

LÖNE- OCH ERSÄTTNINGSRAPPORT

Denna löne- och ersättningsrapport för Metsä Group har getts i enlighet med en rekommendation till administrationskod 47 den 15.6.2010 för listade bolag i Finland och har publicerats på Metsä Groups webbsidor 31.3.2013. I enlighet med Metsä Groups praxis uppdateras löne- och ersättningsrapporten preliminärt två gånger per år och alltid i mars samtidigt med rapporten om administrationssystemet.

FÖRVALTNINGSRÅDETS OCH STYRELSENS ARVODEN METSÄLIITTO OSUUSKUNTAS

FÖRVALTNINGSRÅD

Utifrån fullmäktiges beslut betalas en fast månadsersättning och ett mötesarvode till förvaltningsrådets ordförande och vice ordförande. Till de övriga ledamöterna betalas endast ett mötesarvode. Ledamöterna har rätt till reseersättningar enligt Metsä Groups resereglemente.

Ordinarie fullmäktigemöte våren 2012 beslutade att bibehålla arvoden till förvaltningsrådets ledamöter oförändrade under 2012. Månadsersättningen till förvaltningsrådets ordförande under 2012 var 3 400 euro och mötesarvode 600 euro per möte. Till ordföranden utbetalades totalt 57 000 euro (56 600 euro 2011) i lön och mötesarvoden. År 2012 var månadsersättningen till vice ordföranden 1 500 euro och mötesarvode 600 euro per möte. Till vice ordföranden utbetalades totalt 22 800 euro (20 000 euro 2011) i lön och mötesarvoden. Till de övriga ledamöterna utbetalades 600 euro per möte i mötesarvoden, totalt 91 200 euro (80 300 euro 2011). Under år 2012 utbetalades totalt 171 000 euro (156 900 euro 2011) i löner och arvoden till förvaltningsrådets ledamöter.

METSÄLIITTO OSUUSKUNTAS STYRELSE

Utifrån förvaltningsrådets beslut betalas en fast månadsersättning och ett mötesarvode till varje styrelseledamot. Ett mötesarvode betalas även för kontrollutskottets och nomineringskommitténs möten. Ledamöterna har rätt till reseersättningar enligt Metsä Groups resereglemente.

Förvaltningsrådets möte i november 2011 beslutade att bibehålla arvoden till styrelseledamöterna oförändrade under 2012. Månadsersättningen till styrelseordföranden år 2012

var 5 800 euro och mötesarvode 600 euro per möte. Till ordföranden utbetalades totalt 86 640 euro (85 440 euro 2011) i lön och mötesarvoden. År 2012 var månadsersättningen till de övriga ledamöterna 3 200 euro och mötesarvode 600 euro per möte. Till de övriga ledamöterna utbetalades totalt 343 800 euro (337 050 euro 2011) i lön och mötesarvoden. Till koncernchefen betalas inga separata löner eller arvoden för styrelsearbetet. Under år 2012 utbetalades totalt 430 440 euro (422 490 euro 2011) i löner och arvoden till styrelseledamöterna.

BELÖNING AV MEDLEMMARNA I DEN OPERATIVA LEDNINGEN

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. Metsäliitto Osuuskuntas styrelse fastställer på nomineringskommitténs förslag arvodena och andra ekonomiska förmåner till koncernchefen samt till de ledamöter i ledningsgruppen som är anställda av Metsäliitto Osuuskunta samt kriterierna för ett resultatlönesystem. Samma belöningsprinciper tillämpas i samtliga bolag som ingår i Metsä Group, men beslut om belöningskriterierna fattas separat i varje dotterbolags styrelse.

Belöningsystemet består av en fast månadslön, en resultatlön som beräknas utifrån uppdragets resultateffekt, ledningens pensionsförmåner samt av ett aktiebonus-system.

KORTSIKTIGA INCITAMENT

KONCERNCHEFENS LÖN OCH ARVODEN SAMT AVGÅNGSVEDERLAG

Koncernchefens månadslön inklusive naturaförmåner är 84 241 euro. I månadslönen ingår bostad, bil, chaufför och andra mindre naturaförmåner.

Genom ett styrelsebeslut kan koncernchefen på grundval av koncernchefens avtal erhålla en resultatlön som motsvarar sex (6) månaders lön och som grundar sig på resultatet, kassaflödet och de personliga målen.

År 2012 erhöll koncernchefen totalt 1 362 171 euro (2 813 700 euro 2011) i lön, arvoden och andra förmåner från Metsä

Groups bolag. Metsäliitto Osuuskunta betalade ut 1 054 878 euro (1 027 766 euro 2011) i lön och naturaförmåner samt 196 766 euro (1 674 522 euro 2011) i resultatlön och aktiearvoden till koncernchefen. De övriga koncernbolagen betalade ut totalt 110 527 euro (111 412 euro 2011) i lön, arvoden och andra förmåner till koncernchefen.

Koncernchefen har en uppsägningstid på sex månader. Om koncernchefen blir uppsagd av styrelsen har denne rätt till ett avgångsvederlag som motsvarar den totala lönen för 24 månader. Avgångsvederlag betalas inte om koncernchefen själv avgår från sin tjänst.

LÖNER OCH ARVODEN TILL DE ÖVRIGA MEDLEMMARNA I LEDNINGEN

Maximibeloppen av resultatlönen för de ledamöter i koncernens ledningsgrupp som är anställda av Metsäliitto Osuuskunta kan variera enligt uppdragets resultateffekt och uppgå till ett belopp som motsvarar personens lön för 0–6 månader. Kriterierna för resultatlönesystemet utgörs av resultatkraven på koncernnivå och inom det egna ansvarsområdet.

År 2012 utbetalade bolagen inom Metsä Group totalt 2 904 262 euro (3 626 964 euro 2011) i lön och arvoden till ledamöterna i ledningsgruppen (exklusive koncernchefen).

LÅNGSIKTIGA INCITAMENT

AKTIEINNEHAVSYSTEM FÖR LEDNINGSGRUPPEN

En del av medlemmarna i Metsä Groups ledningsgrupp har deltagit i grundandet av ett bolag vid namn Metsäliitto Management Oy. Av medlemmarna i ledningsgruppen är Mika Joukio inte delaktig i Metsäliitto Management Oy.

Genom bolaget har företagsledningen placerat egna medel till ett belopp av 3 850 000 euro i B-aktier i Metsä Board Oyj. Dessutom har en del av bolagets placeringar i B-aktier i Metsä Board finansierats genom ett lån på 15 400 000 euro från Metsäliitto Osuuskunta. Ledningen bär själv ägarrisken för sina placeringar i systemet. Syftet med arrangemanget är att uppmuntra ledamöterna i ledningsgruppen att köpa och inneha B-aktier i Metsä Board och därigenom att höja aktieägarvärdet i Metsä Group på lång sikt och att främja koncernens strategiska mål.

Hela lånet från Metsäliitto Osuuskunta ska vara återbetalt senast den 31 mars 2014. Om systemets giltighetstid förlängs med ett år i sänder 2013, 2014, 2015 eller 2016 förlängs också lånets löptid i motsvarande grad. Metsäliitto Management har rätt att när som helst återbetala lånet i förtid. Om börskursen för Metsä Boards B-aktie inte endast tillfälligt överskrider en viss nivå som fastställts för systemet är Metsäliitto Management skyldigt att återbetala lånet i förtid genom att sälja sina B-aktier i Metsä Board.

Systemets giltighetstid löper ut vid årsskiftet 2013–2014, då systemet avvecklas på ett sätt som fastställs senare. Systemet förlängs ett år i sänder om börskursen för Metsä Boards B-aktie i oktober–november 2013, 2014, 2015 eller 2016 understiger det medelpris som Metsäliitto Management betalar för sina B-aktier i Metsä Board. Överlåtelse av Metsäliitto Managements B-aktier i Metsä Board är begränsad under systemets giltighetstid. Ledningsgruppens innehav i Metsäliitto Management gäller i regel fram till avvecklingen av systemet. Om en ledamot i ledningsgruppen säger upp sig före avvecklingen av systemet återbetalas alla de medel som ledamoten har placerat i aktierna, exklusive en eventuell värdestegring, till honom eller henne. Om systemet uppvisar en förlust, får ledamoten endast den beräknade andelen av kapitalet.

Genom Metsäliitto Management har man köpt totalt 6 790 887 B-aktier i Metsä Board, varav koncernchefen indirekt innehar 1 763 867 aktier och de övriga ledamöterna i ledningsgruppen totalt 5 027 020 aktier.

LEDNINGENS AKTIEBONUSSYSTEM

Aktiebonussystemet för åren 2011–2015:

Styrelsen har fattat ett beslut om ett aktiebaserat incitamentsprogram för de ledande befattningshavarna i Metsä Group för åren 2010–2015. Genom programmet kan målgruppen tilldelas B-aktier i Metsä Board Oyj för tre intjäningsperioder på vardera tre kalenderår om de fastställda målen för intjäningskriterierna har uppfyllts. Intjäningsperioderna är kalenderåren 2011–2013, 2012–2014 och 2013–2015. Den första intjänandeperioden enligt systemet är tre år, dvs. åren 2011–2013. Vid början av varje tre års intjänandeperiod utser Metsäliitto Osuuskuntas styrelse de ledande befattningshavare som ingår i målgruppen och fastställer maximibonusarna för

dem. Maximibonusen anges i antal aktier. Hur stor andel av maximibonusen som utbetalas till berörda befattningshavare beror på hur de fastställda målen för intjänandeperioden har uppfyllts. Eventuell bonus utbetalas dels som aktier i Metsä Board Oyj och dels som kontant ersättning. Med kontantandelen täcker man skatter och skattelikhande avgifter med anledning av bonusen. Aktierna får inte överlåtas under den tvååriga perioden då åtagandet gäller. Bonusen utbetalas inte om personens anställningsförhållande har upphört före bonusutbetalningen. De redan utbetalda bonusarna ska återbetalas om personens anställningsförhållande upphör på grund av att anställningen upphört eller att den anställde sagt upp sig inom två år från det att intjänandeperioden gick ut.

Eventuell bonus från intjänandeperioden 2011–2013 grundar sig enligt systemet på Metsä Groups självförsörjningsgrad och hur avkastningen på det sysselsatta kapitalet (ROCE) och rörelsevinsten (EBIT) utvecklas. Bonus som betalas för ifrågavarande intjänandeperiod motsvarar totalt högst cirka 4,7 miljoner av värdet på Metsä Boards B-aktie inklusive den andel som betalas i kontanta medel (inklusive bonusar enligt Metsä Boards aktiebonussystem).

PENSIONSSYSTEM FÖR LEDNINGEN

De ledamöter i Metsä Groups ledningsgrupp omfattas av lagen om pension för arbetstagare. Genom lagen omfattas ledamöterna av det lagstadgade pensionsskyddet som bygger på anställningstiden och arbetsinkomsterna. Enligt arbetspensionssystemet i Finland räknas grundlön, arvoden och skattepliktiga naturaförmåner in i inkomsterna, men inte inkomster av optioner eller inkomster utifrån ledningens aktiebonussystem.

PENSIONSSYSTEM FÖR KONCERNCHEFEN

Genom tilläggs-pensionssystemet har koncernchefen i regel rätt att gå i pension vid 60 års ålder. Koncernchefens pension är 60 procent av totallönen enligt arbetspensionslagen. Totallönen beräknas i sin tur utifrån den femårsperiod som föregår tidpunkten för pensioneringen. År 2012 utgjorde årsavgiften för det förmånsbaserade pensionssystemet för koncernchefen 76 procent av den totallön och det totala arvode som bolagen inom Metsä Group

utbetalade till koncernchef (77,5 procent 2011). Koncernchefen har rätt till ett fribrev om dennes anställningsavtal upphör före pensioneringen.

PENSIONSSYSTEM FÖR LEDNINGEN

De ledamöter i Metsä Groups ledningsgrupp har ett separat förmånsbaserat pensionsavtal med en fastställd pensionsålder på 62 år. Pensionen är 60 procent av totallönen enligt arbetspensionslagen. Totallönen beräknas i sin tur utifrån den femårsperiod som föregår tidpunkten för pensioneringen. Ledamöterna i ledningsgruppen har rätt till fribrev om anställningen inom Metsä Group upphör före pensionsåldern.