

Metsä Board Palkitsemisraportti 2025



Nimitys- ja HR-valiokunnan puheenjohtajan katsaus

Hyvä osakkeenomistaja,

Minulla on ilo esitellä hallituksen hyväksymä Metsä Boardin palkitsemisraportti vuodelta 2025, joka on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti.

Kuluneen vuoden aikana markkinatilanne on ollut haastava, ja olemme keskittyneet asioihin, joihin voimme vaikuttaa. Kesällä käynnistettiin muutosohjelma, jonka tavoitteena oli sopeuttaa kustannusrakennetta, tehostaa liiketoimintaa ja vahvistaa edellytyksiä kestävälle kasvulle. Ohjelmaan kuuluivat raskaat muutosneuvottelut, jotka koskettivat monia Metsä Boardissa. Kiitän henkilöstöä rakentavasta yhteistyöstä prosessin aikana ja erityisesti niitä, joiden työura päättyi muutosten myötä.

Organisaatiomuutosten jälkeen korostuu tarve vahvistaa henkilöstön sitoutumista ja varmistaa, että kannustinjärjestelmät tukevat vastuullista tuloksentekoa, uudistumista ja yhteistyötä. Palkitsemisen tulee olla selkeää, kilpailukykyistä ja läpinäkyvää sekä edistää muutosohjelman toteutumista ja kestävä kehityksen tavoitteita.

Kestävä kehitys on ollut palkitsemisen ytimessä jo aiemmin, ja linja jatkuu. Jokaisen työntekijän vuositavoitteisiin sisältyy mittareita, jotka ohjaavat vastuulliseen toimintaan, ja tulospalkkiojärjestelmässä on kaikille yhteinen kestävyystavoite. Metsä Boardin edelläkävijäys vastuullisuudessa

on saanut laajaa tunnustusta ulkopuolisilta arvioitsijoilta, mikä korostaa sen merkitystä liiketoiminnalle ja palkitsemiselle.

Vuonna 2025 Metsä Boardin johtoryhmä uudistui merkittävästi toimitusjohtajan vaihdoksen myötä. Uudistusten tavoitteena on tukea liiketoiminnan muutosta, vahvistaa asiakaskeksisyyttä sekä toimia ketterästi nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä.

Vuonna 2026 painopisteemme ovat kannattavuuden vahvistaminen, käyttö pääoman tehokas hallinta sekä työturvallisuuden jatkuva parantaminen. Nämä tavoitteet heijastuvat myös johdon lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan.

Kiitän osakkeenomistajia luottamuksesta ja henkilöstöä sitoutumisesta muutosten keskellä. Yhdessä varmistamme Metsä Boardin paluun kannattavan kasvun uralle ja aseman säilymisen vastuullisuuden edelläkävijänä. Palkitsemisjärjestelmä tukee tätä tavoitetta läpinäkyvästi ja johdonmukaisesti, vahvistaen strategiaa ja kestävä kehityksen periaatteita.

Jussi Vanhanen

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 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 raporttoimme palkitsemisesta läpinäkyvästi ja vaatimusten mukaisesti.

Palkitsemispolitiikan noudattaminen

Tilikaudella 2025 hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen oli linjassa yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa 26.3.2024 hyväksytyn toimielinten palkitsemispolitiikan kanssa. Palkitsemispolitiikasta ei poikettu miltään osin.

Hallituksen jäsenten palkitseminen tilikaudella 2025 koostui yhtiökokouksen hyväksymistä vuosipalkkioista ja osallistumisen perusteella maksettavista kokouspalkkioista.

Yhtiöllä on käytössä poikkeustilanteita varten takaisinperintäsäännökset sekä lyhyen että pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmissä. Palkkioita ei peritty takaisin tilikaudella 2025.

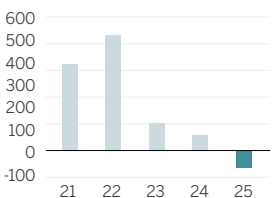
Lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmät

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, liikutulokseen 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.

Yhtiön taloudellinen kehitys

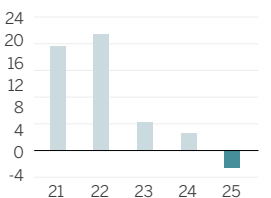
VERTAILUKELPOINEN LIIKETULOS

milj. euroa



VERTAILUKELPOINEN SJOITETUN PÄÄOMAN TUOTTO

%



Palkkioiden kehittyminen 2021–2025

Vuonna 2021 hallituksen jäsenten palkkioihin ei tullut muutoksia. Vuonna 2022 varsinainen yhtiökokous päätti korottaa hallituksen jäsenten vuosi-palkkioita. Vuosipalkkio on hallituksen puheenjohtajan osalta 99 000 euroa ja varapuheenjohtajan osalta 85 000 euroa. Muille hallituksen jäsenille maksettava vuosipalkkio on 67 000 euroa. Noin puolet vuosipalkkiosta maksetaan rahana ja puolet osakkeina. Vuoden 2022 varsinainen yhtiökokous päätti lisäksi, että kokouspalkkiot pidetään ennallaan 800 eurossa ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan erillistä 900 euron suuruista kuukausipalkkiota. Vuoden 2024 varsinainen yhtiökokous päätti pitää vuosi- ja kuukausipalkkiot ennallaan ja nostaa kokouspalkkiot 800

eurosta 1 000 euroon. Vuoden 2025 yhtiökokous päätti pitää vuosi- ja kuukausipalkkiot sekä kokouspalkkiot ennallaan. Kokouspalkkio maksetaan rahana ja vain kerran, jos saman vuorokauden aikana järjestetään useita kokouksia. Toimitusjohtajan peruspalkkaa on korotettu viisivuotiskaudella noin 13 prosenttia. Vastaavalla ajanjaksolla Metsä Boardin toimitusjohtajan kokonaisansioden kehitykseen on vaikuttanut erityisesti yhtiön menestys aiempina vuosina 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)

	2025	2024	2023	2022	2021
Hallituksen puheenjohtaja	138 542	114 400	111 800	113 400	108 600
Jussi Vanhanen jäsen 20.3.2025 alkaen ja puheenjohtaja 1.7.2025 alkaen					
Ilkka Härmälä 30.6.2025 saakka					
Hallituksen varapuheenjohtaja	101 000	101 400	97 800	99 400	93 600
Jussi Linnaranta 11.6.2020 alkaen					
Hallituksen muut jäsenet (keskimäärin)	85 500	82 229	80 200	82 329	75 986
Toimitusjohtaja ¹⁾	1 810 104	1 514 834	2 268 101	1 817 130	1 558 658
Esa Kaikkonen 7.4.2025 alkaen					
Mika Joukio 6.4.2025 saakka					
Työntekijöiden keskiansio ²⁾	60 398	53 183	52 221	59 564	56 941
Korkeimman vuosiansion suhde mediaaniansioon ³⁾	16	25	39	-	-

¹⁾ Toimitusjohtajan palkitsemisessa on ilmoitettu ao. vuonna maksetut palkat ja palkkiot. 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.

³⁾ Korkeimmin palkatun henkilön vuotuisen kokonaisansion suhde vuotuisten kokonaisansioden mediaaniin (pois lukien korkeimmin palkattu henkilö). Vertailulukua vuosilta 2021–2022 ei ole saatavilla.

Hallituksen palkitseminen

HALLITUKSELLE MAKSETUT PALKKIOT VUONNA 2025 (EUROISSA)

	Vuosipalkkio ¹⁾	Hallituksen kokousten kokouspalkkiot	Valiokuntien kokouspalkkiot	Eläke-etuus ²⁾	Yhteensä
Jussi Vanhanen , jäsen 20.3.2025 alkaen ja puheenjohtaja 1.7.2025 alkaen	89 667	10 000	1 000	16 993	117 659
Jussi Linnaranta , varapuheenjohtaja	85 000	15 000	1 000	17 049	118 049
Leena Craelius	67 000	13 000	4 000	14 179	98 179
Raija-Leena Hankonen-Nybom ³⁾	67 000	16 000	4 000	15 991	102 991
Mari Kiviniemi	67 000	16 000	4 000	14 686	101 686
Jukka Moisio	67 000	16 000	2 000	15 623	100 623
Mikko Mäkimattila	67 000	15 000	1 000	14 010	97 010
Juha Vanhainen	67 000	16 000	4 000	15 991	102 991
Yhteensä	576 667	117 000	21 000	124 521	839 187
Entiset hallituksen jäsenet					
Ilkka Härmälä ⁴⁾ , puheenjohtaja 30.6.2025 saakka	28 875	9 000	-	6 961	44 836
Erja Hyrsky ⁵⁾ , 31.7.2025 saakka	67 000	11 000	1 000	14 520	93 520
Yhteensä	95 875	20 000	1 000	21 482	138 357

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.

⁴⁾ Härmälän hallituspalkkioita perittiin takaisin puheenjohtajavaihdoksen myötä vuonna 2025.

⁵⁾ Hyrskyn siirryttyä Metsä Boardin palvelukseen 1.8.2025 alkaen, on hallituksen vuosipalkkio suhteutettu hänen toimikauteensa hallituksen jäsenenä ja palautettava vuosipalkkio huomioitu hänen kokonaispalkitsemisessaan.

HALLITUKSELLE TOIMITETUT OSAKKEET VUONNA 2025

Hallituksen jäsen	Toimitetut osakkeet ¹⁾ , kpl
Jussi Vanhanen , jäsen 20.3.2025 alkaen ja puheenjohtaja 1.7.2025 alkaen	13 788
Jussi Linnaranta , varapuheenjohtaja	13 016
Leena Craelius	10 259
Raija-Leena Hankonen-Nybom	10 259
Mari Kiviniemi	10 259
Jukka Moisio	10 259
Mikko Mäkimattila	10 259
Juha Vanhainen	10 259
Yhteensä	88 358
Entiset hallituksen jäsenet	
Ilkka Härmälä ²⁾ , puheenjohtaja 30.6.2025 saakka	4 421
Erja Hyrsky ³⁾ , 31.7.2025 saakka	10 259
Yhteensä	14 680

¹⁾ Metsä Board B-sarjan osaketta

²⁾ Härmälän hallituspalkkioita perittiin takaisin puheenjohtajavaihdoksen myötä vuonna 2025.

³⁾ Hyrskyn siirryttyä Metsä Boardin palvelukseen 1.8.2025 alkaen, on hallituksen vuosipalkkio suhteutettu hänen toimikauteensa hallituksen jäsenenä ja palautettava vuosipalkkio huomioitu hänen kokonaispalkitsemisessaan.

Toimitusjohtajan palkitseminen

TOIMITUSJOHTAJALLE MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT SEKÄ LISÄELÄKEJÄRJESTELYN KULUT VUONNA 2025 (EUROISSA)

Esa Kaikkonen 7.4.2025 alkaen	2025
Peruspalkka ml. luontoisedut ¹⁾	434 324
Lyhyen aikavälin palkkio ²⁾	-
Pitkän aikavälin palkkio ²⁾	-
Yhteensä	434 324
Maksuperusteinen lisäeläkevakuutus	79 505

¹⁾ Peruspalkkaan sisältyvät auto- ja puhelinetu sekä laajennettu terveys- ja tapaturmavakuutusturva.
²⁾ Lyhyen ja pitkän aikavälin palkkiot koskevat vuonna 2025 maksettuja palkkioita, jolloin Kaikkonen ei ollut vielä kyseisten Metsä Boardin järjestelmien maksujen piirissä.

TOIMITUSJOHTAJALLE MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT SEKÄ LISÄELÄKEJÄRJESTELYN KULUT VUONNA 2025 (EUROISSA)

Mika Joukio 6.4.2025 saakka ¹⁾	2025
Peruspalkka ml. luontoisedut ²⁾	472 271
Lyhyen aikavälin palkkio ^{3) 4)}	-
Pitkän aikavälin palkkio ^{4) 5)}	250 067
Muu maksettu palkkio ⁶⁾	653 443
Yhteensä	1 375 780
Etuusperusteinen lisäeläkevakuutus	442 016

¹⁾ Joukio toimitusjohtaja 6.4.2025 asti, palkat ja palkkiot 7.10.2025 asti, johon saakka Joukio työskenteli Metsä Board Oyj:n palveluksessa.
²⁾ Peruspalkkaan sisältyvät auto- ja puhelinetu sekä laajennettu terveys-, matka- ja tapaturmavakuutusturva.
³⁾ Maksettu lyhyen aikavälin palkkio koskee suoritumista vuonna 2024. Vuonna 2025 lyhyen aikavälin palkkiota ei maksettu, koska järjestelmän kynnysmittari jäi alle kynnysarvon.
⁴⁾ Maksettu palkkio on jaksotettu tilinpäätökseen oikeuden syntymisjakson aikana.
⁵⁾ Maksettu pitkän aikavälin palkkio koskee ansaintajaksoa 2022–2024.
⁶⁾ Kilpailukieltokorvaus (40 % kuuden kuukauden palkasta) ja eroraha (vastaa 12 kuukauden palkkaa).

Yhtiön toimitusjohtajana toimi 6.4.2025 asti Mika Joukio ja 7.4.2025 alkaen Esa Kaikkonen.

Toimitusjohtaja Joukion palkkio tilikaudella 2025 koostui kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista, suoritukseen perustuvasta pitkän aikavälin osakepalkkiosta sekä lisäeläkejärjestelyn eläkemaksuista. Joukio kuului Metsä Boardin lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmän piiriin. Lisäksi Joukiolle maksettiin toimitusjohtajan päätyttyä eroraha sekä Metsä Boardin palkitsemispolitiikan mukaisena erityispalkkiona kilpailukieltokorvaus. Raportissa esitetyt palkitsemistiedot Mika Joukion osalta koskevat ajanjaksoa 1.1.–6.10.2025.

Toimitusjohtaja Kaikkosen palkkio tilikaudella 2025 koostui kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista sekä lisäeläkejärjestelyn eläkemaksuista. Kaikkonen kuuluu Metsä Boardin lyhyen sekä pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmien piiriin. Raportissa esitetyt palkitsemistiedot Esa Kaikkosen osalta koskevat ajanjaksoa 7.4.–31.12.2025.

TOIMITUSJOHTAJAN LYHYEN AIKAVÄLIN TULOSPALKKIO-TAVOITTEET JA TULOSPALKKIOT 2025

Esa Kaikkonen 7.4.2025 alkaen			Toteuma %, ennen Metsä Group liiketuloskerrointa ¹⁾	Toteuma euroa, Metsä Group liiketuloskerroin huomioiden ²⁾
Toimitusjohtajan tulospalkkiotavoitteet	Painoarvo, %			
2025	Kestävyystavoitteet	12,5	71	0
	Taloudelliset tavoitteet	25		
	Muut liiketoimintatavoitteet	12,5		
	Metsä Groupin vastuullisuustavoite	10		
	EBIT-tavoite	40		
Tavoitteet yhteensä		100		

¹⁾ Tavoitteiden arviointi skaalalla 0–200, jossa 100 on tavoitteen mukainen toteuma.
²⁾ Tulospalkkio Metsä Group liiketuloskerroin huomioiden. Vuodelta 2025 tulospalkkiota ei maksettu, koska tulospalkkiojärjestelmän kynnysmittari jäi alle kynnysarvon.

TOIMITUSJOHTAJAN LYHYEN AIKAVÄLIN TULOSPALKKIO-TAVOITTEET JA TULOSPALKKIOT 2024–2025

Mika Joukio 6.4.2025 saakka			Toteuma %, ennen Metsä Group liiketuloskerrointa ¹⁾	Toteuma euroa, Metsä Group liiketuloskerroin huomioiden ²⁾
Toimitusjohtajan tulospalkkiotavoitteet	Painoarvo, %			
2025 ³⁾	Kestävyystavoitteet	12,5	0	0
	Taloudelliset tavoitteet	25		
	Muut liiketoimintatavoitteet	12,5		
	Metsä Groupin vastuullisuustavoite	10		
	EBIT-tavoite	40		
Tavoitteet yhteensä		100		
2024	Kartonkien myynti	20	63	0
	Kiinteät kustannukset	10		
	Työturvallisuus, TRIF	10		
	Strategiset hankkeet	10		
	EBIT-tavoite	50		
Tavoitteet yhteensä		100		

¹⁾ Tavoitteiden arviointi skaalalla 0–200, jossa 100 on tavoitteen mukainen toteuma.
²⁾ Tulospalkkio Metsä Group liiketuloskerroin huomioiden. Vuodelta 2024 ja 2025 tulospalkkiota ei maksettu, koska tulospalkkiojärjestelmän kynnysmittari jäi alle kynnysarvon.
³⁾ Joukion tavoitteiden toteumaa 2025 ei raportoida toimitusjohtajakauden päätyttyä kesken vuoden.

Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmän palkkiomahdollisuus vuonna 2025 Metsä Groupin liiketuloskerroin huomioiden oli enintään 75 prosenttia toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta. Vuonna 2025 molempien toimitusjohtajien kestävyystavoitteet liittyivät työturvallisuuteen sekä Metsä Boardin strategiaan hankkeisiin. Lyhyen aikavälin palkkioita vuodelta 2025 ei maksettu toimitusjohtaja Joukiolle eikä toimitusjohtaja Kaikkoselle, lyhyen aikavälin palkkiojärjestelmän kynnysmittarin (Metsä Groupin liike-tulos) jäätyä alle kynnysarvon.

Vuoden 2024 lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä perustui samoihin periaatteisiin kuin vuonna 2025. Toimitusjohtajalle ei maksettu lyhyen aikavälin palkkioita vuodelta 2024 lyhyen aikavälin palkkiojärjestelmän kynnysmittarin (Metsä Groupin liike-tulos) jäätyä alle kynnysarvon.

Vuonna 2019 Metsä Boardin hallitus päätti avainhenkilöiden pitkän aikavälin suoritusperusteisesta osakepalkkiojärjestelmästä 2020–2024. Järjestelmä sisältää kolme kolmen vuoden mittaista ansaintajaksoa. Palkkion määrää on rajoitettu. 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 kyseisen maksun kohteena olleita osakkeitaan. Toimitusjohtaja Joukiolle vuonna 2025 maksettu palkkio koskee suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2020–2024 ansaintajaksoa 2022–2024.

Vuonna 2022 Metsä Boardin hallitus päätti uudesta suoritusperusteisesta osakepalkkiojärjestelmästä 2023–2027. Järjestelmä perustui

samoihin periaatteisiin kuin suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2020–2024 eikä toimitusjohtajan palkkiotaso ole muuttunut. Ansaintajakson 2023–2025 palkkioita ei makseta toimitusjohtaja Joukiolle eikä toimitusjohtaja Kaikkoselle ansaintakriteereiden jäätyä alle minimitason.

Tammikuussa 2026 Metsä Boardin hallitus päätti avainhenkilöiden uudesta suoritusperusteisesta osakepalkkiojärjestelmästä 2026–2030. Järjestelmä perustui samoihin periaatteisiin kuin suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2023–2027 eikä toimitusjohtajan palkkiotaso ole muuttunut.

Muuttuvien ja kiinteän palkan osien suhteelliset osuudet on esitetty alla olevassa kuvaajassa.

SUORITUSPERUSTEISTEN PITKÄN AIKAVÄLIN OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMIEN ANSAINTAJAKSOT, MITTARIT, TOTEUMAT JA TOIMITUSJOHTAJAN PALKKIO

Ansaintajakso	Maksu	Mittari ¹⁾	Painoarvo, %	Toteuma, %	Osakkeen hinta siirtohetkellä, euroa	Toimitusjohtaja Esa Kaikkosen ansaitsema bruttopalkkio, osaketta ²⁾	Toimitusjohtaja Mika Joukion ansaitsema bruttopalkkio, osaketta ²⁾
2022–2024	2025	Metsä Board Roce %	50	53	3,89	Ei mukana järjestelmässä	64 349
		Metsä Group Roce %	50				
2023–2025	2026	Metsä Board Roce %	50	0	0	0 ³⁾	0 ³⁾
		Metsä Group Roce %	50				
2024–2026	2027	Metsä Board Roce %	50	Ei vielä tiedossa			
		Metsä Group Roce %	50				
2025–2027	2028	Metsä Board Roce %	50	Ei vielä tiedossa			
		Metsä Group Roce %	50				

¹⁾ Metsä Board -konsernin ja Metsä Group -konsernin kolmen vuoden keskimääräinen ROCE. Lisäksi asetettu vähimmäisarvot omavaraisuusasteelle ja liikutukselle. Liikutuksen kynnysmittari ei koske ansaintajaksoa 2025–2027.

²⁾ Bruttopalkkio sisältää siirrettävät osakkeet sekä verojen osuuden.

³⁾ Ansaintajakson 2023–2025 palkkioita ei makseta ansaintakriteereiden jäätyä alle minimitason.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN JAKAUTUMINEN KIINTEÄN PERUSPALKKAAN, LYHYEN AIKAVÄLIN PALKKIOON, JA PITKÄN AIKAVÄLIN PALKKIOON VUONNA 2025, ESA KAIKKONEN



■ Peruspalkka ml. luontoisedut 100 %
 ■ Lyhyen aikavälin palkkio 0 %
 ■ Pitkän aikavälin palkkio 0 %

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN JAKAUTUMINEN KIINTEÄN PERUSPALKKAAN, LYHYEN AIKAVÄLIN PALKKIOON, JA PITKÄN AIKAVÄLIN PALKKIOON VUONNA 2025, MIKA JOUKIO



■ Peruspalkka ml. luontoisedut 34 %
 ■ Lyhyen aikavälin palkkio 0 %
 ■ Pitkän aikavälin palkkio 18 %
 ■ Muu maksettu palkkio 48 %

Toimitusjohtajan lisäeläkejärjestelyn kulut vuonna 2025

Toimitusjohtaja Esa Kaikkonen on kuulunut 1.5.2025 alkaen maksuperusteisen lisäeläkejärjestelyn piiriin, jossa määritetty eläkeikä on 62 vuotta. Vuosittainen lisäeläkemaksu on 20 prosenttia toimitusjohtajan kokonaispalkasta sisältäen lyhyen aikavälin palkkiot. Lisäeläkemaksu oli 79 505 euroa vuonna 2025.

Toimitusjohtaja Joukio on kuulunut etuusperusteisen lisäeläkejärjestelyn piiriin, minkä mukaisesti toimitusjohtaja on ollut oikeutettu jäämään eläkkeelle 62-vuotiaana. Etuusperusteisen lisäeläkejärjestelyn maksu vuonna 2025 oli 442 016 euroa. Lisäksi Joukiolle maksettiin 544 536 euron eroraha sekä Metsä Boardin palkitsemispolitiikan mukaisena erityispalkkiona 108 907 euron kilpailukieltokorvaus toimitusjohtajan päättyessä.



Kasvua, jolla on tulevaisuus