

METSÄ GROUP

Palkka- ja palkkioselvitys **2019**



Metsä

Palkka- ja palkkioselvitys 2019

Tämä Metsä Groupin palkka- ja palkkioselvitys hallituksen, hallintoneuvoston ja johdon palkitsemisesta on annettu viimeistä kertaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman vuoden 2016 Hallinnointikoodin (www.cgfinland.fi) mukaisesti. Palkka- ja palkkioselvityksen palkitsemisen päätöksentekojärjestyksestä ja periaatteista esitettyä kuvausta päivitetään ajantasaisesti, kuitenkin aina vähintään samanaikaisesti hallintojärjestelmästä annettavan selvityksen kanssa. Tällöin julkaistaan myös palkitsemisraportti edellisen tilikauden aikana maksetuista palkkioista. Tilikauden 2020 aikana maksetut palkkiot raportoidaan Hallinnointikoodin 2020 mukaisesti uudistetulla palkitsemisraportilla.

PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS

Konsernin emoyrityksen Metsäliitto Osuuskunnan hallintoneuvoston palkkioista päättää osuuskunnan edustajisto. Metsäliitto Osuuskunnan hallituksen jäsenten palkkioista päättää hallintoneuvosto hallintoneuvoston nimitystoimikunnan esityksestä. Hallitus päättää hallituksen palkitsemisvaliokunnan valmistelun pohjalta konsernin pääjohtajan sekä Metsäliitto Osuuskunnan palveluksessa olevien konsernin johtoryhmän jäsenten palkkauksen ja muut taloudelliset etuudet sekä konsernin lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmät. Kaikissa Metsä Groupiin kuuluvissa yhtiöissä noudatetaan samoja palkitsemisperiaatteita, ja palkkiokriteerit hyväksytään kunkin tytäryhtiön hallituksessa.

PALKITSEMISEN PERIAATTEET

HALLINTONEUVOSTO JA HALLITUS

Edustajiston päätöksen nojalla hallintoneuvoston puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajalle maksetaan kiinteä kuukausikorvaus sekä kokouspalkkio. Muille hallintoneuvoston jäsenille maksetaan kokouspalkkiota. Kokouspalkkio maksetaan myös hallintoneuvoston toimikuntien kokouksista. Lisäksi hallintoneuvoston jäsenet ovat oikeutettuja Metsä Groupin matkustussääntöjen mukaisiin matkakorvauksiin. Hallintoneuvoston puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajalle maksettavat palkkiot ovat eläkettä kerryttäviä. Hallintoneuvoston päätöksen nojalla kullekin hallituksen jäsenelle maksetaan kiinteä kuukausikorvaus sekä kokouspalkkio.

Kokouspalkkio maksetaan myös hallituksen valiokuntien kokouksista. Lisäksi hallituksen tarkastusvaliokunnan ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajille maksetaan erillinen kuukausikorvaus. Hallituksen jäsenet ovat oikeutettuja Metsä Groupin matkustussääntöjen mukaisiin matkakorvauksiin. Hallitustyöskentelystä maksettavat palkkiot ovat eläkettä kerryttäviä. Hallituksen jäsenet eivät ole Metsä Groupin lyhyen tai pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmien piirissä.

TOIMIVA JOHTO

Metsä Groupin toimivan johdon palkitsemisjärjestelmän tarkoituksena on palkita johtoa oikeudenmukaisesti ja kilpailukykyisesti Metsä Groupin tuloksesta, strategian toteuttamisesta ja liiketoiminnan kehitystyöstä. Toimivan johdon palkitsemisjärjestelmä koostuu kiinteästä kuukausipalkasta, taloudellisiin kriteereihin ja henkilökohtaisiin tavoitteisiin perustuvasta lyhyen aikavälin palkkiosta (”lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä”), pitkän aikavälin palkkiosta (”pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä”) sekä johdon eläke-eduista.

PÄÄJOHTAJA

Metsäliitto Osuuskunnalla on toimitusjohtaja, joka toimii samalla Metsä Groupin pääjohtajana, ellei hallitus toisin pääte. Pääjohtaja johtaa koko Metsä Groupin toimintaa. Pääjohtaja Ilkka Hämälä (diplomi-insinööri, syntynyt 1961) on toiminut Metsäliitto Osuuskunnan toimitusjohtajana 1.1.2018 lähtien ja Metsä Groupin pääjohtajana 1.4.2018 lähtien. Pääjohtaja Ilkka Hämälän toimitusuhteen ehdot on määritelty kirjallisessa johtajasopimuksessa, jonka ehdot hallitus on vahvistanut. Sopimuksen mukainen irtisanomisaika on 12 kuukautta. Yhtiön irtisanoessa toimitusuhteen Hämälällä on oikeus 12 kuukauden kokonaispalkkaa vastaavaan erokorvaukseen. Erokorvausta ei makseta, jos Hämälä irtisanoutuu itse tehtävästään. Hämälän kuukausipalkka on sovittu johtajasopimuksessa (65 209 euroa joulukuussa 2019) ja siihen sisältyvät asunto-, auto- ja vähäisiä muita luontoisetuja. Hallituksen päätöksellä Hämälälle voidaan maksaa määriteltyihin taloudellisiin kriteereihin ja strategisiin tavoitteisiin perustuva lyhyen aikavälin palkkio. Vuonna 2019 pääjohtajan lyhyen aikavälin

palkitsemisjärjestelmän palkkiomahdollisuus oli enintään 93,75 % kiinteästä vuosipalkasta. Vuodelta 2018 pääjohtajalla oli mahdollisuus ansaita lyhyen aikavälin palkkiota enintään 75 % kiinteästä vuosipalkasta. Hämmälä kuuluu työntekijäin eläkelain piiriin. Se tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädettyllä tavalla. Hämmälän eläkeikä on työntekijäin eläkelain mukainen. Hämmälä kuuluu myös Metsä Groupin johdon etuusperusteisen lisäeläkejärjestelyn piiriin. Lisäeläkejärjestelyn perusteella Hämmälän eläkkeen taso on enintään 60 % työeläkelain mukaisesta kokonaispalkasta, joka lasketaan eläkkeelle siirtymishetkeä edeltävän viisivuotissajakson perusteella. Mikäli Hämmälän toimitus Metsä Groupissa päättyy ennen eläkeikää, hän on oikeutettu vapaakirjaan.

MUU JOHTO

Muilla Metsä Groupin johtoryhmän jäsenillä on niin ikään kirjalliset johtajasopimukset. Johtoryhmän jäsenten irtisanomisaika on 6 kuukautta, ja jäsenet ovat oikeutettuja 6-12 kuukauden palkkaa vastaavaan irtisanomiskorvaukseen, mikäli johtajasopimus irtisanoaan johtajasta riippumattomasta syystä. Metsä Groupin johtoryhmän muille jäsenille voidaan maksaa kuukausipalkan lisäksi lyhyen aikavälin palkkio. Vuonna 2019 johtoryhmän jäsenten lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmän palkkiomahdollisuus oli enintään 75 % kiinteästä vuosipalkasta. Vuodelta 2018 johtoryhmän jäsenillä oli mahdollisuus ansaita lyhyen aikavälin palkkiota enintään 58,33 % kiinteästä vuosipalkasta. Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmässä kriteereinä ovat konsernitason ja oman vastuualueen tulosvaatimukset sekä henkilökohtaiset tavoitteet. Johtoryhmän muut jäsenet kuuluvat työntekijäin eläkelain piiriin. Se tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädettyllä tavalla. Toimisuhteen aloitusajankohdasta riippuen joillakin Metsä Groupin johtoryhmän jäsenillä on erillinen etuusperusteinen lisäeläkevuutus, jossa eläkeikä on 62 vuotta. Eläkkeen taso on enintään 60 % työeläkelain mukaisesta kokonaispalkasta, joka lasketaan eläkkeelle siirtymishetkeä edeltävän viisivuotissajakson perusteella. Mikäli työsuhde Metsä Groupissa päättyy ennen eläkeikää, johtoryhmän jäsen on oikeutettu vapaakirjaan. Vuoden 2019 lopussa lisäeläke oli pääjohtajan lisäksi neljällä johtoryhmän jäsenellä.

PITKÄN AIKAVÄLIN PALKITSEMINEN

Osakepalkkiojärjestelmä vuosille 2014–2018:

Metsäliitto Osuuskunnan hallitus päätti helmikuussa 2014 osakepohjaisesta palkitsemisjärjestelmästä Metsä Groupin johtohenkilöille vuosiksi 2014–2018. Osakepalkkiojärjes-

telmässä oli kolme kolmen vuoden ansaintajaksoa, jotka olivat kalenterivuodet 2014–2016, 2015–2017 ja 2016–2018. Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja johdon tavoitteet konsernin arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa johtohenkilöt toteuttamaan Metsä Groupin yhteistä strategiaa ja tarjota heille kilpailukykyinen pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä. Metsäliitto Osuuskunnan hallitus päätti ansaintajakson ansaintakriteerit ja niille asetettavat tavoitteet sekä kohderyhmään kuuluvat johtohenkilöt ja heille allokoitavan osakemäärän kunkin ansaintajakson alussa. Ansaintajaksolle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen määräsi sen, kuinka suuri osa osakepalkkiosta maksettiin johtohenkilöille. Vuosittain maksetun palkkion määrää rajoitettiin. Pääjohtajan enimmäispalkkio (sisältäen sekä osakkeet että rahaosuuden) oli 2,5 kertaa hänen vuosipalkkansa suuruinen, ja muiden Metsä Groupin johtoryhmän jäsenten enimmäispalkkio oli 2 kertaa vuosipalkan suuruinen. Mahdollinen palkkio maksettiin osittain Metsä Board Oyj:n osakkeina ja osittain rahana. Palkkio maksettiin ansaintajakson päättymistä seuraavana keväänä. Ansaintajaksoa seuraa kahden vuoden sitouttamisjakso, jonka aikana johtohenkilö ei saa siirtää tai myydä osakkeita. Mikäli johtohenkilö päättää työ- tai toimitusopimuksen sitouttamisjakson aikana, johtohenkilö on velvollinen palauttamaan ansaintajaksolta ansaitsemansa osakepalkkion vastikkeetta. Mikäli konserniyhtiö päättää johtohenkilön työ- tai toimitusopimuksen muusta kuin johtohenkilöön itseensä 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. Järjestelmän palkkiot ansaintajaksolta 2015–2017 perustuivat Metsä Groupin sijoitetun pääoman tuottoon (ROCE), liikevoittoon (EBIT) ja omavaraisuusasteeseen. Ansaintajakson 2016–2018 palkkiot perustuivat Metsä Groupin sijoitetun pääoman tuottoon (ROCE). Lisäksi liikevoitolle ja omavaraisuusasteelle oli asetettu vähimmäistasot. Ansaintajaksolta 2016–2018 ansaitut palkkiot on kerrottu jäljempänä kohdassa ”Palkitsemisraportti 2019”.

Osakepalkkiojärjestelmä vuosille 2017–2021:

Metsäliitto Osuuskunnan hallitus päätti tammikuussa 2017 jatkaa osakepohjaista palkitsemisjärjestelmää Metsä Groupin johtohenkilöille vuosiksi 2017–2021. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja johdon tavoitteet konsernin arvon nostamiseksi sekä sitouttaa johto toteuttamaan yhteistä strategiaa ja tarjota heille kilpailukykyinen omistukseen perustuva palkitsemisjärjestelmä. Suorituspe-

rusteisessa osakepalkkiojärjestelmässä 2017–2021 on kolme ansaintajaksota, jotka ovat kalenterivuodet 2017–2019, 2018–2020 ja 2019–2021. Hallitus päättää ansaintajaksen ansaintakriteerit ja niille asetettavat tavoitteet sekä kohderyhmään kuuluvat johtohenkilöt ja heille allokoitavan osakemäärän kunkin ansaintajaksen alussa. Ansaintajaksolle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen määrää sen, kuinka suuri osa osakepalkkiosta maksetaan johtohenkilöille. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2017–2019, 2018–2020 ja 2019–2021 perustuu Metsä Group -konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE, %) kehitykseen hallituksen määrittämällä tavalla. Lisäksi konsernin liikutukselle ja omavaraisuusasteelle on asetettu vähimmäistasot. Vuosittain maksettavan palkkion määrää rajoitetaan. Pääjohtajan enimmäispalkkio (sisältäen sekä osakkeet että rahaosuuden) on 2,5 kertaa hänen vuosipalkkansa suuruinen, ja muiden Metsä Groupin johtoryhmän jäsenten enimmäispalkkio on 2 kertaa vuosipalkan suuruinen. Ansaintajaksota seuraa noin kahden vuoden sitouttamisjakso, jonka aikana johtohenkilö ei saa siirtää tai myydä osakkeitaan. Mikäli johtohenkilö päättää työ- tai toimosopimuksen sitouttamisjakson aikana, johtohenkilö on velvollinen palauttamaan ansaintajaksolta ansaitsemansa osakepalkkion vastikkeetta. Mikäli konserniyhtiö päättää johtohenkilön työ- tai toimosopimuksen muusta kuin johtohenkilöön itseensä liittyvästä syystä tai mikäli johtohenkilön työ- tai toimosopimus päättyy yhteisesti sopien siten, että johtohenkilön työ- tai toimosuhde päättyy ennen sitouttamisjakson päättymistä, johtohenkilöllä on oikeus pitää luovutusrajoituksen alaiset osakkeet ja luovutusrajoitus lakkaa olemasta voimassa. Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2017–2019 maksetaan keväällä 2020 Metsä Board Oyj:n B-sarjan osakkeina ja osittain rahana. Vastaavasti mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2018–2020 maksetaan keväällä 2021 ja palkkio ansaintajaksolta 2019–2021 keväällä 2022. Ansaintajaksolla 2017–2019 järjestelmän kohderyhmään kuuluu 75 henkilöä (joulukuu 2019), mukaan lukien Metsä Groupin johtoryhmän jäsenet. Järjestelmän perusteella maksettavat palkkiot ansaintajaksolta 2017–2019 vastaavat yhteensä enintään 2,4 miljoonaa Metsä Board Oyj:n B-sarjan osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Rahaosuudella katetaan johtohenkilölle palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Ansaintajaksolla 2018–2020 järjestelmän kohderyhmään kuuluu 78 henkilöä (joulukuu 2019), mukaan lukien Metsä Groupin johtoryhmän jäsenet. Järjestelmän perusteella maksettavat palkkiot ansaintajaksolta 2018–2020 vastaavat yhteensä enintään 2,5 miljoonaa Metsä Board Oyj:n B-sarjan osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Rahaosuudella katetaan johtohenkilölle palkkiosta aiheutuvat

verot ja veronluonteiset maksut. Ansaintajaksolla 2019–2021 järjestelmän kohderyhmään kuuluu 90 henkilöä (joulukuu 2019), mukaan lukien Metsä Groupin johtoryhmän jäsenet. Järjestelmän perusteella maksettavat palkkiot ansaintajaksolta 2019–2021 vastaavat yhteensä enintään 2,7 miljoonaa Metsä Board Oyj:n B-sarjan osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Rahaosuudella katetaan johtohenkilölle palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.

Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä 2020–2024:

Metsäliitto Osuuskunnan hallitus on lokakuussa 2019 päättänyt jatkaa pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmää Metsä Groupin johtohenkilöille vuosiksi 2020–2024. Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja johdon tavoitteet konsernin arvonnostamiseksi sekä sitouttaa johto toteuttamaan yhteistä strategiaa ja tarjota heille kilpailukykyinen omistukseen perustuva palkitsemisjärjestelmä. Järjestelmä perustuu kolmen vuoden ansaintajaksolle (2020–2022, 2021–2023 ja 2022–2024), joita kutakin seuraa kahden vuoden sitouttamisjakso. Hallitus päättää ansaintakriteerit ja niille asetettavat tavoitteet sekä järjestelmään kuuluvat johtohenkilöt kunkin ansaintajaksen alussa. Ansaintajaksolle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen määrää sen, kuinka suuri osa palkkiosta maksetaan johtohenkilöille. Metsä Groupin pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2020–2022 perustuu Metsä Group -konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE, %) kehitykseen hallituksen määrittämällä tavalla. Konsernin liikutukselle (EBIT) ja omavaraisuusasteelle on asetettu vähimmäistasot. Hallituksella on lisäksi oikeus leikata järjestelmän mukaisia palkkiota kokonaan tai osittain, mikäli tietyt konsernin liikutuksen kehitykseen ja omavaraisuusasteeseen liittyvät kriteerit eivät täyty, tai mikäli palkkion määrä ylittäisi johtohenkilölle määritellyn henkilökohtaisen enimmäispalkkion määrän. Ansaintakriteerien toteuman lisäksi palkitsemisen perusteena on synteettinen osake, jonka arvo lasketaan Metsä Groupin kokonaisarvon perusteella. Pääjohtajan palkkiomahdollisuus on enintään 325 % kiinteästä vuosipalkasta ja muiden Metsä Groupin johtoryhmän jäsenten palkkiomahdollisuus on enintään 270 % kiinteästä vuosipalkasta. Mahdollinen palkkio maksetaan sitouttamisjakson jälkeen rahana, ja se sisältää lakisäätöiset verot ja mahdolliset muut veroluonteiset maksut. Mikäli johtohenkilön toimi- tai työsuhde yhtiöön päättyy ansainta- tai sitouttamisjakson aikana, johtohenkilö pääsääntöisesti menettää oikeutensa palkkioon. Ansaintajaksen 2020–2022 alussa Metsä Groupin pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän piiriin kuuluu 67 henkilöä, mukaan lukien kaikki Metsä Groupin johtoryhmän jä-

senet sekä muita konsernin avaintehtävissä toimivia johtajia (pl. Metsä Board, jolle on oma palkitsemisjärjestelmä). Järjestelmän perusteella allokoitujen palkkiot ansaintajaksolta 2020–2022 ovat yhteensä 1 135 478 synteettistä osaketta (brutto). Palkkion arvo sisältää palkkiosta maksuhetkellä aiheutuvat verot ja muut maksut. Järjestelmän ensimmäisen ansaintajakson arvioitu arvo sisältäen verot ja muut maksut on noin 12,3 miljoonaa euroa.

Metsäliitto Osuuskunnan tytäryhtiö Metsä Board Oyj:n hallitus on tammikuussa 2020 edelleen päättänyt jatkaa johdon suoritusperusteista osakepalkkiojärjestelmää, jossa johtohenkilöitä palkitaan aikaisempien vuosien tapaan Metsä Board Oyj:n B-sarjan osakkeilla. Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2020–2022 perustuu puoliksi Metsä Group -konsernin ja puoliksi Metsä Board -konsernin sijoitetun pääoman tuoton (ROCE, %) kehitykseen hallituksen määrittämällä tavalla. Lisäksi konsernin liikeluokalle (EBIT) ja omavaraisuusasteelle on asetettu vähimmäistasot. Palkkioon kuuluu Metsä Board Oyj:n B-sarjan osakkeina maksettava osuus ja rahaosuus, jolla katetaan palkkiosta suoritettavat verot ja muut maksut. Toimitusjohtajan palkkiomahdollisuus on enintään 270 % kiinteästä vuosipalkasta. Mahdollinen palkkio maksetaan ansaintajakson päättymistä seuraavana keväänä, ja sitä seuraa kahden vuoden sitouttamisjakso, jonka aikana johtohenkilö ei saa myydä tai muutoin siirtää osakkeitaan. Mikäli johtohenkilön toimi- tai työsuhde yhtiöön päättyy ansainta- tai sitouttamisjakson aikana, johtohenkilö pääsääntöisesti menettää oikeutensa palkkioon. Ansaintajakson 2020–2022 alussa järjestelmän piiriin kuuluu 25 henkilöä, mukaan lukien kaikki Metsä Boardin johtoryhmän jäsenet sekä muita yhtiön avaintehtävissä toimivia johtajia. Järjestelmän perusteella allokoitujen palkkiot ansaintajaksolta 2020–2022 ovat yhteensä 590 788 osaketta (brutto). Palkkioiden lopullinen määrä sisältää Metsä Board Oyj:n B-sarjan osakkeiden lisäksi palkkiosta aiheutuvat verot ja muut maksut. Järjestelmän ensimmäisen ansaintajakson arvioitu markkina-arvo sisältäen verot ja muut maksut on noin 3,6 miljoonaa euroa. Lisätietoja Metsä Boardin palkitsemisjärjestelmästä on julkaistu Metsä Board Oyj:n palkkija palkkioselvityksessä 2019.

PALKITSEMISRAPORTTI 2019

HALLINTONEUVOSTO

Varsinainen edustajiston kokous 26.4.2019 päätti nostaa hallintoneuvoston jäsenten palkkioita vuonna 2019. Hallintoneuvoston puheenjohtajan kuukausikorvaus vuonna 2019 oli 4 100 euroa ja kokouspalkkio 800 euroa kokoukselta. Varapuheenjohtajan kuukausikorvaus vuonna 2019 oli 1 800

euroa ja kokouspalkkio 800 euroa kokoukselta. Muille hallintoneuvoston jäsenille maksettiin kokouspalkkio 800 euroa kokoukselta. Hallintoneuvoston puheenjohtajalle maksettiin vuonna 2019 palkkoja ja kokouspalkkioita yhteensä 68 850 euroa (65 700 euroa vuonna 2018). Varapuheenjohtajalle maksettiin vuonna 2019 palkkoja ja kokouspalkkioita yhteensä 36 950 euroa (31 250 euroa vuonna 2018). Muille jäsenille maksettiin kokouspalkkiota yhteensä 167 100 euroa (165 900 euroa vuonna 2018). Hallintoneuvoston jäsenille maksettiin palkkoja ja palkkioita vuonna 2019 yhteensä 272 900 euroa (262 850 euroa vuonna 2018).

HALLITUS

Hallintoneuvosto päätti kokouksessaan marraskuussa 2018 nostaa hallituksen jäsenten palkkioita vuodelle 2019. Hallituksen puheenjohtajan kuukausikorvaus vuonna 2019 oli 7 500 euroa ja muiden jäsenten kuukausikorvaus 4 200 euroa. Lisäksi hallituksen jäsenille maksettiin kokouspalkkio 700 euroa kokoukselta (ei muutosta). Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan erillinen kuukausikorvaus oli 1 200 euroa (ei muutosta) ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan erillinen kuukausikorvaus 1 000 euroa (ei muutosta). Hallituksen puheenjohtajalle maksettiin vuonna 2019 yhteensä palkkana ja kokouspalkkioina 105 990 euroa (106 240 euroa vuonna 2018). Muille jäsenille maksettiin yhteensä palkkana ja kokouspalkkioina 466 300 euroa (447 100 euroa vuonna 2018). Hallituksen jäsenille maksettiin palkkoja ja palkkioita vuonna 2019 yhteensä 572 290 euroa (553 340 euroa vuonna 2018). Hallitustyöskentelystä maksettavat palkkiot olivat eläkettä kerryttäviä.

PÄÄJOHTAJA

Metsä Groupiin kuuluvat yhtiöt maksoivat pääjohtaja Ilkka Hämälälle vuonna 2019 palkkaa, palkkioita ja muita etuuksia yhteensä 3 366 505 euroa (2 105 073 euroa vuonna 2018). Metsäliitto Osuuskunnan pääjohtajalle vuonna 2019 maksama palkka luontoisetuineen oli 821 512 euroa (821 557 euroa vuonna 2018), lyhyen aikavälin palkkio 573 300 euroa ja pitkän aikavälin palkkio ansaintajaksolta 2016–2018 580 978 euroa. Muut Metsä Groupin konserniyhtiöt maksoivat pääjohtajalle palkkana, palkkioina ja muina etuuksina yhteensä 1 390 714 euroa (1 283 516 euroa vuonna 2018). Edellä mainittu summa sisältää myös Hämälälle maksetun pitkän aikavälin palkkion ja maksetun viivästetyn pitkän aikavälin palkkion hänen aiemmasta tehtävästä Metsä Fibre Oy:n toimitusjohtajana. Vuonna 2019 maksettiin pääjohtajan etuusperusteisen eläkejärjestelyn kuluja 1 201 421 euroa (230 876 euroa vuonna 2018).

MUU JOHTO

Metsä Groupiin kuuluvat yhtiöt maksoivat johtoryhmän jäsenille (pääjohtaja Ilkka Hämälää lukuun ottamatta) palkkana ja palkkioina vuonna 2019 yhteensä 7 788 283 euroa (7 341 910 euroa vuonna 2018), josta 1 983 984 euroa oli palkkaa luontoisetuineen (2 195 366 euroa vuonna 2018), 804 409 euroa lyhyen aikavälin palkkioita (843 728 euroa vuonna 2018) ja 2 449 450 euroa pitkän aikavälin palkkioita ansaintajaksolta 2016-2018 (4 302 817 euroa vuonna 2018) sekä maksettuja viivästettyjä pitkän aikavälin palkkioita aiemmilta ansaintajaksoilta 2 550 440 euroa. Pääjohtajan lisäksi neljällä johtoryhmän jäsenellä oli etuusperusteinen lisäeläke, josta aiheutuneet kulut vuonna 2019 olivat 1 105 694 euroa (742 310 euroa vuonna 2018).

PITKÄN AIKAVÄLIN PALKITSEMINEN

Osakepalkkiojärjestelmän ansaintajaksolta 2016–2018 ansaitut palkkiot on maksettu keväällä 2019. Kyseiseltä ansaintajaksolta ansaitut palkkiot yhteensä 69 henkilölle (mukaan lukien kaikki Metsä Groupin johtoryhmän jäsenet) vastasivat arvoltaan noin 2,1 miljoonaa Metsä Boardin B-sarjan osaketta sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Pääjohtaja Ilkka Hämälän osuus palkkiosta vastasi noin 0,2 miljoonan osakkeen arvoa, josta osa perustuu hänen aikaisempaan tehtäväänsä Metsä Fibre Oy:n toimitusjohtajana. Muiden johtoryhmän jäsenten osuus palkkiosta vastasi noin 0,4 miljoonan osakkeen arvoa.

Make the most of Metsä

