

UTREDNING OM LÖNER OCH ARVODEN 2014

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 i mars 2015. 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 förvaltnings-systemet.

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 2014 att arvoden för ledamöterna i förvaltningsrådet ska förbli oförändrade under 2014. År 2014 var månadsersättningen till förvaltningsrådets ordförande 3 400 euro och mötesarvode 600 euro per möte. Till ordföranden utbetalades totalt 57 300 euro (56 400 euro 2013) i lön och mötesarvoden. År 2014 var månadsersättningen till vice ordföranden 1 500 euro och mötesarvode 600 euro per möte. Till vice ordföranden utbetalades totalt 24 900 euro (24 000 euro 2013) i lön och mötesarvoden. Till de övriga ledamöterna utbetalades 600 euro per möte i mötesarvoden, totalt 116 100 euro (98 400 euro 2013).

År 2014 betalades ledamöterna i förvaltningsrådet 600 euro per möte i lön och mötesarvoden, totalt 198 300 euro (178 800 euro 2013).

STYRELSEN FÖR METSÄLIITTO OSUUSKUNTA

Utifrån förvaltningsrådets beslut betalas en fast månadsersättning och ett mötesarvode till varje styrelseledamot. Ett mötesarvode betalas även för utskottsmöten. Enligt förvaltningsrådets beslut i november 2013 betalas kontrollutskottets ordförande en separat månadsersättning på 1 200 euro. Ledamöterna har rätt till reseersättningar enligt Metsä Groups resereglemente.

Förvaltningsrådets möte beslöt i november 2013 att arvoden till styrelseledamöterna ska

bli oförändrade 2013. År 2014 var månadsersättningen till styrelseordföranden 5 800 euro och mötesarvode 600 euro per möte. Till ordföranden utbetalades totalt 86 640 euro (83 640 euro 2013) i lön och mötesarvoden.

År 2014 var månadsersättningen till de övriga ledamöterna 3 200 euro och mötesarvode 600 euro per möte. Till de övriga ledamöterna utbetalades totalt 355 800 euro (332 700 euro 2013) i lön och mötesarvoden. Till koncernchefen betalas inga separata löner eller arvoden för styrelsearbetet. Till styrelseledamöterna utbetalades 2014 totalt 442 440 euro (416 340 euro 2013) 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 belöningsutskottets förslag arvoden 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 aktiebonusssystem.

KORTSIKTIGA INCITAMENT

KONCERNCHEFENS LÖN OCH ARVODEN SAMT AVGÅNGSVEDERLAG

Koncernchefens månadslön i december 2014 inklusive naturaförmåner var 87 400,26 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 nio (9) månaders lön och som grundar sig på resultatet, kassaflödet och de personliga målen.

År 2014 erhöll koncernchefen totalt 2 638 103,34 euro (1 647 443,60 euro 2013) i

lön, arvoden och andra förmåner från Metsä Groups bolag. År 2014 utbetalade Metsäliitto Osuuskunta 1 098 222,70 euro (1 081 540,72 euro 2013) i lön och naturaförmåner samt 1 427 368,69 euro (453 790,89 euro 2013) i resultatlön och aktiearvoden till koncernchefen. Metsä Groups övriga koncernbolag betalade ut totalt 112 511,95 euro (112 111,99 euro 2013) 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 upp till sju (7) månader. Kriterierna för resultatlönesystemet utgörs av resultatkraven på koncernnivå och inom det egna ansvarsområdet.

År 2014 utbetalade bolagen inom Metsä Group totalt 5 153 958,26 euro (3 292 98,78 euro 2013) i lön och arvoden till ledamöterna i ledningsgruppen (exklusive koncernchefen).

LÅNGSIKTIGA INCITAMENT

LEDNINGSGRUPPENS AKTIEINNEHAVSSYSTEM

År 2010 medverkade en del av ledamöterna i Metsä Groups ledningsgrupp med undantag för Mika Joukio i etableringen av bolaget Metsäliitto Management Oy. Genom bolaget placerade företagsledningen egna medel till ett belopp av 3 850 000 euro i B-aktier i Metsä Board Oyj. Koncernchef Kari Jordans placering var 1 000 000 euro. Dessutom finansierades en del av bolagets placeringar i B-aktier i Metsä Board genom ett lån på 15 400 000 euro från Metsäliitto Osuuskunta. Ledningen bar själv ägarrisken för sina placeringar i systemet. Syftet med arrangemanget var att uppmuntra medlemmarna 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.

Genom Metsäliitto Management köpte man totalt 6 790 887 B-aktier i Metsä Board, varav koncernchefen indirekt innehade 1 763 867 aktier och de övriga personerna 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 Metsäliitto Management Oy betalade för B-aktierna i Metsä Board Oy, avvecklades aktieinnehavssystemet enligt dess villkor i februari 2014. Vid tidpunkten för systemets avveckling var de medlemmar i ledningsgruppen som omfattats av systemet berättigade till den relativa andel som motsvarar deras innehav i Metsäliitto Management Oy:s nettotillgångar. Koncernchefens andel i Metsäliitto Management Oy:s nettotillgångar var 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 Oy 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 Oy 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 betalades i mars 2014 till 51 personer (inklusive samtliga medlemmar i Metsä

Groups ledningsgrupp). Den motsvarar 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.

Bonusen för intjäningsperioden 2012–2014 betalades i februari 2015 till 54 personer (inklusive samtliga medlemmar i Metsä Groups ledningsgrupp). Den motsvarade värdet på totalt cirka 1,9 miljoner B-aktier i Metsä Board inklusive även den del som ska betalas i form av pengar. Koncernchef Kari Jordans andel av bonusen motsvarade värdet på cirka 0,3 miljoner aktier.

Eventuella bonusar för intjäningsperioden 2013–2015 motsvarar tillsammans värdet på högst cirka 4,2 miljoner B-aktier i Metsä Board inklusive även den del som ska betalas i form av pengar. För intjäningsperioden 2013–2015 omfattar systemet 52 personer inklusive samtliga ledamöter i Metsä Groups ledningsgrupp.

Aktiebonussystem för 2014–2018:

Metsäliitto Osuuskuntas styrelse har i februari 2014 fattat beslut om att fortsätta det aktiebaserat incitamentssystemet för de ledande befattningshavarna i Metsä Group under 2011–2018. Systemet har tre intjänandeperioder på tre år som är 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 Oy 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.

Eventuella bonusar för intjäningsperioder 2014–2016 och 2015–2017 grundar sig på Metsä Groups soliditet och på utvecklingen hos avkastningen på sysselsatt kapital (ROCE) och rörelsevinsten (EBIT).

Eventuella bonusar för intjäningsperioden 2014–2016 motsvarar tillsammans värdet på högst cirka 4,1 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.

Eventuella bonusar för intjäningsperioden 2015–2017 motsvarar tillsammans värdet på högst cirka 4,5 miljoner B-aktier i Metsä Board inklusive även den del som ska betalas i form av pengar. Systemet omfattar i början av intjäningsperioden 50 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 pensionskyddet 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 2014 utgjorde årsavgiften för det förmånsbaserade pensionssystemet för koncernchefen 60 procent av den totallön och det totalarvode som bolagen inom Metsä Group betalade till koncernchefen (66 procent 2013). 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.

