

Metsä Group
Palkitsemisraportti 2021



HR-valiokunnan puheenjohtajan katsaus



■ Hyvä lukija,

Metsä Groupin vuonna 2020 julkaisemassa palkitsemispolitiikassa määriteltiin mm. periaatteet, joihin palkitseminen Metsä Groupissa perustuu. Nämä periaatteet koskevat koko henkilöstöä ja niitä noudattamalla edistetään Metsä Groupin strategian toteutumista ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Poliittikka on saatavilla Metsä Groupin verkkosivuilla eikä siihen ole toistaiseksi ollut tarpeen tehdä muutoksia.

Hallituksen HR-valiokunta seuraa aktiivisesti palkitsemismallien kehitystä sekä uusia sääntelyaloitteita ja esittää tarvittaessa hallituksen päätettäväksi muutoksia palkitsemispolitiikkaan ja palkitsemisen käytäntöihin. Ympäristö- ja yhteiskuntavastuuseen sekä hyvään hallinnointitapaan liittyvien tavoitteiden huomioiminen palkitsemisen tavoiteasetannassa on entistä tärkeämpää. HR-valiokunta huolehtii osaltaan, että vastuullisuus on osana jokaisen metsägroupilaisen palkitsemiseen perustuvia tavoitteita vuonna 2022.

Keväällä 2021 julkaistussa uudistetussa palkitsemisraportissa kuvattiin, miten toimielimiä, Metsäliitto Osuuskunnan hallintoneuvoston ja hallituksen jäseniä sekä Metsä Groupin pääjohtajaa palkittiin edellisenä tilikautena. Tämänvuotinen palkitsemisraportti pohjautuu keväällä 2021 julkaistuun raporttiin. Pyrkimyksenämme on ollut tarjota sidosryhmillemme selkeä ja kattava kokonaiskuva toimielintemme palkitsemisesta ja Metsä Groupin palkitsemispolitiikan toteuttamisesta.

Lisätietoja johdon ja henkilöstön palkitsemisesta on saatavilla Metsä Groupin tilinpäätöksestä ja verkkosivuilta.

Arto Hiltunen

Metsäliitto Osuuskunnan hallituksen HR-valiokunnan puheenjohtaja vuonna 2021

Johdanto

Palkitseminen Metsä Groupissa perustuu seuraaville periaatteille:

- **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 kehittymistä ja osajien 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 raportoimme palkitsemisesta läpinäkyvästi ja vaatimusten mukaisesti.

■ Lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet

Metsä Groupissa on käytössä lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä, jonka tarkastelujakso on kalenterivuosi sekä pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä, jonka ansaintajakso on kolme vuotta ja sitouttamisjakso noin kaksi vuotta. Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän sijoitetun pääoman tuottoon, liiketulokseen ja omavaraisuuteen sidotut tavoitteet vaikuttavat omistajaarvon kehitykseen pitkällä aikavälillä. Palkitsemisjärjestelmien tuella hallitus on ohjannut Metsä Groupin toimintaa lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Metsä Groupin taloudellisella tuloksella on suora vaikutus pääjohtajan palkitsemiseen sekä lyhyen että pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmien kautta.

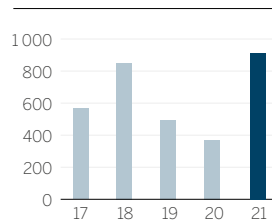
■ Palkitsemispolitiikan noudattaminen

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

■ Metsä Groupin taloudellinen kehitys

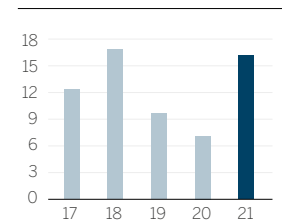
Liiketulos, vertailukelpoinen

milj. euroa



Sijoitetun pääoman tuotto, vertailukelpoinen

%



■ Palkkioiden kehittyminen 2017–2021

Viimeisen viiden vuoden aikana hallintoneuvoston puheenjohtajan kuukausikorvausta on korotettu noin viisi prosenttia ja varapuheenjohtajan kuukausikorvausta noin kuusi prosenttia. Viimeisimmät korotukset on tehty vuonna 2019, jolloin kuukausikorvausta korotettiin puheenjohtajan osalta 4 100 euroon ja varapuheenjohtajan osalta 1 800 euroon. Vuonna 2019 korotettiin hallintoneuvoston jäsenille maksettavaa kokouspalkkiota 700 eurosta 800 euroon. Vuosina 2020–2021 hallintoneuvostolle maksettaviin kuukausikorvauksiin tai kokouspalkkioihin ei tullut muutoksia.

Hallituksen puheenjohtajan kuukausikorvausta korotettiin vuonna 2020. Kuukausikorvaus on hallituksen puheenjohtajan osalta 11 570 euroa. Hallituksen puheenjohtajalle maksettavaan kuukausikorvaukseen ei tullut muutosta vuonna 2021. Hallituksen varapuheenjohtajalle maksettava kuukausikorvaus on 5 200 euroa ja sitä on maksettu vuodesta 2019 alkaen. Hallituksen varapuheenjohtajalle maksettava kuukausikorvaus on säilynyt ennallaan vuosina 2020–2021.

Muiden hallituksen jäsenten kuukausikorvausta on korotettu viimeisen viiden vuoden aikana noin viisi prosenttia. Viimeisin

korotus on tehty vuonna 2019, jolloin kuukausikorvaus korotettiin 4 200 euroon. Vuonna 2020 korotettiin hallituksen jäsenille maksettavaa kokouspalkkiota 700 eurosta 800 euroon. Vuonna 2021 muille hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot säilyivät ennallaan. Muutokset ovat vastanneet yleistä palkkiokehitystä ja kehitystä Metsä Groupin verokkiryhmään kuuluvissa yhtiöissä.

Lisäksi hallituksen tarkastusvaliokunnan ja HR-valiokunnan puheenjohtajille maksetaan erillinen kuukausikorvaus. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan kuukausikorvaus on 1 200 euroa ja HR-valiokunnan puheenjohtajan 1 000 euroa. Tarkastusvaliokunnan ja HR-valiokunnan puheenjohtajan kuukausikorvauksiin ei ole tullut muutoksia vuosina 2017–2021.

Metsä Groupin pääjohtaja on vaihtunut huhtikuussa 2018 ja tässä yhteydessä pääjohtajan palkitsemiseen on tehty muutoksia. Vertailukauden aikana pääjohtajina toimineiden Kari Jordanin ja Ilkka Hämälän kokonaisansioihin on vaikuttanut voimakkaasti Metsä Groupin menestys ja sitä kautta pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä ansaittujen Metsä Board Oyj:n B-osakkeiden määrä ja osakekurssin vahvistuminen. Työntekijöiden keskiansion kehitys on ollut maltillista.

Hallintoneuvoston ja hallituksen palkkioiden, pääjohtajan palkitsemisen ja työntekijöiden keskiansion kehitys (euroissa)

| | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|-----------|-----------|-------------------------|-------------------------|-----------|
| Hallintoneuvoston puheenjohtaja | 77 600 | 78 300 | 68 850 | 65 700 | 70 250 |
| Juha Paajanen 4.5.2017 alkaen Hannu Järvinen 4.5.2017 saakka | | | | | |
| Hallintoneuvoston varapuheenjohtaja | 33 600 | 33 600 | 36 950 | 31 250 | 30 900 |
| Ahti Siponen 4.5.2017 alkaen Juha Paajanen 4.5.2017 saakka | | | | | |
| Hallintoneuvoston muut jäsenet (yhteensä) | 191 600 | 146 800 | 167 100 | 165 900 | 158 200 |
| Hallituksen puheenjohtaja ¹⁾ | 170 840 | 163 940 | 158 330 | 157 880 | 169 370 |
| Jussi Linnaranta 1.1.2020 alkaen Martti Asunta 31.12.2019 saakka | | | | | |
| Hallituksen varapuheenjohtaja | 83 200 | 83 800 | 72 950 | 0 | 0 |
| Timo Saukkonen 1.1.2020 alkaen Jussi Linnaranta 1.1.–31.12.2019 Kari Jordan 31.3.2018 saakka | | | | | |
| Hallituksen muut jäsenet (keskimäärin) | 69 967 | 72 167 | 65 558 | 63 871 | 67 121 |
| Pääjohtaja ²⁾ | 2 695 238 | 2 289 521 | 2 540 578 ³⁾ | 2 105 073 ⁴⁾ | 5 444 294 |
| Ilkka Hämälä 1.4.2018 alkaen Kari Jordan 31.3.2018 saakka | | | | | |
| Työntekijöiden keskiansio ⁵⁾ | 48 101 | 44 305 | 44 784 | 46 260 | 44 941 |

¹⁾ Vuosien 2017–2019 luvut sisältävät Martti Asunnalle Metsäliitto Osuuskunnan hallitustyöskentelystä maksettujen palkkioiden lisäksi myös Metsä Fibre Oy:n ja Metsä Tissue Oyj:n hallitustyöskentelystä maksetut palkkiot. Metsä Board Oyj:n hallitustyöskentelystä maksetut palkkiot käyvät ilmi Metsä Board Oyj:n palkitsemisraportilta.

²⁾ Pääjohtajan palkitsemisessä on ilmoitettu ao. vuonna maksetut palkat ja palkkiot. Ilkka Hämälän osalta luvut sisältävät myös Metsä Fibre Oy:n toimitusjohtajana ansaitut palkkiot. Taulukossa esitetyt luvut eivät sisällä maksettuja lisäeläkevakuutusmaksuja.

³⁾ Vuonna 2019 Ilkka Hämälälle maksettiin lisäksi viivästettyjä pitkän aikavälin palkkiota (825 927 euroa), jotka hän oli ansainnut aiemmassa tehtävässään Metsä Fibre Oy:n toimitusjohtajana.

⁴⁾ Sisältää vain Ilkka Hämälälle maksetut palkat ja palkkiot 1.1.–31.12.2018.

⁵⁾ Työntekijöiden keskiansio on laskettu koko konsernin henkilöstökuluista vähentäen kokonaisluvusta henkilösivukulut ja jakamalla se työntekijöiden keskimääräisellä luvulla.

Hallintoneuvoston palkitseminen

Hallintoneuvostolle maksetut palkkiot ja eläkejärjestelyn kulut vuonna 2021 (euroissa)

| | Kuukausikorvaukset | Kokouspalkkiot ¹⁾ | Eläke-etuus ²⁾ | Yhteensä |
|---------------------------------------|--------------------|------------------------------|---------------------------|-----------------|
| Juha Paajanen puheenjohtaja | 49 200 | 28 400 | 12 113 | 89 713 |
| Ahti Siponen varapuheenjohtaja | 21 600 | 12 000 | 5 245 | 38 845 |
| Muut jäsenet (yhteensä) | - | 191 600 | - | 191 600 |
| Yhteensä | 70 800 | 232 000 | 17 358 | 320 158 |

¹⁾ Kokouspalkkiot sisältävät myös hallituksen kokouksiin osallistumisesta maksettavat kokouspalkkiot sekä piiritoimikuntien ja muiden toimikuntien kokouspalkkiot.

²⁾ Hallintoneuvoston puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja ovat vapaaehtoisesti TyEL-vakuutettuja.

Hallituksen palkitseminen

Hallitukselle maksetut palkkiot ja eläkejärjestelyn kulut vuonna 2021 (euroissa)

| | Kuukausikorvaukset | Kokouspalkkiot ¹⁾ | Eläke-etuus ²⁾ | Yhteensä |
|---|----------------------|------------------------------|---------------------------|-----------------|
| Jussi Linnaranta puheenjohtaja ³⁾ | 138 840 | 32 000 | 29 231 | 200 071 |
| Timo Saukkonen varapuheenjohtaja ³⁾ | 62 400 | 20 800 | 12 988 | 96 188 |
| Taavi Heikkilä 1.1.2021 alkaen | 50 400 | 15 200 | 10 240 | 75 840 |
| Arto Hiltunen 31.12.2021 saakka | 62 400 ⁴⁾ | 20 400 | 14 035 | 96 835 |
| Mikko Mäkimattila | 50 400 | 22 000 | 12 388 | 84 788 |
| Juha Parpala | 50 400 | 16 400 | 10 427 | 77 227 |
| Nina Pärssinen 24.3.2021 alkaen | 37 800 | 10 400 | 7 524 | 55 724 |
| Ilkka Salonen | 64 800 ⁵⁾ | 19 200 | 13 112 | 97 112 |
| Yhteensä | 517 440 | 156 400 | 109 945 | 783 785 |
| Entiset hallituksen jäsenet | | | | |
| Johan Björkenheim 31.12.2020 saakka | - | 1 600 | 250 | 1 850 |

¹⁾ Hallituksen kokouspalkkiot sisältävät myös valiokuntien ja piiritoimikuntien kokouspalkkiot.

²⁾ Hallituksen jäsenet ovat vapaaehtoisesti TyEL-vakuutettuja.

³⁾ Metsä Board Oyj:n hallitustyöskentelystä maksetut palkkiot käyvät ilmi Metsä Board Oyj:n palkitsemisraportilta.

⁴⁾ Sisältää HR-valiokunnan puheenjohtajalle maksetut kuukausikorvaukset.

⁵⁾ Sisältää tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetut kuukausikorvaukset.

Pääjohtajan palkitseminen

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

| | 2021 |
|--|------------------|
| Peruspalkka ml. luontoisedut ¹⁾ | 860 671 |
| Muiden konserniyhtiöiden maksamat palkkiot | 132 160 |
| Lyhyen aikavälin palkkio ²⁾ | 208 627 |
| Pitkän aikavälin palkkio ³⁾ | 1 493 780 |
| Yhteensä | 2 695 238 |
| Etuusperusteinen lisäeläkevakuutus | 2 683 020 |

¹⁾ Metsäliitto Osuuskunnan maksama peruspalkka, johon sisältyvät asunto-, auto- ja puhelinetu, laajennettu terveys-, matka- ja tapaturmavakuutusurva sekä vähäisiä muita luontoisetuja.

²⁾ Maksettu lyhyen aikavälin palkkio koskee suoriutumista vuonna 2020.

³⁾ Maksettu pitkän aikavälin palkkio koskee ansaintajaksoa 2018–2020.

Pääjohtajalle maksettu lyhyen aikavälin palkkio perustui suoriutumiseen vuonna 2020. Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmän palkkiomahdollisuus vuonna 2020 Metsä Groupin liiketuloskerroin huomioden oli enintään 93,75 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Palkkio perustui Metsä Groupin liiketulokseen (painotus 50 prosenttia) ja hallituksen määrittämiin strategisiin tavoitteisiin (painotus 50 prosenttia) sekä Metsä Groupin liiketuloskertoimen toteumaan. Pääjohtajan lyhyen aikavälin palkkio vuodelta 2020 Metsä Groupin liiketuloskerroin huomioden oli 24,2 prosenttia vuonna 2021 maksetusta peruspalkasta. Palkkio maksettiin maaliskuussa 2021.

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

| Ansaintajakso | 2018–2020 |
|--------------------------------------|--------------------|
| Ansaintakriteerit | ROCE ¹⁾ |
| Ansaintajakson toteuma, % | 54,0 |
| Palkkion maksuvuosi | 2021 |
| Sitouttamisjakso | 2 vuotta |
| Osakkeen hinta siirtohetkellä, euroa | 9,43 |
| Toimitetut osakkeet, kappaletta | 75 600 |

¹⁾ Metsä Group -konsernin kolmen vuoden keskimääräinen ROCE. Lisäksi asetettu vähimmäisarvot omavaraisuusasteelle ja liiketuloskelle.

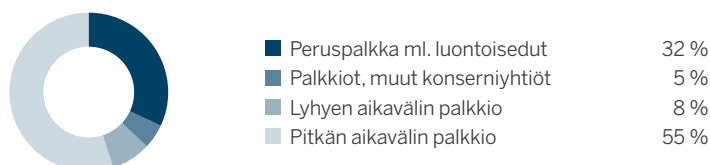
Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä maksettu palkkio koskee suoriutusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2017–2021 ansaintajaksoa 2018–2020. Maksettu pitkän aikavälin palkkio perustui Metsä Group -konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE, %) kehitykseen hallituksen määrittämällä tavalla. Lisäksi konsernin liiketuloskelle ja omavaraisuusasteelle oli asetettu vähimmäistasot. Ansaintajakson 2018–2020 toteuma oli 54,0

prosenttia. Palkkion määrää on rajoitettu ja pääjohtajan palkkio (sisältäen sekä osakkeet että rahaosuuden) voi olla enintään 250 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Maaliskuussa 2021 maksettua pitkän aikavälin palkkiota seuraa noin kahden vuoden sitouttamisjakso, jonka aikana pääjohtaja ei voi siirtää tai myydä osakkeitaan. Pitkän aikavälin palkkion toteuma oli 173,6 prosenttia vuonna 2021 maksetusta peruspalkasta.

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

Pääjohtajan eläkeikä on työntekijän eläkelain mukainen. Pääjohtaja kuuluu myös etuusperusteisen lisäeläkejärjestelyn piiriin. Etuusperusteisen lisäeläkejärjestelyn maksu vuonna 2021 oli 2 683 020 euroa. Pääjohtajalle ei maksettu muita taloudellisia etuja vuonna 2021.

Pääjohtajan palkitsemisen jakautuminen kiinteään peruspalkkaan, muiden konserniyhtiöiden maksamiin palkkioihin, lyhyen aikavälin palkkioon ja pitkän aikavälin palkkioon vuonna 2021



Pääjohtajan lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmän palkkiomahdollisuus vuonna 2021 Metsä Groupin liiketuloskerroin huomioden on enintään 93,75 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Palkkio perustuu Metsä Groupin liiketulokseen (painotus 50 prosenttia) ja hallituksen määrittämiin strategisiin tavoitteisiin (painotus 50 prosenttia) sekä Metsä Groupin liiketuloskertoimen toteumaan. Mahdollinen palkkio maksetaan maaliskuussa 2022.

Suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2017–2021 ansaintajakson 2019–2021 mahdollinen palkkio perustuu Metsä Group -konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE, %) kehitykseen hallituksen määrittämällä tavalla. Lisäksi konsernin liiketuloskelle ja omavaraisuusasteelle on asetettu vähimmäistasot. Palkkion määrää on rajoitettu ja pääjohtajan palkkio (sisältäen sekä osakkeet että rahaosuuden) voi olla enintään 250 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Mahdollinen palkkio maksetaan maaliskuussa 2022. Palkkion maksua seuraa noin kahden vuoden sitouttamisjakso, jonka aikana pääjohtaja ei voi siirtää tai myydä osakkeitaan.



Kumppanisi kestävässä kasvussa

METSÄ GROUP

PL 10
02020 Metsä
Käyntiosoite: Revontulenpuisto 2 A
02100 Espoo
Puh. 010 4601
www.metsagroup.fi

