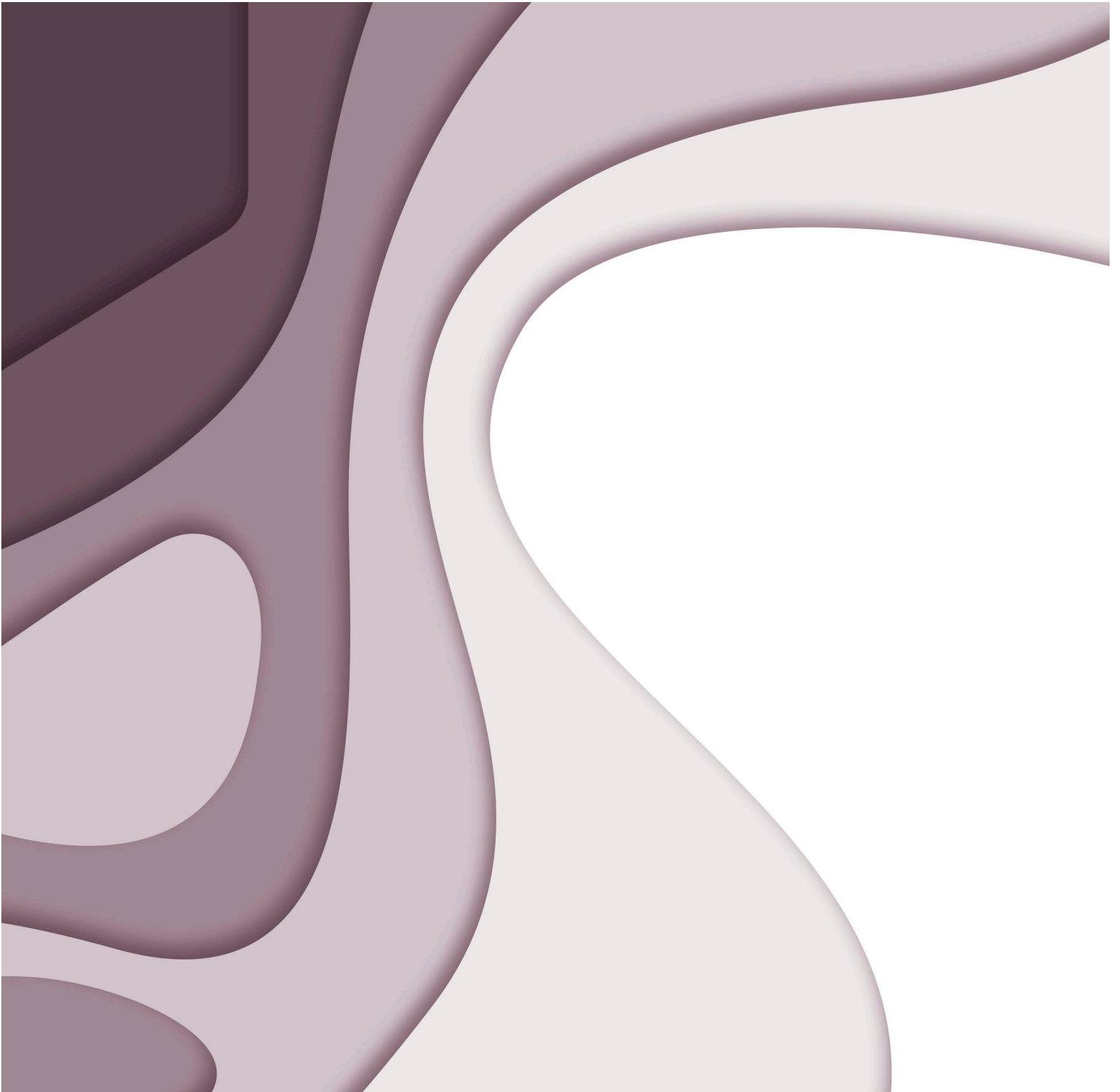


Metsä Board  
Palkitsemisraportti 2021



# Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan katsaus



## ■ Hyvä osakkeenomistaja,

Metsä Boardin varsinainen yhtiökokous vahvisti kesäkuussa 2020 yhtiön palkitsemispolitiikan. Poliittikka on saatavilla yhtiön verkkosivuilla eikä siihen ole toistaiseksi ollut tarpeen tehdä muutoksia. Poliittikan periaatteet soveltuvat koko henkilöstön palkitsemiseen ja niitä noudattamalla edistetään yhtiön strategian toteutumista ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta seuraa aktiivisesti palkitsemismallien ja -ajattelun kehitystä sekä uusia sääntelyaloitteita ja esittää tarvittaessa muutoksia palkitsemispolitiikkaan ja palkitsemisen käytäntöihin. Valiokunta on vuonna 2021 kiinnittänyt erityistä huomiota vastuullisuustavoitteiden näkymiseen palkitsemisen tavoiteasetannassa ja huolehtii osaltaan siitä, että vuodesta 2022 alkaen jokaisen Metsä Boardin työntekijän vuosittaisissa tavoitteissa on mukana ESG-liitännäisiä mittareita.

Tämänvuotinen palkitsemisraportti pohjautuu keväällä 2021 julkaistuu uudistettuun palkitsemisraporttiin. Tällä raportilla

kuvataan, miten palkitsemispolitiikan periaatteita on sovellettu ja noudatettu sekä, miten yhtiön hallituksen jäseniä ja toimitusjohtajaa on palkittu tilikaudella 2021.

Tavoitteenamme on ollut tuottaa havainnollinen esitys yhtiön lakisääteisten toimielinten palkitsemisesta. Olemme pyrkineet siihen, että palkitsemisesta piirtyvä kokonaiskuva on informatiivinen ja läpinäkyvä ja antaa sekä osakkeenomistajille että yhtiön muille sidosryhmille mahdollisuuden arvioida yhtiön ja sen palkitsemisen onnistumista.

Lisätietoja johdon ja henkilöstön palkitsemisesta on saatavilla yhtiön tilinpäätöksestä ja verkkosivuilla.

### **Ilkka Hämälä**

Metsä Boardin hallituksen  
nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

# Johdanto

Metsä Boardin palkitsemisen tarkoituksena on oikeudenmukaisesti tukea yhtiön arvojen ja edun mukaista kannattavaa kasvua ja omistaja-arvon kasvattamista. Keskeisenä tavoitteena on mahdollistaa yhtiön vision sekä sen strategisten ja operatiivisten päämäärien saavuttaminen unohtamatta kestävä kehityksen tavoitteitamme. Pyrimme kannustamaan erinomaisiin suorituksiin sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä.

## ■ Lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet

Metsä Boardilla on käytössä lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä, jonka tarkastelujakso on kalenterivuosi sekä pitkän aikavälin osakepohjainen palkitsemisjärjestelmä, jonka ansaintajakso on kolme vuotta ja sitouttamisjakso noin kaksi vuotta. Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän sijoitetun pääoman tuottoon, liikutulokseen ja omavaraisuuteen sidotut tavoitteet vaikuttavat omistaja-arvon kehitykseen pitkällä aikavälillä. Palkitsemisjärjestelmien tuella hallitus on ohjannut yhtiön toimintaa lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Metsä Boardin taloudellisella tuloksella on suora vaikutus toimitusjohtajan palkitsemiseen sekä lyhyen että pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmien kautta.

## ■ Palkitsemispolitiikan käsittely yhtiökokouksessa

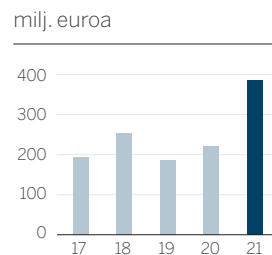
Palkitsemispolitiikka käsiteltiin yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa 11.6.2020. Yhtiökokous pidettiin osakeyhtiölain tilapäisen muutoslain mukaisin poikkeusjärjestelyin siten, että kokoukseen oli mahdollista osallistua vain äänestämällä ennakoon. Palkitsemispolitiikkaa kannatti annetuista ennakkoäänistä 98,52 prosenttia ja vastusti noin 1,48 prosenttia. Osakkeenomistajat eivät esittäneet määräaikaan mennessä lainkaan näkökohtia tai kysymyksiä politiikan sisällöstä. Hallitus on siten tulkinnut, että politiikka nauttii laajalti osakkeenomistajien luottamusta.

## ■ Palkitsemispolitiikan noudattaminen

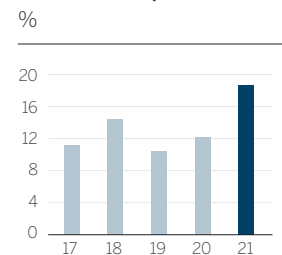
Tilikaudella on noudatettu Metsä Boardin palkitsemispolitiikkaa, eikä politiikasta ole poikettu miltään osin.

## ■ Yhtiön taloudellinen kehitys

### Liiketulos, vertailukelpoinen



### Sijoitetun pääoman tuotto, vertailukelpoinen



## ■ Palkkioiden kehittyminen 2017–2021

Vuonna 2017 hallituksen vuosipalkkioita korotettiin yhtiökouksen päätöksellä vastaamaan yleistä palkkakehitystä ja kehitystä yhtiön verrokkiryhmään kuuluvissa yhtiöissä. Korotus oli suuruudeltaan noin kahdeksan prosenttia. Lisäksi hallituksen jäsenten kokouspalkkioita korotettiin 600 eurosta 700 euroon. Vuosina 2018–2020 hallituksen jäsenten palkkioihin ei tullut muutoksia. Vuonna 2021 varsinainen yhtiökokous päätti pitää hallituksen jäsenten vuosipalkkiot edelleen ennallaan. Vuosipalkkio on hallituksen puheenjohtajan osalta 95 000 euroa ja varapuheenjohtajan osalta 80 000 euroa. Muille

hallituksen jäsenille maksettava vuosipalkkio on 62 500 euroa. Vuoden 2021 varsinainen yhtiökokous päätti lisäksi, että kokouspalkkioita korotettiin 700 eurosta 800 euroon. Toimitusjohtajan peruspalkkaa on korotettu viisivuotiskaudella noin 3,0 prosenttia. Kokonaisansioiden kehitykseen on vaikuttanut erityisesti yhtiön menestys ja sitä kautta pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä ansaittujen yhtiön B-osakkeiden määrä ja osakekurssin vahvistuminen. Työntekijöiden keskiansion kehitys on ollut maltillista.

### Hallituksen palkkioiden, toimitusjohtajan palkitsemisen ja työntekijöiden keskiansion kehitys (euroissa)

	2021	2020	2019	2018	2017
<b>Hallituksen puheenjohtaja</b>	108 600	108 300	105 500	108 300	109 000
Ilkka Hämälä 27.3.2018 alkaen Kari Jordan 27.3.2018 saakka					
<b>Hallituksen varapuheenjohtaja</b>	93 600	94 700	90 500	93 300	94 000
Jussi Linnaranta 11.6.2020 alkaen Martti Asunta 11.6.2020 saakka					
<b>Hallituksen muut jäsenet</b> (keskimäärin)	75 986	75 900	73 400	74 700	75 814
<b>Toimitusjohtaja</b> <sup>1)</sup>	1 558 658	1 148 937	1 333 824	1 766 254	1 339 476
Mika Joukio 1.10.2014 alkaen					
<b>Työntekijöiden keskiansio</b> <sup>2)</sup>	56 941	50 695	51 418	54 168	51 181

<sup>1)</sup> Toimitusjohtajalle maksettiin lisäksi viivästettyjä pitkän aikavälin palkkioita vuonna 2021 (7 902 euroa), vuonna 2020 (658 981 euroa) ja vuonna 2019 (625 703 euroa). Vuonna 2017 maksettu pitkän aikavälin palkkio sisältää vain Metsä Board Oyj:n toimitusjohtajana ansaitun osuuden. Taulukossa esitetyt luvut eivät sisällä maksettuja lisäeläkevakuutusmaksuja.

<sup>2)</sup> Työntekijöiden keskiansio on laskettu koko Metsä Board -konsernin henkilöstökuluista vähentäen kokonaisluvusta henkilösivukulut ja jakamalla se työntekijöiden keskimääräisellä luvulla.

# Hallituksen palkitseminen

## Hallitukselle maksetut palkkiot ja eläkejärjestelyn kulut vuonna 2021 (euroissa)

	Vuosipalkkio <sup>1)</sup>	Kokouspalkkiot	Eläke-etuus <sup>2)</sup>	<b>Yhteensä</b>
<b>Ilkka Härmälä</b> , puheenjohtaja	95 000	13 600	16 931	125 531
<b>Jussi Linnaranta</b> , varapuheenjohtaja	80 000	13 600	15 996	109 596
<b>Hannu Anttila</b>	62 500	13 600	13 005	89 105
<b>Raija-Leena Hankonen-Nyblom</b> , 25.3.2021 alkaen <sup>3)</sup>	62 500	7 200	11 989	81 689
<b>Erja Hyrsky</b> , 25.3.2021 alkaen	62 500	8 000	12 048	82 548
<b>Kirsi Komi</b>	62 500	13 600	11 864	87 964
<b>Jukka Moisio</b>	62 500	13 600	11 864	87 964
<b>Timo Saukkonen</b>	62 500	13 600	11 864	87 964
<b>Veli Sundbäck</b>	62 500	13 600	0	76 100
<b>Yhteensä</b>	<b>612 500</b>	<b>110 400</b>	<b>105 562</b>	<b>828 462</b>
<b>Entiset hallituksen jäsenet</b>				
<b>Kai Korhonen</b> , 25.3.2021 saakka <sup>3)</sup>	-	5 600	0	5 600
<b>Liisa Leino</b> , 25.3.2021 saakka	-	5 600	873	6 437
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>11 200</b>	<b>873</b>	<b>12 073</b>

<sup>1)</sup> Noin puolet palkkiosta on maksettu yhtiön B-sarjan osakkeina ja noin puolet rahana, jolla on katettu palkkioista perittävät verot. Taulukossa esitetyt luvut eivät sisällä yhtiön maksamaa varainsiirtoveron osuutta.

<sup>2)</sup> Hallituksen jäsenet ovat vapaaehtoisesti TyEL-vakuutettuja siihen asti, kunnes TyEL-vakuuttamisvelvollisuuden yläikäraja on saavutettu.

<sup>3)</sup> Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle on maksettu lisäksi kuukausipalkkiota 800 euroa.

# Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajalle maksetut palkat ja palkkiot sekä lisäeläkejärjestelyn kulut vuonna 2021 (euroissa)

	2021
Peruspalkka ml. luontoisedut <sup>1)</sup>	518 981
Lyhyen aikavälin palkkio <sup>2)</sup>	135 341
Erytisalkkio <sup>3)</sup>	30 000
Pitkän aikavälin palkkio <sup>4)</sup>	874 336
Viivästetty pitkän aikavälin palkkio <sup>5)</sup>	7 902
<b>Yhteensä</b>	<b>1 566 560</b>
Etuusperusteinen lisäeläkevakuutus	402 967

- <sup>1)</sup> Peruspalkkaan sisältyvät auto- ja puhelinetu sekä laajennettu terveys-, matka- ja tapaturmavakuutus.
- <sup>2)</sup> Maksettu lyhyen aikavälin palkkio koskee suoriutumista vuonna 2020.
- <sup>3)</sup> Maksettu erityisalkkio projektista, joka liittyi Husumin sellutehtaan 30 prosentin osuuden myyntiin Norra Skogille.
- <sup>4)</sup> Maksettu pitkän aikavälin palkkio koskee ansaintajaksoa 2018–2020.
- <sup>5)</sup> Osakepalkkiojärjestelmän ehtojen mukaisesti ansaintajaksolta 2015–2017 maksettiin viivästettyjä pitkän aikavälin palkkioita yhteensä 7 902 euroa.

Toimitusjohtajalle maksettu lyhyen aikavälin palkkio perustui suoriutumiseen vuonna 2020. Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmän palkkiomahdollisuus vuonna 2020 Metsä Groupin liikeluloskerroin huomioiden oli enintään 75 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Palkkio perustui Metsä Boardin liikelukseen (painotus 50 prosenttia) ja hallituksen määrittämiin strategisiin tavoitteisiin (painotus 50 prosenttia) sekä Metsä Groupin liikeluloskertoimen toteumaan. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkkio vuodelta 2020 Metsä Groupin liikeluloskerroin huomioiden oli 26,1 prosenttia vuonna 2021 maksetusta peruspalkasta. Palkkio maksettiin maaliskuussa 2021.

Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän ansaintajakson 2018–2020 toteuma ja toimitusjohtajalle toimitetut osakkeet vuonna 2021

Ansaintajakso	2018–2020
Ansaintakriteerit	ROCE <sup>1)</sup>
Ansaintajakson toteuma, %	59,0
Palkkion maksuvuosi	2021
Sitouttamisjakso	2 vuotta
Osakkeen hinta siirtohetkellä, euroa	9,43
Toimitetut osakkeet, kappaletta	44 250

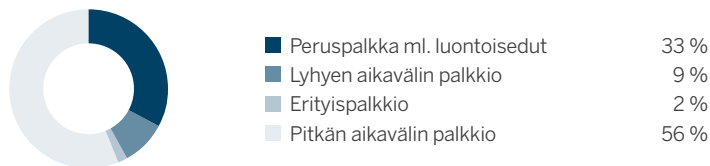
- <sup>1)</sup> Metsä Board -konsernin ja Metsä Group -konsernin kolmen vuoden keskimääräinen ROCE. Lisäksi asetettu vähimmäisarvot omavaraisuusasteelle ja liikeluokselle.

Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä maksettu palkkio koskee suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2017–2021 ansaintajaksoa 2018–2020. Maksettu pitkän aikavälin palkkio perustui puoliksi Metsä Board -konsernin ja puoliksi Metsä Group -konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE, %) kehitykseen hallituksen määrittämällä tavalla. Lisäksi liikeluokselle ja omavaraisuusasteelle oli asetettu vähimmäistasot. Ansaintajakson 2018–2020 toteuma oli 59,0 prosenttia. Palkkion määrää on rajoitettu ja toimitusjohtajan palkkio (sisältäen sekä osakkeet että rahaosuuden) voi olla enintään 200 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Maaliskuussa 2021 maksettua pitkän aikavälin palkkiota seuraa noin kahden vuoden sitouttamisjakso, jonka aikana toimitusjohtaja ei voi siirtää tai myydä osakkeitaan. Pitkän aikavälin palkkion toteuma oli 168,5 prosenttia vuonna 2021 maksetusta peruspalkasta.

Muuttuvat palkanosat (lyhyen ja pitkän aikavälin palkkiot) muodostavat merkittävän osan toimitusjohtajan palkitsemisesta. Muuttuvien ja kiinteän palkanosien suhteelliset osuudet on esitetty seuraavalla sivulla olevassa kuvaajassa.

Toimitusjohtaja kuuluu etuusperusteisen lisäeläkejärjestelyn piiriin, minkä mukaisesti toimitusjohtaja on oikeutettu jäämään eläkkeelle 62-vuotiaana. Etuusperusteisen lisäeläkejärjestelyn maksu vuonna 2021 oli 402 967 euroa. Vuonna 2021 toimitusjohtajalle maksettiin lisäksi 30 000 euron erityisalkkio projektista, joka liittyi Husumin sellutehtaan 30 prosentin osuuden myyntiin Norra Skogille. Toimitusjohtajalle ei maksettu muita taloudellisia etuja vuonna 2021.

## Toimitusjohtajan palkitsemisen jakautuminen kiinteään peruspalkkaan, lyhyen aikavälin palkkioon, erityispalkkioon ja pitkän aikavälin palkkioon vuonna 2021



Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmän palkkiomahdollisuus vuonna 2021 Metsä Groupin liikeluloskerroin huomioiden on enintään 75 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Palkkio perustuu Metsä Boardin liikelulokseen (painotus 50 prosenttia) ja hallituksen määrittämiin strategisiin tavoitteisiin (painotus 50 prosenttia) sekä Metsä Groupin liikeluloskertoimen toteumaan. Mahdollinen palkkio maksetaan maaliskuussa 2022.

Suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2017–2021 ansaintajakson 2019–2021 mahdollinen palkkio perustuu puoliksi Metsä Board -konsernin ja puoliksi Metsä Group -konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE, %) kehitykseen hallituksen määrittämällä tavalla. Lisäksi liikeluloskelle ja omavaraisuusasteelle on asetettu vähimmäistasot. Palkkion määrää on rajoitettu ja toimitusjohtajan palkkio (sisältäen sekä osakkeet että rahaosuuden) voi olla enintään 200 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Mahdollinen palkkio maksetaan maaliskuussa 2022. Palkkion maksua seuraa noin kahden vuoden sitouttamisjakso, jonka aikana toimitusjohtaja ei voi siirtää tai myydä osakkeitaan.



# Täydellinen pakkaus syntyy yhteistyöllä

**METSÄ BOARD OYJ**  
PL 20  
02021 Metsä  
Käyntiosoite: Revontulenpuisto 2 A  
02100 Espoo  
Puh. 010 4611  
[www.metsaboard.com](http://www.metsaboard.com)

