



PALKITSEMIS- RAPORTTI 2023

UPM-KYMMENE OYJ



1. JOHDANTO

Tässä vuoden 2023 palkitsemisraportissa (Palkitsemisraportti) on kuvattu UPM-Kymmene Oyj:n (yhtiö tai UPM) hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2023.

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

Hallituksen palkitsemisvaliokunta ja nimitys- ja hallinnointivaliokunta ovat valmistelleet Palkitsemisraportin ja hallitus on hyväksynyt Palkitsemisraportin esitettäväksi ja vahvistettavaksi vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Palkitsemisraporttia koskeva yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava.

Vuoden 2023 varsinainen yhtiökokous vahvisti ilman äänestystä tilikauden 2022 Palkitsemisraportin. Äänestystä ei suoriteta fyysisissä yhtiökokouksissa, ellei yhtiökokouksessa sitä erikseen vaadita.

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

Osakeyhtiölain mukaan palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle joka neljäs vuosi, ellei yhtiökokoukselle sitä ennen esitetä muutettua palkitsemispolitiikkaa. UPM:n palkitsemispolitiikka esitettiin vuoden 2020 varsinaiselle yhtiökokoukselle ja tällöin yhtiökokous vahvisti politiikan ensimmäisen kerran. Hallituksen palkitsemisvaliokunta ja nimitys- ja hallinnointivaliokunta ovat arvioineet palkitsemispolitiikan asianmukaisuuden vuosittain. Palkitsemispolitiikka esitetään jälleen vahvistettavaksi vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2023 toteutettiin vuoden 2020 yhtiökokouksessa vahvistetun Palkitsemispolitiikan mukaisesti. Tilikaudella 2023 ei tehty väliaikaisia poikkeamia Palkitsemis-

politiikasta eikä toimitusjohtajan tai hallituksen palkkioita takaisinperitty tai oikaistu.

Tilikaudella 2023 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 (79 % kokonaispalkitsemisesta) tilikaudella 2023 perustui muuttuviin osatekijöihin, kuten lyhyen ja pitkän aikavälin kannustepalkkioihin, ja maksetut palkkiot perustuivat kokonaisuudessaan ennalta määriteltyjen suoritussmittareiden saavuttamiseen. Nämä mittarit tukivat yhtiön strategisten tavoitteiden täytäntöönpanoa ja sen strategisia painopistealueita. Lisäksi toimitusjohtaja säilytti vahvan omistususuuden yhtiön osakkeista, mikä entisestään yhtenäisti osakkeenomistajien ja ylimmän johdon etuja.

Vuonna 2023 UPM:n Biofore-strategian painopistealueet ja yhtiön taloudelliset tavoitteet pysyivät muuttumattomina. Yhtiön taloudellista tulosta rajoitti teollisuuden laskusuhdanne, etenkin Euroopassa. Yhtiö pystyi säilyttämään hyvät katteet poikkeuksellisessa liiketoimintaympäristössä. Merkittävä kasvuhanke Uruguayssa saatiin onnistuneesti päätökseen ja tehdas käynnistyi huhtikuussa 2023. Saksassa investointi biokemikaalijalostamoon eteni intensiivisessä vaiheessa. UPM:n taloudellinen asema pysyi vahvana.

Yhtiö tiedotti 24.10.2023, että Jussi Pesonen jatkaa yhtiön toimitusjohtajana 31.12.2023 saakka, minkä jälkeen hän toimii yhtiön ja sen johdon neuvonantajana, kunnes jää eläkkeelle UPM:stä 30.4.2024. Massimo Reynaudo nimitettiin yhtiön toimitusjohtajaksi 1.1.2024 alkaen.

PALKITSEMINEN JA YHTIÖN TULOS EDELLISELTÄ VIIDELTÄ TILIKAUDELTA

| TEHTÄVÄ /YHTIÖN MITTARI | 2019 ¹⁾ | 2020 ¹⁾ | 2021 ¹⁾ | 2022 ¹⁾ | 2023 |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------|
| Hallituksen puheenjohtaja (EUR) | 190 000 | 190 000 | 195 000 | 200 000 | 218 000 |
| Hallituksen varapuheenjohtaja (EUR) | 135 000 | 135 000 | 140 000 | 140 000 | 145 000 |
| Hallituksen muu jäsen (EUR) | 110 000 | 110 000 | 115 000 | 115 000 | 120 000 |
| 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 | 27 500 | 27 500 |
| Palkitsemisvaliokunnan tai nimitys- ja hallinnointivaliokunnan jäsen ²⁾ (EUR) | 10 000 | 10 000 | 10 000 | 10 000 | 10 000 |
| Toimitusjohtaja (EUR 1 000) | 5 576 | 4 747 | 3 734 | 5 486 | 5 561 |
| UPM:n keskivertotyöntekijä ³⁾ (EUR) | 51 888 | 54 752 | 52 235 | 52 940 | 63 266 |
| Osakkeen kokonaistuotto ⁴⁾ (%) | +50 | +35 | +75 | +29 | +28 |
| Vertailukelpoinen oman pääoman tuotto (ROE) (%) | 11,2 | 7,5 | 11,7 | 14,0 | 6,2 |
| Vertailukelpoinen liikevoitto (EBIT) (EUR 1 000) | 1 404 | 948 | 1 471 | 2 096 | 1 013 |

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 2023 PÄÄTÖKSEN MUKAISESTI:

| VUOTUINEN PERUSPALKKIO (EUR) | 2023 | MAKSUTAPA |
|------------------------------|---------|---|
| Puheenjohtaja | 218 000 | • 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 | 145 000 | |
| Jäsen | 120 000 | |

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

| HALLITUKSEN JÄSEN ¹⁾ | VUOTUINEN PERUSPALKKIO (EUR) JOSTA | | VUOTUINEN VALIOKUNTAPALKKIO (EUR) | KOKONAIS-PALKKIO (EUR) | VUOTUISEN PERUSPALKKION OSANA OSTETTUIEN OSAKKEIDEN MÄÄRÄ ²⁾ |
|---------------------------------|------------------------------------|-------------------|-----------------------------------|------------------------|---|
| | 40 % OSAKKEINA (EUR) | 60 % RAHANA (EUR) | | | |
| Henrik Ehrnrooth | 218 000 | | 20 000 | 238 000 | 3 027 |
| | 87 200 | 130 800 | | | |
| Kim Wahl | 145 000 | | 35 000 | 180 000 | 2 013 |
| | 58 000 | 87 000 | | | |
| Pia Aaltonen-Forsell | 120 000 | | 15 000 | 135 000 | 1 666 |
| | 48 000 | 72 000 | | | |
| Emma FitzGerald | 120 000 | | 10 000 | 130 000 | 1 666 |
| | 48 000 | 72 000 | | | |
| Jari Gustafsson | 120 000 | | 10 000 | 130 000 | 1 666 |
| | 48 000 | 72 000 | | | |
| Piia-Noora Kauppi | 120 000 | | 10 000 | 130 000 | 1 666 |
| | 48 000 | 72 000 | | | |
| Topi Manner | 120 000 | | 10 000 | 130 000 | 1 666 |
| | 48 000 | 72 000 | | | |
| Marjan Oudeman | 120 000 | | 15 000 | 135 000 | 1 666 |
| | 48 000 | 72 000 | | | |
| Martin à Porta | 120 000 | | 27 500 | 147 500 | 1 666 |
| | 48 000 | 72 000 | | | |
| Yhteensä | 1 203 000 | | 152 500 | 1 355 500 | 16 702 |
| | 481 200 | 721 800 | | | |

¹⁾ Björn Wahlroosin jäsenyys hallituksessa päättyi vuoden 2023 varsinaiseen yhtiökokoukseen hänen ilmoitettuaan, ettei hän olisi käytettävissä uudelleenvaalintaan. Hänelle ei maksettu hallituksen palkkioita tilikaudella 2023.

²⁾ Ostopäivä 26.4.2023.

Varsinainen yhtiökokous 2023 päätti hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista. Hallituksen jäsenille osana hallituksen palkkioita vuonna 2023 ostettuja osakkeita ei voi luovuttaa ennen kuin ostopäivästä (26.4.2023) 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 määriteltyjen suoritussmittarien saavuttamisesta. Nämä mittarit tukevat yhtiön strategisten tavoitteiden täytäntöönpanoa ja edistävät yhtiön pitkän aikavälin arvonluontia ja taloudellista kasvua.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN:

(Jussi Pesonen)

| TOIMITUSJOHTAJA (EUR 1 000) | TILIKAUDELLA 2023 MAKSETTU PALKKA, PALKKIOT JA ETUDET | PALKKIOT OHJELMISTA STI 2023 JA PSP 2021–2023 (MAKSETTU TILIKAUDELLA 2024) |
|--|--|--|
| Kiinteä peruspalkka | 1 161 | |
| Lyhyen aikavälin kannustepalkkio | 1 473 (STI 2022 ¹⁾) | 166 (STI 2023 ²⁾) |
| Pitkän aikavälin kannustepalkkio | 2 902 (PSP 2020–2022 ³⁾) | 853 (PSP 2021–2023 ⁴⁾) |
| Muut taloudelliset etuudet ⁵⁾ | 24 | |
| Yhteensä | 5 561 | |
| Kiinteiden ja muuttuvien osatekijöiden suhteellinen osuus | 21 % / 79 % | |
| Eläke-etuus ⁶⁾ | 911 | |

¹⁾ STI 2022 -ohjelman palkkio perustuu tilikauden 2022 suoriutumiseen suhteessa ennalta asetettuihin tavoitteisiin. Vuoden 2022 suoriutumiseen perustuva STI 2022 -ohjelman palkkio maksettiin helmikuussa 2023.

²⁾ STI 2023 -ohjelman palkkio perustuu tilikauden 2023 suoriutumiseen suhteessa ennalta asetettuihin tavoitteisiin. Hallituksen hyväksymä 1.2.2024.

³⁾ Laskettu käyttämällä kaupankäyntivolyymilla painotettua keskimuutosta 33,91 EUR osakkeiden luovutuspäivänä 27.2.2023.

⁴⁾ Laskettu käyttämällä kaupankäyntivolyymilla painotettua keskimuutosta 29,60 EUR osakkeiden luovutuspäivänä 26.2.2024. Hallituksen hyväksymä 14.2.2024.

⁵⁾ Muihin taloudellisiin etuuksiin sisältyvät luontoisetuudet eli auto- ja puhelinetujen ja sairauskuluvakuutuksen verotusarvot. Näiden luontoisettuuksien lisäksi toimitusjohtajalla oli tilikaudella 2023 voimassa seuraavat muut lisävuokukset: 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 60-vuotiaana marraskuussa 2020, mutta päätti jatkaa tehtävässään yhtiön hallituksen pyynnöstä. Jussi Pesonen toimi yhtiön toimitusjohtajana 31.12.2023 saakka, minkä jälkeen hän toimii yhtiön ja sen johdon neuvonantajana, kunnes jää eläkkeelle UPM:stä 30.4.2024. Toimitusjohtajalla on lakisäätöisen työeläkkeen lisäksi vapaaehtoinen lisäeläke. Toimitusjohtajan vapaaehtoinen lisäeläke oli järjestetty etuusperusteisena lisäeläkkeenä marraskuun 2020 loppuun asti. Joulukuusta 2020 alkaen vapaaehtoinen lisäeläke on järjestetty maksuperusteisena.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustepalkkio vuonna 2023

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, vastuullisuutta, turvallisuutta koskevia tai muita mittareita edellyttäen, että joka vuosi enemmistö mittareista perustuu kuitenkin taloudellisiin kriteereihin.

Hallitus asetti käyttökattteen (EBITDA) toimitusjohtajan vuoden 2022 lyhyen aikavälin kannustepalkkio-ohjelman (STI 2022) taloudelliseksi suoritusmittariksi, jonka painoarvo 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 strategisen hankkeen (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.

Hallitus asetti käyttökattteen (EBITDA) toimitusjohtajan vuoden 2023 lyhyen aikavälin kannustepalkkio-ohjelman (STI 2023) 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 2023. 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 9,4 % lyhyen aikavälin kannustepalkkion vuosittaisesta enimmäismäärästä, joka on rajoitettu 150 % vuosittaisesta peruspalkasta. Vuoden 2023 suoritukseen perustuva STI 2023 -ohjelman palkkio maksettiin helmikuussa 2024.

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustepalkkio vuonna 2023

Pitkän aikavälin kannustepalkkio perustuu yhtiön tulosperusteiseen 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, osakekurssiliitännäisiä ja vastuullisuusmittareita.

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

| TULOSPERUSTEINEN OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ | PSP 2020–2022 | PSP 2021–2023 | PSP 2022–2024 | PSP 2023–2025 |
|---|---------------------------------|---------------------------------|---|---|
| Toimitusjohtajalle allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä | 85 589 | 83 272 | 80 870 | 75 802 |
| Ansaintakriteeri (painoarvo) | Osakkeen kokonaistuotto (100 %) | Osakkeen kokonaistuotto (100 %) | Osakkeen kokonaistuotto (80 %) ESG-kokonaisuus ¹⁾ (20 %) | Osakkeen kokonaistuotto (80 %) ESG-kokonaisuus ²⁾ (20 %) |
| Toteutunut ansainta (0–100) | 100 % | 34,62 % | N/A | N/A |
| Ansaitujen osakkeiden määrä | 85 589 | 28 829 | N/A | N/A |
| Osakkeiden luovutusvuosi | 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 polttoaineiden 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 2020–2022

Hallitus asetti PSP 2020–2022 -ohjelman suoritusmittariksi osakkeen absoluuttisen kokonaistuoton kehityksen kolmen vuoden ansaintajakson aikana. Mittarin painoarvo oli 100 %. Osakkeen kokonaistuotossa huomioidaan osakekurssin 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. Suoritusmittarin toteutunut ansainta oli 100 % ennalta määritetystä enimmäistavoitteesta. PSP 2020–2022 -ohjelmasta ansaitut osakkeet luovutettiin toimitusjohtajalle helmikuussa 2023.

Suoritusmittarit pitkän aikavälin kannustepalkkio-ohjelmalle 2021–2023

Hallitus asetti PSP 2021–2023 -ohjelman suoritusmittariksi osakkeen absoluuttisen kokonaistuoton kehityksen kolmen vuoden ansaintajakson aikana. Mittarin painoarvo oli 100 %. Osakkeen kokonaistuotossa huomioidaan osakekurssin 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 34,62 % ennalta määritetystä enimmäistavoitteesta. PSP 2021–2023 -ohjelmasta ansaitut osakkeet luovutettiin helmikuussa 2024.



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