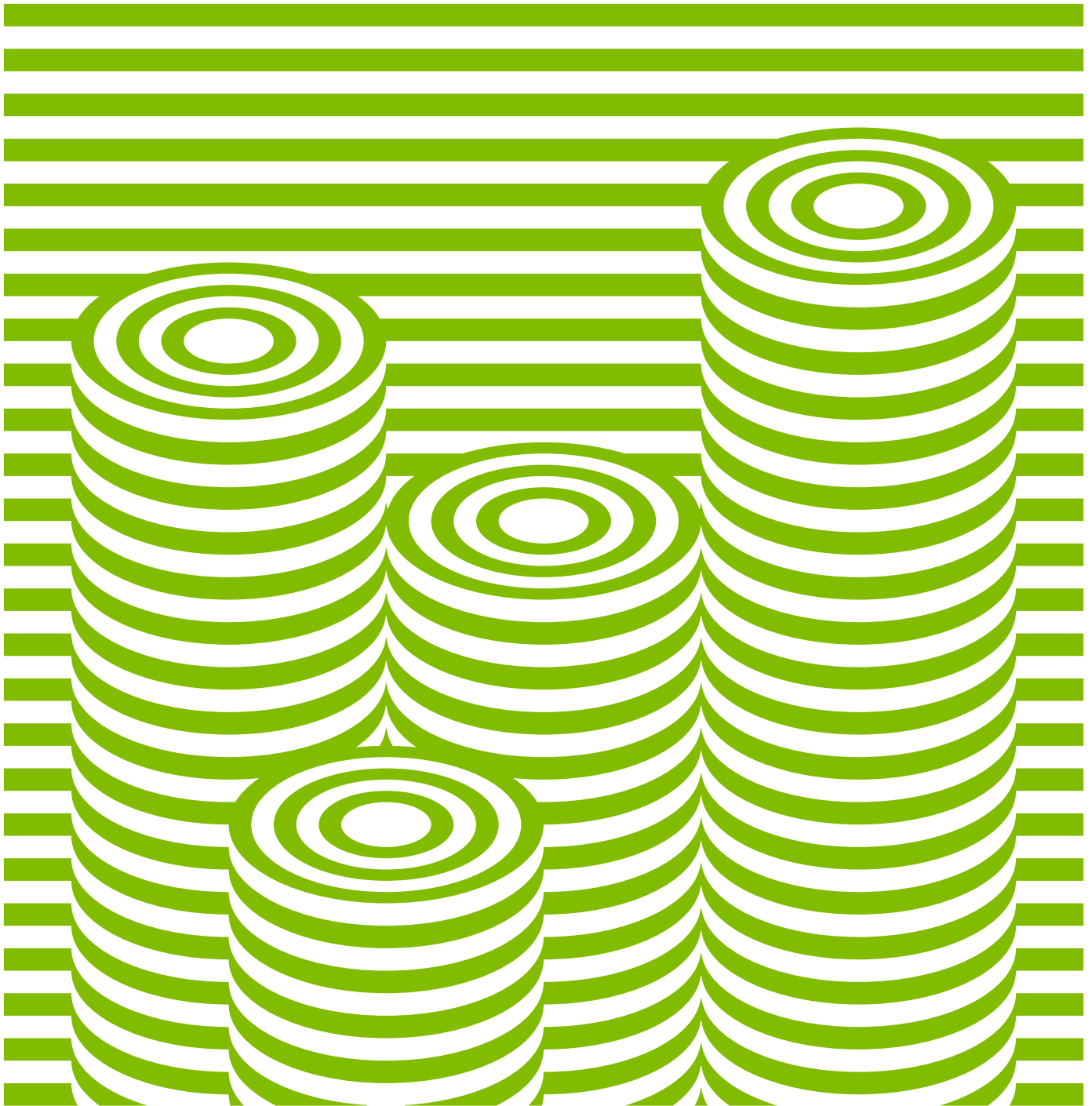


METSÄ GROUP

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2018



Metsä

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2018

Tämä Metsä Groupin palkka- ja palkkioselvitys hallituksen, hallintoneuvoston ja johdon palkitsemisesta on annettu Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman Hallinnointikoodin (www.cgfinland.fi) mukaisesti. Palkka- ja palkkioselvityksen palkitsemisen päätöksenteokjärjestyksestä ja periaatteista esitettyä kuvasta 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 hallintoneuvoston 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 kokospalkkio. Muille hallintoneuvoston jäsenille maksetaan kokouspalkkiota. Kokouspalkkio maksetaan myös hallintoneuvoston toimikuntien kokouksista. Lisäksi hallintoneuvoston jäsenet ovat oikeutettuja Metsä Groupin matkustussääntöjen mukaisiin matkakorvauksiin. Hallintoneuvoston puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajalle maksettavat palkkiot ovat eläkettä kerryttäviä.

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.

Hallituksen jäsenet eivät ole 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 hallitus toisin päättä. Pääjohtaja johtaa koko Metsä Groupin toimintaa. Pääjohtaja Ilkka Hämälä (diplomi-insinööri, syntynyt 1961) on toiminut Metsäliitto Osuuskunnan toimitusjohtajana 1.1.2018 lähtien ja Metsä Groupin pääjohtajana 1.4.2018 lähtien. Metsä Groupin pääjohtajana vuosina 2006-2018 toiminut Kari Jordan jäi eläkkeelle 1.4.2018.

Pääjohtaja Ilkka Hämälän toimitusuhteen ehdot on määritelty kirjallisissa johtajasopimuksessa, jonka ehdot hallitus on vahvistanut. Sopimuksen mukainen irtisanomisaika on 12 kuukautta. Yhtiön irtisanoessa toimitusuhteen Hämälällä on oikeus 12 kuukauden kokonaispalkkaa vastaavaan erokorvaukseen. Erokorvausta ei makseta, jos hän irtisanoutuu itse tehtävästään.

Hämälän kuukausipalkka on sovittu johtajasopimuksessa (65 214 euroa joulukuussa 2018) ja siihen sisältyvät asunto-, auto- ja vähäisiä muita luontoisetuja. Hallituksen päätöksellä Hämälälle voidaan maksaa määriteltyihin taloudellisiin kriteereihin ja strategi-

siin tavoitteisiin perustuva enintään yhdeksän kuukauden palkkaa vastaava tulospalkkio.

Hämälä 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 johdon osakepalkkiojärjestelmästä saatuja tuloja. Hämälän eläkeikä on työntekijäin eläkelain mukainen. Hämälä 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 irtisanoetaan johtajasta riippumattomasta syystä.

Metsä Groupin johtoryhmän muille jäsenille voidaan maksaa kuukausipalkan lisäksi enintään seitsemän kuukauden palkkaa vastaava tulospalkkio. Tulospalkkiojärjestelmässä kriteereinä ovat konsernitason ja oman vastualueen tulosvaatimukset sekä henkilökohtaiset tavoitteet.

Johtoryhmän muut jäsenet kuuluvat työntekijäin eläkelain piiriin. Se tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädetyllä tavalla. Toimitusuhteen aloitusajankohdasta riippuen joillakin Metsä Groupin johtoryhmän jäsenillä on erillinen etuusperusteinen lisäeläkevakuutus, jonka eläkeikä on 62 vuotta. Eläkkeen taso on enintään 60 prosenttia työeläkelain mukaisesta kokonaispalkasta, joka lasketaan eläkkeelle siirtymishetkellä edeltävän viisivuotiskaksikon perusteella. Mikäli työsuhde Metsä Groupissa päättyy ennen eläkeikää, johtoryhmän jäsen on oikeutettu vapaakirjaan. Vuoden 2018 lopussa lisäeläke oli pääjohtajan lisäksi neljällä johtoryhmän jäsenellä.

PITKÄN AIKAVÄLIN OSAKEPALKITSEMINEEN

Osakepalkkiojärjestelmä vuosille 2014–2018:

Metsäliitto Osuuskunnan hallitus on helmikuussa 2014 päättänyt osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä Metsä Groupin johtohenkilöille vuosiksi 2014–2018. Osakepalkkiojärjestelmässä on kolme

kolmen vuoden ansaintajaksosa, jotka ovat kalenterivuodet 2014–2016, 2015–2017 ja 2016–2018.

Metsäliitto Osuuskunnan hallitus nimeää jokaisen kolmen vuoden ansaintajakson alkaessa kohderyhmään kuuluvat johtohenkilöt ja päättää heille allokoitavan osakemäärän. Hallitus päättää ansaintajakson ansaintakriteerit ja niille asetettavat tavoitteet kunkin ansaintajakson alussa. Ansaintajaksolle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen määrää sen, kuinka suuri osa osakepalkkiosta maksetaan johtohenkilöille. Vuosittain maksettavan palkkion määrää rajoitetaan. Pääjohtajan enimmäispalkkio (sisältäen sekä osakkeet että rahaosuuden) on 2,5 kertaa hänen vuosipalkkansa suuruinen, muiden Metsä Groupin johtoryhmän jäsenten enimmäispalkkio on 2 kertaa vuosipalkan suuruinen ja muiden osakepalkkiojärjestelmään kuuluvien enimmäispalkkio on yhden vuosipalkan suuruinen. Mahdollinen palkkio maksetaan osittain Metsä Board Oyj:n osakkeina ja osittain rahana. Palkkio maksetaan pääsääntöisesti ansaintajakson päättymistä seuraavana keväänä.

Ansaintajaksosa seuraa kahden vuoden sitouttamisjakso, jonka aikana johtohenkilö ei saa siirtää tai myydä osakkeita. Mikäli johtohenkilö päättää työ- tai toimitusopimuksen sitouttamisjakson aikana, johtohenkilö on velvollinen palauttamaan ansaintajaksolta ansaitsemansa osakepalkkion vastikkeetta. Mikäli konserniyhtiö päättää johtohenkilön työ- tai toimitusopimuksen muusta kuin johtohenkilöön itseensä liittyvästä syystä tai mikäli johtohenkilön työ- tai toimitusopimus päättyy yhteisesti sopien siten, että johtohenkilön työ- tai toimitusuhde päättyy ennen sitouttamisjakson päättymistä, johtohenkilöllä on oikeus pitää luovutusrajoituksen alaiset osakkeet ja luovutusrajoitus lakkaa olemasta voimassa.

Järjestelmän palkkiot ansaintajaksolta 2015–2017 perustuivat Metsä Groupin sijoitetun pääoman tuottoon (ROCE), liikevoittoon (EBIT) ja omavaraisuusasteeseen. Ansaintajakson 2016–2018 palkkiot perustuvat Metsä Groupin sijoitetun pääoman tuottoon (ROCE). Lisäksi liikevoitolle ja omavaraisuusasteelle on asetettu vähimmäistasot. Ansaintajaksolta 2015–2017 ansaitut palkkiot on kerrottu jäljempänä kohdassa ”Palkitsemisraportti 2018”.

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 ansaintajaksosa, jotka ovat kalenterivuodet 2017–2019, 2018–2020 ja 2019–2021. Hallitus nimeää jokaisen kolmen vuoden ansaintajakson alkaessa kohderyhmään kuuluvat johtohenkilöt ja päättää heille allokoitavan osakemäärän. Hallitus päättää ansaintajakson ansaintakriteerit ja niille asetettavat tavoitteet kunkin ansaintajakson alussa. Ansaintajaksolle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen määrää sen, kuinka suuri osa osakepalkkiosta maksetaan johtohenkilöille.

Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2017–2019, 2018–2020 ja 2019–2021 perustuu Metsä Group -konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE, %) kehitykseen hallituksen määrittämällä tavalla. Lisäksi konsernin liiketulokselle ja omavaraisuusasteelle on asetettu vähimmäistasot. Vuosittain maksettavan palkkion määrää rajoitetaan. Pääjohtajan enimmäispalkkio (sisältäen sekä osakkeet että rahaosuuden) on 2,5 kertaa hänen vuosipalkkansa suuruinen, muiden Metsä Groupin johtoryhmän jäsenten enimmäispalkkio on 2 kertaa vuosipalkan suuruinen ja muiden osakepalkkiojärjestelmään kuuluvien enimmäispalkkio on yhden vuosipalkan suuruinen.

Ansaintajaksosa seuraa noin kahden vuoden sitouttamisjakso, jonka aikana osallistuja ei saa siirtää tai myydä osakkeitaan. Mikäli johtohenkilö päättää työ- tai toimitusopimuksen sitouttamisjakson aikana, johtohenkilö on velvollinen palauttamaan ansaintajaksolta ansaitsemansa osakepalkkion vastikkeetta. Mikäli konserniyhtiö päättää johtohenkilön työ- tai toimitusopimuksen muusta kuin johtohenkilöön itseensä liittyvästä syystä tai mikäli johtohenkilön työ- tai toimitusopimus päättyy yhteisesti sopien siten, että johtohenkilön työ- tai toimitusuhde päättyy ennen sitouttamisjakson päättymistä, johtohenkilöllä on oikeus pitää luovutusrajoituksen alaiset osakkeet ja luovutusrajoitus lakkaa olemasta voimassa.

Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2017–2019 maksetaan keväällä 2020 Metsä Board Oyj:n B-sarjan osakkeina ja osittain rahana. Vastaavasti mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2018–2020 maksetaan keväällä 2021 ja palkkio ansaintajaksolta 2019–2021 keväällä 2022.

Ansaintajaksolla 2017–2019 järjestelmän kohderyhmään kuuluu 79 henkilöä (joulukuun 2018), mukaan lukien Metsä Groupin johtoryhmän jäsenet. Järjestelmän perusteella mak-

settavat palkkiot ansaintajaksolta 2017–2019 vastaavat yhteensä enintään 2,5 miljoonaa Metsä Board Oyj:n B-sarjan osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Rahaosuudella katetaan johtohenkilölle palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.

Ansaintajaksolla 2018–2020 järjestelmän kohderyhmään kuuluu 84 henkilöä (joulukuun 2018), 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. Rahaosuudella katetaan johtohenkilölle palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.

Ansaintajaksolla 2019–2021 järjestelmän kohderyhmään kuuluu sen alussa 87 henkilöä (helmikuu 2019), mukaan lukien Metsä Groupin johtoryhmän jäsenet. Järjestelmän perusteella maksettavat palkkiot ansaintajaksolta 2019–2021 vastaavat yhteensä enintään 2,6 miljoonaa Metsä Board Oyj:n B-sarjan osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Rahaosuudella katetaan johtohenkilöille palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.

PALKITSEMISRAPORTTI 2018

HALLINTONEUVOSTO

Kevään 2018 varsinainen edustajiston kokous päätti pitää hallintoneuvoston jäsenten palkkiot ennallaan vuonna 2018. Hallintoneuvoston puheenjohtajan kuukausikorvaus vuonna 2018 oli 3 900 euroa ja kokouspalkkio 700 euroa kokoukselta. Varapuheenjohtajan kuukausikorvaus vuonna 2018 oli 1 700 euroa ja kokouspalkkio 700 euroa kokoukselta. Muille hallintoneuvoston jäsenille maksettiin kokouspalkkio 700 euroa kokoukselta.

Hallintoneuvoston puheenjohtajalle maksettiin vuonna 2018 palkkoja ja kokouspalkkiota yhteensä 65 700 euroa. Varapuheenjohtajalle maksettiin vuonna 2018 palkkoja ja kokouspalkkiota yhteensä 31 250 euroa. Muille jäsenille maksettiin kokouspalkkiota yhteensä 165 900 euroa. Hallintoneuvoston jäsenille maksettiin palkkoja ja palkkiota vuonna 2018 yhteensä 262 850 euroa (263 525 euroa vuonna 2017).

HALLITUS

Hallintoneuvosto päätti kokouksessaan marraskuussa 2017 pitää hallituksen jäsenten palkkiot ennallaan vuonna 2018. Hallituksen

puheenjohtajan kuukausikorvaus vuonna 2018 oli 7 200 euroa ja muiden jäsenten kuukausikorvaus 4 000 euroa. Lisäksi hallituksen jäsenille maksettiin kokouspalkkio 700 euroa kokouksesta. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan erillinen kuukausikorvaus oli 1 200 euroa ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan erillinen kuukausikorvaus 1 000 euroa.

Hallituksen puheenjohtajalle maksettiin vuonna 2018 yhteensä palkkana ja kokouspalkkioina 106 240 euroa (117 090 euroa vuonna 2017). Muille jäsenille maksettiin yhteensä palkkana ja kokouspalkkioina 447 100 euroa (469 850 euroa vuonna 2017). Hallituksen jäsenille maksettiin palkkoja ja palkkioita vuonna 2018 yhteensä 553 340 euroa (586 940 euroa vuonna 2017). Hallitus-työskentelystä maksettavat palkkiot olivat eläkettä kerryttäviä.

PÄÄJOHTAJA

Metsä Groupiin kuuluvat yhtiöt maksoivat pääjohtaja Ilkka Hämälälle vuonna 2018 palkkaa, palkkioita ja muita etuuksia yhteensä 2 105 073 euroa. Metsäliitto Osuuskunnan pääjohtajalle vuonna 2018 maksama palkka luontoisetuineen oli 821 557 euroa. Muut Metsä Groupin konserniyhtiöt maksoivat pääjohtajalle palkkana, palkkioina ja muina etuuksina yhteensä 1 283 516 euroa. Edellä mainittu summa sisältää myös Hämälälle maksetut tulos- ja osakepalkkiot hänen aiemmasta tehtävästä Metsä Fibre Oy:n toimitusjohtajana. Ansaintajaksolta 2015–2017 ansaitusta osakepalkkiosta viivästytettiin 746 948 euroa, joka tullaan maksamaan osakepalkkiojärjestelmän sääntöjen mukaisesti myöhemmin. Vuonna 2018 maksettiin pääjohtajan etuusperusteisen eläkejärjestelyn kuluja 230 876 euroa ja maksupohjaisten eläkejärjestelyjen kuluja 185 747 euroa.

Metsä Groupiin kuuluvat yhtiöt maksoivat 1.4.2018 eläkkeelle jääneelle pääjohtaja Kari Jordanille vuonna 2018 palkkaa, palkkioita ja muita etuuksia yhteensä 6 474 266 euroa (5 444 294 euroa vuonna 2017). Metsäliitto Osuuskunnan Jordanille vuonna 2018 maksama palkka luontoisetuineen oli 428 393 euroa (1 125 527 euroa vuonna 2017), tulospalkkio 133 674 euroa (1 113 126 euroa vuonna 2017) ja osakepalkkio ansaintajaksolta 2015–2017 5 094 083 euroa. Tämän lisäksi Jordanille maksettiin ansaintajaksolta 2014–2016 ansaitut viivästetyt osakepalkkiot 807 326 euroa. Muut Metsä Groupin konserniyhtiöt maksoivat Jordanille palkkana, palkkioina ja muina etuuksina yhteensä 10 790 euroa (132 560 euroa vuonna 2017). Vuoden

2018 tulospalkkio maksettiin Jordanille maaliskuussa 2018 pro rata periaatetta noudattaen. Ansaintajaksolta 2016–2018, 2017–2019 ja 2018–2020 Jordan on oikeutettu osakepalkki-oon pro rata -periaatteen mukaisesti.

Kari Jordan oli lisäeläkejärjestelyillä oikeutettu jäämään eläkkeelle täytettyään 60 vuotta keväällä 2016. Jordan kuitenkin jatkoi tehtävässään 31.3.2018 asti. Jordanin eläkkeen tasoksi oli sovittu 60 % työeläkelain mukaisesta kokonaispalkasta, joka laskettiin eläkkeelle siirtymishetkeä edeltävän viisivuotisjakson perusteella. Vuonna 2018 maksettiin Jordanin etuusperusteisen eläkejärjestelyn kuluja 407 280 euroa ja maksupohjaisten eläkejärjestelyjen kuluja 836 867 euroa.

MUU JOHTO

Metsä Groupiin kuuluvat yhtiöt maksoivat johtoryhmän jäsenille (pääjohtaja Ilkka Hämälää ja 1.4.2018 eläkkeelle jäänyttä pääjohtaja Kari Jordania lukuun ottamatta) palkkana ja palkkioina vuonna 2018 yhteensä 7 341 910 euroa (7 790 155 euroa vuonna 2017), josta 2 195 366 euroa oli palkkaa luontoisetuineen (2 581 752 euroa vuonna 2017), 843 728 euroa tulospalkkioita (542 463 euroa vuonna 2017) ja 4 302 817 euroa osakepalkkioita ansaintajaksolta 2015–2017 (4 665 941 euroa vuonna 2017). Tämän lisäksi ansaintajaksolta 2015–2017 ansaitusta osakepalkkiosta viivästytettiin 3 179 172 euroa, joka tullaan maksamaan osakepalkkiojärjestelmän sääntöjen mukaisesti myöhemmin. Pääjohtajan lisäksi neljällä johtoryhmän jäsenellä oli etuusperusteinen lisäeläke, josta aiheutuneet kulut vuonna 2018 olivat 742 310 euroa.

PITKÄN AIKAVÄLIN OSAKEPALKITSEMINEN

Osakepalkkiojärjestelmän ansaintajaksolta 2015–2017 ansaitut palkkiot on maksettu pääsääntöisesti keväällä 2018. Kyseiseltä ansaintajaksolta ansaitut palkkiot yhteensä 47 henkilölle (mukaan lukien kaikki Metsä Groupin johtoryhmän jäsenet) vastasivat arvoltaan noin 4,2 miljoonaa Metsä Boardin B-sarjan osaketta sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Ansaintajakson aikana pääjohtajana toimineen Kari Jordanin osuus palkkiosta vastasi noin 0,6 miljoonan osakkeen arvoa ja muiden johtoryhmän jäsenten osuus palkkiosta noin 1 miljoonan osakkeen arvoa.