

Metsä Board Palkitsemisraportti 2020



Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan katsaus



HYVÄ OSAKKEENOMISTAJA,

Metsä Boardin hallitus päätti helmikuussa 2020 uudesta palkitsemispolitiikasta ja sen esittämisestä yhtiökokoukselle. Poliitiikka käsiteltiin 11.6.2020 poikkeusjärjestelyin pidetyssä yhtiökokouksessa, ja se on saatavilla yhtiön verkkosivuilla. Poliitiikan periaatteet soveltuvat koko henkilöstön palkitsemiseen, ja niitä noudattamalla edistetään yhtiön strategian toteutumista ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

Metsä Boardin palkitsemisen raportointia on uudistettu Arvopaperimarkkinayhdistyksen vuoden 2020 hallinnointikoodin mukaisesti. Tässä uudistetussa palkitsemisraportissa selostetaan, miten yhtiökokouksessa käsitellyn toimielinten palkitsemispolitiikan periaatteita on sovellettu ja noudatettu. Raportissa kuvataan lisäksi, miten yhtiön

hallituksen jäseniä ja toimitusjohtajaa on palkittu kuluneena tilikautena. Johdon ja henkilöstön palkitsemista koskevia tietoja on saatavilla tämän raportin lisäksi myös yhtiön tilinpäätöksestä ja verkkosivuilla.

Uskomme uuden palkitsemisraportin olevan selkeä ja informatiivinen kokonaisuus, joka tarjoaa osakkeenomistajillemme ja muille sidosryhmillemme havainnollisen kokonaiskuvan yhtiön toimielinten palkitsemisesta.

Ilkka Hämälä

Metsä Boardin hallituksen
nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Johdanto

Metsä Boardin 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 unohtamatta kestävä kehityksen tavoitteitamme. Pyrimme kannustamaan erinomaisiin suorituksiin sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä.

LYHYEN JA PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET

Metsä Boardilla on käytössä lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä, jonka tarkastelujakso on kalenterivuosi sekä pitkän aikavälin osakepohjainen palkitsemisjärjestelmä, jonka ansaintajakso on kolme vuotta ja sitouttamisjakso noin kaksi vuotta. Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän sijoitetun pääoman tuottoon, liiketulokseen ja omavaraisuuteen sidotut tavoitteet vaikuttavat omistaja-arvon kehitykseen pitkällä aikavälillä. Palkitsemisjärjestelmien tuella hallitus on ohjannut yhtiön toimintaa lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Metsä Boardin taloudellisella tuloksella on suora vaikutus toimitusjohtajan palkitsemiseen sekä lyhyen että pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmien kautta.

PALKITSEMISPOLITIIKAN KÄSITTELY YHTIÖKOKOUKSESSA

Palkitsemispolitiikka käsiteltiin yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa 11.6.2020. Yhtiökokous pidettiin osakeyhtiölain tilapäisen muutoslain mukaisin poikkeusjärjestelyin siten, että kokoukseen oli mahdollista osallistua vain äänestämällä ennakoon. Palkitsemispolitiikkaa kannatti annetuista ennakoäänistä 98,52 prosenttia ja vastusti noin 1,48 prosenttia. Osakkeenomistajat eivät esittäneet määräaikaan mennessä lainkaan näkökohtia tai kysymyksiä politiikan sisällöstä. Hallitus on siten tulkinnut, että politiikka nauttii laajalti osakkeenomistajien luottamusta.

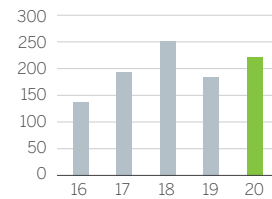
PALKITSEMISPOLITIIKAN NOUDATTAMINEN

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

YHTIÖN TALOUDELLINEN KEHITYS

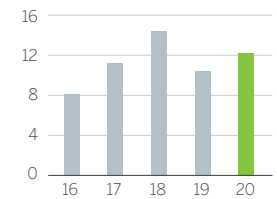
LIIKETULOS, VERTAILUKELPOINEN

milj. euroa



SIOJITETUN PÄÄOMAN TUOTTO, VERTAILUKELPOINEN

%



PALKKIOIDEN KEHITTYMINEN 2016–2020

Vuonna 2017 hallituksen vuosipalkkioita korotettiin yhtiökokouksen päätöksellä vastaamaan yleistä palkkakehitystä ja kehitystä yhtiön verrokkiryhmään kuuluvissa yhtiöissä. Korotus oli suuruudeltaan noin kahdeksan prosenttia. Toimitusjohtajan peruspalkkaa on korotettu viisivuotiskaudella noin 1,0 prosenttia. Kokonaisansioiden kehitykseen

on vaikuttanut erityisesti yhtiön menestys ja sitä kautta pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä ansaittujen yhtiön B-osakkeiden määrä ja osakekurssin vahvistuminen. Työntekijöiden keskiansion kehitys on ollut maltillista.

HALLITUKSEN PALKKIOIDEN, TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN JA TYÖNTEKIJÖIDEN KESKIANSION KEHITYS (EUROISSA)

	2020	2019	2018	2017	2016
Hallituksen puheenjohtaja	108 300	105 500	108 300	109 000	101 200
Ilkka Härmälä 27.3.2018 alkaen					
Kari Jordan 27.3.2018 saakka					
Hallituksen varapuheenjohtaja	94 700	90 500	93 300	94 000	87 400
Jussi Linnaranta 11.6.2020 alkaen					
Martti Asunta 11.6.2020 saakka					
Hallituksen muut jäsenet (keskimäärin)	75 900	73 400	74 700	75 814	70 514
Toimitusjohtaja ¹⁾	1 148 937	1 333 824	1 766 254	1 339 476	1 173 861
Mika Joukio 1.10.2014 alkaen					
Työntekijöiden keskiansio ²⁾	50 695	51 418	54 168	51 181	51 121

¹⁾ Toimitusjohtajalle maksettiin lisäksi viivästettyjä pitkän aikavälin palkkioita vuonna 2020 (658 981 euroa) ja vuonna 2019 (625 703 euroa). Vuosina 2016 ja 2017 maksettu pitkän aikavälin palkkio sisältää vain Metsä Board Oyj:n toimitusjohtajana ansaitun osuuden. Taulukossa esitetyt luvut eivät sisällä maksettuja lisäeläkevakuutusmaksuja.

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

Hallituksen palkitseminen

HALLITUKSELLE MAKSETUT PALKKIOT JA ELÄKEJÄRJESTELYN KULUT VUONNA 2020 (EUROISSA)

	Vuosipalkkio ¹⁾	Kokouspalkkiot	Eläke-etuus ²⁾	Yhteensä
Ilkka Härmälä , puheenjohtaja	95 000	13 300	14 784	123 084
Jussi Linnaranta , varapuheenjohtaja 11.6.2020 alkaen	80 000	13 300	14 151	107 451
Hannu Anttila	62 500	14 000	11 622	88 122
Kirsi Komi	62 500	14 000	10 475	86 975
Kai Korhonen ³⁾	62 500	14 000	0	76 500
Liisa Leino	62 500	13 300	10 380	86 180
Jukka Moisio , 11.6.2020 alkaen	62 500	5 600	9 228	77 328
Timo Saukkonen , 11.6.2020 alkaen	62 500	5 600	9 228	77 328
Veli Sundbäck	62 500	13 300	0	75 800
Yhteensä	612 500	106 400	79 867	798 767
Entiset hallituksen jäsenet				
Martti Asunta , varapuheenjohtaja 11.6.2020 saakka	0	7 700	1 268	8 968
Juha Niemelä , 11.6.2020 saakka	0	7 700	0	7 700

¹⁾ Noin puolet palkkiosta on maksettu yhtiön B-sarjan osakkeina ja noin puolet rahana, jolla on katettu palkkioista perittävät verot. Taulukossa esitetyt luvut eivät sisällä yhtiön maksamaa varainsiirtoveron osuutta.

²⁾ Hallituksen jäsenet ovat vapaaehtoisesti TyEL-vakuutettuja siihen asti, kunnes TyEL-vakuuttamisvelvollisuuden yläikäraja on saavutettu.

³⁾ Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle on maksettu lisäksi kuukausipalkkiota 800 euroa.

Toimitusjohtajan palkitseminen

TOIMITUSJOHTAJALLE MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT SEKÄ LISÄELÄKEJÄRJESTELYN KULUT VUONNA 2020 (EUROISSA)

	2020
Peruspalkka ml. luontoisedut ¹⁾	511 158
Lyhyen aikavälin palkkio ²⁾	64 903
Pitkän aikavälin palkkio ³⁾	572 876
Viivästetty pitkän aikavälin palkkio ⁴⁾	658 981
Yhteensä	1 807 918
Etuusperusteinen lisäeläkevakuutus	476 612

- ¹⁾ Peruspalkkaan sisältyvät auto- ja puhelinetu sekä laajennettu terveys-, matka- ja tapaturmavakuutus.
- ²⁾ Maksettu lyhyen aikavälin palkkio koskee suoriutumista vuonna 2019.
- ³⁾ Maksettu pitkän aikavälin palkkio koskee ansaintajaksoa 2017–2019.
- ⁴⁾ Osakepalkkiojärjestelmän ehtojen ja hallituksen päätöksen mukaisesti viivästettyjä pitkän aikavälin palkkioita aiemmilta vuosilta maksettiin yhteensä 658 981 euroa.

Toimitusjohtajalle maksettu lyhyen aikavälin palkkio perustui suoriutumiseen vuonna 2019. Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmän palkkiomahdollisuus vuonna 2019 Metsä Groupin liikeytuloskerroin huomioiden oli enintään 75 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Palkkio perustui Metsä Boardin liikeytuloon (painotus 50 prosenttia) ja hallituksen määrittämiin strategisiin tavoitteisiin (painotus 50 prosenttia) sekä Metsä Groupin liikeytuloskerroimen toteumaan. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkkio vuodelta 2019 Metsä Groupin liikeytuloskerroin huomioiden oli 12,7 prosenttia vuonna 2020 maksetusta peruspalkasta. Palkkio maksettiin maaliskuussa 2020.

Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä maksettu palkkio koskee suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2017–2021 ansaintajaksoa 2017–2019. Maksettu pitkän aikavälin palkkio perustui puoliksi Metsä Board -konsernin ja puoliksi Metsä Group -konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE, %) kehitykseen hallituksen määrittämällä tavalla. Lisäksi liikeytuloselle ja omavaraisuusasteelle oli asetettu vähimmäistasot. Ansaintajakson 2017–2019 toteuma oli 75,1 prosenttia.

Palkkion määrää on rajoitettu ja toimitusjohtajan palkkio (sisältäen sekä osakkeet että rahaosuuden) voi olla enintään 200 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Maaliskuussa 2020 maksettua pitkän aikavälin palkkiota seuraa noin kahden vuoden sitouttamisjakso, jonka aikana toimitusjohtaja ei voi siirtää tai myydä osakkeitaan. Pitkän aikavälin palkkion toteuma oli 112,1 prosenttia vuonna 2020 maksetusta peruspalkasta.

PITKÄN AIKAVÄLIN PALKITSEMISJÄRJESTELMÄN ANSAINTAJAKSON 2017–2019 TOTEUMA JA TOIMITUSJOHTAJALLE TOIMITETUT OSAKKEET VUONNA 2020

Ansaintajakso	2017–2019
Ansaintakriteerit	ROCE ¹⁾
Ansaintajakson toteuma, %	75,1
Palkkion maksuvuosi	2020
Sitouttamisjakso	2 vuotta
Osakkeen hinta siirtohetkellä, euroa	4,86
Toimitetut osakkeet, kappaletta	56 325

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

Ansaintajakson 2018–2020 mahdollinen palkkio perustuu puoliksi Metsä Board -konsernin ja puoliksi Metsä Group -konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE, %) kehitykseen hallituksen määrittämällä tavalla. Lisäksi liikeytuloselle ja omavaraisuusasteelle on asetettu vähimmäistasot. Palkkion määrää on rajoitettu ja toimitusjohtajan palkkio (sisältäen sekä osakkeet että rahaosuuden) voi olla enintään 200 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Mahdollinen palkkio maksetaan maaliskuussa 2021. Palkkion maksua seuraa noin kahden vuoden sitouttamisjakso, jonka aikana toimitusjohtaja ei voi siirtää tai myydä osakkeitaan.

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

Toimitusjohtaja kuuluu etuusperusteisen lisäeläkejärjestelyn piiriin, minkä mukaisesti toimitusjohtaja on oikeutettu jäämään eläkkeelle 62-vuotiaana. Etuusperusteisen lisäeläkejärjestelyn maksu edellisellä tilikaudella oli 476 612 euroa. Toimitusjohtajalle ei maksettu muita taloudellisia etuja vuonna 2020.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN JAKAUTUMINEN KIINTEÄN PERUSPALKKAAN, LYHYEN AIKAVÄLIN PALKKIOON JA PITKÄN AIKAVÄLIN PALKKIOON VUONNA 2020

Peruspalkka ml. luontoisedut	44 %
Lyhyen aikavälin palkkio	6 %
Pitkän aikavälin palkkio	50 %





Täydellinen pakkaus syntyy yhteistyöllä

METSÄ BOARD OYJ
PL 20
02020 Metsä
Käyntiosoite: Revontulenpuisto 2 A
02100 Espoo
Puh. 010 4611
www.metsaboard.com

