

Palkitsemis- politiikka

Palkitsemispolitiikka

Johdanto

Tämä toimitusjohtajan ja varatoimitusjohtajan, mikäli varatoimitusjohtaja nimitetään, sekä hallituksen jäsenten palkitsemista koskeva politiikka on valmisteltu ja julkistettu Arvopaperimarkkinayhdistyksen vuonna 2020 voimaan tulleen hallinnointikoodin mukaisesti. Tässä politiikassa kuvataan hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista koskevat päätöksentekomenettelyt ja periaatteet, ja se esitetään yhtiökokoukselle joka neljäs vuosi tai aina silloin, kun politiikkaan tehdään merkittäviä muutoksia. Kaikki hallitukselle ja toimitusjohtajalle maksettavat palkkiot ovat tämän osakkeenomistajille esitettävän palkitsemispolitiikan mukaisia.

Palkitsemispolitiikka esitettiin yhtiökokoukselle ensimmäisen kerran vuonna 2020, ja politiikan päivitys esitetään vuoden 2024 yhtiökokoukselle. Sen jälkeen politiikka esitetään joka neljäs vuosi tai aina, kun siihen tehdään merkittäviä muutoksia.

Politiikkaan ei ehdoteta merkittäviä muutoksia. Uusi palkitsemisen hallinnointia kuvaava osio on lisätty. Osakepohjaisten kannustimien päätöksentekoprosessi on aiempaa täsmällisempi, ja hallintoelinten palkitsemisen osatekijät on kuvattu yksityiskohtaisemmin kuin aiemmassa politiikassa.

Valmetin palkitsemisperiaatteet

Toimiva ja kilpailukykyinen palkitseminen on olennaisen tärkeä keino pätevien hallitusjäsenten ja johtajien sitouttamiseksi Valmetiin. Palkkojen ja palkkioiden on oltava suhteessa yhtiön pitkän aikavälin arvonkehitykseen sekä strategisten tavoitteiden saavuttamiseen.

Toimitusjohtajaan sovelletaan yleisesti ottaen samoja palkitsemisperiaatteita ja -käytäntöjä kuin muihinkin yhtiön työntekijöihin. Toimitusjohtajan erityisen roolin sekä siihen liittyvien vaatimusten ja vastuiden vuoksi toimitusjohtajan palkitsemiseen voi kuitenkin sisältyä osia, joita muilla yhtiön työntekijöillä ei ole.

Yhtiö pyrkii raportoimaan palkitsemisen osatekijät läpinäkyvällä tavalla.

Palkitsemisen hallinnointi

Kaikki osakkeenomistajat kutsutaan osallistumaan varsinaiseen yhtiökokoukseen ja ilmaisemaan siellä näkemyksensä palkitsemispolitiikasta ja sen toteutuksesta. Yhtiökokouksen yhteydessä, sijoittajatapaamisissa tai muun vuoropuhelun kautta osakkeenomistajilta saatu palaute otetaan huomioon politiikan tarkistuksessa ja valmistelussa.

Eturistiriidan välttämiseksi palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta koostuu vain sellaisista hallituksen jäsenistä, jotka eivät kuulu yhtiön toimivaan johtoon.

Valiokunnalla on oman harkintansa mukaan valtuus käyttää ulkopuolisia neuvonantajia apunaan johdon palkitsemisen arvioinnissa.

Jos hallituksen puheenjohtaja toimii osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenenä, hän ei osallistu valmisteluun, päätöksentekoon tai muuhun käsittelyyn osakkeenomistajien nimitystoimikunnassa, kun käsiteltävät asiat liittyvät hallitukselle maksettaviin palkkioihin.

Palkitseminen Valmetissa pohjautuu seuraaviin periaatteisiin:

Kannustamme huippusuorituksen

Palkitsemisen tavoitteena on kannustaa työntekijöitä yksilöinä ja tiimin jäseninä saavuttamaan asetetut taloudelliset ja toiminnalliset tavoitteet ja pyrkimään erinomaiseen suoritukseen. Valmet rakentaa kulttuuria, jossa palkitaan hyvästä suorituksesta. Kaikki työntekijät kuuluvat suorituspalkkioiden tai tulospalkkioiden piiriin, mikä yhdistää palkitsemisen hyvään suoritukseen ja vahvistaa työntekijöiden ja tiimien vastuunottoa.

Avainhenkilöiden sekä toimitusjohtajan ja muun ylimmän johdon osalta pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät ovat keskeinen osa palkitsemista, millä varmistetaan palkitsemisen olevan välittömässä yhteydessä yhtiön taloudelliseen tulokseen ja liiketoimintastrategian toteutukseen. Hallituksen jäsenten palkkioista päätetään varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Kilpailukykyinen palkitseminen sitouttaa osaajat yhtiöön

Valmet määrittää palkitsemisen asianmukaisen tason sisäisten ja ulkoisten vertailukohtien perusteella ja seuraa vastaavassa asemassa olevien työntekijöiden ja johtajien palkitsemista samankaltaisissa yhtiöissä samalla maantieteellisellä alueella. Valmetin tavoitteena ei ole olla markkinajohtaja palkitsemisessa, vaan pitää yhtiön kannalta oikeat osaajat sitoutuneina kilpailukykyisellä palkitsemisella. Valmet määrittää myös toimitusjohtajan ja hallituksen palkitsemisen tason vertailukohtien perusteella.

Oikeudenmukaista ja vastuullista palkitsemista

Valmet pyrkii varmistamaan kaikkien työntekijöiden tasavertaisen ja oikeudenmukaisen kohtelun yhdistämällä palkitsemisen työtehtävään, paikalliseen palkkatasoon sekä yksilön ja/tai tiimin suoritukseen. Valmetin palkitsemisen hyväksymisperiaatteiden mukaisesti palkan ja palkkioiden muutokset vahvistaa aina esimiehen esimies. Näin varmistetaan palkitsemiseen liittyvien päätösten puolueettomuus ja oikeudenmukaisuus.

Vastuullista liiketoimintaa edistetään sitomalla muuttuvia palkanosia määrättyihin vastuullisuusaiheisiin, kuten työterveyteen, työturvallisuuteen ja kestävään toimitusketjuun. Vastuullisuus on tärkeää Valmetin yleisen taloudellisen menestyksen ja osakekurssin kehityksen kannalta ja vaikuttaa siten toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemiseen.

Päätöksentekoprosessi

Kaikki palkitsemiseen liittyvät päätökset edellyttävät hyväksyntää yli seuraavan tason. Toisin sanoen työntekijän palkitseminen on aina hyväksytettävä hänen esimiehensä esimiehellä. Seuraavassa kaaviossa on yhteenveto Valmetin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiseen liittyvästä päätöksentekoprosessista.



Hallituksen palkitsemiseen liittyvä päätöksentekoprosessi

Yhtiökokous päättää hallituksen ja hallituksen valiokuntien jäsenille maksettavista palkkioista yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan. Hallituksen valintaa ja palkitsemista koskevat asiat valmisteleo Valmetin nimitystoimikunta, joka antaa ehdotuksensa hallitukselle. Nimitystoimikunta voi käyttää valmistelutyössä apuna myös ulkopuolisia asiantuntijoita palkitsemisen tason määrittämisessä.

Työjärjestyksensä mukaisesti nimitystoimikunta esittää ehdotuksensa ja raportoi toiminnastaan yhtiökokoukselle. Tarkempaa tietoa palkitsemiseen liittyvässä valmistelutyössä käytetyistä menettelytavoista on yhtiön verkkosivuilla osoitteessa www.valmet.fi.

Toimitusjohtajan palkitsemiseen liittyvä päätöksentekoprosessi

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja muista eduista sekä toimitusjohtajan palkitsemisen muista ehdoista päättää hallitus palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan valmistelutyön pohjalta ja tämän yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan ohjeiden mukaisesti. Prosessin tukena käytetään ulkopuolista markkinatietoa palkitsemisperiaatteidemme mukaisesti. Hallitus määrittää toimitusjohtajan palkitsemisen osatekijät markkinavertailun ja muiden asiaankuuluvien saatavilla olevien tietojen perusteella.

Hallitus päättää toimitusjohtajan osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä. Osakkeiden varsinainen maksaminen toimitusjohtajalle osakepohjaisen kannustinjärjestelmän nojalla perustuu yhtiökokouksen päätökseen tai yhtiökokouksen hallitukselle myöntämään valtuutukseen (hallituksen tekemän ehdotuksen pohjalta). Yhtiön osakkeisiin oikeuttavien erikoisoikeuksien myöntäminen edellyttää yhtiökokouksen päätöstä tai yhtiökokouksen hallitukselle myöntämää valtuutusta (hallituksen tekemän ehdotuksen pohjalta).

Hallituksen palkitseminen

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta arvioi vuosittain markkinatietoa hallituksen palkitsemisesta määrittääkseen hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten asianmukaisen palkitsemisen tason.

Hallituksen vuosittaisen palkitsemisen tulee olla riittävän kilpailukykyinen houkutelakseen ja sitouttaakseen korkean tason osaajia, jotka ovat päteviä hallituksen jäseniksi.

Hallituksen tehtävien ja vastuiden luonteen vuoksi hallituksen jäsenet eivät ole mukana yhtiön muuttuvien palkanosien järjestelmissä. Hallituksen jäsenet saavat vain kiinteän korvauksen (vuosipalkkion), joka voidaan maksaa rahana, osakkeina tai niiden yhdistelmänä.

Hallituksen jäsenten palkitseminen koostuu vuosipalkkiosta ja kokouspalkkioista. Hallituksen valiokuntien jäsenille maksetaan lisäksi erillinen vuosipalkkio. Hallituksen jäsenet saavat

matkakorvauksia ja päivärahaa Valmetin matkustuskäytännön mukaisesti. Hallituksen henkilöstön edustaja on oikeutettu kokouspalkkioon niistä kokouksista, joihin hän on saanut kutsun ja osallistunut.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitseminen muodostuu kokonaispalkasta (sisältäen kuukausittain maksettavan peruspalkan ja tavanomaiset työsuhte-edut, kuten autoedun ja matkapuhelinedun, paikallisen lainsäädännön ja markkinakäytännön mukaan), lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista, eläke-eduista ja tavanomaisista vakuutuksista. Muuttuvien palkanosien suhteellinen osuus on enintään kaksin- tai kolminkertainen kiinteään palkkaan verrattuna.

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien enimmäismäärä prosenttiosuutena kiinteästä palkasta määritetään vuosittain markkinakäytännön ja suorituksen perusteella ja siihen sovelletaan kokonaisylärajaa. Lyhyen aikavälin kannustimien enimmäismäärä ei voi olla enemmän kuin 100–150 prosenttia kiinteästä palkasta, ja pitkän aikavälin kannustimien enimmäismäärä ei voi olla enemmän kuin 150–200 prosenttia kiinteästä palkasta ansaintajakson alussa.

Toteutunut palkkioyhdistelmä maksettujen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien osalta julkaistaan prosenttiosuutena kiinteästä palkasta vuotuisessa palkitsemisraportissa.

Minimitaso



- Kokonaisperuspalkka
- Ylimääräinen eläkejärjestely
- Lyhyen aikavälin kannustimet minimitasolla
- Pitkän aikavälin kannustimet minimitasolla

Maksimitaso



- Kokonaisperuspalkka
- Ylimääräinen eläkejärjestely
- Lyhyen aikavälin kannustimet maksimitasolla
- Pitkän aikavälin kannustimet maksimitasolla (ansaintajakson alussa)

Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus, joka havainnollistaa palkkioyhdistelmää. Yhdistelmään sisältyvät kuvatut kannustinmahdollisuudet sekä ylimääräinen maksuperusteinen eläkejärjestely voimassa olevan etuuspolitiikan mukaisesti. Palkitsemisen maksimitason saavuttaminen edellyttää koko yhtiötä poikkeuksellista suoritusta.

Seuraavassa taulukossa on yhteenveto toimitusjohtajan palkitsemisesta:

Palkitsemisen elementti	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Käyttö
Kokonaisperuspalkka	Työnkuvan mukainen peruspalkka, joka on riittävällä tasolla houkuttelemaan ja sitouttamaan	Valmet määrittää kokonaisperuspalkan tason markkinoiden mediaanin sekä yksilön työkokemuksen ja työsuorituksen perusteella. Kiinteä kokonaisperuspalkka sisältää verolliset luontoisedut paikallisen markkinakäytännön mukaan. Kokonaisperuspalkka tarkistetaan yleensä vuosittain, ja muutos tulee voimaan tammikuun alussa. Palkankorotuksesta päätettäessä otetaan huomioon paikallisen palkkatason kehitys, yhtiön tulos ja yksilön työsuoritus. Palkankorotus edellyttää hallituksen hyväksyntää.
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	Palkitseminen yhtiön strategiaa tukevien vuositason taloudellisten ja liiketoiminnallisten tavoitteiden saavuttamisesta	Lyhyen aikavälin kannustimet ovat vuosittaisia tulospalkkioita. Hallitus määrittää toimitusjohtajan mahdollisen kannustinpalkkion enimmäismäärän (% kokonaisperuspalkasta), suoritusmittarit ja tavoitetasot. Toimitusjohtajan vuotuinen tulospalkkio kertyy hallituksen hyväksymien ehtojen mukaisesti. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintakriteerejä ovat hallituksen määrittämät keskeiset yhtiötason taloudelliset tavoitteet, joilla on merkittävä painoarvo, sekä strategiset henkilökohtaiset tavoitteet.
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	Omistajien ja johdon tavoitteiden yhdistäminen yhtiön arvon kasvattamiseksi, johdon sitouttaminen yhtiöön sekä kilpailukykyisen palkitsemisjärjestelmän tarjoaminen osakeomistuksen perusteella	Toimitusjohtaja kuuluu osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään, josta päättää ja jonka toimeenpantee hallitus. Kannustinjärjestelmään liittyvästä omien osakkeiden hankintavaltuudesta ja osakeantivaltuutuksesta päättää yhtiökokous. Järjestelmä seuraa kolmen vuoden ansaintajaksoa sekä asetettuja strategisia ja taloudellisia yhtiötason tulostavoitteita. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tulostavoitteet voivat liittyä esimerkiksi kasvuun, kannattavuuteen tai kestävään kehitykseen. Hallitus määrittää ne ja päättää niistä vuosittain. Ennalta määritetyt tulostavoitteet ovat mitattavia, ja osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä maksettavan palkkion taso määräytyy niiden saavuttamisen perusteella. Toimitusjohtajalle järjestelmän perusteella maksettava palkkio on laskettu ja rajoitettu ansaintajakson alussa enimmäismäärään osakkeita.
Harkintavalta ja yhtiön mahdollisuus periä takaisin korvauksia	Ehdot lyhyen tai pitkän aikavälin kannustimen peruutukseen tai maksettujen palkkioiden takaisinperintään	Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien ehtojen mukaisesti yhtiöllä on oikeus vaatia takaisin maksettu tai maksuun tuleva muuttuva palkkio tietyissä olosuhteissa, esimerkiksi jos rikotaan lakia tai laillista velvollisuutta tai Valmetin Toimintaohjetta tai muuta yhtiön ohjeistusta. Yleiset olosuhteet on otettava huomioon ennen tämän oikeuden käyttämistä. Yhtiöllä on myös oikeus peruuttaa, periä takaisin tai oikaista maksettu tai maksuun tuleva muuttuva palkkio, jos palkkioihin liittyviin suoritusastoihin vaikuttavat taloudelliset tai muut laskelmat osoittautuvat virheellisiksi.
Osakeomistusta koskeva suositus	Merkittävän osakeomistuksen varmistaminen yhtiössä johdon ja osakkeenomistajien etujen yhdistämiseksi	Toimitusjohtajan suositellaan omistavan bruttomääräistä vuotuista kokonaisperuspalkkaansa vastaava määrä yhtiön osakkeita (100 prosentin omistussuositus).
Eläkejärjestelyt	Eläke-etuuksien asianmukainen taso	Toimitusjohtajan eläkejärjestelyt ovat paikallisen markkinakäytännön ja lainsäädännön mukaisia. (Toimitusjohtaja kuuluu Suomen lakisääteisen eläkejärjestelmän (TyEL) piiriin. TyEL-eläkejärjestelmässä peruspalkka, lyhyen aikavälin kannustimet ja muut verolliset edut kerryttävät eläkettä, mutta osakepohjaisten kannustinjärjestelmien tuotot eivät kerrytä eläkettä.) Paikallisen markkinakäytännön mukaisesti toimitusjohtajalla voi olla lisäeläkejärjestely, jossa eläkemaksuna on tietty prosenttiosuus kiinteästä peruspalkasta tai jossa eläkemaksu on korvattu käteissuorituksella. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy paikallisen lainsäädännön mukaan.
Vakuutukset	Toimitusjohtajan suojaaminen toimen hoidossa	Yksityinen tapaturma-, henki- ja työkyvyttömyysvakuutus, liikematkavakuutus sekä johtajan ja toimihenkilön vastuuvakuutus paikallisten markkinakäytäntöjen ja vaatimusten mukaisesti. Sairauskassaan osallistuminen on vapaaehtoista.
Irtisanomisaika ja työsuhteen päättämiseen liittyvät etuudet	Selkeät sopimusehdot	Toimitusjohtajan irtisanomisaika on kuusi kuukautta molemmilla osapuolilla. Toimitusjohtajan irtisanomiskorvaus (jos yhtiö irtisanoo sopimuksen) on kuuden kuukauden irtisanomisaajan palkka sekä irtisanomiskorvaus, joka vastaa viimeisintä täyttä kokonaiskuukausipalkkaa kerrottuna 18:lla. Jos toimitusjohtajan sopimus irtisanotaan, hallitus käyttää harkintavaltaansa lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien maksamisessa toimitusjohtajalle kannustinjärjestelmien sääntöjen perusteella.
Eriyiset palkitsemisen muodot tai bonukset, kuten työsopimusta allekirjoitettaessa maksettava bonus tai ehdollinen osakepalkkio	Vain erityistapauksissa	Eriyistapauksissa perehdyttämisen ja sitoutumisen varmistamiseksi. Näiden erityispalkkioiden tulee aina olla arvoltaan, aikajänteeltään ja tulosvaatimuksiltaan Valmetin palkitsemisperiaatteiden mukaisia ja toimitusjohtajan tapauksessa hallituksen hyväksymiä.

Tilapäisiä poikkeuksia koskevat ehdot:

Jos liiketoimintaympäristössä tapahtuu odottamattomia tai ennakoimattomia muutoksia, yhtiö voi joutua poikkeamaan tilapäisesti palkitsemispolitiikasta toimitusjohtajan osalta, jotta yhtiön menestys voidaan varmistaa pitkällä aikavälillä.

Tällaiset poikkeukselliset olosuhteet voivat johtua tarpeesta varmistaa yhtiön taloudellinen menestys, kilpailuasema tai arvonkehitys, jos esimerkiksi yhtiön toimitusjohtaja vaihtuu, yhtiö sulautuu toiseen yritykseen tai sen sääntely-ympäristössä tapahtuu merkittäviä verotusta koskevia muutoksia.

Tilapäiset poikkeukset palkitsemispolitiikasta on hyväksyttävä hallituksella.

Yhteystiedot

KÄYNTIOSOITE

Valmet Oyj
Keilasatama 5
02150 Espoo

POSTIOSOITE

Valmet Oyj
PL 11
02151 Espoo

Vaihde: 010 672 0000

etunimi.sukunimi@valmet.com

WWW.VALMET.FI

MEDIASUHTEET

media@valmet.com

SIJOITTAJASUHTEET

ir@valmet.com

SEURAA VALMETIA SOSIAALISESSA MEDIASSA



linkedin.com/company/valmet



x.com/valmetglobal



x.com/valmetir



youtube.com/valmetglobal



facebook.com/valmetcorporation



instagram.com/valmetglobal



Valmet Oyj
Keilasatama 5 / PL 11
FI-02150 Espoo
www.valmet.fi