

METSÄ BOARD

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2018



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 palkitsemisen päätöksentekojärjestyksestä ja periaatteista esitettyä kuvausta päivitetään ajantasaisesti lähtökohtaisesti kerran vuodessa samanaikaisesti hallintojärjestelmästä annettavan selvityksen kanssa. Tällöin julkaistaan myös palkitsemisraportti edellisen tilikauden aikana maksetuista palkkioista.

PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS JA PALKITSEMISTA KOSKEVAT PERIAATTEET YLEISTÄ

Yhtiön johdon palkitsemisjärjestelmän tarkoituksena on palkita johtoa oikeudenmukaisesti ja kilpailukykyisesti yhtiön strategian menestyksellisestä ja tuloksellisesta toteuttamisesta. Palkitsemisen tavoitteena on myös kannustaa johtoa yhtiön strategian ja liiketoiminnan kehittämisessä ja siten pitkäjänteisesti toimimaan yhtiön eduksi. Hallitus hyväksyy yhtiön palkitsemis- ja kannustinjärjestelmien muodot, kohderyhmän, periaatteet ja sovellettavat mittarit sekä mittareiden kulloisetkin tavoitearvot. Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta avustaa hallitusta johdon palkitsemiseen, työehtoihin ja palkkaukseen liittyvien asioiden hoidossa ja valmistele hallitukselle kuuluvat johdon palkitsemiseen 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 palkitsemisvaliokunta tekee yhtiökokoukselle ehdotukset hallituksen palkitsemisesta ottaen huomioon yhtiön kulloisenkin taloudellisen tilanteen sekä muun muassa palkitsemisen suuntalinjat muissa vertailukelpoisissa yhtiöissä. Valiokunta konsultoi tarvittaessa pääomistajaa, joka käyttää yhtiökokouksessa määräysvaltaa hallituksen palkitsemista 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. Molemmipuolinen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Hallitus voi kuitenkin päättää, että toimitusjohtajan toimitusjohtajan päätös ilman irtisanomisaikaa. Hallituksen irtisanoessa toimitusjohtajan toimitusjohtajalla on oikeus 12 kuukauden palkkaa vastaavaan erokorvaukseen. Toimitusjohtajalle maksetaan kuukausittainen peruspalkka sekä luontoisetuina auto-, puhelin- ja vakuutusturvaetu. Hänelle voidaan hallituksen päätöksellä maksaa vuosittain kokonaisuorituksen 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. Mikäli toimitusjohtajan työsuhte konsernissa päättyy ennen eläkeikää, on toimitusjohtaja oikeutettu vapaakirjaan.

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 työsuopimukset. Johtoryhmän jäsenten irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Muusta kuin johtajasta riippuvasta syystä tapahtuvassa irtisanomisessa johtoryhmän jäsenillä on henkilöstöjohtajaa lukuun ottamatta oikeus kuuden 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

Osakepalkkiojärjestelmä vuosille 2014–2018: Yhtiön hallitus päätti helmikuussa 2014 jatkaa johdon osakepohjaista kannustinjärjestelmää kolmella kolmen vuoden ansaintajaksolla, 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 sekä kohderyhmän. Palkkio ansaintajaksolta 2014–2016 ja 2015–2017 perustui osin Metsä Board -konsernin omavaraisuusasteeseen tarkastelujakson päättyessä sekä sijoitetun pääoman tuoton (ROCE) ja liikevoiton (EBIT) kehitykseen ja osin Metsä Group-konsernin vastaaviin tunnuslukuihin. Edelleen palkkio ansaintajaksolta 2016–2018 perustui puoliksi Metsä Board -konsernin ja puoliksi Metsä Group -konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE) kehitykseen siten, että liikevoitolle ja omavaraisuusasteelle on asetettu vähimmäistasot.

Ansaintajaksoa seuraa kahden vuoden sitouttamisjakso, jonka aikana osallistuja ei saa myydä taikka siirtää osakkeita. Mikäli osallistuja päättää työ- tai toimitusopimuksen sitouttamisjakson aikana, johtohenkilö on velvollinen palauttamaan ansaintajaksolta ansaitsemansa osakepalkkion vastikkeetta. Mikäli taas yhtiö päättää johtohenkilön työ- tai toimitusopimuksen muusta kuin osallistujan liittyvästä syystä tai mikäli johtohenkilön työ- tai toimitusopimus päättyy yhteisesti sopien siten, että johtohenkilön työ- tai toimitusuhde

päättyy ennen sitouttamisjakson päättymistä, johtohenkilöllä on oikeus pitää luovutusrajoituksen alaiset osakkeet ja luovutusrajoitus lakkaa olemasta voimassa.

Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2016–2018 maksetaan maaliskuussa 2019 yhteensä 14 osallistujalle. Luovutettavien osakkeiden määrä perustuu yhtiön B-osakkeen kurssiin ennen osakkeiden luovutushetkeä 15.3.2019. Palkkioiden määrää voidaan rajoittaa. Mikäli palkkion määrä ylittäisi osallistujan vuosipalkan, taikka toimitusjohtajan kohdalla tämän kaksinkertaisen vuosipalkan, palkkiota ei makseta ylittävältä osalta. Lisäksi palkkioihin kuuluu rahaosuus, jolla katetaan osallistujalle palkkioista aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Ansaintajaksolta 2014–2016 ja 2015–2017 ansaitut palkkiot on kuvattu jäljempänä kohdassa ”Palkitsemisraportti 2018”.

Osakepalkkiojärjestelmä vuosille 2017–2021:

Yhtiön hallitus päätti tammikuussa 2017 edelleen jatkaa johdon osakepohjaista kannustinjärjestelmää. Järjestelmässä on kolme uutta kolmen vuoden ansaintajaksoa, jotka ovat kalenterivuodet 2017–2019, 2018–2020 ja 2019–2021. Yhtiön hallitus päättää kunkin ansaintajakson alussa ansaintajakson ansaintakriteerit ja niille asetettavat tavoitteet. Järjestelmän mahdollinen palkkio kultakin ansaintajaksolta perustuu puoliksi Metsä Board -konsernin ja puoliksi Metsä Group -konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE) kehitykseen hallituksen määrittämällä tavalla. Hallituksella on oikeus leikata järjestelmän mukaisia palkkioita, kokonaan tai osittain, mikäli tietyt liiketuloksen kehitykseen ja omavaraisuusasteeseen liittyvät kriteerit eivät täyty.

Mikäli palkkion määrä joko yhdessä lyhyen aikavälin tulospalkkion kanssa (2017–2019) tai yksinään (2018–2020 ja 2019–2021) ylittäisi osallistujan vuosipalkan, taikka toimitusjohtajan kohdalla tämän kaksinkertaisen vuosipalkan, palkkiota ei makseta ylittävältä osalta. Ansaintajaksoa seuraa kahden vuoden sitouttamisjakso, jonka aikana osallistuja ei saa siirtää tai myydä osakkeitaan. Mikäli osallistuja päättää työ- tai toimitusopimuksen sitouttamisjakson aikana,

johtohenkilö on velvollinen palauttamaan ansaintajaksolta ansaitsemansa osakepalkkion vastikkeetta. Mikäli taas yhtiö päättää johtohenkilön työ- tai toimitusopimuksen muusta kuin osallistujaan liittyvästä syystä tai mikäli johtohenkilön työ- tai toimitusopimus päättyy yhteisesti sopien siten, että johtohenkilön työ- tai toimitusuhde päättyy ennen sitouttamisjakson päättymistä, johtohenkilöllä on oikeus pitää luovutusrajoituksen alaiset osakkeet ja luovutusrajoitus lakkaa olemasta voimassa.

Mahdollinen palkkio maksetaan Metsä Board Oyj:n B-sarjan osakkeina seuraavasti: ansaintajaksolta 2017–2019 keväällä 2020 (lähtötilanteessa yhteensä enintään 263 750 osaketta), ansaintajaksolta 2018–2020 keväällä 2021 (lähtötilanteessa yhteensä enintään 276 250 osaketta) ja ansaintajaksolta 2019–2021 vastaavasti keväällä 2022 (lähtötilanteessa yhteensä enintään 266 250 osaketta). Lisäksi palkkioihin kuuluu rahaosuus, jolla katetaan osallistujalle palkkioista aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.

Järjestelmän piiriin kuuluivat joulukuussa 2018 yhteensä kaikki Metsä Boardin johtoryhmän jäsenet sekä muita myynnin, tuotannon ja hallinnon johto- ja asiantuntija-tehtävissä toimivia. Järjestelmän osallistujissa kesken ansaintajakson tapahtuvat muutokset, kuten johtoryhmän kokoonpanon muuttuminen tammikuussa 2015 sekä syyskuussa 2017, vaikuttavat enimmäismäärään.

PALKITSEMISRAPORTTI 2018

HALLITUS

Vuoden 2018 maaliskuussa pidetty varsinainen yhtiökokous päätti pitää hallituksen jäsenen palkkiot ennallaan 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.–30.4.2018 välisenä aikana hankittuina yhtiön B-sarjan osakkeina ja puolet rahana. Tämän seurauksena hallituksen puheenjohtaja sai 5 680, varapuheenjohtaja 4 783 ja kukin jäsen 3 737 B-sarjan osaketta hintaan 8,36 euroa osakkeelta. Osakkeita ei saa luovuttaa kahden vuoden kuluessa niiden hankinnasta päättäneestä yhtiökokouksesta. Rahana maksettava korvaus vastaa arvioitua ennakon-

pidätyksen osuutta. Lisäksi yhtiökokous päätti maksaa kokouspalkkiota 700 euroa kustakin hallituksen ja valiokunnan kokouksesta, johon hallituksen jäsen osallistuu. Edelleen yhtiökokous päätti maksaa tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle erillistä kuukausipalkkiota 800 euroa. Hallituksen jäsenten matkakulujen korvaamiseen sovelletaan yhtiön matkustusohjetta.

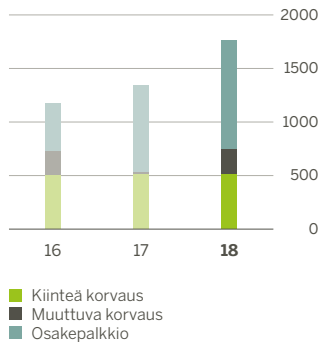
Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta ehdottaa 28.3.2019 kokoon kutsutulle varsinaiselle yhtiökokoukselle, että hallituksen palkkiot pidettäisiin ennallaan. Valiokunta esittää lisäksi, että vuosipalkkioista puolet maksettaisiin julkisesta kaupankäynnistä 1.–30.4.2019 välisenä aikana hankittavina yhtiön B-sarjan osakkeina ja puolet rahana, ja että osakkeiden luovuttamista rajoitettaisiin kahden vuoden ajan. Edelleen valiokunta ehdottaa, että tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksettaisiin lisäksi kuukausipalkkiota 800 euroa. Hallituksen vuosipalkkiot on maksettu osaksi osakkeina ja osaksi rahana vuodesta 2009 lukien.

TOIMITUSJOHTAJA

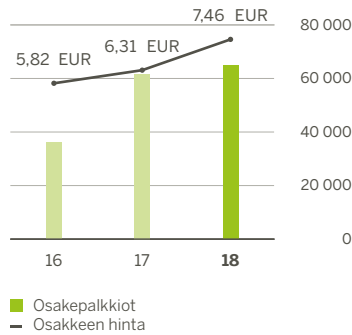
Toimitusjohtaja Mika Joukion kuukausipalkka on 40 614 euroa. Kuukausipalkkaan sisältyvät auto- ja puhelinetu sekä laajennettu terveys-, matka- ja tapaturmavakuutus. Toimitusjohtaja Joukiolle maksettiin vuonna 2018:

- palkkaa, palkkioita ja muita etuuksia (sisältyen osakepalkkion) yhteensä 1 766 254 euroa (1 339 476 euroa vuonna 2017 ja 1 173 861 euroa vuonna 2016), josta
- kiinteää korvausta oli 510 397 euroa (506 662 euroa vuonna 2017 ja 498 301 euroa vuonna 2016);
- lyhyen aikavälin tulospalkkiota oli 232 933 euroa (25 199 euroa vuonna 2017 ja 229 849 euroa vuonna 2016); ja
- osakepalkkioita ja niihin liitännäistä rahaosuutta oli 1 022 925 euroa (807 615 euroa vuonna 2017 ja 445 711 euroa vuonna 2016). Tämän lisäksi ansaintajaksolta 2015–2017 ansaitun osakepalkkion maksuja lykättiin 868 716 euroa, joka tullaan maksamaan osakepalkkiojärjestelyn sääntöjen mukaisesti myöhemmin.

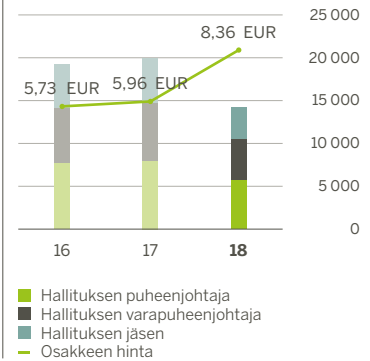
**TOIMITUSJOHTAJAN
PALKKIOT**
1 000 EUROA



**TOIMITUSJOHTAJAN
OSAKEPALKKIOT**
OSAKETTA



**HALLITUKSEN JÄSENEN
OSAKEPALKKIOT**
OSAKETTA



Tulospalkkio määräytyy hallituksen päättämällä tavalla ja perustui tilikausina 2016–2018 yhtiön liiketuloksen ja kassavirran kehitykseen, Metsä Groupin liiketuloksen ja kassavirran kehitykseen sekä henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Toimitusjohtajan etuusperusteisen eläkevakuutuksen kustannus yhtiölle oli vuonna 2018 yhteensä 374 106 euroa.

JOHTORYHMÄ

Muulle johtoryhmälle maksettiin vuonna 2018:

- palkkana ja palkkioina yhteensä 2 305 601 euroa (1 889 801 euroa vuonna 2017 ja 2 460 712 euroa vuonna 2016), josta
- kiinteitä palkkoja ja luontoisetuja (vakuutus-, auto- ja puhelinedut) oli 1 023 773 euroa (974 431 euroa vuonna 2017 ja 1 093 384 euroa vuonna 2016);
- lyhyen aikavälin tulospalkkioita oli 340 878 euroa (66 393 euroa vuonna 2017 ja 439 657 euroa vuonna 2016)
- osakepalkkioita ja niihin liitännäistä rahanosuutta oli 940 950 euroa (848 977 euroa vuonna 2017 ja 927 671 euroa vuonna 2016). Tämän lisäksi ansaintajaksolta 2015–2017 ansaittuvien osakepalkkion maksuista lykättiin 727 822 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 2016–2018 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 2017 ansaintajakson 2014–2016 toteumaksi 111,6 % (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 % (huomioiden liiketuloskertoimen, joka korotti tulosta), jonka perusteella järjestelmän piirissä ole-

vat henkilöt ansaitsevat yhteensä 250 516 osaketta, josta toimitusjohtaja Joukio 103 000 osaketta. Osan palkkioista maksua viivästetään järjestelmän ehtojen mukaisesti;

- helmikuussa 2019 ansaintajakson 2016–2018 toteumaksi 63,6 %. Luovutettavien osakkeiden lukumäärä perustuu osakekurssiin ennen luovutushetkeä 15.3.2019 ja henkilökohtaisen palkkiokaton ylittävää määrää leikkautuu pois.

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