

# METSÄ BOARD

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2017



**MetsäBoard**

# PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

Tämä Metsä Board Oyj:n (Metsä Board tai yhtiö) palkka- ja palkkioselvitys on annettu Suomen listayhtiöiden vuoden 2015 hallinnointikoodin raportointia koskevien suositusten mukaisena. Palkka- ja palkkioselvityksen palkittamisen päätöksentekojärjestyksestä ja periaatteista esitettyä kuvausta päivitetään ajantasaisesti lähtökohtaisesti kahdesti vuodessa, kuitenkin aina samanaikaisesti hallintojärjestelmästä annettavan selvityksen kanssa. Tällöin julkaistaan myös palkittamisraportti edellisen tilikauden aikana maksetuista palkkioista.

## PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS JA PALKITSEMISTA KOSKEVAT PERIAATTEET YLEISTÄ

Yhtiön johdon palkittamisjärjestelmän tarkoituksena on palkita johtoa oikeudenmukaisesti ja kilpailukykyisesti yhtiön strategian menestyksellisestä ja tuloksellisesta toteuttamisesta. Palkittamisen tavoitteena on myös kannustaa johtoa yhtiön strategian ja liiketoiminnan kehittämisessä ja siten pitkäjänteisesti toimimaan yhtiön eduksi. Hallitus hyväksyy yhtiön palkittamis- ja kannustinjärjestelmien muodot, kohderyhmän, periaatteet ja sovellettavat mittarit sekä mittareiden kulloisetkin tavoitearvot. Hallituksen nimitys- ja palkittamisvaliokunta avustaa hallitusta johdon palkittamiseen, työehtoihin ja palkkaukseen liittyvien asioiden hoidossa ja valmistelee hallitukselle kuuluvat johdon palkittamiseen liittyvät päätökset.

Yhtiöllä on tällä hetkellä käytössä johdon ja henkilöstön lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmä ja johdon ja avainhenkilöiden pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmä.

## HALLITUS

Yhtiön varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen palkkioista. Hallituksen nimitys- ja palkittamisvaliokunta tekee yhtiökokoukselle ehdotukset hallituksen palkittamisesta ottaen huomioon yhtiön kulloisenkin taloudellisen tilanteen sekä muun muassa palkittamisen

suuntalinjat muissa vertailukelpoisissa yhtiöissä. Valiokunta konsultoi tarvittaessa pääomistajaa, joka käyttää yhtiökokouksessa määräysvaltaa hallituksen palkittamisesta koskevassa asiassa.

## TOIMITUSJOHTAJA

Hallitus puolestaan nimittää ja erottaa toimitusjohtajan sekä hyväksyy toimitusjohtajan palkan ja muut palkkiot. Toimitusjohtaja voidaan irtisanoa hallituksen päätöksellä ilman eri syytä. Toimitusjohtaja voi myös irtisanoutua tehtävästään. Molemminpuolinen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Hallitus voi kuitenkin päättää, että toimitusjohtajan toimitusuhde yhtiöön päättyy ilman irtisanomisaikaa. Hallituksen irtisanoessa toimitusjohtajan toimitusjohtajalla on oikeus 12 kuukauden palkkaa vastaavaan erokorvaukseen. Toimitusjohtajalle voidaan hallituksen päätöksellä maksaa vuosittain kokonaissuoritukseen perustuva enintään seitsemän (7) kuukauden palkkaa vastaava tulospalkkio.

Toimitusjohtaja kuuluu työntekijäin eläkelain piiriin. Se tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädettyllä tavalla. Suomen työeläkejärjestelmässä ansioiksi luetaan peruspalkka, palkkiot ja verotettavat luontoisedut, mutta ei optioista eikä johdon osakepalkkiojärjestelmästä saatuja tuloja. Toimitusjohtaja on lisäeläkejärjestelyillä oikeutettu jäämään eläkkeelle 62-vuotiaana. Hänen eläkkeensä taso on 60 prosenttia työeläkelain mukaisesta kokonaispalkasta, joka lasketaan eläkkeelle siirtymishetkeä edeltävän viisivuotisjakson perusteella.

## JOHTORYHMÄ

Toimitusjohtaja päättää muun ylimmän johdon palkkaukseen liittyvistä kysymyksistä yhdessä hallituksen puheenjohtajan kanssa hallituksen hyväksymien periaatteiden puitteissa ja hallituksen ohjeistamalla tavalla.

Yhtiön muilla johtoryhmän jäsenillä on niin ikään kirjalliset työ sopimukset. Johtoryhmän jäsenten irtisanomisaika on

kuusi kuukautta. Muusta kuin johtajasta riippuvasta syystä tapahtuvassa irtisanomisessa johtoryhmän jäsenillä on henkilöstöjohtajaa lukuun ottamatta oikeus kuudesta kahdeksentoista kuukauden palkkaa vastaavaan irtisanomiskorvaukseen.

Johtoryhmän jäsenillä ei toimitusjohtajaa lukuun ottamatta ole lakisääteisestä eläketurvasta poikkeavia eläkejärjestelyjä. Johtoryhmän jäsenet kuuluvat työntekijäin eläkelain piiriin. Se tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädettyllä tavalla. Suomen työeläkejärjestelmässä ansioiksi luetaan peruspalkka, palkkiot ja verotettavat luontoisedut, mutta ei optioista eikä johdon osakepalkkiojärjestelmästä saatuja tuloja.

## PITKÄN AIKAVÄLIN OSAKEPALKITSEMINEN

Yhtiön hallitus päätti joulukuussa 2013 jatkaa johdon osakepohjaista kannustinjärjestelmää kolmella uudella kolmen vuoden ansaintajak-solla, jotka olivat kalenterivuodet 2014–2016, 2015–2017 ja 2016–2018. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja johdon tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi sekä sitouttaa johto toteuttamaan yhteistä strategiaa ja tarjota heille kilpailukykyinen omistukseen perustuva palkkiojärjestelmä. Yhtiön hallitus päätti kunkin ansaintajakson alussa ansaintajakson ansaintakriteerit ja niille asetetut tavoitteet. Järjestelmän mahdollinen palkkio kultakin ansaintajaksolta perustuu osin Metsä Board -konsernin omavaraisuusasteeseen tarkastelujakson päättyessä sekä sijoitetun pääoman tuoton (ROCE) ja liikevoiton (EBIT) kehitykseen ja osin Metsä Group-konsernin vastaaviin tunnuslukuihin, hallituksen kullekin ansaintajaksolle erikseen määrittämällä tavalla. Ansaintajaksoa seuraa kahden vuoden sitouttamisjakso, jonka aikana osallistuja ei saa myydä taikka siirtää osakkeita. Mikäli yhtiö tai osallistuja irtisanoa tai purkaa työ- tai toimitus sopimuksen sitouttamisjakson aikana, hallituksella on oikeus vaatia osallistujaa palauttamaan ansaintajaksolta ansaitsemansa osakepalkkio vastikkeetta.

Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2016–2018 maksetaan vuonna 2019 oikeut- taen järjestelmän lähtötilanne huomioiden enintään 243 750 B-osakkeen maksuun. Lisäksi palkkioihin kuuluu rahaosuus, jolla katetaan osallistujalle palkkioista aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Vuosittain maksettavan palkkion määrää voidaan rajoit- ta. Ansaintajaksolta 2014–2016 ja 2015– 2017 ansaitut palkkiot on kuvattu jäljempänä kohdassa ”Palkitsemisraportti 2017”.

Yhtiön hallitus päätti tammikuussa 2017 edelleen jatkaa johdon osakepohjaista kan- nustinjärjestelmää. Järjestelmässä on jälleen kolme uutta kolmen vuoden ansaintajaksoa, jotka ovat kalenterivuodet 2017–2019, 2018–2020 ja 2019–2021. Yhtiön hallitus päättää kunkin ansaintajakson alussa ansain- tajakson ansaintakriteerit ja niille asetettavat tavoitteet. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2017–2019 ja 2018–2020 perustuu puoliksi Metsä Board -konsernin ja puoliksi Metsä Group -konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE) kehitykseen halli- tuksen määrittämällä tavalla.

Hallituksella on oikeus leikata järjestelmän mukaisia palkkioita, kokonaan tai osittain, mikäli tietyt liikeluoksen kehitykseen ja omavaraisuusasteeseen liittyvät kriteerit eivät täyty. Mikäli palkkion määrä joko yhdessä lyhyen aikavälin tulospalkkion kanssa (2017–2019) tai yksinään (2018–2020) ylittäisi osallistujan vuosipalkan, taikka toimi- tusjohtajan kohdalla tämän kaksinkertaisen vuosipalkan, palkkiota ei makseta ylittävältä osalta. Ansaintajaksoa seuraa kahden vuoden sitouttamisjakso, jonka aikana osallistuja ei saa siirtää tai myydä osakkeitaan. Mikäli konserniyhtiö tai johtohenkilö irtisanoo tai purkaa johtohenkilön työ- tai toimosopimuk- sen sitouttamisjakson aikana, hallituksella on oikeus vaatia johtohenkilöä palauttamaan ansaintajaksolta ansaitsemansa osakepalkkio vastikkeetta. Mahdollinen palkkio ansain- tajaksolta 2017–2019 maksetaan keväällä 2020 Metsä Board Oyj:n B-sarjan osakkeina. Vastaavasti mahdollinen palkkio ansaintajak-

solta 2018–2020 maksetaan keväällä 2021 Metsä Board Oyj:n B-sarjan osakkeina.

Ansaintajaksolla 2017–2019 järjestelmän piiriin kuului joulukuussa 2017 yhteensä 21 henkilöä, mukaan lukien kaikki Metsä Boardin johtoryhmän jäsenet sekä muita myynnin, tuotannon ja hallinnon johto- ja asiantuntijatehtävissä toimivia. Järjestelmän osallistujissa kesken ansaintajakson tapahtuvat muutokset, kuten johtoryhmän kokoonpanon muuttuminen tammikuussa 2015 sekä syys- kuussa 2017, vaikuttavat enimmäismäärään. Järjestelmän perusteella maksettavat palkkiot ansaintajaksolta 2017–2019 ovat yhteensä enintään 263 750 Metsä Board Oyj:n B-sarjan osaketta. Lisäksi palkkioihin kuuluu raha- osuus, jolla katetaan osallistujalle palkkioista aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.

## **PALKITSEMISRAPORTTI 2017**

### **HALLITUS**

Vuoden 2017 maaliskuussa pidetty varsinai- nen yhtiökokous päätti korottaa hallituksen jäsenen vuosipalkkioita siten, että hallituksen puheenjohtajalle maksettiin 95 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajalle 80 000 euroa ja hallituksen jäsenelle 62 500 euroa. Yhtiökokous päätti maksaa puolet palkkioista pörsistä 1.–30.4.2017 välisenä aikana han- kittuina yhtiön B-sarjan osakkeina ja puolet rahana. Tämän seurauksena hallituksen puheenjohtaja sai 7 964, varapuheenjohtaja 6 706 ja kukin jäsen 5 239 B-sarjan osaketta hintaan 5,96 euroa osakkeelta. Osakkeita ei saa luovuttaa kahden vuoden kuluessa niiden hankinnasta. Rahana maksettava korvaus vastaa arvioitua ennakonpidätyksen osuutta. Lisäksi yhtiökokous päätti maksaa kokous- palkkiota 700 euroa kustakin hallituksen ja valiokunnan kokouksesta, johon hallituksen jäsen osallistuu. Hallituksen jäsenen mat- kakulujen korvaamiseen sovelletaan yhtiön matkustushojetta. Edelleen yhtiökokous päätti maksaa tarkastusvaliokunnan puheenjohta- jalle erillistä kuukausipalkkiota 800 euroa.

Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvalio- kunta ehdottaa 27.3.2018 kokoon kutsutulle varsinaiselle yhtiökokoukselle, että hallituksen palkkiot pidettäisiin ennallaan. Valiokunta esittää lisäksi, että vuosipalkkioista puolet maksettaisiin julkisesta kaupankäynnistä 1.–30.4.2018 välisenä aikana hankittavina yhtiön B-sarjan osakkeina ja puolet rahana, ja että osakkeiden luovuttamista rajoitettaisiin kahden vuoden ajan. Edelleen valiokunta ehdottaa, että tarkastusvaliokunnan puheen- johtajalle maksettaisiin lisäksi kuukausipalk- kiota 800 euroa. Hallituksen vuosipalkkiot on maksettu osaksi osakkeina ja osaksi rahana vuodesta 2009 lukien.

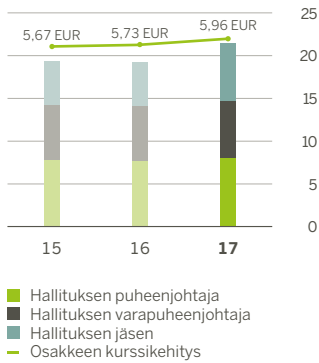
### **TOIMITUSJOHTAJA**

Toimitusjohtaja Mika Joukion kuukausi- palkka on 40 211 euroa. Kuukausipalkkaan sisältyvät auto- ja puhelinetu sekä laajennettu terveys-, matka- ja tapaturmavakuutusurva. Toimitusjohtaja Joukiolle maksettiin vuonna 2017:

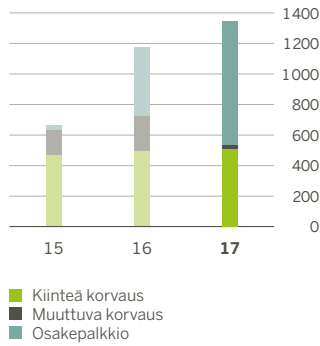
- palkkaa, palkkioita ja muita etuuksia (sisäl- täen osakepalkkion) yhteensä 1 339 476 euroa (1 173 861 euroa vuonna 2016 ja 693 140 euroa vuonna 2015), josta
- kiinteää korvausta oli 506 662 euroa (498 301 euroa vuonna 2016 ja 469 711 euroa vuonna 2015);
- lyhyen aikavälin tulospalkkiota oli 25 199 euroa (229 849 euroa vuonna 2016 ja 165 319 euroa vuonna 2015); ja
- osakepalkkioita ja niihin liitännäistä rahaosuutta oli 807 615 euroa (445 711 euroa vuonna 2016 ja 58 109 euroa vuonna 2015). Tämän lisäksi ansaintajaksolta 2014–2016 ansaitun osakepalkkion maksuja lykättiin 398 125 euroa, joka tullaan maksamaan osakepalkkiojärjestelyn sääntöjen mukaisesti myöhemmin.

Tulospalkkio määräytyy hallituksen päättämällä tavalla ja perustui tilikausina 2015–2017 yhtiön liikeluoksen ja kassavirran

### HALLITUKSEN OSAKEPALKKIOT 1 000 OSAKETTA



### TOIMITUSJOHTAJAN PALKKIOT 1 000 EUROA



### TOIMITUSJOHTAJAN OSAKEPALKKIOT 1 000 OSAKETTA



kehitykseen, Metsä Groupin liiketuloksen ja kassavirran kehitykseen sekä henkilökohtaisiin tavoitteisiin.

#### JOHTORYHMÄ

Muulle johtoryhmälle (mukaan lukien 2017 kuluessa yhtiön palveluksessa lopettanut Seppo Puotinen) maksettiin vuonna 2017

- palkkana ja palkkioina yhteensä 1 889 801 euroa (2 460 712 euroa vuonna 2016 ja 1 889 873 vuonna 2015), josta
- kiinteitä palkkoja ja luontoisetuja (vakuutus-, auto- ja puhelinedut) oli 974 431 euroa (1 093 384 euroa vuonna 2016 ja 1 154 996 vuonna 2015);
- lyhyen aikavälin tulospalkkioita oli 66 393 euroa (439 657 euroa vuonna 2016 ja 454 030 vuonna 2015)
- osakepalkkioita ja niihin liitännäistä rahoosuutta oli 848 977 euroa (927 671 euroa vuonna 2016 ja 280 846 euroa vuonna 2015). Tämän lisäksi ansaintajaksolta 2014–2016 ansaittujen osakepalkkion maksuista lykättiin 994 669 euroa, jotka

tullaan maksamaan osakepalkkiojärjestelyn sääntöjen mukaisesti myöhemmin.

Johtoryhmän jäsenet ovat oikeutettuja enintään kuuden kuukauden palkkaa vastaavaan tulospalkkioon. Tulospalkkio määräytyy hallituksen ja toimitusjohtajan päättämällä tavalla ja perustui tilikausina 2015–2017 yhtiön liiketuloksen ja kassavirran kehitykseen, funktioille asetettuihin tulos- ja muihin tavoitteisiin sekä henkilökohtaisiin tavoitteisiin.

#### PITKÄN AIKAVÄLIN OSAKEPALKITSEMINEN

Hallitus vahvistaa pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän toteumat perustuen sen hyväksymiin periaatteisiin, mittareihin ja niiden tavoitearvoihin. Hallitus vahvisti

- helmikuussa 2016 ansaintajakson 2013–2015 toteumaksi 74,4 prosenttia, jonka perusteella järjestelmän piirissä oleville henkilöille maksettiin yhteensä 160 074 osaketta, josta toimitusjohtaja Joukiolle 36 187 osaketta;

- helmikuussa 2017 ansaintajakson 2014–2016 toteumaksi 111,6 prosenttia (huomioiden liiketuloskertoimen, joka korotti tulosta), jonka perusteella järjestelmän piirissä olevat henkilöt ansaitsevat yhteensä 259 162 osaketta, josta toimitusjohtaja Joukio 82 973 osaketta;
- helmikuussa 2018 ansaintajakson 2015–2017 toteumaksi 117,1 prosenttia (huomioiden liiketuloskertoimen, joka korotti tulosta), jonka perusteella järjestelmän piirissä olevat henkilöt ansaitsevat yhteensä 250 516 osaketta, josta toimitusjohtaja Joukio 103 000 osaketta. Osan palkkioista maksua viivästetään järjestelmän ehtojen mukaisesti.

Palkkioihin kuuluu lisäksi rahoisuus, jolla katetaan osallistujalle palkkioista aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.