

# PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2014

Tämä Metsä Groupin palkka- ja palkkioselvitys on annettu Suomen listayhtiöiden hallintokokoukseen 15.6.2010 suosituksen 47 mukaisena ja se on julkaistu Metsä Groupin verkkosivuilla maaliskuussa 2015. Metsä Groupin käytännön mukaisesti palkka- ja palkkioselvitys päivitetään alustavasti kahdesti vuodessa ja aina maalisi-huhtikuussa samanaikaisesti hallintojärjestelmästä annettavan selvityksen kanssa.

## HALLINTONEUVOSTON JA HALLITUKSEN PALKKIOT

### METSÄLIITTO OSUUSKUNNAN HALLINTONEUVOSTO

Edustajiston päätöksen nojalla hallintoneuvoston puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajalle maksetaan kiinteä kuukausikorvaus sekä kokouspalkkio. Muut jäsenet saavat ainoastaan kokouspalkkion. Jäsenet ovat oikeutettuja Metsä Groupin matkustussääntöjen mukaisiin matkakorvauksiin.

Kevään 2014 varsinainen edustajiston kokous päätti pitää hallintoneuvoston jäsenten palkkiot ennallaan vuonna 2014. Hallintoneuvoston puheenjohtajan kuukausikorvaus vuonna 2014 oli 3 400 euroa ja kokouspalkkio 600 euroa kokoukselta. Puheenjohtajalle maksettiin yhteensä palkkana ja kokouspalkkioina 57 300 euroa (56 400 euroa vuonna 2013). Varapuheenjohtajan kuukausikorvaus vuonna 2014 oli 1 500 euroa ja kokouspalkkio 600 euroa kokoukselta. Varapuheenjohtajalle maksettiin yhteensä palkkana ja kokouspalkkioina 24 900 euroa (24 000 euroa vuonna 2013). Muille jäsenille maksettiin kokouspalkkiota 600 euroa kokoukselta, yhteensä 116 100 euroa (98 400 euroa vuonna 2013). Hallintoneuvoston jäsenille maksettiin palkkoja ja palkkioita vuonna 2014 yhteensä 198 300 euroa (178 800 euroa vuonna 2013).

### METSÄLIITTO OSUUSKUNNAN HALLITUS

Hallintoneuvoston päätöksen nojalla kullekin hallituksen jäsenelle maksetaan kiinteä kuukausikorvaus sekä kokouspalkkio. Kokouspalkkio maksetaan myös valiokuntien kokouksista. Lisäksi hallintoneuvoston marraskuussa 2013 tekemän päätöksen mukaisesti tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan erillinen 1 200 euron suuruinen kuukausikorvaus. Hallituksen jäsenet ovat oikeutet-

tuja Metsä Groupin matkustussääntöjen mukaisiin matkakorvauksiin.

Hallintoneuvoston kokous marraskuussa 2013 päätti pitää hallituksen jäsenten palkkiot ennallaan vuonna 2014. Hallituksen puheenjohtajan kuukausikorvaus vuonna 2014 oli 5 800 euroa ja kokouspalkkio 600 euroa kokoukselta. Puheenjohtajalle maksettiin yhteensä palkkana ja kokouspalkkioina 86 640 euroa (83 640 euroa vuonna 2013). Muiden jäsenten kuukausikorvaus vuonna 2014 oli 3 200 euroa ja kokouspalkkio 600 euroa kokoukselta. Muille jäsenille maksettiin yhteensä palkkana ja kokouspalkkioina 355 800 euroa (332 700 euroa vuonna 2013). Pääjohtajalle ei makseta erikseen palkkaa tai palkkioita hallitustyöskentelystä. Hallituksen jäsenille maksettiin palkkoja ja palkkioita vuonna 2014 yhteensä 442 440 euroa (416 340 euroa vuonna 2013). Edellä mainitut hallitustyöskentelystä maksettavat palkkiot olivat eläkettä kerryttäviä.

## TOIMIVAN JOHDON PALKITSEMINEN

Metsä Groupin toimivan johdon palkitsemisjärjestelmän tarkoituksena on palkita johtoa oikeudenmukaisesti ja kilpailukykyisesti Metsä Groupin tuloksesta, strategian toteuttamisesta ja liiketoiminnan kehitystyöstä. Metsäliitto Osuuskunnan hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan valmistelun pohjalta konsernin pääjohtajan sekä Metsäliitto Osuuskunnan palveluksessa olevien konsernin johtoryhmän jäsenten palkkauksen, muut taloudelliset etuudet sekä tulospalkkiojärjestelmän perusteet. Kaikissa Metsä Groupiin kuuluvissa yhtiöissä noudatetaan samoja palkitsemisperiaatteita, mutta palkkiokriteerit päätetään kunkin tytäryhtiön hallituksessa erikseen.

Palkitsemisjärjestelmä koostuu kiinteästä kuukausipalkasta, tehtävän tulosvaikutuksen perusteella määräytyvästä tulospalkkiosta, johdon eläke-eduista sekä osakepalkkiojärjestelmästä.

## LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTIMET

### PÄÄJOHTAJAN PALKKA JA PALKKIOT SEKÄ EROKORVAUS

Pääjohtajan kuukausipalkka joulukuussa 2014 luontoisetuineen oli 87 400,26 (86 350,62 euroa vuonna 2013). Kuukausipalkkaan sisäl-

tyvät asunto-, auto-, autonkuljettaja- ja vähäisiä muita luontoisetuja.

Hallituksen päätöksellä pääjohtajalle voidaan pääjohtajasopimuksen nojalla maksaa tulokseen, kassavirtaan ja henkilökohtaisiin tavoitteisiin perustuva yhdeksän (9) kuukauden palkkaa vastaava tulospalkkio.

Metsä Groupiin kuuluvat yhtiöt maksoivat pääjohtajalle vuonna 2014 palkkaa, palkkioita ja muita etuuksia yhteensä 2 638 103,34 euroa (1 647 443,60 euroa vuonna 2013). Metsäliitto Osuuskunnan pääjohtajalle vuonna 2014 maksama palkka luontoisetuineen oli 1 098 222,70 euroa (1 081 540,72 euroa vuonna 2013) ja tulos- ja osakepalkkio 1 427 368,69 euroa (453 790,89 euroa vuonna 2013). Muut Metsä Groupin konserniyhtiöt maksoivat pääjohtajalle palkkana, palkkioina ja muina etuuksina yhteensä 112 511,95 euroa (112 111,99 euroa vuonna 2013).

Pääjohtajan irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Hallituksen irtisanoessa pääjohtajan, on hänellä oikeus 24 kuukauden kokonaispalkkaa vastaavaan erokorvaukseen. Erakorvausta ei makseta, jos pääjohtaja irtisanoutuu itse tehtävästään.

## MUUN JOHDON PALKAT JA PALKKIOT

Metsäliitto Osuuskunnan palveluksessa olevien Metsä Groupin johtoryhmän jäsenten tulospalkkion enimmäismäärät voivat vaihdella tehtävän tulosvaikutuksen perusteella henkilön seitsemän (7) kuukauden palkkaa vastaavaan määrään asti. Tulospalkkiojärjestelmässä kriteereinä ovat konsernitason ja oman vastualueen tulosvaatimukset.

Metsä Groupiin kuuluvat yhtiöt maksoivat johtoryhmän jäsenille (pääjohtajaa lukuun ottamatta) palkkana ja palkkioina vuonna 2014 yhteensä 5 153 958,26 euroa (3 292 998,78 euroa vuonna 2013).

## PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTIMET

### JOHTORYHMÄN OSAKEOMISTUSJÄRJESTELMÄ

Metsä Groupin johtoryhmän jäsenet Mika Joukiota lukuun ottamatta olivat mukana perustamassa Metsäliitto Management Oy -nimistä yhtiötä vuonna 2010. Yhtiön kautta johto sijoitti 3 850 000 euroa omia varojaan Metsä Board Oyj:n B-sarjan osakkeisiin. Pääjohtaja Kari Jordanin sijoitus oli 1 000 000 euroa. Lisäksi osa yhtiön Metsä Boardin B-sarjan osakkeisiin tekemistä sijoituksista

rahoitettiin Metsäliitto Osuuskunnan myöntämällä 15 400 000 euron lainalla. Johto kantoi itse omistajariskin järjestelmään tekemänsä sijoituksen osalta. Järjestelyn tarkoituksena oli kannustaa johtoryhmän jäseniä hankkimaan ja omistamaan Metsä Boardin B-sarjan osakkeita ja tätä kautta kasvattamaan Metsä Groupin omistaja-arvoa pitkällä tähtäyksellä sekä tukemaan konsernin strategisten tavoitteiden saavuttamista.

Metsäliitto Managementin kautta johto osti yhteensä 6 790 887 Metsä Boardin B-sarjan osaketta, joista pääjohtaja omisti välillisesti 1 763 867 osaketta ja muut Metsäliitto Management Oy:ssä mukana olevat välillisesti yhteensä 5 027 020 osaketta.

Koska Metsä Boardin B-sarjan osakkeen pörssikurssi loppuvuodesta 2013 ylitti sen keskihinnan, jolla Metsäliitto Management Oy hankki omistamansa Metsä Boardin B-sarjan osakkeet, osakeomistusjärjestelmä purettiin sen ehtojen edellyttämällä tavalla helmikuussa 2014. Järjestelmässä mukana olleet johtoryhmän jäsenet olivat järjestelmän purkautuessa oikeutettu omistustaan vastaavaan suhteelliseen osuuteen Metsäliitto Management Oy:n nettovarallisuudesta. Pääjohtajan osuus Metsäliitto Management Oy:n nettovarallisuudesta oli yhteensä 1 138 340 euroa.

#### JOHDON OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ

**Osakepalkkiojärjestelmä vuosille 2011–2015:** Metsäliitto Osuuskunnan hallitus on joulukuussa 2010 päättänyt osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä Metsä Groupin johtohenkilöille vuosiksi 2011–2015. Järjestely tarjoaa kohderyhmälle mahdollisuuden saada palkki-ona Metsä Board Oyj:n B-sarjan osakkeita kolmelta kolmen kalenterivuoden mittaiselta ansaintajaksolta niiden ansaintakriteereille asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Osakepalkkiojärjestelmän ansaintajaksoja ovat kalenterivuodet 2011–2013, 2012–2014 ja 2013–2015.

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. Mahdollinen palkkio maksetaan osittain Metsä Board Oyj:n osakkeina ja osittain rahana. Rahana maksettavalla osuudella kateetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Palkkiota ei makseta, mikäli henkilön työsuhde on päättynyt ennen palk-

kion maksua. Osakkeita ei saa luovuttaa kahden vuoden sitouttamisjakson aikana.

Järjestelmän mahdolliset palkkiot kultakin ansaintajaksolta (2011–2013, 2012–2014 ja 2013–2015) perustuvat Metsä Groupin omavaraisuusteeseen ja sijoitetun pääoman tuoton (ROCE) sekä liikevoiton (EBIT) kehitykseen.

Ansaintajaksolta 2011–2013 ansaittu palkkio maksettiin 51 henkilölle maaliskuussa 2014 (mukaan lukien kaikki Metsä Groupin johtoryhmän jäsenet) ja se vastasi arvoltaan yhteensä noin 1,8 miljoonaa Metsä Boardin B-sarjan osaketta sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Pääjohtaja Kari Jordanin osuus palkkiosta vastasi noin 0,3 miljoonan osakkeen arvoa.

Ansaintajaksolta 2012–2014 ansaittu palkkio maksettiin 54 henkilölle helmikuussa 2015 (mukaan lukien kaikki Metsä Groupin johtoryhmän jäsenet) ja se vastasi arvoltaan yhteensä noin 1,9 miljoonaa Metsä Boardin B-sarjan osaketta sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Pääjohtaja Kari Jordanin osuus palkkiosta vastasi noin 0,3 miljoonan osakkeen arvoa.

Ansaintajaksolta 2013–2015 mahdollisesti maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 4,2 miljoonan Metsä Boardin B-sarjan osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Järjestelmän piirissä ansaintajakson 2013–2015 osalta on 52 henkilöä mukaan lukien kaikki Metsä Groupin johtoryhmän jäsenet.

**Osakepalkkiojärjestelmä vuosille 2014–2018:** Metsäliitto Osuuskunnan hallitus on helmikuussa 2014 päättänyt jatkaa osakepohjaista kannustinjärjestelmää 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. Mahdollinen palkkio maksetaan osittain Metsä Board Oyj:n osakkeina ja osittain rahana. Rahana maksettavalla osuudella kateetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Ansaintajaksoa seuraa kahden vuoden sitouttamisjakso, jonka aikana johtohenkilö ei saa siirtää tai myydä osakkeita. Mikäli konserniyhtiö tai johtohenkilö irtisanoo tai purkaa johtohenkilön työ- tai toimi-

sopimuksen sitouttamisjakson aikana, johtohenkilön on palautettava palkkiona maksetut osakkeet vastikkeetta.

Järjestelmän mahdolliset palkkiot ansaintajaksolta 2014–2016 ja 2015–2017 perustuvat Metsä Groupin omavaraisuusteeseen ja sijoitetun pääoman tuoton (ROCE) sekä liikevoiton (EBIT) kehitykseen.

Ansaintajaksolta 2014–2016 maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 4,1 miljoonaa Metsä Boardin B-sarjan osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Järjestelmän piirissä on 55 henkilöä mukaan lukien kaikki Metsä Groupin johtoryhmän jäsenet.

Ansaintajaksolta 2015–2017 maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 4,5 miljoonaa Metsä Boardin B-sarjan osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Järjestelmän piirissä on ansaintajakson alkaessa 50 henkilöä mukaan lukien kaikki Metsä Groupin johtoryhmän jäsenet.

#### JOHDON ELÄKEJÄRJESTELYT

Metsä Groupin johtoryhmän jäsenet kuuluvat työntekijäin eläkelain piiriin. Se tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädettyllä tavalla. Suomen työeläkejärjestelmässä ansioiksi luetaan peruspalkka, palkkiot ja verotettavat luontoisedut, mutta ei optioista eikä johdon osakekannustinjärjestelmästä saatuja tuloja.

#### PÄÄJOHTAJAN ELÄKEJÄRJESTELYT

Pääjohtaja on lisäeläkejärjestelyillä oikeutettu jäämään eläkkeelle pääsääntöisesti 60-vuotiaana. Pääjohtajan eläkkeen taso on 60 prosenttia työeläkelain mukaisesta kokonaispalkasta, joka lasketaan eläkkeelle siirtymishetkeä edeltävän viisivuotiskakson perusteella. Pääjohtajan etuusperusteisen eläkejärjestelmän vuosimaksu vuonna 2014 oli 60 prosenttia Metsä Groupiin kuuluvien yhtiöiden pääjohtajalle maksamasta kokonaispalkasta ja -palkkiosta (66 prosenttia vuonna 2013). Mikäli pääjohtajan johtajasopimus päättyy ennen eläkeikää, hän on oikeutettu vapaakirjaan.

#### JOHDON ELÄKEJÄRJESTELYT

Metsä Groupin johtoryhmän jäsenillä on erillinen etuusperusteinen eläkesopimus, jonka mukainen eläkeikä on 62 vuotta. Eläkkeen taso on enintään 60 prosenttia työeläkelain mukaisesta kokonaispalkasta, joka lasketaan eläkkeelle siirtymishetkeä edeltävän viisivuotiskakson perusteella. Mikäli työsuhde Metsä Groupissa päättyy ennen eläkeikää, johtoryhmän jäsen on oikeutettu vapaakirjaan.

