



PALKITSEMISRAPORTTI 2021

UPM-KYMMENE OYJ

1. JOHDANTO

Tässä vuoden 2021 palkitsemisraportissa (Palkitsemisraportti) on kuvattu UPM-Kymmene Oyj:n (yhtiö tai UPM) hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2021.

Palkitsemisraportti on laadittu osakeyhtiölain, arvopaperimarkkinalain, osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista annetun valtiovainministeriön 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 2022 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Palkitsemisraporttia koskeva yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava. Vuoden 2021 varsinainen yhtiökokous kannatti suurella ääntenemmistöllä Palkitsemisraporttia tilikaudelta 2020 ja vahvisti neuvoa-antavalla päätöksellä.

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

Varsinainen yhtiökokous 31.3.2020 on vahvistanut toimielinten palkitsemispolitiikan (Palkitsemispolitiikka). Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle joka neljäs vuosi, ellei yhtiökokoukselle sitä ennen esitetä muutettua

palkitsemispolitiikkaa. Hallituksen palkitsemisvaliokunta ja nimitys- ja hallinnointivaliokunta arvioivat Palkitsemispolitiikan asianmukaisuutta vähintään vuosittain.

Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2021 toteutettiin vahvistetun Palkitsemispolitiikan mukaisesti. Tilikaudella 2021 ei tehty väliaikaisia poikkeamia vahvistetusta Palkitsemispolitiikasta eikä toimitusjohtajan tai hallituksen palkkioita takaisinperitty tai oikaistu.

Tilikaudella 2021 toimitusjohtajan palkitseminen oli yhtiön suoriutumisperusteisten palkitsemiskäytäntöjen mukaista ja perustui suoriutumiseen ja yhtiön kunnianhimoisten strategisten tavoitteiden toteuttamiseen ja edistämiseen, mikä puolestaan edisti yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja omistaja-arvon suotuisaa kehitystä.

Tilikaudella 2021 UPM:n Biofore-strategian painopistealueet ja yhtiön taloudelliset tavoitteet pysyivät ennallaan. Maailmantalous toipui vuoden 2020 aikana koetusta jyrkästä taantumasta. Yhtiö saavutti hyvän taloudellisen tuloksen ja paransi kilpailukykyään nopeasti muuttuvassa markkinaympäristössä. Strategisten kasvuhankkeiden toteutus eteni intensiivisessä vaiheessa Uruguayssa ja Saksassa. UPM:n taloudellinen asema jatkui vahvana.

PALKITSEMINEN JA YHTIÖN TULOS EDELLISELTÄ VIIDELTÄ TILIKAUDELTA

TEHTÄVÄ / YHTIÖN MITTARI	2017 ¹⁾	2018 ¹⁾	2019 ¹⁾	2020 ¹⁾	2021 ¹⁾
Hallituksen puheenjohtaja (EUR)	190 000	190 000	190 000	190 000	195 000
Hallituksen varapuheenjohtaja (EUR)	135 000	135 000	135 000	135 000	140 000
Hallituksen muu jäsen (EUR)	110 000	110 000	110 000	110 000	115 000
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja ² (EUR)	35 000	35 000	35 000	35 000	35 000
	(Valiokuntapalkkiot otettiin käyttöön)				
Tarkastusvaliokunnan jäsen ² (EUR)	15 000	15 000	15 000	15 000	15 000
	(Valiokuntapalkkiot otettiin käyttöön)				
Palkitsemisvaliokunnan tai nimitys- ja hallinnointivaliokunnan puheenjohtaja ² (EUR)	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000
	(Valiokuntapalkkiot otettiin käyttöön)				
Palkitsemisvaliokunnan tai nimitys- ja hallinnointivaliokunnan jäsen ² (EUR)	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
	(Valiokuntapalkkiot otettiin käyttöön)				
Toimitusjohtaja (EUR 1 000)	4 854	5 507	5 576	4 747	3 734
UPM:n keskivertotyöntekijä ³ (EUR)	51 447	49 718	51 888	54 752	52 235
Osakkeen kokonaistuotto (%) ⁴	+114	+51	+50	+35	+75
Vertailukelpoinen oman pääoman tuotto (ROE) (%)	11,9	12,9	11,2	7,5	11,7
Vertailukelpoinen liikevoitto (EBIT) (EUR 1 000)	1 292	1 513	1 404	948	1 471

¹⁾ Raportointikausi on hallituksen ja valiokuntien palkkioiden osalta varsinaisesta yhtiökokouksesta seuraavaan varsinaiseen yhtiökokoukseen, mutta toimitusjohtajan, UPM:n keskivertotyöntekijän ja yhtiön tulosten osalta kalenterivuosi.

²⁾ Vuosittainen valiokuntapalkkio maksetaan hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan tai muiden jäsenten yllä esitetyn perusvuospalkkion lisäksi.

³⁾ UPM:n keskivertotyöntekijän palkitseminen on laskettu jakamalla tilinpäätöksen henkilöstökulut kyseisen tilikauden lopun henkilöstömäärällä (pois lukien toimitusjohtaja ja 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 (osingat sijoitettu uudelleen).

2. HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN

HALLITUKSEN PALKKIOT VARSINAISEN YHTIÖKOKOUKSEN 2021 PÄÄTÖKSEN MUKAISESTI:

VUOTUINEN PERUSPALKKIO (EUR)	2021	MAKSUTAPA
Puheenjohtaja	195 000	<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	20 000	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 OSTETTUIJEN OSAKKEIDEN MÄÄRÄ ²⁾
	40 % OSAKKEINA (EUR)	60 % RAHANA (EUR)			
Björn Wahlroos	195 000		20 000	215 000	2 383
	78 000	117 000			
Berndt Brunow	140 000		10 000	150 000	1 710
	56 000	84 000			
Henrik Ehrnrooth	115 000		20 000	135 000	1 405
	46 000	69 000			
Emma FitzGerald	115 000		25 000	140 000	1 405
	46 000	69 000			
Jari Gustafsson	115 000		15 000	130 000	1 405
	46 000	69 000			
Piia-Noora Kauppi	115 000		10 000	125 000	1 405
	46 000	69 000			
Marjan Oudeman	115 000		15 000	130 000	1 405
	46 000	69 000			
Martin à Porta	115 000		10 000	125 000	1 405
	46 000	69 000			
Kim Wahl	115 000		35 000	150 000	1 405
	46 000	69 000			
Yhteensä	1 140 000		160 000	1 300 000	13 928
	456 000	684 000			

¹⁾ Ari Puhelaisen ja Veli-Matti Reinikkalan jäsenyys hallituksessa päättyi vuoden 2021 yhtiökokoukseen heidän ilmoitettuaan, etteivät he ole enää käytettävissä uudelleevalintaan. Heille ei maksettu hallituksen palkkioita tilikaudella 2021.

²⁾ Ostopäivä 28.4.2021.

Varsinainen yhtiökokous 2021 päätti hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista. Hallituksen jäsenille osana hallituksen palkkioita vuonna 2021 ostettuja osakkeita ei voi luovuttaa ennen kuin ostopäivästä (28.4.2021) 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 on 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 luontoisuuksista, 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 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 2021 MAKSETTU PALKKA, PALKKIOT JA ETUUDET	PALKKIOT OHJELMISTA STI 2021 JA PSP 2019-2021 (MAKSETTU TILIKAUDELLE 2022)
Kiinteä peruspalkka	1 093	
Lyhyen aikavälin kannustepalkkio	708 (STI 2020 ¹⁾)	1 309 (STI 2021 ²⁾)
Pitkän aikavälin kannustepalkkio	1 902 (PSP 2018-2020 ³⁾)	2 997 (PSP 2019-2021 ⁴⁾)
Muut taloudelliset etuudet ⁵⁾	31	
Yhteensä	3 734	
Kiinteiden ja muuttuvien osatekijöiden suhteellinen osuus	30 % / 70 %	
Eläke-etuus ⁶⁾	1 200	

¹⁾ STI 2020 ohjelman palkkio perustuu tilikauden 2020 suoriutumiseen suhteessa ennalta asetettuihin tavoitteisiin. Vuoden 2020 suoriutumiseen perustuva STI 2020 ohjelman palkkio maksettiin helmikuussa 2021.

²⁾ STI 2021 ohjelman palkkio perustuu tilikauden 2021 suoriutumiseen suhteessa ennalta asetettuihin tavoitteisiin. Hallituksen hyväksymä 27.1.2022.

³⁾ Laskettu käyttämällä kaupankäyntivolyymilla painotettua keskipurssia 31,65 EUR osakkeiden luovutuspäivänä 22.2.2021.

⁴⁾ Laskettu käyttämällä kaupankäyntivolyymilla painotettua keskipurssia 32,73 EUR osakkeiden luovutuspäivänä 21.2.2022. Hallituksen hyväksymä 9.2.2022.

⁵⁾ Muihin taloudellisiin etuuksiin sisältyvät luontoisetuudet eli auto- ja puhelinetujen ja sairauskuluvakuutuksen verotusarvot. Näiden luontoisuuksien lisäksi toimitusjohtajalla oli tilikaudella 2021 voimassa seuraavat muut lisävakuutukset: 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 täyttäessään 60 vuotta. Yhtiön hallituksen pyynnöstä toimitusjohtajan toimitusjohtajan toimisopimus jatkuu toistaiseksi ilman määriteltyä eläkeikää. Toimitusjohtajalla on lakisääteisen työeläkkeen lisäksi vapaaehtoinen lisäeläke. Toimitusjohtajan vapaaehtoinen lisäeläke oli järjestetty 30.11.2020 asti etuusperusteisena lisäeläkkeenä, ja 1.12.2020 alkaen maksuperusteisena lisäeläkkeenä. Ensimmäinen maksu maksuperusteiseen lisäeläkeohjelmaan oli tilikaudella 2021.

Tilikaudelta 2021 ei ole vahvistettu toimitusjohtajalle muita palkkioita kuin edellä olevassa taulukossa esitetyt. Vuonna 2021 toimitusjohtaja osallistui myös kahteen pitkän aikavälin kannustepalkkio-ohjelmaan (PSP 2020-2022 ja PSP

2021-2023), joiden kolmivuotinen ansaintajakso oli käynnissä tilikaudella 2021. Näistä ohjelmista ansaitut osakkeet luovutetaan hallituksen hyväksynnän jälkeen tilikausilla 2023 ja 2024.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustepalkkio vuonna 2021

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 2020 lyhyen aikavälin kannustepalkkio-ohjelman (STI 2020) taloudelliseksi suoritusmittariksi, jonka painoarvo oli 70 % kaikista mittareista. Lisäksi hallitus asetti toimitusjohtajalle strategiseen hankkeeseen (Uruguay sellutehdashanke) liittyvän suoritusmittarin, jonka painoarvo oli 30 % kaikista mittareista. Asetetut suoritusmittarit ja tavoitteet pysyivät muuttumattomina koko tilikauden 2020 huolimatta COVID-19-pandemian aiheuttamista erittäin poikkeuksellisista olosuhteista. 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 42,1 % lyhyen aikavälin kannustepalkkion vuosittaisesta enimmäismäärästä, joka on rajoitettu 150 % vuosittaisesta peruspalkasta. Vuoden 2020 suoritukseen perustuva STI 2020 ohjelman palkkio maksettiin helmikuussa 2021.

Hallitus asetti käyttökattteen (EBITDA) toimitusjohtajan vuoden 2021 lyhyen aikavälin kannustepalkkio-ohjelman (STI 2021) taloudelliseksi suoritusmittariksi, jonka painoarvo oli 70 % kaikista mittareista. Lisäksi hallitus asetti toimitusjohta-

jalle kaksi strategisiin hankkeisiin liittyvää suoritusmittaria. Ensimmäisen strategisen hankkeen (Uruguay sellutehdashanke) painoarvo oli 25 % kaikista mittareista ja toisen strategisen hankkeen (Leuna 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.

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustepalkkio vuonna 2021

Pitkän aikavälin kannustepalkkio perustuu yhtiön tulospereusteiseen 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 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 2018-2020	PSP 2019-2021	PSP 2020-2022	PSP 2021-2023	PSP 2022-2024
Toimitusjohtajalle allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä	84 100	94 072	85 589	83 272	80 870
Ansaintakriteeri (painoarvo)	Osakkeen kokonaistuotto (100 %)	Osakkeen kokonaistuotto (100 %)	Osakkeen kokonaistuotto (100 %)	Osakkeen kokonaistuotto (100 %)	Osakkeen kokonaistuotto (80 %) ESG-kokonaisuus (20 %) ¹⁾
Toteutunut ansainta (0–100)	71,45 %	97,31 %	N/A	N/A	N/A
Ansaittujen osakkeiden määrä	60 089	91 541	N/A	N/A	N/A
Osakkeiden luovutusvuosi	2021	2022	2023	2024	2025

¹⁾ Hallitus asetti PSP 2022-2024 ohjelman suoritusmittariksi 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 metsillä 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 vastuullisuustavoitteiden kanssa.

Suoritusmittarit pitkän aikavälin kannustepalkkio-ohjelmalle 2018-2020

Hallitus asetti PSP 2018-2020 ohjelman suoritusmittariksi osakkeen absoluuttisen kokonaistuoton kehityksen kolmen vuoden ansaintajakson aikana 100 % painoarvolla. 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 kannuste- palkkion suuruus määrittyi laskentakaavan kautta tuloksen perusteella. Suoritusmittarin toteutunut ansainta oli 71,45 % ennalta määritetystä enimmäistavoitteesta. PSP 201-2020 ohjelmasta ansaitut osakkeet luovutettiin toimitusjohtajalle helmikuussa 2021.

Suoritusmittarit pitkän aikavälin kannustepalkkio-ohjelmalle 2019-2021

Hallitus asetti PSP 2019-2021 ohjelman suoritusmittariksi absoluuttinen osakkeen kokonaistuoton kolmen vuoden ansaintajakson aikana 100 % painoarvolla. 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 97,31 % ennalta määritetystä enimmäistavoitteesta. PSP 2019-2021 ohjelmasta ansaitut osakkeet luovutettiin toimitusjohtajalle helmikuussa 2022.



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