

UPM-KYMMENE OYJ

Hallituksen monimuotoisuuspolitiikka



1. Hallituksen tehtävä ja vastuut

UPM-Kymmene Oyj:n (UPM tai yhtiö) hallituksen ensisijaisena tehtävänä on vastata yhtiön hallinnoinnista keskittyen valvomaan UPM:n lisäarvon luontia pitkällä aikavälillä. Tätä tehtävää hoitaessaan hallituksen jäsenten on toimittava riittävien tietojen pohjalta huolellisesti ja tavalla, joka on yhtiön etujen mukaista ja yhdenmukaista heidän muiden lakisääteisten velvollisuuksiensa kanssa.

Täyttääkseen tehtävänsä tehokkaasti hallitus asettaa yhtiön strategiset tavoitteet, käsittelee ja hyväksyy tavoitteiden saavuttamisen kannalta olennaiset taloudelliset ja muut suunnitelmat sekä arvioi johdon toimintaa näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Hallituksen vastuulla olevat muut tärkeimmät tehtävät liittyvät yhtiön taloudellisen raportoinnin luotettavuuteen, sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestelmien tehokkuuteen ja yhtiön ylimmän johdon nimittämiseen, palkitsemiseen ja seuraajasuunnitteluun.

2. Poliitikan tarkoitus

Tämän hallituksen monimuotoisuuspolitiikan (politiikka) tarkoituksena on määritellä tavoitteet ja menetelmät, joilla saavutetaan hallituksen tarkoituksenmukainen monimuotoisuus, mikä puolestaan edistää hallituksen tehokasta toimintaa ryhmänä.

3. Poliitikan lähtökohta

Monimuotoisuudella pyritään yleensä ottaan siihen, että hallituksessa on kokonaisuutena katsottuna laajakantaista osaamista, kokemusta ja näkökulmia sekä tietämystä UPM:stä ja olennaisista toimialoista, jotta hallitus pystyy hoitamaan erityisesti strategiaan ja riskienhallintaan liittyvät tehtävänsä tehokkaasti. Näissä pätevyyden perustuvissa puitteissa hallitus pyrkii varmistamaan, että se ylläpitää sopivassa suhteessa riippumatonta päätöksentekokykyä ja monimuotoisuutta (myös sukupuoleltaan) saadakseen aikaan vaikuttavaa vuoropuhelua, haastaakseen ja tehdäkseen puolueettomia päätöksiä. Toteuttaessaan tätä politiikkaa hallitus kiinnittää asianmukaista huomiota sovellettaviin monimuotoisuutta koskeviin säännöksiin.

Hallituksen nimitys- ja hallinnointivaliokunta (valiokunta) avustaa hallitusta tämän politiikan täytäntöönpanossa.

4. Hallituksen monimuotoisuustekijät

4.1 Hallituksen koko

Yhtiön yhtiöjärjestyksen mukaisesti hallitukseen kuuluu vähintään viisi ja enintään kaksitoista jäsentä. Jäseniä katsotaan olevan riittävä määrä, kun hallitus voi luotettavasti täyttää UPM:n ja sen liiketoimintojen tarpeet ja valiokuntapaikat. Hallitus ei saa kuitenkaan olla kooltaan niin suuri, että se olisi este dynaamiselle keskustelulle ja päätöksenteolle. Käytännössä hallituksen tosiasialliseen kokoon voi ajoittain vaikuttaa myös pätevien ehdokkaiden saatavuus ja istuvien jäsenten poisjäänti hallituksesta.

4.2 Hallituksen jäsenen olennaiset pätevyysvaatimukset

Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (hallinnointikoodi) mukaisesti jokaisella hallituksen jäsenellä on oltava hallituksen jäsenen tehtävän edellyttämä pätevyys. Hallitus pitää tärkeänä, että kaikilla hallituksen jäsenillä on korkea moraalinen ja kyky käyttää tervettä harkintaa monenlaisissa ja laajalle ulottuvissa asioissa. Jokaisen hallituksen jäsenen edellytetään sitoutuvan hallitukseen ja käyttävän riittävästi aikaa hallitustyöhön, mukaan lukien valmistautuminen ja osallistuminen hallituksen ja sen valiokuntien kokouksiin.

Jotta hallituksessa on sopivassa suhteessa olennaista tietämystä ja kokemusta sekä riippumatonta päätöksentekokykyä ja erilaisia näkökulmia, hallitus on asettanut tavoitteeksi, että hallituksessa on oltava edustettuna riittävä määrä tiettyä keskeistä osaamista.

4.2.1 Olennaiset ammatti- ja koulutustaustat

Riittävän monella hallituksen jäsenellä odotetaan olevan sellaista olennaista työkokemusta ja sellainen koulutus, että he voivat käsitellä asiantuntevasti asioita, jotka liittyvät laajuudeltaan ja kooltaan UPM:ää vastaaviin julkisiin osakeyhtiöihin. Pätevyyteen kuuluu muun muassa

- talousalan asiantuntemusta
- olennaista toimialaosaaamista
- kansainvälistä kokemusta
- riskienhallintakokemusta
- yritysstrategioiden suunnitteluun ja toteutukseen liittyvää kokemusta
- hallinnointiin ja johtamiseen liittyvää kokemusta.

4.2.2 Muut hallituksen jäsenen olennaiset ominaisuudet

Mitä tulee muihin hallituksen monimuotoisuuden kannalta olennaisiin tekijöihin, tavoitteena on, että hallituksessa on sopiva määrä jäseniä, jotka edustavat eri kansallisuuksia, ikäluokkia, sukupuolta ja toimikausien pituutta.

Koska UPM:n strateginen ohjelma, riskit ja toimintatarpeet muuttuvat ajan myötä, tunnustetaan, että myös hallituksen on säännöllisesti tarkasteltava jäsentensä taitoja, kokemusta ja muita ominaisuuksia, ja kehitettävä ja uudistettava osaamistaan ja muita olennaisia ominaisuuksiaan tarpeen mukaan.

5. Hallituksen jäsenten arviointi- ja nimitysprosessi

Valiokunta avustaa hallitusta valmistelemalla hallituksen ehdotuksen hallituksen kokoonpanosta UPM:n varsinaiselle yhtiökokoukselle.

Valmistellessaan ehdotusta valiokunta pyrkii täyttämään tässä politiikassa sekä hallituksen ja valiokuntien työjärjestyksissä asetetut hallituksen monimuotoisuustavoitteet. Valiokunta ottaa myös huomioon asiaankuuluvat vaatimukset ja näistä seuraavan periaatteen, että ehdotus perustuu siihen pätevyteen ja niihin ansioihin ja osaamiseen, jota hallituksen jäsen ehdokkaiden odotetaan tuovan hallitukseen.

Valiokunta valmistelee ehdotuksen valiokunnan vakiintuneen hallituksen jäsenten arviointi- ja nimitysprosessin mukaisesti. Tämä prosessi koostuu seuraavista vaiheista:

a) Hallituksen toiminnan ja kokoonpanon arviointi

Valiokunta arvioi vuosittain hallituksen toimintaa ja harkitsee hallituksen tehokkuuteen vaikuttavia eri tekijöitä, kuten hallituksen kokoonpanoa ja työskentelytapoja. Valiokunta arvioi myös vuosittain hallituksen osaamisen ja monimuotoisuuden välistä tasapainoa yhtiön nykyisten ja kehittyvien tarpeiden valossa. Näiden arviointien avulla valiokunta tulee tietoiseksi mahdollisuuksista ja tavoista edistää hallituksen tehokkuutta ja tunnistaa muita mahdollisia kehitystarpeita. Valiokunta tarkastelee myös valiokuntien tehtäviä ja hallituksen valiokuntien kokoonpanoa valiokuntien jäseniin sovellettavien riippumattomuus- ja asiantuntemusvaatimusten valossa. Jos hallituksessa on kehitystarpeita tai vapaita paikkoja, silloin valiokunta, hyödyntämällä arviointien tuloksia, aloittaa uusien hallituksen jäsenten etsinnän löytääkseen ehdokkaita, joiden taidot, kokemus ja muut ominaisuudet vastaisivat tunnistettuja kehitystarpeita.

b) Hallituksen jäsen ehdokkaiden etsintä

Valiokunta tunnistaa hallitukseen valittavia ehdokkaita käyttämällä sopiviksi katsomiaan eri keinoja. Valiokunta voi käyttää etsinnässään apuna suorahakuyrityksiä tai ulkopuolisia neuvonantajia.

c) Ehdokkaiden arviointi

Valiokunta arvioi hallituksen jäsen ehdokkaita selvittääkseen, täyttävätkö ehdokkaat valiokunnan tämän politiikan sekä hallituksen ja valiokuntien työjärjestyksen mukaan asettamat vaatimukset sekä sovellettavan sääntelyn vaatimukset. Valiokunta soveltaa samoja vaatimuksia arvioidakseen osakkeenomistajien suosittelemia ehdokkaita. Lisäksi valiokunta ottaa huomioon myös tiedot osakkeenomistajan ja ehdokkaan välisestä suhteesta selvittääkseen, voiko ehdokas edustaa kaikkien osakkeenomistajien etua. Valiokunta ei voi kuitenkaan arvioida osakkeenomistajan suosittelemia ehdokkaita, ellei kyseinen jäsen ehdokas ole ilmaissut halukkuuttaan toimia hallituksen jäsenenä ja toimittanut valiokunnalle arviointiin tarvittavia tietoja.

d) Riippumattomuuden arviointi

Hallituksen jäsen ehdokkaiden riippumattomuuden arviointi on olennainen osa jäsenten nimitysprosessia. Jokaisen jäsen ehdokkaan riippumattomuus arvioidaan vuosittain listayhtiöiden hallinnointikoodin riippumattomuusvaatimusten perusteella ja valiokunnan käyttöön

ottaman riippumattomuuden arviointiprosessin ja vaatimusten mukaisesti. Lisäksi valiokunta suorittaa vuosittain sellaisen hallituksen jäsenen riippumattomuuden kokonaisarvioinnin, joka on toiminut hallituksessa yhtäjaksoisesti yli 10 vuotta. Jäsenet ja jäsen ehdokkaat toimittavat valiokunnalle myös oman arvionsa riippumattomuudestaan.

e) Jäsen ehdokkaiden suositteleminen

Hallituksen jäsen ehdokkaiden pätevyden ja riippumattomuuden arviointiin perustuen valiokunta suosittelee hallituksen jäsen ehdokkaita hallituksen kokoonpanoa koskevaan hallituksen ehdotukseen varsinaiselle yhtiökokoukselle.

f) Hallituksen jäsen ehdokkaiden julkistaminen

Hallituksen ehdotus hallituksen kokoonpanoksi julkistetaan osakkeenomistajille kutsussa varsinaiseen yhtiökokoukseen. Kutsu julkaistaan yhtiön internetsivuilla ja pörsstitiedotteena. Ehdotus sisältää myös hallituksen arvion hallituksen jäsen ehdokkaiden riippumattomuudesta yhtiöstä ja yhtiön merkittävistä osakkeenomistajista.

g) Ehdotuksen esittäminen

Valiokunta esittää varsinaiselle yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen jäsenten valinnasta tai uudelleenvalinnasta. Varsinainen yhtiökokous valitsee hallituksen uudet tai uudelleenvalittavat jäsenet vuoden mittaiseksi toimikaudeksi, joka päättyy valintaa seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä.

6. Mitattavissa oleva tavoite

Koskien molempien sukupuolten edustusta hallituksessa hallitus on asettanut seuraavan erityisen tavoitteen:

Hallituksessa on aina oltava molempia sukupuolia, ja hallitus pitää erittäin tärkeänä säilyttää vähemmistössä olevan sukupuolen osuus hallituksen yhtiöön nähden ulkopuolisista jäsenistä vähintään 1/3:ssa. Jos kaksi jäsen ehdokasta on yhtä päteviä, vähemmistössä olevan sukupuolen edustaja asetetaan etusijalle.

7. Valvonta ja raportointi

Hallituksen monimuotoisuutta koskevat periaatteet julkaistaan vuosittaisessa selvityksessä yhtiön hallinto- ja ohjausjärjestelmästä.

8. Poliitiikan hyväksyminen ja muuttaminen

Hallitus on hyväksynyt tämän politiikan 13. joulukuuta 2016, ja se on voimassa kyseisestä päivästä alkaen. Hallitus hyväksyy kaikki tähän politiikkaan tehtävät muutokset.