



PALKITSEMIS- POLITIIKKA

UPM-KYMMENE OYJ



5.1 Palkitsemisen osatekijät

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteistä osatekijöistä, kuten peruspalkasta ja luontoisetuuksista, 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 suoritustuntien saavuttamisesta.

Seuraavassa taulukossa on esitetty toimitusjohtajan palkitsemisen osatekijöiden pääpiirteet.

PALKITSEMISEN OSATEKIJÄ	TARKOITUS JA YHTEYS STRATEGIAAN	KUVAUS JA KÄYTÄNTÖ
Kiinteä peruspalkka	<ul style="list-style-type: none">Tarkoituksena on saada palkattua ja sitoutettua avainhenkilö, jolla on yhtiön johtamisen ja sen strategisten tavoitteiden täytäntöönpanon kannalta oikeanlainen taito-, tieto- ja kokemustausta.Tarkoituksena on korvata yhtiön saama työpanos.	<ul style="list-style-type: none">Peruspalkka sisältää verotettavat luontoisetuudet, kuten esimerkiksi auto- ja puhelinetuudet sekä asuntoetuudet.Peruspalkka tarkistetaan vuosittain osana toimitusjohtajan kokonaispalkitsemista.Hallitus voi peruspalkkaa tarkistaessaan ottaa huomioon eri tekijöitä, kuten esimerkiksi vertailukelpoiset markkinatiedot, yhtiön ja henkilön suoriutumisen sekä toimitusjohtajan toimen laaja-alaisuuden ja kompleksisuuden.Ei määriteltyä enimmäispalkkatasoa.
Lyhyen aikavälin kannustepalkkio	<ul style="list-style-type: none">Tarkoituksena on ohjata, kannustaa ja palkita suoriutumista suhteessa vuosittain asetettaviin suoritustuntareihin, jotka tukevat yhtiön strategisten tavoitteiden täytäntöönpanoa.	<ul style="list-style-type: none">Lyhyen aikavälin kannustepalkkio perustuu yhtiön lyhyen aikavälin kannustepalkkiojärjestelmään, jonka alaiset ohjelmat hallitus hyväksyy vuosittain.Lyhyen aikavälin kannustepalkkion vuosittainen enimmäismäärä on rajoitettu 150 %:iin vuosittaisesta peruspalkasta.Hallitus asettaa vuosittain suoritustuntarit 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.Suoritustuntarit on suunniteltu edistämään yhtiön pitkän aikavälin arvonluontia ja taloudellista kasvua palkitsemalla suoriutumisesta lyhyellä aikavälillä rohkaisematta liialliseen riskinottoon.Lyhyen aikavälin kannustepalkkion määrä perustuu suoriutumiseen suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Hallitus arvioi suoriutumista kunkin ansaintajakson päätyttyä.Hallitus voi harkintansa mukaan tarkistaa lyhyen aikavälin kannustepalkkio-ohjelman ehtoja tai ohjelman perusteella maksettavaa palkkiota.
Pitkän aikavälin kannustepalkkio (tuloperusteinen osakepalkkiojärjestelmä)	<ul style="list-style-type: none">Tarkoituksena on sitouttaa avainhenkilö sekä ohjata, kannustaa ja palkita kestävästi pitkän aikavälin suoriutumista ja omistaja-arvon kasvattamista pitkällä aikavälillä yhtiön strategian mukaisesti.Tarkoituksena on yhtenäistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut.	<ul style="list-style-type: none">Pitkän aikavälin kannustepalkkio perustuu yhtiön tuloperusteiseen osakepalkkiojärjestelmään, joka koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä ohjelmista, joiden ansaintajakso on vähintään kolme vuotta. Hallitus hyväksyy yksittäiset ohjelmat vuosittain.Pitkän aikavälin kannustepalkkion enimmäismäärä on rajoitettu 225 %:iin vuosittaisesta peruspalkasta ohjelman alkaessa.Hallitus asettaa vuosittain suoritustuntarit sekä niihin liittyvät tavoitteet ja painoarvot jokaiselle alkavalle ohjelmalle. Suoritustuntareihin voi kuulua muun muassa taloudellisia, osakekurssiliiännäisiä ja vastuullisuusmittareita.Suoritustuntarit on laadittu edistämään yhtiön pitkän aikavälin arvonluontia ja taloudellista kasvua palkitsemalla suoriutumisesta pitkällä aikavälillä rohkaisematta liialliseen riskinottoon.Pitkän aikavälin kannustepalkkion määrä perustuu suoriutumiseen suhteessa asetettuihin suoritustuntareihin. Hallitus arvioi suoriutumista kunkin ansaintajakson päätyttyä.Hallitus voi harkintansa mukaan tarkistaa pitkän aikavälin kannustepalkkio-ohjelman ehtoja tai ohjelman perusteella maksettavaa palkkiota.
Eläke	<ul style="list-style-type: none">Tarkoituksena on tarjota kilpailukykyinen ja markkinakäytännön mukainen eläkejärjestely.	<ul style="list-style-type: none">Eläkejärjestely on suunniteltu soveltuvan lainsäädännön ja markkinakäytännön mukaisesti.Toimitusjohtaja voi osallistua lakisääteistä eläkettä täydentävään vapaaehtoiseen maksuperusteiseen lisäeläkejärjestelyyn.
Muut taloudelliset etuudet	<ul style="list-style-type: none">Tarkoituksena on tarjota kilpailukykyinen etuuskokonaisuus.	<ul style="list-style-type: none">Muita taloudellisia etuuksia tarjotaan soveltuvan markkinakäytännön mukaisesti. Näihin etuuksiin voi kuulua muun muassa esimerkiksi auto- ja puhelinetuudet, asuntoetuudet sekä lisävakuumuutuksia, kuten sairaus-, henki-, työkyvyttömyys-, matka- ja tapaturmavakuutus. Lisäksi voidaan tarjota palvelua koskien verovelvoitteiden noudattamista rajat ylittävän verotuksen yhteydessä.Muut taloudelliset etuudet voivat sisältää myös ulkomaankomennuksiin liittyvää taloudellista tukea yhtiön kansainvälistä liikkuvuutta koskevien sääntöjen mukaisesti.Toimitusjohtaja on myös oikeutettu osallistumaan muihin henkilöstölle mahdollisesti aika ajoin tarjottaviin etuusjärjestelyihin, joita voivat olla esimerkiksi poikkeuksellisen hyvistä suorituksista maksettava kertaluonteinen palkkio.

Tuloperusteisen osakepalkkiojärjestelmän lisäksi yhtiöllä on myös käytössä rajoitettu osakepalkkiojärjestelmä. Hallitus hyväksyy järjestelmän mukaisen uuden yksittäisen ohjelman alkamisen vuosittain. Rajoitettua osakepalkkiojärjestelmää käytetään sitouttamisvälineenä erikseen valituille osallistujille tietyissä ulkoisissa rekryointi- ja sisäisissä sitouttamistilanteissa. Tätä järjestelmää ei voi käyttää nykyisen toimitusjohtajan osalta sitouttamistarkoituksessa. Järjestelmää voi käyttää toimitusjohtajan osalta vain ulkopuolisen uuden toimitusjohtajan rekrytoinnin yhteydessä. Rajoitetun osakepalkkiojärjestelmän tarkoitus on toimia täydentävänä, osakepohjaisena, pitkän aikavälin kannustejärjestelmänä osallistujille sekä yhdenmukaistaa osallistujien edut yhtiön osakkeenomistajien etujen kanssa ja siten edistää omistaja-arvon suotuisaa kehitystä pitkällä aikavälillä.

5.2 Toimitusjohtajan toimisopimus

Toimitusjohtajan toimisuhteen ehdot määritellään kirjallisesti toimitusjohtajan toimisopimuksessa, jonka pääkohdissa määritellään esimerkiksi palkitsemisen osatekijät sekä irtisanomisajat ja -korvaukset. Toimitusjohtajan toimisopimus on yleensä voimassa toistaiseksi.

Toimitusjohtajan oikeus lyhyen ja pitkän aikavälin kannustepalkkioihin esimerkiksi toimisuhteen päättyessä irtisanomiseen, eläkkeelle siirtymiseen tai kuolemantapaukseen määräytyy yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin kannustepalkkiojärjestelmien ehtojen perusteella.

5.3 Osakeomistussuositus

Hallitus vahvistaa osakeomistussuosituksen toimitusjohtajan osalta. Voimassa oleva suositus on nähtävissä yhtiön verkkosivuilla.

Vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle esitettävän palkitsemispolitiikan hyväksymispäivänä hallituksen suosituksen mukaan toimitusjohtajan suositellaan omistavan yhtiön osakkeita kahden vuoden bruttomääräistä peruspalkkaa vastaava määrä. Toimitusjohtajan on pidettävä 50 % yhtiön pitkän aikavälin kannustejärjestelmien perusteella saadusta netto-osakemäärästä, kunnes hänellä on hallussaan omistussuositusta vastaava määrä osakkeita.

5.4 Palkkioiden takaisinperintä tai oikaisu

Yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin kannustepalkkiojärjestelmien ehtojen mukaisesti yhtiöllä on oikeus periä takaisin maksetut tai erääntyneet muuttuvat kannustepalkkiot tietyissä tilanteissa, kuten lain tai muun oikeudellisen velvoitteen tai UPM:n Toimintaohjeen tai yhtiön muun politiikan rikkomisen vuoksi. Ennen tämän oikeuden käyttämistä harkitaan asiaan liittyviä olosuhteita kokonaisuudessaan.

Yhtiöllä on myös oikeus peruuttaa, periä takaisin tai oikaista maksettu tai erääntyvä muuttuva kannustepalkkio, jos taloudelliset tai muut laskelmat osoittautuvat virheelliseksi.

6. Väliaikainen palkitsemispolitiikasta poikkeaminen

Hallitus voi päättää poiketa mistä tahansa Palkitsemispolitiikan osiosta väliaikaisesti seuraavissa, ennalta määritellyissä olosuhteissa:

- toimitusjohtajan vaihtuminen
- väliaikaisen toimitusjohtajan nimittäminen
- toimitusjohtajan sijaisen nimittäminen
- merkittävät muutokset yhtiön rakenteessa, organisaatiossa tai omistuksessa, kuten yrityskauppa, sulautuminen tai jakautuminen, julkinen ostotarjous tai liikkeen luovutus, joka koskee merkittävää osaa yhtiön liiketoiminnoista
- merkittävä muutos yhtiön taloudellisessa asemassa, strategiassa tai hallinnointirakenteessa
- muutos soveltuvassa lainsäädännössä tai muussa sääntelyssä
- muu painava ja oikeutettu syy tarkistaa toimitusjohtajan palkitsemista tai
- muu poikkeuksellinen olosuhde, jonka vuoksi poikkeaminen voi olla välttämätöntä yhtiön pitkän aikavälin etujen ja kestäväen kehityksen kannalta kokonaisuudessaan tai yhtiön elinkelpoisuuden varmistamiseksi.

Näissä edellä mainituissa olosuhteissa katsotaan olevan yhtiön ja sen osakkeenomistajien pitkän aikavälin edun mukaista, että hallituksella on täysi valta päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta.



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