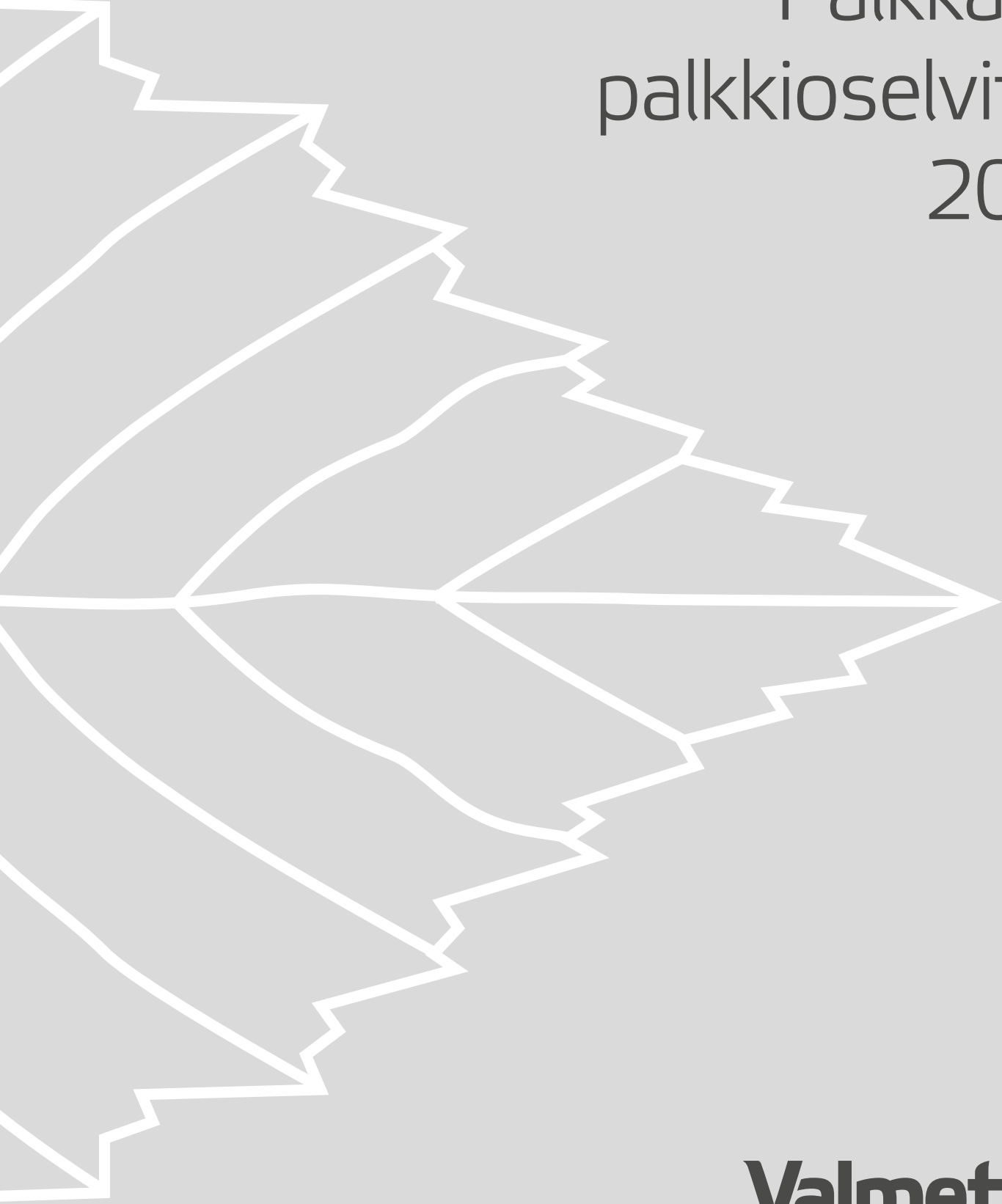


Palkka- ja palkkioselvitys 2017



Palkka- ja palkkioselvitys

Palkitseminen

Toimiva ja kilpailukykyinen palkitseminen on olennaisen tärkeä keino pätevien hallitusjäsenien ja johtajien sitouttamiseksi Valmetiin. Palkkojen ja palkkioiden on oltava suhteessa yhtiön pitkän aikavälin arvonkehitykseen.

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 hyvästä suorituksesta. Kaikki työntekijät kuuluvat suorituspalkkioiden tai tulospalkkioiden piiriin, mikä yhdistää palkitsemisen hyvään suoritukseen ja vahvistaa työntekijöiden ja tiimien vastuunottoa. Avainhenkilöiden ja ylimmän johdon osalta pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät ovat keskeinen osa palkitsemista, millä varmistetaan palkitsemisen olevan välittömässä yhteydessä yhtiön taloudelliseen tulokseen ja liiketoimintastrategian toteutukseen.

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. Valmetin tavoitteena ei ole olla markkinajohtaja palkitsemisessa, vaan pitää yhtiön kannalta oikeat osajat sitoutuneena kilpailukykyisellä palkitsemisella.

OIKEUDENMUKAISTA JA VASTUULLISTA PALKITSEMISTA

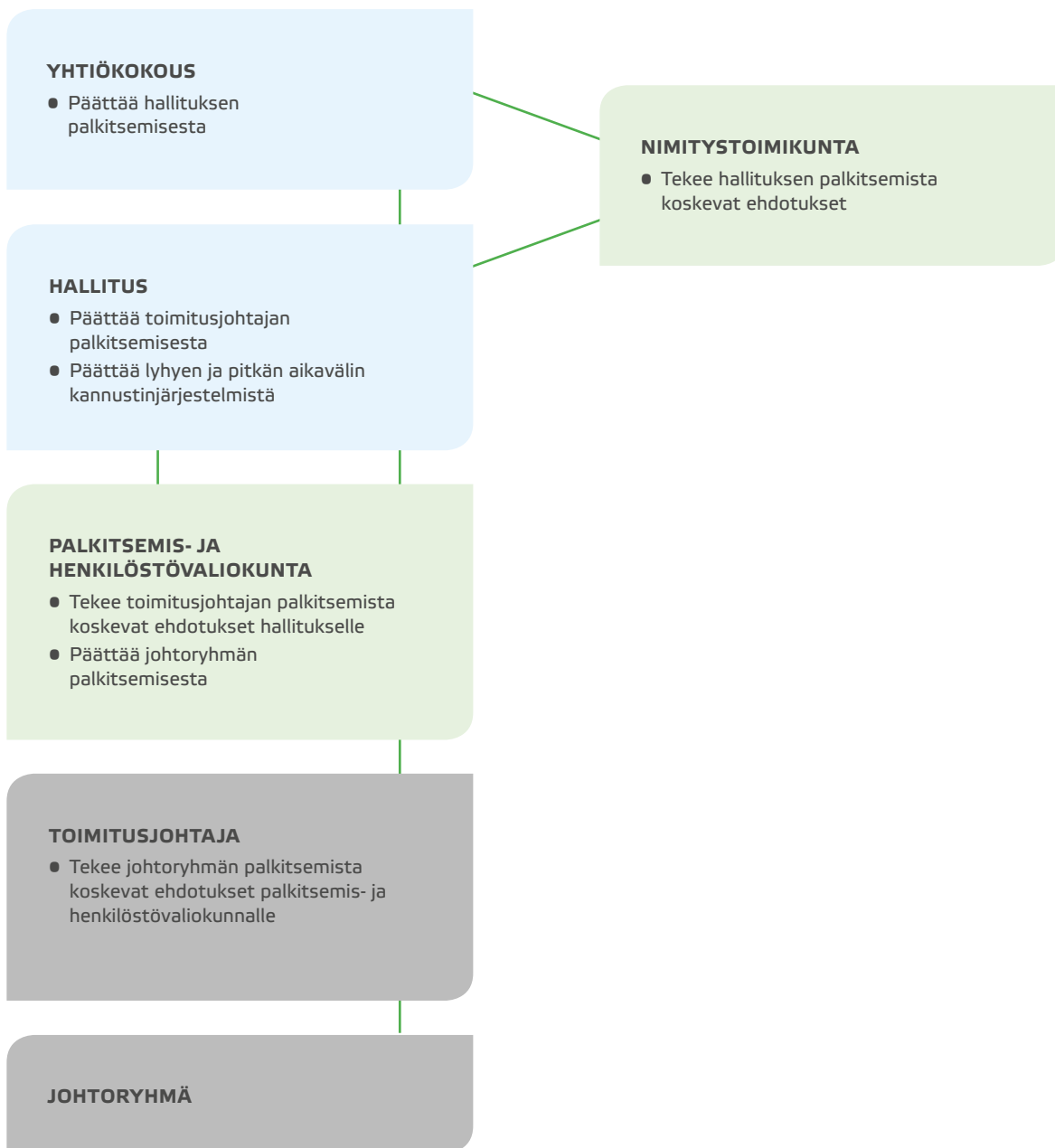
Valmet varmistaa kaikkien työntekijöiden tasavertaisen ja oikeudenmukaisen kohtelun yhdistämällä palkitsemisen työtehtävään, paikalliseen palkkatasoon sekä yksilön ja/tai tiimin suoritukseen.

Valmetin palkitsemisen hyväksymisperiaatteiden mukaisesti palkan ja palkkioiden muutokset vahvistaa aina esimiehen esimies. Niin varmistetaan palkitsemiseen liittyvien päätösten puolueettomuus ja oikeudenmukaisuus.

Vastuullisuuden edistämiseksi muuttuvia palkanosia sidotaan määrättyihin vastuullisuusaiheisiin, kuten työterveyteen, työturvallisuuteen ja kestävään toimitusketjuun.

Hallituksen ja johdon palkitsemiseen liittyvä päätöksentekoprosessi

Seuraavassa kaaviossa on yhteenveto Valmetin hallituksen, toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemiseen liittyvästä päätöksentekoprosessista.



Hallitus

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan. Hallituksen palkkioasiat valmistelee Valmetin nimitystoimikunta. Nimitystoimikunta antaa ehdotuksensa yhtiön hallitukselle vuosittain viimeistään seuraavaa yhtiökokousta edeltävän tammikuun 31. päivänä. Nimitystoimikunta voi käyttää yhtiökokouksen valmistelutyössä apuna myös ulkopuolisia asiantuntijoita.

Työjärjestyksensä mukaisesti nimitystoimikunta myös esittää ehdotuksensa ja raportoi toiminnastaan yhtiökokoukselle. Tarkempaa tietoa palkitsemiseen liittyvässä valmistelutyössä käytetyistä menettelytavoista on saatavilla yhtiön verkkosivuilta www.valmet.com.

Toimitusjohtaja ja muut johtoryhmän jäsenet

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja muista eduista sekä toimitusjohtajan ja muista edoista päättää hallitus palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan valmistelutyön pohjalta. Hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta päättää muiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta ja muista eduista toimitusjohtajan tekemän esityksen ja hallituksen hyväksymien yleisten periaatteiden pohjalta.

Hallituksen valtuutukset koskien omien osakkeiden hankintaa ja osakeantia

Omia osakkeita voidaan hankkia yhtiön pääomarakenteen kehittämiseksi, yrityskauppojen, investointien tai muiden yhtiön liiketoimintaan kuuluvien järjestelyjen rahoittamiseksi tai toteuttamiseksi tai käytettäväksi osana yhtiön kannustinjärjestelmää.

Yhtiökokous päätti 23.3.2017 valtuuttaa hallituksen hankkimaan yhtiön omia osakkeita hallituksen ehdotuksen mukaisesti yhdessä tai useammassa erässä. Hankittavien osakkeiden enimmäismäärä on 10 000 000 osaketta, mikä vastaa noin 6,7 prosenttia yhtiön kaikista osakkeista. Omia osakkeita voidaan hankkia muuten kuin osakkeenomistajien omistamien osakkeiden suhteessa (suunnattu hankinta). Omia osakkeita voidaan hankkia vapaalla omalla pääomalla osakkeiden hankintapäivänä säännellyllä markkinalla Helsingin Pörssin pörssilistalla muodostuvaan hintaan. Valtuutus on voimassa seuraavaan yhtiökokoukseen saakka.

Yhtiökokous päätti 23.3.2017 myös valtuuttaa hallituksen päättämään osakeannista ja osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta osakeyhtiölain 10 luvun 1 §:n mukaisesti yhdessä tai monessa erässä hallituksen ehdotuksen mukaisesti. Osakeanti voidaan toteuttaa

antamalla uusia osakkeita sekä luovuttamalla yhtiön hallussa olevia omia osakkeita. Valtuutuksen perusteella hallitus voi päättää osakkeiden antamisesta osakkeenomistajien lunastusoikeudesta poiketen ja antaa erityisoikeuksia Suomen lain edellyttämin ehdoin.

Liikkeelle laskettavien uusien osakkeiden enimmäismäärä on 15 000 000 osaketta, mikä vastaa noin 10 prosenttia Valmet Oyj:n kaikista osakkeista. Luovutettavien omien osakkeiden enimmäismäärä on 10 000 000 osaketta, mikä vastaa noin 6,7 prosenttia yhtiön kaikista osakkeista.

Lisäksi hallitus on valtuutettu antamaan osakeyhtiölain 10 luvun 1 §:n mukaisesti erityisiä oikeuksia, jotka oikeuttavat saamaan uusia osakkeita tai yhtiön hallussa olevia omia osakkeita maksua vastaan. Eri-tyisten oikeuksien perusteella annettavien osakkeiden enimmäismäärä on 15 000 000 osaketta, mikä vastaa noin kymmenen prosenttia yhtiön kaikista osakkeista. Näiden osakkeiden tulee sisältyä edellisessä kappaleessa mainittujen osakkeiden kokonaismääriin.

Uudet osakkeet ja yhtiön hallussa olevat omat osakkeet voidaan antaa maksua vastaan tai vastikkeetta.

Hallitus valtuutetaan myös päättämään omien osakkeiden antamisesta yhtiölle vastikkeetta. Yhtiölle annettavien osakkeiden enimmäismäärä on 10 000 000 osaketta yhdessä valtuutuksen perusteella hankittujen osakkeiden määrän kanssa. Kyseinen määrä vastaa noin 6,7 prosenttia yhtiön kaikista osakkeista. Yhtiön hallussa olevia omia osakkeita ei oteta huomioon edellisissä kappaleissa mainituissa ylärajoissa.

Hallitus voi käyttää edellä mainittua valtuutusta esimerkiksi yhtiön pääomarakenteen kehittämiseksi, yrityskauppojen rahoittamiseksi tai toteuttamiseksi tai käytettäväksi osana yhtiön kannustinjärjestelmää.

Valtuutus on voimassa seuraavaan yhtiökokoukseen saakka.

Hallituksen ja johdon palkitsemisen pääperiaatteet

Hallituksen palkitsemisen pääperiaatteet

Varsinainen yhtiökokous päätti 23.3.2017 hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista seuraavassa yhtiökokouksessa päättyvältä toimikaudelta nimitystoimikunnan ehdotuksen pohjalta. Päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenille maksetut vuosipalkkiot olivat: hallituksen puheenjohtaja 100 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtaja ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 60 000 euroa ja muut hallituksen jäsenet 48 000 euroa.

Lisäksi tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksettiin 14 000 euron ja tarkastusvaliokunnan muille jäsenille 7 000 euron peruspalkkio ja palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtajalle maksettiin 6 000 euron ja palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan muille jäsenille 4 000 euron peruspalkkio.

Lisäksi niille hallituksen jäsenille, joiden kotipaikka on Pohjoismaissa, maksettiin 700 euron palkkio niistä hallituksen ja sen valiokuntien kokouksista, joihin he osallistuivat. Muualla Euroopassa asuvien jäsen-

ten kokouspalkkio oli 1 400 euroa kokoukselta ja Euroopan ulkopuolella asuvien 2 800 euroa. Hallituksen jäsenten matkakulut korvattiin ja päivärahat maksettiin Valmetin matkustuspolitiikan mukaisesti.

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

Toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisen pääperiaatteet

Toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkitseminen muodostuu kokonaispalkasta (sisältäen kuukausipalkan ja tavanomaiset työsuhte-edut, kuten autoedun ja matkapuhelinedun), lisäeläkejärjestelystä sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista.

Seuraavassa taulukossa on yhteenveto toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta.

Toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisen osat

	Palkitsemisen osat	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Käyttö
Kiinteä palkitseminen	Peruspalkka ja luontoisedut	Työnkuvan mukainen peruspalkkio, joka on riittävällä tasolla houkuttelemaan ja sitouttamaan Valmetin strategisten tavoitteiden toteuttamiseen tarvittavia osaajia.	Valmet määrittää peruspalkan asianmukaisen tason markkinoiden mediaanin sekä yksilön työkokemuksen ja työsuorituksen perusteella. Työsuhte-eduista päätetään paikallisen markkinakäytännön mukaisesti. Peruspalkat tarkistetaan yleensä vuosittain, ja muutokset tulevat voimaan tammikuun alussa. Palkankorotuksista päätettäessä otetaan huomioon paikallisen palkkatason kehitys, yhtiön tulos sekä yksilön vastuualue ja työsuoritus. Vuonna 2017 toimitusjohtajan kokonaispalkka oli 50 635 euroa/kk ja se koostui kuukausipalkasta ja luontoiseduista (autoetu ja matkapuhelinetu).
	Lisäeläkejärjestely	Eläke-etuuksien asianmukainen taso	Toimitusjohtajalla on maksuperusteinen lisäeläkejärjestely. Maksu on 20 prosenttia vuosipalkasta. Eläkeikä on 63 vuotta. Johtoryhmän jäsenet toimitusjohtajaa lukuun ottamatta kuuluvat kotimaidensa eläkejärjestelmiin, ja heillä on lainmukainen eläkeikä. Lainmukaisen eläkkeen lisäksi heillä on maksuperusteisia lisäeläkejärjestelyjä. Eläkemaksu on 15–20 prosenttia vuosipalkasta työtehtävän mukaan.

	Palkitsemisen osat	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Käyttö
Muuttuva palkitseminen	Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	Palkitseminen vuositason taloudellisten ja liiketoiminnallisten tavoitteiden saavuttamisesta yhtiön strategian toteutumisen tukemiseksi.	<p>Lyhyen aikavälin kannustimet ovat vuosittaisia tulospalkkioita. Hallitus määrittää toimitusjohtajan tulospalkkioon liittyvät tavoitteet. Toimitusjohtaja asettaa johtoryhmän tulospalkkion tavoitteet ja palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta hyväksyy ne. Toimitusjohtajan vuotuinen tulospalkkio kertyy hallituksen hyväksymien ehtojen mukaisesti. Tulospalkkio voi olla enintään 60 prosenttia vuosipalkasta.</p> <p>Muiden johtoryhmän jäsenten tulospalkkioon sisältyy koko yhtiötä ja tiettyä liiketoimintaa koskevia taloudellisia ja toiminnallisia tavoitteita sekä strategisia henkilökohtaisia tavoitteita. Tulospalkkio voi olla enintään 50 prosenttia vuosipalkasta.</p>
	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	Omistajien ja johdon tavoitteiden yhtenäistäminen yhtiön arvon kasvattamiseksi, johdon sitouttaminen yhtiöön sekä kilpailukykyisen palkitsemisjärjestelmän tarjoaminen johdolle osakeomistukseen perustuen.	<p>Toimitusjohtaja ja muut johtoryhmän jäsenet kuuluvat osakepohjaisiin kannustinjärjestelmiin, joista päättää ja jotka toimeenpantee hallitus. Niihin liittyvistä omien osakkeiden hankintavaltuuksista ja osakeantivaltuuksista päättää yhtiökokous. Järjestelmissä on ansaintajakso, joka perustuu strategiaan yhtiötason tulostavoitteisiin, sekä sitouttamisjakso, jonka aikana palkkiona maksettuja osakkeita ei saa siirtää tai luovuttaa.</p> <p>Toimitusjohtaja Pasi Laine: Ennen Metso Oyj:n osittaista jakautumista ja Valmet Oyj:n perustamista päätetyssä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä 2012–2014 palkkio oli enintään 120 prosenttia vuosipalkasta.</p> <p>Valmetin hallituksen hyväksymässä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä 2015–2017 oli kolme ansaintajaksoa: kalenterivuodet 2015, 2016 ja 2017. Kunkin ansaintajakson palkkio voi olla enintään 120 prosenttia vuosipalkasta.</p>
Osakeomistus	Osakeomistusta koskeva suositus	Kannustus merkittävään osakeomistukseen Valmetissa	Kaikkien Valmetin johtoryhmän jäsenten suositellaan omistavan bruttomääräistä vuotuista peruspalkkaansa vastaava määrä yhtiön osakkeita (100 prosentin omistussuositus).
Muut	Irtisanomisaika ja irtisanomiskorvaus	Selkeät sopimusehdot	<p>Toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten irtisanomisaika on kuusi kuukautta kummallekin osapuolelle.</p> <p>Toimitusjohtajan irtisanomiskorvaus (jos yhtiö irtisanoo sopimuksen) on kuuden kuukauden irtisanomisajan palkka sekä irtisanomiskorvaus, joka vastaa viimeisintä täyttä kokonaiskuukausipalkkaa kerrottuna 18:lla.</p> <p>Muiden johtoryhmän jäsenten irtisanomiskorvaus (jos yhtiö irtisanoo sopimuksen) kuuden kuukauden irtisanomisajan palkka, sekä irtisanomiskorvaus, joka vastaa viimeisintä täyttä kokonaiskuukausipalkkaa kerrottuna kuudella.</p>
	Erytyiset palkitsemisen muodot tai bonukset, kuten työsopimusta allekirjoitettaessa maksettava bonus	Vain erityistapauksissa	Erytyistapauksissa perehdyttämisen varmistamiseksi ja keskeisten johtajien sitouttamiseksi. Näiden erityispalkkioiden tulee aina olla arvoltaan, aikajännteeltään ja tulosvaatimuksiltaan Valmetin palkitsemisperiaatteiden mukaisia, ja toimitusjohtajan tapauksessa hallituksen hyväksymiä, ja muissa tapauksissa palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan hyväksymiä.

Lyhyen aikavälin kannustimet

Hallitus vahvistaa vuosittain lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien ehdot ja tavoitteet koko yhtiön tasolla. Mahdollinen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä maksettava palkkio perustuu Valmetin ja/tai kyseisten liiketoimintojen asettamien taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen. Näiden lisäksi käytetään myös henkilökohtaisia ja/tai tiimitavoitteita. Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta arvioi ja hallitus vahvistaa, missä määrin toimitusjohtaja on saavuttanut hänelle asetetut tavoitteet. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä maksettava vuosittainen palkkio on toimitusjohtajalla ja muilla johtoryhmän jäsenillä nykyisin enintään 50–60 prosenttia vuosipalkasta.

Tulostavoitteet ja niiden painotukset arvioidaan vuosittain, jotta varmistetaan niiden olevan yhtiön strategian mukaisia. Tulostavoitteita ja tavoitetasoja määritettäessä otetaan huomioon hallituksen asettamat vuosibudjetit, sisäiset ja ulkoiset ennusteet sekä vallitseva taloudellinen tilanne. Tulostavoitteiden on tarkoitus olla haastavia mutta saavutettavissa olevia.

Valmetin vertailukelpoinen EBITA on toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten yhteinen tulospalkkiotavoite. Kaikki Valmetin taloudelliset ja toiminnalliset tavoitteet asetetaan niin, että ne tukevat yhtiön vertailukelpoista EBITA:a koskevan tavoitteen saavuttamista. Toimitusjohtajalle vertailukelpoinen EBITA on suora tulospalkkiotavoite, jolla on merkittävä painotus. Johtoryhmän jäsenille ja muille Valmetin globaaliin tulospalkkiojärjestelmään kuuluville yhtiön EBITA on palkkion rahoittamisen perusta. Tulospalkkioita ei makseta, jos asetettua vähimmäistasoa ei saavuteta. Tulospalkkion lopullisen tason määrityksessä käytetään maksuerrointa 0–1.

Palkitsemiseen sidotaan tiettyjä vastuullisuusteemoja – kuten työterveys, työturvallisuus ja kestävä toimitusketju. Turvallisuustavoitteet ovat osana tiimien tavoitteita tiettyjen työntekijäryhmien ja ylimmän johdon tulospalkkiojärjestelmissä. Henkilökohtaisiin tulostavoitteisiin voi sisältyä myös päästöjen vähentämiseen ja muihin vastuullisuusteemoihin liittyviä tavoitteita. Kestävään toimitusketjuun liittyvät tavoitteet ovat osa tiettyjen työntekijäryhmien tulostavoitteita Valmetin globaalissa hankinnassa.

Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät

Valmetin osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä päättää ja ne toteuttaa hallitus. Ne ovat osa avainhenkilöiden palkitsemisohjelmaa.

Niillä pyritään yhdistämään osakkeenomistajien ja johdon tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi, sitouttamaan johto yhtiöön sekä tarjoamaan heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden omistukseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Palkkioina mahdollisesti jaettavat osakkeet hankitaan julkisella kaupankäynnillä osakemarkkinoilta, joten kannustinjärjestelmillä ei ole osakkeen arvoa laimentavaa vaikutusta.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2012–2014

Ennen Metso Oyj:n osittaista jakautumista ja Valmet Oyj:n perustamista Metso Oyj:n hallitus päätti joulukuussa 2011 johdon osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä kolmelle ansaintajaksolle, jotka olivat

kalenterivuodet 2012, 2013 ja 2014. Järjestelmästä kultakin ansaintajak-solta maksettava palkkio saattoi olla enintään 120 prosenttia henkilön vuosipalkasta. Mikäli avainhenkilön työ- tai toimisuhte päättyi ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti maksettu.

Ansaintajaksolla 2014 ohjelmasta ansaittiin 262 980 osaketta ja palkkio maksettiin kahden vuoden sitouttamisjakson päätteeksi keväällä 2017 osittain osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyrittiin kattamaan palkkioista henkilöille aiheutuneita veroja ja veroluonteisia maksuja.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2015–2017

Valmetin hallitus hyväksyi joulukuussa 2014 Valmetin avainhenkilöiden osakepohjaisen kannustinjärjestelmän. Järjestelmässä on kolme ansaintajaksoa, jotka ovat kalenterivuodet 2015, 2016 ja 2017. Yhtiön hallitus päätti järjestelmän ansaintakriteerit ja niille asetettavat tavoitteet kunkin ansaintajakson alussa. Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään kuului noin 80 avainhenkilöä (johtoryhmän jäsenet mukaan lukien).

Palkkiot ansaintajaksoilta maksetaan osittain Valmetin osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta avainhenkilölle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Järjestelmästä maksettava palkkio on yhden ansaintajakson osalta enintään 120 prosenttia avainhenkilön vuosipalkasta. Mikäli avainhenkilön työ- tai toimisuhte päättyi ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta. Palkkiona maksettuja osakkeita ei saa luovuttaa sitouttamisjakson aikana, joka päättyy kahden vuoden kuluttua ansaintajakson päättymisestä. Mikäli avainhenkilön työ- tai toimisuhte päättyy sitouttamisjakson aikana, hänen on pääsääntöisesti palautettava palkkiona annetut osakkeet yhtiölle vastikkeetta.

Yhteenveto pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä 2015–2017

Ansainta-jakso	2015	2016	2017
Palkkion peruste	EBITA % ja Palveluliiketoimintalinjan tilausten kasvu %	Vertailukelpoinen EBITA % ja vakaan liiketoiminnan, eli Palvelut- ja Automaatio-liiketoimintalinjojen, tilausten kasvu %	Vertailukelpoinen EBITA % ja vakaan liiketoiminnan, eli Palvelut- ja Automaatio-liiketoimintalinjojen, tilausten kasvu %
Palkkion maksu	kevällä 2016	kevällä 2017	kevällä 2018
Ansaittujen osakkeiden bruttomäärä (sisäl-tään joh-toryhmän lisäpalkkiot)	540 035 osaketta	556 049 osaketta	Järjestelmään kuuluville henkilöille on 31.12.2017 varattu 390 820 osaketta.

Lisäksi konsernin johtoryhmän jäsenillä on ollut mahdollisuus saada jokaiselta ansaintajaksolta palkkiona lisäosakkeita edellyttäen, että hän on omistanut tai ostanut yhtiön osakkeita hallituksen päättämän määrän ansaintajakson loppuun mennessä. Palkkion saaminen on ollut sidottu johtoryhmän jäsenen työ- tai toimisuhteen voimassaoloon palkkion maksuhetkellä.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2018–2020

Valmet Oyj:n hallitus on hyväksynyt uuden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän Valmetin avainhenkilöille. Kannustinjärjestelmässä on kolme ansaintajaksoa, jotka ovat kalenterivuodet 2018, 2019 ja 2020. Valmetin hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit ja niille asetettavat tavoitteet kunkin ansaintajakson alussa. Kannustinjärjestelmään kuuluu yhteensä noin 120 henkilöä, joista 80 on johtotehtävissä toimivia avainhenkilöitä (sisältäen johtoryhmän jäsenet). Uutena ryhmänä Valmetin osakepohjaisessa kannustinjärjestelmässä on mukana 40 henkilöä, jotka on tunnistettu tulevaisuuden johtajapotentiaaleiksi.

Järjestelmän perusteella maksettavan palkkion enimmäismäärä osakkeina kaikkien osallistujien osalta on kiinnitetty ansaintajakson alussa. Toimitusjohtajan palkkion enimmäismäärä osakkeina on laskettu ansaintajakson alussa ja vastaa 130 prosenttia hänen vuosipalkastaan. Palkkion enimmäismäärän laskentaa varten muut johtoryhmän jäsenet on jaettu kahteen ryhmään vastuualueeseensa perustuen. Molempien ryhmien osalta palkkion enimmäismäärä osakkeina on laskettu ansaintajakson alussa ja vastaa 110 prosenttia ryhmän sisäisestä keskimääräisestä vuosipalkasta.

Palkkiona maksettuja osakkeita ei saa siirtää tai luovuttaa sitouttamisjakson aikana. Sitouttamisjakso päättyy kahden vuoden kuluttua ansaintajakson päättymisestä. Mikäli avainhenkilön työ- tai toimisuhte Valmetilla päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta. Mikäli avainhenkilön työ- tai toimisuhte päättyy sitouttamisjakson aikana, hänen on pääsääntöisesti palautettava palkkiona annetut osakkeet Valmetille vastikkeetta.

Järjestelmän mahdollinen palkkio perustuu kaikkien kannustinjärjestelmän osallistujien osalta täysin asetettuihin tulostavoitteisiin. Ansaintajaksolla 2018 palkkio perustuu Valmetin vertailukelpoiseen EBITA-marginaaliin ja vakaan liiketoiminnan, eli Palvelut- ja Automaatio-liiketoimintalinjojen, saatujen tilausten kasvuun (%). Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2018 maksetaan vuonna 2019 osittain Valmetin osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella on tarkoitus kattaa palkkiosta avainhenkilölle aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Järjestelmän perusteella maksettavien palkkioiden kokonaismäärä on ansaintajakson 2018 osalta yhteensä enintään noin 586 000 Valmetin osaketta.

Osakeomistusta koskeva suositus

Painottaakseen johtoryhmän jäsenten osakeomistuksen tärkeyttä ja arvoa yhtiölle, Valmetin hallitus hyväksyi joulukuussa 2017 osakeomistusta koskevan suosituksen Valmetin johtoryhmän jäsenille. Kaikkien Valmetin johtoryhmän jäsenten tulisi omistaa bruttomääräistä vuotuista peruspalkkaansa vastaava määrä yhtiön osakkeita (100 prosentin omistussuositus). Seuraavassa taulukossa on yhteenvedo johtoryhmän jäsenten nykyisestä osakeomistuksesta.

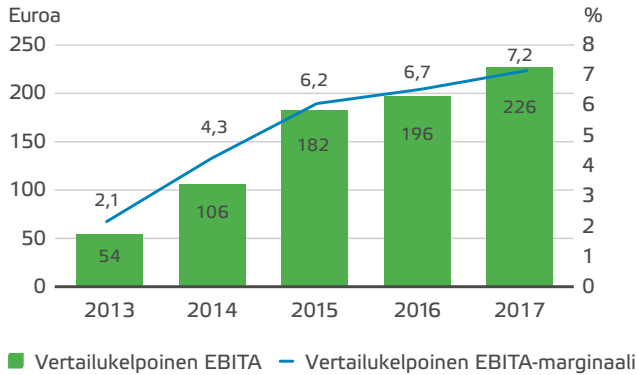
Johtoryhmän jäsenten nykyinen osakeomistus

Johtoryhmän jäsen	Tehtävä	Osakeomistus (osakemäärä)
Pasi Laine	Toimitusjohtaja	101 997
Aki Niemi	Johtaja, Palvelut-liiketoimintalinja	36 690
Sakari Ruotsalainen	Johtaja, Automaatio-liiketoimintalinja	21 088
Bertel Karlstedt	Johtaja, Sellu ja energia -liiketoimintalinja	27 045
Jari Vähäpesola	Johtaja, Paperit-liiketoimintalinja	35 175
David King	Johtaja, Pohjois-Amerikan alue	11 517
Celso Tacla	Johtaja, Etelä-Amerikan alue	56 449
Vesa Simola	Johtaja, EMEA-alue	26 249
Xiangdong Zhu	Johtaja, Kiinan alue	9 244
Jukka Tiitinen	Johtaja, Aasian-Tyynenmeren alue	60 288
Kari Saarinen	Talousjohtaja	26 753
Julia Macharey	Henkilöstöjohtaja	17 984
Juha Lappalainen	Johtaja, strategia ja liiketoiminnan kehitys	25 597
Anu Salonsaari-Posti	Markkinointi- ja viestintäjohtaja	13 342

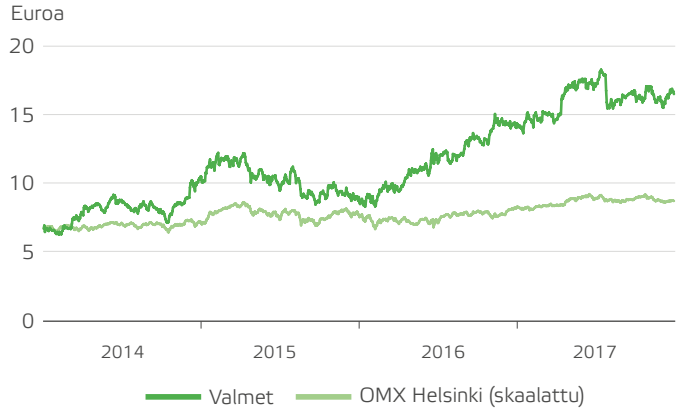
Palkitsemisraportti

Palkitsemista liiketoiminnan tuloksen perusteella

Vertailukelpoisen EBITA:n kehitys



Osakekurssin kehitys



Metso Oyj:n osittaisen jakautumisen jälkeen Valmetin liiketoiminta on kehittynyt jatkuvasti ja johdonmukaisesti. Kannattavuutemme on parantunut, saadut tilaukset ovat kasvaneet ja yhtiön osakekurssi on kehittynyt vakaasti. Koska lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien tulostavoitteet ovat suoraan yhteydessä liiketoimintamme tulokseen, myönteinen kehitys näkyy myös ylimmälle johdolle sekä muille Valmetin kannustinjärjestelmien piirissä oleville maksetuissa palkkioissa.

Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta arvioi jatkuvasti markkinatietoa johdon palkitsemisesta, jotta Valmetin johtoryhmän jäsenille voidaan määrittää asianmukainen palkkiotaso. Syksyllä 2016 ulkopuolinen toimija teki Valmetille laajan analyysin johtajien palkoista mahdollisten poikkeamien havaitsemiseksi. Vertailuanalyysiin otettiin mukaan saman kokoluokan yrityksiä, joilla on samankaltainen toimintarakente

kuin Valmetilla. Vertailutietojen lisäksi analysoitiin Valmetin liiketoiminnan tulosta ja yksilöiden henkilökohtaista suoritusta. Analyysin tulokset osoittivat, että Valmetin toimitusjohtajan kiinteän palkan ja muuttuvan palkitsemisen kehitys olivat jääneet merkittävästi jälkeen markkinamediaanista. Vertailutietojen lisäksi palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta arvioi myös muutoksia toimitusjohtajan vastuualueessa. Automaatio-liiketoimintalinja liitettiin Valmetiin vuonna 2015 ja sen myötä yhtiö on vahvistunut ja liiketoiminta on laajentunut. Samalla on laajentunut myös toimitusjohtajan henkilöstövastuu. Analyysin perusteella hallitus päätti myöntää toimitusjohtaja Pasi Laineelle 25 prosentin palkankorotuksen. Korotus perustui markkinoiden palkkakehitykseen, liiketoiminnan vahvaan kehitykseen sekä hyvään henkilökohtaiseen suoritukseen ja astui voimaan 1.1.2017.

Toimitusjohtaja

2017

Euroa	Vuosipalkat ja muut lyhytaikaiset etuudet	Tulospalkkio 2016	Eläke-etuudet	Osakepalkkio ¹⁾	Irtisanomiskorvaukset	Yhteensä
Toimitusjohtaja	638 001	185 008	265 454	613 448 (LTI 2016)		1 701 911
				515 007 (LTI 2014)		515 007
				1 128 455 (yhteensä)		2 216 918

¹⁾ Järjestelmien rakenteellisten muutosten vuoksi vuonna 2017 maksettiin kaksi osakepalkkiota (pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä 2014 ja 2016).

Muut johtoryhmän jäsenet**2017**

Euroa	Vuosipalkat ja muut lyhytaikaiset etuudet	Tulospalkkio 2016	Eläke-etuudet	Osakepalkkio ²⁾	Irtisanomiskorvaukset	Yhteensä
Muut johtoryhmän jäsenet ¹⁾	3 175 533	927 614	1 253 289	3 477 202 (LTI 2016)		8 833 638
				1 383 409 (LTI 2014) ³⁾		1 383 409
				4 860 611 (yhteensä)		10 217 047

¹⁾ Hannu T Pietilä 30.9.2017 saakka ja Xiangdong Zhu 1.10.2017 alkaen

²⁾ Järjestelmien rakenteellisten muutosten vuoksi vuonna 2017 maksettiin kaksi osakepalkkiota (pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä 2014 ja 2016).

³⁾ Raportoitu luku sisältää osakepalkkiot vain niiden kahdeksan henkilön osalta, jotka olivat johtoryhmän jäseniä vuosina 2014–2017.

Hallituksen palkkiot

Nimi	Kokonaisvuosipalkkio	Osakepalkkion osuus vuosipalkkiosta	Rahaosuus vuosipalkkiosta	Valiokunnan vuosipalkkio	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Aaro Cantell	48 306,97	19 492,90	28 814,07	4 000,00	9 800,00	62 106,97
Lone Fønss Schrøder	48 306,97	19 492,90	28 814,07	14 000,00	7 000,00	69 306,97
Friederike Helfer ²⁾					4 200,00	4 200,00
Jouko Karvinen	60 383,85	24 374,75	36 009,10	4 000,00	21 000,00	85 383,85
Bo Risberg	100 639,75	40 624,59	60 015,16	6 000,00	21 000,00	127 639,75
Eriikka Söderström ¹⁾	48 306,97	19 492,90	28 814,07	7 000,00	7 700,00	63 006,97
Tarja Tyni	48 306,97	19 492,90	28 814,07	7 000,00	9 800,00	65 106,97
Mikael von Frenckell ²⁾					2 100,00	2 100,00
Rogério Ziviani	48 306,97	19 492,90	28 814,07		25 200,00	73 506,97
Yhteensä	402 558,45	162 463,84	240 094,61	42 000,00	107 800,00	552 358,45

¹⁾ 23.3.2017 alkaen

²⁾ 23.3.2017 saakka

Hallituksen henkilöstön edustajan palkkio**2017**

Nimi	Kokonaisvuosipalkkio	Osakepalkkion osuus vuosipalkkiosta	Rahaosuus vuosipalkkiosta	Valiokunnan vuosipalkkio	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Eija Lahti-Jäntti					6 300,00	6 300,00

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](https://www.linkedin.com/company/valmet)



twitter.com/valmetglobal



twitter.com/valmetir



[youtube.com/valmetglobal](https://www.youtube.com/valmetglobal)



[facebook.com/valmetcorporation](https://www.facebook.com/valmetcorporation)



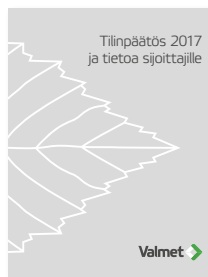
[instagram.com/valmetglobal](https://www.instagram.com/valmetglobal)

Valmetin raportit 2017



VIOSIKATSAUS 2017

Raportti kuvailee Valmetin toimintaa, markkinaympäristöä ja kestävää kehitystä 2017.



TILINPÄÄTÖS 2017 JA TIETOA SIJOITTAJILLE

Raportti sisältää tilinpäätöksen vuodelle 2017 sekä tietoa Valmetin osakkeista, osakkeenomistajista ja johdosta.



GRI-LIITE 2017 (ENG)

Raportti sisältää Valmetin kestäväen kehityksen raportoinnin indikaattorit ja suhteen Global Reporting Initiative (GRI) Standards -raportointiohjeistoon.



SELVITYS HALLINTO- JA OHJAUSJÄRJES- TELMÄSTÄ 2017

Raportti kokoaa tiedot Valmetin hallinnon periaatteista ja toiminnasta, hallituksesta ja johdosta 2017.



PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

Raportti sisältää periaatteet Valmetin palkitsemisesta ja palkkiot 2017.

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 140 g

PAINO

Grano Oy



220

220-vuotisen teollisen historian tuomalla
kokemuksella, olemme sitoutuneita parantamaan
asiakkaidemme suorituskykyä – joka päivä.

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