

Palkitsemispolitiikka

Palkitsemispolitiikka

Johdanto

Tämä toimitusjohtajan ja varatoimitusjohtajan, mikäli varatoimitusjohtaja nimitetään, sekä hallituksen jäsenten palkitsemista koskeva politiikka on valmisteltu ja julkaistu Arvo-paperimarkkinayhdistyksen vuonna 2020 voimaan tulleen uuden hallinnointikoodin mukaisesti. Tässä politiikassa kuvataan hal-

lituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista koskevat päätöksenteomenettelyt ja periaatteet, ja se esitetään yhtiökokoukselle joka neljäs vuosi tai aina silloin, kun politiikkaan tehdään olennaisia muutoksia. Kaikki hallitukselle ja toimitusjohtajalle maksettavat palkkiot ovat tämän osakkeenomistajille esitettävän palkitsemispolitiikan mukaisia.

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.

Palkitseminen Valmetissa pohjautuu seuraaviin periaatteisiin:

KANNUSTAMME HUIPPUSUORITUKSEEN

Palkitsemisen tavoitteena on kannustaa työntekijöitä yksilöinä ja tiimin jäseninä saavuttamaan asetetut taloudelliset ja toiminnalliset tavoitteet ja pyrkimään erinomaiseen suoritukseen. Valmet rakentaa kulttuuria, jossa palkitaan hyvistä suorituksista. 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 sitoutuneena 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 hyväksyttävä 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 valmistelee 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 muista ehdoista päättää hallitus palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan valmistelutyön pohjalta ja tämän yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan mukaisesti. Prosessin tukena käytetään ulkopuolista markkinatietoa. Hallitus määrittää toimitusjohtajan palkitsemisen osatekijät markkinavertailun ja muiden asiaankuuluvien tietojen perusteella.

Hallituksen palkitseminen

Hallituksen jäsenten palkitseminen koostuu vuosipalkkiosta ja kokouskohtaisista palkkioista. Hallituksen valiokuntien jäsenille maksetaan lisäksi erillinen vuosipalkkio. Hallituksen jäsenet saavat matkakorvauksia ja päivärahaa Valmetin matkustuskäytän-

nön 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 matkaphelinedun, 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.

Seuraavassa taulukossa on yhteenveto toimitusjohtajan palkitsemisesta.

Palkitsemisen elementti	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Käyttö
Peruspalkka	Työnkuvan mukainen peruspalkka, joka on riittävällä tasolla houkuttelemaan ja sitouttamaan.	Valmet määrittää peruspalkan tason markkinoiden mediaanin sekä yksilön työkokemuksen ja työsuorituksen perusteella. Kiinteä peruspalkka sisältää verolliset luontoisedut paikallisen markkinakäytännön mukaan. Peruspalkka 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 (% peruspalkasta), 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 pääosin kolmen vuoden ansaintajaksoa sekä asetettuja strategisia ja taloudellisia yhtiötason tulostavoitteita. Hallitus määrittää pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tulostavoitteet ja päättää niistä vuosittain. 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.

Palkitsemisen elementti	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Käyttö
Takaisinperintäehto	Ehdot pitkän aikavälin kannustimen peruutukseen tai maksettujen palkkioiden takaisinperintään epäeettisen tai laittoman toiminnan vuoksi	Hallituksella on oikeus perua tai periä takaisin maksetut palkkiot kokonaan tai osittain sitouttamisjakson aikana, mikäli avainhenkilö on toiminut vastoin lakia tai eettiseen toimintaan liittyvää yhtiön ohjeistusta tai muuten epäeettisesti.
Osakeomistusta koskeva suositus	Kannustus merkittävään osakeomistukseen Valmetissa	Toimitusjohtajan suositellaan omistavan bruttomääräistä vuotuista peruspalkkaansa 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, johtajan ja toimihenkilön vastuuvakuutus paikallisten markkinakäytäntöjen ja vaatimusten mukaisesti. Sairauksassaan 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 irtisanomisajan 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.
Erityiset palkitsemisen muodot tai bonukset, kuten työsopimusta allekirjoitettaessa maksettava bonus tai ehdollinen osakepalkkio	Vain erityistapauksissa	Erityistapauksissa perehdyttämisen ja sitoutumisen varmistamiseksi. Näiden erityispalkkioiden tulee aina olla arvoltaan, aikajänneeltään ja tulosta vaatimuksiltaan Valmetin palkitsemisperiaatteiden mukaisia ja toimitusjohtajan tapauksessa hallituksen hyväksymiä.

Tilapäisiä poikkeuksia koskevat ehdot:

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

keukselliset 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

esimerkiksi 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.COM

MEDIASUHTEET

media@valmet.com

KESTÄVÄ KEHITYS

sustainability@valmet.com

SIJOITTAJASUHTEET

ir@valmet.com

TILAA JULKAISUJA

www.valmet.com/subscribe

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

Valmet Oyj

Keilasatama 5 / PL 11
02151 ESPOO
www.valmet.com

