

Palkitsemisraportti 2019



Hyvä osakkeenomistaja,

Pörssiyhtiöiden toiminnan läpinäkyvyyttä koskevat vaatimukset lisääntyvät jatkuvasti. Siksi on entistäkin tärkeämpää, että yhtiöt viestivät avoimesti periaatteista, käytännöistä ja prosesseista, joilla ne varmistavat oikeudenmukaisen ja johdonmukaisen palkitsemisen, vahvistavat suorituskykyä ja turvaavat yhtiön taloudellisen menestyksen pitkällä aikavälillä. Valmetin palkitsemispolitiikkaan sekä palkitsemisraporttiin tehtiin vuonna 2019 muutoksia osakkeenomistajien oikeuksia koskevan EU-direktiivin uusien vaatimusten ja vuonna 2020 voimaan tulleen Arvopaperimarkkinayhdistyksen uudistetun hallinnointikoodin perusteella.

Palkitsemisen periaatteet Valmetissa

Palkitsemista ohjaavia periaatteitamme ovat huippusuoritukseen kannustaminen, oikeudenmukaisuus ja vastuullisuus sekä kilpailukykyinen palkitseminen yhtiön kannalta oikeiden osajien sitouttamiseksi. Olemme sitoutuneet rakentamaan vahvaa kulttuuria, jossa palkitaan hyvästä suorituksesta organisaation kaikilla tasoilla ja kaikissa osissa. Huippusuoritukseen kannustava kulttuuri yhdistettynä monipuoliseen ei-rahalliseen palkitsemiseen synnyttää aidosti sitoutuneita ja tavoitteellisia tiimejä, mikä puolestaan vahvistaa yhtiön menestystä ja parantaa kannattavuutta.

Toimitusjohtajan palkitseminen on huippusuoritukseen kannustavan kulttuurimme mukaista. Merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemisesta perustuu muuttuviin palkanosiin eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimiin. Näin varmistetaan vahva yhteys yhtiön tuloksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen välillä, sillä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiemme tulostavoitteet ovat suoraan yhteydessä liiketoimintamme tulokseen. Lisäksi toimitusjohtajan odotetaan omistavan tietty määrä yhtiön osakkeita, jotta voidaan varmistaa osakkeenomistajien ja johdon etujen yhteneväisyys.

Valmetin toimitusjohtajan vuodelta 2019 ansaitsemat kokonaisansiot olivat 1 976 000, josta muuttuvien palkanosien osuus oli 51 prosenttia. Muuttuvien palkanosien suuri osuus on suoraan yhteydessä vuoden 2019 taloudelliseen tulokseen, jossa vertailukelpoinen EBITA ylitti odotukset ja EBITA-marginaali oli tavoitellussa vaihteluvälissä vakaan liiketoiminnan kasvun lisääntyessä. Vuoden 2019 lopussa toimitusjohtaja omisti vuotuista peruspalkkaansa suuremman määrän Valmetin osakkeita.

Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta arvioi säännöllisesti markkinatietoa johdon palkitsemisesta, jotta Valmetin toimitusjohtajalle voidaan määrittää asianmukainen palkkiotaso. Valiokunta toteutti vuoden 2019 lopussa tutkimuksen, jossa toimitusjohtajan palkitsemista verrattiin samankaltaisten yhtiöiden palkitsemistasoihin. Tutkimuksen mukaan toimitusjohtajan peruspalkka on markkinoiden mediaanin mukainen, mutta pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien tasot ovat selvästi markkinakäytäntöä matalampia.

Kuluvana vuonna jatkamme huippusuoritukseen kannustavan yrityskulttuurimme kehittämistä. Tavoitteenamme ei kuitenkaan ole maksaa alan korkeimpia peruspalkkoja, vaan hyödyntää kannustinjärjestelmiä suoritukseen perustuvassa palkitsemisessä. Vuonna 2020 nostamme toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinmahdollisuuden peruspalkan suuruiseksi, jotta pääsemme lähemmäksi markkinakäytäntöä. Laadimme myös uuden pitkän aikavälin kannustinohjelman vuosille 2021–2023 nykyisen ohjelman päättyessä. Aiomme jatkaa yhtiön pitkän aikavälin kannustinohjelman hyödyntämistä yhtiön tuloskehityksessä huippusuoritukseen kannustavan kulttuurimme ja pitkäaikaisen taloudellisen menestyksemme mukaisesti.



Mikael Mäkinen

Hallituksen puheenjohtaja

Pitkän aikavälin tulokseen perustuva palkitseminen

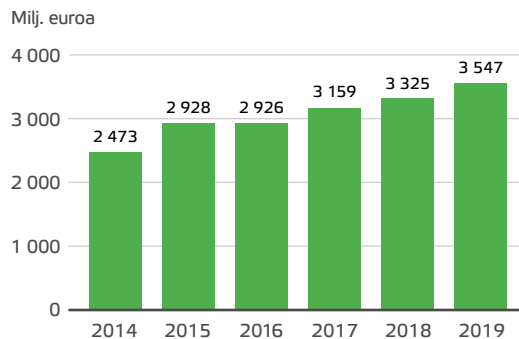
Liiketoimintamme kehitys viiden viime vuoden aikana on ollut johdonmukaista. Liikevaihtomme, vakaiden liiketoimintojen saadut tilaukset ja kannattavuus ovat parantuneet tasaisesti. Hallituksen palkkioita korotettiin vuonna 2019 liiketoiminnan tuloksen positiivisen kehityksen perusteella. Palkitsemispolitiikkamme mukaisesti toimitusjohtajan palkkiot perustuvat suoritukseen ja huomattava osa toimitusjohtajan palkitsemisesta muodostuu muuttuvista palkanosista, eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista. Koska lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmämme tulostavoitteet ovat yhteydessä liiketoimintamme tulokseen, yhtiön myönteinen kehitys näkyy myös toimitusjohtajalle maksetuissa palkkioissa.

Keskimääräinen palkitseminen (euroissa)

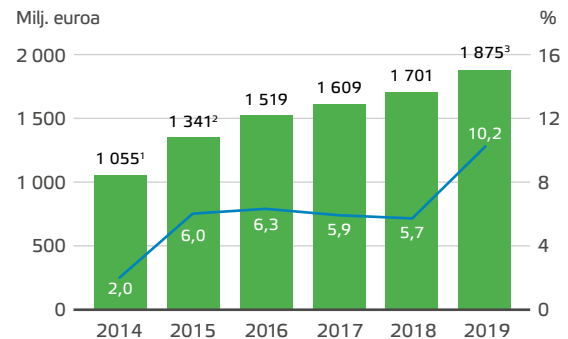
	2015	2016	2017	2018	2019
Hallituksen puheenjohtaja	116 040	120 240	127 640	123 440	123 004
Hallituksen varapuheenjohtaja	73 684	69 484	85 384	72 784	79 522
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin	58 561	63 503	66 607	65 627	75 357
Toimitusjohtaja	1 410 584	1 532 704	2 216 918	1 813 633	1 948 234
Valmetin keskimääräisen työntekijän palkkakehitys*	55 738	56 309	57 620	57 375	59 470

* Valmetin keskimääräisen työntekijän palkkakehitys lasketaan henkilöstökuluista vähentäen kokonaisluvusta muut henkilösivukulut ja jakamalla se keskimääräisellä henkilöstön määrällä vuoden aikana.

Liikevaihto



Vakaan liiketoiminnan saatujen tilausten kehitys



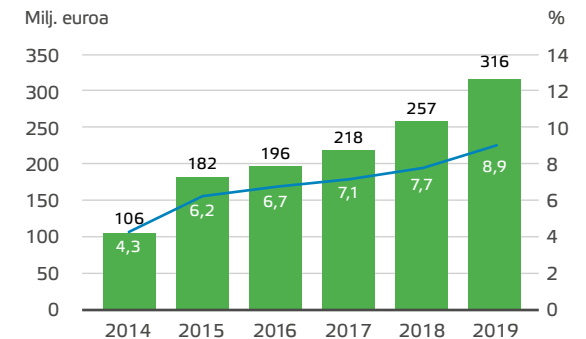
- Vakaan liiketoiminnan saatujen tilausten kehitys
- Vakaan liiketoiminnan saatujen tilausten kasvu

¹ Vain Palvelut-liiketoimintalinjan saatujen tilausten kasvu, %

² Automaatio-liiketoimintalinjan saadut tilaukset sisältyvät saatuihin tilauksiin vuoden 2015 yritysostosta alkaen.

³ GL&V:n palvelutilaukset ja J&L:n saadut tilaukset sisältyvät saatuihin tilauksiin vuoden 2019 yritysostoista alkaen.

Vertailukelpoisen EBITAn kehitys



- Vertailukelpoinen EBITA
- Vertailukelpoinen EBITA-marginaali

Hallituksen palkitseminen edellisellä tilikaudella

Hallituksen palkkiot vuonna 2019 (euroissa)

Nimi	Kokonaisvuosipalkkio ³	Osakepalkkion osuus vuosipalkkiosta	Rahaosuus vuosipalkkiosta	Valiokunnan vuosipalkkio	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Mikael Mäkinen ¹	110 703,98	44 702,90	66 001,08	6 000,00	6 300,00	123 003,98
Aaro Cantell	66 422,23	26 811,61	39 610,62	4 000,00	9 100,00	79 522,23
Pekka Kemppainen	53 137,62	21 439,14	31 698,48	7 000,00	10 500,00	70 637,62
Monika Maurer	53 137,62	21 439,14	31 698,48	4 000,00	19 600,00	76 737,62
Eriikka Söderström	53 137,62	21 439,14	31 698,48	14 000,00	10 500,00	77 637,62
Tarja Tyni	53 137,62	21 439,14	31 698,48	7 000,00	10 500,00	70 637,62
Rogério Ziviani	53 137,62	21 439,14	31 698,48		28 000,00	81 137,62
Bo Risberg ²					7 000	7 000,00
Yhteensä	442 814,31	178 710,21	264 104,10	42 000,00	101 500,00	586 314,31

¹ 21.3.2019 alkaen

² 21.3.2019 saakka

³ Kokonaisvuosipalkkio koostuu osakepalkkion osuudesta ja rahaosuudesta.

Hallituksen henkilöstön edustajan palkkio vuonna 2019 (euroissa)

Nimi	Kokonaisvuosipalkkio	Osakepalkkion osuus vuosipalkkiosta	Rahaosuus vuosipalkkiosta	Valiokunnan vuosipalkkio	Kokouspalkkio	Yhteensä
Riina Vilander					7 000,00	7 000,00

Yhtiökokouksen päätöksen perusteella 40 prosenttia hallituksen vuosipalkkioista käytettiin Valmetin osakkeiden hankintaan. Osakkeiden omistamiseen ei liity erityisiä ehtoja.

Toimitusjohtajan palkitseminen edellisellä tilikaudella

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuonna 2019 (euroissa)

	Kiinteä vuosipalkka (sisältäen verolliset luontoisedut)	Muuttuvat palkanosat		Eläke-etuudet	Yhteensä
		Maksettu lyhyen aika- välin palkkio vuodelta 2018	Osakepohjainen kannustinpalkkio	Lisäeläke	
Toimitusjohtaja	680 104	291 278	840 831	136 021	1 948 234

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuodelta 2019 käsittää maksetut palkat ja palkkiot perustuen vuoden 2018 suoritukseen, kun taas ensimmäisellä sivulla hallituksen puheenjohtajan puheenvuorossa mainitut toimitusjohtajan vuodelta 2019 ansaitsemat kokonaisansiot perustuvat vuoden 2019 suoritukseen.

Toimitusjohtajalle vuonna 2019 osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä maksettu palkkio perustui vuoden 2018 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään, ja järjestelmän ansaintajakso oli vuosi 2018. Toimitusjohtajalle pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksettavan palkkion enimmäismäärä kiinnitettiin 130 prosenttiin vuotuisesta peruspalkasta ja määritettiin osakemääränä joulukuun 2018 keskikurssin mukaan. Järjestelmän suoritusmittarit olivat EBITA-marginaali ja vakaan liiketoimintamme saatujen tilausten kasvuprosentti, kumpikin 50 prosentin painotuksella. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteiden saavuttamisen aste vuodelta 2018 oli 71 prosenttia. Osakekurssi oli 22,9467 euroa palkkion myöntämispäivänä 15.3.2019. Maaliskuussa 2019 maksettu pitkän aikavälin kannustinpalkkio on siirtorajoituksen alainen, eikä toimitusjohtaja saa siirtää tai luovuttaa osakkeita kahden vuoden ajanjakson aikana. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteiden saavuttamisen aste vuodelta 2019 oli 62 prosenttia, ja osakepalkkion luovutus tapahtuu maaliskuussa. Osakkeet ovat kahden vuoden siirtorajoitusjakson alaisia.

Toimitusjohtajalle lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksettavan palkkion enimmäismäärä oli 80 prosenttia vuotuisesta peruspalkasta vuosina 2018 ja 2019. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä perustuu yhtiön vertailukelpoisen EBITAn kehitykseen 80 prosentin painotuksella ja hallituksen määrittämien strategisten tavoitteiden saavuttamiseen 20 prosentin painotuksella. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteiden saavuttamisen aste oli 77 prosenttia vuonna 2018, ja palkkio maksettiin maaliskuussa 2019. Vuonna 2019 tavoitteiden saavuttamisen aste oli 95 prosenttia, ja 492 265 euron tulospalkkio maksetaan maaliskuussa 2020.

Muuttuvat palkanosat eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet ovat merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemista. Vuonna 2019 maksettujen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 58 prosenttia ja kiinteän vuosipalkan osuus oli 35 prosenttia.

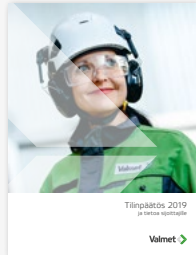
Toimitusjohtajan ylimääräisessä eläkejärjestelyssä eläkemaksu on 20 prosenttia toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta. Toimitusjohtajalla on oikeus jäädä eläkkeelle 63 vuotiaana, mikä oli lakisääteinen eläkeikä toimitusjohtajan työsuhteen alussa. Toimitusjohtajalle ei maksettu muita taloudellisia etuja vuonna 2019.

Valmetin raportit 2019



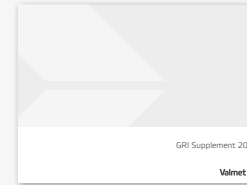
VUOSIKATSAUS 2019

Raportti sisältää katsauksen Valmetin toimintaan, markkinaympäristöön ja kestävään kehitykseen vuonna 2019.



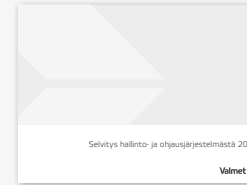
TILINPÄÄTÖS 2019 JA TIETOA SIOITTAJILLE

Raportti sisältää tilinpäätöksen vuodelle 2019 sekä tietoa Valmetin osakkeesta, osakkeenomistajista ja johdosta.



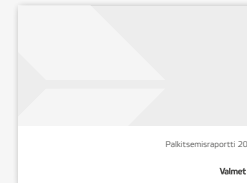
GRI-LIITE 2019 (ENG)

Raportti sisältää Valmetin kestävä kehityksen raportoinnin indikaattorit ja periaatteet sekä suhteen Global Reporting Initiative (GRI) Standards -raportointiohjeistoon vuonna 2019.



SELVITYS HALLINTO- JA OHJAUSJÄRJESTELMÄSTÄ 2019

Raportti kokoaa tiedot Valmetin hallinnon periaatteista ja toiminnasta, hallituksesta ja johdosta vuonna 2019.



PALKITSEMISRAPORTTI 2019

Raportti sisältää tiedot Valmetin palkitsemisesta ja palkkioista vuonna 2019.

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

KESTÄVÄ KEHITYS

sustainability@valmet.com

SIJOITTAJASUHTEET

ir@valmet.com

TILAA JULKAISUJA

www.valmet.com/tilaa

PERUUTA JULKAISUJEN TILAUS

media@valmet.com

SEURAA VALMETIA SOSIAALISESSA MEDIASSA



linkedin.com/company/valmet



twitter.com/valmetglobal



twitter.com/valmetir



youtube.com/valmetglobal



facebook.com/valmetcorporation



instagram.com/valmetglobal

Tietoja tästä raportista

Raportissa käytetty paperi ja paperin valmistuksessa käytetty sellu on tuotettu Valmetin valmistamilla koneilla ja laitteilla. Raportti on painettu Maxioffset-paperille, joka on sertifioitu PEFC-standardin vaatimusten mukaisesti ja täyttää Joutsenmerkin ympäristövaatimukset.

Vuosikertomuksessa käytetty puu on peräisin kestävästi hoidetuista metsistä ja valvotuista kohteista. PEFC-sertifioiduissa metsissä pidetään huolta metsäluonnosta, sekä ylläpidetään toimeentulon, ulkoilun ja virkistymisen mahdollisuuksia. Kestävydestä kertova PEFC-merkki edistää vastuullista kuluttamista.

Painotyössä käytetyt painovärit ja kemikaalit ovat Joutsenmerkin vaatimusten mukaisia. Painoväri on kasviöljypohjaista, ja myös muiden materiaalien käytössä suositaan kierrätettäviä ja ympäristöystävällisiä tuotteita.

GRAAFINEN SUUNNITTELU

JA TUOTANTO

Miltton Oy

PAPERI

Maxioffset 250 g

Maxioffset 120 g

PAINO

Grano Oy



PEFC™
PEFC/02-31-201



4041 0955
Painotus

Valmet Oyj

Keilasatama 5 / PL 11

02150 ESPOO

www.valmet.fi

