



PALKITSEMIS- RAPORTTI 2025



PALKITSEMISRAPORTTI 2025

Kirje palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtajalta

Johdanto

Pitkän aikavälin tulokseen perustuva palkitseminen

Hallituksen palkitsemispolitiikka

Toimitusjohtajaa koskeva palkitsemispolitiikka lyhyesti

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot

Valmetin raportit ja yhteystiedot 2025

Kirje palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtajalta

Hyvät osakkeenomistajat!

Minulla on ilo esitellä Valmetin tilikauden 2025 palkitsemisraportti. Hallitus on hyväksynyt palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan laatiman raportin.

Vuosi 2025 oli Valmetille merkittävien muutosten aikaa. Kesäkuussa julkistimme uuden Lead the Way -strategiamme, ja heinäkuussa saimme päätökseen Valmetin historian laajimman toimintamallin uudistuksen. Uudistus koski organisaation kaikkia osia, ja muutosten johdosta noin 980 työntekijää jätti Valmetin. Olen vilpittömästi kiitollinen heistä jokaisen arvokkaasta panoksesta yhtiöön.

Uudistus aiheutti muutoksia myös johtoryhmässä. Uusi tiimi julkistettiin heinäkuussa, ja elokuussa toivotimme tervetulleeksi pehmapaperiliiketoiminta-alueen uuden johtajan. Vuoden toisella puoliskolla painopiste siirtyi uuden strategian toteuttamiseen ja sen jalkauttamiseen koko organisaatioon.

Jatkoimme palkitsemiskäytäntöjemme ja -prosessiemme parantamista koko vuoden 2025 ajan. Uuden strategiamme toteuttamisen tukemiseksi palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta ehdotti muutoksia pitkän aikavälin kannustinohjelmaan, ja hallitus hyväksyi muutokset joulukuussa. Valmetin pitkän aikavälin kannustinohjelman eli suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän tarkoituksena on sitouttaa ja palkita valittuja huippuosaaia yhtiön pitkän aikavälin arvонуonnin edistämistä osakkeenomistajien etujen mukaisesti. Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä on suunnattu johtoryhmälle, mukaan lukien toimitusjohtaja, sekä valikoiduille henkilöstön ja johdon avainhenkilöille sekä johtajapotentiaaleiksi tunnistetuille henkilöille.

Kolmen vuoden suoritusjakson aikana suoriteperusteisessa osakepalkkiojärjestelmässä yhdistyy keskeiset strategiset ja taloudelliset suoritusmittarit. Vuosien 2026–2028 uusi

suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä sisältää ansaintakriteereinä osakkeen absoluuttisen kokonaistuoton kehityksen (aTSR), jolla varmistetaan, että osakkeenomistajien odotukset ja johdon toimet ovat aidosti yhdenmukaisia. Muut kaksi ansaintakriteeriä, orgaaninen liikevaihdon kasvu ja oman toiminnan päästöjen vähentäminen, ovat myös tärkeitä tekijöitä Valmetin strategisten tavoitteiden saavuttamisessa.

Vuonna 2025 Valmetin toimitusjohtaja Thomas Hinnerkovin palkkio oli palkitsemispolitiikan mukainen. Muuttuva palkanosa on suoraan sidoksissa Valmetin taloudelliseen tulokseen, ja vuonna 2025 vertailukelpoinen EBITA oli tavoitellun vaihteluvälin sisällä. Toimitusjohtaja ei vuoden lopussa vielä omistanut Valmetin osakkeita, mutta hän tulee kasvattamaan omistustaan ajan myötä osakepohjaisten kannustinjärjestelmien kautta. Osakeomistusvelvoitteen mukaisesti toimitusjohtaja ja muut johtoryhmän jäsenet ovat velvollisia omistamaan osakkeita, joiden arvo vastaa 100 prosenttia heidän vuotuisesta peruspalkastaan.

Haluan kiittää kaikkia 18 487 Valmetin työntekijää kovasta työstä ja yhteistyöstä tämän poikkeuksellisen vuoden aikana. Lopuksi haluan osoittaa syvimmat kiitokseni osakkeenomistajillemme jatkuvasta luottamuksesta ja tuesta siirtyessämme Valmetin seuraavaan vaiheeseen pitkän tähtäimen arvon kasvattamisessa.



Annika Paasikivi

Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

Hallituksen varapuheenjohtaja

Johdanto

Valmetin palkitsemisraportissa kuvataan hallintoelinten eli yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen tilikautena 2025. Raportti on laadittu arvopaperimarkkinainlain, osakeyhtiölain, valtiovarainministeriön osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikkaa ja palkitsemisraporttia koskevan asetuksen ja Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodi 2025:n mukaisesti.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkkiot ovat Valmetin palkitsemispolitiikan mukaisia. Valmetin varsinainen yhtiökokous hyväksyi palkitsemispolitiikan seuraavalle nelivuotisjaksolle kokouksessaan maaliskuussa 2024.

Tässä raportissa kuvataan, kuinka palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan ja hallituksen määrittämät palkitsemiskäytännöt edistävät Valmetin liiketoiminnan suorituskkyä pitkällä aikavälillä ja tukevat yhtiön strategisten prioriteettien toteutusta ja tavoitteiden saavuttamista.

Vuoden 2024 palkitsemisraporttia koskevat huomautukset

Vuoden 2024 palkitsemisraportti esiteltiin varsinaiselle yhtiökokoukselle 26. maaliskuuta 2025. Osakkeenomistajien enemmistö äänesti sen puolesta neuvoa-antavassa äänestyksessä. Tämän vuoden palkitsemisraporttia valmistellessamme olemme ottaneet huomioon raporttia koskevan palautteen.

Muutimme pitkän aikavälin kannustinohjelmaamme (LTI) vuoden 2025 alussa, kun siirryimme yhden LTI-ohjelman käyttöön. Tämän ohjelman ansaintajakso on kolme vuotta kaikille ohjelman osallistujille. Tämä muutos on osakkeenomistajien ja sijoittajien odotusten mukainen.

Emme kuitenkaan ole muuttamassa suhtautumistamme suoritustittareiden tavoite- tai kynnystasojen ilmoittamiseen jälkikäteen, koska Valmet toimii vahvasti kilpaillailla oligopolisilla markkinoilla.

Valmetin palkitsemisperiaatteet

Valmetin palkitsemisperiaatteita ovat huippusuoritukseen kannustaminen, kilpailukykyinen palkitseminen yhtiön kannalta oikeiden osajien sitouttamiseksi sekä oikeudenmukaisuus ja vastuullisuus. Olemme sitoutuneet rakentamaan vahvaa kulttuuria, jossa työntekijät organisaation kaikilla tasoilla palkitaan hyvästä suorituksesta.

Toimitusjohtajan palkitseminen on huippusuoritukseen kannustavan kulttuurimme mukaista ja tukee sitä. Merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemisesta perustuu muuttuviin palkanosiin, eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimiin. Näin varmistetaan vahva yhteys Valmetin taloudellisen tuloksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen välillä. Lisäksi toimitusjohtajan odotetaan omistavan tietty vähimmäismäärä yhtiön osakkeita, jotta omistajien etu ja johdon tavoitteet ovat yhdenmukaisemmat.

Olemme sitoutuneet rakentamaan vahvaa kulttuuria, jossa työntekijät organisaation kaikilla tasoilla palkitaan hyvästä suorituksesta.

PALKITSEMISRAPORTTI 2025

Kirje palkitsemis- ja henkilöstö-
valiokunnan puheenjohtajalta

Johdanto

Pitkän aikavälin tulokseen perustuva
palkitseminen

Hallituksen palkitsemispolitiikka

Toimitusjohtajaa koskeva
palkitsemispolitiikka lyhyesti

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän
aikavälin kannustinpalkkiot

Valmetin raportit ja yhteystiedot 2025

Pitkän aikavälin tulokseen perustuva palkitseminen

Valmetin taloudelliset tavoitteet on päivitetty uuden Lead the Way -strategian mukaisiksi. Olemme päivittäneet keskeiset mittarit, joilla osoitetaan palkitsemisen ja pitkän aikavälin liiketoiminnan tuloksen välinen yhteys.

Markkinatilanne vuonna 2025 oli haastava Biomateriaaliratkaisut ja -palvelut -segmentille. Toisaalta Prosessitehokkuusratkaisut -segmentin tulos oli vahva. Tämä korostaa Valmetin hajautetun liiketoimintamallin tärkeyttä. Vuonna 2025 Valmetin liikevaihto laski verrattuna edelliseen vuoteen ja vertailukelpoinen EBITA nousi verrattuna vuoteen 2024.

Palkkioiden muutokset

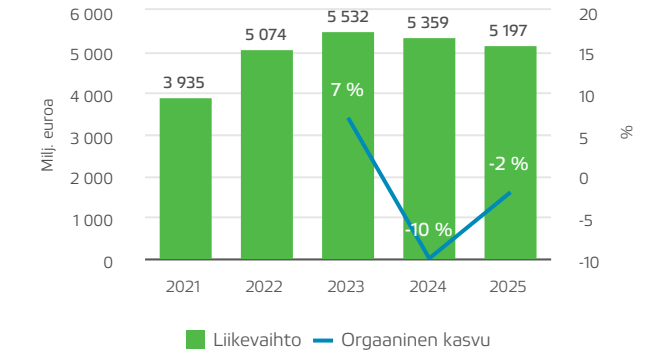
Toimitusjohtajalle ja keskimääräiselle Valmetin työntekijälle maksettujen palkkioiden suhde pieneni edellisestä vuodesta. Toimitusjohtajan kokonaispalkkio pieneni vuonna 2025 pääasiassa muuttuvien palkanosien muutosten vuoksi – erityisesti siksi, että vuoden aikana ei maksettu pitkän aikavälin kannustinpalkkioita ansaintajakson muutosten vuoksi. Vuonna 2025 lyhyen aikavälin palkkio oli ainoa muuttuva palkanosa.

Koska lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiemme tavoitteiden ja liiketoimintamme tuloksen välillä on suora yhteys, yhtiön liiketoiminnan kehitys näkyy suoraan toimitusjohtajalle maksettavissa kannustinpalkkioissa.

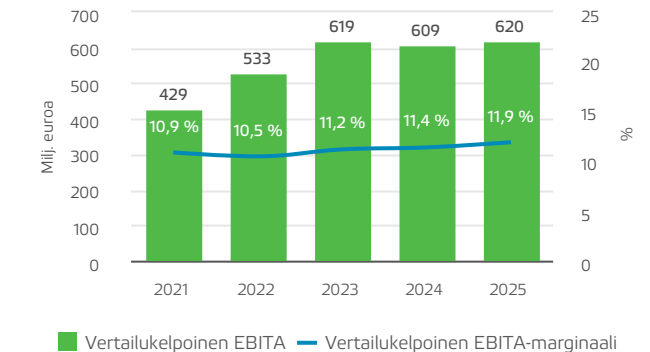
Alla olevassa taulukossa esitetään hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle ja keskimääräiselle Valmetin työntekijälle viimeisten viiden vuoden aikana maksetut palkkiot. Hallituksen jäsenten palkkioihin vaikuttavat kokouspalkkiot.

Toimitusjohtajan palkitsemisen vaihteluun vaikuttavat vuosittaiset muutokset liiketoiminnan tulokseen kytkeytyen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien saavuttamisessa. Keskimääräisen työntekijän palkkakehitys lasketaan kaikista henkilöstökuluista (ilman henkilösivukuluja) jakamalla ne henkilöstön vuotuisen määrän keskiarvolla. Siihen vaikuttavat henkilöstörakenteemme globaalit muutokset.

Liikevaihto ja orgaaninen kasvu, %



Vertailukelpoinen EBITA ja EBITA-marginaali, %



Viiden vuoden aikana maksettu palkkio (euroa)

	2021	2022	2023	2024	2025
Hallituksen puheenjohtaja	141 005	167 260	166 500	178 000	169 700
Hallituksen varapuheenjohtaja	89 198	81 558	94 500	106 200	108 250
Hallituksen muut jäsenet (keskiarvo)	78 633	83 047	83 333	89 708	90 083
Toimitusjohtaja	1 868 841	2 669 525	2 169 371	2 459 829	1 658 412
Valmetin työntekijä keskimäärin	59 182	61 801	62 376	63 561	66 288

PALKITSEMISRAPORTTI 2025

Kirje palkitsemis- ja henkilöstö-
valiokunnan puheenjohtajalta

Johdanto

Pitkän aikavälin tulokseen perustuva
palkitseminen

Hallituksen palkitsemispolitiikka

Toimitusjohtajaa koskeva
palkitsemispolitiikka lyhyesti

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän
aikavälin kannustinpalkkiot

Valmetin raportit ja yhteystiedot 2025

Hallituksen palkitsemispolitiikka

Yhtiökokous päättää hallituksen palkitsemisesta hallituskausi kerrallaan osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esityksen perusteella. Hallituksen jäsenten palkkio koostuu vuosi- ja kokouspalkkioista.

Hallituksen valiokuntien jäsenille maksetaan lisäksi erillinen vuosipalkkio. Hallituksen jäsenet saavat myös matkakorvauksia ja päivärahaa Valmetin matkustuskäytännön mukaisesti.

Hallituksessa istuva henkilöstön edustaja on oikeutettu kokouspalkkioon niistä kokouksista, joihin hän on saanut kutsun ja joihin hän on osallistunut.

Hallituksen palkitseminen edellisellä tilikaudella

Hallituksen palkkiot vuonna 2025 (euroa)

Nimi	Kokonais- vuosipalkkio	Osakepalkkion osuus vuosi- palkkiosta	Rahaosuus vuosi- palkkiosta	Vuosittainen valiokunta- palkkio	Kokous- palkkiot	Yhteensä
Jonas Gustavsson, hallituksen jäsen**	68 000,00	27 192,81	40 807,19	4 200,00	9 750,00	81 950,00
Bernd Eikens, hallituksen jäsen**	68 000,00	27 192,81	40 807,19	7 300,00	13 500,00	88 800,00
Jaakko Eskola, hallituksen varapuheenjohtaja*	—	—	—	—	3 000,00	3 000,00
Anu Hämäläinen, hallituksen jäsen	68 000,00	27 192,81	40 807,19	16 700,00	12 750,00	97 450,00
Pekka Kemppainen, hallituksen jäsen	68 000,00	27 192,81	40 807,19	7 300,00	12 750,00	88 050,00
Monika Maurer, hallituksen jäsen	68 000,00	27 192,81	40 807,19	4 200,00	24 000,00	96 200,00
Annareetta Lumme-Timonen, hallituksen jäsen	68 000,00	27 192,81	40 807,19	7 300,00	12 750,00	88 050,00
Mikael Mäkinen, hallituksen puheenjohtaja*	—	—	—	—	5 250,00	5 250,00
Annika Paasikivi, hallituksen varapuheenjohtaja	85 500,00	34 180,76	51 319,24	8 500,00	14 250,00	108 250,00
Pekka Vauramo, hallituksen puheenjohtaja**	155 000,00	61 975,53	93 024,47	4 200,00	10 500,00	169 700,00
Juha Pöllänen, henkilöstön edustaja	—	—	—	—	9 000,00	9 000,00
Yhteensä	648 500,00	259 313,15	389 186,85	59 700,00	127 500,00	835 700,00

* Hallituksen jäsen 26.3.2025 saakka.

** Hallituksen jäsen 26.3.2025 alkaen.

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

Varsinainen yhtiökokous on päättänyt hallitukselle maksettavista vuosittaisista palkkioista palkitsemispolitiikan ja nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti ajanjaksolle, joka alkaa vuoden 2025 varsinaisesta yhtiökokouksesta ja päättyy vuoden 2026 varsinaiseen yhtiökokoukseen. Yhtiökokouksen päätöksen perusteella hallituksen jäsenet ovat velvollisia käyttämään 40 prosenttia kiinteästä vuosipalkkiostaan Valmetin osakkeiden ostoon markkinoilta. Osakkeiden omistamiseen ei liity erityisiä ehtoja.

Vuosipalkkiot (euroa)	2025
Hallituksen puheenjohtaja	155 000,00
Hallituksen varapuheenjohtaja	85 500,00
Hallituksen jäsen	68 000,00
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	16 700,00
Tarkastusvaliokunnan jäsen	7 300,00
Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja	8 500,00
Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan jäsen	4 200,00
Kokouspalkkiot (euroa)	
Pohjoismaiden asukkaat	750,00
Muiden Euroopan maiden asukkaat	1 500,00
Euroopan ulkopuolisten maiden asukkaat	3 000,00
Etäyhteydellä osallistuminen	750,00
Hallituksen matkakokous	1 500,00

Toimitusjohtajaa koskeva palkitsemispolitiikka lyhyesti

Palkitsemispolitiikka määrittää palkkiorakenteen, joka ohjaa toimitusjohtajan palkitsemista yhtiön pitkän aikavälin arvonluonnin ja strategisten tavoitteiden toteutumisen perusteella sekä yhtiön palkitsemisperiaatteiden mukaisesti. Poliitiikan sisältö on kuvattu lyhyesti alla olevassa taulukossa.

Seuraavassa taulukossa on yhteenveto toimitusjohtajan palkitsemisesta:

Palkitsemisen elementti	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Käyttö
Kiinteä peruspalkka	Työnkuvan mukainen peruspalkka, joka on riittävällä tasolla houkuttelemaan ja sitouttamaan.	Valmet määrittää toimitusjohtajan peruspalkan tason markkinoiden mediaanin sekä työkokemuksen ja työsuorituksen perusteella. Peruspalkka tarkistetaan yleensä vuosittain, ja sen muutokset tulevat voimaan tammikuun 1. päivänä. Palkankorotuksista päätettäessä otetaan huomioon markkinoiden palkkatason kehitys, yhtiön tulos ja henkilökohtainen työsuoritus. Mahdolliset palkankorotukset edellyttävät aina hallituksen hyväksyntää.
Eläke- ja vakuutusedut	Lakisääteisen eläkkeen lisäksi maksetaan eläke-etuus, joka vastaa paikallisia markkinakäytäntöjä ja tukee työntekijän rekrytointia, sitouttamista ja yhtiön palveluksessa pysymistä.	Toimitusjohtajan eläkejärjestelyt ovat paikallisen markkinakäytännön ja lainsäädännön mukaisia: toimitusjohtaja kuuluu Suomen lakisääteisen eläkejärjestelmän (TyEL) piiriin. TyEL-eläkejärjestelmässä peruspalkka, lyhyen aikavälin kannustimet ja muut verolliset etuudet kerryttävät eläkettä, mutta osakepohjaisten kannustinjärjestelmien tuotot eivät kerrytä eläkettä. Paikallisen markkinakäytännön mukaisesti toimitusjohtajalla on lisäeläkejärjestely, jossa eläkemaksu on 20 prosenttia kiinteästä vuosittaisesta peruspalkasta. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy lakisääteisen eläkeiän mukaan. Muut vakuutusedut perustuvat paikalliseen markkinakäytäntöön ja työskentelymaan vaatimuksiin.
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	Palkitseminen yhtiön strategiaa tukevien vuosittaisen taloudellisten ja liike-toiminnallisten tavoitteiden saavuttamisesta.	Lyhyen aikavälin kannustimet ovat vuosittaisia tulospalkkioita. Hallitus määrittää toimitusjohtajan mahdollisen kannustinpalkkion enimmäismäärän (prosenttia peruspalkasta), suoritussmittarit ja tavoitetasot. 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 kilpailukyisen palkitsemisjärjestelmän tarjoaminen osakeomistuksen perusteella.	Toimitusjohtaja kuuluu osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään, josta päättää ja jonka toimeenpanee hallitus. Kannustinjärjestelmään liittyvästä omien osakkeiden hankintavaltuudesta ja osakeantivaltuudesta päättää yhtiökokous. Järjestelmä seuraa pääosin 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.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan kokonaispalkkio vuonna 2025 (euroa)

	Kiinteä vuosipalkka (sisältäen veronalaiset luontoisedut)	Muuttuvat palkanosat		Eläke-etuudet	Vuonna 2025 maksetut palkkiot yhteensä
		Maksettu lyhyen aikavälin palkkio	Osakepohjainen kannustinpalkkio	Lisäeläke	
Toimitusjohtaja Thomas Hinneruskov	918 632	506 031	—	233 750	1 658 412

Valmet määrittää toimitusjohtajan peruspalkan markkinavertailututkimuksen ja markkinoiden mediaanin perusteella. Peruspalkka määräytyy yksilöllisen kokemuksen ja suorituksen perusteella. Palkankorotuksista päätettäessä otetaan huomioon markkinoiden palkkatason kehitys ja yhtiön tulos. Toimitusjohtajan palkankorotukset edellyttävät aina hallituksen hyväksyntää. Toimitusjohtajan palkitseminen kokonaisuudessaan ja toimitusjohtajan sopimuksen muut ehdot ovat Valmetin palkitsemispolitiikan mukaisia. Johtoryhmän jäsenten ja toimitusjohtajan palkantarkistusten aikataulua on muutettu. Tarkastelu tehdään vuosittain maaliskuussa ja mahdolliset palkankorotukset astuvat voimaan huhtikuun alusta. Tämä on linjassa Valmetin muiden työntekijöiden palkantarkastusten kanssa.

Toimitusjohtaja Thomas Hinneruskovin kiinteää kuukausipalkkiota korotettiin huhtikuussa 2025 viidellä prosentilla 74 374,65 euroon. Kiinteä vuosipalkka on noin 55 prosenttia kokonaispalkkioista.

Muuttuvat palkanosat, eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot, ovat merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemista. Thomas Hinneruskoville maksettiin vuonna 2025 lyhyen aikavälin kannustinpalkkio, joka oli noin 31 prosenttia kokonaispalkkioista.

Toimitusjohtaja Thomas Hinneruskoville maksettiin vuoden 2025 aikana lisäeläkettä. Maksu sisälsi myös osuuden, joka liittyi hänen toimikauteensa vuoden 2024 osalta. Lisäeläkemaksun kokonaismäärä oli noin 14 prosenttia kokonaispalkkiosta.

Lisäksi Valmet maksoi toimitusjohtaja Thomas Hinneruskovin Tanskan ja Suomen väliset matkat. Nämä matkustuskustannukset ovat hänelle veronalaista tuloa, ja vuonna 2025 kokonaistulo oli noin 37 000 euroa.

Toimitusjohtaja Thomas Hinneruskoville on allokoitu 61 037 osaketta rajoitetusta osakepalkkio-ohjelmasta 2024. Palkkio maksetaan keväällä 2027.

Entisen toimitusjohtaja Pasi Laineen palkitseminen vuonna 2025

Toimitusjohtaja Pasi Laineen vuosien 2024–2025 palkitsemisesta päätettiin elokuussa 2023 Laineen erotessa yrityksen palveluksesta. Hallitus päätti jatkaa hänen palkkansa maksamista heinäkuuhun 2025 asti, ja hänen vuoden 2025 palkkansa olivat yhteensä 715 692 euroa. Yhtiö maksoi hänelle kertaluonteisen 1 125 000 euron erorahan heinäkuussa 2025. Toimitusjohtajan katsottiin irtisanoutuvan hyväksyttävällä syyllä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien kannalta, ja hänen oikeutensa kaikkiin ansaittuihin kannustimiin sekä tuleviin kannustimiin ansaintajaksolta 2024–2026 säilytettiin. Vuoden 2025 lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot olivat yhteensä 1 437 675 euroa. Pitkän aikavälin palkkion maksu perustui vuoden 2024 ansaintajaksoon.

Kirje palkitsemis- ja henkilöstö-
valiokunnan puheenjohtajalta

Johdanto

Pitkän aikavälin tulokseen perustuva
palkitseminen

Hallituksen palkitsemispolitiikka

Toimitusjohtajaa koskeva
palkitsemispolitiikka lyhyesti

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän
aikavälin kannustinpalkkiot

Valmetin raportit ja yhteystiedot 2025

Toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot

Lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden suoritusmittarit ja lopputulos

2024			
Suoritusmittarit	Painotus	Suoritus	Painotettu lopputulos
Vertailukelpoinen EBITA	80 %	49 %	40 %
Henkilökohtainen suoritusmittari	20 %	100 %	20 %
Enimmäismäärä prosenttiosuutena vuosipalkasta			100 %
Maksettava määrä prosenttiosuutena vuosipalkasta			60 %
Palkkio euroina			506 031

2025			
Suoritusmittarit	Painotus	Suoritus	Painotettu lopputulos
Vertailukelpoinen EBITA	60 %	74,7 %	44,8 %
Henkilökohtainen suoritusmittari	40 %	75 %	30 %
Enimmäismäärä prosenttiosuutena vuosipalkasta			100 %
Maksettava määrä prosenttiosuutena vuosipalkasta			74,8 %
Palkkio euroina			659 816

Pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden suoritusmittarit ja lopputulos

Ansaintajakso	2024–2026
Tilikausi, jonka aikana palkkio maksetaan	2027
Enimmäismäärä (osakkeiden bruttomäärä) suhteutettu 50 %	24 904
Osakkeen vaihdolla painotettu keskimurssi joulukuussa 2023 (EUR)	25,5982

Suoritusmittarit	Painotus	Suoritus
Vertailukelpoinen EBITA-marginaali	37,5 %	45,6 %
Saatujen tilausten kasvu (%) vakaisa liiketoiminnoissa	37,5 %	87,5 %
Valmetin osakekurssin arvostuskerroin	25 %	Ei saatavilla
Suoritus yhteensä		Ei saatavilla
Osakkeina maksettu määrä		Ei saatavilla
Enimmäismäärä prosenttiosuutena vuosipalkasta		150 %
Maksettava määrä prosenttiosuutena vuosipalkasta		Ei saatavilla
Palkkio euroina		Ei saatavilla

Ansaintajakso	2025–2027
Tilikausi, jonka aikana palkkio maksetaan	2028
Enimmäismäärä (osakkeiden bruttomäärä)	73 869
Osakkeen vaihdolla painotettu keskimurssi joulukuussa 2024 (EUR)	23,0137

Suoritusmittarit	Painotus
Vertailukelpoinen EBITA	40 %
Saatujen tilausten orgaaninen kasvu (%) vakaisa liiketoiminnoissa	40 %
ESG-indeksi	20 %
Suoritus yhteensä	Ei saatavilla
Osakkeina maksettu määrä	Ei saatavilla
Enimmäismäärä prosenttiosuutena maksetusta vuosipalkasta	200 %
Maksettava määrä prosenttiosuutena vuosipalkasta	Ei saatavilla
Palkkio euroina	Ei saatavilla

Valmetin raportit 2025



TILINPÄÄTÖS 2025 JA HALLITUKSEN TOIMINTAKERTOMUS

Raportti sisältää Valmetin tilinpäätöksen, hallituksen toimintakertomuksen ja CSRD-kestävyysselvityksen vuodelle 2025.



VUOSIKATSAUS 2025

Raportti sisältää katsauksen Valmetin strategiaan, toimintoihin ja kestävään kehitykseen vuonna 2025.



SELVITYS HALLINTO- JA OHJAUSJÄRJESTELMÄSTÄ 2025

Raportti kokoaa tiedot Valmetin hallinnon periaatteista ja toiminnasta, hallituksesta ja johdosta vuonna 2025.



PALKITSEMISRAPORTTI 2025

Raportti sisältää tiedot Valmetin palkitsemisesta ja palkkioista vuonna 2025.

Yhteystiedot

KÄYNTIOSOITE

Valmet Oyj
Keilasatama 5
02150 Espoo

POSTIOSOITE

Valmet Oyj
PL 11
02151 Espoo

Puh.010 672 0000

etunimi.sukunimi@valmet.com

WWW.VALMET.FI

MEDIASUHTEET

media@valmet.com

KESTÄVÄ KEHITYS

sustainability@valmet.com

SIJOITTAJASUHTEET

ir@valmet.com

SEURAA VALMETIA SOSIAALISESSA MEDIASSA

 linkedin.com/company/valmet

 x.com/valmetglobal

 youtube.com/valmetglobal

 facebook.com/valmetcorporation

 instagram.com/valmetglobal