



PALKITSEMISPOLITIikka

Metsä Boardin palkitsemisen periaatteet

Tämä Metsä Board Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikka esitetään osakeyhtiölain (624/2006) 5 luvun 3a §:ssä tarkoitetulla tavalla 26.3.2024 kokoon kutsutun varsinaisen yhtiökokouksen hyväksyttäväksi. Varsinaisen yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava. Palkitsemispolitiikka on yhtiön hallituksen hyväksymä ja laadittu hallinnointikoodin 2020 mukaisesti, eikä se sisällä muutoksia varsinaisen yhtiökokouksen 11.6.2020 hyväksymään palkitsemispolitiikkaan.

Palkitsemispolitiikka sisältää kuvauksen yhtiön lakisääteisten toimielinten, hallituksen ja toimitusjohtajan, palkitsemisen periaatteista ja päätöksentekojärjestyksestä sekä edellytyksistä poiketa politiikasta väliaikaisesti poikkeustilanteissa.

Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein sekä aina, kun siihen on tehty olennaisia muutoksia. Mikäli yhtiökokous ei kannattaisi palkitsemispolitiikkaa, tarkistettu politiikka esitetään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Hallituksen Nimitys- ja HR-valiokunta seuraa ja arvioi politiikan soveltamista ja sen mukaisten palkitsemisjärjestelmien toteutumista sekä tekee tarvittaessa hallitukselle ehdotuksen politiikan päivittämiseksi.

Tämä palkitsemispolitiikka on julkistettu pörssitiedotteena tilinpäätöksen julkistamisen yhteydessä 22.2.2024 ja se on nähtävillä yhtiön verkkosivuilla <https://www.metsa-group.com/fi/metsaboard/sijoittajat/>.

Metsä Boardin palkitseminen perustuu seuraaville keskeisille periaatteille, jotka koskevat yhtiön lakisääteisiä toimielimiä ja kaikkia Metsä Boardin palveluksessa olevia henkilöitä:

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 kehittäminen 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

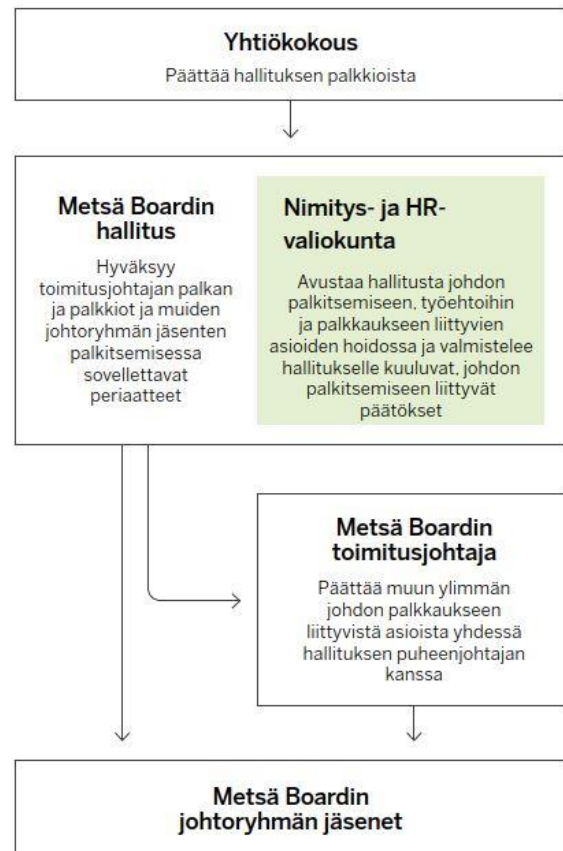
Palkitseminen on oikeudenmukaista ja perustuu selkeisiin periaatteisiin ja rakenteisiin. Tarjoamme kilpailukykyisen palkitsemisen kokonaisuuden. Viestimme ja raportoimme palkitsemisesta läpinäkyvästi ja vaatimusten mukaisesti.

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys**HALLITUS**

Yhtiökokous päättää hallituksen palkkioista. Hallituksen Nimitys- ja HR-valiokunta tekee vuosittain kokoon kutsutavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle ehdotukset hallituksen palkitsemisesta ottaen huomioon tämän politiikan, yhtiön kulloisenkin taloudellisen tilanteen sekä muun muassa palkitsemisen suuntalinjat muissa vertailukelpoisissa yhtiöissä. Valiokunta konsultoi tarvittaessa yhtiön enemmistöomistajaa, joka käyttää yhtiökokouksessa määräysvaltaa hallituksen palkitsemista koskevassa asiassa. Päätöksentekoprosessi on kuvattu seuraavassa kaaviossa yleisellä tasolla.

TOIMITUSJOHTAJA

Yhtiön toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus tämän palkitsemispolitiikan periaatteiden puitteissa. Hallitus hyväksyy myös yhtiön palkitsemisjärjestelmien rakenteen, kohderyhmän, periaatteet ja sovellettavat mittarit sekä mittareiden kulloisetkin tavoitearvot. Hallituksen Nimitys- ja HR-valiokunta avustaa hallitusta johdon palkitsemiseen, työehtoihin ja palkkaukseen liittyvien asioiden hoidossa ja valmistelee hallitukselle kuuluvat toimitusjohtajan palkitsemiseen liittyvät päätökset.



Yhteenvedo Metsä Boardin toimitusjohtajan palkitsemisesta

Palkitsemisen osa	Tarkoitus	Kuvaus ja määräytymisperusteet
Peruspalkka	Palkita tehtävän vastuista tehtävän vaativuuden, yksilön osaamisen ja suoriutumisen sekä markkinakäytännön perusteella	Kiinteä kuukausipalkka, johon voi sisältyä asuntoetu, autoetu ja vähäisiä muita luontoisetuja.
Lisäeläke	Tarjota lakisääteisiä eläkejä täydentävä eläke-etuus	Toimitusjohtajan eläkeikä voi olla alempi kuin työntekijäin eläkelain mukainen eläkeikä. Toimitusjohtaja voi kuulua etuus- tai maksuperusteisen lisäeläkevakuutuksen piiriin.
Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmät	Tukea Metsä Boardin strategian ja vuositasen tavoitteiden toteutumista sekä palkita hyvistä suorituksista ja organisaation ja henkilökoh- taisten tavoitteiden saavuttamisesta	Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmän pituus on pääsääntöisesti yksi vuosi. Palkkiomahdollisuus voi olla enintään toimitusjohtajan vuo- den palkkaa vastaava. Hallitus päättää vuosittain toimitusjohtajan pal- kitsemisjärjestelmän tavoitteet ja suoritusmittarit. Palkkiot voivat perus- tua Metsä Boardin taloudellisten tavoitteiden ja muiden strategian to- teutumista tukevien tavoitteiden saavuttamiseen. Palkkiot hyväksyy Metsä Boardin hallitus.
Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmät	Yhdistää omistajien ja johdon tavoitteet konsernin arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa johtohenkilöt toteuttamaan Metsä Boardin strategiaa ja tarjota heille kilpailukyinen palk- kiojärjestelmä	Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän pituus sisältäen suoritus- ja si- touttamisjaksot on pääsääntöisesti viisi vuotta. Pitkän aikavälin palk- kiomahdollisuus on enintään toimitusjohtajan kolmen vuoden palkkaa vastaava. Hallitus päättää ansaintajakson alussa palkitsemisjärjestel- män tavoitteet ja suoritusmittarit. Palkkiot voivat perustua Metsä Boar- din taloudellisten ja mahdollisten muiden strategisten tavoitteiden saa- vuttamiseen. Palkkiot hyväksyy Metsä Boardin hallitus.
Erituspalkkiot	Mahdollistaa palkitseminen erityistilan- teissa	Erituspalkkiot voivat liittyä esimerkiksi uuden toimitusjohtajan rekry- tointiin tai yritysjärjestelyihin. Erituspalkkioiden tulee olla arvoltaan, ai- kajänteeltään ja tulosvaatimuksiltaan tämän politiikan mukaisia ja halli- tuksen hyväksymiä.
Vakuutukset	Tarjota markkinakäytäntöjen mukainen vakuutusurva	Toimitusjohtajalla voi olla markkinakäytännön mukaisia vakuutusetuja.
Toimisuhteen ehdot	Varmistaa selkeät sopimusehdot	Toimitusjohtajan toimisuhteen ehdot määritellään kirjallisessa johtaja- sopimuksessa, jonka ehdot hallitus hyväksyy. Sopimuksen mukainen irtisanomis aika on pääsääntöisesti enintään kuusi kuukautta. Yhtiön irtisanoessa toimisuhteen toimitusjohtajalla on oikeus korkeintaan vuo- den kokonaispalkkaa vastaavaan erokorvaukseen. Erokorvausta ei makseta, jos toimitusjohtaja irtisanoutuu itse tehtävästään.
Yhtiön oikeudet ja takaisinperintäehdot	Varmistaa palkkioiden perustuminen saavutuksiin ja tuloksiin	Hallituksella on oikeus muuttaa asetettuja tavoitteita ohjelmakauden aikana perustelluista syistä. Hallituksella on myös oikeus lykätä tai pe- ruuttaa pitkän ja lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmien palkkioiden maksua tai soveltaa niihin takaisinperintäehtoja poikkeustilanteissa, kuten mahdollisten väärinkäytösten tai taloudellisten tulosten virheelli- sen ilmoittamisen yhteydessä.

**Väliaikaista poikkeamista koskevat
periaatteet**

Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa väliaikaisesti sellaisissa poikkeuksellisissa olosuhteissa, joissa Metsä Boardin toimintaedellytykset muuttuvat yritysjärjestelyiden tai sääntelymuutosten seurauksena tai milloin yhtiön etu sitä muutoin vaatii, eikä voimassa oleva palkitsemispolitiikka ole enää tarkoituksenmukainen näissä muuttuneissa olosuhteissa. Poikkeamisen on oltava tarpeen Metsä Boardin pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi ottaen huomioon muun muassa Metsä Boardin pitkän aikavälin taloudellinen menestys, elinkelpoisuus, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys. Poikkeaminen voi koskea osaa palkitsemispolitiikasta tai sitä kokonaisuudessaan riippuen siitä, minkälaisesta poikkeuksellisesta olosuhteesta on kysymys. Palkitsemispolitiikasta poikkeamisesta päättää hallitus Nimitys- ja HR-valiokunnan esityksestä. Poikkeamisesta raportoidaan kyseiseltä tilikaudelta julkistettavassa palkitsemisraportissa. Jos palkitsemispolitiikasta poikkeaminen jatkuu muutoin kuin väliaikaisesti, palkitsemispolitiikka uudistetaan vastaamaan uutta tilannetta ja saatetaan seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen käsitte-lyyn.