

UTREDNING OM LÖNER OCH ARVODEN 2015

Denna utredning om löner och arvoden för belöning av Metsä Groups styrelse, förvaltningsråd och ledning har upprättats i enlighet med rekommendation 47 i Finsk kod för bolagsstyrning av 2010. Metsä Group upprättar utredningen om löner och arvoden en gång om året samtidigt som den publicerar Metsä Groups bokslut och styrelsens verksamhetsberättelse. Metsä Group uppdaterar uppgifterna om löner och arvoden enligt denna utredning på sin webbplats på ett sådant sätt att uppgifterna på webbplatsen är så aktuella som möjligt.

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.

Vid sin ordinarie stämma våren 2015 beslutade fullmäktige att höja månadsersättningen för förvaltningsrådets ordförande och vice ordförande från och med maj 2015 så att månadsersättningen för ordförande höjdes från 3 400 euro till 3 900 euro och månadsersättningen för vice ordförande från 1 500 euro till 1 700 euro. Dessutom höjdes mötesarvodet till ledamöterna i förvaltningsrådet från 600 euro till 700 euro. Till ordföranden utbetalades 2015 totalt 59 000 euro (57 300 euro 2014) i lön och mötesarvoden. Till vice ordföranden utbetalades 2015 totalt 28 400 euro (24 900 euro 2014) i lön och mötesarvoden. Till de övriga medlemmarna utbetalades 2015 totalt 108 600 euro (116 100 euro 2014) i mötesarvoden. Till ledamöterna i förvaltningsrådet utbetalades 2015 totalt 196 000 euro (198 300 euro 2014) i löner och arvoden.

STYRELSEN FÖR METSÄLIITTO OSUUSKUNTA

Förvaltningsrådet beslutar om arvoden till styrelseledamöterna på förslag av förvaltningsrådets valkommitté. Utifrån förvaltningsrådets beslut betalas en fast månadsersättning och ett mötesarvode till varje styrelseledamot.

Ett mötesarvode betalas även för kontrollskottets och nomineringskommitténs möten. Till revisionsutskottets ordförande betalas en särskild månadsersättning på 1 200 euro. Ledamöterna har rätt till reseersättningar enligt Metsä Groups resereglemente. Förvaltningsrådet beslutade vid sitt möte i november 2014 att höja månadsersättningen för styrelseledamöterna från och med januari 2015. Månadsersättningen till styrelseordföranden höjdes från 5 800 euro till 6 700 euro och månadsersättningen till de övriga medlemmarna från 3 200 euro till 3 700 euro. Mötesarvodet på 600 euro förblev oförändrat.

Till ordföranden utbetalades 2015 totalt 94 540 euro (86 640 euro 2014) i lön och mötesarvoden. Till de övriga medlemmarna utbetalades 2015 totalt 387 700 euro (355 800 euro 2014) i lön och mötesarvoden. Till styrelseledamöterna utbetalades 2015 totalt 482 240 euro (442 440 euro 2014) i lön och mötesarvoden. Ovanstående arvoden för styrelsearbetet är pensionsgrundande. Till koncernchefen betalas inga separata löner eller arvoden för styrelsearbetet.

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.

KONCERNCHEFENS LÖN OCH ARVODEN

I december 2015 var koncernchef Kari Jordans månadslön inklusive naturaförmåner 88 428 euro (87 400 i december 2014). 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 högst nio (9) månaders lön och grundar sig på resultatet, kassaflödet och de personliga målen.

År 2015 utbetalade bolagen inom Metsä Group totalt 3 955 430 euro (2 638 103,34 euro 2014) i lön, arvoden och andra förmåner till koncernchef Kari Jordan. År 2015 utbetalade Metsäliitto Osuuskunta 1 111 432 euro (1 098 223 euro 2014) i lön och naturaförmåner samt 2 721 694 euro (1 427 369 euro 2014) i resultatlön och aktiearvoden till koncernchefen. Metsä Groups övriga koncernbolag betalade ut totalt 122 304 euro (112 512 euro 2014) i lön, arvoden och andra förmåner till koncernchefen.

KONCERNCHEFENS UPSÄGNINGSTID, AVGÅNGSVEDERLAG OCH PENSIONSPLANER

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.

Koncernchefen 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. Genom tilläggspensionssystemet har koncernchefen rätt att gå i pension vid 60 års ålder. Styrelsen i Metsäliitto Osuuskunta har i maj 2015 överenskommit med koncernchef Kari Jordan om att han fortsätter sin anställning tills vidare efter pensionsåldern enligt hans anställningsavtal (9.3.2016). Koncernchefens pension är 60 procent av totallönen enligt arbetspensionslagen. Totallönen beräknas i sin tur utifrån den femårsperiod som föregår tidpunkten för pensioneringen. År 2015 utgjorde årsavgiften för det förmånsbaserade pensionssystemet för koncernchefen 8,5 procent av den totallönen och det totalar-

vode som bolagen inom Metsä Group betalade till koncernchefen (60 procent 2014).

LÖNER OCH ARVODEN TILL DE ÖVRIGA MEDLEMMARNA I LEDNINGEN

Utöver den månadslön som betalas till de övriga medlemmarna i Metsä Groups ledningsgrupp kan medlemmarna få en koncernbolagsspecifik resultatlön som fastställs separat varje år. Maximibeloppen av resultatlönen för ledamöterna i ledningsgruppen kan variera enligt uppdragets resultat effekt och uppgå till ett belopp som motsvarar personens lön för 6–7 månader. Kriterierna för resultatlönesystemet utgörs av resultatkraven på koncernnivå och inom det egna ansvarsområdet. År 2015 utbetalade bolagen inom Metsä Group totalt 6 344 338 euro (5 153 958 euro 2014) i lön och arvoden till ledamöterna i ledningsgruppen (exklusive koncernchefen).

UPPSÄGNINGSTIDER OCH PENSIONSPLANER FÖR DEN ÖVRIGA LEDNINGEN

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

De övriga ledamöterna i ledningsgruppen 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. Ledamöterna i Metsä Groups ledningsgrupp har ett särskilt förmånsbaserat pensionsavtal med en fastställd pensionsålder på 62 år beroende på tidpunkten för tillträdet. Pensionen enligt pensionsavtalet 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. I slutet av 2015 hade sex av ledningsgruppens ledamöter tilläggspension.

AKTIEBONUSSYSTEM FÖR LEDNINGEN

Aktiebonussystem för 2011–2015: Metsäliitto Osuuskuntas styrelse har i december 2010 fattat beslut om ett aktiebaserat incitaments-

system 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. Bonusen betalas i huvudsak under våren efter att intjäningsperioden har upphört. Bonusen betalas i huvudsak 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).

Bonusarna för intjäningsperioden 2012–2014 till totalt 54 personer 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.

Bonusarna för intjäningsperioden 2013–2015 till totalt 48 personer motsvarade värdet på 3,2 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 0,5 miljoner aktier.

Aktiebonussystem för 2014–2018: Metsäliitto Osuuskuntas styrelse har i februari 2014 fattat beslut om ett aktiebaserat incitaments-system 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. Det belopp som årligen betalas som bonus kan begränsas. Eventuell bonus utbetalas dels som aktier i Metsä Board Oyj och dels som kontant ersättning. Bonusen 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 koncernbolaget eller den ledande befattningshavaren säger upp eller häver den ledande befattningshavarens arbets- eller tjänsteavtal under förbindelseperioden ska den ledande befattningshavaren återbetala de aktiearvoden som redan utbetalas under intjäningsperioden.

Systemets eventuella bonusar för intjäningsperioderna 2014–2016, 2015–2017 och 2016–2018 grundar sig på Metsä Groups avkastning på sysselsatt kapital (ROCE), rörelsevinst (EBIT) och soliditet.

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. I slutet av 2015 omfattar systemet 47 personer inklusive samtliga medlemmar i Metsä Groups ledningsgrupp.

Bonusar för intjäningsperioden 2015–2017 motsvarar tillsammans värdet på högst cirka 4,8 miljoner B-aktier i Metsä Board inklusive även den del som ska betalas i form av pengar. I slutet av 2015 omfattar systemet 51 personer inklusive samtliga medlemmar i Metsä Groups ledningsgrupp.

Bonusar för intjäningsperioden 2016–2018 motsvarar tillsammans värdet på högst cirka 2,5 miljoner B-aktier i Metsä Board inklusive även den del som ska betalas i form av pengar. I början av intjäningsperioden omfattar systemet 73 personer inklusive samtliga medlemmar i Metsä Groups ledningsgrupp.

