hallituksen jäsenelle ostettujen osakkeiden määrä käyvät ilmi alla olevista taulukoista. Toimitusjohtajalle ei maksettu vuosipalkkioita hallituksen jäsenyydestä.

Yhtiön hallituksen jäsenet eivät saaneet hallitus- tai valiokuntajäsenyyden perusteella vuotuisten perus- ja valiokuntapalkkioiden lisäksi muita taloudellisia

etuuksia. Hallituksen jäsenille vuonna 2019 ostettuja osakkeita ei voi luovuttaa ennen kuin ostopäivästä (29. huhtikuuta 2019) 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 heistä onkin hallussaan merkittävä määrä osakkeita, mikä viittaa siihen, että hallituksen jäsenten edut ovat yhteneväiset osakkeenomistajien etujen kanssa.

HALLITUKSEN PALKKIOT JA MAKSUTAPA

VUOTUINEN PERUSPALKKIO (EUR)	2019	2018	MAKSUTAPA
Puheenjohtaja	190 000	190 000	<ul style="list-style-type: none"> Noin 40 % yhtiön osakkeina, loput rahana verojen kattamiseksi Kahden vuoden rajoitusjakso
Varapuheenjohtaja	135 000	135 000	
Jäsenet	110 000	110 000	

VUOTUISET VALIOKUNTAPALKKIOT 2018-2019 (EUR)	PUHEENJOHTAJA	JÄSENET	MAKSUTAPA
Tarkastusvaliokunta	35 000	15 000	
Palkitsemisvaliokunta	20 000	10 000	Rahana
Nimitys- ja hallinnointivaliokunta	20 000	10 000	

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN JA OSAKEOMISTUKSET 2019

HALLITUKSEN JÄSEN	VUOTUINEN PERUSPALKKIO (EUR)	40 % OSAKKEINA (EUR)	60 % RAHANA (EUR)	VUOTUINEN VALIOKUNTAPALKKIO (EUR)	KOKONAIS-PALKKIO (EUR)	OSTETTujen OSAKKEIDEN MÄÄRÄ	UPM:N OSAKKEITA 31.12.2019
Björn Wahlroos	190 000	76 000	114 000	20 000	210 000	2 911	265 194
Berndt Brunow	135 000	54 000	81 000	10 000	145 000	2 068	312 533
Henrik Ehrnrooth	110 000	44 000	66 000	10 000	120 000	1 685	9 506
Piia-Noora Kauppi	110 000	44 000	66 000	35 000	145 000	1 685	19 391
Marjan Oudeman	110 000	44 000	66 000	15 000	125 000	1 685	3 155
Jussi Pesonen	–	–	–	–	–	–	466 472
Ari Puheloinen	110 000	44 000	66 000	10 000	120 000	1 685	11 531
Veli-Matti Reinikkala	110 000	44 000	66 000	20 000	130 000	1 685	44 327
Suzanne Thoma	110 000	44 000	66 000	10 000	120 000	1 685	9 506
Kim Wahl	110 000	44 000	66 000	15 000	125 000	1 685	21 305
Yhteensä	1 095 000	438 000	657 000	145 000	1 240 000	16 774	1 162 920

Ehdotus hallituksen palkitsemiseksi vuonna 2020

Hallituksen nimitys- ja hallinnointivaliokunta on valmisteellut 31.3.2020 pidettävällä varsinaisella yhtiökokoukselle 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.

Perusvuosipalkkio ehdotetaan maksettavaksi yhtiön osakkeina ja rahana siten, että noin 40 %:lla palkkion määrästä hankitaan hallituksen jäsenten nimiin ja luokun 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. Lisäksi ehdotetaan, että jos hallituksen jäsenen toimikausi päättyy ennen vuoden 2021 varsinaista yhtiökokousta, hallituksella olisi oikeus päättää vuosipalkkioiden mahdollisesta takaisinperinnästä sopivaksi katsomallaan tavalla.

Toimitusjohtaja

Toimitusjohtajan vuotuinen palkka ja muut taloudelliset etuudet vuonna 2019 on esitetty alla olevassa taulukossa.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

PALKAT JA ETUUDET (EUR 1 000)	2019	2018
Palkka	1 096	1 094
Lyhyen aikavälin kannustepalkkiot	1 426	1 416
Osakepalkkiot	3 025	2 966
Etuudet	29	31
Yhteensä	5 576	5 507
Henkilökohtainen pidätetty ansiotulovero Suomessa ¹⁾	2 791	2 739

¹⁾ UPM:n suorittamat ja veroviranomaisille toimitamat ennakonpidätykset maksetuista palkoista ja etuuksista.

Vuonna 2019 Suomen lakisääteisen eläkejärjestelmän kustannus toimitusjohtajan osalta oli 465 000 euroa (2018: 471 000 euroa). Maksut vapaaehtoiseen eläkejärjestelyyn olivat 1 459 000 euroa (2018: 923 000).

Johtajiston jäsenet

Johtajiston jäsenten (pois lukien toimitusjohtaja) vuotuiset palkat ja muut taloudelliset etuudet vuonna 2019 on esitetty alla olevassa taulukossa.

JOHTAJISTON PALKITSEMINEN

PALKAT JA ETUUDET (EUR 1 000)	2019	2018
Palkat	4 242	3 971
Lyhyen aikavälin kannustepalkkiot	1 779	2 387
Osakepalkkiot	9 421	9 014
Etuudet	123	131
Yhteensä	15 565	15 502

Vuonna 2019 Suomen ja Saksan lakisääteisten eläkejärjestelmien kustannukset johtajiston jäsenten (pois lukien toimitusjohtaja) osalta olivat 924 000 euroa (2018: 988 000 euroa). Maksut vapaaehtoiseen eläkejärjestelyyn olivat 947 000 euroa (2018: 880 000 euroa).

Johtajiston jäsenten osakeomistukset

Toimitusjohtajan ja muiden johtajiston jäsenten osakeomistukset vuoden 2019 lopussa on esitetty alla olevassa taulukossa.

Johtajiston jäsenten omistussuositus

Hallitus kannustaa johtajiston jäseniä suoraan osakeomistukseen yhtiössä. Toimitusjohtajan suositellaan omistavan UPM:n osakkeita määrän, joka vastaa kah-

den vuoden bruttomääräistä peruspalkkaa. Muilla johtajiston jäsenillä suositellaan olevan omistuksesaan vuoden bruttomääräistä peruspalkkaa vastaava määrä yhtiön osakkeita. Johtajiston jäsenten on pidettävä 50 % tulosperusteisen osakepalkkiojärjestelmän perusteella saadusta netto-osakemäärästä, kunnes heillä on hallussaan johtajiston omistussuositusta vastaava määrä osakkeita.

JOHTAJISTON JÄSENTEN OSAKEOMISTUKSET 2019

JOHTAJISTON JÄSEN	ASEMA	UPM:N	UPM:N
		OSAKKEITA	OSAKKEITA
		31.12.2019	31.12.2018
Jussi Pesonen	Toimitusjohtaja	466 472	418 859
Tapio Korpeinen	Talous- ja rahoitusjohtaja, UPM Energy –liiketoiminta-alueen johtaja	168 013	147 064
Bernd Eikens	UPM Biorefining –liiketoiminta-alueen johtaja ^{*)}	84 785	65 462
Pirkko Harrela	Sidosryhmäjohtaja	92 264	80 837
Antti Jääskeläinen	UPM Raflatac –liiketoiminta-alueen johtaja	23 700	14 178
Juha Mäkelä	Lakiasiaintoiminnan johtaja	73 894	62 467
Jaakko Nikkilä	UPM Specialty Papers –liiketoiminta-alueen johtaja ^{**)}	2 172	–
Jyrki Ovaska	Teknologijaohjaaja	99 054	87 627
Riitta Savonlahti	Henkilöstöjohtaja	26 781	15 354
Winfried Schaur	UPM Communication Papers –liiketoiminta-alueen johtaja	50 292	30 969
Mika Sillanpää	UPM Plywood –liiketoiminta-alueen johtaja	52 719	39 388
Kari Ståhlberg	Strategiajohtaja	41 971	30 544
Yhteensä		1 177 117	992 749

^{*)} 1.3.2019 alkaen. Ennen tätä Eikens johti UPM Specialty Papers -liiketoiminta-alueetta.

^{**)} 1.7.2019 alkaen.