

Palkitsemis-
raportti **2022**

Johdanto

Valmetin palkitsemisraportissa kuvataan yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2022. Raportin on laatinut Valmetin palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta, ja sen tarkoitus on viestiä avoimesti Valmetin käytännöistä ja prosesseista, joilla varmistetaan palkitsemisen oikeudenmukaisuus ja johdonmukaisuus, vahvistetaan suorituskykyä ja turvataan yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista ohjaa Valmetin palkitsemispolitiikka, jonka Valmetin osakkeenomistajat hyväksyivät meneillään olevalle nelivuotiskaudelle yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa vuoden 2020 kesäkuussa. Vuonna 2024 päättyvän nelivuotiskauden vuoksi Valmet tarkistaa palkitsemispolitiikkansa vuoden 2023 aikana ja tuo sen varsinaisen yhtiökokouksen äänestykseen vuoden 2024 keväällä.

Palkitsemisraportista ilmenee, että palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan palkitsemiskäytännöt edistävät edelleen tehokkaasti Valmetin liiketoiminnan suorituskykyä pitkällä aikavälillä ja tukevat yhtiön keskeisten strategisten prioriteettien toteutusta.

Raportti on laadittu EU:n osakkeenomistajien oikeuksia koskeva direktiivin ja Arvopaperimarkkinayhdistyksen hallinnointikoodin 2020 mukaisesti, ja siitä pidetään vuosittain neuvoa-antava äänestys yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Vuoden 2021 palkitsemisraporttia koskevat huomautukset

Vuoden 2021 palkitsemisraportti esiteltiin varsinaisessa yhtiökokouksessa 22. maaliskuuta 2022. Osakkeenomistajien enemmistö hyväksyi sen neuvoa-antavassa äänestyksessä.

Valmetin palkitsemisperiaatteet

Valmetin palkitsemista ohjaavia periaatteita ovat huippusuorituksen kannustaminen, kilpailukykyinen palkitseminen yhtiön

Valmetin palkitsemista ohjaavia periaatteita ovat huippusuoritukseen kannustaminen, kilpailukykyinen palkitseminen yhtiön kannalta oikeiden osaajien sitouttamiseksi sekä oikeudenmukaisuus ja vastuullisuus.

kannalta oikeiden osaajien sitouttamiseksi sekä oikeudenmukaisuus ja vastuullisuus.

Olemme sitoutuneet rakentamaan vahvaa kulttuuria, jossa palkitaan hyvästä suorituksesta organisaation kaikilla tasoilla ja kaikissa osissa sekä rahallisesti että monilla ei-rahallisilla tavoilla. Tämä johtaa sitoutuneisiin ja tavoitteellisiin tiimeihin, mikä vahvistaa yhtiön menestystä ja parantaa sen kannattavuutta.

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 yhtiön taloudellisen tuloksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen välillä, koska lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien ennalta määritetyt suoritustavoitteet on yhdistetty suoraan Valmetin liiketoiminnan tulokseen. Lisäksi toimitusjohtajan odotetaan omistavan tietty määrä yhtiön osakkeita, jotta johdon etu ja omistajien etu ovat yhtenevät.

Puheenjohtajan puheenvuoro

Hyvä osakkeenomistaja,

Vuosi 2022 oli Valmetille poikkeuksellinen. Saimme huhtikuussa Neleksen sulautumisen päätökseen ja aloimme integroida Virtauksensäätö-liiketoimintaa Valmetiin. Tämä vahvisti tuote- ja palveluvalikoimaamme ja Valmetia yhtiönä. Menneen vuoden aikana Valmetin toimintaan vaikutti kuitenkin myös korkea inflaatio, sota Ukrainassa, toimitusketjun häiriöt ja energiakriisi. Ne saivat aikaan Valmetin suhteellisen kannattavuuden heikkenemisen ensimmäistä kertaa yhtiön historiassa. Pyrkimykset näiden vaikutusten torjumiseksi hinnankorotuksilla, komponenttien spot-ostoilla, logistiikan tehokkuuden lisäämisellä ja kustannuskilpailukyvyyn parantamiseen tähtäävillä toimilla alkoivat tuottaa tyydyttäviä tuloksia vuoden loppupuolella.

Valmetilla on vahvat palkitsemisperiaatteet, jotka ovat onnistuneesti ohjanneet palkitsemista kaikilla organisaation tasoilla. Hallitus varmistaa palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan avulla, että yhtiön palkitseminen edistää liiketoiminnan suorituskykyä, motivoi ja sitouttaa avainhenkilöitä, tukee strategian toteutusta ja vastaa omistajien odotuksia. Tätä varten Valmetilla on pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä johtoryhmälleen toimitusjohtaja mukaan lukien. Järjestelmä on suunniteltu kannustamaan huipputulokseen kolmivuotiskaudelle asetettujen pitkäaikaisten strategisten ja tuloskehitykseen perustuvien mittarien avulla, tukemaan yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamista sekä sovittamaan yhteen johdon ja omistajien edut.

Valmetin viimeisimmät pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät ovat hyviä esimerkkejä osakkeenomistajien etujen huomioimisesta osakepohjaisissa kannustimissa esimerkiksi ympäristö- ja sosiaaliseen vastuuseen sekä hyvään hallintotapaan liittyvissä asioissa. Ansaintajakson 2022–2024 palkkio perustuu osittain ympäristö- ja sosiaalisen vastuun sekä hyvän hallintotavan tavoitteisiin, ja sitä mitataan Valmetin kestävä kehityksen agendan ja ilmasto-ohjelman toteutuksen edistymisenä. Ansaintajakson 2023–2025

palkkio puolestaan perustuu osittain Valmetin osakkeen arvostuskertoimen kehitykseen verrattuna verrokkiryhmään. Kumpikin ansaintajakso sisältää myös tavoitteita, jotka tukevat Valmetin pitkän aikavälin strategista ja taloudellista kehitystä.

Toimitusjohtajan kokonaisansiot vuonna 2022 olivat noin 2 miljoonaa euroa, josta muuttuvien palkanosien osuus oli 55 prosenttia. Muuttuvien palkanosien osuuteen vaikutti suoraan vuoden 2022 tulos, jonka osalta absoluuttinen vertailukelpoinen EBITA ja vertailukelpoinen EBITA-marginaali olivat molemmat tavoitellulla välillä ja vakaan liiketoiminnan saadut tilaukset ylittivät tavoitetason. Toimitusjohtajan osakeomistus Valmetissa vuoden 2022 lopussa oli kuusi kertaa suurempi kuin johtoryhmän jäsenille suositeltu vähimmäismäärä, joka on 100 prosenttia vuotuisesta peruspalkasta.

Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta hyödyntää markkinatietoa johdon palkitsemisesta määrittääkseen Valmetin toimitusjohtajalle asianmukaisen palkitsemisen tason. Viimeisimmän vertailuevan selvityksen perusteella toimitusjohtajan peruspalkkaa korotettiin 10 prosenttia 1. tammikuuta 2022 alkaen, jotta se olisi lähempänä markkinatasoa ja vastaisi Valmetin liiketoiminnan kokoa Neleksen sulautumisen jälkeen.

Vuonna 2023 toimitusjohtajan palkitseminen on edelleen tiiviisti sidottu vakaan liiketoiminnan kasvuun ja kannattavuuden tavoitetason saavuttamiseen. Molemmissa on tapahtunut merkittävää kehitystä vuosien aikana. Valmetin kannattavuustavoite on noussut 6–9 prosentista 12–14 prosenttiin vuodesta 2014, ja Valmetin vakaa liiketoiminta on kasvanut miljardin euron palveluliiketoiminnasta 2,8 miljardin euron vakaaksi liiketoiminnaksi orgaanisen kasvun, sulautumisten ja yrityskauppojen kautta. Tämä on tehnyt yhtiöstä vähemmän syklisen ja entistä paremmin liiketoimintaympäristön muutoksia kestävä. Tällä polulla aiomme jatkaa tulevaisuudessakin.



Mikael Mäkinen
Hallituksen puheenjohtaja

Pitkän aikavälin tulokseen perustuva palkitseminen

Valmetin liiketoiminnan tulos on parantunut tasaisesti koko yhtiön toiminnan ajan liikevaihdolla mitattuna. Vakaan liike-toiminnan saadut tilaukset ovat kasvaneet tasaisesti kuluneiden vuosien aikana. Vain vuonna 2020, COVID-19-pandemiaan liittyvien rajoitusten vuoksi, vakaan liiketoiminnan saadut tilaukset laskivat, mutta jo vuonna 2021 ne saavuttivat ja ylittivät pandemiaa edeltävän tason. Kasvu jatkui vuonna 2022. Vakaan liiketoiminnan saadut tilaukset ovat kasvaneet merkittävästi viime vuosien aikana. Vuonna 2022 niiden arvo oli 2,8 miljardia, mihin vaikutti osaltaan huhtikuussa tapahtunut sulautuminen Neleksen kanssa. Vertailukelpoisen EBITAn suotuisa kehitys jatkui vuonna 2022, vaikkakin vertailukelpoinen EBITA-marginaalimme kärsi kustannusinflaatiosta, Ukrainan sodasta, toimitusketjun häiriöistä ja nousevista energiahinnoista, joiden vaikutusta emme täysin pystyneet mitigoimaan hinnankorotuksin vuonna 2022.

Neleksen sulautumisen seurauksena yhtiön koko ja laajuus kasvoivat asiakastoimialojen, tuotevalikoiman ja maantieteellisen läsnäolon suhteen. Palkitsemispolitiikkamme mukaisesti tämä johti palkitsemismuutoksiin sekä hallituksen että toimitusjohtajan

osalta. Toimitusjohtajalle ja keskimääräiselle Valmetin työntekijälle maksettujen palkkioiden suhde muuttui tätä vastaavasti kuluneen vuoden aikana. Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen kasvoi vuonna 2022 johtuen muuttuvan palkanosan, eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien vaikutuksesta toimitusjohtajan kokonaispalkitsemiseen. Koska lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiemme tulostavoitteet ovat yhteydessä liiketoimintamme tulokseen, liiketoiminnan kehitys näkyy suoraan toimitusjohtajalle maksettavissa palkkioissa.

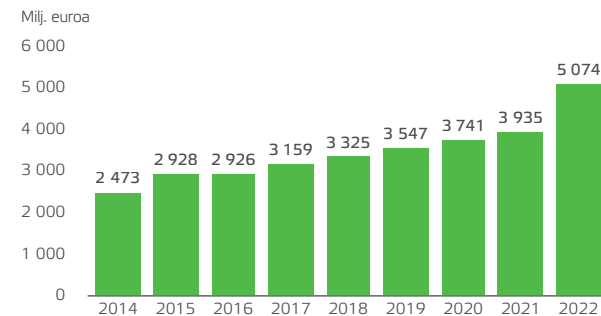
Taulukossa esitetään hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle ja keskimääräiselle Valmetin työntekijälle viiden viime vuoden aikana maksetut palkkiot.

Maksetut palkkiot (euroa)

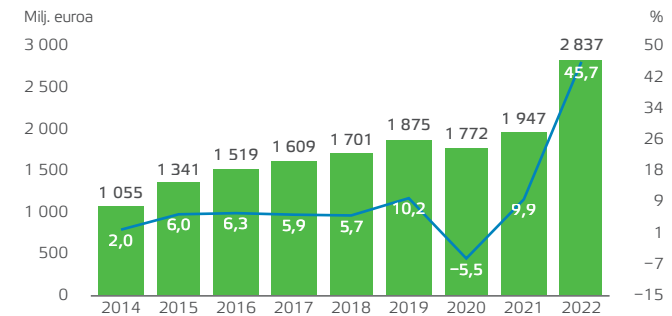
	2018	2019	2020	2021	2022
Hallituksen puheenjohtaja	123 440	123 004	137 836	141 005	167 260
Hallituksen varapuheenjohtaja	72 784	79 522	87 332	89 198	81 558
Hallituksen muut jäsenet (keskiarvo)	65 627	75 357	85 665	78 633	83 047
Toimitusjohtaja	1 813 633	1 948 234	1 756 724	1 868 841	2 669 525
Valmetin työntekijät keskimäärin	57 375	59 470	57 784	59 182	61 801

Kokouspalkkiot vaikuttavat merkittävästi hallituksen jäsen-ten kokonaispalkitsemiseen. COVID-19-pandemian aikana kokouspalkkioita ei maksettu täysimääräisesti, koska kokouksia järjestettiin etäyhteyden välityksellä. Toimitusjohtajan palkitsemisen vaihteluun vaikuttavat vuosittaiset muutokset liiketoiminnan tulokseen kytkettyjen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien saavuttamisessa. Valmetin keskimääräisen työntekijän palkkakehitys lasketaan kaikista henkilöstökuluista ilman henkilösivukuluja jakamalla ne henkilöstön vuotuisen määrän keskiarvolla ja niihin vaikuttaa globaalit muutokset henkilöstörakenteissamme.

Liikevaihto

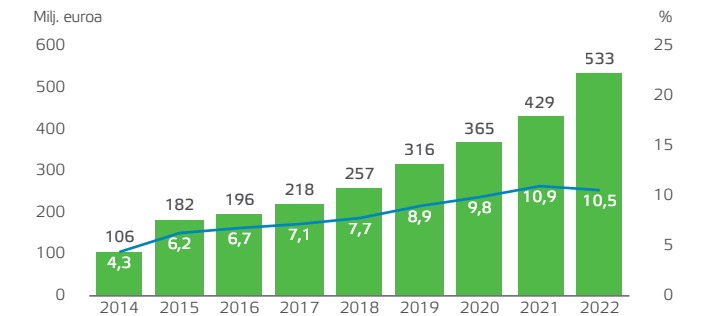


Vakaan liiketoiminnan saadut tilaukset ja kasvu, %



■ Vakaan liiketoiminnan saadut tilaukset
— Vakaan liiketoiminnan saatujen tilausten kasvu

Vertailukelpoinen EBITA ja EBITA-marginaali, %



■ Vertailukelpoinen EBITA
— Vertailukelpoinen EBITA-marginaali

Hallitusta koskeva palkitsemispolitiikka

Yhtiökokous päättää hallituksen palkitsemisesta hallituskausi kerrallaan osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esityksen perusteella. Hallituksen jäsenten palkitseminen koostuu vuosipalkkiosta ja kokouspalkkioista. Hallituksen valiokuntien jäsenille maksetaan lisäksi erillinen vuosipalkkio.

Hallituksen jäsenet saavat 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 2022 (euroa)

Nimi	Kokonais- vuosipalkkio	Osake- palkkion osuus vuosi- palkkiosta	Rahaosuus vuosi- palkkiosta	Valiokunnan palkkio	Kokous- palkkiot	Yhteensä
Aaro Cantell	64 164,40	25 649,92	38 514,48	4 000,00	15 000,00	83 164,40
Jaakko Eskola ²	77 808,20	31 107,90	46 700,30	0,00	3 750,00	81 558,20
Anu Hämäläinen ²	62 246,55	24 881,20	37 365,35	7 000,00	8 250,00	77 496,55
Pekka Kemppainen	63 780,80	25 496,18	38 284,62	7 000,00	13 500,00	84 280,80
Per Lindberg	63 780,80	25 496,18	38 284,62	0,00	9 750,00	73 530,80
Monika Maurer	63 780,80	25 496,18	38 284,62	4 000,00	18 750,00	86 530,80
Mikael Mäkinen	144 260,00	57 680,30	86 579,70	8 000,00	15 000,00	167 260,00
Eriikka Söderström	63 780,80	25 496,18	38 284,62	16 000,00	13 500,00	93 280,80
Tarja Tyni ³	0,00	0,00	0,00	0,00	3 750,00	3 750,00
Rogério Ziviani ³	0,00	0,00	0,00	0,00	2 250,00	2 250,00
Yhteensä	603 602,35	241 304,04	362 298,31	46 000,00	103 500,00	753 102,35

¹ Kokonaisvuosipalkkio koostuu osakepalkkiosta, varainsiirtoverosta ja rahaosuudesta.

² Hallituksen jäsen 1. huhtikuuta 2022 alkaen.

³ Hallituksen jäsen 22. maaliskuuta 2022 saakka.

Hallituksen henkilöstön edustajan palkkio vuonna 2022 (euroa)

Nimi	Kokonais- vuosipalkkio	Osake- palkkion osuus vuosi- palkkosta	Rahaosuus vuosi- palkkiosta	Valiokunnan palkkio	Kokous- palkkiot	Yhteensä
Juha Pöllänen	0,00	0,00	0,00	0,00	8 250,00	8 250,00

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta hyödyntää vuosittain markkinatietoa hallituksen palkitsemisesta määrittääkseen hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten asianmukaisen palkitsemisen tason. Neleksen sulautumisen seurauksena yhtiön koko ja laajuus kasvoivat asiakastoimialojen, tuotevalikoiman ja maantieteellisen läsnäolon suhteen. Palkitsemispolitiikkamme mukaisesti tämä johti hallituksen palkitsemismuutoksiin vuonna 2022. Yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti 40 prosenttia hallituksen vuosipalkkioista käytettiin Valmetin osakkeiden ostoon markkinoilta. Osakkeiden omistamiseen ei liity erityisiä ehtoja.

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. päivä. 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 paikallista markkinakäytäntöä 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 on 63, joka oli lakisääteinen eläkeikä toimitusjohtajan työsuhteen alussa. Muut vakuutusedut perustuvat paikalliseen markkinakäytäntöön ja työskentelymaan vaatimuksiin.
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	Palkitseminen yhtiön strategiaa tukevien vuosittaisen taloudellisten ja liiketoiminnallisten tavoitteiden saavuttamisesta.	Lyhyen aikavälin kannustimet ovat vuosittaisia tulospalkkioita. Hallitus määrittää toimitusjohtajan mahdollisen kannustinpalkkion enimmäismäärän (prosenttia peruspalkasta), suoritusmittarit 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 kilpailukykyisen palkitsemisjärjestelmän tarjoaminen osakeomistuksen perusteella.	Toimitusjohtaja kuuluu osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään, josta päättää ja jonka toimeenpantee hallitus. Kannustinjärjestelmään liittyvästä omien osakkeiden hankintavaltuudesta ja osakeantivaltuudesta 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.

Toimitusjohtajan palkitseminen edellisellä tilikaudella

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuonna 2022 (euroa)

	Kiinteä vuosipalkka (sisältäen veronalaiset luontoisedut)	Muuttuvat palkanosat		Eläke-etuudet	Yhteensä
		Maksettu lyhyen aikavälin palkkio	Osakepohjainen kannustinpalkkio	Lisäeläke	
Toimitusjohtaja	766 817,10	663 910,92	1 085 434,46	153 363,00	2 669 525,48

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuonna 2022 käsittää maksetut palkat ja palkkiot perustuen vuoden 2021 suoritukseen, kun taas sivulla 3 hallituksen puheenjohtajan puheenvuorossa mainitut toimitusjohtajan ansaitsemat kokonaisansiot perustuvat vuoden 2022 suoritukseen.

Valmet määrittää toimitusjohtajan peruspalkan tason markkinamediaanin sekä henkilön kokemuksen ja työsuorituksen perusteella. Palkankorotuksista päätettäessä otetaan huomioon markkinoiden palkkatason kehitys, yhtiön tulos ja henkilökohtainen työsuoritus. Mahdolliset palkankorotukset edellyttävät aina hallituksen hyväksyntää. Toimitusjohtajan palkitseminen kokonaisuudessaan ja toimitusjohtajan sopimuksen muut ehdot ovat Valmetin palkitsemispolitiikan mukaiset.

Neleksen sulautumisen seurauksena yhtiön koko ja laajuus kasvoivat asiakastoimialojen, tuotevalikoiman ja maantieteellisen läsnäolon suhteen. Palkitsemispolitiikkamme mukaisesti tämä johti toimitusjohtajan peruspalkan 10 prosentin korotukseen.

Vuonna 2022 toimitusjohtajan kiinteä kuukausipalkka oli 60 859 euroa. Kiinteään palkkaan kuuluvat luontoisetuina autoetu ja puhelinetu.

Muuttuvat palkanosat, eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet, ovat merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemista. Vuonna 2022 maksettujen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli noin 65 prosenttia ja kiinteän vuosipalkan osuus oli 29 prosenttia. Toimitusjohtajalle maksettu lisäeläke oli noin 6 prosenttia kokonaispalkitsemisesta. Vuonna 2022 maksettu muuttuva palkansa perustuu kalenterivuotta 2021 vastaavaan ansaintajaksoon. Toimitusjohtajalle ei maksettu muita taloudellisia etuja vuonna 2022.

Suoriutuminen

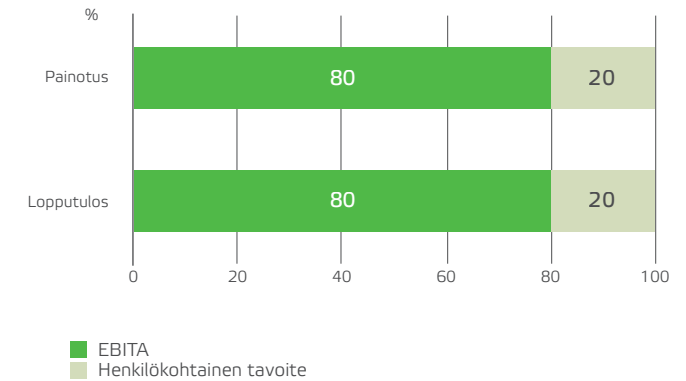
Lyhyen aikavälin kannustimet 2021, maksettu 2022

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimien enimmäismäärä oli 100 prosenttia vuoden 2021 peruspalkasta. Lyhyen aikavälin kannustin perustuu yhtiön vertailukelpoisen EBITAn kehitykseen 80 prosentin painotuksella ja hallituksen asettamien strategisten tavoitteiden saavuttamiseen 20 prosentin painotuksella. Vuonna 2021 Valmetin vertailukelpoinen EBITA toteutui 100-prosenttisesti tavoitellulla vaihteluvälillä. Vuonna 2021 hallitus asetti toimitusjohtaja Pasi Laineelle kestävässä kehityksessä edistymiseen ja muihin strategiaan toimenpiteisiin liittyvät henkilökohtaiset tavoitteet. Toimitusjohtaja Pasi Laineen henkilökohtaiset tavoitteet täyttyivät vuonna 2021 kokonaisuudessaan (100 prosenttia). Vuonna 2021 ansaitut kannustimet maksettiin maaliskuussa 2022. Oikealla näkyvässä kuvaajassa esitetään toimitusjohtaja Pasi Laineen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoiteasetanta ja lopputulos tilivuodelta 2021.

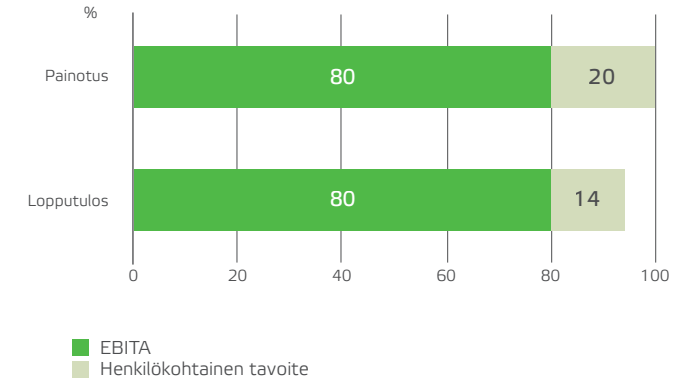
Lyhyen aikavälin kannustimet 2022, maksu 2023

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimien enimmäismäärä oli 100 prosenttia vuoden 2022 peruspalkasta. Lyhyen aikavälin kannustin perustuu yhtiön vertailukelpoisen EBITAn kehitykseen 80 prosentin painotuksella ja hallituksen asettamien strategisten tavoitteiden saavuttamiseen 20 prosentin painotuksella. Vuonna 2022 Valmetin vertailukelpoinen EBITA toteutui 100-prosenttisesti tavoitellulla vaihteluvälillä. Vuonna 2022 hallitus asetti toimitusjohtaja Pasi Laineelle kestävässä kehitykseen ja muihin strategiaan toimenpiteisiin liittyvät henkilökohtaiset tavoitteet. Vuonna 2022 toimitusjohtaja Pasi Laineen henkilökohtaiset tavoitteet täyttyivät 70-prosenttisesti. Vuonna 2022 ansaitut kannustimet maksetaan maaliskuussa 2023. Oikealla näkyvässä kuvaajassa esitetään toimitusjohtaja Pasi Laineen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoiteasetanta ja lopputulos tilivuodelta 2022.

Lyhyen aikavälin kannustimet 2021, maksu 2022



Lyhyen aikavälin kannustimet 2022, maksu 2023



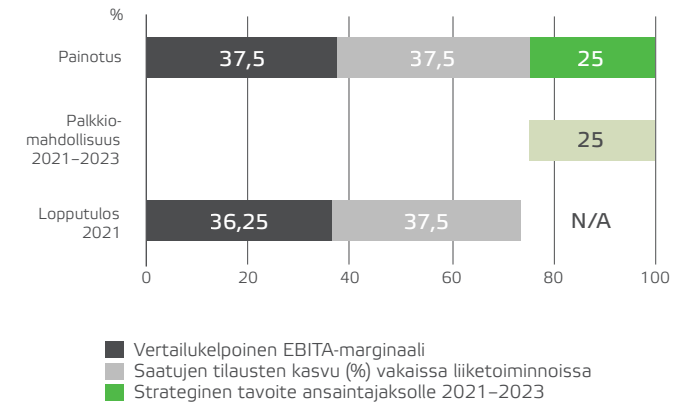
Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2021–2023, maksettu osittain 2022 ja maksetaan osittain 2024

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän palkkion enimmäismäärä oli 150 prosenttia vuotuisesta peruspalkasta, ja palkkio määritettiin osakkeiksi joulukuun 2020 keskikurssin mukaan. Palkkion enimmäismäärä on 45 879 osaketta. Ansaintajakson 2021–2023 palkkio perustuu määrätyn strategisen tulostavoitteen saavuttamiseen sekä Valmetin pitkän aikavälin strategista ja taloudellista kehitystä tukevien tavoitteiden saavuttamiseen. Strateginen tulostavoite liittyy yhtiön strategiseen kehittämiseen ja kasvuun onnistuneiden ja liiketoiminnalle olennaisten sulautumisten ja yrityskauppojen avulla. Pitkän aikavälin strategista ja taloudellista kehittämistä tukevat tulostavoitteet määritetään kolmen vuoden jaksoissa. Nämä ovat vertailukelpoinen EBITA-marginaali ja vakaan liiketoiminnan, eli Palvelujen ja Automaation saatujen tilausten kasvu (%). Vuoden 2021 ansaintajakson toteuma oli 98,34 prosenttia enimmäismäärästä. Erinomaista tulosta edistivät kannattavuuden voimakas parantuminen ja vakaan liiketoiminnan tilauskannan toipuminen vuoden 2020 COVID-19-pandemian vaikutuksista. Strategisen tulostavoitteen toteuma määritetään ansaintajakson 2021–2023 lopussa. Osa kokonaispalkkiosta maksettiin vuoden 2022 keväällä, mitä seuraa kaksivuotinen jakso, joka määrää osakepalkkion lopullisen arvon. Strategiseen tavoitteeseen perustuva osa maksetaan vuoden 2024 keväällä, kun saavutettu toteuma on selvillä. Vuosien 2021–2023 suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän palkkio kokonaisuudessaan on tiedossa vuoden 2024 keväällä.

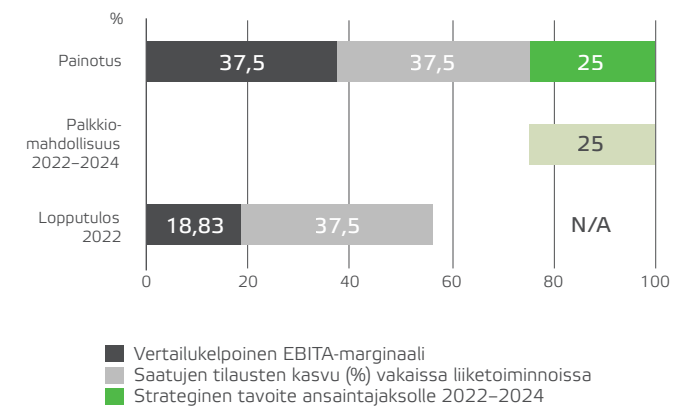
Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2022–2024, maksu 2023 ja 2025

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän palkkion enimmäismäärä oli 150 prosenttia vuotuisesta peruspalkasta, ja palkkio määritettiin osakkeiksi joulukuun 2021 keskikurssin mukaan. Palkkion enimmäismäärä on 31 279 osaketta. Ansaintajakson 2022–2024 palkkio perustuu määrätyn ympäristöön, yhteiskuntaan ja hallintoon liittyvän strategisen tulostavoitteen saavuttamiseen sekä Valmetin pitkän aikavälin strategista ja taloudellista kehitystä tukevien tavoitteiden saavuttamiseen. Strateginen tulostavoite on kytketty Valmetin kattavan kestävän kehityksen ohjelman ja ilmasto-ohjelman edistymiseen. Palkkiojärjestelmään osallistuvat palkitaan kunnianhimoisten ympäristövastuuseen, sosiaaliseen vastuuseen sekä hyvään hallintotapaan liittyvien tavoitteidemme saavuttamisesta. Pitkän aikavälin strategista ja taloudellista kehittämistä tukevat tulostavoitteet määritetään kolmen vuoden jaksoissa. Nämä ovat vertailukelpoinen EBITA-marginaali ja vakaan liiketoiminnan, eli Palvelut- ja Automaatio-segmenttien saatujen tilausten kasvu (%). Vuoden 2022 ansaintajakson toteuma oli 75,1 prosenttia enimmäismäärästä. Hyvää tulosta edisti vakaan liiketoiminnan vahva tilauskanta. Strategisen tulostavoitteen toteuma määritetään ansaintajakson 2022–2024 lopussa. Osa kokonaispalkkiosta maksetaan vuoden 2023 keväällä, mitä seuraa kaksivuotinen jakso, joka määrää osakepalkkion lopullisen arvon. Strategiseen tavoitteeseen perustuva osa maksetaan vuoden 2025 keväällä, kun saavutettu toteuma on selvillä. Vuosien 2022–2024 suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän palkkio kokonaisuudessaan on tiedossa vuoden 2025 keväällä.

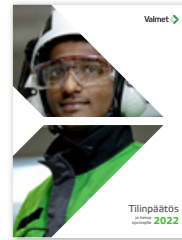
Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2021–2023 (PSP 2021–2023), maksettu osittain 2022 ja maksetaan osittain 2024



Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2022–2024 (PSP 2022–2024), maksu 2023 ja 2025



Valmetin raportit 2022



VUODEN 2022 TILINPÄÄTÖS JA TIETOA SIIJOITTAJILLE

Raportti sisältää tilinpäätöksen vuodelle 2022 sekä tietoa Valmetin osakkeesta, osakkeenomistajista ja johdosta.



VUOSIKATSAUS 2022

Raportti sisältää katsauksen Valmetin toimintaan, markkinaympäristöön ja kestävään kehitykseen vuonna 2022.



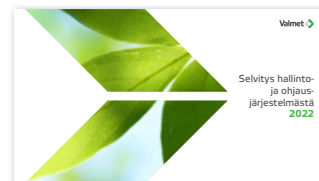
GRI SUPPLEMENT 2022 (ENG)

Raportti sisältää Valmetin kestäväen kehityksen raportoinnin indikaattorit ja periaatteet sekä suhteen Global Reporting Initiative (GRI) Standards -raportointiohjeistoon vuonna 2022.



PALKITSEMISRAPORTTI 2022

Raportti sisältää tiedot Valmetin palkitsemisesta ja palkkioista vuonna 2022.



SELVITYS HALLINTO- JA OHJAUSJÄRJESTELMÄSTÄ 2022

Raportti kokoaa tiedot Valmetin hallinnon periaatteista ja toiminnasta, hallituksesta ja johdosta vuonna 2022.

Yhteystiedot

KÄYNTIOSOITE

Valmet Oyj
Keilasatama 5
02150 Espoo

POSTIOSOITE

Valmet Oyj
PL 11
02150 Espoo

Vaihde: 010 672 0000

etunimi.sukunimi@valmet.com

WWW.VALMET.FI

MEDIASUHTEET

media@valmet.com

SIIJOITTAJASUHTEET

ir@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)