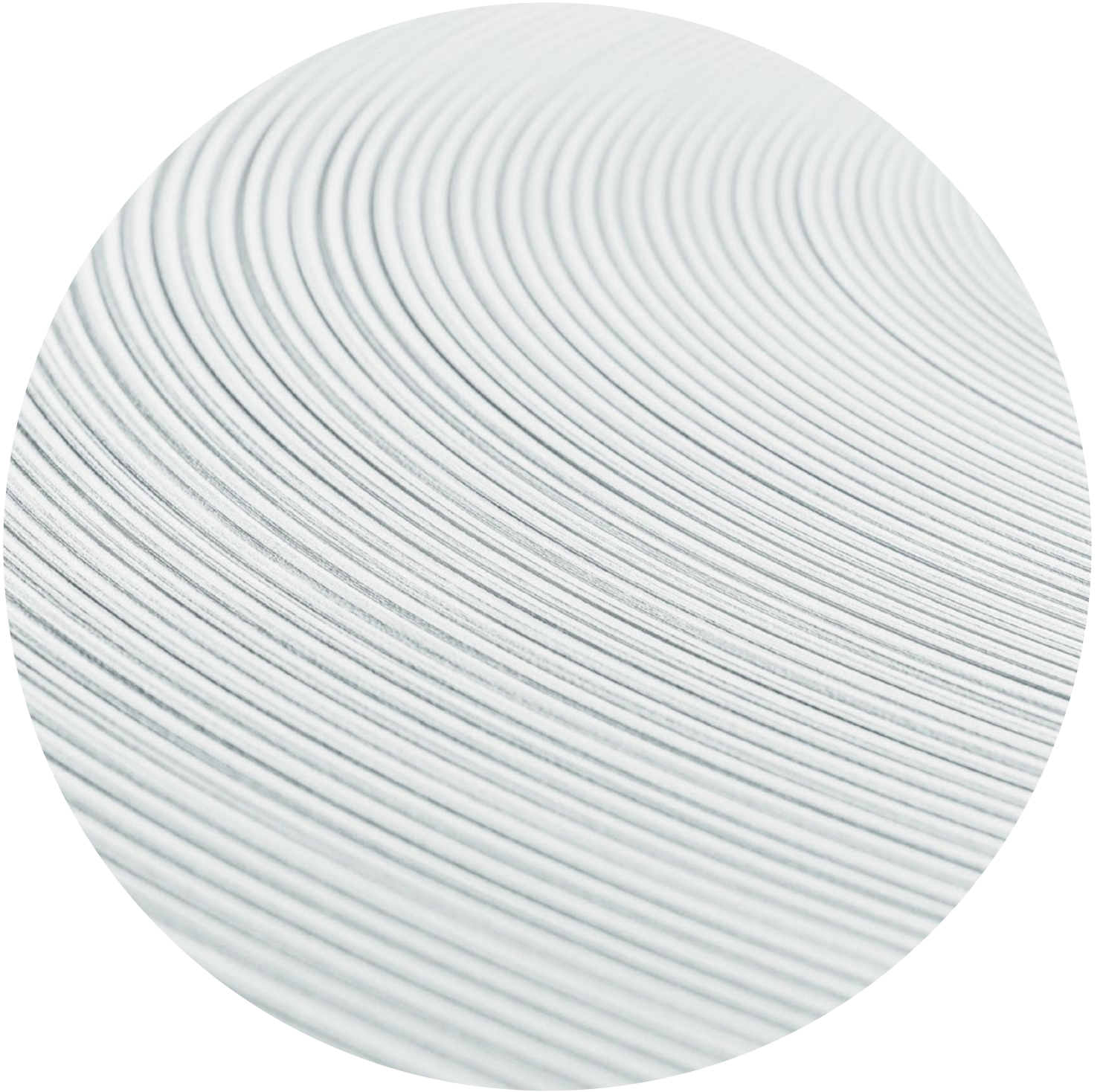


METSÄ BOARD

Palkitsemispolitiikka



Metsä

Metsä Boardin palkitsemisen periaatteet

Tämä Metsä Board Oyj:n palkitsemispolitiikka esitetään osakeyhtiölain (624/2006) 5 luvun 3a §:ssä tarkoitetulla tavalla 26.3.2020 kokoon kutsutulle varsinaiselle yhtiökoukselle. Poliitiikka on yhtiön hallituksen hyväksymä ja se on laadittu hallinnointikoodin 2020 mukaisesti. Palkitsemispolitiikka sisältää kuvauksen yhtiön lakisääteisten toimielinten, hallituksen ja toimitusjohtajan, palkitsemisen periaatteista ja päätöksentekojärjestyksestä sekä edellytyksistä poiketa politiikasta väliaikaisesti poikkeustilanteessa.

Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein sekä aina, kun siihen on tehty olennaisia muutoksia. Mikäli yhtiökokous ei kannattaisi palkitsemispolitiikkaa, tarkistettu politiikka esitetään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Hallituksen Nimitys- ja HR-valiokunta seuraa ja arvioi politiikan soveltamista ja sen mukaisten palkitsemisjärjestelmien toteutumista sekä tekee tarvittaessa hallitukselle ehdotuksen politiikan päivittämiseksi.

Tämä palkitsemispolitiikka on julkaistu pörssitiedotteena tilinpäätöksen yhteydessä 26.2.2020 ja se on nähtävillä yhtiön verkkosivuilla www.metsaboard.com/Sijoittajat/Pages/default.aspx.

Metsä Boardin palkitseminen perustuu seuraaville keskeisille periaatteille, jotka koskevat yhtiön lakisääteisiä toimielimiä ja kaikkia Metsä Boardin palveluksessa olevia henkilöitä:

KESTÄVÄN JA VASTUULLISEN LIIKETOIMINNAN VARMISTAMINEN

Tuemme palkitsemisella yhtiön vision, strategisten ja operatiivisten päämäärien ja kestäväen kehityksen tavoitteiden toteutumista. Kannustamme arvojen ja yhtiön edun mukaiseen toimintaan – vastuulliseen tuloksentekoon, luotettavuuteen, uudistumiseen ja yhteistyöhön.

SUORITUSKYVYN JA KANNATTAVAN KASVUN VARMISTAMINEN

Palkitsemisella kannustamme erinomaisiin suorituksiin ja tuloksiin niin lyhyellä kuin pitkällä aikavälillä. Palkitsemme tavoitteiden saavuttamisesta ja ylittämistä, kannattavasta kasvusta ja omistaja- ja sidosryhmäarvon kasvattamisesta.

OSAAMISEN KEHITTÄMISEN JA UUDISTUMISEN TUKEMINEN

Tuemme palkitsemisella osaamisen kehittämistä ja osaajien sitoutumista. Kannustamme jatkuvaan parantamiseen, uudistumiseen ja tulevaisuuden menestysedellytysten luomiseen. Rahallisen palkitsemisen lisäksi kehitämme henkilöstön osaamista ja tarjoamme mahdollisuuksia urakehitykseen. Johtamisemme on laadukasta, ja kannustamme henkilöstöä osallistumiseen.

JOHDONMUKAISUUS, KILPAILUKYKYISYYS JA LÄPINÄKYVYYS

Palkitseminen on oikeudenmukaista ja perustuu selkeisiin periaatteisiin ja rakenteisiin. Tarjoamme kilpailukykyisen palkitsemisen kokonaisuuden. Viestimme ja raporttoimme palkitsemisestä läpinäkyvästi ja vaatimusten mukaisesti.

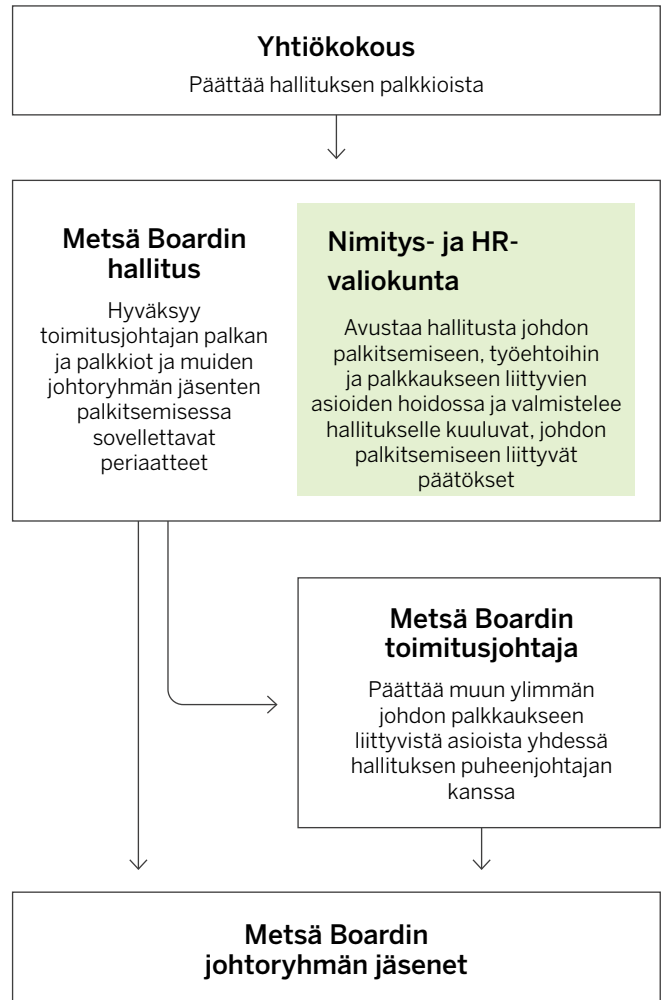
Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

HALLITUS

Yhtiökokous päättää hallituksen palkkioista. Hallituksen Nimitys- ja HR-valiokunta tekee vuosittain kokoon kutsuttavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle ehdotukset hallituksen palkitsemisesta ottaen huomioon tämän politiikan, yhtiön kulloisenkin taloudellisen tilanteen sekä muun muassa palkitsemisen suuntalinjat muissa vertailukelpoisissa yhtiöissä. Valiokunta konsultoi tarvittaessa yhtiön enemmistömistajaa, joka käyttää yhtiökokouksessa määräysvaltaa hallituksen palkitsemista koskevassa asiassa. Päätöksentekoprosessi on kuvattu seuraavassa kaaviossa yleisellä tasolla.

TOIMITUSJOHTAJA

Yhtiön toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus tämän palkitsemispolitiikan periaatteiden puitteissa. Hallitus hyväksyy myös yhtiön palkitsemisjärjestelmien rakenteen, kohderyhmän, periaatteet ja sovellettavat mittarit sekä mittareiden kulloisetkin tavoitearvot. Hallituksen Nimitys- ja HR-valiokunta avustaa hallitusta johdon palkitsemiseen, työehtoihin ja palkkaukseen liittyvien asioiden hoidossa ja valmistelee hallitukselle kuuluvat toimitusjohtajan palkitsemiseen liittyvät päätökset.



Palkitsemisen kuvaus

HALLITUS

Yhtiökokous päättää hallituksen palkkioista. Yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti kullekin hallituksen jäsenelle voidaan maksaa kiinteä vuosi- tai kuukausikorvaus sekä kokouspalkkio hallituksen ja sen valiokuntien kokouksiin osallistumisesta. Hallituksen puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajalle sekä tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle voidaan maksaa korotettu palkkio. Vuosipalkkiosta osa voidaan maksaa rahana ja osa osakkeina.

Hallitustyöstä maksettavat palkkiot voivat olla eläkettä kerryttäviä. Hallituksen jäsenet ovat oikeutettuja Metsä Boardin matkustussääntöjen mukaisiin matkakorvauksiin. Hallituksen jäsenet eivät voi olla Metsä Boardin lyhyen tai pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmien piirissä, ellei yhtiökokous nimenomaisesti toisin päättä.

Yhtiökokoukselle tehtävän päätösehdotuksen valmistelu on kuvattu edellä kohdassa ”Palkitsemisen päätöksenteojärjestys”.

TOIMITUSJOHTAJA

Hallitus nimittää ja erottaa toimitusjohtajan ja päättää tämän palkitsemisesta ja muista toimisuhteen ehdoista tämän palkitsemispolitiikan puitteissa. Hallituksen päätöksellä toimitusjohtajalle maksetaan kiinteä peruspalkka, joka on korvaus tehtävän vastuista tehtävän vaativuuden, yksilön osaamisen ja suoriutumisen sekä palkitsemisen markkina-käytännön perusteella. Hallitus päättää toimitusjohtajan kuulumisesta yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmiin, osallistumisen ehdoista ja enimmäispalkkioista. Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmän palkkiomahdollisuus voi olla enintään toimitusjohtajan vuoden palkkaa vastaava. Pitkän aikavälin palkkiomahdollisuus on enintään toimitusjohtajan kolmen vuoden palkkaa vastaava. Toimitusjohtajalle voidaan lakisääteisen työeläketurvan lisäksi ottaa etuus- tai maksuperusteinen lisäeläkevakuutus.

Yhteenvedo Metsä Boardin toimitusjohtajan palkitsemisesta

Palkitsemisen osa	Tarkoitus	Kuvaus ja määräytymisperusteet
Peruspalkka	Palkita tehtävän vastuista tehtävän vaativuuden, yksilön osaamisen ja suoritumisen sekä markkinakäytännön perusteella	Kiinteä kuukausipalkka, johon voi sisältyä asuntoetu, autoetu ja vähäisiä muita luontoisetuja.
Lisäeläke	Tarjota lakisääteisiä eläkkeitä täydentävä eläke-etuus	Toimitusjohtajan eläkeikä voi olla alempi kuin työntekijäin eläkelain mukainen eläkeikä. Toimitusjohtaja voi kuulua etuus- tai maksu-perusteisen lisäeläkevakuutuksen piiriin.
Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmät	Tukea Metsä Boardin strategian ja vuositason tavoitteiden toteutumista sekä palkita hyvistä suorituksista ja organisaation ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisesta	Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmän pituus on pääsääntöisesti yksi vuosi. Palkkiomahdollisuus voi olla enintään toimitusjohtajan vuoden palkkaa vastaava. Hallitus päättää vuosittain toimitusjohtajan palkitsemisjärjestelmän tavoitteet ja suoritusmittarit. Palkkiot voivat perustua Metsä Boardin taloudellisten tavoitteiden ja muiden strategian toteutumista tukevien tavoitteiden saavuttamiseen. Palkkiot hyväksyy Metsä Boardin hallitus.
Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmät	Yhdistää omistajien ja johdon tavoitteet konsernin arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa johtohenkilöt toteuttamaan Metsä Boardin strategiaa ja tarjota heille kilpailukykyinen palkkiojärjestelmä	Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän pituus sisältäen suoritus- ja sitouttamisjaksot on pääsääntöisesti viisi vuotta. Pitkän aikavälin palkkiomahdollisuus on enintään toimitusjohtajan kolmen vuoden palkkaa vastaava. Hallitus päättää ansaintajakson alussa palkitsemisjärjestelmän tavoitteet ja suoritusmittarit. Palkkiot voivat perustua Metsä Boardin taloudellisten ja mahdollisten muiden strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Palkkiot hyväksyy Metsä Boardin hallitus.
Erytis-palkkiot	Mahdollistaa palkitseminen erityistilanteissa	Erytis-palkkiot voivat liittyä esimerkiksi uuden toimitusjohtajan rekrytointiin tai yritysjärjestelyihin. Erytis-palkkioiden tulee olla arvoltaan, aikajänteeltään ja tulosvaatimuksiltaan tämän politiikan mukaisia ja hallituksen hyväksymiä.
Vakuutukset	Tarjota markkinakäytäntöjen mukainen vakuutusturva	Toimitusjohtajalla voi olla markkinakäytännön mukaisia vakuutus-etuja.
Toimisuhteen ehdot	Varmistaa selkeät sopimusehdot	Toimitusjohtajan toimisuhteen ehdot määritellään kirjallisessa johtajasopimuksessa, jonka ehdot hallitus hyväksyy. Sopimuksen mukainen irtisanomisaika on pääsääntöisesti enintään kuusi kuukautta. Yhtiön irtisanoessa toimisuhteen toimitusjohtajalla on oikeus korkeintaan vuoden kokonaispalkkaa vastaavaan erokorvaukseen. Erokorvausta ei makseta, jos toimitusjohtaja irtisanoutuu itse tehtävästään.
Yhtiön oikeudet ja takaisinperintäehdot	Varmistaa palkkioiden perustuminen saavutuksiin ja tuloksiin	Hallituksella on oikeus muuttaa asetettuja tavoitteita ohjelmakauden aikana perustelluista syistä. Hallituksella on myös oikeus lykätä tai peruuttaa pitkän ja lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmien palkkioiden maksua tai soveltaa niihin takaisinperintäehtoja poikkeustilanteissa, kuten mahdollisten väärinkäytösten tai taloudellisten tulosten virheellisen ilmoittamisen yhteydessä.

Väliaikaista poikkeamista koskevat periaatteet

Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa väliaikaisesti sellaisissa poikkeuksellisissa olosuhteissa, joissa Metsä Boardin toimintaedellytykset muuttuvat yritysjärjestelyiden tai sääntelymuutosten seurauksena tai milloin yhtiön etu sitä muutoin vaatii, eikä voimassa oleva palkitsemispolitiikka ole enää tarkoituksenmukainen näissä muuttuneissa olosuhteissa. Poikkeamisen on oltava tarpeen Metsä Boardin pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi ottaen huomioon muun muassa Metsä Boardin pitkän aikavälin taloudellinen menestys, elinkelpoisuus, kilpailukyky ja omistajaarvon kehitys.

Poikkeaminen voi koskea osaa palkitsemispolitiikasta tai sitä kokonaisuudessaan riippuen siitä, minkälaisesta poikkeuksellisesta olosuhteesta on kysymys. Palkitsemispolitiikasta poikkeamisesta päättää hallitus Nimitys- ja HR-kunnan esityksestä. Poikkeamisesta raportoidaan kyseiseltä tilikaudelta julkistettavassa palkitsemisraportissa. Jos palkitsemispolitiikasta poikkeaminen jatkuu muutoin kuin väliaikaisesti, palkitsemispolitiikka uudistetaan vastaamaan uutta tilannetta ja saatetaan seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen käsittelyyn.

Make the most of Metsä

