

Metsä Group
Palkitsemisraportti 2022



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. Politiikka on saatavilla Metsä Groupin verkkosivuilla.

Hallituksen HR-valiokunta seuraa aktiivisesti palkitsemisen kehitystä sekä uusia sääntelyaloitteita ja esittää tarvittaessa hallituksen päätettäväksi muutoksia palkitsemispolitiikkaan ja palkitsemisen käytäntöihin. Palkitsemisen tulee noudattaa Metsä Groupin palkitsemisen periaatteita. HR-valiokunta on kiinnittänyt vuonna 2022 erityistä huomiota vastuullisuustavoitteiden näkymiseen palkitsemisen tavoiteasetannassa. Aiemmin kerroimme, että jokaisen metsägroupilaisen vuosittaisissa tavoitteissa tulee olemaan mukana ESG-mittareita tai -tavoitteita. Tämä tavoite on toteutunut ja kyseinen tavoiteasetantamalli ohjaa myös tulevaisuudessa vastuullisuuskysymysten jatkuvaan arviointiin ja parantamiseen.

Tämä palkitsemisraportti perustuu Suomen Arvopaperimarkkinayhdistyksen hallinnointikoodin suosituksiin. Raportissa kuvataan, miten palkitsemispolitiikan periaatteita on sovellettu ja noudatettu sekä, miten konsernin emoyhtiön hallituksen jäseniä ja emoyhtiön toimitusjohtajana toimivaa konsernin pääjohtajaa on palkittu tilikaudella 2022.

Tavoitteenamme on ollut tuottaa havainnollinen ja läpinäkyvä yhteenveto yhtiön lakisääteisten toimielinten palkitsemisesta ja Metsä Groupin palkitsemispolitiikan toteuttamisesta. Palkitsemisraportti antaa yhtiön sidosryhmille mahdollisuuden arvioida yhtiön ja sen palkitsemisen onnistumista.

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

Taavi Heikkilä

Metsäliitto Osuuskunnan hallituksen HR-valiokunnan puheenjohtaja

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 saavutuksiin ja tuloksiin niin lyhyellä kuin pitkällä aikavälillä. Palkitsemme tavoitteiden saavuttamisesta ja ylittämisestä, kannattavasta kasvusta ja omistaja- ja sidosryhmäarvon kasvattamisesta.
- **Osaamisen kehittymisen ja uudistumisen tukeminen**
Tuemme palkitsemisella osaamisen kehittymistä 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 raportoimme palkitsemisesta läpinäkyvästi ja vaatimusten mukaisesti.

Lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet

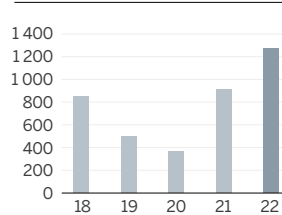
Metsä Groupissa on käytössä lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä, jonka tarkastelujakso on kalenterivuosi sekä pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä, jonka ansaintajakso on kolme vuotta ja sitouttamisjakso 1–2 vuotta. Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän sijoitetun pääoman tuottoon, liike tulokseen ja omavaraisuuteen sidotut tavoitteet vaikuttavat omistaja-arvon 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

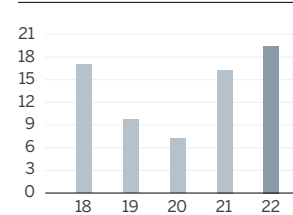
Tilikaudella 2022 on noudatettu Metsä Groupin palkitsemispolitiikkaa eikä politiikasta ole poikettu miltään osin.

Metsä Groupin taloudellinen kehitys

LIIKETULOS, VERTAILUKELPOINEN
milj. euroa



SIJOITETUN PÄÄOMAN TUOTTO, VERTAILUKELPOINEN
%



Palkkioiden kehittyminen 2018–2022

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 2020–2022 hallintoneuvostolle maksettaviin kuukausikorvauksiin tai kokouspalkkioihin ei tullut muutoksia.

Hallituksen puheenjohtajan kuukausikorvausta korotettiin vuodelle 2022. Kuukausikorvaus on hallituksen puheenjohtajan osalta 12 000 euroa. Hallituksen varapuheenjohtajalle maksettavaa kuukausikorvausta vuodelle 2022 korotettiin 5 500 euroon. Vuodelle 2023 varapuheenjohtajan palkkiota on korotettu 6 000 euroon.

Muiden hallituksen jäsenten kuukausikorvausta on korotettu vuosien 2018–2022 aikana noin viisi prosenttia. Vuodelle 2022 kuukausikorvausta korotettiin 4 500 euroon, ja vuodelle 2023 edelleen 5 600 euroon. Vuonna 2020 hallituksen jäsenille maksettavaa kokouspalkkiota korotettiin 700 eurosta 800 euroon.

Vuosina 2021 ja 2022 hallituksen kokouspalkkioihin ei tullut muutoksia. Muutokset ovat vastanneet yleistä palkkiokehitystä ja kehitystä Metsä Groupin verrokkiryhmään kuuluvissa yhtiöissä.

Lisäksi hallituksen tarkastusvaliokunnan ja HR-valiokunnan puheenjohtajille maksetaan erillinen kuukausikorvaus, joita korotettiin vuodelle 2022. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan kuukausikorvaus on 1 300 euroa ja HR-valiokunnan puheenjohtajan 1 100 euroa. Vuosina 2018–2021 korvauksiin ei tehty korotuksia, tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan kuukausikorvaus oli 1 200 euroa ja HR-valiokunnan puheenjohtajan kuukausikorvaus 1 000 euroa.

Metsä Groupin pääjohtaja vaihtui huhtikuussa 2018 ja tässä yhteydessä pääjohtajan palkitsemiseen tehtiin 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 keski-ansion kehitys on ollut maltillista.

HALLINTONEUVOSTON JA HALLITUKSEN PALKKIOIDEN, PÄÄJOHTAJAN PALKITSEMISEN JA TYÖNTEKIJÖIDEN KESKIANSION KEHITYS

(EUROISSA)	2022	2021	2020	2019	2018
Hallintoneuvoston puheenjohtaja Juha Paajanen	71 600	77 600	78 300	68 850	65 700
Hallintoneuvoston varapuheenjohtaja Ahti Siponen	33 200	33 600	33 600	36 950	31 250
Hallintoneuvoston muut jäsenet (yhteensä)	152 800	191 600	146 800	167 100	165 900
Hallituksen puheenjohtaja ¹⁾ Jussi Linnaranta 1.1.2020 alkaen Martti Asunta 31.12.2019 saakka	166 554	170 840	163 940	158 330	157 880
Hallituksen varapuheenjohtaja Timo Saukkonen 1.1.2020 alkaen Jussi Linnaranta 1.1.–31.12.2019 Kari Jordan 31.3.2018 saakka	82 400	83 200	83 800	72 950	0
Hallituksen muut jäsenet (keskimäärin)	74 867	69 967	72 167	65 558	63 871
Pääjohtaja ²⁾ Ilkka Hämälä 1.4.2018 alkaen Kari Jordan 31.3.2018 saakka	2 976 557	2 695 238	2 289 521	2 540 578 ³⁾	2 105 073 ⁴⁾
Työntekijöiden keskiansio ⁵⁾	51 218	48 101	44 305	44 784	46 260

¹⁾ Vuosien 2018–2019 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 palkkioita (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 2022 (EUROISSA)

	Kuukausikorvaukset	Kokouspalkkiot ¹⁾	Eläke-etuus ²⁾	Yhteensä
Juha Paajanen puheenjohtaja	49 200	22 400	11 563	83 163
Ahti Siponen varapuheenjohtaja	21 600	11 600	5 362	38 562
Muut jäsenet (yhteensä)	-	152 800	-	152 800
Yhteensä	70 800	186 800	16 925	274 525

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 2022 (EUROISSA)

	Kuukausikorvaukset	Kokouspalkkiot ¹⁾	Eläke-etuus ²⁾	Yhteensä
Jussi Linnaranta puheenjohtaja ³⁾	145 754	20 800	29 397	195 951
Timo Saukkonen varapuheenjohtaja ³⁾	66 000	16 400	13 308	95 708
Taavi Heikkilä	67 200 ⁴⁾	15 600	13 372	96 172
Mikko Mäkimattila	54 000	18 800	12 849	85 649
Juha Parpala	54 000	13 200	10 853	78 053
Nina Pärssinen	54 000	17 200	11 499	82 699
Ilkka Salonen	69 600 ⁵⁾	15 600	13 760	98 960
Jussi Vanhanen	54 000	14 400	12 073	80 473
Yhteensä	564 554	132 000	117 110	813 664
Entiset hallituksen jäsenet				
Arto Hiltunen 31.12.2021 saakka	-	1 600	282	1 882

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 2022 (EUROISSA)

	2022
Peruspalkka ml. luontoisedut ¹⁾	869 405
Muiden konserniyhtiöiden maksamat palkkiot	136 992
Lyhyen aikavälin palkkio ²⁾	723 305
Pitkän aikavälin palkkio ³⁾	1 246 855
Yhteensä	2 976 557
Etuusperusteinen lisäeläkevakuutus	4 079 072

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

²⁾ Maksettu lyhyen aikavälin palkkio koskee suoriutumista vuonna 2021.

³⁾ Maksettu pitkän aikavälin palkkio koskee ansaintajaksoa 2019–2021.

Pääjohtajalle maksettu lyhyen aikavälin palkkio perustui suoriutumiseen vuonna 2021. Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmän palkkiomahdollisuus vuonna 2021 Metsä Groupin liikeluokseihin huomioiden oli enintään 93,75 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Palkkio perustui Metsä Groupin liikeluokseihin (painotus 50 prosenttia) ja hallituksen määrittämiin strategisiin tavoitteisiin (painotus 50 prosenttia) sekä Metsä Groupin liikeluokseihin toteumaan. Pääjohtajan lyhyen aikavälin palkkio vuodelta 2021 Metsä Groupin liikeluokseihin huomioiden oli 83,2 prosenttia vuonna 2022 maksetusta peruspalkasta. Palkkio maksettiin maaliskuussa 2022.

PITKÄN AIKAVÄLIN PALKITSEMISJÄRJESTELMÄN ANSAINTAJAKSON 2019–2021 TOTEUMA JA PÄÄJOHTAJALLE TOIMITETUT OSAKKEET VUONNA 2022

Ansaintajakso	2019–2021
Ansaintakriteerit	ROCE,% ¹⁾
Ansaintajakson toteuma, %	49,0
Palkkion maksuvuosi	2022
Sitouttamisjakso	2 vuotta
Osakkeen hinta siirtohetkellä, euroa	8,86
Toimitetut osakkeet, kappaletta	68 600

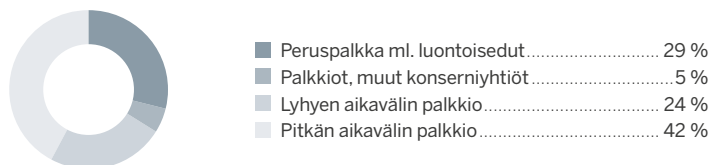
¹⁾ Metsä Group -konsernin kolmen vuoden keskimääräinen sijoitetun oman pääoman tuotto (ROCE,%). Lisäksi kriteereiksi asetettu vähimmäisarvot omavaraisuusasteelle ja liikeluokseihin.

Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä maksettu palkkio koskee suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2017–2021 ansaintajaksoa 2019–2021. Maksettu pitkän aikavälin palkkio perustui Metsä Group -konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE, %) kehitykseen hallituksen määrittämällä tavalla. Lisäksi konsernin liikeluokseihin ja omavaraisuusasteelle oli asetettu vähimmäistasot. Ansaintajakson 2019–2021 toteuma oli 49,0 prosenttia. Palkkion määrää on rajoitettu ja pääjohtajan palkkio (sisältäen sekä osakkeet että rahaosuuden) voi olla enintään 250 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Maaliskuussa 2022 maksettua pitkän aikavälin palkkiota seuraa noin kahden vuoden sitouttamisjakso, jonka aikana pääjohtaja ei voi siirtää tai myydä osakkeitaan. Pitkän aikavälin palkkion toteuma oli 143,4 prosenttia vuonna 2022 maksetusta peruspalkasta.

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

Pääjohtajan eläkeikä on työntekijäin eläkelain mukainen. Pääjohtaja kuuluu myös etuusperusteisen lisäeläkejärjestelyn piiriin. Etuusperusteisen lisäeläkejärjestelyn maksu vuonna 2022 oli 4 079 072 euroa. Pääjohtajalle ei maksettu muita taloudellisia etuja vuonna 2022.

PÄÄJOHTAJAN PALKITSEMISEN JAKAUTUMINEN KIINTEÄN PERUSPALKKAAN, MUIDEN KONSERNIYHTIÖIDEN MAKSAMIIN PALKKIOIHIN, LYHYEN AIKAVÄLIN PALKKIOON JA PITKÄN AIKAVÄLIN PALKKIOON VUONNA 2022



Pääjohtajan lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmän palkkiomahdollisuus vuonna 2022 Metsä Groupin liikeluokkeiden huomioiden on enintään 93,75 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Palkkio perustuu Metsä Groupin liikeluokkeeseen (painotus 50 prosenttia) ja hallituksen määrittämiin strategisiin tavoitteisiin (painotus 50 prosenttia) sekä Metsä Groupin liikeluokkeiden toteutukseen. Mahdollinen palkkio maksetaan maaliskuussa 2023.

Vuonna 2019 Metsäliitto Osuuskunnan hallitus päätti uudesta synteettisiin osakkeisiin perustuvasta suoritusperusteisesta pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä 2020–2024. Järjestelmä sisältää kolme, kolmen vuoden mittaista ansaintajaksoa. Kutakin ansaintajaksoa seuraa sitouttamisaika. Hallitus päätti joulukuussa 2022 lyhentää pitkän aikavälin palkkiojärjestelmän 2020–2024 sitouttamisaikaa kahdesta vuodesta yhteen vuoteen. Palkkio maksetaan sitouttamisaikojen päätyttyä kokonaan rahana. Palkkion määrää on rajoitettu. Pääjohtajan palkkio voi olla enintään 325 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Mahdollinen palkkio koskien ansaintajaksoa 2020–2022 maksetaan maaliskuussa 2024. Palkkio perustuu Metsä Group -konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE, %) kehitykseen hallituksen määrittämällä tavalla. Lisäksi liikeluokkeelle ja omavaraisuusasteelle on asetettu vähimmäistasot.

Vuonna 2022 Metsäliitto Osuuskunnan hallitus päätti uudesta synteettisiin osakkeisiin perustuvasta suoritusperusteisesta pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä 2023–2027. Järjestelmä sisältää kolme, kolmen vuoden mittaista ansaintajaksoa. Kutakin ansaintajaksoa seuraa noin vuoden mittainen sitouttamisaika. Palkkio maksetaan sitouttamisaikojen päätyttyä kokonaan rahana. Palkkion määrää on rajoitettu. Pääjohtajan palkkio voi olla enintään 325 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Palkkio perustuu Metsä Group -konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE, %) kehitykseen hallituksen määrittämällä tavalla. Lisäksi liikeluokkeelle ja omavaraisuusasteelle on asetettu vähimmäistasot.



Kumppanisi kestävässä kasvussa

METSÄ GROUP

Postiosoite:

PL 10, 02020 Metsä

Käyntiosoite:

Revontulenpuisto 2 A, 02100 Espoo

Puh. 010 4601

www.metsagroup.com/fi

