

Metsä Group  
Palkitsemisraportti 2024



# HR-valiokunnan puheenjohtajan katsaus

## Hyvä lukija,

Metsä Groupin palkitsemispolitiikassa määritellään periaatteet, joihin palkitseminen Metsä Groupissa perustuu. Nämä periaatteet koskevat koko henkilöstöä, ja niitä noudattamalla edistämme Metsä Groupin strategian toteutumista ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Palkitsemispolitiikka 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 2024 HR-valiokunta on edelleen kiinnittänyt huomiota vastuullisuustavoitteiden näkymiseen palkitsemisen tavoiteasetannassa. Jokaisen metsägroupilaisen vuosittaisissa tavoitteissa on mukana ESG-mittareita tai -tavoitteita. Vastuullisuustavoitteiden asettaminen osana vuosittain ohjaa toimintamme vastuullisuuden jatkuvaan arviointiin ja parantamiseen. Vuoden 2025 tulospalkkiojärjestelmässä on lisäksi kaikille toimihenkilöille yhteinen vastuullisuusmittari.

Tämä palkitsemisraportti perustuu Suomen Arvopaperimarkkinayhdistyksen hallinnointikoodin 2025 suosituksiin. Raportissa kuvataan, miten periaatteita on sovellettu ja noudatettu sekä miten konsernin emoyhtiön hallituksen jäseniä ja emoyhtiön toimitusjohtajana toimivaa konsernin pääjohtajaa on palkittu tilikaudella 2024.

Tavoitteenamme on ollut tuottaa havainnollinen ja läpinäkyvä yhteenveto yhtiön lakisääteisten toimielinten palkitsemisesta ja Metsä Groupin palkitsemispolitiikan toteuttamisesta. Palkitsemisraportti antaa yhtiön sidosryhmille mahdollisuuden arvioida yhtiön ja sen palkitsemisen onnistumista.

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

### **Taavi Heikkilä**

Metsäliitto Osuuskunnan hallituksen HR-valiokunnan puheenjohtaja

# Johdanto

Metsä Groupissa 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 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 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 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 palkitsemisestä läpinäkyvästi ja vaatimusten mukaisesti.

## Palkitsemispolitiikan noudattaminen

Tilikaudella 2024 hallintoneuvoston, hallituksen jäsenten ja pääjohtajan palkitseminen oli linjassa palkitsemispolitiikan kanssa. Palkitsemispolitiikasta ei poikettu miltei osin.

Hallintoneuvoston puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan palkitseminen tilikaudella 2024 koostui edustajiston päätöksen mukaisesti kuukausikorvauksesta ja kokouspalkkioista. Muiden hallintoneuvoston jäsenten

palkitseminen koostui edustajiston päätöksen mukaisesti kokouspalkkioista tilikaudella 2024.

Hallituksen jäsenten palkitseminen tilikaudella 2024 koostui hallintoneuvoston päätöksen mukaisesti kuukausikorvauksesta ja kokouspalkkioista.

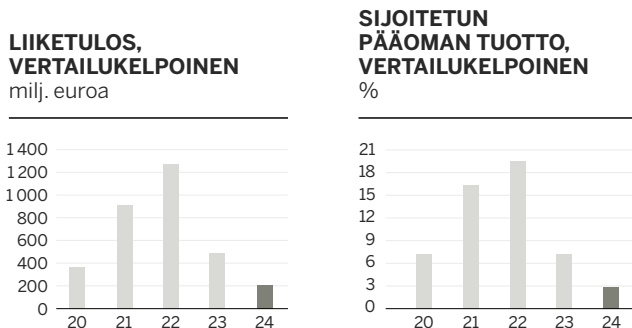
Tilikaudella 2024 pääjohtajan palkitseminen koostui kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista ja suoritukseen perustuvista lyhyen ja pitkän aikavälin palkkioista sekä etuusperusteisen lisäeläkejärjestelyn indeksikorotusmaksuista.

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

## Lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmät

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, liiketulokseen ja omavaraisuuteen sidotut tavoitteet vaikuttavat omistaja-arvon kehitykseen pitkällä aikavälillä. Hallitus on ohjannut Metsä Groupin toimintaa lyhyellä ja pitkällä aikavälillä palkitsemisjärjestelmien avulla. Metsä Groupin taloudellisella tuloksella on suora vaikutus pääjohtajan palkitsemiseen sekä lyhyen että pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmien kautta.

## Metsä Groupin taloudellinen kehitys





# Palkkioiden kehittyminen 2020–2024

Viimeisen viiden vuoden aikana hallintoneuvoston puheenjohtajan kuukausikorvausta on korotettu noin kymmenen prosenttia ja varapuheenjohtajan kuukausikorvausta on korotettu noin 11 prosenttia. Puheenjohtajan kuukausipalkkio on 4 500 euroa ja varapuheenjohtajan kuukausikorvaus on 2 000 euroa vuonna 2024. Hallintoneuvoston jäsenille maksettavaa kokouspalkkiota on korotettu 25 prosenttia viimeisen viiden vuoden aikana. Hallintoneuvoston jäsenille maksettava kokouspalkkio oli 1 000 euroa vuonna 2024. Vuoden 2025 kuukausi- ja kokouspalkkiot säilyvät vuoden 2024 tasolla.

Viimeisen viiden vuoden aikana hallituksen puheenjohtajalle maksettavaa kuukausikorvausta on korotettu neljä prosenttia. 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 hallituksen jäsenten kuukausikorvausta korotettiin 5 600 euroon vuodelle 2023. Hallituksen jäsenille maksettavaa kokouspalkkiota on korotettu 25 prosenttia viimeisen viiden vuoden aikana. Kokouspalkkio on 1 000 euroa. Vuoden 2025 kuukausi- ja kokouspalkkiot säilyvät vuoden 2024 tasolla. Hallituspalkkiot ovat samalla tasolla kuin palkkiot Metsä Groupin verrokkiryhmään kuuluvissa yhtiöissä.

Lisäksi hallituksen tarkastusvaliokunnan ja HR-valiokunnan puheenjohtajille maksetaan erilliset kuukausikorvaukset, 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 erillisiin 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)	2024	2023	2022	2021	2020
<b>Hallintoneuvoston puheenjohtaja</b> Juha Paajanen 4.5.2017 alkaen	78 600	78 100	71 600	77 600	78 300
<b>Hallintoneuvoston varapuheenjohtaja</b> Ahti Siponen 4.5.2017 alkaen	36 500	39 300	33 200	33 600	33 600
<b>Hallintoneuvoston muut jäsenet</b> (yhteensä)	163 000	186 500	152 800	191 600	146 800
<b>Hallituksen puheenjohtaja</b> Jussi Linnaranta 1.1.2020 alkaen	168 000	167 700	166 554	170 840	163 940
<b>Hallituksen varapuheenjohtaja</b> Mikko Mäkimattila 1.1.2023 alkaen Timo Saukkonen 1.1.2020–31.12.2022	91 100	91 600	82 400	83 200	83 800
<b>Hallituksen muut jäsenet</b> (keskimäärin)	89 417	88 583	74 867	69 967	72 167
<b>Pääjohtaja</b> <sup>1)</sup> Ilkka Hämälä 1.4.2018 alkaen	3 613 185	1 649 222	2 976 557	2 695 238	2 289 521
<b>Työntekijöiden keskiansio</b> <sup>2)</sup>	48 873	48 060	51 218	48 101	44 305
<b>Korkeimman vuosiansion suhde mediaaniansioon</b> <sup>3)</sup>	66	45	-	-	-

<sup>1)</sup> Pääjohtajan palkitsemisessa on ilmoitettu ao. vuonna maksetut palkat ja palkkiot. Taulukossa esitetyt luvut eivät sisällä maksettuja lisäeläkevakuutusmaksuja.

<sup>2)</sup> Työntekijöiden keskiansio on laskettu koko 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.

# Hallintoneuvoston palkitseminen

## HALLINTONEUVOSTOLLE MAKSETUT PALKKIOT JA ELÄKEJÄRJESTELYN KULUT VUONNA 2024 (EUROISSA)

	Kuukausikorvaukset	Kokouspalkkiot <sup>1)</sup>	Eläke-etuus <sup>2)</sup>	<b>Yhteensä</b>
<b>Juha Paajanen</b> puheenjohtaja	54 000	24 600	12 686	91 286
<b>Ahti Siponen</b> varapuheenjohtaja	24 000	12 500	5 891	42 391
<b>Muut jäsenet</b> (yhteensä)	-	163 000	-	163 000
<b>Yhteensä</b>	78 000	200 100	18 577	296 677

<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 2024 (EUROISSA)

Hallituksen jäsen	Kuukausikorvaukset	Kokouspalkkiot <sup>1)</sup>	Eläke-etuus <sup>2)</sup>	<b>Yhteensä</b>
<b>Linnaranta Jussi</b> puheenjohtaja <sup>3)</sup>	144 000	24 000	29 635	197 635
<b>Mäkimattila Mikko</b> varapuheenjohtaja <sup>3)</sup>	72 000	19 100	15 950	107 050
<b>Hatva Teuvo</b> 1.1.2024 alkaen	67 200	16 000	13 428	96 628
<b>Heikkilä Taavi</b>	80 400 <sup>4)</sup>	17 100	15 737	113 237
<b>Pitkänen Eija</b>	67 200	18 100	14 612	99 912
<b>Pärssinen Nina</b>	67 200	18 000	14 581	99 781
<b>Salonen Ilkka</b>	82 800 <sup>5)</sup>	18 300	16 318	117 418
<b>Vanhanen Jussi</b>	67 200	17 000	14 853	99 053
<b>Hallituksen jäsenet ja varajäsenet yhteensä</b>	<b>648 000</b>	<b>147 600</b>	<b>135 113</b>	<b>930 713</b>
<b>Entiset hallituksen jäsenet</b>				
Parpala Juha 31.12.2023 asti	-	800	129	929

<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 2024 (EUROISSA)

	<b>2024</b>
Peruspalkka ml. luontoisedut <sup>1)</sup>	895 444
Muiden konserniyhtiöiden maksamat palkkiot	137 942
Lyhyen aikavälin palkkio <sup>2)3)</sup>	200 595
Pitkän aikavälin palkkio <sup>2)4)</sup>	2 379 205
<b>Yhteensä</b>	<b>3 613 185</b>
Etuusperusteisen lisäeläkevakuutuksen indeksikorotusmaksu	498 905

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

<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 2020–2022.

Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmän palkkiomahdollisuus vuonna 2024 Metsä Groupin liikeluloskerroin huomioituna oli enintään 93,75 prosenttia pääjohtajan kiinteästä vuosipalkasta. Pääjohtajan lyhyen aikavälin palkkio oli 0 euroa vuonna 2024, lyhyen aikavälin palkkiojärjestelmän kynnysmittarin (Metsä Group liikelulos) jäätyä alle kynnysarvon. Pääjohtajan kestävyystavoitteita vuonna 2024 olivat ilmastotavoitteet, hiilidioksidin talteenotto selvitys sekä Metsä Group Plus -kaupat. Pääjohtajan muut liiketoimintatavoitteet sisälsivät strategisia hankkeita, jotka parantavat tehtaiden ympäristö- ja ilmastosuorituskykyä tehostamalla resurssien käyttöä ja edistämällä siirtymistä fossiilittomiin polttoaineisiin.

Vuoden 2023 lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä perustui samoihin periaatteisiin kuin vuonna 2024. Pääjohtajan lyhyen aikavälin palkkio oli 200 595 euroa. Tulospalkkio maksettiin maaliskuussa 2024.

## PÄÄJOHTAJAN LYHYEN AIKAVÄLIN TULOSPALKKIOTAVOITTEET JA TULOSPALKKIOT VUOSINA 2023 JA 2024

Pääjohtajan tulospalkkiotavoitteet		Painoarvo, %	Toteuma %, ennen MG liikutuloskerrointa <sup>1)</sup>	Toteuma euroa, MG liikutuloskerroin huomioiden <sup>2)</sup>
2024	Kestävyystavoitteet	7	55	0
	Taloudelliset tavoitteet	5		
	Muut liiketoimintatavoitteet	38		
	Liikutulostavoite	50		
	<b>Tavoitteet yhteensä</b>	<b>100</b>		

Pääjohtajan tulospalkkiotavoitteet		Painoarvo, %	Toteuma %, ennen MG liikutuloskerrointa <sup>1)</sup>	Toteuma euroa, MG liikutuloskerroin huomioiden <sup>2)</sup>
2023	Kestävyystavoitteet	6	80	200 595
	Taloudelliset tavoitteet	20		
	Muut liiketoimintatavoitteet	24		
	Liikutulostavoite	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 liikutuloskerroin huomioiden. Vuodelta 2024 tulospalkkiota ei maksettu, koska tulospalkkiojärjestelmän kynnyksmittari jäi alle kynnyksarvon. Liikutuloskerroimen toteuma vuonna 2023 oli 0,82.

Vuonna 2019 Metsäliitto Osuuskunnan hallitus päätti synteettisiin osakkeisiin perustuvasta suoritusperusteisesta pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä 2020–2024. Järjestelmä sisältää kolme kolmen vuoden mittaista ansaintajaksoa. Kutakin 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).

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 tapahtui vuonna 2024 koskien ansaintajaksoa 2020–2022.

Vuonna 2022 Metsäliitto Osuuskunnan hallitus päätti uudesta synteettisiin osakkeisiin perustuvasta suoritusperusteisesta pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä 2023–2027. Järjestelmä perustuu samoihin periaatteisiin kuin pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä 2020–2024, eikä pääjohtajan palkkiotaso ole muuttunut.

## PITKÄN AIKAVÄLIN PALKITSEMISJÄRJESTELMIEN ANSAINAJAKSOT JA PÄÄJOHTAJALLE MAKSETUT PALKKIOT

Ansaintajakso	Maksu	Mittari	Painoarvo	Toteutuma	Pääjohtajalle maksettu palkkio, euroa
2020–2022	2024	Roce % <sup>1)</sup>	100 %	100	2 379 205
2021–2023	2025			100	1 777 051 <sup>2)</sup>
2022–2024	2026			60	
2023–2025	2027			Ei vielä tiedossa	
2024–2026	2028			Ei vielä tiedossa	

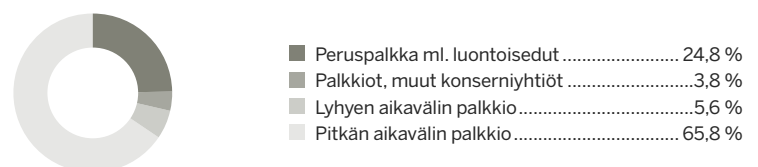
<sup>1)</sup> Kolmen vuoden keskimääräinen ROCE. Lisäksi asetettu vähimmäisarvot omavaraisuusasteelle ja liikutulokselle.

<sup>2)</sup> Palkkio maksetaan maaliskuussa 2025.

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

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 täyttymisen jälkeen lisäeläkejärjestelystä voi aiheutua indeksikorotusmaksuja. Indeksikorotusmaksu oli 498 905 euroa vuonna 2024. Pääjohtajalle ei maksettu muita olennaisia taloudellisia etuja vuonna 2024.

## PÄÄJOHTAJAN PALKITSEMISEN JAKAUTUMINEN KIINTEÄN PERUSPALKKAAN, MUIDEN KONSERNIYHTIÖIDEN MAKSAMIIN PALKKIOIHIN, LYHYEN AIKAVÄLIN PALKKIOON JA PITKÄN AIKAVÄLIN PALKKIOON VUONNA 2024





# Kasvua, jolla on tulevaisuus

**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)

