

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

Tämä Metsä Groupin palkka- ja palkkioselvitys on annettu Suomen listayhtiöiden hallintointikoodin 15.6.2010 suosituksen 47 mukaisena ja se on julkaistu Metsä Groupin verkkosivuilla 31.3.2012. Metsä Groupin käytännön mukaisesti palkka- ja palkkioselvitys päivitetään alustavasti kahdesti vuodessa ja aina maaliskuussa 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.

Vuonna 2011 hallintoneuvoston puheenjohtajan kuukausikorvaus oli 3 400 euroa ja kokouspalkkio 600 euroa kokoukselta. Puheenjohtajalle maksettiin yhteensä palkkana ja kokouspalkkioina 56 600 euroa. Varapuheenjohtajan kuukausikorvaus vuonna 2011 oli 1500 euroa ja kokouspalkkio 600 euroa kokoukselta. Varapuheenjohtajalle maksettiin yhteensä palkkana ja kokouspalkkioina 20 000 euroa. Muille jäsenille maksettiin kokouspalkkiota 600 euroa kokoukselta, yhteensä 80 300 euroa. Hallintoneuvoston jäsenille maksettiin palkkoja ja palkkioita vuonna 2011 yhteensä 156 900 euroa.

METSÄLIITTO OSUUSKUNNAN HALLITUS

Hallintoneuvoston päätöksen nojalla kullekin hallituksen jäsenelle maksetaan kiinteä kuukausikorvaus sekä kokouspalkkio. Kokouspalkkio maksetaan myös valiokuntien kokouksista. Jäsenet ovat oikeutettuja Metsä Groupin matkustussääntöjen mukaisiin matkakorvauksiin.

Vuonna 2011 hallituksen puheenjohtajan kuukausikorvaus oli 5 800 euroa ja kokouspalkkio 600 euroa kokoukselta. Puheenjohtajalle maksettiin yhteensä palkkana ja kokouspalkkioina 85 440 euroa. Muiden jäsenten

kuukausikorvaus vuonna 2011 oli 3 200 euroa ja kokouspalkkio 600 euroa kokoukselta. Muille jäsenille maksettiin yhteensä palkkana ja kokouspalkkioina 337 050 euroa. Pääjohtajalle ei makseta erikseen palkkaa tai palkkioita hallitustyöskentelystä. Hallituksen jäsenille maksettiin palkkoja ja palkkioita vuonna 2011 yhteensä 422 490 euroa.

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 luontoisetuineen on 81 962 euroa. Kuukausipalkkaan sisältyvät asunto-, auto-, autonkuljettaja- ja muut vähäiset luontoisedut.

Hallituksen päätöksellä pääjohtajalle voidaan pääjohtajasopimuksen nojalla maksaa tulokseen, kassavirtaan ja henkilökohtaisiin tavoitteisiin perustuva kuuden (6) kuukauden palkkaa vastaava tulospalkkio.

Metsä Groupiin kuuluvat yhtiöt maksoivat pääjohtajalle vuonna 2011 palkkaa, palkkioita ja muita etuuksia yhteensä 2 813 700 euroa. Metsäliitto Osuuskunnan pääjohtajalle

vuonna 2011 maksama palkka luontoisetuineen oli 1 027 766 euroa ja tulos- ja osakepalkkio 1 674 521 euroa. Muut Metsä Groupin konserniyhtiöt maksoivat pääjohtajalle palkkana, palkkioina ja muina etuuksina yhteensä 111 412 euroa.

Pääjohtajan irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Hallituksen irtisanoessa pääjohtajan, on hänellä oikeus 24 kuukauden kokonaispalkkaa vastaavaan erokorvaukseen. Erorkorvausta 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 0–6 kuukauden palkkaa vastaavan määrään asti. Tulospalkkiojärjestelmässä kriteereinä ovat konsernitason ja oman vastualueen tulosvaatimukset.

Metsä Groupiin kuuluvat yhtiöt maksoivat johtoryhmän jäsenille (pääjohtajaa lukuun ottamatta) palkkana ja palkkioina vuonna 2011 yhteensä 3 626 964 euroa.

PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTIMET

JOHTORYHMÄN OSAKEOMISTUSJÄRJESTELMÄ

Metsä Groupin johtoryhmän jäsenistä osa on ollut mukana perustamassa Metsäliitto Management Oy -nimistä yhtiötä. Johtoryhmän jäsenistä Mika Joukio ja Timo Karinen eivät ole mukana Metsäliitto Management Oy:ssä. Yhtiön kautta johto on sijoittanut 3 850 000 euroa omia varojaan Metsä Boardin B-osakkeisiin. Lisäksi osa yhtiön Metsä Board Oyj:n B-osakkeisiin tekemistä sijoituksista on rahoitettu Metsäliitto Osuuskunnan myöntämällä 15 400 000 euron lainalla. Johto kantaa itse omistajariskin järjestelmään tekemänsä sijoituksen osalta. Järjestelyn tarkoituksena on kannustaa johtoryhmän jäseniä hankkimaan ja omistamaan Metsä Boardin B-osakkeita ja tätä kautta kasvattamaan Metsä Groupin omistajarvoa pitkällä tähtäyksellä sekä tukemaan konsernin strategisten tavoitteiden saavuttamista.

Metsäliitto Osuuskunnan myöntämä laina maksetaan kokonaisuudessaan takaisin

viimeistään 31.3.2014. Mikäli järjestelmän voimassaoloaikaa jatketaan vuosi kerrallaan vuosina 2013, 2014, 2015 tai 2016, laina-aikaa jatketaan vastaavasti. Metsäliitto Managementilla on oikeus maksaa laina ennenaikaisesti takaisin milloin tahansa. Metsäliitto Managementilla on velvollisuus maksaa laina ennenaikaisesti takaisin myymällä hallussaan olevia Metsä Boardin B-osakkeita, mikäli Metsä Boardin B-osakkeen pörssikurssi ylittää muuten kuin tilapäisesti tietyn järjestelmässä määritetyn tason.

Järjestelmä on voimassa vuodenvaihteeseen 2013–2014 saakka, jolloin järjestelmä on tarkoitus purkaa myöhemmin päätettävällä tavalla. Järjestelmää jatketaan vuosi kerrallaan, mikäli Metsä Boardin B-osakkeen pörssikurssi loka-marraskuussa 2013, 2014, 2015 tai 2016 on alle sen keskihinnan, jolla Metsäliitto Management hankki omistamansa Metsä Boardin B-osakkeet. Metsäliitto Managementin omistamien Metsä Boardin B-osakkeiden luovuttamista on rajoitettu järjestelmän voimassaoloaikana. Johtoryhmän jäsenten omistus Metsäliitto Managementissa pysyy pääsääntöisesti voimassa järjestelmän purkamiseen saakka. Mikäli johtoryhmän jäsen irtisanoutuu ennen järjestelmän purkamista, hän saa takaisin sijoittamansa varat, mutta ei mahdollista arvonnousua. Mikäli järjestelmä on tappiolla, lähtevä johtoryhmän jäsen saa ainoastaan laskennallisen osuuden pääomasta.

Osakeomistusjärjestelmä on korvannut elokuusta 2010 lukien aikaisemman vuosia 2008–2010 koskeneen osakepalkkiojärjestelmän, jonka piirissä muu johtajisto on jatkanut. Metsäliitto Management Oy:ssä mukana olevat johtoryhmän jäsenet eivät ole olleet oikeutettuja vanhan osakepalkkiojärjestelmän mukaiseen osakepalkkioon vuodelta 2010.

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

JOHDON OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ

Osakepalkkiojärjestelmä vuosille 2011–2015: Hallitus on päättänyt osakepohjaisesta

kannustinjärjestelmästä Metsä Groupin johtohenkilöille vuosiksi 2011–2015. Järjestelmän ensimmäinen ansaintajakso on kolme vuotta, eli vuodet 2011–2013. 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 katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Osakkeita ei saa luovuttaa kahden vuoden sitoutumisjakson aikana. Palkkiota ei makseta, mikäli henkilön työsuhte on päättytty ennen palkkion maksua. Lisäksi maksetut palkkiot on palautettava, jos henkilön työsuhte päättyy työsuhteen purkamisen tai työntekijän irtisanoutumisen johdosta kahden vuoden kuluessa ansaintajakson päättymisestä. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2011–2013 perustuu Metsä Groupin omavaraisuusasteeseen ja sijoitetun pääoman tuoton (ROCE) sekä liikevoiton (EBIT) kehitykseen. Kyseiseltä ansaintajaksolta maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 4,7 miljoonaa Metsä Boardin B-sarjan osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden (Metsä Board Oyj:n osakepalkkiojärjestelmän mukaiset palkkiot mukaan luettuna).

Osakepalkkiojärjestelmä vuosille 2008–2010: Aikaisempi vuosia 2008–2010 koskenut osakepalkkiojärjestelmä tarjosi kohderyhmälleen mahdollisuuden saada palkkiona Metsä Board Oyj:n B-osakkeita kolmelta yhden kalenterivuoden pituiselta ansaintajaksolta sille asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Osakepalkkiojärjestelmästä maksettavan palkkion määrä oli sidottu Metsä Groupin tuloksen kehitykseen ja sen perusteella maksettiin vuoden 2010 kriteerien toteutumisen johdosta 133 595 Metsä Boardin B-osaketta sekä lisäksi rahaosuus palkkiosta aiheutuvien verojen ja veroluonteisten maksujen kattamiseksi osakkeiden siirtohetkellä. Metsäliitto

Management Oy:ssä mukana olevat johtoryhmän jäsenet eivät olleet oikeutettuja kyseisen osakepalkkiojärjestelmän mukaiseen osakepalkkioon vuodelta 2010. Vuosia 2008–2010 koskeva osakepalkkiojärjestelmä päättyi vuoden 2010 lopussa eikä sen perusteella enää tämän jälkeen makseta palkkioita. Järjestelmä on purettu keväällä 2011.

Osakepalkkiojärjestelmästä enemmän vuosikertomuksen sivuilla 97–99.

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 saatua tuloja.

PÄÄJOHTAJAN ELÄKEJÄRJESTELYT

Pääjohtaja on lisäeläkejärjestelyillä oikeutettu jäämään eläkkeelle pääsääntöisesti 60-vuotiaana. Pääjohtajan eläkkeen taso on 60 % työeläkelain mukaisesta kokonaispalkasta, joka lasketaan eläkkeelle siirtymishetkeä edeltävän viisivuotijakson perusteella. Pääjohtajan etuusperusteisen eläkejärjestelmän vuosimaksu vuonna 2011 oli 77,5 prosenttia Metsä Groupiin kuuluvien yhtiöiden pääjohtajalle maksamasta kokonaispalkasta ja -palkkiosta. 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 viisivuotijakson perusteella. Mikäli työsuhte Metsä Groupissa päättyy ennen eläkeikää, johtoryhmän jäsen on oikeutettu vapaakirjaan.