



PALKITSEMISRAPORTTI 2022

UPM-KYMMENE OYJ

1. JOHDANTO

Tässä vuoden 2022 palkitsemisraportissa (Palkitsemisraportti) on kuvattu UPM-Kymmene Oyj:n (yhtiö tai UPM) hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2022.

Palkitsemisraportti on laadittu osakeyhtiölain, arvopaperimarkkinalain, osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista annetun valtiovainministeriön asetuksen ja vuoden 2020 hallinnointikodin vaatimusten mukaisesti.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta ja nimitys- ja hallinnointivaliokunta ovat valmistelleet Palkitsemisraportin ja hallitus on hyväksynyt Palkitsemisraportin esitettäväksi ja vahvistettavaksi vuoden 2023 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Palkitsemisraporttia koskeva yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava. Vuoden 2022 varsinainen yhtiökokous kannatti suurella äänen enemmistöllä palkitsemisraporttia tilikaudelta 2021 ja vahvisti sen neuvoa-antavalla päätöksellä.

Yhtiön tilintarkastaja on vahvistanut, että tässä Palkitsemisraportissa on annettu edellä mainitussa valtiovainministeriön asetuksessa vaaditut tiedot.

Varsinainen yhtiökokous on vahvistanut toimielinten palkitsemispolitiikan (Palkitsemispolitiikka) 31.3.2020. Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle joka neljäs vuosi, ellei yhtiökokoukselle sitä ennen esitetä muutettua palkitsemispolitiikkaa. Hallituksen palkitsemisvaliokunta ja nimitys- ja hallinnointivaliokunta tarkistavat palkitsemispolitiikan tarkoituksenmukaisuuden vähintään kerran vuodessa.

Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2022 toteutettiin vahvistetun Palkitsemispolitiikan mukaisesti. Tilikaudella 2022 ei tehty väliaikaisia poikkeamia Palkitsemispolitiikasta eikä toimitusjohtajan tai hallituksen palkkioita takaisinperitty tai oikaistu.

Tilikaudella 2022 toimitusjohtajan palkitseminen oli yhtiön suoriutumisperusteisten palkitsemiskäytäntöjen mukaista ja perustui yhtiön kunnianhimoisten strategisten tavoitteiden toteuttamiseen ja edistämiseen, mikä puolestaan edisti yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja omistaja-arvon suotuisaa kehitystä.

Merkittävä osa toimitusjohtajalle maksetusta palkasta, palkkioista ja etuuksista (78 % kokonaispalkitsemisesta) tilikaudella 2022 perustui muuttuviin osatekijöihin, kuten lyhyen ja pitkän aikavälin kannustepalkkioihin, ja maksetut palkkiot perustuivat kokonaisuudessaan ennalta määriteltyjen suoritussuoritusmittareiden saavuttamiseen. Nämä mittarit tukivat yhtiön strategisten tavoitteiden täytäntöönpanoa ja sen strategisia painopistealueita. Lisäksi toimitusjohtaja säilytti vahvan omistusosuuden yhtiön osakkeista, mikä entisestään yhtenäisti osakkeenomistajien ja ylimmän johdon etuja.

Tilikauden 2022 aikana toimitusjohtaja Jussi Pesonen ilmoitti toimitusjohtajansa ehtojen mukaisesti käyttävänsä oikeuttaan jäädä eläkkeelle vuoden 2024 aikana. Hänet nimitettiin UPM:n toimitusjohtajaksi vuonna 2004.

Tilikautena 2022 yhtiö otti käyttöön vastuullisuuteen perustuvia suoritussuoritusmittareita ylimmän johdon palkitsemisessa ja sisällytti kolme valittua taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristövastuun (ESG) suoritussuoritusmittaria PSP 2022–2024 -ohjelmaan. Tulosperusteisen osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakson 2022–2024 suoritussuoritusmittarit ovat osakkeen kokonaistuoton kehitys (80 % painoarvo), fossiilisten hiilidioksidipäästöjen vähentäminen yhtiön käyttämien polttoaineiden ja ostosähkön osalta (10 % painoarvo), positiivinen vaikutus metsäluonnon monimuotoisuuteen yhtiön omissa metsissä Suomessa (5 % painoarvo) sekä sukupuolten välisen palkkatasa-arvon varmistaminen globaalisti (5 % painoarvo). Nämä ESG-suoritusmittarit perustuvat yhtiön 2030 vastuullisuustavoitteisiin. Tulosperusteisen osakepalkkiojärjestelmän (PSP) perusteella kaudella 2022–2024 ansaitut osakepalkkiot toimitetaan vuonna 2025.

Vuonna 2022 UPM:n Biofore-strategian painopistealueet ja yhtiön taloudelliset tavoitteet pysyivät muuttumattomina. Yhtiö saavutti erinomaisen taloudellisen tuloksen ja paransi kilpailukykyään erittäin epävarmassa ja epävarmakaassa liiketoimintaympäristössä. Merkittävä kasvuhanke Uruguayssa eteni aikataulussa kohti käynnistämistä vuoden 2023 ensimmäisen neljänneksen loppuun mennessä. Saksassa investointi biokemikaalijalostamoon eteni intensiiviseen vaiheeseen. UPM:n taloudellinen asema pysyi vahvana.

PALKITSEMINEN JA YHTIÖN TULOS EDELLISELTÄ VIIDELTÄ TILIKAUDELTA

TEHTÄVÄ / YHTIÖN MITTARI	2018 ¹⁾	2019 ¹⁾	2020 ¹⁾	2021 ¹⁾	2022 ¹⁾
Hallituksen puheenjohtaja (EUR)	190 000	190 000	190 000	195 000	200 000
Hallituksen varapuheenjohtaja (EUR)	135 000	135 000	135 000	140 000	140 000
Hallituksen muu jäsen (EUR)	110 000	110 000	110 000	115 000	115 000
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja ²⁾ (EUR)	35 000	35 000	35 000	35 000	35 000
Tarkastusvaliokunnan jäsen ²⁾ (EUR)	15 000	15 000	15 000	15 000	15 000
Nimitys- ja hallinnointivaliokunnan puheenjohtaja ²⁾ (EUR)	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000
Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja ²⁾ (EUR)	20 000	20 000	20 000	20 000	27 500
Palkitsemisvaliokunnan tai nimitys- ja hallinnointivaliokunnan jäsen ²⁾ (EUR)	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
Toimitusjohtaja (EUR 1 000)	5 507	5 576	4 747	3 734	5 486
UPM:n keskivertotyöntekijä³⁾ (EUR)	49 718	51 888	54 752	52 235	52 940
Osakkeen kokonaistuotto⁴⁾ (%)	+51	+50	+35	+75	+29
Vertailukelpoinen oman pääoman tuotto (ROE) (%)	12,9	11,2	7,5	11,7	14,0
Vertailukelpoinen liikevoitto (EBIT) (EUR 1 000)	1 513	1 404	948	1 471	2 096

¹⁾Hallituksen ja valiokuntien jäsenten osalta raportointikausi on varsinaisesta yhtiökokouksesta seuraavan vuoden varsinaiseen yhtiökokoukseen, kun taas toimitusjohtajan, UPM:n keskiverron työntekijän ja yhtiön tuloksen osalta raportointikausi on tilikausi.

²⁾Vuosittainen valiokuntapalkkio maksetaan hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan tai muiden jäsenten perusvuosipalkkion lisäksi.

³⁾UPM:n keskivertotyöntekijän palkitseminen on laskettu jakamalla tilinpäätöksen henkilöstökulut kyseisen tilikauden lopun henkilöstömäärällä (pois lukien toimitusjohtaja ja toimitusjohtajalle tilikaudella maksettu toimitusjohtajan palkitseminen). UPM:n keskivertotyöntekijän palkitseminen sisältää seuraavat henkilöstökulujen osat: palkat ja palkkiot sekä osakeperusteiset maksut.

⁴⁾Osakkeen absoluuttinen kumulatiivinen kokonaistuotto kolmen kalenterivuoden jaksolla (osingot sijoitettu uudelleen).

2. HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN

HALLITUKSEN PALKKIOT VARSINAISEN YHTIÖKOKOUKSEN 2022 PÄÄTÖKSEN MUKAISESTI:

VUOTUINEN PERUSPALKKIO (EUR)	2022	MAKSUTAPA
Puheenjohtaja	200 000	<ul style="list-style-type: none"> Noin 40 % yhtiön osakkeina, loput rahana verojen kattamiseksi. Yhtiö vastasi osakkeiden hankinnasta aiheutuvista kuluista ja varainsiirtoverosta. Osakkeita ei voi luovuttaa ennen kuin ostopäivästä on kulunut kaksi vuotta tai henkilön jäsenyys hallituksessa on päättynyt riippuen siitä, kumpi ajankohdista on aiempi.
Varapuheenjohtaja	140 000	
Jäsen	115 000	

VUOTUINEN VALIOKUNTAPALKKIO (EUR)	PUHEENJOHTAJA	JÄSEN	MAKSUTAPA
Tarkastusvaliokunta	35 000	15 000	Rahana
Palkitsemisvaliokunta	27 500	10 000	
Nimitys- ja hallinnointivaliokunta	20 000	10 000	

HALLITUKSEN JÄSEN ¹⁾	VUOTUINEN PERUSPALKKIO (EUR) JOSTA		VUOTUINEN VALIOKUNTA- PALKKIO (EUR)	KOKONAIS- PALKKIO (EUR)	VUOTUISEN PERUSPALKKION OSANA OSTETTUIEN OSAKKEIDEN MÄÄRÄ ²⁾
	40 % OSAKKEINA (EUR)	60 % RAHANA (EUR)			
Björn Wahlroos	200 000		20 000	220 000	2 489
	80 000	120 000			
Henrik Ehrnrooth	140 000		10 000	150 000	1 742
	56 000	84 000			
Emma FitzGerald	115 000		10 000	125 000	1 431
	46 000	69 000			
Jari Gustafsson	115 000		15 000	130 000	1 431
	46 000	69 000			
Piia-Noora Kauppi	115 000		10 000	125 000	1 431
	46 000	69 000			
Topi Manner	115 000		10 000	125 000	1 431
	46 000	69 000			
Marjan Oudeman	115 000		15 000	130 000	1 431
	46 000	69 000			
Martin à Porta	115 000		27 500	142 500	1 431
	46 000	69 000			
Kim Wahl	115 000		35 000	150 000	1 431
	46 000	69 000			
Yhteensä	1 145 000		152 500	1 297 500	14 248
	458 000	687 000			

¹⁾ Berndt Brunowin jäsenyys hallituksessa päättyi vuoden 2022 varsinaisen yhtiökokoukseen hänen ilmoitettuaan, ettei hän olisi käytettävissä uudelleevalintaan. Hänelle ei maksettu hallituksen palkkioita tilikaudella 2022.

²⁾ Ostopäivä 27.4.2022.

Varsinainen yhtiökokous 2022 päätti hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista. Hallituksen jäsenille osana hallituksen palkkioita vuonna 2022 ostettuja osakkeita ei voi luovuttaa ennen kuin ostopäivästä (27.4.2022) on kulunut kaksi vuotta tai henkilön jäsenyys hallituksessa on päättynyt riippuen siitä, kumpi ajankohdista on aiempi. 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.

Matka- ja majoituskulut kokouksista, jotka järjestettiin muualla kuin hallituksen jäsenen asuinpaikassa, maksettiin laskuja vastaan.

Hallituksen jäsenet eivät saaneet hallitus- tai valiokuntajäsenyytensä perusteella tässä Palkitsemisraportissa mainittujen palkkioiden lisäksi kokouspalkkioita tai muita taloudellisia etuuksia yhtiöltä.

3. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteistä osatekijöistä, kuten peruspalkasta ja luontoisetuksista, muuttuvista osatekijöistä, kuten lyhyen ja pitkän aikavälin kannustepalkkioista, eläkkeestä ja muista taloudellisista etuuksista. Merkittävä osuus toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen teoreettisesta enimmäismäärästä perustuu

muuttuviin osatekijöihin, ja niiden perusteella mahdollisesti maksettavat palkkiot ovat riippuvaisia ennalta määritettyjen suoritusmittarien saavuttamisesta. Nämä mittarit tukevat yhtiön strategisten tavoitteiden täytäntöönpanoa ja edistävät yhtiön pitkän aikavälin arvonluontia ja taloudellista kasvua.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN:

TOIMITUSJOHTAJA (EUR 1 000)	TILIKAUDELLE 2022 MAKSETTU PALKKA, PALKKIOT JA ETUDET	PALKKIOT OHJELMISTA STI 2022 JA PSP 2020–2022 (MAKSETTU TILIKAUDELLE 2023)
Kiinteä peruspalkka	1 153	
Lyhyen aikavälin kannustepalkkio	1 309 (STI 2021 ¹⁾)	1 473 (STI 2022 ²⁾)
Pitkän aikavälin kannustepalkkio	2 997 (PSP 2019–2021 ³⁾)	2 902 (PSP 2020–2022 ⁴⁾)
Muut taloudelliset etuudet ⁵⁾	28	
Yhteensä	5 486	
Kiinteiden ja muuttuvien osatekijöiden suhteellinen osuus	22 % / 78 %	
Eläke-etuus ⁶⁾	1 000	

¹⁾ STI 2021 -ohjelman palkkio perustuu tilikauden 2021 suoriutumiseen suhteessa ennalta asetettuihin tavoitteisiin. Vuoden 2021 suoriutumiseen perustuva STI 2021 -ohjelman palkkio maksettiin helmikuussa 2022.

²⁾ STI 2022 -ohjelman palkkio perustuu tilikauden 2022 suoriutumiseen suhteessa ennalta asetettuihin tavoitteisiin. Hallituksen hyväksymä 2. helmikuuta 2023.

³⁾ Laskettu käyttämällä kaupankäyntivolyymilla painotettua keskipäiväkorjausta 32,73 EUR osakkeiden luovutuspäivänä 21. helmikuuta 2022.

⁴⁾ Laskettu käyttämällä kaupankäyntivolyymilla painotettua keskipäiväkorjausta 33,91 EUR osakkeiden luovutuspäivämääränä 27. helmikuuta 2023. Hallituksen hyväksymä 16. helmikuuta 2023.

⁵⁾ Muihin taloudellisiin etuuksiin sisältyvät luontoisetuudet eli auto- ja puhelinetujen ja sairauskuluvakuutuksen verotusarvot. Näiden luontoisetuksien lisäksi toimitusjohtajalla oli tilikaudella 2022 voimassa seuraavat muut lisävuokset: henki-, työkyvyttömyys-, matka- ja tapaturmavakuutus. Lisäksi yhtiö oli sitoutunut maksamaan toimitusjohtajalle vuoden täysimääräisen peruspalkan, mikäli tämä sairastuu vakavasti ja joutuu sen vuoksi olemaan pois töistä. Tämä sitoumus oli järjestetty vakuutuksen kautta. Toimitusjohtaja oli myös oikeutettu osallistumaan muihin yhtiön henkilöstölle tilikauden aikana tarjottuihin etuusjärjestelyihin.

⁶⁾ Toimitusjohtaja olisi ollut oikeutettu jäämään eläkkeelle marraskuussa 2020 60-vuotiaana, mutta päätti jatkaa tehtävässään yhtiön hallituksen pyynnöstä. Toimitusjohtaja jää eläkkeelle vuoden 2024 aikana. Toimitusjohtajalla on lakisääteisen työeläkkeen lisäksi vapaaehtoinen lisäeläke. Toimitusjohtajan vapaaehtoinen lisäeläke oli järjestetty etuusperusteisena lisäeläkkeenä marraskuun 2020 loppuun asti. Joulukuusta 2020 alkaen vapaaehtoinen lisäeläke on järjestetty maksuperusteisena.

Tilikaudelta 2022 ei ole vahvistettu toimitusjohtajalle muita palkkioita kuin edellä olevassa taulukossa esitetyt. Vuonna 2022 toimitusjohtaja osallistui myös kahteen pitkän aikavälin kannustepalkkio-ohjelmaan (PSP 2021–2023 ja

PSP 2022–2024), joiden kolmivuotinen ansaintajakso oli käynnissä tilikaudella 2022. Näistä ohjelmista ansaitut palkkiot luovutetaan ohjelman ehtojen mukaisesti ja hallituksen hyväksynnän jälkeen tilikausilla 2024 ja 2025.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustepalkkio vuonna 2022

Hallitus asettaa vuosittain toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustepalkkioon liittyvät suoritusmittarit sekä niihin liittyvät tavoitteet ja painoarvot yhden vuoden ansaintajaksolle. Mittarit voivat vaihdella vuosittain, jotta ne ovat linjassa yhtiön strategisten tavoitteiden kanssa. Yleensä mittarit koostuvat tarkoituksenmukaisesta yhdistelmästä taloudellisia, strategisia, operatiivisia, henkilökohtaisia tai vastuullisuutta ja turvallisuutta koskevia tai muita mittareita edellyttäen, että joka vuosi enemmistö mittareista perustuu kuitenkin taloudellisiin kriteereihin.

Hallitus asetti käyttökattteen (EBITDA) toimitusjohtajan vuoden 2021 lyhyen aikavälin kannustepalkkio-ohjelman (STI 2021) taloudelliseksi suoritusmittariksi, jonka painoarvo oli 70 % kaikista mittareista. Lisäksi hallitus asetti toimitusjohtajalle kaksi strategisiin hankkeisiin liittyvää suoritusmittaria. Ensimmäisen strategisen hankkeen (Uruguay sellutehdashanke) painoarvo oli 25 % kaikista mittareista ja toisen strategisen hankkeen (Leunan biojalostamohanke) 5 % kaikista mittareista. Asetetut suoritusmittarit ja tavoitteet pysyivät muuttumattomina koko tilikauden 2021. Hallitus arvioi suoriutumista suhteessa lyhyen aikavälin kannustepalkkiolle asetettuihin suoritusmittareihin ja tavoitteisiin eikä käyttänyt oikeuttaan tarkistaa ohjelman perusteella maksettavaa palkkiota. Lyhyen aikavälin kannustepalkkion suuruus määrittyi laskentakaavan kautta tuloksen perusteella. Lyhyen aikavälin kannustepalkkion toteutunut ansainta oli 77,8 % lyhyen aikavälin kannustepalkkion vuosittaisesta enimmäismäärästä, joka on rajoitettu 150 % vuosittaisesta peruspalkasta. Vuoden 2021 suoritukseen perustuva STI 2021 -ohjelman palkkio maksettiin helmikuussa 2022.

Hallitus asetti käyttökattteen (EBITDA) toimitusjohtajan vuoden 2022 lyhyen aikavälin kannustepalkkio-ohjelman (STI 2022) taloudelliseksi suoritusmittariksi, jonka pai-

noarvo oli 70 % kaikista mittareista. Lisäksi hallitus asetti toimitusjohtajalle kaksi strategisiin hankkeisiin liittyvää suoritusmittaria. Ensimmäisen strategisen hankkeen (Uruguay sellutehdashanke) painoarvo oli 20 % kaikista mittareista ja toisen (Leunan biojalostamohanke) 10 % kaikista mittareista. Asetetut suoritusmittarit ja tavoitteet pysyivät muuttumattomina koko tilikauden 2022. Hallitus arvioi suoriutumista suhteessa lyhyen aikavälin kannustepalkkiolle asetettuihin suoritusmittareihin ja tavoitteisiin eikä käyttänyt oikeuttaan tarkistaa ohjelman perusteella maksettavaa palkkiota. Lyhyen aikavälin kannustepalkkion suuruus määrittyi laskentakaavan kautta tuloksen perusteella. Lyhyen aikavälin kannustepalkkion toteutunut ansainta oli 83,4 % lyhyen aikavälin kannustepalkkion vuosittaisesta enimmäismäärästä, joka on rajoitettu 150 % vuosittaisesta peruspalkasta. Vuoden 2022 suoritukseen perustuva STI 2022 -ohjelman palkkio maksettiin helmikuussa 2023.

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustepalkkio vuonna 2022

Pitkän aikavälin kannustepalkkio perustuu yhtiön tulospereustiseen osakepalkkiojärjestelmään (PSP), joka koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä, hallituksen hyväksymistä ohjelmista, joiden ansaintajakso on vähintään kolme vuotta. Hallitus asettaa vuosittain suoritusmittarit sekä niihin liittyvät tavoitteet ja painoarvot jokaiselle alkavalle ohjelmalle. Suoritusmittarit voivat vaihdella ohjelmasta toiseen, ja ne on laadittu edistämään yhtiön pitkän aikavälin arvonluontia ja taloudellista kasvua rohkaisematta liialliseen riskinottoon. Suoritusmittareihin voi kuulua muun muassa taloudellisia ja osakekurssiliitännäisiä mittareita, kuten osakkeen kokonaistuotto.

Taulukossa esitetyt osakepalkkioiden enimmäis- ja toteutuneet arvot on ilmaistu osakkeiden bruttoarvona, josta vähennetään asianomaiset verot ennen kuin osakkeet luovutetaan toimitusjohtajalle.

TULOSPERUSTEINEN OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ	PSP 2019-2021	PSP 2020-2022	PSP 2021-2023	PSP 2022-2024	PSP 2023-2025
Toimitusjohtajalle allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä	94 072	85 589	83 272	80 870	75 802
Ansaintakriteeri (painoarvo)	Osakkeen kokonaistuotto (100 %)	Osakkeen kokonaistuotto (100 %)	Osakkeen kokonaistuotto (100 %)	Osakkeen kokonaistuotto (80 %) ESG-kokonaisuus ¹⁾ (20 %)	Osakkeen kokonaistuotto (80 %) ESG-kokonaisuus ²⁾ (20 %)
Toteutunut ansainta (0–100)	97,31 %	100 %	-	-	-
Ansaittujen osakkeiden määrä	91 541	85 589	-	-	-
Osakkeiden luovutusvuosi	2022	2023	2024	2025	2026

¹⁾ Hallitus asetti PSP 2022–2024 -ohjelman suoritusmittareiksi osakkeen absoluuttisen kokonaistuoton kehityksen kolmen vuoden ansaintajakson aikana 80 % painoarvolla. Osakkeen kokonaistuotossa huomioidaan osakekurssin kehitys ja maksetut osingot. Hallitus asetti myös kolme erillistä taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristövastuun suoritusmittaria (ESG) ja näiden yhteenlaskettu painoarvo on 20 %. Kaksi näistä ESG-suoritusmittareista on ympäristöön liittyviä: Fossiilisten hiilidioksidipäästöjen vähentäminen yhtiön käyttämien polttoainoiden ja ostosähkön osalta 65 % vuoden 2015 tasosta vuoteen 2030 mennessä (10 % painoarvo) ja positiivinen vaikutus metsäluonnon monimuotoisuuteen yhtiön omilla metsissä Suomessa (5 % painoarvo). Kolmas ESG suoritusmittari on sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyvä: Sukupuolten välisen palkkatasa-arvon varmistaminen (5 % painoarvo). ESG suoritusmittarit PSP 2022-2024 ohjelmassa pohjautuvat yhtiön 2030 vastuullisuustavoitteisiin.

²⁾ Hallitus asetti PSP 2023–2025 -ohjelman suoritusmittareiksi osakkeen absoluuttisen kokonaistuoton kehityksen kolmen vuoden ansaintajakson aikana 80 % painoarvolla. Osakkeen kokonaistuotossa huomioidaan osakekurssin kehitys ja maksetut osingot. Hallitus asetti myös kolme erillistä taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristövastuun suoritusmittaria (ESG) ja näiden yhteenlaskettu painoarvo on 20 %. Kaksi näistä ESG-suoritusmittareista on ympäristöön liittyviä: Fossiilisten hiilidioksidipäästöjen vähentäminen energiantuotannon ja ostoenergian osalta 65 % vuoden 2015 tasosta vuoteen 2030 mennessä (10 % painoarvo) ja positiivinen vaikutus metsäluonnon monimuotoisuuteen yhtiön omilla metsissä Suomessa (5 % painoarvo). Kolmas ESG suoritusmittari on sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyvä: Sukupuolten välisen palkkatasa-arvon varmistaminen (5 % painoarvo). ESG suoritusmittarit PSP 2023-2025 ohjelmassa pohjautuvat yhtiön 2030 vastuullisuustavoitteisiin.

Suoritusmittarit pitkän aikavälin kannustepalkkio-ohjelmalle 2019–2021

Hallitus asetti PSP 2019–2021 -ohjelman suoritusmittariksi osakkeen absoluuttisen kokonaistuoton kehityksen kolmen vuoden ansaintajakson aikana. Mittarin painoarvo oli 100 %. Osakkeen kokonaistuotossa huomioidaan osakekursin kehitys ja maksetut osingot.

Hallitus arvioi suoriutumista suhteessa pitkän aikavälin kannustepalkkiolle asetettuun suoritusmittariin ja tavoitteeseen eikä käyttänyt oikeuttaan tarkistaa ohjelman perusteella maksettavaa palkkiota. Pitkän aikavälin kannustepalkkion suuruus määrittyi laskentakaavan kautta tuloksen perusteella. Asetettu suoritusmittari ja tavoite pysyivät muuttumattomina kolmivuotisen ansaintajakson ajan huolimatta erittäin poikkeuksellisista olosuhteista tilikaudella 2020. Suoritusmittarin toteutunut ansainta oli 97,31 % ennalta määritetystä enimmäistavoitteesta. PSP 2019–2021 -ohjelmasta ansaitut osakkeet luovutettiin toimitusjohtajalle helmikuussa 2022.

Suoritusmittarit pitkän aikavälin kannustepalkkio-ohjelmalle 2020–2022

Hallitus asetti PSP 2020–2022 -ohjelman suoritusmittariksi osakkeen absoluuttisen kokonaistuoton kehityksen kolmen vuoden ansaintajakson aikana. Mittarin painoarvo oli 100 %. Osakkeen kokonaistuotossa huomioidaan osakekursin kehitys ja maksetut osingot.

Hallitus arvioi suoriutumista suhteessa pitkän aikavälin kannustepalkkiolle asetettuun suoritusmittariin ja tavoitteeseen eikä käyttänyt oikeuttaan tarkistaa ohjelman perusteella maksettavaa palkkiota. Pitkän aikavälin kannustepalkkion suuruus määrittyi laskentakaavan kautta tuloksen perusteella. Asetettu suoritusmittari ja tavoite pysyivät muuttumattomina koko kolmivuotisen ansaintajakson ajan. Suoritusmittarin toteutunut ansainta oli 100 % ennalta määritetystä enimmäistavoitteesta. PSP 2020–2022 -ohjelmasta ansaitut osakkeet luovutettiin toimitusjohtajalle helmikuussa 2023.



UPM-Kymmene Oyj
Alvar Aallon katu 1
PL 380
00101 Helsinki, Finland
Puh. 02041 5111
Faksi 02041 5110
ir@upm.com