

Metsä Board
Palkitsemisraportti 2023



Nimitys- ja HR-valiokunnan puheenjohtajan katsaus



■ Hyvä osakkeenomistaja,

Metsä Board Oyj:n hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteita koskeva palkitsemispolitiikka hyväksyttiin neuvoa-antavasti Metsä Boardin varsinaisessa yhtiökokouksessa 11.6.2020. Poliittikaan ei ole toistaiseksi tehty muutoksia, eikä varsinaisessa yhtiökokouksessa 2024 käsiteltävä toimielinten palkitsemispolitiikka sisällä muutoksia voimassa olevaan politiikkaan. Poliitikassa määritellyt palkitsemisen periaatteita sovelletaan myös koko Metsä Boardin henkilöstön palkitsemiseen.

Hallituksen nimitys- ja HR-valiokunta seuraa aktiivisesti palkitsemisen kehitystä sekä uusia sääntelyaloitteita ja esittää tarvittaessa hallituksen päätettäväksi muutoksia palkitsemispolitiikkaan ja palkitsemisen käytäntöihin. Palkitsemisen tulee noudattaa Metsä Boardin palkitsemisen periaatteita. Vuonna 2023 nimitys- ja HR-valiokunta on edelleen kiinnittänyt huomiota vastuullisuustavoitteiden näkymiseen palkitsemisen tavoiteasetannassa. Vastuullisuustavoitteiden asettaminen osana vuositavoitteita ohjaa toimintamme vastuullisuuden jatkuvaan arviointiin ja parantamiseen.

Tämä palkitsemisraportti perustuu Suomen Arvopaperimarkkinayhdistyksen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020

suositukseen sekä arvopaperimarkkinalain ja osakeyhtiölain vaatimuksiin. Raportissa kuvataan, kuinka palkitsemispolitiikkaa on noudatettu ja selostetaan tiedot yhtiön hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle maksetuista palkkiosta tilikauden 2023 aikana. Tilikaudella on noudatettu Metsä Boardin palkitsemispolitiikkaa, eikä politiikasta ole poikettu miltei osin.

Tavoitteenamme on ollut tuottaa havainnollinen ja läpinäkyvä yhteenveto yhtiön lakisäätöisten toimielinten palkitsemisesta. Palkitsemisraportti antaa sekä osakkeenomistajille että yhtiön muille sidosryhmille mahdollisuuden arvioida yhtiön ja sen palkitsemisen onnistumista.

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

Ilkka Hämälä

Metsä Board Oyj:n hallituksen nimitys- ja HR-valiokunnan 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. Pyrimme kannustamaan erinomaisiin suorituksiin sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä.

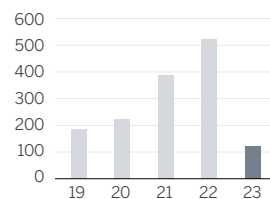
Palkitseminen Metsä Boardissa perustuu seuraaville periaatteille:

- **Kestävän ja vastuullisen liiketoiminnan varmistaminen**
Tuemme palkitsemisella yhtiön vision, strategisten ja operatiivisten päämäärien ja kestävän kehityksen tavoitteiden toteutumista. Kannustamme arvojen ja yhtiön 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 kehittämisen 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 raporttoimme palkitsemisesta läpinäkyvästi ja vaatimusten mukaisesti.

Yhtiön taloudellinen kehitys

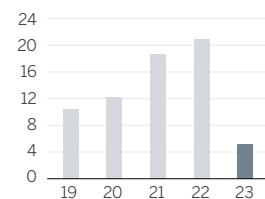
LIIKETULOS, VERTAILUKELPOINEN

milj. euroa



SIJOITETUN PÄÄOMAN TUOTTO, VERTAILUKELPOINEN

%



Lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmät

Metsä Boardilla on käytössä lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä, jonka tarkastelujakso on kalenterivuosi. Lisäksi Metsä Boardilla on käytössä pitkän aikavälin osakepohjainen palkitsemisjärjestelmä, jonka ansaintajakso on kolme vuotta ja sitouttamisjakso noin kaksi vuotta. Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän sijoitetun pääoman tuottoon, liikelokseen 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.

■ Palkkioiden kehittyminen 2019–2023

Vuosina 2019–2021 hallituksen jäsenten palkkioihin ei tullut muutoksia. Vuonna 2022 varsinainen yhtiökokous päätti korottaa hallituksen jäsenten vuosipalkkioita. Vuosipalkkio on hallituksen puheenjohtajan osalta 99 000 euroa ja varapuheenjohtajan osalta 85 000 euroa. Muille hallituksen jäsenille maksettava vuosipalkkio on 67 000 euroa. Vuoden 2022 varsinainen yhtiökokous päätti lisäksi, että kokouspalkkiot pidetään

ennallaan 800 eurossa. Vuoden 2023 varsinainen yhtiökokous päätti pitää palkkiot ennallaan. Toimitusjohtajan peruspalkkaa on korotettu viisivuotiskaudella noin seitsemän prosenttia. Kokonaisansioiden kehitykseen on vaikuttanut erityisesti yhtiön menestys ja sitä kautta pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä ansaittujen yhtiön B-osakkeiden määrä. Työntekijöiden keskiansion kehitys on ollut maltillista.

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

	2023	2022	2021	2020	2019
Hallituksen puheenjohtaja Ilkka Härmälä alkaen 27.3.2018	111 800	113 400	108 600	108 300	105 500
Hallituksen varapuheenjohtaja Jussi Linnaranta alkaen 11.6.2020 Martti Asunta 11.6.2020 saakka	97 800	99 400	93 600	94 700	90 500
Hallituksen muut jäsenet (keskimäärin)	80 200	82 329	75 986	75 900	73 400
Toimitusjohtaja ¹⁾ Mika Joukio alkaen 1.10.2014	2 268 101	1 817 130	1 558 658	1 148 937	1 333 824
Työntekijöiden keskiansio ²⁾	52 221	59 564	56 941	50 695	51 418

¹⁾ 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 VUONNA 2023 (EUROISSA)

	Vuosipalkkio ¹⁾	Hallituksen kokousten kokouspalkkiot	Valiokuntien kokouspalkkiot	TyEL-vakuutus ²⁾	Yhteensä
Ilkka Hämälä , puheenjohtaja	99 000	10 400	2 400	18 794	130 594
Jussi Linnaranta , varapuheenjohtaja	85 000	10 400	2 400	17 907	115 707
Hannu Anttila	67 000	10 400	3 200	1 025	81 625
Raija-Leena Hankonen-Nybm ³⁾	67 000	10 400	3 200	15 454	96 054
Erja Hyrsky	67 000	10 400	2 400	14 611	94 411
Mari Kiviniemi	67 000	10 400	3 200	13 549	94 149
Jukka Moisio	67 000	10 400	1 600	13 280	92 280
Mikko Mäkimattila , alkaen 23.3.2023	67 000	6 400	800	13 586	87 786
Juha Vanhainen , alkaen 23.3.2023	67 000	6 400	2 400	12 742	88 542
Yhteensä	653 000	85 600	21 600	120 949	881 149
Entiset hallituksen jäsenet					
Timo Saukkonen 23.3.2023 saakka	5 600	4 000	1 600	941	12 141
Veli Sundbäck 23.3.2023 saakka	5 600	4 000	1 600	-	11 200
Yhteensä	11 200	8 000	3 200	941	23 341

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 900 euroa kuukausittain.

HALLITUKSELLE TOIMITETUT OSAKKEET ¹⁾ VUONNA 2023

	Toimitetut osakkeet, kpl
Ilkka Hämälä , puheenjohtaja	7 465
Jussi Linnaranta , varapuheenjohtaja	6 410
Hannu Anttila	5 052
Raija-Leena Hankonen-Nybm	5 052
Erja Hyrsky	5 052
Mari Kiviniemi	5 052
Mikko Mäkimattila	5 052
Juha Vanhainen	5 052
Jukka Moisio	5 052
Yhteensä	49 239

¹⁾ B-osaketta, jotka hankittiin julkisesta kaupankäynnistä 28.4.2023

Toimitusjohtajan palkitseminen

TOIMITUSJOHTAJALLE MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT SEKÄ LISÄELÄKEJÄRJESTELYN KULUT VUONNA 2023 (EUROISSA)

	2023
Peruspalkka ml. luontoisedut ¹⁾	545 164
Lyhyen aikavälin palkkio ²⁾	331 049
Pitkän aikavälin palkkio ³⁾	1 391 888
Yhteensä	2 268 101
Etuusperusteinen lisäeläkevakuutus	520 027

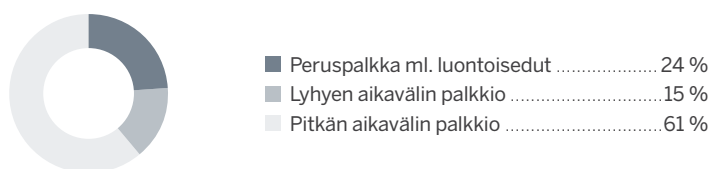
¹⁾ Peruspalkkaan sisältyvät auto- ja puhelinetu sekä laajennettu terveys-, matka- ja tapaturmavakuutusurva.

²⁾ Maksettu lyhyen aikavälin palkkio koskee suoriutumista vuonna 2022.

³⁾ Maksettu pitkän aikavälin palkkio koskee ansaintajaksoa 2020–2022.

Toimitusjohtajalle maksettu lyhyen aikavälin palkkio perustui suoriutumiseen vuonna 2022. Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmän palkkiomahdollisuus vuonna 2022 Metsä Groupin liikeloskerroin huomioiden oli enintään 75 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Palkkio perustui Metsä Boardin liikelokseen (painotus 50 prosenttia) ja hallituksen määrittämiin strategisiin tavoitteisiin (painotus 50 prosenttia) sekä Metsä Groupin liikeloskertoimen toteumaan. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkkio vuodelta 2022 Metsä Groupin liikeloskerroin huomioiden oli 15 prosenttia vuonna 2023 maksetusta kokonaisansiosta. Palkkio maksettiin maaliskuussa 2023. Vuoden 2023 lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä perustui samoihin periaatteisiin kuin vuonna 2022. Vuodelta 2023 tulospalkkio maksetaan maaliskuussa 2024.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN JAKAUTUMINEN KIINTEÄN PERUSPALKKAAN, LYHYEN AIKAVÄLIN PALKKIOON, JA PITKÄN AIKAVÄLIN PALKKIOON VUONNA 2023



PITKÄN AIKAVÄLIN PALKITSEMISJÄRJESTELMÄ

Ansaintajakso	2020–2022
Ansaintakriteerit	ROCE ¹⁾
Ansaintajakson toteuma, %	100
Palkkion maksuvuosi	2023
Sitouttamisjakso	2 vuotta
Osakkeen hinta siirtohetkellä, euroa	8,26
Toimitetut osakkeet, kappaletta	84 576

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

Vuonna 2019 Metsä Boardin hallitus päätti suoritusperusteisesta pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä 2020–2024. Järjestelmä sisältää kolme kolmen vuoden mittaista ansaintajaksoa. Toimitusjohtajan maksimipalkkiotaso on 210 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta (leikkuritaso 270 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta). Maksua seuraa noin kahden vuoden sitouttamisjakso, jonka aikana toimitusjohtaja ei voi siirtää tai myydä osakkeitaan. Palkkio perustuu puoliksi Metsä Board -konsernin ja puoliksi Metsä Group -konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE, %) kehitykseen hallituksen määrittämällä tavalla. Lisäksi liikelokselle ja omavaraisuusasteelle on asetettu vähimmäistasot.

Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä vuonna 2023 maksettu palkkio koskee suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2020–2024 ansaintajaksoa 2020–2022. Ansaintajakson 2020–2022 toteuma oli 100 prosenttia. Pitkän aikavälin palkkion toteuma oli 61 prosenttia vuonna 2023 toimitusjohtajalle maksetusta kokonaisansiosta. Ansaintajaksoa 2021–2023 koskeva palkkio maksetaan maaliskuussa 2024.

Vuonna 2022 Metsä Boardin hallitus päätti uudesta suoritusperusteisesta pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä 2023–2027. Järjestelmä sisältää kolme kolmen vuoden mittaista ansaintajaksoa. Kutakin ansaintajaksoa seuraa noin kahden vuoden mittainen sitouttamisaika. Palkkion määrä on rajoitettu. Toimitusjohtajan maksimipalkkiotaso on 210 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta (leikkuritaso 270 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta). Palkkio perustuu puoliksi Metsä

Board -konsernin ja puoliksi Metsä Group -konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE, %) kehitykseen hallituksen määrittämällä tavalla. Lisäksi liikutulokselle ja omavaraisuusteelle on asetettu vähimmäistasot.

Muuttuvat palkanosat (lyhyen ja pitkän aikavälin palkkiot) muodostavat merkittävän osan toimitusjohtajan palkitsemisesta. Muuttuvien ja kiinteän palkanosien suhteelliset osuudet on esitetty kuvaajassa sivulla 6.

■ Toimitusjohtajan lisäeläkejärjestelyn kulut vuonna 2023

Toimitusjohtaja kuuluu etuusperusteisen lisäeläkejärjestelyn piiriin, minkä mukaisesti toimitusjohtaja on oikeutettu jäämään eläkkeelle 62-vuotiaana. Etuusperusteisen lisäeläkejärjestelyn maksu vuonna 2023 oli 520 027 euroa. Toimitusjohtajalle ei maksettu muita taloudellisia etuja vuonna 2023.



Täydellinen pakkaus syntyy yhteistyöllä

METSÄ BOARD OYJ
PL 20
02021 Metsä
Käyntiosoite: Revontulenpuisto 2 A
02100 Espoo
Puh. 010 4611
metsagroup.com/fi/metsaboard

