



PALKITSEMIS- RAPORTTI 2020

UPM-KYMMENE OYJ

1. JOHDANTO

Tässä vuoden 2020 palkitsemisraportissa (Palkitsemisraportti) on kuvattu UPM-Kymmene Oyj:n (yhtiö tai UPM) hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2020.

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 2021 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Palkitsemisraporttia koskeva yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava. Tämä on ensimmäinen kerta, kun Palkitsemisraportti esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle vahvistettavaksi uuden sääntelyn vaatimusten mukaisesti.

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 jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2020 toteutettiin vahvistetun Palkitsemispolitiikan mukaisesti. Tilikaudella 2020 ei tehty väliaikaisia poikkeamia vahvistetusta Palkitsemispolitiikasta eikä toimitusjohtajan tai hallituksen palkkioita takaisinperitty tai oikaistu.

Tilikaudella 2020 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.

Vuonna 2020 UPM:n Biofore-strategian painopistealueet ja yhtiön taloudelliset tavoitteet pysyivät ennallaan huolimatta COVID-19-pandemian aiheuttamista erittäin poikkeuksellisista olosuhteista. COVID-19-pandemiasta aiheutunut haastava toimintaympäristö korosti taloudellisen tuloksentekevyyden varmistamiseen ja kilpailukykyyn parantamiseen tähtäävien toimien tärkeyttä. Yhtiö jatkoi merkittävien kasvuhankkeidensa toteuttamista keskeytyksittä Uruguayssa ja Saksassa. UPM:n taloudellinen asema jatkui erittäin vahvana, minkä ansiosta yhtiö pystyi jatkamaan kasvustrategiansa toteuttamista.

PALKITSEMINEN JA YHTIÖN TULOS EDELLISELTÄ VIIDELTÄ TILIKAUDELTA

TEHTÄVÄ / YHTIÖN MITTARI	2016 ¹⁾	2017 ¹⁾	2018 ¹⁾	2019 ¹⁾	2020 ¹⁾
Hallituksen puheenjohtaja (EUR)	175 000	190 000	190 000	190 000	190 000
Hallituksen varapuheenjohtaja (EUR)	120 000	135 000	135 000	135 000	135 000
Hallituksen muu jäsen (EUR)	95 000	110 000	110 000	110 000	110 000
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja ²⁾ (EUR)	Ei maksettuja valiokuntapalkkioita, mutta tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan vuosipalkkio oli 120 000	35 000	35 000	35 000	35 000
		(Valiokuntapalkkiot otettiin käyttöön)			
Tarkastusvaliokunnan jäsen ²⁾ (EUR)	Ei maksettuja valiokuntapalkkioita	15 000	15 000	15 000	15 000
		(Valiokuntapalkkiot otettiin käyttöön)			
Palkitsemisvaliokunnan tai nimitys- ja hallinnointivaliokunnan puheenjohtaja ²⁾ (EUR)	Ei maksettuja valiokuntapalkkioita	20 000	20 000	20 000	20 000
		(Valiokuntapalkkiot otettiin käyttöön)			
Palkitsemisvaliokunnan tai nimitys- ja hallinnointivaliokunnan jäsen ²⁾ (EUR)	Ei maksettuja valiokuntapalkkioita	10 000	10 000	10 000	10 000
		(Valiokuntapalkkiot otettiin käyttöön)			
Toimitusjohtaja (EUR 1 000)	5 065	4 854	5 507	5 576	4 747
UPM:n keskivertotyöntekijä ³⁾ (EUR)	51 164	51 447	49 718	51 888	54 752
Osakkeen kokonaistuotto (%) ⁴⁾	+119	+114	+51	+50	+35
Vertailukelpoinen oman pääoman tuotto (ROE) %	10,9	11,9	12,9	11,2	7,5
Vertailukelpoinen liikevoitto (EBIT) (EUR 1 000)	1 143	1 292	1 513	1 404	948

¹⁾ Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen ja valiokuntien palkkioista vuosittain hallituksen valinnan yhteydessä.

²⁾ Vuosittainen valiokuntapalkkio maksetaan hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan tai muiden jäsenten yllä esitetyn perusvuosipalkkion 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 (osingot sijoitettu uudelleen).

2. HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN

HALLITUKSEN PALKKIOT VARSINAISEN YHTIÖKOKOUKSEN 2020 PÄÄTÖKSEN MUKAISESTI:

VUOTUINEN PERUSPALKKIO (EUR)	2020	MAKSUTAPA
Puheenjohtaja	190 000	<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 päätynyt riippuen siitä, kumpi ajankohdista on aiempi.
Varapuheenjohtaja	135 000	
Jäsen	110 000	

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

HALLITUKSEN JÄSEN ¹⁾	VUOTUINEN PERUSPALKKIO (EUR), JOSTA		VUOTUINEN VALIOKUNTA-PALKKIO (EUR)	KOKONAIS-PALKKIO (EUR)	VUOTUISEN PERUSPALKKION OSANA OSTETTUIEN OSAKKEIDEN MÄÄRÄ ²⁾
	40 % OSAKKEINA (EUR)	60 % RAHANA (EUR)			
Björn Wahlroos	190 000		20 000	210 000	3 123
	76 000	114 000			
Berndt Brunow	135 000		10 000	145 000	2 219
	54 000	81 000			
Henrik Ehrnrooth	110 000		10 000	120 000	1 808
	44 000	66 000			
Emma FitzGerald	110 000		15 000	125 000	1 808
	44 000	66 000			
Piia-Noora Kauppi	110 000		35 000	145 000	1 808
	44 000	66 000			
Marjan Oudeman	110 000		15 000	125 000	1 808
	44 000	66 000			
Martin á Porta	110 000		10 000	120 000	1 808
	44 000	66 000			
Ari Puheloinen	110 000		10 000	120 000	1 808
	44 000	66 000			
Veli-Matti Reinikkala	110 000		20 000	130 000	1 808
	44 000	66 000			
Kim Wahl	110 000		15 000	125 000	1 808
	44 000	66 000			
Yhteensä	1 205 000		160 000	1 365 000	19 806
	482 000	723 000			

¹⁾ Jussi Pesosen ja Suzanne Thoman jäsenyys hallituksessa päättyi vuoden 2020 yhtiökokoukseen heidän ilmoitettuaan, etteivät he ole enää käytettävissä uudelleenvalintaan. Heille ei maksettu hallituksen palkkioita tilikaudella 2020.

²⁾ Ostopäivä 24.4.2020.

Varsinainen yhtiökokous 2020 päätti hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista. Hallituksen jäsenille osana hallituksen palkkioita vuonna 2020 ostettuja osakkeita ei voi luovuttaa ennen kuin ostopäivästä (24.4.2020) on kulunut kaksi vuotta tai henkilön jäsenyys hallituksessa on päätynyt 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 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 määriteltujen suoritusmittarien saavuttamisesta. Nämä mittarit tukevat yhtiön strategisten tavoitteiden täytäntöönpanoa ja edistävät yhtiön pitkän aikavälin arvonluontia ja taloudellista kasvua.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN:

TOIMITUSJOHTAJA (EUR 1 000)	TILIKAUDELLA 2020 MAKSETTU PALKKA, PALKKIOT JA ETUUDET	PALKKIOT OHJELMISTA STI 2020 JA PSP 2018-2020 (MAKSETTU TILIKAUDELLA 2021)
Kiinteä peruspalkka	1 093	
Lyhyen aikavälin kannustepalkkio	888 (STI 2019 ¹⁾)	708 (STI 2020 ²⁾)
Pitkän aikavälin kannustepalkkio	2 734 (PSP 2017-2019 ³⁾)	1 902 (PSP 2018-2020 ⁴⁾)
Muut taloudelliset etuudet ⁵⁾	31	
Yhteensä	4 747	
Kiinteiden ja muuttuvien osatekijöiden suhteellinen osuus	24 % / 76 %	

¹⁾ STI 2019 ohjelman palkkio perustuu tilikauden 2019 suoriutumiseen suhteessa ennalta asetettuihin tavoitteisiin. Lyhyen aikavälin kannustepalkkion toteutunut ansainta oli 52,8 % lyhyen aikavälin kannustepalkkion vuosittaisesta enimmäismäärästä, joka on rajoitettu 150 % vuosittaisesta peruspalkasta. Vuoden 2019 suoriutumiseen perustuva STI 2019 ohjelman palkkio maksettiin helmikuussa 2020.

²⁾ STI 2020 ohjelman palkkio perustuu tilikauden 2020 suoriutumiseen suhteessa ennalta asetettuihin tavoitteisiin. Hallituksen hyväksymä 28.1.2021.

³⁾ Laskettu käyttämällä kaupankäyntivolyymilla painotettua keskimurssia 29,56 EUR osakkeiden luovutuspäivänä 24.2.2020.

⁴⁾ Laskettu käyttämällä kaupankäyntivolyymilla painotettua keskimurssia 31,65 EUR osakkeiden luovutuspäivänä 22.2.2021. Hallituksen hyväksymä 10.2.2021.

⁵⁾ Muihin taloudellisiin etuuksiin sisältyvät luontoisetuudet eli auto- ja puhelinetujen ja sairauskuluvakuutuksen verotusarvot. Näiden luontoisetuksien lisäksi toimitusjohtajalla oli tilikaudella 2020 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.

Tilikaudelta 2020 ei ole vahvistettu toimitusjohtajalle muita palkkioita kuin edellä olevassa taulukossa esitetyt. Vuonna 2020 toimitusjohtaja osallistui myös kahteen pitkän aikavälin kannustepalkkio-ohjelmaan (PSP 2019-2021 ja PSP

2020-2022), joiden kolmivuotinen ansaintajakso oli käynnissä tilikaudella 2020. Näistä ohjelmista ansaitut osakkeet luovutetaan hallituksen hyväksynnän jälkeen tilikausilla 2022 ja 2023.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustepalkkio vuonna 2020

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 käyttökäteen (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 sellutehdas-hanke) 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.

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustepalkkio vuonna 2020

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 2017-2019	PSP 2018-2020	PSP 2019-2021	PSP 2020-2022	PSP 2021-2023
Toimitusjohtajalle allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä	92 500	84 100	94 072	85 589	83 272
Ansaintakriteeri (painoarvo)	Osakkeen kokonaistuotto (100 %)	Osakkeen kokonaistuotto (100 %)	Osakkeen kokonaistuotto (100 %)	Osakkeen kokonaistuotto (100 %)	Osakkeen kokonaistuotto (100 %)
Toteutunut ansainta (0–100)	100 %	71,45 %			
Ansaittujen osakkeiden määrä	92 500	60 089			
Osakkeiden luovutusvuosi	2020	2021	2022	2023	2024

Suoritusmittarit pitkän aikavälin kannustepalkkio-ohjelmalle 2017-2019

Hallitus asetti PSP 2017-2019 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 kannustepalkkion suuruus määrittyi laskentakaavan kautta tuloksen perusteella. Suoritusmittarin toteutunut ansainta oli 100 % ennalta määritetystä enimmäistavoitteesta. PSP 2017-2019 ohjelmasta ansaitut osakkeet luovutettiin toimitusjohtajalle helmikuussa 2020.

Suoritusmittarit pitkän aikavälin kannustepalkkio-ohjelmalle 2018-2020

Hallitus asetti PSP 2018-2020 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 huolimatta erittäin poikkeuksellisista olosuhteista tilikaudella 2020. Suoritusmittarin toteutunut ansainta oli 71,45 % ennalta määritetystä enimmäistavoitteesta. PSP 2018-2020 ohjelmasta ansaitut osakkeet luovutettiin toimitusjohtajalle helmikuussa 2021.

