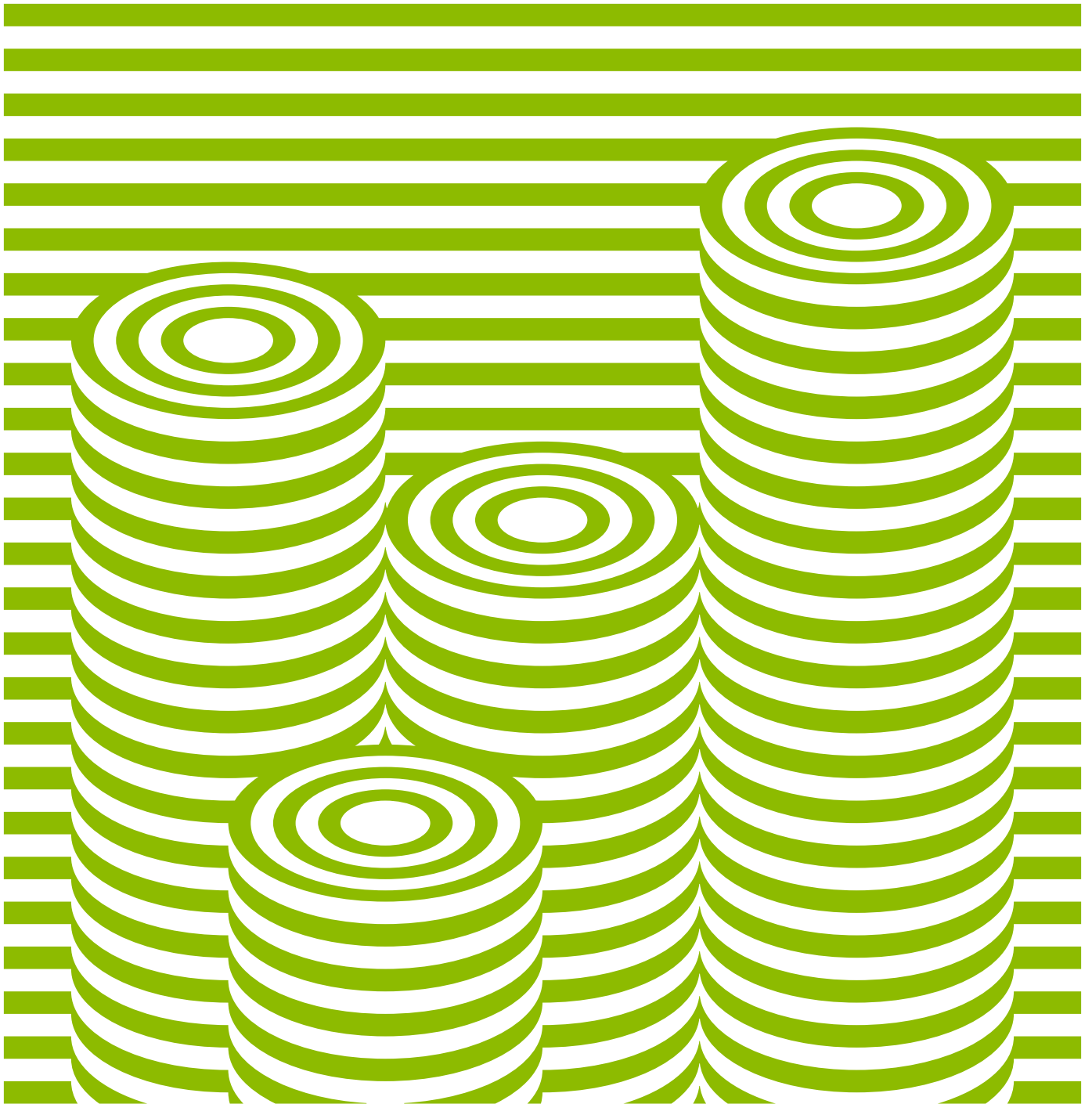


METSÄ GROUP

UTREDNING OM LÖNER OCH ARVODEN 2018



Metsä

UTREDNING OM LÖNER OCH ARVODEN 2018

Denna utredning om löner och arvoden för belöning av Metsä Groups styrelse, förvaltningsråd och ledning har upprättats i enlighet med Värdepappersmarknadsförningen rf:s finska kod för bolagsstyrning (www.cgfinland.fi). Den beskrivning av beslutsordningen och principerna för belöningen som presenterats i utredningen om löner och arvoden uppdateras kontinuerligt, dock åtminstone samtidigt med den utredning som upprättas om förvaltningssystemet. I detta sammanhang publiceras även belöningsrapporten om de arvoden som betalats under föregående räkenskapsperiod.

BESLUTSORDNING FÖR BELÖNING

Beslut om belöningar till förvaltningsrådet i koncernens moderbolag Metsäliitto Osuuskunta fattas av andelslagets fullmäktige.

Beslut om belöningar till Metsäliitto Osuuskuntas styrelseledamöter fattas av förvaltningsrådet på förslag av förvaltningsrådets valkommitté.

Styrelsen fastställer på belöningskommitténs förslag arvodena och andra ekonomiska förmåner till koncernchefen samt till de ledamöter i ledningsgruppen som är anställda av Metsäliitto Osuuskunta samt kriterierna för ett resultatlöne- och aktiebelöningsprogram. Samma belöningsprinciper tillämpas i samtliga bolag som ingår i Metsä Group, och belöningskriterierna fastställs i varje dotterbolags styrelse.

PRINCIPER FÖR BELÖNING

FÖRVALTNINGSRÅDET OCH STYRELSEN

Utifrån fullmäktiges beslut betalas en fast månadsersättning och ett mötesarvode till förvaltningsrådets ordförande och vice ordförande. Till övriga ledamöter i förvaltningsrådet betalas ett mötesarvode. Mötesarvode betalas också för sammanträden för förvaltningsrådets kommittéer.

Ledamöterna i förvaltningsrådet har dessutom rätt till reseersättning enligt Metsä Groups resereglemente. Arvodena till förvaltningsrådets ordförande och vice ordförande är pensionsgrundande.

Utifrån förvaltningsrådets beslut betalas en fast månadsersättning och ett mötesarvode till varje styrelseledamot. Ett mötesarvode betalas även för styrelseutskottens möten. Till ordförandena i styrelsens kontrollutskott och belöningskommitté betalas dessutom en särskild månadsersättning. Styrelseledamöterna har rätt till reseersättning enligt Metsä Groups resereglemente. Arvoden för styrelsearbetet är pensionsgrundande.

Styrelseledamöterna omfattas inte av Metsä Groups kortsiktiga eller långsiktiga incitamentssystem.

OPERATIV LEDNING

Syftet med Metsä Groups belöningsystem för den operativa ledningen är att på ett rättvist och konkurrenskraftigt sätt belöna ledningen för Metsä Groups resultat, tillämpningen av strategin och utvecklingen av affärsverksamheten.

Belöningsystemet för den operativa ledningen består av en fast månadslön, en resultatlön som baserar sig på ekonomiska kriterier och personliga mål ("kortsiktigt belöningsystem"), ett aktiebelöningsprogram ("långsiktigt belöningsystem") samt av ledningens pensionsförmåner.

KONCERNCHEF

Metsäliitto Osuuskunta har en verkställande direktör som också är Metsä Groups koncernchef, om inte styrelsen beslutar något annat. Koncernchefen leder hela Metsä Groups verksamhet. Koncernchef Ilkka Härmälä (diplomingenjör, född 1961) har varit verkställande direktör för Metsäliitto Osuuskunta sedan 1.1.2018 och koncernchef för Metsä Group sedan 1.4.2018. Kari Jordan, som var koncernchef för Metsä Group 2006–2018, gick i pension 1.4.2018.

Villkoren för koncernchef Ilkka Härmäläs anställningsförhållande är baserade på ett skriftligt avtal för koncernchefen, vars villkor har fastslagits av styrelsen. Den avtalsenliga uppsägningstiden är 12 månader.

Om Härmälä blir uppsagd av bolaget har han rätt till ett avgångsvederlag som motsvarar den totala lönen för 12 månader. Avgångsvederlag betalas inte om han själv avgår från sin post.

Härmäläs månadslön har överenskommit i chefsavtalet (65 214 euro i december 2018) och i lönen ingår bostad, bil och andra mindre naturaförmåner. Genom ett styrelsebeslut kan Härmälä erhålla en resultatlön som motsvarar högst nio månaders lön och grundar sig på fastställda ekonomiska kriterier och strategiska mål.

Härmälä omfattas av lagen om pension för arbetstagare. Genom lagen omfattas Härmälä av det lagstadgade pensionskyddet som bygger på anställningstiden och arbetsinkomsterna. Enligt arbetspensionssystemet i Finland räknas grundlön, arvoden och skattepliktiga naturaförmåner in i inkomsterna, men inte inkomster utifrån ledningens aktiebelöningsprogram. Härmäläs pensionsålder är förenlig med lagen om pension för arbetstagare. Härmälä omfattas också av pensionsförsäkringen för Metsä Groups ledning.

ÖVRIG LEDNING

Även övriga ledamöter i Metsä Groups ledningsgrupp har skriftliga direktörsavtal. Uppsägningstiden för ledamöter i ledningsgruppen är sex månader, och ledamöterna har rätt till ett avgångsvederlag som motsvarar 6–12 månaders lön om anställningsavtalet sägs upp på grund av faktorer som ligger utanför ledamotens kontroll.

Till de övriga ledamöterna i Metsä Groups ledningsgrupp kan utöver månadslönen betalas resultatlön som motsvarar högst sju månaders lön. Kriterierna för resultatlönesystemet är resultatkraven på koncernnivå och för det personliga ansvarsområdet samt de personliga målen.

De övriga ledamöterna i ledningsgruppen omfattas av lagen om pension för arbetstagare. Genom lagen omfattas Hämälä av det lagstadgade pensionsskyddet som bygger på anställningstiden och arbetsinkomsterna. Beroende på när anställningsförhållandet träder i kraft har vissa av ledamöterna i Metsä Groups ledningsgrupp en särskild förmånsbaserad tillägspensionsförsäkring med en fastställd pensionsålder på 62 år. Pensionsnivån är högst 60 % av totallönen enligt arbetspensionslagen. Totallönen beräknas utifrån den femårsperiod som föregår tidpunkten för pensioneringen. Ledamöterna i ledningsgruppen har rätt till fribrev om anställningen inom Metsä Group upphör före pensionsåldern. I slutet av 2018 erhöll förutom koncernchefen fyra av ledningsgruppens ledamöter tilläggs pension.

LONGSIKTIGT AKTIEBELÖNINGSPROGRAM **Aktiebelöningsprogram för 2014–2018:**

Metsäliitto Osuuskuntas styrelse har i december 2014 fattat beslut om ett aktiebelöningsprogram för de ledande befattningshavarna i Metsä Group under 2014–2018. Systemet omfattar tre intjäningsperioder på tre år vardera: kalenderåren 2014–2016, 2015–2017 och 2016–2018.

Metsäliitto Osuuskuntas styrelse utser i början av varje intjäningsperiod på tre år de ledande befattningshavare som ingår i målgruppen och fastställer det antal aktier som allokeras till dem. Styrelsen beslutar om intjäningskriterierna och vilka mål som ska ställas för dem i början av varje period. Hur stor andel av aktiebonusen som utbetalas till berörda befattningshavare beror på hur de fastställda målen för intjänandeperioden har uppfyllts. Det belopp som årligen betalas som bonus begränsas. Koncernchefens maximibelöning (inklusive både aktier och kontantbelöning) är 2,5 gånger årslönen, maximibelöning till de övriga ledamöterna i Metsä Groups ledningsgrupp är 2 gånger årslönen och maximibonusen till andra personer som omfattas av aktiebelöningsprogrammet är lika stor som årslönen. Eventuell belöning utbetalas dels som aktier i Metsä Board Oyj och dels som kontant ersättning. Belöningen betalas i huvudsak under våren efter att intjäningsperioden har upphört.

Efter varje intjäningsperiod följer en förbindelseperiod på två år, under vilken den ledande befattningshavaren inte får överföra eller sälja aktierna. Om en person i ledande ställning säger upp sitt arbets- eller tjänsteavtal under förbindelseperioden ska personen återbetala aktiebonusen för intjäningsperioden utan att få vederlag. Om ett koncernbolag säger upp arbets- eller tjänsteavtalet för en person i ledande ställning av någon orsak som inte anknyter till personen eller om personens arbets- eller tjänsteavtal upphör genom gemensam överenskommelse så att personens arbets- eller tjänsteavtal upphör före utgången av förbindelseperioden har personen rätt att behålla aktier som omfattas av överlåtelsebegränsningen som upphör att vara i kraft.

Systemets bonusar för intjäningsperioden 2015–2017 grundade sig på Metsä Groups avkastning på sysselsatt kapital (ROCE), rörelsevinst (EBIT) och soliditet. Bonusarna för intjäningsperioden 2016–2018 grundar sig på Metsä Groups avkastning på sysselsatt kapital (ROCE). Dessutom har miniminivåer fastställts för rörelsevinsten och soliditeten. Arvoden för intjäningsperioden 2015–2017 framgår av nedanstående avsnitt "Belöningsrapport 2018".

Aktiebelöningsprogram för 2017–2021:

Metsäliitto Osuuskuntas styrelse har i januari 2017 fattat beslut om att förlänga det aktiebelöningsprogrammet för de ledande befattningshavarna i Metsä Group under 2017–2021. Systemet syftar till att sammanföra ägarnas och ledningens mål när det gäller att höja värdet på koncernen samt att engagera ledningen i att verkställa den gemensamma strategin och erbjuda dem ett konkurrenskraftigt, innehavsbaserat belöningsystem.

Det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet för 2017–2021 omfattar tre intjäningsperioder. Dessa är kalenderåren 2017–2019, 2018–2020 och 2019–2021.

Styrelsen utser i början av varje intjäningsperiod på tre år de ledande befattningshavare som ingår i målgruppen och fastställer det antal aktier som allokeras till dem. Styrelsen beslutar om intjäningskriterierna och vilka mål som ska ställas för dem i början av varje period. Hur stor andel av aktiebelöningen som utbetalas till berörda befattningshavare beror på hur de fastställda målen för intjänandeperioden har uppfyllts.

Eventuell bonus för intjäningsperioderna 2017–2019 och 2018–2021 baserar sig på koncernen Metsä Groups avkastning på sysselsatt kapital (ROCE, %) enligt styrelsens definition. Dessutom har miniminivåer fastställts för koncernens rörelseresultat och soliditet. Det belopp som årligen betalas som bonus begränsas. Koncernchefens maximibelöning (inklusive både aktier och kontantbonus) är 2,5 gånger årslönen, maximibelöningen till de övriga ledamöterna i Metsä Groups ledningsgrupp är 2 gånger årslönen och maximibelöningen till andra personer som omfattas av aktiebelöningsprogrammet är lika stor som årslönen.

Efter varje intjäningsperiod följer en förbindelseperiod på två år, under vilken personen i fråga inte får överföra eller sälja aktierna. Om en person i ledande ställning säger upp sitt arbets- eller tjänsteavtal under förbindelseperioden ska personen återbetala aktiebelöningen för intjäningsperioden utan att få vederlag. Om ett koncernbolag säger upp arbets- eller tjänsteavtalet för en person i ledande ställning av någon orsak som inte anknyter till personen eller om personens arbets- eller tjänsteavtal upphör genom gemensam överenskommelse så att personens arbets- eller tjänsteavtal upphör före utgången av förbindelseperioden har personen rätt att behålla aktier som omfattas av överlåtelsebegränsningen som upphör att vara i kraft.

Eventuell belöning för intjäningsperioden 2017–2019 utbetalas som aktier i B-serien i Metsä Board Oyj och delvis kontant under våren 2020. På motsvarande sätt utbetalas eventuell belöning för intjäningsperioden 2018–2020 våren 2021 och belöning för intjäningsperioden 2019–2021 våren 2022.

Under intjäningsperioden 2017–2019 ingår 79 personer i systemets målgrupp (december 2018), inklusive ledamöterna i Metsä Groups ledningsgrupp. Den totala belöningen för intjäningsperioden 2017–2019 motsvarar värdet på totalt högst ungefär 2,5 miljoner aktier i B-serien i Metsä Board Oyj inklusive den andel som ska betalas i form av pengar. Med kontantandelen täcker man skatter och skattelikhande avgifter med anledning av belöningen.

BELÖNINGSRAPPORT 2018

FULLMÄKTIGE

Det ordinarie fullmäktigemötet beslöt våren 2018 att arvoden för ledamöterna i förvaltningsrådet ska förbli oförändrade under 2018. År 2018 var månadsersättningen till förvaltningsrådets ordförande 3 900 euro och mötesarvodet 700 euro per möte. År 2018 var månadsersättningen till vice ordföranden 1 700 euro och mötesarvodet 700 euro per möte. Till de övriga ledamöterna i förvaltningsrådet betalades ett mötesarvode på 700 euro per möte.

År 2018 uppgick lönen och mötesarvodena till förvaltningsrådets ordförande till totalt 65 700 euro. År 2018 uppgick lönen och mötesarvodena till vice ordförande till totalt 31 250 euro. Mötesarvodena till de övriga ledamöterna uppgick till totalt 165 900 euro. Till ledamöterna i förvaltningsrådet utbetalades 2018 i lön och mötesarvoden, totalt 262 850 euro (263 525 euro 2017).

STYRELSEN

Vid sitt möte i november 2017 beslöt förvaltningsrådet att inte ändra arvoden till styrelseledamöterna 2018. Styrelseordförandens månadsersättning 2018 var 7 200 euro och de övriga ledamöternas 4 000 euro. Till styrelseledamöterna betalades dessutom ett mötesarvode på 700 euro per möte. Till ordföranden för kontrollutskottet betalades dessutom en särskild månadsersättning på 1 200 euro och till ordföranden för premieringsutskottet en särskild månadsersättning på 1 000 euro.

Till styrelsens ordförande utbetalades 2018 totalt 106 240 euro (117 090 euro 2017) i lön och mötesarvoden. Till de övriga ledamöterna utbetalades totalt 447 100 euro (469 850 euro 2017) i lön och mötesarvoden. Till styrelseledamöterna utbetalades 2018 i lön och arvoden totalt 553 340 euro (586 940 euro 2017). Arvodena för styrelsearbetet var pensionsgrundande.

KONCERNCHEF

År 2018 utbetalade bolagen inom Metsä Group totalt 2 105 073 euro i lön, arvoden och andra förmåner till koncernchef Ilkka Härmälä. År 2018 utbetalade Metsäliitto Osuuskunta 821 557 euro i lön och naturaförmåner. Metsä Groups övriga koncernbolag betalade ut totalt 1 283 516 euro i lön, arvoden och andra förmåner. Ovan nämnda summa inkluderar också resultat- och aktiebonusar som utbetalats till Härmälä för hans tidigare uppgift som verkställande direktör för Metsä Fibre Oy. Av de aktiearvoden som intjänats 2015–2017 uppskötts dessutom 746 948 euro. Beloppet kommer att betalas senare enligt aktiebonussystemets regler. År 2018 betalades förmånsbaserade pensionskostnader till ett belopp av 230 876 euro och prestationsbaserade pensionskostnader till ett belopp av 185 747 euro till koncernchefen.

År 2018 utbetalade bolagen inom Metsä Group totalt 6 474 266 euro (5 444 294 euro 2017) i lön, arvoden och andra förmåner till koncernchef Kari Jordan som gick i pension 1.4.2018. Den lön inklusive naturaförmåner som Metsäliitto Osuuskunta betalade till Jordan 2018 uppgick till 428 393 euro (1 125 527 euro 2017), medan resultatlönen var 133 674 euro (1 113 126 euro 2017) och aktiebonusen för intjäningsperioden 2015–2017 var 5 094 083 euro. Dessutom utbetalades uppskjuten aktiebonus på 807 326 euro för intjäningsperioden 2014–2016 till Jordan. Metsä Groups övriga koncernbolag betalade ut totalt 10 790 euro (132 560 euro 2017) i lön, arvoden och andra förmåner till Jordan. Resultatlönen för 2018 utbetalades till Jordan i mars 2018 enligt pro rata-principen. För intjäningsperioderna 2016–2018, 2017–2019 och 2018–2020 var Jordan berättigad till aktiebonus enligt pro rata-principen.

Enligt tilläggs pensionsarrangemanget hade Kari Jordan rätt att gå i pension våren 2016 efter att han fyllt 60 år. Jordan fortsatte dock i tjänst till 31.3.2018. Jordans pension var 60 % av totallönen enligt arbetspensionslagen. Totallönen beräknades i sin tur utifrån den femårsperiod som föregick tidpunkten för pensioneringen. År 2018 betalades förmånsbaserade pensionskostnader till ett belopp av 407 280 euro och prestationsbaserade pensionskostnader till ett belopp av 836 867 euro till Jordan.

ÖVRIG LEDNING

Bolagen inom Metsä Group betalade till ledningsgruppens ledamöter (med undantag för koncernchef Ilkka Härmälä och den tidigare koncernchefen Kari Jordan som gick i pension 1.4.2018) i lön och arvoden för 2018 sammanlagt 7 341 910 euro (7 790 155 euro 2017), varav 2 195 366 euro bestod av löner inklusive naturaförmåner (2 581 752 euro 2017), 843 728 euro av resultatlöner (542 463 euro 2017) och 4 302 817 euro av aktiebonusar för intjäningsperioden 2015–2017 (4 665 941 euro 2017). Av de aktiearvoden som intjänats 2015–2017 uppskötts dessutom 3 179 172 euro. Beloppet kommer att betalas senare enligt aktiebonussystemets regler. Förutom koncernchefen hade fyra ledamöter i ledningsgruppen förmånsbaserad tilläggs pension, vars kostnader 2018 var 742 310 euro.

LONGSIKTIGT AKTIEBONUSSYSTEM

De bonusar som intjänats enligt aktiebonussystemet under intjäningsperioden 2015–2017 utbetalades i regel våren 2018. De bonusar för intjäningsperioden som betalades till 47 personer (inklusive samtliga ledamöter i Metsä Groups ledningsgrupp) motsvarade ett värde på totalt cirka 4,2 miljoner B-aktier i Metsä Board Oyj inklusive även den del som ska betalas i form av pengar. Andelen av belöningen till Kari Jordan, som var koncernchef under intjäningsperioden, motsvarade värdet på cirka 0,6 miljoner aktier. Andelen för de övriga ledamöterna i ledningsgruppen motsvarade värdet på cirka 1 miljoner aktier.