

Metsä Group
Palkitsemisraportti 2025



HR-valiokunnan puheenjohtajan katsaus

Hyvä lukija,

Metsä Groupin palkitsemisen periaatteet on määritelty yhtiön palkitsemispolitiikassa. Yhteiset periaatteet koskevat koko henkilöstöä, ja niitä noudattamalla edistämme Metsä Groupin strategian toteutumista ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Palkitsemispolitiikka on luettavissa 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.

Vuonna 2025 HR-valiokunta painotti entistä vahvemmin palkitsemisen roolia yhtiön vastuullisuustavoitteiden saavuttamisessa. Jokaisen metsägroupilaisen vuosittaisissa tulospalkkiotavoitteissa on mukana ESG-mittareita tai -tavoitteita. Henkilökohtaisten vastuullisuustavoitteiden asettaminen ohjaa toimintamme vastuullisuuden jatkuvaan parantamiseen ja konkretisoi jokaisen yksilön roolia strategiamme toteuttamisessa. Kaikilla toimihenkilöillä on omien vastuullisuustavoitteiden lisäksi yhteinen vastuullisuusmittari.

Tämä palkitsemisraportti perustuu Suomen Arvopaperimarkkinayhdistyksen hallinnointikoodin 2025 suosituksiin. Raportissa kuvataan, miten periaatteita on sovellettu ja noudatettu sekä miten konsernin emoyhtiön hallituksen jäseniä ja emoyhtiön toimitusjohtajana toimivaa konsernin pääjohtajaa on palkittu tilikaudella 2025. Metsä Groupin pääjohtaja vaihtui tilikauden puolivälissä, joten raportti esittelee sekä entisen että nykyisen pääjohtajan palkitsemistiedot heidän toimikautensa ajalta.

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.

Palkitsemispolitiikka, palkitsemisraportti sekä lisätietoja johdon ja henkilöstön palkitsemisesta on saatavilla Metsä Groupin tilinpäätöksessä ja verkkosivuilla.

Taavi Heikkilä

Metsäliitto Osuuskunnan hallituksen HR-valiokunnan puheenjohtaja

Johdanto

Metsä Groupissa 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. Pyrimme kannustamaan erinomaisiin suorituksiin sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä.

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 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 raportimme palkitsemisesta läpinäkyvästi ja vaatimusten mukaisesti.

Palkitsemispolitiikan noudattaminen

Tilikaudella 2025 hallintoneuvoston, hallituksen jäsenten ja pääjohtajan palkitseminen oli linjassa palkitsemispolitiikan kanssa. Palkitsemispolitiikasta ei poikettu milteään osin.

Hallintoneuvoston puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan palkitseminen tilikaudella 2025 koostui edustajiston päätöksen mukaisesti kuukausikorvauksesta ja kokouspalkkioista. Muiden hallintoneuvoston jäsenten palkitseminen koostui edustajiston päätöksen mukaisesti kokouspalkkioista tilikaudella 2025.

Hallituksen jäsenten palkitseminen tilikaudella 2025 koostui hallintoneuvoston päätöksen mukaisesti kuukausikorvauksesta ja kokouspalkkioista.

Tilikaudella 2025 Metsä Groupin pääjohtaja vaihtui. Jussi Vanhanen nimitettiin Metsä Groupin pääjohtajaksi 1.7.2025. Vanhanen aloitti

työskentelyn Metsä Groupissa 1.5.2025 Metsäliitto Osuuskunnan toimitusjohtajana. Raportissa esitetyt palkitsemistiedot Jussi Vanhasen osalta koskevat ajanjaksoa 1.5.–31.12.2025. Metsä Groupin pääjohtajana 30.6.2025 asti toimi Ilkka Hämälä, joka jatkoi tämän jälkeen työskentelyä yhtiön erityistehtävissä 23.10.2025 saakka. Raportissa esitetyt palkitsemistiedot Ilkka Hämälän osalta koskevat ajanjaksoa 1.1.–31.12.2025.

Pääjohtaja Vanhasen palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista ja lisäeläkemaksuista. Vanhanen kuuluu lisäksi Metsä Groupin lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmien piiriin.

Pääjohtaja Hämälän palkitseminen tilikaudella 2025 koostui kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista, suoritukseen perustuvasta pitkän aikavälin palkkiosta sekä etuusperusteisen lisäeläkejärjestelyn indeksikorotusmaksuista. Hämälä kuului Metsä Groupin lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmän piiriin. Lisäksi Hämälälle maksettiin kilpailukieltokorvaus toimitusuhteen päättyessä.

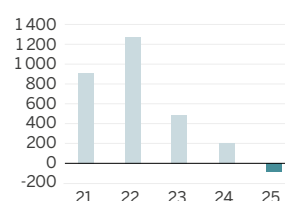
Poikkeustilanteita varten Metsä Groupilla on käytössä takaisinperintäsäännökset sekä lyhyen että pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmissä. Palkkioita ei peritty takaisin tilikaudella 2025.

Lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmät

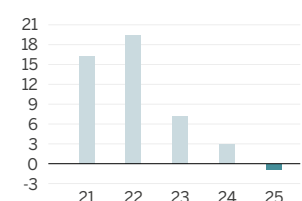
Metsä Groupissa on käytössä lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä, jonka tarkastelujakso on kalenterivuosi sekä pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä, jonka ansaintajakso on kolme vuotta ja sitouttamisjakso 1–2 vuotta. Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän sijoitetun pääoman tuottoon, liikeluokkaan ja omavaraisuuteen sidotut tavoitteet vaikuttavat omistaja-arvon kehitykseen pitkällä aikavälillä. Hallitus on ohjannut Metsä Groupin toimintaa lyhyellä ja pitkällä aikavälillä palkitsemisjärjestelmien avulla. Metsä Groupin taloudellisella tuloksella on suora vaikutus pääjohtajan palkitsemiseen sekä lyhyen että pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmien kautta.

Metsä Groupin taloudellinen kehitys

LIIKETULOS, VERTAILUKELPOINEN
milj. euroa



SIOJITETUN PÄÄOMAN TUOTTO, VERTAILUKELPOINEN
%



Palkkioiden kehittyminen 2021–2025

Viimeisen viiden vuoden aikana hallintoneuvoston puheenjohtajan kuukausikorvausta on korotettu noin kymmenen prosenttia ja varapuheenjohtajan kuukausikorvausta on korotettu noin 11 prosenttia. Puheenjohtajan kuukausikorvaus on 4 500 euroa ja varapuheenjohtajan kuukausikorvaus on 2 000 euroa vuonna 2025. Hallintoneuvoston jäsenille maksettavaa kokouspalkkiota on korotettu 25 prosenttia viimeisen viiden vuoden aikana. Hallintoneuvoston jäsenille maksettava kokouspalkkio oli 1 000 euroa vuonna 2025. Hallintoneuvoston palkkiot pidetään ennallaan vuoden 2026 edustajiston varsinaiseen kokoukseen saakka.

Viimeisen viiden vuoden aikana hallituksen puheenjohtajalle maksettavaa kuukausikorvausta on korotettu neljä prosenttia. Varapuheenjohtajalle maksettavaa kuukausikorvausta on viimeisen viiden vuoden aikana korotettu 15 prosenttia ja muiden hallituksen jäsenten kuukausikorvausta 33 prosenttia. Hallituksen puheenjohtajan kuukausikorvausta korotettiin viimeksi vuodelle 2022 ja se on 12 000 euroa. Hallituksen varapuheenjohtajalle maksettavaa kuukausikorvausta korotettiin 6 000 euroon vuodelle

2023. Muiden hallituksen jäsenten kuukausikorvausta korotettiin 5 600 euroon vuodelle 2023. Hallituksen jäsenille maksettavaa kokouspalkkiota on korotettu 25 prosenttia viimeisen viiden vuoden aikana. Kokouspalkkio on 1 000 euroa. Vuoden 2026 kuukausi- ja kokouspalkkiot säilyvät vuoden 2025 tasolla. Hallituspalkkiot ovat samalla tasolla kuin palkkiot Metsä Groupin verrokkiryhmään kuuluvissa yhtiöissä.

Lisäksi hallituksen tarkastusvaliokunnan ja HR-valiokunnan puheenjohtajille maksetaan erilliset kuukausikorvaukset, joita korotettiin vuodelle 2022. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan kuukausikorvausta korotettiin 1 200 eurosta 1 300 euroon ja HR-valiokunnan puheenjohtajan kuukausikorvausta korotettiin 1 000 eurosta 1 100 euroon. Viimeisen viiden vuoden aikana ei ole tehty muita muutoksia valiokuntien puheenjohtajien erillisiin kuukausikorvauksiin.

Metsä Groupin aiemman pääjohtajan Ilkka Hämälän kokonaisansioihin on vaikuttanut voimakkaasti Metsä Groupin menestys aikaisempina vuosina. Työntekijöiden keskiansion kehitys on ollut maltillista.

HALLINTONEUVOSTON JA HALLITUKSEN PALKKIOIDEN, PÄÄJOHTAJAN PALKITSEMISEN JA TYÖNTEKIJÖIDEN KESKIANSION KEHITYS (EUROISSA)

	2025	2024	2023	2022	2021
Hallintoneuvoston puheenjohtaja	87 500	78 600	78 100	71 600	77 600
Juha Paajanen 4.5.2017 alkaen					
Hallintoneuvoston varapuheenjohtaja	43 000	36 500	39 300	33 200	33 600
Jari Laineenoja 1.5.2025 alkaen					
Ahti Siponen 30.4.2025 saakka					
Hallintoneuvoston muut jäsenet (yhteensä)	191 500	163 000	186 500	152 800	191 600
Hallituksen puheenjohtaja	176 500	168 000	167 700	166 554	170 840
Jussi Linnaranta 1.1.2020 alkaen					
Hallituksen varapuheenjohtaja	97 500	91 100	91 600	82 400	83 200
Mikko Mäkimattila 1.1.2023 alkaen					
Timo Saukkonen 1.1.2020–31.12.2022					
Hallituksen muut jäsenet (keskimäärin)	95 660	89 417	88 583	74 867	69 967
Pääjohtaja¹⁾	3 919 280	3 613 185	1 649 222	2 976 557	2 695 238
Jussi Vanhanen 1.7.2025 alkaen					
Ilkka Hämälä 30.6.2025 saakka					
Työntekijöiden keskiansio²⁾	53 582	48 873	48 060	51 218	48 101
Korkeimman vuosiansion suhde mediaaniansioon³⁾	19	66	45	-	-

¹⁾ Pääjohtajan palkitsemisessa on ilmoitettu ao. vuonna maksetut palkat ja palkkiot. Taulukossa esitetyt luvut eivät sisällä maksettua lisäeläkevakuutusmaksuja.

²⁾ Työntekijöiden keskiansio on laskettu koko konsernin henkilöstökuluista vähentäen kokonaisluvusta henkilösivukulut ja jakamalla se työntekijöiden keskimääräisellä luvulla.

³⁾ Korkeimmin palkatun henkilön vuotuisen kokonaisansion suhde vuotuisten kokonaisansioiden mediaaniin (pois lukien korkeimmin palkattu henkilö). Vertailulukua vuosilta 2021–2022 ei ole saatavilla.

Hallintoneuvoston palkitseminen

HALLINTONEUVOSTOLLE MAKSETUT PALKKIOT JA ELÄKEJÄRJESTELYN KULUT VUONNA 2025 (EUROISSA)

	Kuukausikorvaukset	Kokouspalkkiot ¹⁾	Eläke-etuus ²⁾	Yhteensä
Juha Paajanen puheenjohtaja	54 000	33 500	14 525	102 025
Jari Laineenoja varapuheenjohtaja 1.5.2025 alkaen	16 000	8 500	4 067	28 567
Muut jäsenet (yhteensä)		191 500		191 500
Yhteensä	70 000	233 500	18 592	322 092
Entiset hallintoneuvoston jäsenet				
Ahti Siponen varapuheenjohtaja 30.4.2025 saakka	8 000	10 500	3 071	21 571

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 2025 (EUROISSA)

Hallituksen jäsen	Kuukausikorvaukset	Kokouspalkkiot ¹⁾	Eläke-etuus ²⁾	Yhteensä
Jussi Linnaranta puheenjohtaja ³⁾	144 000	32 500	28 487	204 987
Mikko Mäkimattila varapuheenjohtaja ³⁾	72 000	25 500	15 737	113 237
Teuvo Hatva	67 200	25 500	14 962	107 662
Taavi Heikkilä	80 400 ⁴⁾	24 500	18 497	123 397
Eija Pitkänen	67 200	22 000	15 735	104 935
Päivi Lindqvist 1.1.2025 alkaen	67 200	19 000	13 913	100 113
Ilkka Salonen	82 800 ⁵⁾	22 500	16 995	122 295
Yhteensä	580 800	171 500	124 325	876 625
Entiset hallituksen jäsenet				
Nina Pärssinen 31.12.2024 saakka		2 500	404	2 904
Jussi Vanhanen 30.4.2025 saakka	22 400	12 000	5 552	39 952
Yhteensä	22 400	14 500	5 956	42 856

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 2025 (EUROISSA)

Jussi Vanhanen 1.7.2025 alkaen ¹⁾	2025
Palkat ja palkkiot ml. luontoisedut ²⁾	594 750
Muiden konserniyhtiöiden maksamat palkkiot	118 931
Lyhyen aikavälin palkkio ³⁾	-
Pitkän aikavälin palkkio ³⁾	-
Yhteensä	713 681
Maksuperusteinen lisäeläkevakuutus	84 000

- ¹⁾ Sisältää palkat ja palkkiot 1.5.2025 alkaen, jolloin Vanhanen aloitti Metsäliitto Osuuskunnan toimitusjohtajana. Vanhanen siirtyi Metsä Groupin pääjohtajaksi 1.7.2025 alkaen. Palkkiot Metsä Fibren hallitustyöskentelystä ajalta 19.2.–31.12.2025 sekä Metsä Boardin hallitustyöskentelystä ajalta 20.3.–31.12.2025. Metsä Boardin hallituspalkkiot eivät sisällä yhtiön maksamaa varainsiirtoveron osuutta.
- ²⁾ Metsäliitto Osuuskunnan maksama peruspalkka, johon sisältyvät auto- ja puhelinetu sekä Metsäliitto Osuuskunnan hallituspalkkiot 30.4.2025 asti.
- ³⁾ Lyhyen ja pitkän aikavälin palkkiot koskevat ansaintajaksoja ennen vuotta 2025, jolloin Vanhanen ei ollut vielä kyseisten järjestelmien maksujen piirissä.

Ilkka Hämälä 30.6.2025 saakka ¹⁾	2025
Peruspalkka ml. luontoisedut ²⁾	854 388
Muiden konserniyhtiöiden maksamat palkkiot	58 635
Lyhyen aikavälin palkkio ^{3) 4)}	-
Pitkän aikavälin palkkio ^{4) 5)}	1 777 051
Muu maksettu palkkio ⁶⁾	515 526
Yhteensä	3 205 599
Etuusperusteisen lisäeläkevakuutuksen indeksikorotusmaksu	111 780

- ¹⁾ Sisältää Hämälän osalta palkat ja palkkiot 23.10.2025 toimitusuhteen päättymiseen saakka. Palkkiot Metsä Fibren hallitusjäsenyydestä 31.12.2025 asti ja palkkiot Metsä Boardin hallituksen puheenjohtajuudesta 30.6.2025 asti. Metsä Boardin hallituspalkkiot eivät sisällä yhtiön maksamaa varainsiirtoveron osuutta.
- ²⁾ Metsäliitto Osuuskunnan maksama peruspalkka, johon sisältyvät asunto-, auto- ja puhelinetu, laajennettu terveys-, matka- ja tapaturmavakuutusturva sekä vähäisiä muita luontoisetuja.
- ³⁾ Maksettu lyhyen aikavälin palkkio koskee suoritumista vuonna 2024. Vuonna 2025 lyhyen aikavälin palkkiota ei maksettu, koska järjestelmän kynnysmittari jäi alle kynnysarvon.
- ⁴⁾ Maksettu palkkio on jaksotettu tilinpäätöksen oikeuden syntymisjakson aikana.
- ⁵⁾ Maksettu pitkän aikavälin palkkio koskee ansaintajaksoa 2021–2023.
- ⁶⁾ Kilpailukieltokorvaus (60% 12 kuukauden palkasta)

Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmän palkkiomahdollisuus vuonna 2025 Metsä Groupin liikeoloskerroin huomioituna oli enintään 93,75 prosenttia pääjohtajan kiinteästä vuosipalkasta.

Hämälän ja Vanhasen kestävyystavoitteet vuonna 2025 kohdistuivat työturvallisuuteen sekä ESG-raportoinnin ja siihen liittyvän datankeruun kehittämiseen. Lyhyen aikavälin palkkioita vuodelta 2025 ei maksettu pääjohtaja Hämälälle eikä pääjohtaja Vanhaselle, lyhyen aikavälin palkkiojärjestelmän kynnysmittarin (Metsä Group liikeolos) jäätyä alle kynnysarvon. Vuoden 2024 lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä perustui samoihin periaatteisiin kuin vuonna 2025. Pääjohtaja Hämälän lyhyen aikavälin palkkiota vuodelta 2024 ei maksettu palkkiojärjestelmän kynnysmittarin jäätyä alle kynnysarvon.

PÄÄJOHTAJAN LYHYEN AIKAVÄLIN TULOSPALKKIOTAVOITTEET JA TULOSPALKKIOT VUOSINA 2024 JA 2025

Jussi Vanhanen 1.7.2025 alkaen				
Pääjohtajan tulospalkkiotavoitteet		Painoarvo, %	Toteuma %, ennen Metsä Group liikeluloskerrointa ¹⁾	Toteuma euroa, Metsä Group liikeluloskerroin huomioiden ²⁾
2025	Kestävyystavoitteet	5	66	0
	Taloudelliset tavoitteet	20		
	Muut liiketoimintatavoitteet	25		
	Metsä Groupin vastuullisuustavoite	10		
	EBIT tavoite	40		
Tavoitteet yhteensä		100		

¹⁾ Tavoitteiden arviointi skaalalla 0–200, jossa 100 on tavoitteen mukainen toteuma.
²⁾ Tulospalkkio Metsä Group liikeluloskerroin huomioiden. Vuodelta 2025 tulospalkkiota ei maksettu, koska tulospalkkiojärjestelmän kynnysmittari jäi alle kynnysarvon.

Ilkka Härmälä 30.6.2025 saakka				
Pääjohtajan tulospalkkiotavoitteet		Painoarvo, %	Toteuma %, ennen Metsä Group liikeluloskerrointa ¹⁾	Toteuma euroa, Metsä Group liikeluloskerroin huomioiden ²⁾
2025 ³⁾	Kestävyystavoitteet	10	–	0
	Taloudelliset tavoitteet	7		
	Muut liiketoimintatavoitteet	33		
	Metsä Groupin vastuullisuustavoite	10		
	EBIT tavoite	40		
Tavoitteet yhteensä		100		
2024	Kestävyystavoitteet	7	55	0
	Taloudelliset tavoitteet	5		
	Muut liiketoimintatavoitteet	38		
	EBIT-tavoite	50		
	Tavoitteet yhteensä	100		

¹⁾ Tavoitteiden arviointi skaalalla 0–200, jossa 100 on tavoitteen mukainen toteuma.
²⁾ Tulospalkkio Metsä Group liikeluloskerroin huomioiden. Vuodelta 2024 ja 2025 tulospalkkiota ei maksettu, koska tulospalkkiojärjestelmän kynnysmittari jäi alle kynnysarvon.
³⁾ Härmälän tavoitteiden toteumaa 2025 ei raportoida pääjohtajakauden päätyttyä kesken vuoden.

Vuonna 2019 Metsäliitto Osuuskunnan hallitus päätti synteettisiin osakkeisiin perustuvasta suoritusperusteisesta pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä 2020–2024. Järjestelmä sisältää kolme kolmen vuoden mittaista ansaintajaksoa. Kutakin ansaintajaksoa seuraa noin vuoden sitouttamisaika. Palkkio maksetaan sitouttamisajan päätyttyä kokonaan rahana.

Palkkion määrää on rajoitettu. Pääjohtajan maksimipalkkiotaso on 250 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta (leikkuritaso 325 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta).

Vuonna 2022 Metsäliitto Osuuskunnan hallitus päätti uudesta synteettisiin osakkeisiin perustuvasta suoritusperusteisesta pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä 2023–2027. Järjestelmä perustuu samoihin periaatteisiin kuin pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä 2020–2024, eikä pääjohtajan palkkiotaso ole muuttunut.

Myös vuonna 2025 Metsäliitto Osuuskunnan hallitus päätti uudesta synteettisiin osakkeisiin perustuvasta suoritusperusteisesta pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä 2026–2030. Järjestelmä perustuu samoihin periaatteisiin kuin pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä 2023–2027, eikä pääjohtajan palkkiotaso ole muuttunut.

PITKÄN AIKAVÄLIN PALKITSEMISJÄRJESTELMIEN ANSAINTAJAKSOT JA PÄÄJOHTAJALLE MAKSETUT PALKKIOT

Ansaintajakso	Maksu	Mittari ¹⁾	Painoarvo	Toteutuma %	Pääjohtajalle Jussi Vanhanen maksettu palkkio, euroa	Pääjohtajalle Ilkka Hämälä maksettu palkkio, euroa
2021–2023	2025	ROCE %	100	100	Ei mukana järjestelmässä	1 777 051
2022–2024	2026			60	Ei mukana järjestelmässä	509 647 ²⁾
2023–2025	2027			0		
2024–2026	2028			Ei vielä tiedossa		
2025–2027	2029			Ei vielä tiedossa		

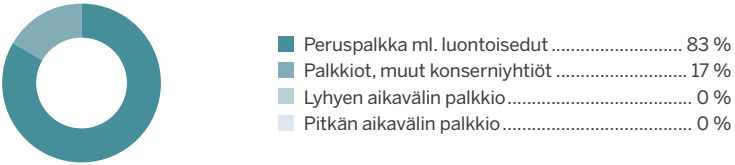
¹⁾ Kolmen vuoden keskimääräinen ROCE. Lisäksi asetettu kynnysmittarit omavaraisuusasteelle ja liiketulokselle. Liiketuloksen kynnysmittari ei koske ansaintajaksoa 2025–2027.
²⁾ Palkkio maksetaan maaliskuussa 2026.

Muuttuvat palkanosat (pitkän aikavälin palkkiot) muodostavat merkittävän osan pääjohtaja Hämälän palkitsemisesta. Vuoden 2025 muuttuvien ja kiinteiden palkanosien suhteelliset osuudet on esitetty vieressä olevassa kuvaajassa Hämälän sekä Vanhasen palkitsemisen osalta.

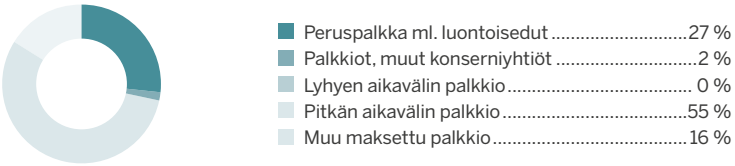
Pääjohtajan eläikeikä on työntekijäin eläkelain mukainen. Vanhanen kuuluu lisäksi maksuperusteisen lisäeläkejärjestelyn piiriin, jossa määritetty eläikeikä on 63 vuotta. Vuosittainen lisäeläkemaksu on 20 prosenttia pääjohtajan kokonaispalkasta sisältäen lyhyen aikavälin palkkiot. Lisäeläkemaksu oli 84 000 euroa vuonna 2025.

Pääjohtaja Hämälä on kuulunut etuusperusteisen lisäeläkejärjestelyn piiriin, jossa hän on jo saavuttanut lisäeläkejärjestelyssä määritetyn 62 vuoden eläkeiän vuonna 2023. Tästä johtuen lisäeläkejärjestelyyn ei enää vuonna 2025 suoritettu lisäeläketurvaa kerryttäviä vakuutusmaksuja. Eläkeiän täyttymisen jälkeen lisäeläkejärjestelystä voi aiheutua indeksikorotusmaksuja. Hämälän indeksikorotusmaksu oli 111 780 euroa vuonna 2025. Lisäksi Hämälälle maksettiin 515 526 euroa kilpailukieltokorvausta toimitushteen päättymisen yhteydessä.

PÄÄJOHTAJAN PALKITSEMISEN JAKAUTUMINEN KIINTEÄN PERUSPALKKAAN, MUIDEN KONSERNIYHTIÖIDEN MAKSAMIIN PALKKIOIHIN, LYHYEN AIKAVÄLIN PALKKIOON JA PITKÄN AIKAVÄLIN PALKKIOON VUONNA 2025, JUSSI VANHANEN



PÄÄJOHTAJAN PALKITSEMISEN JAKAUTUMINEN KIINTEÄN PERUSPALKKAAN, MUIDEN KONSERNIYHTIÖIDEN MAKSAMIIN PALKKIOIHIN, LYHYEN AIKAVÄLIN PALKKIOON JA PITKÄN AIKAVÄLIN PALKKIOON VUONNA 2025, ILKKA HÄMÄLÄ





Kasvua, jolla on tulevaisuus

METSÄ GROUP

Postiosoite:

PL 10, 02020 Metsä

Käyntiosoite:

Revontulenpuisto 2 A, 02100 Espoo

Puh. 010 4601

www.metsagroup.com/fi