

METSÄ GROUP

UTREDNING OM LÖNER OCH ARVODEN 2017



Metsä

UTREDNING OM LÖNER OCH ARVODEN 2017

Denna utredning om löner och arvoden för belöning av Metsä Groups styrelse, förvaltningsråd och ledning har upprättats i enlighet med Värdepappersmarknadsförningen rf:s finska kod för bolagsstyrning (www.cgfinland.fi). 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 moderbolag Metsäliitto Osuuskunta fattas av andelslagets fullmäktige.

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

Styrelsen fastställer på belöningskommitténs 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. De månatliga ersättningarna som betalas till ordföranden och vice ordföranden är pensionsgrundande. Till övriga ledamöter i förvaltningsrådet betalas ett mötesarvode. Mötesarvode betalas också för sammanträden för förvaltningsrådets kommittéer. 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 styrelseutskottens möten. Till ordförandena i styrelsens kontrollutskott och belöningsutskott betalas dessutom en särskild månadsersättning. Styrelseledamöterna 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 baserar sig på ekonomiska kriterier och personliga mål ("kortsiktigt belöningsystem"), ett aktiebonussystem ("långsiktigt belöningsystem") samt av ledningens pensionsförmåner.

KONCERNCHEF

Metsäliitto Osuuskunta har en verkställande direktör som också är Metsä Groups koncernchef, om inte förvaltningsrådet beslutar något annat. Koncernchefen leder hela Metsä Groups verksamhet. Sedan 2006 har Kari Jordan (ekonom, född 1956) varit koncernchef för Metsä Group, och han var verkställande direktör för Metsäliitto Osuuskunta 2004–2017. Ilkka Härmälä (diplomingenjör, född 1961) blev verkställande direktör för Metsäliitto Osuuskunta 1.1.2018. Han blir koncernchef för Metsä Group när Kari Jordan går i pension 1.4.2018.

Villkoren för Kari Jordans anställningsförhållande är baserade på ett skriftligt avtal för koncernchefen, vars villkor har fastslagits av styrelsen. Uppsägningstiden är sex månader enligt avtalet. Om koncernchefen blir uppsagd av bolaget har Jordan rätt till ett avgångsvederlag som motsvarar den totala lönen för 24 månader. Avgångsvederlag betalas inte om han själv avgår från sin tjänst.

Jordans månadslön har överenskommit i chefsavtalet (89 327 euro i december 2017) och i lönen ingår bostad, bil, chaufför och andra mindre naturaförmåner. Genom ett styrelsebeslut kan Jordan 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.

Kari Jordan omfattas av pensionslagen 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. Genom tilläggspensionssystemet har Jordan rätt att gå i pension vid 60 års ålder. Jordan har dock fortsatt i arbetet efter pensionsåldern enligt direktörsavtalet fram till 30.3.2018. Jordans pension är 60 procent av totallönen enligt arbetspensionslagen. Totallönen beräknas utifrån den femårsperiod som föregår tidpunkten för pensioneringen.

Villkoren för Metsäliitto Osuuskuntas nya verkställande direktör (Metsä Groups koncernchef från och med 1.4.2018) Ilkka Härmälä fastställs i det skriftliga direktörsavtalet vars villkor styrelsen har fastställt. Den avtalsenliga uppsägningstiden är 12 månader. Om Härmälä blir uppsagd av bolaget har han rätt till ett avgångsvederlag som motsvarar den totala lönen för 12 månader. Avgångsvederlag betalas inte om han själv avgår från sin post.

Härmäläs månadslön har överenskommit i chefsavtalet (65 212 euro i januari 2018) och i lönen ingår bostad, bil, chaufför och andra mindre naturaförmåner. Genom ett styrelsebeslut kan Härmälä erhålla en resultatlön som motsvarar högst nio (9) månaders lön och grundar sig på fastställda ekonomiska kriterier och personliga mål.

Härmälä omfattas av lagen om pension för arbetstagare. Genom lagen omfattas Härmälä 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. Härmäläs

pensionsålder är förenlig med lagen om pension för arbetstagare. Härmåla omfattas också av pensionsförsäkringen för Metsä Groups ledning.

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 ledamöterna i Metsä Groups ledningsgrupp kan ledamöterna få en affärsområdesspecifik 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 7 månader. Kriterierna för resultatlönesystemet är resultatkraven på koncernnivå och för det personliga ansvarsområdet samt de personliga målen.

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. 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 2017 erhöll fem av ledningsgruppens ledamöter tilläggs-pension.

LÅNGSIKTIGT AKTIEBONUSSYSTEM

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. 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 att den ledande befattningshavaren utan vederlag återbetalar det aktiearvode som redan utbetalats under intjäningsperioden.

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

Arvoden för intjäningsperioden 2014–2016 och 2015–2017 framgår av nedanstående avsnitt ”Belöningsrapport 2017”.

Bonusar för intjäningsperioden 2016–2018 motsvarar tillsammans värdet på totalt högst cirka 2,5 miljoner B-aktier i Metsä Board inklusive även den del som ska betalas i form av pengar. I slutet av 2017 omfattar systemet 71 personer inklusive samtliga ledamöter i Metsä Groups ledningsgrupp.

Aktiebonussystem för 2017–2021: Metsäliitto Osuuskuntas styrelse har i januari 2017 fattat beslut om att förlänga det aktiebaserade incitamentssystemet för de ledande befattningshavarna 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 aktiebonussystemet 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 intjäningsperioderna 2017–2019 och 2018–2020 baserar sig på Metsä Groups avkastning på sysselsatt kapital (ROCE, %) enligt styrelsens definition. 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. Eventuell bonus för intjäningsperioden 2018–2020 utbetalas som aktier i B-serien i Metsä Board Oyj under våren 2021.

Under intjäningsperioden 2017–2019 ingår 85 personer i systemets målgrupp (december 2017), 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.

I början av intjäningsperioden 2018–2020 ingår 84 personer i systemets målgrupp, inklusive ledamöterna i Metsä Groups ledningsgrupp. Den totala bonusen för intjäningsperioden 2018–2020 motsvarar värdet på totalt högst ungefär 2,6 miljoner aktier i B-serien 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 2017

FÖRVALTNINGSRÅDET

Det ordinarie fullmäktigemötet beslöt våren 2017 att arvoden för ledamöterna i förvaltningsrådet ska förbli oförändrade under 2017. År 2017 var månad ersättningen till förvaltningsrådets ordförande 3 900 euro och mötesarvodet 700 euro per möte. År 2017 var månad ersättningen till vice ordföranden 1 700 euro och mötesarvodet 700 euro per möte. Till de övriga ledamöterna i förvaltningsrådet betalades ett mötesarvode på 700 euro per möte.

Hannu Järvinen var förvaltningsrådets ordförande fram till 4.5.2017, varefter tidigare vice ordförande Juha Paajanen blev ordförande. Vice ordförande blev Ahti Siponen som tidigare varit ledamot i förvaltningsrådet. År 2017 uppgick Järvinens lön och mötesarvoden till totalt 30 275 euro. År 2017 uppgick Paajanens lön och mötesarvoden till totalt 53 400 euro. År 2017 uppgick Siponens lön och mötesarvoden till totalt 21 650 euro. År 2017 utbetalades totalt 139 300 euro i löner och arvoden till de övriga ledamöterna. Till ledamöter i förvaltningsrådet betalades 2017 totalt 244 625 euro i löner och arvoden (207 000 euro 2016).

STYRELSEN

Förvaltningsrådet beslöt vid sitt möte i november 2016 att höja styrelseordförandes månad sarvode från 6 700 euro till 7 200 euro och de övriga ledamöternas månad sarvode från 3 700 euro till 4 000 euro. Mötesarvodet till styrelseledamöterna (700 euro) samt månad ersättningen till ordföranden för revisionsutskottet (1 200 euro) och till ordföranden för nomineringskommittén (1 000 euro) ändrades inte. Till styrelsens ordförande utbetalades 2017 totalt 117 090 euro i lön och mötesarvoden (96 540 euro 2016). Till de övriga ledamöterna utbetalades totalt 469 850 euro i lön och mötesarvoden (405 550 euro 2016). År 2017 utbetalades totalt 586 940 euro i löner och arvoden till styrelseledamöterna. (502 090 euro 2016). Ovanstående arvoden för styrelsearbetet är pensionsgrundande. Till Metsä Groups koncernchef betala-

des inga separata löner eller arvoden för styrelsearbetet.

KONCERNCHEF

År 2017 utbetalade bolagen inom Metsä Group totalt 5 444 294 euro i lön, arvoden och andra förmåner till koncernchef Kari Jordan. (5 023 867 euro 2016). År 2017 utbetalade Metsäliitto Osuuskunta 1 125 527 euro (1 122 530 euro 2016) i lön och naturaförmåner samt 4 186 207 euro (3 776 633 euro 2016) i resultatlön och aktiearvoden till koncernchefen. Av de aktiearvoden som intjänats 2014–2016 uppsköts dessutom 799 332 euro. Beloppet kommer att betalas senare enligt aktiebonussystemets regler. Metsä Groups övriga koncernbolag betalade ut totalt 132 560 euro (124 704 euro 2016) i lön, arvoden och andra förmåner till koncernchefen. År 2017 utgjorde årsavgiften för det förmånsbaserade pensionsystemet för koncernchefen 2 procent (3 procent 2016) av den totallönen och det totalarvode som bolagen inom Metsä Group betalade till koncernchefen.

ÖVRIG LEDNING

År 2017 utbetalade bolagen inom Metsä Group totalt 7 790 155 euro (8 078 831 euro 2016) i lön och arvoden till ledamöterna i ledningsgruppen (exklusive koncernchefen). Av denna summa var 2 581 751 euro lön inklusive naturaförmåner och 5 208 404 euro resultatlön och aktiearvoden. Av de aktiearvoden som intjänats 2014–2016 uppsköts dessutom 1 321 172 euro. Beloppet kommer att betalas senare enligt aktiebonussystemets regler. Förutom koncernchefen har sex av ledamöterna i ledningsgruppen förmånsbaserade pensionsförsäkringar. År 2017 var årsavgiften för försäkringarna totalt 14,5 procent av den totallönen 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. Bonusen har utbetalats våren 2017.

De bonusar för intjäningsperioden 2015–2017 som betalades till 48 personer (inklusive samtliga ledamöter i Metsä Groups ledningsgrupp) motsvarade ett värde på totalt cirka 4,3 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 1,2 miljoner aktier. Bonusarna utbetalas i huvudsak våren 2018.