



PALKITSEMIS- POLITIIKKA

UPM-KYMMENE OYJ



5.1 Palkitsemisen osatekijät

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 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 luontoisuuudet, kuten esimerkiksi auto- ja puhelinetu sekä asuntoetu. 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 kestävää 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 puhelinetu, asuntoetu sekä lisävakuuksia, 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 suorituksesta maksettava kertaluonteinen palkkio.



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