

# METSÄ GROUP

UTREDNING OM LÖNER  
OCH ARVODEN  
2016



# UTREDNING OM LÖNER OCH ARVODEN 2016

Metsä Groups utredning om löner och arvoden för belöning av Metsä Groups styrelse, förvaltningsråd och ledning har upprättats i enlighet med Värdepappersmarknadsföreningen rf:s finska kod för bolagsstyrning ([www.cgfinland.fi/sv](http://www.cgfinland.fi/sv)). 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 moderföretag Metsäliitto Osuuskunta fattas av andelslagets fullmäktige.

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

Styrelsen fastställer på ersättningsutskottets 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 aktiebonussystem. 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. Ledamöterna i förvaltningsrådet har dessutom rätt till reseersättningar enligt Metsä Groups resereglemente.

Utifrån förvaltningsrådets beslut betalas en fast månadsersättning och ett mötesarvode till varje styrelseledamot. Ett mötesarvode betalas även för revisionsutskottets och ersättningsutskottets möten. Till ordförandena i styrelsens revisionsutskott och ersättningsutskott betalas dessutom en särskild månadsersättning. Ledamöterna har

rätt till reseersättningar enligt Metsä Groups resereglemente. Arvoden för styrelsearbetet är pensionsgrundande.

Till koncernchefen betalas inga separata löner eller arvoden för styrelsearbetet. Med undantag av koncernchefen omfattas inte styrelseledamöterna 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 beräknas utifrån uppdragets resultatteffekt ("kortsiktigt belöningsystem"), ett aktiebonussystem ("långsiktigt belöningsystem") samt av ledningens pensionsförmåner.

## KONCERNCHEF

Villkoren för koncernchefens anställningsförhållande är baserade på ett skriftligt avtal för koncernchefen, vars villkor har fastslagits av styrelsen. 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.

Koncernchefens månadslön har överenskommit i koncernchefens avtal och i lönen 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 fastställda ekonomiska kriterier och personliga mål.

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 aktiebonus-

system. Genom tilläggs-pensionssystemet 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.

## 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.

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 resultatteffekt och uppgå till ett belopp som motsvarar personens lön för 6 eller 7 månader. Kriterierna för resultatlönesystemet utgörs av resultatkraven på koncernnivå och inom det egna ansvarsområdet.

De övriga ledamöterna i ledningsgruppen omfattas av lagen om pension för arbetstagare. Genom lagen omfattas ledamöterna av det lagstadgade pensionskyddet som bygger på anställningstiden och arbetsinkomsterna. Beroende på när anställningsförhållandet träder i kraft har vissa av ledamöterna i Metsä Groups ledningsgrupp en särskild förmånsbaserad pensionsförsäkring med en fastställd pensionsålder på 62 år. Pensionen enligt pensionsförsäkringen 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 2016 hade sex av ledningsgruppens ledamöter tilläggs-pension.

## LÅNGSIKTIGT AKTIEBONUSSYSTEM

**Aktieboussystem för 2014–2018:** Metsäliitto Osuuskuntas styrelse har i december 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 har styrelsen rätt att kräva ska den ledande befattningshavaren utan vederlag återbetalar det aktiearvode som redan utbetalats under intjäningsperioden.

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

Arvoden för intjäningsperioden 2014–2016 framgår av nedanstående avsnitt ”Belöningsrapport 2016”.

Bonusar för intjäningsperioden 2015–2017 motsvarar tillsammans värdet på högst cirka 3 miljoner B-aktier i Metsä Board inklusive även den del som ska betalas i form av pengar. I slutet av 2016 omfattar systemet 50 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 slutet av 2016 omfattar systemet 71 personer inklusive samtliga medlemmar i Metsä Groups ledningsgrupp.

**Aktieboussystem för 2017–2021:** Metsäliitto Osuuskuntas styrelse har i januari

2017 fattat beslut om att förlänga det aktiebaserade incitamentssystemet för de ledande befattningshavare 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 bonussystem.

Det prestationsbaserade aktieboussystemet 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 maximibonusarna för dessa (maximibonusen anges i antal aktier). Styrelsen beslutar om intjäningskriterierna och vilka mål som ska ställas för dem i början av varje period. Eventuell bonus för intjäningsperioden 2017–2019 grundar sig på utvecklingen av Metsä Groups avkastning på sysselsatt kapital (ROCE) enligt det sätt som fastställts av styrelsen. Styrelsen har dessutom rätt att helt eller delvis dra ner på bonusarna enligt systemet om vissa av de kriterier som rör utvecklingen av koncernens affärsresultat och soliditet inte uppfylls. Styrelsen kan även fastställa det maximibelopp som betalas ur ett eller flera av Metsä Groups incitamentssystem till dem som ingår i incitamentssystemen. Om detta maximibelopp överskrider kan bonusen minskas med den del som överskrider maximibeloppet.

Efter varje intjäningsperiod följer en förbindelseperiod på två år, under vilken personen i fråga inte får överföra eller sälja aktierna. Om koncernbolaget eller den ledande befattningshavaren säger upp eller häver den ledande befattningshavarens arbets- eller tjänsteavtal under förbindelseperioden har styrelsen rätt att kräva att den ledande befattningshavaren utan vederlag återbetalar det aktiearvode som redan utbetalats under intjäningsperioden. Eventuell bonus för intjäningsperioden 2017–2019 utbetalas som aktier i B-serien i Metsä Board Oyj under våren 2020.

Under intjäningsperioden 2017–2019 ingår 85 personer i systemets målgrupp, inklusive ledamöterna i Metsä Groups ledningsgrupp. Den totala bonusen för intjäningsperioden 2017–2019 motsvarar totalt högst värdet på ungefär 2,8 miljoner B-seriens aktier i Metsä Board Oyj inklusive den andel som ska betalas i form av pengar. Till bonusen hör en kontantdel, med vilken man täcker skatter och skattelikhande avgifter som

personen i fråga förorsakas med anledning av bonusarna.

## BELÖNINGSRAPPORT 2016

### FÖRVALTNINGSRÅDET

Det ordinarie fullmäktigemötet beslöt våren 2016 att arvoden för ledamöterna i förvaltningsrådet ska förbli oförändrade under 2016. År 2016 var månadsersättningen till förvaltningsrådets ordförande 3 900 euro och mötesarvodet 700 euro per möte. Till ordföranden utbetalades totalt 64 850 euro (59 000 euro 2015) i lön och mötesarvoden. År 2016 var månadsersättningen till vice ordföranden 1 700 euro och mötesarvodet 700 euro per möte. Till vice ordföranden utbetalades totalt 27 350 euro (28 400 euro 2015) i lön och mötesarvoden. Till de övriga ledamöterna utbetalades 700 euro per möte, totalt 114 800 euro (108 600 euro 2015), i mötesarvoden. Till ledamöterna i förvaltningsrådet utbetalades 2016 totalt 207 000 euro (196 000 euro 2015) i löner och mötesarvoden.

### STYRELSEN

Förvaltningsrådet beslutade vid sitt möte i november 2015 att höja mötesarvodet för styrelseledamöterna från 600 euro till 700 euro. För övrigt förblev arvoden för styrelseledamöterna oförändrade under 2016. År 2016 var månadsersättningen till styrelseordföranden 6 700 euro och mötesarvodet 700 euro per möte. Till ordföranden utbetalades totalt 96 540 euro (94 540 euro 2015) i lön och mötesarvoden. År 2016 var månadsersättningen till de övriga ledamöterna 3 700 euro och mötesarvodet 700 euro per möte. Till kontrollutskottets ordförande betalades en särskild månadsersättning på 1 200 euro. Förvaltningsrådet beslutade dessutom vid sitt möte i maj 2016 om en månadsersättning på 1 000 euro för ordföranden i nomineringskommitté. Till de övriga ledamöterna utbetalades totalt 405 550 euro (387 700 euro 2015) i lön och mötesarvoden. Till styrelseledamöterna utbetalades 2016 totalt 502 090 euro (482 240 euro 2015) i lön och mötesarvoden. Ovanstående arvoden för styrelsearbetet är pensionsgrundande. Till Metsä Groups koncernchef betalades inga separata löner eller arvoden för styrelsearbetet.

### KONCERNCHEF

År 2016 utbetalade bolagen inom Metsä Group totalt 5 023 867 euro (3 955 430 euro 2015) i lön, arvoden och andra förmåner till koncernchef Kari Jordan. År 2016 utbetalade Metsäliitto Osuuskunta 1 122 530 euro

(1 111 432 euro 2015) i lön och naturaförmåner samt 3 776 633 euro (2 721 694 euro 2015) i resultatlön och aktiearvoden till koncernchefen. Metsä Groups övriga koncernbolag betalade ut totalt 124 704 euro (122 304 euro 2015) i lön, arvoden och andra förmåner till koncernchefen. År 2016 utgjorde årsavgiften för det förmånsbaserade pensionssystemet för koncernchefen 3,0 procent (8,5 procent 2015) av den totallön och det totalarvode som bolagen inom Metsä Group betalade till koncernchefen.

#### **ÖVRIG LEDNING**

År 2016 utbetalade bolagen inom Metsä Group totalt 8 078 831 euro (6 344 338 euro 2015) i lön och arvoden till ledamöterna i ledningsgruppen (exklusive koncernchefen), varav 2 801 726 euro var i lön och naturaförmåner samt 5 277 104 euro i resultatlön och aktiearvoden. Förutom koncernchefen har sex av ledamöterna i ledningsgruppen förmånsbaserade pensionsförsäkringar, vars årsavgift 2016 var totalt 11,78 procent av den totallön och det totalarvode som bolagen inom Metsä Group betalade till ledamöterna i ledningsgruppen (med undantag av koncernchefen).

#### **LÅNGSIKTIGT AKTIEBONUSSYSTEM**

De bonusar för intjäningsperioden 2014–2016 som betalades till 48 personer (inklusive samtliga medlemmar i Metsä Groups ledningsgrupp) motsvarade ett värde på totalt cirka 3,6 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 0,6 miljoner aktier. Andelen för de övriga ledamöterna i ledningsgruppen motsvarade värdet på cirka 0,9 miljoner aktier.