

Palkitsemisraportti 2025

UPM-Kymmene Oyj



Palkitsemisraportti 2025

1. UPM:n palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan esipuhe

Hyvät osakkeenomistajat,

minulla on ilo esitellä teille UPM:n palkitsemisraportti 2025. Tässä raportissa esittelemme UPM:n hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen vuonna 2025 sekä sen, miten palkitseminen on linjassa palkitsemispolitiikkamme ja UPM:n strategian kanssa.

Arvostamme suuresti osakkeenomistajiemme näkemyksiä ja olemme sitoutuneita rakentamaan vuoropuheluun. Palautetta tarkastellaan aktiivisesti, ja se otetaan huomioon palkitsemiskäytännöissämme silloin, kun se on tarkoituksenmukaista ja sopuinnossa hallinnointiperiaatteidemme, sääntelyvaatimusten ja strategisten prioriteettien kanssa. Lisäksi teemme säännöllisesti markkina-vertailuja palkitsemisen osalta varmistaaksemme, että palkitsemisjärjestelmämme on kilpailukyinen kansainvälisillä markkinoilla, oikeudenmukainen ja linjassa yhtiön strategisten tavoitteiden kanssa. Tämä tukee yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja kestävästä omistaja-arvon luomisesta.

UPM:n tulos vuonna 2025

Vuosi 2025 alkoi positiivisissa tunnelmissa, kun markkinat elpyivät useimmilla UPM:n liiketoiminta-alueilla. Maailmankaupan epävarmuus kuitenkin kasvoi merkittävästi, kun Yhdysvalloissa ja lähes kaikilla muilla alueilla otettiin käyttöön korotettuja ja muuttuvia tulleja. Poikkeuksellinen epävarmuus vaikutti asiakkaiden päätöksentekoon ja heikensi kullattajien luottamusta vuoden edetessä. UPM:n tuotteiden kysyntä pysyi heikkona ja useimmat markkinahinnat laskivat. Epävarmuus vaikutti eniten UPM Fibres- ja UPM Communication Papers -liiketoimintoihin, kun taas muut liiketoiminnot olivat kestävämpiä ja jopa paransivat tulostaan vuoden toisella puoliskolla edellisvuoteen verrattuna.

UPM jatkoi kilpailukykyyn ja tehokkuuden parantamiseen tähtäävien toimenpiteiden toteuttamista kannattavuuden turvaamiseksi, markkinoiden elpymiseen varautumiseksi

ja tulevan kasvun hyödyntämiseksi. Fibres North -liiketoiminnassa tuotantoa supistettiin Suomen sellutehtailla korkeiden puun hintojen ja alhaisten sellun hintojen vuoksi. UPM Communication Papers jatkoi kapasiteetin supistamista. UPM Adhesive Materials siirsi tuotantoa edullisempiin yksiköihin ja teki samalla kasvuihastointeja Yhdysvalloissa ja Kaakkois-Aasiassa.

Fibres South -liiketoiminta osoitti kilpailukykyä ja saavutti vahvan kannattavuuden jopa sellun alhaisten hintojen aikana. Merkittävä investointimme, UPM Paso de los Torosin sellutehdas, suoritui hyvin. Tehtaalla oli ensimmäisen kokonaisen vuoden nimelliskapasiteetti käytettävissä, ja tehokas rautatieyhteys Montevideoon oli täysin toiminnassa.

Leunassa, Saksassa, sijaitseva biojalostamomme aloitti teollisuussokerin toimitukset asiakkaille neljännellä vuosineljänneksellä, ja uusia tuotteita tuodaan markkinalle vuoden 2026 ensimmäisellä puoliskolla. Biojalostamon odotetaan saavuttavan täyden tuotannon ja positiivisen liikevoiton vuoden 2027 aikana.

Vuonna 2025 UPM aloitti kaksi merkittävää portfoliohanketta. Syyskuussa aloitimme vaneriliiketoiminnan strategisen tarkastelun, jonka tavoitteena on löytää keinoja maksimoida pitkän aikavälin potentiaali ja omistaja-arvo. Tarkastelun odotetaan valmistuvan vuoden 2026 loppuun mennessä. Joulukuussa allekirjoitimme aiesopimuksen perustettavasta yhteisyrityksestä, johon siirtyisi UPM:n koko painopaperiliiketoiminta. Tavoitteena on asemoida painopaperiliiketoiminta siten, että se luo jatkuvasti arvoa asiakkaille ja hyödyttää UPM:n osakkeenomistajia.

Palkitsemispolitiikan soveltaminen vuonna 2025

Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2025 toteutettiin palkitsemispolitiikan mukaisesti. Palkitsemispolitiikasta ei poikettu tilapäisesti, eikä toimitusjohtajan tai hallituksen jäsenten



palkkioita peritty takaisin tai oikaistu vuoden 2025 aikana.

Vuonna 2025 toimitusjohtajalle maksettu ja vahvistettu palkkio oli yhtiön palkitsemispolitiikan mukainen perustuen suoritusperusteiseen palkitsemiseen, joka perustui yhtiön tulokseen, saavutuksiin ja edistymiseen kunnianhimoisten strategisten tavoitteiden ja prioriteettien saavuttamisessa.

Näkymät vuodelle 2026

Mainittujen strategisten portfoliohankkeiden lisäksi UPM keskittyy kilpailukykyyn parantamiseen, pääoman tehokkuuden lisäämiseen ja taseen vahvistamiseen. Viimeaikaisten investointien jälkeen yhtiöllä on erinomaiset tuotantolaitokset, jonka avulla se voi hyödyntää markkinoiden kasvumahdollisuuksia pääomatehokkaasti.

Hallitus on sitoutunut varmistamaan, että palkitsemisjärjestelmä kannustaa ja palkitsee strategisten prioriteettien saavuttamisesta, edistää UPM:n pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja omistaja-arvon suotuisaa kehitystä. Osakkeenomistajiemme etujen ja palkitsemisen yhteensovittaminen on erittäin tärkeää, joten tavoitteemme on tarkastella osakeomistussuositusta varmistaaksemme, että ne ovat edelleen linjassa vallitsevan markkinakäytännön kanssa.

Lopuksi haluan ilmaista kiitollisuutemme kaikille osakkeenomistajille heidän jatkuvasta luottamuksestaan ja tuestaan.

Martin Å Porta

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

2. Johdanto

Tässä vuoden 2025 Palkitsemisraportissa (Palkitsemisraportti) on kuvattu UPM-Kymmene Oyj:n (yhtiö tai UPM) hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2025.

Palkitsemisraportti on laadittu osakeyhtiölain, arvopaperimarkkinalain, osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista annetun valtionvarainministeriön asetuksen ja vuoden 2025 hallinnointikoodin vaatimusten mukaisesti.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta ja nimitys- ja hallinnointivaliokunta ovat valmistelleet Palkitsemisraportin ja hallitus on

hyväksynyt Palkitsemisraportin esitettäväksi ja vahvistettavaksi vuoden 2026 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Palkitsemisraporttia koskeva yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava.

Vuoden 2025 varsinainen yhtiökokous vahvisti ilman äänestystä tilikauden 2024 Palkitsemisraportin. Äänestystä ei suoriteta fyysisissä yhtiökokouksissa, ellei yhtiökokouksessa sitä erikseen vaadita.

Yhtiön tilintarkastaja on vahvistanut, että tässä Palkitsemisraportissa on annettu edellä mainitussa valtionvarainministeriön 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.

Palkitseminen ja yhtiön tulos edelliseltä viideltä tilikaudelta

Tehtävä /yhtiön mittari	2021 ¹⁾	2022 ¹⁾	2023 ¹⁾	2024 ¹⁾	2025 ¹⁾
Hallituksen puheenjohtaja (€)	195 000	200 000	218 000	231 000	240 000
Hallituksen varapuheenjohtaja (€)	140 000	140 000	145 000	145 000	150 000
Hallituksen muu jäsen (€)	115 000	115 000	120 000	120 000	120 000
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja ²⁾ (€)	35 000	35 000	35 000	45 000	50 000
Tarkastusvaliokunnan jäsen ²⁾ (€)	15 000	15 000	15 000	25 000	30 000
Nimitys- ja hallinnointivaliokunnan puheenjohtaja ²⁾ (€)	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000
Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja ²⁾ (€)	20 000	27 500	27 500	27 500	27 500
Palkitsemisvaliokunnan tai nimitys- ja hallinnointivaliokunnan jäsen ²⁾ (€)	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
Toimitusjohtaja Jussi Pesonen (31.12.2023 asti) (€1,000)	3 734	5 486	5 561		
Toimitusjohtaja Massimo Reynaudo (1.1.2024 alkaen) (€1,000)				1 418	1 387
UPM:n keskivertotyöntekijä ³⁾ (€)	52 235	52 940	63 266	60 128	62 119
Osakkeen kokonaistuotto (%) ⁴⁾	+75	+29	+28	-9	-17
Vertailukelpoinen oman pääoman tuotto (ROE), %	11,7	14,0	6,2	8,3	6,5
Vertailukelpoinen liikevoitto (EBIT) (€ milj. euroa)	1 471	2 096	1 013	1 224	921

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).

3. Hallituksen jäsenten palkitseminen

Hallituksen palkkiot varsinaisen yhtiökokouksen 2025 päätöksen mukaisesti:

Vuotuinen hallituspalkkio (€)	2025	Maksutapa
Puheenjohtaja	240 000	• 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	150 000	
Jäsen	120 000	

Vuotuinen valiokuntapalkkio (€)	Puheenjohtaja	Jäsen	Maksutapa
Tarkastusvaliokunta	50 000	30 000	Rahana
Palkitsemisvaliokunta	27 500	10 000	
Nimitys- ja hallinnointivaliokunta	20 000	10 000	

Hallituksen jäsen	Vuotuinen peruspalkkio (€), josta		Vuotuinen valiokunta-palkkio (€)	Kokonaispalkkio (€)	Vuotuisen peruspalkkion osana ostettujen osakkeiden määrä ¹⁾
	40 % osakkeina (€)	60 % rahana (€)			
Henrik Ehrnrooth	240 000		20 000	260 000	4 170
	96 000	144 000			
Kim Wahl	150 000		10 000	160 000	2 606
	60 000	90 000			
Pia Aaltonen-Forsell	120 000		50 000	170 000	2 085
	48 000	72 000			
Jari Gustafsson	120 000		30 000	150 000	2 085
	48 000	72 000			
Piia-Noora Kauppi	120 000		10 000	130 000	2 085
	48 000	72 000			
Melanie Maas-Brunner	120 000		10 000	130 000	2 085
	48 000	72 000			
Topi Manner	120 000		10 000	130 000	2 085
	48 000	72 000			
Marjan Oudeman	120 000		30 000	150 000	2 085
	48 000	72 000			
Martin à Porta	120 000		27 500	147 500	2 085
	48 000	72 000			
Yhteensä	1 230 000		197 500	1 427 500	21 371
	492,000	738,000			

¹⁾ Ostopäivä 25.4.2025.

Varsinainen yhtiökokous 2025 päätti hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista. Hallituksen jäsenille osana hallituksen palkkioita vuonna 2025 ostettuja osakkeita ei voi luovuttaa ennen kuin ostopäivästä (25.4.2025) on kulunut kaksi vuotta tai henkilön jäsenyys hallituksessa on päättynyt riippuen siitä, kumpi ajankohdista on aiempi. 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.

Hallitus- ja valiokuntatyöhön liittyvät todelliset matka- ja majoituskulut korvattiin laskua vastaan.

Hallituksen jäsenet eivät saaneet hallitus- tai valiokuntajäsenyytensä perusteella tässä Palkitsemisraportissa mainittujen palkkioiden lisäksi kokouspalkkioita tai muita taloudellisia etuuksia yhtiöltä.

4. 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.

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

suoritusmittarien saavuttamisesta. Nämä mittarit tukevat yhtiön strategisten tavoitteiden täytäntöönpanoa ja edistävät yhtiön pitkän aikavälin arvонуontia ja taloudellista kasvua.

Osakeomistusta koskeva suositus vahvistaa ja yhtenäistää entisestään yhtiön, toimitusjohtajan ja yhtiön osakkeenomistajien etujen yhteensovittamista.

Toimitusjohtajan palkitseminen:

Toimitusjohtaja (€ 1000)	Tilikaudella 2025 maksettu palkka, palkkiot ja etuudet	Palkkiot ohjelmista STI 2025 ja PSP 2023-2025 (maksettu tilikaudella 2026)
Kiinteä peruspalkka	927	
Lyhyen aikavälin kannustepalkkio	261 (STI 2024 ¹⁾)	21 (STI 2025 ²⁾)
Pitkän aikavälin kannustepalkkio	169 (PSP 2022-2024 ³⁾)	157 (PSP 2023-2025 ⁴⁾)
Muut taloudelliset etuudet ⁵⁾	30	
Yhteensä	1 387	
Kiinteiden ja muuttuvien osatekijöiden suhteellinen osuus ⁶⁾	69 % / 31 %	
Eläke-etuus ⁷⁾	190	

¹⁾ STI 2024 -ohjelman palkkio perustuu tilikauden 2024 suoriutumiseen suhteessa ennalta asetettuihin tavoitteisiin. STI 2024 -ohjelman palkkio maksettiin helmikuussa 2025.

²⁾ STI 2025 -ohjelman palkkio perustuu tilikauden 2025 suoriutumiseen suhteessa ennalta asetettuihin tavoitteisiin. Hallituksen hyväksymä 4.2.2026. STI 2025 -ohjelman palkkio maksettiin helmikuussa 2026.

³⁾ Laskettu käyttämällä kaupankäyntivolyymilla painotettua keskimurssia 28,11 € osakkeiden luovutuspäivänä 28.2.2025. PSP 2022-2024 -ohjelman allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä perustui toimitusjohtajan aiempaan tehtävään yhtiössä UPM Communication Papers liiketoiminta-alueen johtajana.

⁴⁾ Laskettu käyttämällä kaupankäyntivolyymilla painotettua keskimurssia 27,02 € osakkeiden luovutuspäivänä 27.2.2026. PSP 2023-2025 -ohjelman allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä perustui toimitusjohtajan aiempaan tehtävään yhtiössä UPM Communication Papers liiketoiminta-alueen johtajana. Hallituksen hyväksymä 17.2.2026.

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 2025 voimassa seuraavat muut lisäetuuksukset: 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 2025 muuttuvien osatekijöiden perusteella maksettu palkitseminen perustui osittain 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 2025

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 koostu-

vat tarkoituksenmukaisesta yhdistelmästä taloudellisia, strategisia, operatiivisia, henkilökohtaisia, vastuullisuutta, turvallisuutta koskevia tai muita mittareita edellyttäen, että joka vuosi enemmistö mittareista perustuu kuitenkin taloudellisiin kriteereihin.

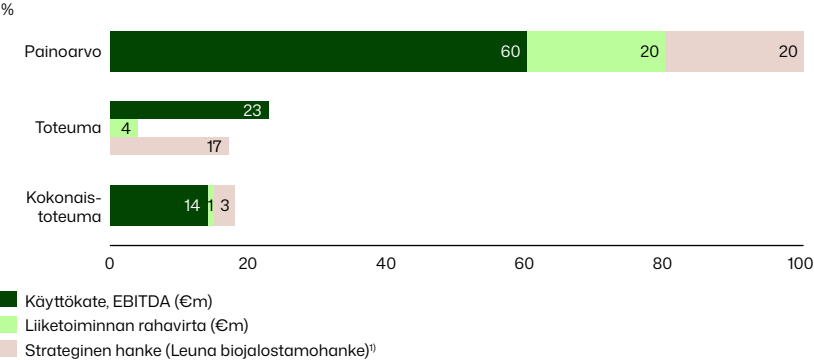
Hallitus asetti kaksi taloudellista suoritusmittaria toimitusjohtajalle osana vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustepalkkio-ohjelmaa (STI 2024). Nämä taloudelliset suoritusmittarit olivat käyttökate (EBITDA)

60 % painoarvolla sekä liiketoiminnan rahavirta 20 % painoarvolla. Lisäksi hallitus asetti toimitusjohtajalle yhden strategiseen hankkeeseen liittyvän suoritusmittarin (Leunan biojalostamohanke) 20 % painoarvolla. Asetetut suoritusmittarit ja tavoitteet 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 %:iin vuosittaisesta peruspalkasta. Vuoden 2024 suoritukseen perustuva STI 2024 -ohjelman palkkio maksettiin helmikuussa 2025.

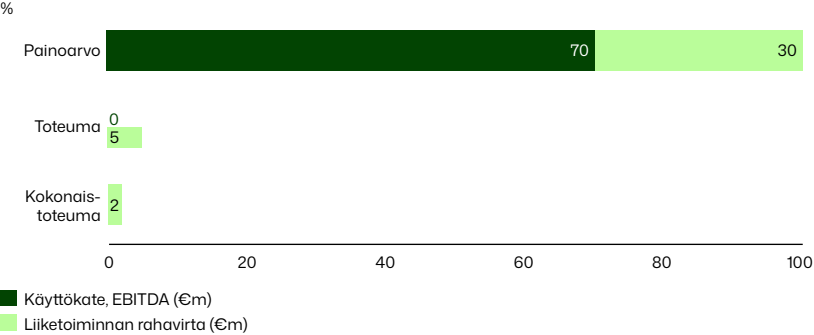
Hallitus asetti kaksi taloudellista suori-
tusmittaria toimitusjohtajalle osana vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustepalkkio-ohjelmaa (STI 2025). Nämä taloudelliset mittarit olivat käyttökate (EBITDA) 70% painoarvolla sekä liiketoiminnan rahavirta 30% painoarvolla. Asetetut suoritusmittarit ja tavoitteet pysyivät muuttumattomina koko tilikauden 2025. Hallitus arvioi suoriutumista suhteessa lyhyen aikavälin kannustepalkkiolle asetetuihin 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 1,5 % lyhyen aikavälien kannustepalkkion vuosittaisesta enimmäismäärästä, joka on rajoitettu 150 %:iin vuosittaisesta peruspalkasta STI 2025 -ohjelman palkkio maksettiin helmikuussa 2026.

STI 2024 toteuma



Esitetyt luvut ovat pyöristettyjä, joten yksittäisten lukujen summa saattaa poiketa esitetystä summaluovusta.
¹⁾ Strateginen hanke sisältää turvallisuuteen, hankkeen budjettiin, aikatauluun ja liikevaihtoon liittyviä erillisiä suoritusmittareita.

STI 2025 toteuma



Esitetyt luvut ovat pyöristettyjä, joten yksittäisten lukujen summa saattaa poiketa esitetystä summaluovusta.

Tulosperusteinen osakepalkkiojärjestelmä	PSP 2022–2024	PSP 2023–2025	PSP 2024–2026	PSP 2025–2027
Toimitusjohtajalle allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä	30 000 ¹⁾	29 000 ¹⁾	72 952	75 530
Suoritusmittari (painoarvo)	Osakkeen kokonaistuotto (80 %) ESG-kokonaisuus ²⁾ (20 %)	Osakkeen kokonaistuotto (80 %) ESG-kokonaisuus ³⁾ (20 %)	Osakkeen kokonaistuotto (80 %) ESG-kokonaisuus ³⁾ (20 %)	Osakkeen kokonaistuotto (80 %) ESG-kokonaisuus ³⁾ (20 %)
Toteutunut ansainta (0–100)	20,00 %	20,00 %	N/A	N/A
Ansaittujen osakkeiden määrä	6 000	5 800	N/A	N/A
Osakkeiden luovutusvuosi	2025	2026	2027	2028

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

²⁾ 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 omista 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.

³⁾ Hallitus asetti PSP 2023–2025, PSP 2024–2026 ja PSP 2025–2027 -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 ostoenergian osalta 65 % vuoden 2015 tasosta vuoteen 2030 mennessä (10 % painoarvo) ja positiivinen vaikutus metsäluonnon monimuotoisuuteen yhtiön omista metsissä Suomessa (5 % painoarvo). Kolmas suoritusmittari on sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyvä: Sukupuolten välisen palkkatasa-arvon varmistaminen (5 % painoarvo). Vastuullisuuteen liittyvät suoritusmittarit PSP 2023–2025, PSP 2024–2026 ja PSP 2025–2027 -ohjelmissa pohjautuvat yhtiön 2030 Vastuullisuustavoitteisiin.

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustepalkkio vuonna 2025

Pitkän aikavälin kannustepalkkio perustuu yhtiön tulospäätöseen osakepalkkiojärjestelmään (PSP), joka koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä, hallituksen hyväksymistä ohjelmista, joiden ansaintajakso on vähintään kolme vuotta. Hallitus asettaa vuosittain suoritussuoritusmittarit sekä niihin liittyvät tavoitteet ja painoarvot jokaiselle alkavalle ohjelmalle. Suoritusmittarit voivat vaihdella ohjelmasta toiseen, ja ne on laadittu edistämään yhtiön pitkän aika välin arvonnallista ja taloudellista kasvua rohkaisemalla liialliseen riskinottoon. Suoritusmittareihin voi kuulua muun muassa taloudellisia, osakekurssiliitännäisiä ja vastuullisuusmittareita.

Edellisen sivun 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 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.

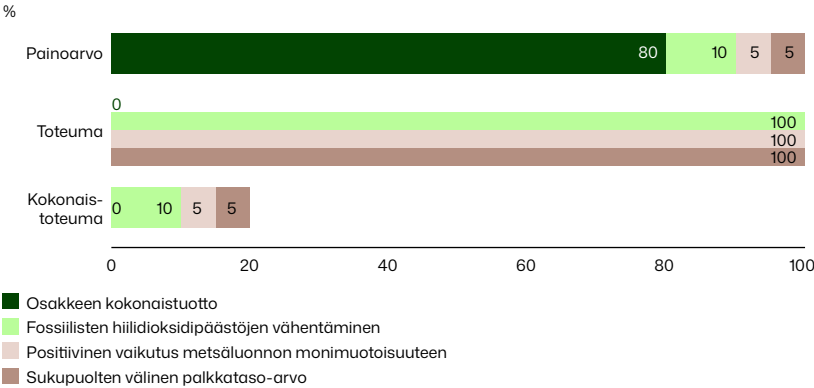
Vastuullisuustavoitteisiin kuului fossiilisten hiilidioksidipäästöjen vähentäminen yhtiön käyttämien polttoaineiden ja ostosähkön osalta (10 % painoarvo), positiivinen vaikutus metsäluonnon monimuotoisuuteen yhtiön omissa metsissä Suomessa (5 % painoarvo) sekä sukupuolten välisen palkkatasa-arvon varmistaminen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

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.

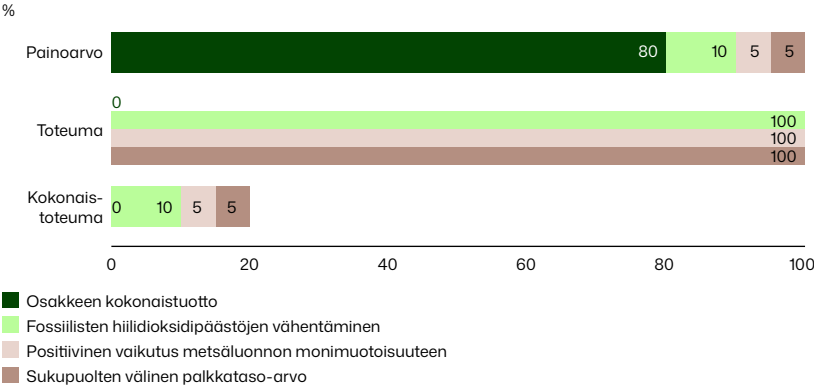
Pitkän aikavälin kannustepalkkion suuruus määrittyi laskentakaavan kautta toteutuneen ansainta

PSP 2022-2024 toteuma



Esitetyt luvut ovat pyöristettyjä, joten yksittäisten lukujen summa saattaa poiketa esitetyistä summiluvusta.

PSP 2023-2025 toteuma



Esitetyt luvut ovat pyöristettyjä, joten yksittäisten lukujen summa saattaa poiketa esitetyistä summiluvusta.

oli 20,00 % ennalta määritetystä enimmäistavoitteesta. PSP 2022-2024 -ohjelmasta ansaitut osakkeet luovutettiin toimitusjohtajalle helmikuussa 2025.

Suoritusmittarit pitkän aikavälin kannustepalkkio-ohjelmalle 2023-2025

Hallitus asetti PSP 2023-2025 -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 energiantuotannon ja ostoenergian osalta

(10 % painoarvo), positiivinen vaikutus metsäluonnon monimuotoisuuteen yhtiön omissa metsissä Suomessa (5 % painoarvo) sekä sukupuolten välisen palkkatasa-arvon varmistaminen (5 % painoarvo).

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 toteutuneen ansainta oli 20,00 % ennalta määritetystä enimmäistavoitteesta. PSP 2023-2025 -ohjelmasta ansaitut osakkeet luovutettiin toimitusjohtajalle helmikuussa 2026.



upm.fi