

Metsä Board  
Palkitsemisraportti 2024



# Nimitys- ja HR-valiokunnan puheenjohtajan katsaus

## Hyvä osakkeenomistaja,

Metsä Board Oyj:n ("Metsä Board") hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteita koskeva palkitsemispolitiikka hyväksyttiin Metsä Boardin varsinaisessa yhtiökokouksessa 26.3.2024. Palkitsemispolitiikassa määritellyjä 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.

Vuonna 2024 nimitys- ja HR-valiokunta on edelleen kiinnittänyt huomiota vastuullisuustavoitteiden näkymiseen palkitsemisen tavoiteasetannassa. Jokaisen metsäboardilaisen vuosittaisissa tavoitteissa on mukana vastuullisuusmittareita tai -tavoitteita. Vastuullisuustavoitteiden asettaminen osana vuositavoitteita ohjaa toimintamme vastuullisuuden jatkuvaan arviointiin ja parantamiseen. Vuoden 2025 tulospalkkiojärjestelmässä on lisäksi kaikille toimihenkilöille yhteinen vastuullisuusmittari.

Tämä palkitsemisraportti perustuu Suomen Arvopaperimarkkina-yhdistyksen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 suositukseen sekä

arvopaperimarkkinalain ja osakeyhtiölain vaatimuksiin. Raportissa kuvataan, kuinka palkitsemispolitiikkaa on noudatettu ja selostetaan tiedot yhtiön hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle maksetuista palkkioista tilikauden 2024 aikana.

Tavoitteenamme on ollut tuottaa havainnollinen ja läpinäkyvä yhteenveto yhtiön lakisääteisten toimielinten palkitsemisesta ja Metsä Boardin palkitsemispolitiikan toteuttamisesta. 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 tilinpäätöksessä ja verkkosivuilla.

## **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 ylittämistä, kannattavasta kasvusta ja omistaja- ja sidosryhmäarvon kasvattamisesta.
- **Osaamisen kehittämisen ja uudistumisen tukeminen**  
Tuemme palkitsemisella osaamisen kehittämistä 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 palkitsemisestä läpinäkyvästi ja vaatimusten mukaisesti.

## Palkitsemispolitiikan noudattaminen

Tilikaudella 2024 hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen oli linjassa yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa 26.3.2024 hyväksytyin toimielinten palkitsemispolitiikan kanssa. Palkitsemispolitiikasta ei poikettu mitään osin.

Hallituksen jäsenten palkitseminen tilikaudella 2024 koostui yhtiökokouksen hyväksymistä vuosipalkkioista ja osallistumisen perusteella maksettavista kokouspalkkioista.

Toimitusjohtajan palkkio tilikaudella 2024 koostui kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista ja suoritukseen perustuvista lyhyen ja pitkän aikavälin palkkioista sekä etuusperusteisen lisäeläkejärjestelyn eläkemaksuista.

Yhtiöllä on käytössä poikkeustilanteita varten takaisinperintäsäännökset sekä lyhyen että pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmissä. Palkkioita ei peritty takaisin tilikaudella 2024.

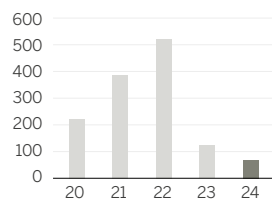
## Lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmät

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, liikutukseen 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

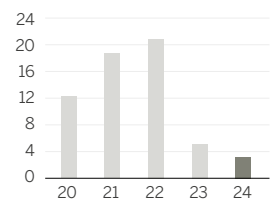
### LIIKETULOS, VERTAILUKELPOINEN

milj. euroa



### SIJOITETUN PÄÄOMAN TUOTTO, VERTAILUKELPOINEN

%



## Palkkioiden kehittyminen 2020–2024

Vuosina 2020–2021 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. 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. Kokouspalkkio maksetaan rahana ja vuoden 2024 yhtiökokouksesta lukien vain kerran, jos saman vuorokauden aikana järjestetään useita kokouksia. Toimitusjohtajan peruspalkkaa on korotettu viisivuotiskaudella noin 10 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)

	2024	2023	2022	2021	2020
<b>Hallituksen puheenjohtaja</b>	114 400	111 800	113 400	108 600	108 300
Ilkka Hämälä 27.3.2018 alkaen					
<b>Hallituksen varapuheenjohtaja</b>	101 400	97 800	99 400	93 600	94 700
Jussi Linnaranta 11.6.2020 alkaen Martti Asunta 11.6.2020 saakka					
<b>Hallituksen muut jäsenet</b> (keskimäärin)	82 229	80 200	82 329	75 986	75 900
<b>Toimitusjohtaja</b> <sup>1)</sup>	1 514 834	2 268 101	1 817 130	1 558 658	1 148 937
Mika Joukio 1.10.2014 alkaen					
<b>Työntekijöiden keskiansio</b> <sup>2)</sup>	53 183	52 221	59 564	56 941	50 695
<b>Korkeimman vuosiansion suhde mediaaniansioon</b> <sup>3)</sup>	25	39	-	-	-

<sup>1)</sup> Taulukossa esitetyt luvut eivät sisällä maksettuja lisäeläkevakuutusmaksuja.

<sup>2)</sup> Työntekijöiden keskiansio on laskettu koko Metsä Board -konsernin henkilöstökuluista vähentäen kokonaisluvusta henkilösivukulut ja jakamalla se työntekijöiden keskimääräisellä luvulla.

<sup>3)</sup> Korkeimmin palkatun henkilön vuotuisen kokonaisansion suhde vuotuisten kokonaisansioiden mediaaniin (pois lukien korkeimmin palkattu henkilö). Vertailulukua vuosilta 2020–2022 ei ole saatavilla.

# Hallituksen palkitseminen

## HALLITUKSELLE MAKSETUT PALKKIOT VUONNA 2024 (EUROISSA)

	Vuosipalkkio <sup>1)</sup>	Hallituksen kokousten kokouspalkkiot	Valiokuntien kokouspalkkiot	Eläke-etuus <sup>2)</sup>	<b>Yhteensä</b>
<b>Ilkka Hämälä</b> , puheenjohtaja	99 000	12 000	3 400	20 920	135 320
<b>Jussi Linnaranta</b> , varapuheenjohtaja	85 000	13 000	3 400	18 566	119 966
<b>Leena Craelius</b> , 26.3.2024 alkaen	67 000	7 000	3 000	13 994	90 994
<b>Raija-Leena Hankonen-Nybohm</b> <sup>3)</sup>	67 000	12 000	3 600	15 124	97 724
<b>Erja Hyrsky</b>	67 000	12 200	3 400	15 124	97 724
<b>Mari Kiviniemi</b>	67 000	13 000	3 600	14 053	97 653
<b>Jukka Moisio</b>	67 000	13 000	2 800	14 024	96 824
<b>Mikko Mäkimattila</b>	67 000	13 000	3 400	15 271	98 671
<b>Juha Vanhainen</b>	67 000	13 000	3 600	15 235	98 835
<b>Yhteensä</b>	<b>653 000</b>	<b>108 200</b>	<b>30 200</b>	<b>142 311</b>	<b>933 711</b>
<b>Entiset hallituksen jäsenet</b>					
<b>Hannu Anttila</b> 26.3.2024 asti	-	4 000	1 600	-	<b>5 600</b>

<sup>1)</sup> Noin puolet palkkiosta on maksettu yhtiön B-sarjan osakkeina ja noin puolet rahana, jolla on katettu palkkiosta perittävät verot. Taulukossa esitetyt luvut eivät sisällä yhtiön maksamaa varainsiirtoveron osuutta.

<sup>2)</sup> Hallituksen jäsenet ovat vapaaehtoisesti TyEL-vakuutettuja siihen asti, kunnes TyEL-vakuuttamisvelvollisuuden yläikäraja on saavutettu.

<sup>3)</sup> Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle on maksettu lisäksi kuukausipalkkiota 900 euroa.

## HALLITUKSELLE TOIMITETUT OSAKKEET

Hallituksen jäsen	Toimitetut osakkeet <sup>1)</sup> , kpl
<b>Ilkka Hämälä</b> , puheenjohtaja	7 035
<b>Jussi Linnaranta</b> , varapuheenjohtaja	6 040
<b>Leena Craelius</b> , 26.3.2024 alkaen	4 761
<b>Raija-Leena Hankonen-Nybohm</b>	4 761
<b>Erja Hyrsky</b>	4 761
<b>Mari Kiviniemi</b>	4 761
<b>Jukka Moisio</b>	4 761
<b>Mikko Mäkimattila</b>	4 761
<b>Juha Vanhainen</b>	4 761
<b>Yhteensä</b>	<b>46 402</b>

<sup>1)</sup> Metsä Boardin B-sarjan osake



# Toimitusjohtajan palkitseminen

## TOIMITUSJOHTAJALLE MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT SEKÄ LISÄELÄKEJÄRJESTELYN KULUT VUONNA 2024 (EUROISSA)

	2024
Peruspalkka ml. luontoisedut <sup>1)</sup>	563 359
Lyhyen aikavälin palkkio <sup>2) 3)</sup>	84 509
Pitkän aikavälin palkkio <sup>2) 4)</sup>	866 967
<b>Yhteensä</b>	<b>1 514 834</b>
Etuusperusteinen lisäeläkevakuutus	642 104

<sup>1)</sup> Peruspalkkaan sisältyvät auto- ja puhelinetu sekä laajennettu terveys-, matka- ja tapaturmavakuutus.

<sup>2)</sup> Maksettu palkkio on jaksotettu tilinpäätökseen oikeuden syntymisjakson aikana.

<sup>3)</sup> Maksettu lyhyen aikavälin palkkio koskee suoriutumista vuonna 2023.

<sup>4)</sup> Maksettu pitkän aikavälin palkkio koskee ansaintajaksoa 2021–2023.

Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmän palkkiomahdollisuus vuonna 2024 Metsä Groupin liikeluloskerroin huomioiden oli enintään 75 prosenttia toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkkio on 0 euroa, lyhyen aikavälin palkkiojärjestelmän kynnysmittarin (Metsä Groupin liikelulos) jäätyä alle kynnyksarvon. Vuonna 2024 toimitusjohtajan kestävyystavoitteet liittyivät työturvallisuuteen sekä strategiaan hankkeisiin, joiden tavoitteena on muiden joukossa vähentää fossiilisten CO<sub>2</sub>-päästöjen määrää, edistää fossiilittomien raaka-aineiden käyttöä ja vähentää prosessiveden käyttöä tuotannossa. Toimitusjohtajan työturvallisuustavoitteen painoarvo oli 10 prosenttia ja sen toteuma 132 prosenttia.

Vuoden 2023 lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä perustui samoihin periaatteisiin kuin vuonna 2024. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkkio oli 84 509 euroa. Tulospalkkio maksettiin maaliskuussa 2024.

## TOIMITUSJOHTAJAN LYHYEN AIKAVÄLIN TULOSPALKKIO-TAVOITTEET JA TULOSPALKKIOT 2023–2024

Toimitusjohtajan tulospalkkiotavoitteet	Painoarvo, %	Toteuma %, ennen Metsä Group liikeluloskerrointa <sup>1)</sup>	Toteuma euroa, Metsä Group liikeluloskerroin huomioiden <sup>2)</sup>
<b>2024</b>			
Kartonkien myynti	20		
Kiinteät kustannukset	10		
Työturvallisuus, TRIF	10	63	0
Strategiset hankkeet	10		
Liikelulostavoite	50		
<b>Tavoitteet yhteensä</b>	<b>100</b>		
<b>2023</b>			
Kartonkien myynti	15		
Kiinteät kustannukset	15		
Työturvallisuus, TRIF	10	66	84 509
Strategiset hankkeet	10		
Liikelulostavoite	50		
<b>Tavoitteet yhteensä</b>	<b>100</b>		

<sup>1)</sup> Tavoitteiden arviointi skaalalla 0–200, jossa 100 on tavoitteen mukainen toteuma.

<sup>2)</sup> Tulospalkkio Metsä Group liikeluloskerroin huomioiden. Vuodelta 2024 tulospalkkiota ei maksettu, koska tulospalkkiojärjestelmän kynnysmittari jäi alle kynnyksarvon. Liikeluloskerroin toteuma vuonna 2023 oli 0,82.

Vuonna 2019 Metsä Boardin hallitus päätti avainhenkilöiden suoritusperusteisesta pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä 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.

Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä vuonna 2024 maksettu palkkio koskee suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2020–2024

ansaintajaksoa 2021–2023. Ansaintajakson 2022–2024 palkkio maksetaan maaliskuussa 2025.

Vuonna 2022 Metsä Boardin hallitus päätti uudesta suoritusperusteisesta pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä 2023–2027. Järjestelmä perustui samoihin periaatteisiin kuin pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä 2020–2024 eikä toimitusjohtajan palkkiotaso ole muuttunut.

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

## PITKÄN AIKAVÄLIN PALKITSEMISJÄRJESTELMIEN ANSAINTAJAKSOT, MITTARIT, TOTEUMAT JA TOIMITUSJOHTAJAN PALKKIO

Ansaintajakso	Maksu	Mittari <sup>1)</sup>	Painoarvo, %	Toteuma, %	Osakkeen hinta siirtohetkellä, euroa	Toimitusjohtajan ansaitsema bruttopalkkio, osaketta <sup>2)</sup>
2021–2023	2024	Metsä Board ROCE	50	100	7,09	122 332
		Metsä Group ROCE	50			
2022–2024	2025	Metsä Board ROCE	50	53	Ei vielä tiedossa	64 349 <sup>3)</sup>
		Metsä Group ROCE	50			
2023–2025	2026	Metsä Board ROCE	50	Ei vielä tiedossa		
		Metsä Group ROCE	50			
2024–2026	2027	Metsä Board ROCE	50	Ei vielä tiedossa		
		Metsä Group ROCE	50			

<sup>1)</sup> Metsä Board -konsernin ja Metsä Group -konsernin kolmen vuoden keskimääräinen ROCE. Lisäksi asetettu vähimmäisarvot omavaraisuusasteelle ja liiketulokselle.

<sup>2)</sup> Bruttopalkkio sisältää siirrettävät osakkeet sekä verojen osuuden.

<sup>3)</sup> Palkkio maksetaan maaliskuussa 2025.

## TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN JAKAUTUMINEN KIINTEÄN PERUSPALKKAAN, LYHYEN AIKAVÄLIN PALKKIOON, JA PITKÄN AIKAVÄLIN PALKKIOON VUONNA 2024



■ Peruspalkka ml. luontoisedut .....	37 %
■ Lyhyen aikavälin palkkio .....	6 %
■ Pitkän aikavälin palkkio .....	57 %

## Toimitusjohtajan lisäeläkejärjestelyn kulut vuonna 2024

Toimitusjohtaja kuuluu etuusperusteisen lisäeläkejärjestelyn piiriin, minkä mukaisesti toimitusjohtaja on oikeutettu jäämään eläkkeelle 62-vuotiaana.

Etuusperusteisen lisäeläkejärjestelyn maksu vuonna 2024 oli 642 104 euroa. Toimitusjohtajalle ei maksettu muita taloudellisia etuja vuonna 2024.



# Kasvua, jolla on tulevaisuus