

UTREDNING OM LÖNER OCH ARVODEN

Denna utredning om Metsä Groups löner och arvoden har upprättats i enlighet med rekommendation 47 i Finsk kod för bolagsstyrning av den 15 juni 2010 och finns utgiven på Metsä Groups webbplats från den 1 april 2014. Enligt Metsä Groups praxis uppdateras utredningen om löner och arvoden preliminärt två gånger om året och alltid i mars–april samtidigt med den utredning som upprättas om förvaltningsystemet.

ARVODEN TILL FÖRVALTNINGSRÅDET OCH STYRELSEN

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 beslöt våren 2013 att arvoden för ledamöterna i förvaltningsrådet ska förbli oförändrade under 2013. År 2013 var månadsersättningen till förvaltningsrådets ordförande 3 400 euro och mötesarvode 600 euro per möte. Till ordföranden utbetalades totalt 56 400 euro (57 000 euro 2012) i lön och mötesarvoden. År 2013 var månadsersättningen till vice ordföranden 1 500 euro och mötesarvode 600 euro per möte. Till vice ordföranden utbetalades totalt 24 000 euro (22 800 euro 2012) i lön och mötesarvoden. Till de övriga ledamöterna utbetalades 600 euro per möte i mötesarvoden, totalt 98 400 euro (91 200 euro 2012). Till ledamöterna i förvaltningsrådet utbetalades 2013 600 euro per möte i lön och mötesarvoden, totalt 178 800 euro (171 000 euro 2012).

STYRELSEN FÖR METSÄLIITTO OSUUSKUNTA

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 beslöt i november 2012 att arvoden till styrelseledamöterna ska bli oförändrade 2013. År 2013 var månadsersättningen till styrelseordföranden 5 800 euro och mötesarvode 600 euro per möte. Till ordföranden utbetalades totalt 83 640 euro (86 640 euro 2012) i lön och mötesarvoden. År 2013 var månadsersättningen till de övriga ledamöterna 3 200 euro och mötesarvode 600 euro per möte. Till de övriga ledamöterna utbetalades totalt 332 700 euro (343 800 euro 2012) i lön och mötesarvoden. Till koncernchefen betalas inga separata löner eller arvoden för styrelsearbetet. Till styrelseledamöterna utbetalades 2013 totalt 416 340 euro (430 440 euro 2012) i lön och mötesarvoden. Ovanstående arvoden är pensionsgrundande.

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 Osuuskuntas 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 resultat effekt, ledningens pensionsförmåner samt av ett aktiebonussystem.

KORTSIKTIGA INCITAMENT KONCERNCHEFENS LÖN OCH ARVODEN SAMT AVGÅNGSVEDERLAG

Koncernchefens månadslön inklusive naturaförmåner är 86 350,62 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 2013 erhöll koncernchefen totalt 1 647 443,60 euro (1 362 171 euro 2012) i lön, arvoden och andra förmåner från Metsä Groups bolag. År 2013 utbetalade Metsäliitto Osuuskunta 1 081 540,72 euro (1 054 878 euro 2012) i lön och naturaförmåner samt 453 790,89 euro (196 766 euro 2012) i resultatlön och aktiearvoden till koncernchefen. Metsä Groups övriga koncernbolag betalade ut totalt 112 111,99 euro (110 527 euro 2012) 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 Metsä Groups ledningsgrupp som är anställda av Metsäliitto Osuuskunta kan variera enligt uppdragets resultat effekt 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 2013 utbetalade bolagen inom Metsä Group totalt 3 292 98,78 euro (2 904 262 euro 2012) i lön och arvoden till ledamöterna i ledningsgruppen (exklusive koncernchefen).



LÅNGSIKTIGA INCITAMENT

LEDNINGSGRUPPENS AKTIEINNEHAVSSYSTEM

År 2010 har en del av ledamöterna i Metsä Groups ledningsgrupp medverkat i etablering av ett bolag vid namn Metsäliitto Management Oy. Av ledamöterna 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. Koncernchef Kari Jordans placering var 1 000 000 euro. Dessutom har en del av bolagets placeringar i B-aktier i Metsä Board Oyj 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 återbetalas senast den 31 mars 2014. Om systemets giltighetstid förlängs med ett år i sänder 2013, 2014, 2015 eller 2016 förlängs även lånet löptid. 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 fastställs 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 betalade 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 syste-

met 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 koncernchef en indirekt innehar 1 763 867 aktier och de övriga ledamöterna i Metsäliitto Management Oy indirekt totalt 5 027 020 aktier.

Eftersom börskursen för Metsä Boards B-aktie mot slutet av 2013 överskred det medelpris som betalats för Metsä Board Oyj:s aktier i samband med arrangemanget har systemet avvecklats. Vid tidpunkten för systemets avveckling var koncernchef Kari Jordan berättigad till den relativa andel som motsvarar hans innehav i Metsäliitto Management Oy:s nettotillgångar, dvs. totalt 1 138 340 euro.

AKTIEBONUSSYSTEM FÖR LEDNINGEN

Aktiebonussystem för 2011–2015: Metsäliitto Osuuskuntas styrelse har i december 2010 fattat beslut om ett aktiebaserat incitamentssystem för de ledande befattningshavarna i Metsä Group under 2011–2015. Genom systemet kan målgruppen tilldelas B-aktier i Metsä Board Oyj för tre intjänandeperioder på tre kalenderår var om de fastställda målen för intjäningskriterierna har uppfyllts. Intjäningsperioderna för aktiebonussystemet är kalenderåren 2011–2013, 2012–2014 och 2013–2015.

Metsäliitto Osuuskuntas styrelse utser i början av varje intjäningsperiod på tre år 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. Bonusen utbetalas inte om personens anställningsförhållande har upphört före bonusutbetalningen. Aktierna får inte överlåtas under den tvååriga perioden då åtagandet gäller.

Systemets eventuella bonusar för varje intjäningsperiod (2011–2013, 2012–2014 och 2013–2015) grundar sig på Metsä Groups soliditet och på utvecklingen hos avkastningen på sysselsatt kapital (ROCE) samt rörelsevinsten (EBIT).

Bonusen för intjäningsperioden 2011–2013 betalas till 51 personer och ska motsvara värdet på totalt cirka 1,8 miljoner B-aktier i Metsä Board inklusive även den del som ska betalas i form av pengar. Koncernchef Kari Jordans andel av bonusen motsvarar värdet på cirka 0,3 miljoner aktier. Eventuella bonusar för intjäningsperioderna 2012–2014 och 2013–2015 motsvarar tillsammans värdet på högst cirka 4,1–4,5 miljoner B-aktier i Metsä Board inklusive även den del som ska betalas i form av pengar.

Aktiebonussystem för 2014–2018: Metsäliitto Osuuskuntas styrelse har i februari 2014 fattat beslut om ett aktiebaserat incitamentssystem 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 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. Efter varje intjäningsperiod följer en förbindelseperiod på två år, under vilken den ledande befattningshavaren inte får överföra eller sälja aktierna. Om koncernbolaget eller den ledande befattningshavaren säger upp eller häver den ledande befattningshavarens arbets- eller tjänsteavtal under förbindelseperioden ska den ledande befattningshavaren återbetala de bonusar som redan utbetalats.



Eventuell bonus för intjäningsperioden 2014–2016 grundar sig på Metsä Groups soliditet och på utvecklingen hos avkastningen på sysselsatt kapital (ROCE) och rörelsevinsten (EBIT). Eventuella bonusar för den aktuella intjäningsperioden motsvarar tillsammans värdet på högst cirka 4,6 miljoner B-aktier i Metsä Board inklusive även den del som ska betalas i form av pengar. Systemet omfattar i början av intjäningsperioden 55 personer inklusive samtliga ledamöter i Metsä Groups ledningsgrupp.

PENSIONSSYSTEM FÖR LEDNINGEN

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 arbetspen-

sionssystemet i Finland räknas grundlön, arvoden och skattepliktiga naturaförmåner in i inkomsterna, men inte inkomster av optioner eller inkomster utifrån ledningens aktiebonus-system.

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 2013 utgjorde årsavgiften för det förmånsbaserade pensionssystemet för koncernchefen 66 procent av den totallön och det totalarvode som bolagen inom Metsä Group betalade till koncernchefen (76 procent 2012). Koncernchefen har rätt till ett fribrev om dennes anställningsavtal upphör före pensioneringen.

PENSIONSSYSTEM FÖR LEDNINGEN

Ledamöterna i Metsä Groups ledningsgrupp har ett särskilt förmånsbaserat pensionsavtal med en fastställd pensionsålder på 62 år. Pensionen är högst 60 procent 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.

