



Palkitsemisraportti 2024

UPM-KYMMENE OYJ



1. Johdanto

Tässä vuoden 2024 palkitsemisraportissa (Palkitsemisraportti) on kuvattu UPM-Kymmene Oyj:n (yhtiö tai UPM) hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2024. Massimo Reynaudo nimitettiin yhtiön toimitusjohtajaksi 1.1.2024 alkaen.

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 valmisteelleet Palkitsemisraportin ja hallitus on hyväksynyt Palkitsemisraportin esitettäväksi ja vahvistettavaksi vuoden 2025 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Palkitsemisraporttia koskeva yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava.

Vuoden 2024 varsinainen yhtiökokous vahvisti ilman äänestystä tilikauden 2023 Palkitsemisraportin. Äänestystä ei suoriteta fyysisissä yhtiökokouksissa, ellei yhtiökokouksessa sitä erikseen vaadita.

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

Osakeyhtiölain mukaan palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle joka neljäs vuosi, ellei yhtiökokoukselle sitä ennen esitetä muutettua palkitsemispolitiikkaa. UPM:n palkitsemispolitiikka esitettiin varsinaiselle yhtiökokoukselle vuonna 2020 ja uudelleen

vuonna 2024. Varsinainen yhtiökokous vahvisti politiikan ilman äänestystä. Yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava. Hallituksen palkitsemisvaliokunta ja nimitys- ja hallinnointivaliokunta arvioivat palkitsemispolitiikan asianmukaisuuden vuosittain.

Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2024 toteutettiin Palkitsemispolitiikan mukaisesti. Tilikaudella 2024 ei tehty väliaikaisia poikkeamia Palkitsemispolitiikasta eikä toimitusjohtajan tai hallituksen palkkioita takaisinperitty tai oikaistu.

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. Osakeomistussuositus yhtenäistää myös entisestään yhtiön, toimitusjohtajan ja yhtiön osakkeenomistajien etuja. Merkittävä osuus toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen teoreettisesta enimmäismäärästä perustuu muuttuviin osatekijöihin ja niiden perusteella mahdollisesti maksettavat palkkiot ovat riippuvaisia ennalta määriteltujen suoritusmitarien saavuttamisesta. Tilikaudella 2024 toimitusjohtajan maksettu ja vahvistettu palkitseminen oli yhtiön suoriutumisperusteisten palkitsemiskäytäntöjen mukaista ja perustui yhtiön kunnianhimoisten strategisten tavoitteiden toteuttamiseen ja edistämiseen.

UPM hakee merkittävää kasvua tulevana vuosina uusiutuviissa kuiduissa, kehittyneis-

sä materiaaleissa, kuten tarramateriaaleissa, erikoispapereissa ja vanerissa, sekä hiilidioksidipäästöjä vähentävissä ratkaisuisa, kuten CO₂-päästöttömässä energiassa, biokemikaaleissa ja biopolttoaineissa. Graafisissa papereissa keskitytään vahvan kassavirran tuottamiseen.

UPM:n merkittävä kasvuinvestointijakso päättyi vuonna 2024. Uusi erittäin kilpailukykyinen sellutehdas Uruguayssa saavutti täyskynnin kesällä ja siirtyi normaaliin tuotantoon vuoden 2024 toisella puoliskolla. Saksassa, Leunassa sijaitsevalla biokemikaalitehtaalla valmisteltiin vaihteitaista käynnistystä, joka alkoi alkuvuonna 2025. UPM osti myös belgialaisen Grafityp-yrityksen kiihdyttääkseen UPM Raflatacin kasvua graafisten ratkaisujen markkinoilla.

Vuonna 2024 UPM:n tulos parani vuodesta 2023, mihin vaikutti positiivisesti uusi sellutehdas Uruguayssa. Kuitenkin suorituskykyä jarrutti edelleen useimpien UPM:n tuotteiden kysynnän hidas elpyminen ja korkeat puukustannukset Suomessa. Uusiutuvien polttoaineiden markkinat kokivat merkittävän laskusuhdanteen.

Tässä hitaamman elpymisen skenaariossa UPM keskittyi parantamaan kilpailukykyä ja tehokkuutta suojellakseen kannattavuutta ja hyödyntääkseen markkinoiden elpymistä ja kasvua tulevana vuosina. UPM ilmoitti kapasiteetin sulkemisista UPM Communication Papersissa ja UPM Raflatacissa sekä toteutti tehostamistoimia useissa liiketoiminnoissa.

Palkitseminen ja yhtiön tulos edelliseltä viideltä tilikaudelta

Tehtävä /yhtiön mittari	2020 ¹⁾	2021 ¹⁾	2022 ¹⁾	2023 ¹⁾	2024 ¹⁾
Hallituksen puheenjohtaja (EUR)	190 000	195 000	200 000	218 000	231 000
Hallituksen varapuheenjohtaja (EUR)	135 000	140 000	140 000	145 000	145 000
Hallituksen muu jäsen (EUR)	110 000	115 000	115 000	120 000	120 000
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja ²⁾ (EUR)	35 000	35 000	35 000	35 000	45 000
Tarkastusvaliokunnan jäsen ²⁾ (EUR)	15 000	15 000	15 000	15 000	25 000
Nimitys- ja hallinnointivaliokunnan puheenjohtaja ²⁾ (EUR)	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000
Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja ²⁾ (EUR)	20 000	20 000	27 500	27 500	27 500
Palkitsemisvaliokunnan tai nimitys- ja hallinnointivaliokunnan jäsen ²⁾ (EUR)	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
Toimitusjohtaja Jussi Pesonen (31.12.2023 asti) (EUR 1 000)	4 747	3 734	5 486	5 561	
Toimitusjohtaja Massimo Reynaudo (11.2024 alkaen) (EUR 1 000)					1 418
UPM:n keskivertotyöntekijä ³⁾ (EUR)	54 752	52 235	52 940	63 266	60 128
Osakkeen kokonaistuotto ⁴⁾ (%)	+35	+75	+29	+28	-9
Vertailukelpoinen oman pääoman tuotto (ROE) (%)	7,5	11,7	14,0	6,2	8,3
Vertailukelpoinen liikevoitto (EBIT) (milj. euroa)	948	1 471	2 096	1 013	1 224

¹⁾ Hallituksen ja valiokuntien jäsenten osalta raportointikausi on varsinaisesta yhtiökokouksesta seuraavan vuoden varsinaiseen yhtiökokoukseen, kun taas toimitusjohtajan, UPM keskivertotyöntekijän ja yhtiön tuloksen osalta raportointikausi on tilikausi.

²⁾ Vuosittainen valiokuntapalkkio maksetaan hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan tai muiden jäsenten perusvuosipalkkion lisäksi.

³⁾ UPM:n keskivertotyöntekijän palkitseminen on laskettu jakamalla tilinpäätöksen henkilöstökulut kyseisen tilikauden lopun henkilöstömäärällä (pois lukien toimitusjohtaja ja toimitusjohtajalle 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 2024 päätöksen mukaisesti:

Vuotuinen peruspalkkio (EUR)	2024	Maksutapa
Puheenjohtaja	231 000	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	145 000	
Jäsen	120 000	

Vuotuinen valiokuntapalkkio (EUR)	Puheenjohtaja	Jäsen	Maksutapa
Tarkastusvaliokunta	45 000	25 000	Rahana
Palkitsemisvaliokunta	27 500	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 ostettujen osakkeiden määrä ²⁾
	40% osakkeina (EUR)	60% rahana (EUR)			
Henrik Ehrnrooth	231 000		20 000	251 000	2 816
	92 400	138 600			
Kim Wahl	145 000		10 000	155 000	1 767
	58 000	87 000			
Pia Aaltonen-Forsell	120 000		45 000	165 000	1 462
	48 000	72 000			
Jari Gustafsson	120 000		25 000	145 000	1 462
	48 000	72 000			
Piia-Noora Kauppi	120 000		10 000	130 000	1 462
	48 000	72 000			
Melanie Maas-Brunner	120 000		10 000	130 000	1 462
	48 000	72 000			
Topi Manner	120 000		10 000	130 000	1 462
	48 000	72 000			
Marjan Oudeman	120 000		25 000	145 000	1 462
	48 000	72 000			
Martin à Porta	120 000		27 500	147 500	1 462
	48 000	72 000			
Yhteensä	1 216 000		182 500	1 398 500	14 817
	486 400	729 600			

¹⁾ Emma FitzGeraldin jäsenyys hallituksessa päättyi vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen hänen ilmoitettuaan, ettei hän ollut käytettävissä uudelleenvalintaan. Hänelle ei maksettu hallituksen palkkioita tilikaudella 2024.

²⁾ Ostopäivä 26.4.2024.

Varsinainen yhtiökokous 2024 päätti hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista. Hallituksen jäsenille osana hallituksen palkkioita vuonna 2024 ostettuja osakkeita ei voi luovuttaa ennen kuin ostopäivästä (26.4.2024) on kulunut kaksi vuotta tai henkilön jäsenyys hallituksessa on päättynyt riippuen siitä, kumpi ajankohdista on aiem-

pi. Hallituksen jäseniä kannustetaan yhtiön osakkeiden pitkäaikaiseen omistukseen, ja useimmilla heistä onkin 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 hallitustai valiokuntajäsenyytensä perusteella tässä Palkitsemisraportissa mainittujen palkkioiden lisäksi kokouspalkkioita tai muita taloudellisia etuuksia yhtiöltä.

3. Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteistä osatekijöistä, kuten peruspalkasta ja luontoisetuuksista, muuttuvista osatekijöistä, kuten lyhyen ja pitkän aikavälin kannustepalkkioista, eläkkeestä ja muista taloudelli-

sista etuuksista. Merkittävä osuus toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen teoreettisesta enimmäismäärästä perustuu muuttuviin osatekijöihin, ja niiden perusteella mahdollisesti maksettavat palkkiot ovat riippuvaisia

ennalta määriteltyjen suoritussmittarien saavuttamisesta. Nämä mittarit tukevat yhtiön strategisten tavoitteiden täytäntöönpanoa ja edistävät yhtiön pitkän aikavälin arvonluontia ja taloudellista kasvua.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Massimo Reynaudo (1.1.2024 alkaen)

Toimitusjohtaja (EUR 1000)	Tilikaudella 2024 maksettu palkka, palkkiot ja etuudet	Palkkiot ohjelmista STI 2024 ja PSP 2022-2024 (maksettu tilikaudella 2025)
Kiinteä peruspalkka	894	
Lyhyen aikavälin kannustepalkkio	363 (STI 2023 ¹⁾)	261 (STI 2024 ²⁾)
Pitkän aikavälin kannustepalkkio	125 (PSP 2021-2023 ³⁾)	169 (PSP 2022-2024 ⁴⁾)
Muut taloudelliset etuudet ⁵⁾	36	
Yhteensä	1 418	
Kiinteiden ja muuttuvien osatekijöiden suhteellinen osuus ⁶⁾	66 % / 34 %	
Eläke-etuus ⁷⁾	190	

¹⁾ STI 2023 -ohjelman palkkio perustuu tilikauden 2023 suoriutumiseen suhteessa ennalta asetettuihin tavoitteisiin. STI 2023 -ohjelman palkkio maksettiin helmikuussa 2024. Palkkio perustui toimitusjohtajan aiempaan tehtävään yhtiössä UPM Communication Papers liiketoiminta-alueen johtajana.

²⁾ STI 2024 -ohjelman palkkio perustuu tilikauden 2024 suoriutumiseen suhteessa ennalta asetettuihin tavoitteisiin. Hallituksen hyväksymä 5.2.2025. STI 2024 -ohjelman palkkio maksettiin helmikuussa 2025.

³⁾ Laskettu käyttämällä kaupankäyntivolyymilla painotettua keskiarvoa 29,60 EUR osakkeiden luovutuspäivänä 26.2.2024. Allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä perustui toimitusjohtajan aiempaan tehtävään yhtiössä, kun hän toimi johtajana UPM Raffatoc liiketoiminta-alueella.

⁴⁾ Laskettu käyttämällä kaupankäyntivolyymilla painotettua keskiarvoa 28,11 EUR osakkeiden luovutuspäivänä 28.2.2025. Allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä perustui toimitusjohtajan aiempaan tehtävään yhtiössä UPM Communication Papers liiketoiminta-alueen johtajana. Hallituksen hyväksymä 18.2.2025.

⁵⁾ Muihin taloudellisiin etuuksiin sisältyvät luontoisetuudet eli auto-, polkupyörä-, puhelin- ja asuntoetujen verotusarvot, verotusarvo koskien verovelvoitteiden noudattamista varten tarjottua palvelua sekä sairauskuluvakuutuksen verotusarvo. Näiden luontoisetuuksien lisäksi toimitusjohtajalla oli tilikaudella 2024 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⁾ Tilikaudella 2024 muuttuvien osatekijöiden perusteella maksettu palkitseminen perustui toimitusjohtajan aiempiin tehtäviin yhtiössä ennen nimitystä toimitusjohtajaksi.

⁷⁾ Toimitusjohtajalla on lakisääteisen työeläkkeen lisäksi vapaaehtoinen lisäeläke. Toimitusjohtajan vapaaehtoinen lisäeläke on järjestetty maksuperusteisena lisäeläkkeenä. Maksu on 20 % peruspalkasta. Toimitusjohtajan eläkeikä on 65 vuotta.

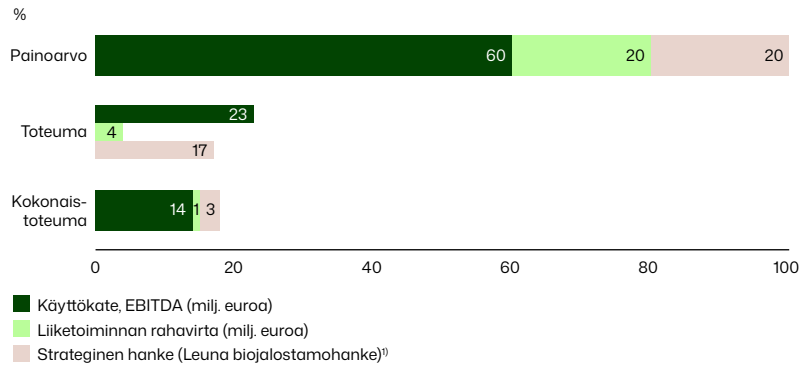
Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustepalkkio vuonna 2024

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, vastuullisuutta, turvallisuutta koskevia tai muita mittareita edellyttäen, että joka vuosi enemmistö mittareista perustuu kuitenkin taloudellisiin kriteereihin.

STI 2023 -ohjelman palkkio, joka maksettiin helmikuussa 2024, perustui toimitusjohtajan aiempaan tehtävään yhtiössä UPM Communication Papers liiketoiminta-alueen johtajana ja tästä johtuen siitä ei kerrota Palkitsemisraportissa tarkemmin.

Hallitus asetti kaksi taloudellista suoritusmittaria toimitusjohtajalle osana vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustepalkkio-ohjelmaa (STI 2024). Nämä taloudelliset suoritusmittarit olivat käyttökate (EBITDA) 60 % painoarvolla sekä liiketoiminnan rahavirta 20 % painoarvolla. Lisäksi hallitus asetti toimitusjohtajalle yhden strategiseen hankkeeseen liittyvän suoritusmittarin (Leunan biojalostamohanke) 20 % painoarvolla. Asetetut suoritusmittarit ja tavoitteet

STI 2024 toteuma



Esitetyt luvut on pyöristetty, joten yksittäisten lukujen summa saattaa poiketa esitetystä summaluovusta.

¹⁾ Strateginen hanke sisältää turvallisuuteen, hankkeen budjettiin, aikatauluun ja liikevaihtoon liittyviä erillisiä suoritusmittareita.

pysyivät muuttumattomina koko tilikauden 2024. 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 18,3 % lyhyen aikavälin kannustepalkkion vuosittaisesta enimmäismäärästä, joka on rajoitettu 150 % vuosittaisesta peruspalkasta. Vuoden 2024 suoritukseen perustuva STI 2024 -ohjelman palkkio maksettiin helmikuussa 2025.

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustepalkkio vuonna 2024

Pitkän aikavälin kannustepalkkio perustuu yhtiön tulosperusteiseen 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 jokaiselle alkavalle ohjelmalle. Suoritusmittarit voivat vaihdella ohjelmasta toiseen, ja ne on laadittu edistämään yhtiön pitkän aika-

Tulosperusteinen osakepalkkiojärjestelmä	PSP 2021–2023	PSP 2022–2024	PSP 2023–2025	PSP 2024–2026
Toimitusjohtajalle allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä	12 200 ¹⁾	30 000 ²⁾	29 000 ²⁾	72 952
Suoritusmittari (painoarvo)	Osakkeen kokonaistuotto (100 %)	Osakkeen kokonaistuotto (80 %) ESG kokonaisuus ³⁾ (20 %)	Osakkeen kokonaistuotto (80 %) ESG kokonaisuus ⁴⁾ (20 %)	Osakkeen kokonaistuotto (80 %) ESG kokonaisuus ⁴⁾ (20 %)
Toteutunut ansainta (0-100)	34,62 %	20,00 %	N/A	N/A
Ansaittujen osakkeiden määrä	4 224	6 000	N/A	N/A
Osakkeiden luovutusvuosi	2024	2025	2026	2027

¹⁾ Toimitusjohtajalle allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä perustuen toimitusjohtajan aiempaan tehtävään yhtiössä, kun hän toimi johtajana UPM Rafalac liiketoiminta-alueella.

²⁾ Toimitusjohtajalle allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä perustuen toimitusjohtajan aiempaan tehtävään yhtiössä UPM Communication Papers liiketoiminta-alueen johtajana.

³⁾ 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 vastuullisuuteen liittyvää suoritusmittaria ja näiden yhteenlaskettu painoarvo on 20 %. Kaksi näistä vastuullisuuteen liittyvistä 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 metsissä Suomessa (5 % painoarvo). Kolmas suoritusmittari on sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyvä: Sukupuolten välisen palkkatasa-arvon varmistaminen (5 % painoarvo). Vastuullisuuteen liittyvät suoritusmittarit PSP 2022-2024 -ohjelmassa pohjautuvat yhtiön 2030 vastuullisuustavoitteisiin.

⁴⁾ Hallitus asetti PSP 2023-2025 ja PSP 2024-2026 ohjelmien suoritusmittariksi osakkeen absoluuttisen kokonaistuoton kehityksen kolmen vuoden ansaintajakson aikana 80 % painoarvolla. Osakkeen kokonaistuotossa huomioidaan osakekurssin kehitys ja maksetut osingot. Hallitus asetti myös kolme erillistä vastuullisuuteen liittyvää suoritusmittaria ja näiden yhteenlaskettu painoarvo on 20 %. Kaksi näistä vastuullisuuteen liittyvistä suoritusmittareista on ympäristöön liittyviä: Fossiilisten hiilidioksidipäästöjen vähentäminen energiantuotannon ja ostoeenergian osalta 65 % vuoden 2015 tasosta vuoteen 2030 mennessä (10 % painoarvo) ja positiivinen vaikutus metsäluonnon monimuotoisuuteen yhtiön omilla metsissä Suomessa (5 % painoarvo). Kolmas suoritusmittari on sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyvä: Sukupuolten välisen palkkatasa-arvon varmistaminen (5 % painoarvo). Vastuullisuuteen liittyvät suoritusmittarit PSP 2023-2025 ja PSP 2024-2026 ohjelmissa pohjautuvat yhtiön 2030 vastuullisuustavoitteisiin.

välin arvonluontia ja taloudellista kasvua rohkaisematta liialliseen riskinottoon. Suoritusmittareihin voi kuulua muun muassa taloudellisia, osakekurssiliitännäisiä ja vastuullisuusmittareita.

Taulukossa esitetyt osakepalkkioiden enimmäis- ja toteutuneet arvot on ilmaistu osakkeiden bruttoarvona, josta vähennetään asianomaiset verot ennen kuin osakkeet luovutetaan toimitusjohtajalle.

Suoritusmittarit pitkän aikavälin kannustepalkkio-ohjelmalle 2021–2023

Hallitus asetti PSP 2021–2023 -ohjelman suoritusmittariksi osakkeen absoluuttisen kokonaistuoton kehityksen kolmen vuoden ansaintajakson aikana. Mittarin painoarvo oli 100 %. Osakkeen kokonaistuotossa huomioidaan osakekurssin kehitys ja maksetut osingot. Asetettu suoritusmittari ja tavoite pysyivät muuttumattomina kolmivuotisen ansaintajakson ajan.

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 toteuman perusteella. Suoritusmittarin toteuma oli 34,62 % ennalta määritetystä enimmäistavoitteesta. PSP 2021–2023 -ohjelmasta ansaitut osakkeet, pohjautuen allokoituun osakkeiden enimmäismäärään toimitusjohtajan aiemmassa tehtävässä yhtiössä sekä toteumaan, luovutettiin toimitusjohtajalle helmikuussa 2024.

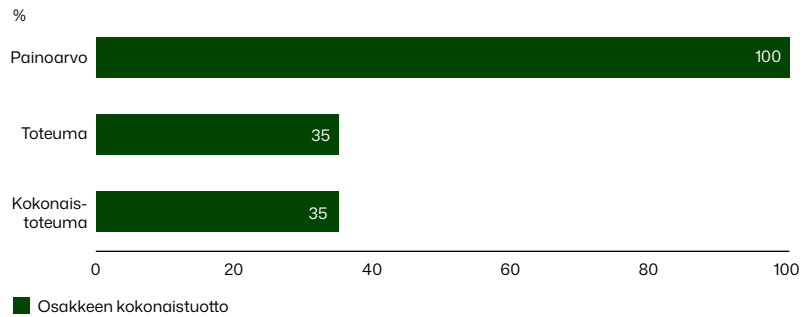
Suoritusmittarit pitkän aikavälin kannustepalkkio-ohjelmalle 2022–2024

Hallitus asetti PSP 2022–2024 -ohjelman suoritusmittareiksi osakkeen absoluuttisen kokonaistuoton kehityksen sekä valitut vastuullisuustavoitteet. Osakkeen kokonaistuoton painoarvo oli 80 % kaikista mittareista ja valittujen vastuullisuustavoitteiden yhteenlaskettu painoarvo 20 % kaikista mittareista.

Osakkeen kokonaistuotossa huomioidaan osakekurssin kehitys ja maksetut osingot.

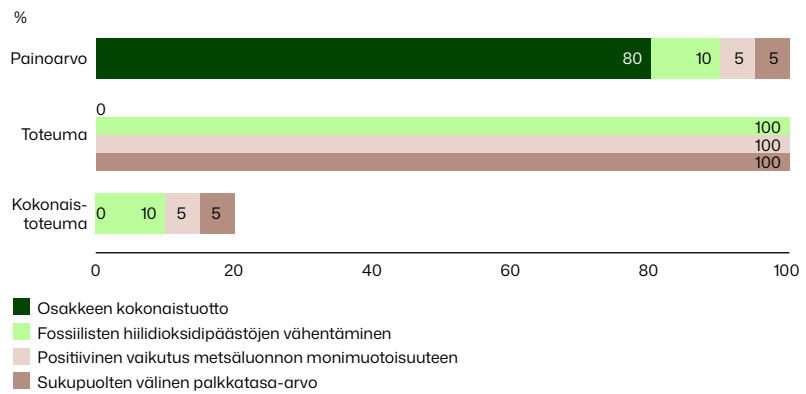
Vastuullisuustavoitteisiin kuului fossiilisten hiilidioksidipäästöjen vähentäminen yhtiön käyttämien polttoaineiden ja ostosähkön osalta (10 % painoarvo), positiivinen vaikutus metsäluonnon monimuotoisuuteen yhtiön omassa metsässä Suomessa (5 % painoarvo) sekä sukupuolten välisen palkkataso-arvon varmistaminen (5 % painoarvo).

PSP 2021-2023 toteuma



Esitetyt luvut on pyöristetty, joten yksittäisten lukujen summa saattaa poiketa esitetyistä summaluvuista.

PSP 2022-2024 toteuma



Esitetyt luvut on pyöristetty, joten yksittäisten lukujen summa saattaa poiketa esitetyistä summaluvuista.

Asetetut suoritusmittarit ja tavoitteet pysyivät muuttumattomina koko kolmivuotisen ansaintajakson ajan.

Hallitus arvioi suoriutumista suhteessa pitkän aikavälin kannustepalkkiolle asetettuihin suoritusmittareihin ja tavoitteisiin eikä käyttänyt oikeuttaan tarkistaa ohjelman perusteella maksettavaa palkkiota.

Pitkän aikavälin kannustepalkkion suuruus määrittyi laskentakaavan kautta toteuman perusteella. Toteutunut ansainta oli 20,00 % ennalta määritetystä enimmäistavoitteesta. PSP 2022–2024 -ohjelmasta ansaitut osakkeet luovutettiin toimitusjohtajalle helmikuussa 2025.

