

# METSÄ GROUP

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2017



**Metsä**

# PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2017

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

## PALKITSEMISEN PÄÄTÖSENTEKOJÄRJESTYS

Konsernin emoyritys 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. Puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajalle maksettavat kuukausikorvaukset ovat eläkettä kerryttäviä. Kokouspalkkio maksetaan myös hallintoneuvoston toimikuntien kokouksista. Lisäksi hallintoneuvoston jäsenet ovat oikeutettuja Metsä Groupin matkustussääntöjen mukaisiin matkakorvauksiin.

Hallintoneuvoston päätöksen nojalla kullekin hallituksen jäsenelle maksetaan kiinteä kuukausikorvaus sekä kokouspalkkio. Kokouspalkkio maksetaan myös hallituksen

valiokuntien kokouksista. Lisäksi hallituksen tarkastusvaliokunnan ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajille 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.

## TOIMIVA JOHTO

Metsä Groupin toimivan johdon palkitsemisjärjestelmän tarkoituksena on palkita johtoa oikeudenmukaisesti ja kilpailukykyisesti Metsä Groupin tuloksesta, strategian toteuttamisesta ja liiketoiminnan kehitystyöstä. Toimivan johdon palkitsemisjärjestelmä koostuu kiinteästä kuukausipalkasta, taloudellisiin kriteereihin ja henkilökohtaisiin tavoitteisiin perustuvasta tulospalkkiosta ("lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä"), osakepalkkiojärjestelmästä ("pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä") sekä johdon eläke-eduista.

## PÄÄJOHTAJA

Metsäliitto Osuuskunnalla on toimitusjohtaja, joka toimii samalla Metsä Groupin pääjohtajana, ellei hallintoneuvosto toisin päättää. Pääjohtaja johtaa koko Metsä Groupin toimintaa. Metsä Groupin pääjohtajana on vuodesta 2006 alkaen toiminut Kari Jordan (ekonomi, syntynyt 1956), joka toimi Metsäliitto Osuuskunnan toimitusjohtajana vuosina 2004–2017. Metsäliitto Osuuskunnan toimitusjohtajana on 1.1.2018 aloittanut Ilkka Hämälä (diplomi-insinööri, syntynyt 1961). Hän siirtyi Metsä Groupin pääjohtajaksi 1.4.2018 Kari Jordanin jäädessä eläkkeelle.

Kari Jordanin toimitusuhteen ehdot on määritelty kirjallisissa johtajasopimuksessa, jonka ehdot hallitus on vahvistanut. Sopimuksen mukainen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Yhtiön irtisanomisaika toimitusuhteen, Jordanilla on oikeus 24 kuukauden kokonaispalkkaa vastaavaan erokorvaukseen. Erokorvausta ei makseta, jos hän irtisanoutuu itse tehtävästään.

Jordanin kuukausipalkka on sovittu johtajasopimuksessa (89 327 euroa joulukuussa 2017) ja siihen sisältyvät asunto-, auto-, autonkuljettaja- ja vähäisiä muita luontoisetuja. Hallituksen päätöksellä Jordanille voidaan johtajasopimuksensa nojalla maksaa määriteltyihin taloudellisiin kriteereihin ja henkilökohtaisiin tavoitteisiin perustuva enintään yhdeksän (9) kuukauden palkkaa vastaava tulospalkkio.

Jordan kuuluu työntekijäin eläkelain piiriin. Se tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädettyllä tavalla. Suomen työeläkejärjestelmässä ansioksi luetaan peruspalkka, palkkiot ja verotettavat luontoisedut, mutta ei optioista eikä johdon osakekannustinjärjestelmästä saatuja tuloja. Jordan on lisäeläkejärjestelyillä oikeutettu jäämään eläkkeelle 60-vuotiaana. Jordan on kuitenkin jatkanut tehtävässään johtajasopimuksensa mukaisen eläkeiän jälkeen 30.3.2018 asti. Jordanin eläkkeen taso on 60 prosenttia työeläkelain mukaisesta kokonaispalkasta, joka lasketaan eläkkeelle siirtymishetkeä edeltävän viisivuotisjakson perusteella.

Metsäliitto Osuuskunnan uuden toimitusjohtajan (Metsä Groupin pääjohtaja 1.4.2018 alkaen) Ilkka Hämälän toimitusuhteen ehdot on määritelty kirjallisissa johtajasopimuksessa, jonka ehdot hallitus on vahvistanut. Sopimuksen mukainen irtisanomisaika on 12 kuukautta. Yhtiön irtisanomisaika toimitusuhteen, Hämälällä on oikeus 12 kuukauden kokonaispalkkaa vastaavaan erokorvaukseen. Erokorvausta ei makseta, jos hän irtisanoutuu itse tehtävästään.

Hämälän kuukausipalkka on sovittu johtajasopimuksessa (65 212 euroa tammi-kuussa 2018) ja siihen sisältyvät asunto-, auto-, autonkuljettaja- ja vähäisiä muita luontoisetuja. Hallituksen päätöksellä Hämälälle voidaan maksaa määriteltyihin taloudellisiin kriteereihin ja henkilökohtaisiin tavoitteisiin perustuva enintään 9 kuukauden palkkaa vastaava tulospalkkio.

Hämälä kuuluu työntekijäin eläkelain piiriin. Se tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädettyllä tavalla. Suomen työeläkejärjestelmässä ansioksi luetaan peruspalkka, palkkiot ja verotettavat luontoisedut, mutta ei optioista, eikä johdon osakekannustinjärjestelmästä saatuja tuloja. Hämälän eläkeikä on työntekijäin

eläkelain mukainen. Hämälän kuuluu myös Metsä Groupin johdon eläkevakuutuksen piiriin.

#### MUU JOHTO

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

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

Johtoryhmän muut jäsenet kuuluvat työntekijäin eläkelain piiriin. Se tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädettyllä 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 viisivuotissijakson perusteella. Mikäli työsuhde Metsä Groupissa päättyy ennen eläkeikää, johtoryhmän jäsen on oikeutettu vapaakirjaan. Vuoden 2017 lopussa lisäeläke oli viidellä 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 johtohen-

kilöille. 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 toimeisopimuksen sitouttamisjakson aikana, hallituksella on oikeus vaatia johtohenkilöä palauttamaan ansaintajaksolta ansaitsemansa osakepalkkio vastikkeetta.

Järjestelmän palkkiot ansaintajaksolta 2015–2017 ja mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2016–2018 perustuvat Metsä Groupin sijoitetun pääoman tuottoon (ROCE), liikevoittoon (EBIT) ja omavaraisuusasteeseen.

Ansaintajaksolta 2014–2016 ja 2015–2017 ansaitut palkkiot on kerrottu jäljempänä kohdassa ”Palkitsemisraportti 2017”.

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 2017 lopussa 71 henkilöä mukaan lukien kaikki Metsä Groupin johtoryhmän jäsenet.

**Osakepalkkiojärjestelmä vuosille 2017–2021:** Metsäliitto Osuuskunnan hallitus on tammikuussa 2017 päättänyt jatkaa osakepohjaista 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 ja 2018–2020 perustuu Metsä Groupin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE, %) kehitykseen hallituksen määrittämällä tavalla. Hallituksella on lisäksi oikeus leikata järjestelmän mukaisia palkkioita, kokonaan tai osittain, mikäli tietyt kon-

sernin liiketuloksen 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 toimeisopimuksen 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. Vastaavasti mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2018–2020 maksetaan keväällä 2021 Metsä Board Oyj:n B-sarjan osakkeina. Vastaavasti mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2018–2020 maksetaan keväällä 2021 Metsä Board Oyj:n B-sarjan osakkeina.

Ansaintajaksolla 2017–2019 järjestelmän kohderyhmään kuuluu 85 henkilöä (jouluukuun 2017), 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.

Ansaintajaksolla 2018–2020 järjestelmän kohderyhmään kuuluu sen alussa 84 henkilöä, mukaan lukien Metsä Groupin johtoryhmän jäsenet. Järjestelmän perusteella maksettavat palkkiot ansaintajaksolta 2018–2020 vastaavat yhteensä enintään 2,6 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 2017

### HALLINTONEUVOSTO

Kevään 2017 varsinainen edustajiston kokous päätti pitää hallintoneuvoston jäsenten palkkiot ennallaan vuonna 2017. Hallintoneuvoston puheenjohtajan kuukausikorvaus vuonna 2017 oli 3 900 euroa ja kokouspalkkio 700 euroa kokoukselta. Varapuheenjohtajan kuukausikorvaus vuonna 2017 oli 1 700 euroa ja kokouspalkkio 700 euroa kokoukselta. Muille hallintoneuvoston jäsenille maksettiin kokouspalkkio 700 euroa kokoukselta.

Hallintoneuvoston puheenjohtajana toimi Hannu Järvinen 4.5.2017 asti, jolloin puheenjohtajana aloitti aiemmin varapuheenjohtajana toiminut Juha Paajanen. Varapuheenjohtajana aloitti aiemmin hallintoneuvoston jäsenenä toiminut Ahti Siponen. Järviselle maksettiin vuonna 2017 palkkoja ja kokouspalkkioita yhteensä 30 275 euroa. Paajaselle maksettiin vuonna 2017 palkkana ja kokouspalkkioina yhteensä 53 400 euroa. Siposelle maksettiin vuonna 2017 palkkoja ja kokouspalkkioita yhteensä 21 650 euroa. Muille jäsenille maksettiin palkkoja ja palkkioita yhteensä 139 300 euroa. Hallintoneuvoston jäsenille maksettiin palkkoja ja palkkioita vuonna 2017 yhteensä 244 625 euroa (2016: 207 000).

### HALLITUS

Hallintoneuvosto päätti kokouksessaan marraskuussa 2016 korottaa hallituksen puheenjohtajan kuukausikorvauksen 6 700 eurosta 7 200 euroon ja muiden jäsenten kuukausikorvauksen 3 700 eurosta 4 000 euroon. Hallituksen jäsenille maksettava kokouspalkkio (700 euroa) sekä tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan kuukausikorvaus (1 200 euroa) ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan kuukausikorvaus (1 000 euroa) pidettiin ennallaan. Hallituksen puheenjohtajalle maksettiin vuonna 2017 yhteensä palkkana ja kokouspalkkioina 117 090 euroa (2016: 96 540 euroa). Muille jäsenille maksettiin yhteensä palkkana ja kokouspalkkioina 469 850 euroa (2016: 405 550 euroa). Hallituksen jäsenille maksettiin palkkoja ja palkkioita vuonna 2017 yhteensä 586 940 euroa (2016: 502 090 euroa). 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 2017 palkkaa, palkkioita ja muita etuuksia yhteensä 5 444 294 euroa (2016: 5 023 867 euroa). Metsäliitto Osuuskunnan pääjohtajalle vuonna 2017 maksama palkka luontoisetuineen oli 1 125 527 euroa (2016: 1 122 530 euroa) ja tulos- ja osakepalkkio 4 186 207 euroa (2016: 3 776 633 euroa). Tämän lisäksi ansaintajaksolta 2014–2016 ansaitusta osakepalkkiosta viivästytettiin 799 332 euroa, joka tullaan maksamaan osakepalkkiojärjestelyn sääntöjen mukaisesti myöhemmin. Muut Metsä Groupin konserniyhtiöt maksoivat pääjohtajalle palkkana, palkkioina ja muina etuuksina yhteensä 132 560 euroa (2016: 124 704 euroa). Pääjohtajan etuusperusteisen eläkejärjestelmän vuosimaksu vuonna 2017 oli 2 prosenttia (2016: 3 prosenttia) 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 2017 yhteensä 7 790 155 euroa (2016: 8 078 831 euroa), josta 2 581 751 euroa oli palkkaa luontoisetuineen ja 5 208 404 euroa tulos- ja osakepalkkioita. Tämän lisäksi ansaintajaksolta 2014–2016 ansaitusta osakepalkkiosta viivästytettiin 1 321 172 euroa, joka tullaan maksamaan osakepalkkiojärjestelyn sääntöjen mukaisesti myöhemmin. Pääjohtajan lisäksi johtoryhmän jäsenistä kuudella oli etuusperusteiset eläkevakuutukset, joiden vuosimaksu vuonna 2017 oli yhteensä 14,5 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. Palkkiot on maksettu pääsääntöisesti keväällä 2017.

Osakepalkkiojärjestelmän ansaintajaksolta 2015–2017 ansaitut palkkiot yhteensä 48 henkilölle (mukaan lukien kaikki Metsä Groupin johtoryhmän jäsenet) vastasivat arvoltaan noin 4,3 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 1,2 miljoonan osakkeen arvoa. Palkkiot maksetaan pääsääntöisesti keväällä 2018.