

# METSÄ GROUP

PALKKA- JA  
PALKKIOSELVITYS  
2016



# PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2016

Tämä Metsä Groupin palkka- ja palkkio- selvitys hallituksen, hallintoneuvoston ja johdon palkitsemisesta on annettu Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman Hallinnointikoodin ([www.cgfinland.fi](http://www.cgfinland.fi)) mukaisesti. Palkka- ja palkkio selvityksen palkitsemisen päätöksenteojärjestyksestä ja periaatteista esitettyä kuvausta päivitetään ajantasaisesti, kuitenkin aina vähintään samanaikaisesti hallintojärjestelmästä annettavan selvityksen kanssa. Tällöin julkaistaan myös palkitsemisraportti edellisen tilikauden aikana maksetuista palkkioista.

## PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS

Konsernin emoyrityksen Metsäliitto Osuuskunnan hallintoneuvoston palkkioista päättää osuuskunnan edustajisto.

Metsäliitto Osuuskunnan hallituksen jäsenten palkkioista päättää hallintoneuvosto hallintoneuvoston nimitystoimikunnan esityksestä.

Hallitus päättää hallituksen palkitsemisvaliokunnan valmistelun pohjalta konsernin pääjohtajan sekä Metsäliitto Osuuskunnan palveluksessa olevien konsernin johtoryhmän jäsenten palkkauksen, muut taloudelliset etuudet sekä tulos- ja osakepalkkiojärjestelmän perusteet. Kaikissa Metsä Groupiin kuuluvissa yhtiöissä noudatetaan samoja palkitsemisperiaatteita, ja palkkiokriteerit hyväksytään kunkin tytäryhtiön hallituksessa.

## PALKITSEMISEN PERIAATTEET HALLINTONEUVOSTO JA HALLITUS

Edustajiston päätöksen nojalla hallintoneuvoston puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajalle maksetaan kiinteä kuukausikorvaus sekä kokouspalkkio. Muille hallintoneuvoston jäsenille maksetaan kokouspalkkiota. Lisäksi hallintoneuvoston jäsenet ovat oikeutettuja Metsä Groupin matkustussääntöjen mukaisiin matkakorvauksiin.

Hallintoneuvoston päätöksen nojalla kullekin hallituksen jäsenelle maksetaan kiinteä kuukausikorvaus sekä kokouspalkkio. Kokouspalkkio maksetaan myös valiokuntien kokouksista. Lisäksi hallituksen tarkastusvaliokunnan ja palkitsemisvaliokunnan puheen-

johtajille maksetaan erillinen kuukausikorvaus. Hallituksen jäsenet ovat oikeutettuja Metsä Groupin matkustussääntöjen mukaisiin matkakorvauksiin. Hallitustyöskentelystä maksettavat palkkiot ovat eläkettä kerryttäviä.

Pääjohtajalle ei makseta erikseen palkkaa tai palkkioita hallitustyöskentelystä. Hallituksen jäsenet eivät ole pääjohtajaa lukuun ottamatta Metsä Groupin lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien piirissä.

## TOIMIVAN JOHTO

Metsä Groupin toimivan johdon palkitsemisjärjestelmän tarkoituksena on palkita johto oikeudenmukaisesti ja kilpailukykyisesti Metsä Groupin tuloksesta, strategian toteuttamisesta ja liiketoiminnan kehitystyöstä. Toimivan johdon palkitsemisjärjestelmä koostuu kiinteästä kuukausipalkasta, tehtävän tulosvaikutuksen perusteella määräytyvästä tulospalkkiosta ("lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä"), osakepalkkiojärjestelmästä ("pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä") sekä johdon eläke-eduista.

## PÄÄJOHTAJA

Pääjohtajan toimituksen ehdot on määritelty kirjallisessa pääjohtajasopimuksessa, jonka ehdot hallitus on vahvistanut. Pääjohtajan irtisanomisaika on kuusi (6) kuukautta. Hallituksen irtisanoessa pääjohtajan, hänellä on oikeus 24 kuukauden kokonaispalkkaa vastaavaan erokorvaukseen. Erokorvausta ei makseta, jos pääjohtaja irtisanoutuu itse tehtävästään.

Pääjohtajan kuukausipalkka on sovittu pääjohtajasopimuksessa ja siihen sisältyvät asunto-, auto-, autonkuljettaja- ja vähäisiä muita luontoisetuja. Hallituksen päätöksellä pääjohtajalle voidaan pääjohtajasopimuksen nojalla maksaa määriteltyihin taloudellisiin kriteereihin ja henkilökohtaisiin tavoitteisiin perustuva enintään yhdeksän (9) kuukauden palkkaa vastaava tulospalkkio.

Pääjohtaja kuuluu työntekijäin eläkelain piiriin. Se tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädetyllä tavalla. Suomen työeläkejärjestelmässä ansioksi luetaan peruspalkka, palkkiot ja verotettavat luontoisedut, mutta ei optioista eikä

johdon osakekannustinjärjestelmästä saatuja tuloja. Pääjohtaja on lisäeläkejärjestelyillä oikeutettu jäämään eläkkeelle 60-vuotiaana. Metsäliitto Osuuskunnan hallitus on touku- kuussa 2015 sopinut pääjohtaja Kari Jordanin kanssa siitä, että hän jatkaa tehtävässään toistaiseksi johtajasopimuksensa mukaisen eläkeiän jälkeen (9.3.2016). Pääjohtajan eläkkeen taso on 60 prosenttia työeläkelain mukaisesta kokonaispalkasta, joka lasketaan eläkkeelle siirtymishetkeä edeltävän viisivuotisjakson perusteella.

## MUU JOHTO

Muilla Metsä Groupin johtoryhmän jäsenillä on niin ikään kirjalliset johtajasopimukset. Johtoryhmän jäsenten irtisanomisaika on kuusi (6) kuukautta, ja jäsenet ovat oikeutettuja 6–12 kuukauden palkkaa vastaavaan irtisanomiskorvaukseen, mikäli johtajasopimus irtisanotaan johtajasta riippumattomasta syystä.

Metsä Groupin johtoryhmän muille jäsenille maksettavan kuukausipalkan lisäksi heille voidaan maksaa vuosittain erikseen päätettävä konserniyhtiökohtainen tulospalkkio. Johtoryhmän jäsenten tulospalkkion enimmäismäärät voivat vaihdella tehtävän tulosvaikutuksen perusteella henkilön 6 tai 7 kuukauden palkkaa vastaavaan määrään asti. Tulospalkkiojärjestelmässä kriteereinä ovat konsernitason ja oman vastuualueen tulosvaatimukset.

Johtoryhmän muut jäsenet kuuluvat työntekijäin eläkelain piiriin. Se tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädetyllä tavalla. Toimisuhteen aloitusajankohdasta riippuen joillakin Metsä Groupin johtoryhmän jäsenillä on erillinen etuusperusteinen eläkevakuutus, jonka eläkeikä on 62 vuotta. Eläkevakuutuksen perusteella eläkkeen taso on enintään 60 prosenttia työeläkelain mukaisesta kokonaispalkasta, joka lasketaan eläkkeelle siirtymishetkeä edeltävän viisivuotisjakson perusteella. Mikäli työsuhte Metsä Groupissa päättyy ennen eläkeikää, johtoryhmän jäsen on oikeutettu vapaakirjaan. Vuoden 2016 lopussa lisäeläke oli kuudella johtoryhmän jäsenellä.

## PITKÄN AIKAVÄLIN OSAKEPALKITSEMINEN

**Osakepalkkiojärjestelmä vuosille 2014–2018:** Metsäliitto Osuuskunnan hallitus on helmikuussa 2014 päättänyt osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä Metsä Groupin johtohenkilöille vuosiksi 2014–2018. Osakepalkkiojärjestelmässä on kolme kolmen vuoden ansaintajaksoa, jotka ovat kalenterivuodet 2014–2016, 2015–2017 ja 2016–2018.

Metsäliitto Osuuskunnan hallitus nimeää jokaisen kolmen vuoden ansaintajakson alkaessa kohderyhmään kuuluvat johtohenkilöt ja päättää heidän enimmäispalkkionsa (enimmäispalkkio ilmaistaan osakkeiden kappalemääränä). Ansaintajaksolle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen määrää sen, kuinka suuri osa enimmäispalkkiosta maksetaan johtohenkilöille. Vuosittain maksettavan palkkion määrää voidaan rajoittaa. Mahdollinen palkkio maksetaan osittain Metsä Board Oyj:n osakkeina ja osittain rahana. Palkkio maksetaan pääsääntöisesti ansaintajakson päättymistä seuraavana keväänä. Ansaintajaksoa seuraa kahden vuoden sitouttamisjakso, jonka aikana johtohenkilö ei saa siirtää tai myydä osakkeita. Mikäli konserniyhtiö tai johtohenkilö irtisanoo tai purkaa johtohenkilön työ- tai toimituspimuksen sitouttamisjakson aikana, hallituksella on oikeus vaatia johtohenkilöä palauttamaan ansaintajaksolta ansaitsemansa osakepalkkio vastikkeetta.

Järjestelmän mahdolliset palkkiot ansaintajaksolta 2014–2016, 2015–2017 ja 2016–2018 perustuvat Metsä Groupin sijoitetun pääoman tuottoon (ROCE), liikeruokseen (EBIT) ja omavaraisuusasteeseen.

Ansaintajaksolta 2014–2016 ansaitut palkkiot on kerrottu jäljempänä kohdassa ”Palkitsemisraportti 2016”.

Ansaintajaksolta 2015–2017 maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 3 miljoonaa Metsä Boardin B-sarjan osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Järjestelmän piirissä on vuoden 2016 lopussa 50 henkilöä mukaan lukien kaikki Metsä Groupin johtoryhmän jäsenet.

Ansaintajaksolta 2016–2018 maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 2,5 miljoonaa Metsä Boardin B-sarjan osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Järjestelmän piirissä on vuoden 2016 lopussa 71 henkilöä mukaan lukien kaikki Metsä Groupin johtoryhmän jäsenet.

**Osakepalkkiojärjestelmä vuosille 2017–2021:** Metsäliitto Osuuskunnan hallitus on tammikuussa 2017 päättänyt jatkaa osakepoh-

jaista kannustinjärjestelmää Metsä Groupin johtohenkilöille vuosiksi 2017–2021. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja johdon tavoitteet konsernin arvon nostamiseksi sekä sitouttaa johto toteuttamaan yhteistä strategiaa ja tarjota heille kilpailukykyinen omistukseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Suoritusperusteisessa osakepalkkiojärjestelmässä 2017–2021 on kolme ansaintajaksoa, jotka ovat kalenterivuodet 2017–2019, 2018–2020 ja 2019–2021. Hallitus nimeää jokaisen kolmen vuoden ansaintajakson alkaessa kohderyhmään kuuluvat johtohenkilöt ja päättää heidän enimmäispalkkionsa (enimmäispalkkio ilmaistaan osakkeiden kappalemääränä). Hallitus päättää ansaintajakson ansaintakriteerit ja niille asetettavat tavoitteet kunkin ansaintajakson alussa. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2017–2019 perustuu Metsä Group -konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE) kehitykseen hallituksen määrittämällä tavalla. Hallituksella on lisäksi oikeus leikata järjestelmän mukaisia palkkioita kokonaan tai osittain, mikäli tietyt konsernin liikeruokseen kehitykseen ja omavaraisuusasteeseen liittyvät kriteerit eivät täyty. Hallitus voi lisäksi asettaa kannustinjärjestelmien osallistujille enimmäismäärän Metsä Groupin yhdestä tai useammasta kannustinjärjestelmästä maksettaville palkkioille. Jos maksettaville palkkioille asetettu enimmäismäärä ylittyy, palkkiota voidaan leikata enimmäismäärän ylittävältä osalta.

Ansaintajaksoa seuraa noin kahden vuoden sitouttamisjakso, jonka aikana osallistuja ei saa siirtää tai myydä osakkeitaan. Mikäli konserniyhtiö tai johtohenkilö irtisanoo tai purkaa johtohenkilön työ- tai toimituspimuksen sitouttamisjakson aikana, hallituksella on oikeus vaatia johtohenkilöä palauttamaan ansaintajaksolta ansaitsemansa osakepalkkio vastikkeetta. Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2017–2019 maksetaan keväällä 2020 Metsä Board Oyj:n B-sarjan osakkeina.

Ansaintajaksolla 2017–2019 järjestelmän kohderyhmään kuuluu 85 henkilöä, mukaan lukien Metsä Groupin johtoryhmän jäsenet. Järjestelmän perusteella maksettavat palkkiot ansaintajaksolta 2017–2019 vastaavat yhteensä enintään 2,8 miljoonaa Metsä Board Oyj:n B-sarjan osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Lisäksi palkkioihin kuuluu rahaosuus, jolla katetaan osallistujalle palkkioista aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.

## PALKITSEMISRAPORTTI 2016

### HALLINTONEUVOSTO

Kevään 2016 varsinaisen edustajiston kokous päätti pitää hallintoneuvoston jäsenten palkkiot ennallaan vuonna 2016. Hallintoneuvoston puheenjohtajan kuukausikorvaus vuonna 2016 oli 3 900 euroa ja kokouspalkkio 700 euroa kokoukselta. Puheenjohtajalle maksettiin yhteensä palkkana ja kokouspalkkioina 64 850 euroa (59 000 euroa vuonna 2015). Varapuheenjohtajan kuukausikorvaus vuonna 2016 oli 1 700 euroa ja kokouspalkkio 700 euroa kokoukselta. Varapuheenjohtajalle maksettiin yhteensä palkkana ja kokouspalkkioina 27 350 euroa (28 400 euroa vuonna 2015). Muille jäsenille maksettiin kokouspalkkiota 700 euroa kokoukselta, yhteensä 114 800 euroa (108 600 euroa vuonna 2015). Hallintoneuvoston jäsenille maksettiin palkkoja ja palkkioita vuonna 2016 yhteensä 207 000 euroa (196 000 euroa vuonna 2015).

### HALLITUS

Hallintoneuvosto päätti kokouksessaan marraskuussa 2015 korottaa hallituksen jäsenille maksettavaa kokouspalkkiota 600 eurosta 700 euroon. Muuten hallituksen jäsenten palkkiot pidettiin ennallaan vuonna 2016. Hallituksen puheenjohtajan kuukausikorvaus vuonna 2016 oli 6 700 euroa ja kokouspalkkio 700 euroa kokoukselta. Puheenjohtajalle maksettiin yhteensä palkkana ja kokouspalkkioina 96 540 euroa (94 540 euroa vuonna 2015). Muiden jäsenten kuukausikorvaus vuonna 2016 oli 3 700 euroa ja kokouspalkkio 700 euroa kokoukselta. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksettiin erillistä 1 200 euron suuruista kuukausikorvausta. Lisäksi hallintoneuvosto päätti kokouksessaan toukokuussa 2016 palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalle maksettavasta 1 000 euron kuukausikorvauksesta. Muille jäsenille maksettiin yhteensä palkkana ja kokouspalkkioina 405 550 euroa (387 700 euroa vuonna 2015). Hallituksen jäsenille maksettiin palkkoja ja palkkioita vuonna 2016 yhteensä 502 090 euroa (482 240 euroa vuonna 2015). Edellä mainitut hallitustyöskentelystä maksettavat palkkiot olivat eläkettä kerryttäviä. Metsä Groupin pääjohtajalle ei maksettu erikseen palkkaa tai palkkioita hallitustyöskentelystä.

### PÄÄJOHTAJA

Metsä Groupiin kuuluvat yhtiöt maksoivat pääjohtaja Kari Jordanille vuonna 2016 palkkaa, palkkioita ja muita etuuksia yhteensä

5 023 867 euroa (3 955 430 euroa vuonna 2015). Metsäliitto Osuuskunnan pääjohtajalle vuonna 2016 maksama palkka luontoisetuineen oli 1 122 530 euroa (1 111 432 euroa vuonna 2015) ja tulos- ja osakepalkkio 3 776 633 euroa (2 721 694 euroa vuonna 2015). Muut Metsä Groupin konserniyhtiöt maksoivat pääjohtajalle palkkana, palkkioina ja muina etuuksina yhteensä 124 704 euroa (122 304 euroa vuonna 2015). Pääjohtajan etuusperusteisen eläkejärjestelmän vuosimaksu vuonna 2016 oli 3,0 prosenttia (8,5 prosenttia vuonna 2015) Metsä Groupiin kuuluvien yhtiöiden pääjohtajalle maksamasta kokonaispalkasta ja -palkkiosta.

#### **MUU JOHTO**

Metsä Groupiin kuuluvat yhtiöt maksoivat johtoryhmän jäsenille (pääjohtajaa lukuun ottamatta) palkkana ja palkkioina vuonna 2016 yhteensä 8 078 831 euroa (6 344 338 euroa vuonna 2015), josta 2 801 726 euroa oli palkkaa luontoisetuineen ja 5 277 104 euroa tulos- ja osakepalkkioita. Pääjohtajan lisäksi johtoryhmän jäsenistä kuudella oli etuusperusteiset eläkevakuutukset, joiden vuosimaksu vuonna 2016 oli yhteensä 11,78 prosenttia Metsä Groupiin kuuluvien yhtiöiden johtoryhmän jäsenille pääjohtajaa lukuun ottamatta maksamasta kokonaispalkasta ja -palkkiosta.

#### **PITKÄN AIKAVÄLIN OSAKEPALKITSEMINEN**

Osakepalkkiojärjestelmän ansaintajaksolta 2014–2016 ansaitut palkkiot yhteensä 48 henkilölle (mukaan lukien kaikki Metsä Groupin johtoryhmän jäsenet) vastasivat arvoltaan noin 3,6 miljoonaa Metsä Boardin B-sarjan osaketta sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Pääjohtaja Kari Jordanin osuus palkkiosta vastasi noin 0,6 miljoonan osakkeen arvoa ja muiden johtoryhmän jäsenten osuus palkkiosta noin 0,9 miljoonan osakkeen arvoa.