

# METSÄ GROUP

Palkitsemispolitiikka



**Metsä**

# Metsä Groupin palkitsemisen periaatteet

Tämä Metsä Groupin palkitsemispolitiikka on Metsäliitto Osuuskunnan hallituksen hyväksymä ja se on laadittu hallinnointikoodin 2020 mukaisesti. Palkitsemispolitiikka sisältää kuvauksen emoyritys Metsäliitto Osuuskunnan hallintoneuvoston ja hallituksen jäsenten sekä Metsä Groupin pääjohtajan palkitsemisen periaatteista ja palkitsemista koskevasta päätöksentekojärjestyksestä. Lisäksi politiikassa määritetään edellytykset poiketa politiikasta väliaikaisesti poikkeustilanteessa.

Metsäliitto Osuuskunnan hallituksen HR-valiokunta seuraa ja arvioi politiikan soveltamista ja sen mukaisten palkitsemisjärjestelmien toteutumista sekä tekee tarvittaessa hallitukselle ehdotuksen politiikan päivittämiseksi.

Tämä palkitsemispolitiikka on nähtävillä yhtiön verkkosivuilla: <https://www.metsagroup.com/fi/Taloustietoa/hallinnointiperiaatteet/Palkitseminen/Pages/default.aspx>.

Metsä Groupin palkitseminen perustuu seuraaville keskeisille periaatteille, jotka koskevat kaikkia konserniyhtiöiden lakisäateisiä toimielimiä ja Metsä Groupin palveluksessa olevia henkilöitä:

## **KESTÄVÄN JA VASTUULLISEN LIIKETOIMINNAN VARMISTAMINEN**

Tuemme palkitsemisella Metsä Groupin vision, strategisten ja operatiivisten päämäärien ja kestävän kehityksen tavoitteiden toteutumista. Kannustamme arvojen ja Metsä Groupin 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 ylittämisestä, 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 menestyksellisyksien 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 palkitsemisesta läpinäkyvästi ja vaatimusten mukaisesti.

# Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

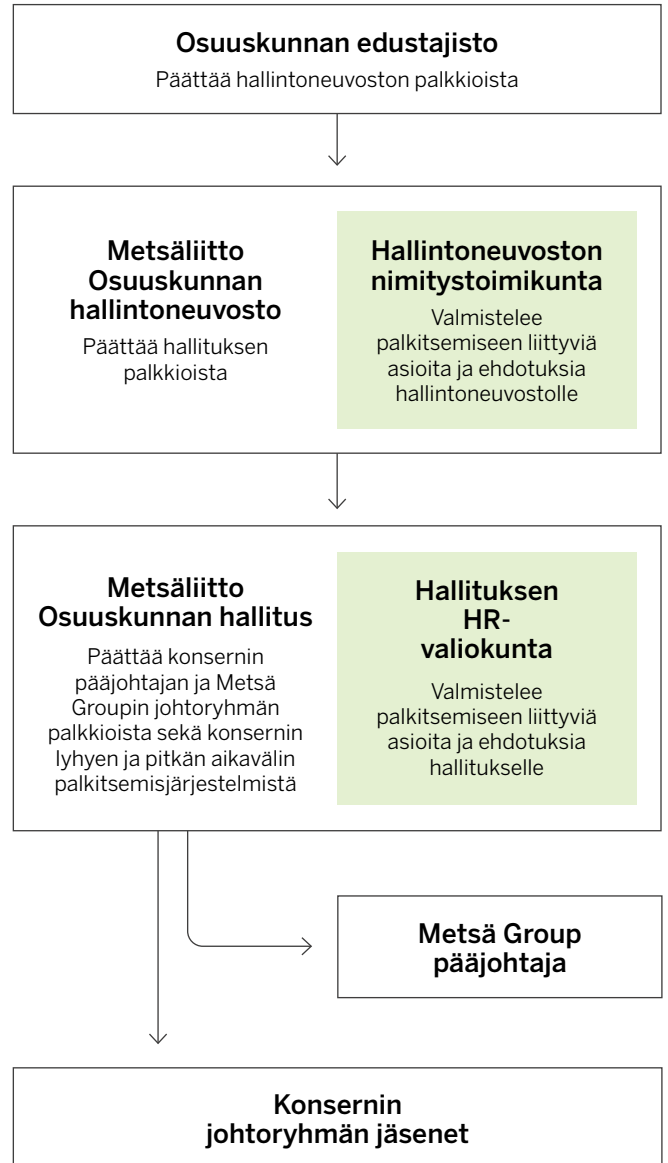
## HALLINTONEUVOSTO JA HALLITUS

Metsä Groupin emoyrityksen Metsäliitto Osuuskunnan hallintoneuvoston palkkioista päättää osuuskunnan edustajisto. Metsäliitto Osuuskunnan hallituksen jäsenten palkkioista päättää hallintoneuvosto hallintoneuvoston nimitystoimikunnan esityksestä.

## PÄÄJOHTAJA JA KONSERNIN JOHTORYHMÄN JÄSENET

Metsäliitto Osuuskunnalla on toimitusjohtaja, joka toimii samalla Metsä Groupin pääjohtajana, ellei hallitus toisin päättä. Pääjohtaja johtaa koko Metsä Groupin toimintaa. Hallitus päättää hallituksen HR-valiokunnan valmistelun pohjalta konsernin pääjohtajan sekä Metsäliitto Osuuskunnan palveluksessa olevien konsernin johtoryhmän jäsenten palkkauksen ja muut taloudelliset etuudet sekä konsernin lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmät.

Kaikissa Metsä Groupiin kuuluvissa yhtiöissä noudatetaan samoja palkitsemisperiaatteita, ja palkkio-kriteerit hyväksytään kunkin tytäryhtiön hallituksessa. Päätöksentekoprosessi takaa, että päätökset tehdään oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti. Päätöksentekoprosessi on kuvattu seuraavassa kaaviossa yleisellä tasolla.



# Palkitsemisen kuvaus

## HALLINTONEUVOSTO JA HALLITUS

Edustajiston päätöksen nojalla hallintoneuvoston puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajalle maksetaan kiinteä kuukausikorvaus sekä kokouspalkkio. Muille hallintoneuvoston jäsenille maksetaan kokouspalkkiota. Kokouspalkkio maksetaan myös hallintoneuvoston toimikuntien kokouksista. Lisäksi hallintoneuvoston jäsenet ovat oikeutettuja Metsä Groupin matkustussääntöjen mukaisesti 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 HR-valiokunnan puheenjohtajille maksetaan erillinen kuukausikorvaus. Hallituksen jäsenet ovat oikeutettuja Metsä Groupin matkustussääntöjen mukaisesti matkakorvauksiin. Hallitustyöskentelystä maksettavat palkkiot ovat eläkettä kerryttäviä. Hallituksen jäsenet eivät voi olla Metsä Groupin lyhyen tai pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmien piirissä.

## PÄÄJOHTAJA

Hallitus nimittää ja erottaa pääjohtajan ja päättää tämän palkitsemisesta ja muista toimituksen ehdoista. Hallituksen päätöksellä pääjohtajalle maksetaan kiinteä peruspalkka, joka on korvaus tehtävän vastuista tehtävän vaativuuden, yksilön osaamisen ja suoriutumisen sekä palkitsemisen markkinakäytännön perusteella. Pääjohtajalle voidaan lakisääteisen työeläketurvan lisäksi ottaa etuus- tai maksuperusteinen lisäeläkevakuutus. Hallitus päättää pääjohtajan kuulumisesta Metsä Groupin lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmiin, osallistumisen ehdoista ja enimmäispalkkioista.

# Yhteenvedo Metsä Groupin pääjohtajan palkitsemisesta

Palkitsemisen osa	Tarkoitus	Kuvaus ja määräytymisperusteet
Peruspalkka	Palkita tehtävän vastuista tehtävän vaativuuden, yksilön osaamisen ja suoriutumisen sekä markkinakäytännön perusteella	Kiinteä kuukausipalkka, johon voi sisältyä asuntoetu, autoetu ja vähäisiä muita luontoisetuja.
Lisäeläke	Tarjota lakisääteisiä eläkkeitä täydentävä eläke-etuus	Pääjohtajan eläkeikä voi olla alempi kuin työntekijän eläkelain mukainen eläkeikä. Pääjohtaja voi kuulua etuus- tai maksuperusteisen lisäeläkevakuutuksen piiriin.
Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmät	Tukea konsernin 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 pääjohtajan vuoden palkkaa vastaava. Hallitus päättää vuosittain pääjohtajan palkitsemisjärjestelmän tavoitteet ja suoritusmittarit. Palkkiot voivat perustua konsernitason taloudellisten tavoitteiden ja muiden strategian toteutumista tukevien tavoitteiden saavuttamiseen. Palkkiot hyväksyy Metsäliitto Osuuskunnan hallitus.
Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmät	Yhdistää omistajien ja johdon tavoitteet konsernin arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa johtohenkilöt toteuttamaan konsernin yhteistä strategiaa ja tarjota heille kilpailukyinen palkkiojärjestelmä	Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän pituus sisältäen suoritus- ja sitouttamisjaksot on pääsääntöisesti viisi vuotta. Pitkän aikavälin palkkiomahdollisuus on enintään pääjohtajan kolmen ja puolen vuoden palkkaa vastaava. Hallitus päättää ansaintajakson alussa palkitsemisjärjestelmän tavoitteet ja suoritusmittarit. Palkkiot voivat perustua konsernin taloudellisten ja muiden strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Palkkiot hyväksyy Metsäliitto Osuuskunnan hallitus.
Erytispalkkiot	Mahdollistaa palkitseminen erityistilanteissa	Erytispalkkiot voivat liittyä esimerkiksi uuden pääjohtajan rekrytointiin tai yritysjärjestelyihin. Erytispalkkioiden tulee olla arvotaan, aikajänteeltään ja tulosvaatimuksiltaan tämän politiikan mukaisia ja hallituksen hyväksymiä.
Vakuutukset	Tarjota markkinakäytäntöjen mukainen vakuutusturva	Pääjohtajalla voi olla markkinakäytännön mukaisia vakuutusetuja.
Toimisuhteen ehdot	Varmistaa selkeät sopimusehdot	Pääjohtajan toimisuhteen ehdot määritellään kirjallisessa johtajasopimuksessa, jonka ehdot hallitus vahvistaa. Sopimuksen mukainen irtisanomisaika on pääsääntöisesti enintään 12 kuukautta. Yhtiön irtisanoessa toimisuhteen pääjohtajalla on oikeus korkeintaan vuoden kokonaispalkkaa vastaavaan erokorvaukseen. Erokorvausta ei makseta, jos pääjohtaja 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 Groupiin kuuluvan yrityksen toimintaedellytykset muuttuvat yritysjärjestelyiden tai säännösmuutosten johdosta eikä voimassa oleva palkitsemispolitiikka ole enää tarkoituksenmukainen näissä muuttuneissa olosuhteissa. Poikkeamisen on oltava tarpeen Metsä Groupin pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi ottaen huomioon muun muassa Metsä Groupin pitkän aikavälin taloudellinen menestys, elinkelpoisuus, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys.

Poikkeaminen voi koskea osaa palkitsemispolitiikasta tai sitä kokonaisuudessaan riippuen siitä, minkälaisesta poikkeuksellisesta olosuhteesta on kysymys. Emoyritys Metsäliitto Osuuskunnassa palkitsemispolitiikasta poikkeamisesta päättää hallitus HR-valiokunnan esityksestä. Poikkeamisesta raportoidaan kyseiseltä tilikaudelta julkistettavassa palkitsemisraportissa. Jos palkitsemispolitiikasta poikkeaminen jatkuu muutoin kuin väliaikaisesti, palkitsemispolitiikka uudistetaan vastaamaan uutta tilannetta.

**Make the most of Metsä**

