



# PALKITSEMIS- POLITIIKKA

UPM-KYMMENE OYJ

# UPM-KYMMENE OYJ:N PALKITSEMISPOLITIikka

## 1 Johdanto

Tässä palkitsemispolitiikassa (Palkitsemispolitiikka) on kuvattu UPM-Kymmene Oyj:n (yhtiö tai UPM) hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet ja päätöksentekojärjestys.

Palkitsemispolitiikka on valmisteltu osakeyhtiölain, arvopaperimarkkinalain, osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista annetun valtionvarainministeriön asetuksen ja hallinnointikoodin vaatimusten mukaisesti.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta ja nimitys- ja hallinnointivaliokunta ovat valmistelleet Palkitsemispolitiikan ja hallitus on hyväksynyt Palkitsemispolitiikan esitettäväksi ja vahvistettavaksi 31.3.2020 pidettävässä varsinaisessa yhtiökokouksessa. Palkitsemispolitiikkaa koskeva yhtiökokouksen päätös on neuvonantava.

Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle joka neljäs vuosi, ellei yhtiö-

kokoukselle sitä ennen esitetä muutettua palkitsemispolitiikkaa. Palkitsemispolitiikkaan voidaan tehdä teknisluontoisia muutoksia esimerkiksi lakisäätöiden, muutoin sääntelyyn perustuvien, verotuksellisten tai hallinnollisten syiden vuoksi ilman, että muutettua palkitsemispolitiikkaa esitetään yhtiökokoukselle. Hallituksen palkitsemisvaliokunta ja nimitys- ja hallinnointivaliokunta arvioivat Palkitsemispolitiikan asianmukaisuuden vähintään vuosittain.

Eturistiriitojen välttämiseksi kaikki palkitsemisvaliokunnan ja nimitys- ja hallinnointivaliokunnan jäsenet ovat yhtiöön nähden ulkopuolisia hallituksen jäseniä. Toimitusjohtaja ei osallistu Palkitsemispolitiikan valmisteleminen.

Yksityiskohtaiset tiedot hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan toteutuksesta palkitsemisestä julkistetaan vuosittaisissa palkitsemisraporteissa, jotka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvonantavaa päätöstä varten.

## 2 Palkitseminen yhtiössä

UPM:llä palkitseminen on suunniteltu kannustamaan UPM:n arvojen mukaiseen toimintaan, edistämään kunnianhimoisten strategisten tavoitteiden saavuttamista ja palkitsemaan suoriutumista vastaavasti. UPM:n huippusuorituksiin tähtäävä yrityskulttuuri, panostaminen jatkuvaan parantamiseen sekä suoritusperusteiset palkitsemiskäytännöt ohjaavat ja kannustavat yhtiön henkilöstöä toteuttamaan yhtiön strategiaa ja sitä kautta edistämään yhtiön pitkän aikavälin menestystä, kilpailukykyä ja omistaja-arvon suotuisaa kehitystä.

Palkitsemisperiaatteet ja -käytännöt on suunniteltu saamaan, sitouttamaan ja motivoimaan työntekijöitä ja varmistamaan työntekijöiden palkitsemisen oikeudenmukaisuus monimuotoisilla globaaleilla markkinoilla, joilla UPM toimii.

Toimitusjohtajaan sovelletaan pääsääntöisesti samoja palkitsemisperiaatteita ja -käytäntöjä kuin yhtiön muuhun henkilöstöön, mutta toimitusjohtajan toimen erityinen luonne ja siihen liittyvät vaatimukset ja vastuut huomioden toimitusjohtajan palkitseminen sisältää osatekijöitä, jotka eroavat muun henkilöstön palkitsemisesta.

Yhtiön henkilöstön ja hallituksen jäsenten palkitseminen on järjestetty erikseen.

### 3 Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta. Ehdotuksen hallituksen jäsenten palkitsemiseksi valmistelee hallituksen nimitys- ja hallinnointivaliokunta.

Yhtiökokous voi myös päättää myöntää hallitukselle osakeperusteisia valtuutuksia käytettäväksi kannuste- tai muihin tarkoituksiin. Tällaisia valtuutuksia koskevat ehdotukset valmistelee hallitus.

Hallitus nimittää toimitusjohtajan ja päättää toimitusjohtajan toimitusjohtajasta. Ehdotuksen sopimuksesta valmistelevat hallituksen nimitys- ja hallinnointivaliokunta sekä palkitsemisvaliokunta. Hallitus päättää myös toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta vuosittain. Ehdotuksen toimitusjohtajan palkitsemisesta valmistelee hallituksen palkitsemisvaliokunta.

Eturistiriitojen välttämiseksi toimitusjohtaja ei saa olla minkään hallituksen valiokunnan jäsen eikä osallistua oman palkitsemisensä valmisteluun tai sitä koskevaan päätöksentekoon.

Hallitus ja sen valiokunnat voivat käyttää ulkopuolisia asiantuntijoita palkitsemisasioiden valmistelussa.

### 4 Hallituksen jäsenten palkitseminen

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta. Ehdotuksen hallituksen jäsenten palkitsemiseksi valmistelee hallituksen nimitys- ja hallinnointivaliokunta.

Valmistellessaan yhtiökokoukselle ehdotusta hallituksen jäsenten palkitsemiseksi nimitys- ja hallinnointivaliokunta voi ottaa huomioon esimerkiksi hallituksen ja valiokuntien tehtävät ja vastuut, yhtiön kyvyn saada ja sitouttaa hallitukseen osaavia ja monimuotoisia jäseniä sekä hallituksen jäsenten palkitsemisen verrokkiyhtiöissä.

### 5 Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitsemisen tavoitteena on ohjata yhtiön strategisten tavoitteiden toteuttamista ja palkita tavoitteiden saavuttamisesta, ja sitä kautta edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja omistaja-arvon suotuisaa kehitystä.

#### 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 määriteltujen suoritusmitarien saavuttamisesta.

Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa on esitetty toimitusjohtajan palkitsemisen osatekijöiden pääpiirteet.

PALKITSEMISEN OSATEKIJÄ	TARKOITUS JA YHTEYS STRATEGIAAN	Kuvaus ja käytäntö
<b>KIIINTEÄ PERUSPALKKA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarkoituksena on saada palkattua ja sitoutettua avainhenkilö, jolla on yhtiön johtamisen ja sen strategisten tavoitteiden täytäntöönpanon kannalta oikeanlainen taito-, tieto- ja kokemustausta.</li> <li>Tarkoituksena on korvata yhtiön saama työpanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peruspalkka sisältää verotettavat luontoisetuudet, kuten esimerkiksi auto- ja puhelinetu.</li> <li>Peruspalkka tarkistetaan vuosittain osana toimitusjohtajan kokonaispalkitsemista.</li> <li>Hallitus voi peruspalkkaa tarkistaessaan ottaa huomioon eri tekijöitä, kuten esimerkiksi vertailukelpoiset markkinatiedot, yhtiön ja henkilön suoriutumisen sekä toimitusjohtajan toimen laaja-alaisuuden ja kompleksisuuden.</li> <li>Ei määriteltyä enimmäispalkkatasoa.</li> </ul>
<b>LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTEPALKKIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarkoituksena on ohjata, kannustaa ja palkita suoriutumista suhteessa vuosittain asetettaviin suoritusmittareihin, jotka tukevat yhtiön strategisten tavoitteiden täytäntöönpanoa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lyhyen aikavälin kannustepalkkio perustuu yhtiön lyhyen aikavälin kannustepalkkiojärjestelmään, jonka alaiset ohjelmat hallitus hyväksyy vuosittain.</li> <li>Lyhyen aikavälin kannustepalkkion vuosittainen enimmäismäärä on rajoitettu 150 %:iin vuosittaisesta peruspalkasta.</li> <li>Hallitus asettaa vuosittain 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.</li> <li>Suoritusmittarit on suunniteltu edistämään yhtiön pitkän aikavälin arvonluontia ja taloudellista kasvua palkitsemalla suoriutumisesta lyhyellä aikavälillä rohkaisematta liialliseen riskinottoon.</li> <li>Lyhyen aikavälin kannustepalkkion määrä perustuu suoriutumiseen suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Hallitus arvioi suoriutumista kunkin ansaintajakson päätyttyä.</li> <li>Hallitus voi harkintansa mukaan tarkistaa lyhyen aikavälin kannustepalkkio-ohjelman ehtoja tai ohjelman perusteella maksettavaa palkkiota.</li> </ul>
<b>PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTEPALKKIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarkoituksena on sitouttaa avainhenkilö sekä ohjata, kannustaa ja palkita kestävää pitkän aikavälin suoriutumista ja omistaja-arvon kasvattamista pitkällä aikavälillä yhtiön strategian mukaisesti.</li> <li>Tarkoituksena on yhtenäistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pitkän aikavälin kannustepalkkio perustuu yhtiön tulosperusteiseen osakepalkkiojärjestelmään, joka koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä ohjelmista, joiden ansaintajakso on vähintään kolme vuotta. Hallitus hyväksyy yksittäiset ohjelmat vuosittain.</li> <li>Pitkän aikavälin kannustepalkkion enimmäismäärä on rajoitettu 225 %:iin vuosittaisesta peruspalkasta ohjelman alkaessa.</li> <li>Hallitus asettaa vuosittain suoritusmittarit sekä niihin liittyvät tavoitteet ja painoarvot jokaiselle alkavalle ohjelmalle. Suoritusmittareihin voi kuulua muun muassa taloudellisia ja osakekursssiitännäisiä mittareita, kuten osakkeen kokonaistuotto.</li> <li>Suoritusmittarit on laadittu edistämään yhtiön pitkän aikavälin arvonluontia ja taloudellista kasvua palkitsemalla suoriutumisesta pitkällä aikavälillä rohkaisematta liialliseen riskinottoon.</li> <li>Pitkän aikavälin kannustepalkkion määrä perustuu suoriutumiseen suhteessa asetettuihin suoritusmittareihin. Hallitus arvioi suoriutumista kunkin ansaintajakson päätyttyä.</li> <li>Hallitus voi harkintansa mukaan tarkistaa pitkän aikavälin kannustepalkkio-ohjelman ehtoja tai ohjelman perusteella maksettavaa palkkiota.</li> </ul>
<b>ELÄKE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarkoituksena on tarjota kilpailukykyinen ja markkinakäytännön mukainen eläkejärjestely.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eläkejärjestelyt on suunniteltu soveltuvan lainsäädännön ja markkinakäytännön mukaisesti.</li> <li>Toimitusjohtaja voi osallistua lakisääteistä eläkettä täydentävään vapaaehtoiseen maksu- ja/tai etuusperusteiseen lisäeläkejärjestelyyn. Kaikki uudet vapaaehtoiset eläkejärjestelyt ovat maksuperusteisia.</li> </ul>
<b>MUUT TALOUDELLISET ETUUKSET</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarkoituksena on tarjota kilpailukykyinen etuuskokonaisuus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Muita taloudellisia etuuksia tarjotaan soveltuvan markkinakäytännön mukaisesti. Näihin etuuksiin voi kuulua esimerkiksi auto- ja puhelinetu sekä lisävakuutuksia, kuten sairaus-, henki-, työkyvyttömyys-, matka- ja tapaturmavakuutus.</li> <li>Muut taloudelliset etuudet voivat sisältää myös ulkomaankomennuksiin liittyviä taloudellista tukea yhtiön kansainvälistä liikkuvuutta koskevien sääntöjen mukaisesti.</li> <li>Toimitusjohtaja on myös oikeutettu osallistumaan muihin henkilöstölle mahdollisesti aika ajoin tarjottaviin etuusjärjestelyihin, joita voivat olla esimerkiksi poikkeuksellisen hyvistä suorituksista maksettava kertaluonteinen palkkio.</li> </ul>





**UPM-Kymmene Oyj**  
Alvar Aallon katu 1  
PL 380  
00101 Helsinki  
Puh. +358 2041 5111  
Faksi +358 2041 5110  
info@upm.com