

Metsä Group  
Palkitsemisraportti 2023



# HR-valiokunnan puheenjohtajan katsaus



## ■ Hyvä lukija,

Metsä Groupin palkitsemispolitiikassa määritellään muun muassa periaatteet, joihin palkitseminen Metsä Groupissa perustuu. Nämä periaatteet koskevat koko henkilöstöä ja niitä noudattamalla edistämme Metsä Groupin strategian toteutumista ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Poliittikka on saatavilla 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 2023 HR-valiokunta on edelleen kiinnittänyt huomiota vastuullisuustavoitteiden näkymiseen palkitsemisen tavoiteasetannassa. Jokaisen metsägroupilaisen vuosittaisissa tavoitteissa on mukana ESG-mittareita tai -tavoitteita. Vastuullisuustavoitteiden asettaminen osana vuositavoitteita ohjaa toimintamme vastuullisuuden jatkuvaan arviointiin ja parantamiseen.

Tämä palkitsemisraportti perustuu Suomen Arvopaperimarkkinayhdistyksen hallinnointikoodin 2020 suosituksiin. Raportissa kuvataan, miten palkitsemispolitiikan periaatteita on sovellettu ja noudatettu sekä miten konsernin emoyhtiön hallituksen jäseniä ja emoyhtiön toimitusjohtajana toimivaa konsernin pääjohtajaa on palkittu tilikaudella 2023.

Tavoitteenamme on ollut tuottaa havainnollinen ja läpinäkyvä yhteenveto yhtiön lakisäateisten toimielinten palkitsemisesta ja Metsä Groupin palkitsemispolitiikan toteuttamisesta. Palkitsemisraportti antaa yhtiön sidosryhmille mahdollisuuden arvioida yhtiön ja sen palkitsemisen onnistumista. Lisätietoja johdon ja henkilöstön palkitsemisesta on saatavilla Metsä Groupin tilinpäätöksestä ja verkkosivuilta.

### **Taavi Heikkilä**

Metsäliitto Osuuskunnan hallituksen HR-valiokunnan puheenjohtaja

# Johdanto

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 saavutuksiin 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 raportoimme palkitsemisesta läpinäkyvästi ja vaatimusten mukaisesti.

## Lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet

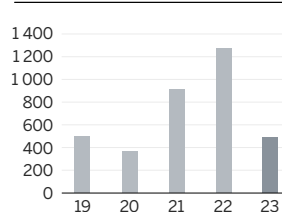
Metsä Groupissa on käytössä lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä, jonka tarkastelujakso on kalenterivuosi sekä pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä, jonka ansaintajakso on kolme vuotta ja sitouttamisjakso 1–2 vuotta. Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän sijoitetun pääoman tuottoon, liike tulokseen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

## Palkitsemispolitiikan noudattaminen

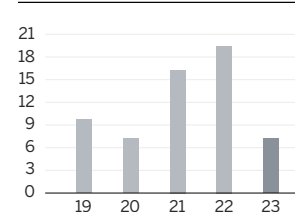
Tilikaudella 2023 on noudatettu Metsä Groupin palkitsemispolitiikkaa eikä politiikasta ole poikettu miltään osin.

## Metsä Groupin taloudellinen kehitys

**LIIKETULOS, VERTAILUKELPOINEN**  
milj. euroa



**SIOJITETUN PÄÄOMAN TUOTTO, VERTAILUKELPOINEN**  
%



## ■ Palkkioiden kehittyminen 2019–2023

Viimeisen viiden vuoden aikana hallintoneuvoston puheenjohtajan kuukausikorvausta on korotettu noin kymmenen prosenttia ja varapuheenjohtajan kuukausikorvausta on korotettu noin 11 prosenttia. Puheenjohtajan kuukausikorvausta korotettiin 4 500 euroon ja varapuheenjohtajan kuukausikorvausta korotettiin 2 000 euroon vuonna 2023. Hallintoneuvoston jäsenille maksettavaa kokouspalkkiota on korotettu 25 prosenttia viimeisen viiden vuoden aikana. Hallintoneuvoston jäsenille maksettavaa kokouspalkkiota korotettiin 1 000 euroon vuonna 2023.

Viimeisen viiden vuoden aikana hallituksen puheenjohtajalle maksettavaa kuukausikorvausta on korotettu neljä prosenttia huomioiden laskennassa puheenjohtajalle aiemmin Metsä Fibre Oy:n ja Metsä Tissue Oy:n hallituksen varapuheenjohtajan tehtävästä maksetut palkkiot. 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 hallitusten jäsenten kuukausikorvausta korotettiin 5 600 euroon vuodelle 2023. Hallituksen jäsenille maksettavaa kokouspalkkiota on korotettu 14 prosenttia viimeisen viiden vuoden aikana. Kokouspalkkio on 800 euroa. Vuodelle 2024 kokouspalkkio korotettiin 1 000 euroon. Hallituspalkkiot ovat samalla tasolla kuin palkkiot Metsä Groupin verrokkiryhmään kuuluvissa yhtiöissä.

Lisäksi hallituksen tarkastusvaliokunnan ja HR-valiokunnan puheenjohtajille maksetaan erillinen kuukausikorvaus, 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 erillisinä kuukausikorvauksiin.

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

### HALLINTONEUVOSTON JA HALLITUKSEN PALKKIOIDEN, PÄÄJOHTAJAN PALKITSEMISEN JA TYÖNTEKIJÖIDEN KESKIANSION KEHITYS

(EUROISSA)	2023	2022	2021	2020	2019
<b>Hallintoneuvoston puheenjohtaja</b> Juha Paajanen 4.5.2017 alkaen	78 100	71 600	77 600	78 300	68 850
<b>Hallintoneuvoston varapuheenjohtaja</b> Ahti Siponen 4.5.2017 alkaen	39 300	33 200	33 600	33 600	36 950
<b>Hallintoneuvoston muut jäsenet</b> (yhteensä)	186 500	152 800	191 600	146 800	167 100
<b>Hallituksen puheenjohtaja</b> <sup>1)</sup> Jussi Linnaranta 1.1.2020 alkaen Martti Asunta 31.12.2019 saakka	167 700	166 554	170 840	163 940	158 330
<b>Hallituksen varapuheenjohtaja</b> Mikko Mäkimattila 1.1.2023 alkaen Timo Saukkonen 1.1.2020-31.12.2023 Jussi Linnaranta 1.1.-31.12.2019	91 600	82 400	83 200	83 800	72 950
<b>Hallituksen muut jäsenet</b> (keskimäärin)	88 583	74 867	69 967	72 167	65 558
<b>Pääjohtaja</b> <sup>2)</sup> Ilkka Hämälä 1.4.2018 alkaen	1 649 222	2 976 557	2 695 238	2 289 521	2 540 578 <sup>3)</sup>
<b>Työntekijöiden keskiansio</b> <sup>4)</sup>	48 060	51 218	48 101	44 305	44 784

<sup>1)</sup> Vuoden 2019 luvut sisältävät Martti Asunnalle Metsäliitto Osuuskunnan hallitustyöskentelystä maksettujen palkkioiden lisäksi myös Metsä Fibre Oy:n ja Metsä Tissue Oy:n hallitustyöskentelystä maksetut palkkiot. Metsä Board Oy:n hallitustyöskentelystä maksetut palkkiot käyvät ilmi Metsä Board Oy:n palkitsemisraportilta.

<sup>2)</sup> Pääjohtajan palkitsemisessa on ilmoitettu ao. vuonna maksetut palkat ja palkkiot. Ilkka Hämälän osalta luvut sisältävät myös Metsä Fibre Oy:n toimitusjohtajana ansaitut palkkiot. Taulukossa esitetyt luvut eivät sisällä maksettuja lisäeläkevakuutusmaksuja.

<sup>3)</sup> Vuonna 2019 Ilkka Hämälälle maksettiin lisäksi viivästettyjä pitkän aikavälin palkkioita (825 927 euroa), jotka hän oli ansainnut aiemmassa tehtävässään Metsä Fibre Oy:n toimitusjohtajana.

<sup>4)</sup> Työntekijöiden keskiansio on laskettu koko konsernin henkilöstökuluista vähentäen kokonaisluvusta henkilösivukulut ja jakamalla se työntekijöiden keskimääräisellä luvulla.

# Hallintoneuvoston palkitseminen

## HALLINTONEUVOSTOLLE MAKSETUT PALKKIOT JA ELÄKEJÄRJESTELYN KULUT VUONNA 2023 (EUROISSA)

	Kuukausikorvaukset	Kokouspalkkiot <sup>1)</sup>	Eläke-etuus <sup>2)</sup>	<b>Yhteensä</b>
<b>Juha Paajanen</b> puheenjohtaja	52 400	25 700	12 652	90 752
<b>Ahti Siponen</b> varapuheenjohtaja	23 200	16 100	6 367	45 667
<b>Muut jäsenet</b> (yhteensä)	-	186 500	-	186 500
<b>Yhteensä</b>	<b>75 600</b>	<b>228 300</b>	<b>19 019</b>	<b>322 919</b>

- <sup>1)</sup> Kokouspalkkiot sisältävät myös hallituksen kokouksiin osallistumisesta maksettavat kokouspalkkiot sekä piiritoimikuntien ja muiden toimikuntien kokouspalkkiot.
- <sup>2)</sup> Hallintoneuvoston puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja ovat vapaaehtoisesti TyEL-vakuutettuja.

# Hallituksen palkitseminen

## HALLITUKSELLE MAKSETUT PALKKIOT JA ELÄKEJÄRJESTELYN KULUT VUONNA 2023 (EUROISSA)

	Kuukausikorvaukset	Kokouspalkkiot <sup>1)</sup>	Eläke-etuus <sup>2)</sup>	<b>Yhteensä</b>
<b>Jussi Linnaranta</b> puheenjohtaja <sup>3)</sup>	144 000	23 700	29 683	197 383
<b>Mikko Mäkimattila</b> , varapuheenjohtaja	72 000	19 600	16 213	107 813
<b>Taavi Heikkilä</b>	80 400 <sup>4)</sup>	17 200	15 811	113 411
<b>Juha Parpala</b>	67 200	13 600	13 090	93 890
<b>Eija Pitkänen</b> 1.1.2023 alkaen	67 200	13 600	13 090	93 890
<b>Nina Pärssinen</b>	67 200	19 400	14 029	100 629
<b>Ilkka Salonen</b>	82 800 <sup>5)</sup>	18 200	16 362	117 362
<b>Jussi Vanhanen</b>	67 200	17 500	14 992	99 692
<b>Yhteensä</b>	<b>648 000</b>	<b>142 800</b>	<b>133 270</b>	<b>924 070</b>
Entiset hallituksen jäsenet				
<b>Saukkonen Timo</b> 31.12.2022 saakka	-	2 400	389	2 789

- <sup>1)</sup> Hallituksen kokouspalkkiot sisältävät myös valiokuntien ja piiritoimikuntien kokouspalkkiot.
- <sup>2)</sup> Hallituksen jäsenet ovat vapaaehtoisesti TyEL-vakuutettuja.
- <sup>3)</sup> Metsä Board Oyj:n hallitustyöskentelystä maksetut palkkiot käyvät ilmi Metsä Board Oyj:n palkitsemisraportilta.
- <sup>4)</sup> Sisältää HR-valiokunnan puheenjohtajalle maksetut kuukausikorvaukset.
- <sup>5)</sup> Sisältää tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetut kuukausikorvaukset.

# Pääjohtajan palkitseminen

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

	2023
Peruspalkka ml. luontoisedut <sup>1)</sup>	863 798
Muiden konserniyhtiöiden maksamat palkkiot	135 392
Lyhyen aikavälin palkkio <sup>2)</sup>	650 032
Pitkän aikavälin palkkio <sup>3)</sup>	-
<b>Yhteensä</b>	<b>1 649 222</b>
Etuusperusteinen lisäeläkevakuutus	417 934

<sup>1)</sup> Metsäliitto Osuuskunnan maksama peruspalkka, johon sisältyvät asunto-, auto- ja puhelinetu, laajennettu terveys-, matka- ja tapaturmavakuutus turva sekä vähäisiä muita luontoisetuja.

<sup>2)</sup> Maksettu lyhyen aikavälin palkkio koskee suoriutumista vuonna 2022.

<sup>3)</sup> Pitkän aikavälin palkkiota ei maksettu vuonna 2023 pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän muutoksen vuoksi.

Pääjohtajalle maksettu lyhyen aikavälin palkkio perustui suoriutumiseen vuonna 2022. Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmän palkkiomahdollisuus vuonna 2022 Metsä Groupin liikeluloskerroin huomioiden oli enintään 93,75 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Palkkio perustui Metsä Groupin liikelutukseen (painotus 50 prosenttia) ja hallituksen määrittämiin strategisiin tavoitteisiin (painotus 50 prosenttia) sekä Metsä Groupin liikeluloskertoimen toteumaan. Pääjohtajan lyhyen aikavälin palkkio vuodelta 2022 Metsä Groupin liikeluloskerroin huomioiden oli 39 prosenttia vuonna 2023 maksetusta kokonaisansiota. Palkkio maksettiin maaliskuussa 2023. Vuoden 2023 lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä perustui samoihin periaatteisiin kuin vuonna 2022. Vuodelta 2023 tulospalkkio maksetaan maaliskuussa 2024.

Vuonna 2019 Metsäliitto Osuuskunnan hallitus päätti synteettisiin osakkeisiin perustuvasta suoritusperusteisesta pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä 2020–2024. Järjestelmä sisältää kolme kolmen vuoden mittaista ansaintajaksoa. Kunkin ansaintajaksoa seuraa noin vuoden sitouttamisaika. Palkkio maksetaan sitouttamisaajan päätyttyä kokonaan rahana. Palkkion määrää on rajoitettu. Pääjohtajan maksimipalkkiotaso on 250 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta (leikkuritaso 325 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta). Palkkio perustuu Metsä Group -konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE, %) kehitykseen hallituksen määrittämällä tavalla. Lisäksi liikelutokselle ja omavaraisuusasteelle on asetettu vähimmäistasot.

Vuodesta 2020 voimassa olleessa Metsä Groupin synteettisiin osakkeisiin perustuvassa pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmässä mahdolliset palkkiot maksetaan vasta sitouttamisaajan päätyttyä. Tästä johtuen vuonna 2023 Metsä Groupin pitkän

aikavälin palkitsemisjärjestelmästä ei maksettu palkkioita. Ensimmäinen maksu synteettisiin osakkeisiin perustuvasta palkitsemisjärjestelmästä tapahtuu vuonna 2024 koskien ansaintajaksoa 2020–2022. Mahdollinen ansaintajakson 2021–2023 palkkio maksetaan maaliskuussa 2025.

Vuonna 2022 Metsäliitto Osuuskunnan hallitus päätti uudesta synteettisiin osakkeisiin perustuvasta suoritusperusteisesta pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä 2023–2027. Järjestelmä sisältää kolme kolmen vuoden mittaista ansaintajaksoa. Kunkin ansaintajaksoa seuraa noin vuoden mittainen sitouttamisaika. Palkkio maksetaan sitouttamisaajan päätyttyä kokonaan rahana. Palkkion määrää on rajoitettu. Pääjohtajan maksimipalkkiotaso on 250 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta (leikkuritaso 325 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta). Palkkio perustuu Metsä Group -konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE, %) kehitykseen hallituksen määrittämällä tavalla. Lisäksi liikelutokselle ja omavaraisuusasteelle on asetettu vähimmäistasot.

Muuttuvat palkanosat (lyhyen ja pitkän aikavälin palkkiot) muodostavat merkittävän osan pääjohtajan palkitsemisesta. Muuttuvien ja kiinteiden palkanosien suhteelliset osuudet on esitetty alla olevassa kuvaajassa.

## PÄÄJOHTAJAN PALKITSEMISEN JAKAUTUMINEN KIINTEÄN PERUSPALKKAAN, MUIDEN KONSERNIYHTIÖIDEN MAKSAMIIN PALKKIOIHIN, LYHYEN AIKAVÄLIN PALKKIOON JA PITKÄN AIKAVÄLIN PALKKIOON VUONNA 2023



Peruspalkka ml. luontoisedut	52,4 %
Palkkiot, muut konserniyhtiöt	8,2 %
Lyhyen aikavälin palkkio	39,4 %
Pitkän aikavälin palkkio	0 %

Pääjohtajan eläkeikä on työntekijäin eläkelain mukainen. Pääjohtaja on kuulunut myös etuusperusteisen lisäeläketurvan piiriin, jossa hän on jo saavuttanut lisäeläkejärjestelyssä määritetyn 62 vuoden eläkeiän vuonna 2023. Tästä johtuen lisäeläkejärjestelyyn ei enää suoriteta lisäeläketurvaa kerryttäviä vakuutusmaksuja. Eläkeiän täyttämisen jälkeen lisäeläkejärjestelystä voi aiheutua indeksikorotusmaksuja. Indeksikorotusmaksu oli 417 934 euroa vuonna 2023. Pääjohtajalle ei maksettu muita taloudellisia etuja vuonna 2023.



# Kumppanisi kestävässä kasvussa

**METSÄ GROUP**

Postiosoite:

PL 10, 02020 Metsä

Käyntiosoite:

Revontulenpuisto 2 A, 02100 Espoo

Puh. 010 4601

[www.metsagroup.com/fi](http://www.metsagroup.com/fi)

