

Palkitsemis- raportti 2023

Johdanto

Valmetin palkitsemisraportissa kuvataan yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2023. Raportin on laatinut Valmetin palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta, ja sen tarkoitus on viestiä avoimesti Valmetin käytännöistä ja prosesseista, joilla varmistetaan palkitsemisen oikeudenmukaisuus ja johdonmukaisuus, edistetään hyvää 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 on tarkistanut palkitsemispolitiikkansa vuoden aikana sidosryhmien antaman palautteen perusteella. Uudistettu palkitsemispolitiikka seuraavalle nelivuotiskaudelle 2024–2028 tuodaan varsinaisen yhtiökokouksen äänestykseen vuoden 2024 maaliskuussa.

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 koskevan direktiivin ja Arvopaperimarkkinayhdistyksen hallinnointikoodin 2020 mukaisesti, ja siitä pidetään vuosittain neuvoa-antava äänestys yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Vuoden 2022 palkitsemisraporttia koskevat huomautukset

Vuoden 2022 palkitsemisraportti esiteltiin varsinaisessa yhtiökokouksessa 22. maaliskuuta 2023. Osakkeenomistajien enemmistö äänesti sen puolesta neuvoa-antavassa äänestyksessä. Tämän vuoden palkitsemisraporttia valmistellessamme

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

olemme ottaneet huomioon valtakirjaneuvonantajien ja suurimpien osakkeenomistajien palautteen raporttiin sisältyvistä elementeistä.

Palautteen perusteella muun muassa määrittelimme verrokiryhmämme ja käytetyt vertailukohdat, kerromme käytetyt suoritusmittarit ja painotuksen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä ja annamme entistä tarkemman kuvauksen rakenteista. Käytettyjen suoritusmittarien tavoite- tai kynnystasojen ilmoittaminen jälkikäteenkin on haastavaa, koska Valmet toimii vahvasti kilpailuilla oligopolisilla markkinoilla.

Valmetin palkitsemisperiaatteet

Valmetin palkitsemista ohjaavia periaatteita ovat huippusuoritukseen kannustaminen, kilpailukykyinen palkitseminen yhtiön 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. Lisäksi toimitusjohtajan odotetaan omistavan tietty määrä yhtiön osakkeita, jotta johdon etu ja omistajien etu ovat yhtenevät.

Puheenjohtajan puheenvuoro

Hyvä osakkeenomistaja

Vuonna 2023 tuli kuluneeksi kymmenen vuotta siitä, kun Valmetista tuli itsenäinen pörssiyhtiö. Näiden kymmenen vuoden aikana Valmet on kasvanut entistä vakaammaksi, kannattavammaksi ja paljon suuremmaksi yhtiöksi. Tämä vuosi oli monella tapaa merkittävä. Johtoryhmän uudistaminen jatkui pitkäaikaisten jäsenten, kuten Valmetin toimitusjohtajan, ilmoittaessa aikomuksistaan jättää yhtiö. Valmet toteutti merkittäviä strategisia sulautumisia ja yrityskauppoja ja toivotti NovaTech Automationin Prosessiautomaatiorkaisut-liiketoiminnan työntekijät tammikuussa sekä Körberin pehmpaperiliiketoiminta-alueen työntekijät marraskuussa tervetulleiksi Valmet-perheeseen. Lisäksi yhtiö onnistui jälleen kerran parantamaan kannattavuuttaan. Koko vuoden vertailukelpoinen EBITA-marginaali oli 11,2 prosenttia. Vuoden aikana Valmet kohtasi myös haasteita, joita laskusuhdanne kiihdytti. Nämä haasteet liittyivät erityisesti saatuihin tilauksiin ja kassavirtaan, joista molempiin keskityimme vuoden jälkimmäisellä puoliskolla.

Vuonna 2023 palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta yhdessä hallituksen kanssa uudisti Valmetin palkitsemispolitiikan sidosryhmiemme kanssa käydyn aktiivisen vuoropuhelun pohjalta. Uudistuksen tavoitteena on varmistaa palkitsemisen läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus. Päivitetty politiikka varmistaa edelleen, että Valmetilla on vahvat palkitsemisen periaatteet, jotka edistävät liiketoiminnan suorituskykyä, motivoivat ja sitouttavat avainhenkilöitä, tukevat strategian toteutusta ja vastaavat omistajien odotuksia.

Valmet tarjoaa jatkossakin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiä johtoryhmälleen toimitusjohtaja mukaan lukien sekä rajatulle ryhmälle henkilöstön ja johdon avainhenkilöitä. Valmetin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät on suunniteltu kannustamaan huippusuoritukseen kolmivuotiskaudelle asetettujen

pitkäaikaisten strategisten ja tuloskehitykseen perustuvien mittarien avulla, tukemaan yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamista sekä sovittamaan yhteen johdon ja omistajien edut.

Viime vuosien aikana olemme tehneet parannuksia Valmetin suoritusmittareihin esimerkiksi tekemällä päätöksen siitä, että niihin sisältyy aina merkittävä, konkreettinen ja kunnianhimoinen kestävä kehityksen mittari, sekä yhdistämällä palkkion Valmetin osakkeen kehitykseen suhteessa verrokkiryhmään. Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta jatkaa pitkän aikavälin kannustimien aktiivista kehittämistä sidosryhmien odotusten mukaisesti tulevalla jaksolla 2024–2026.

Toimitusjohtajan kokonaisansiot vuonna 2023 olivat noin 2,7 miljoonaa euroa, josta muuttuvien palkanosien osuus oli 56 prosenttia. Muuttuvien palkanosien osuuteen vaikutti suoraan vuoden 2023 tulos, jonka osalta absoluuttinen vertailukelpoinen EBITA, vertailukelpoinen EBITA-marginaali ja vakaan liiketoiminnan saadut tilaukset olivat tavoitellulla välillä. Toimitusjohtajan osakeomistus Valmetissa vuoden 2023 lopussa oli kuusi kertaa suurempi kuin johtoryhmän jäsenille suositeltu vähimmäismäärä, joka on 100 prosenttia vuotuisesta peruspalkasta.

18. elokuuta 2023 julkistettiin tieto, että nykyinen toimitusjohtaja eroaa Valmetin palveluksesta vuoden 2024 aikana. Hallitus on alkanut etsiä seuraajaa toimitusjohtaja Pasi Laineelle. Hallitus varmistaa palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan ehdotuksen pohjalta, että uuden toimitusjohtajan palkitseminen on päivitetyn palkitsemispolitiikan mukainen.

Lopuksi haluan onnitella koko Valmetin henkilöstöä merkittävästä kymmenvuotisesta matkasta. Odotan innolla näkeväni, mitä seuraavat kymmenen vuotta tuovat mukanaan.



Mikael Mäkinen
Hallituksen puheenjohtaja

Pitkän aikavälin tulokseen perustuva palkitseminen

Valmetin liiketoiminnan tulos on parantunut tasaisesti koko yhtiön toiminnan ajan vuosittain liikevaihdolla mitattuna. Vakaan liiketoiminnan 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 kääntyivät takaisin kasvuun. Kasvu on jatkunut orgaanisesti sekä sulautumisten ja yrityskauppojen kautta. Vakaan liiketoiminnan saadut tilaukset ovat kasvaneet merkittävästi viime vuosien aikana. Vuonna 2023 niiden arvo oli 3,1 miljardia euroa, mihin vaikutti sekä Automaatio- että Palvelut-segmentin suotuisa kehitys. Kannattavuus kehittyi edelleen suotuisasti vuonna 2023 ja oli 11,2 prosenttia, mikä on 12–14 prosentin pitkän aikavälin taloudellisen tavoitteemme mukainen.

Toimitusjohtajalle ja keskimääräiselle Valmetin työntekijälle maksettujen palkkioiden suhde pienieneen vuoden aikana. Toimitusjohtajan palkitseminen pienieneen vuonna 2023 johtuen muuttuvan palkanosan, eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien, vaikutuksesta toimitusjohtajan kokonaispalkit-

semiseen. Koska lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmämme tulostavoitteet ovat yhteydessä liiketoimintamme tulokseen, liiketoiminnan kehitys näkyy suoraan toimitusjohtajalle maksettavissa palkkioissa.

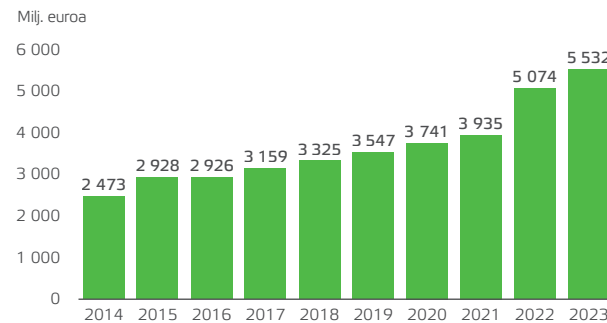
Taulukossa esitetään hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle ja keskimääräiselle Valmetin työntekijälle viiden viime vuoden aikana maksetut palkkiot.

Kokouspalkkiot vaikuttavat hallituksen jäsenten kokonaispalkitsemiseen. 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. Siihen vaikuttavat globaalit muutokset henkilöstörakenteissamme.

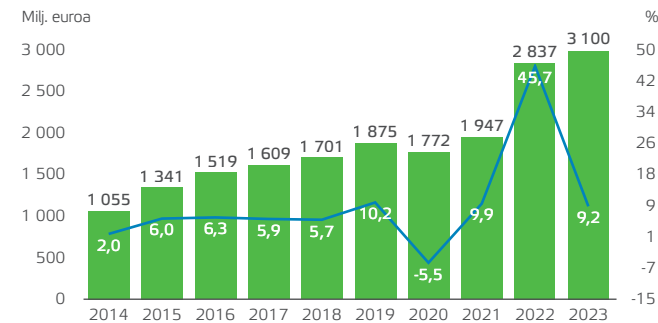
Maksetut palkkiot (euroa)

	2019	2020	2021	2022	2023
Hallituksen puheenjohtaja	123 004	137 836	141 005	167 260	166 500
Hallituksen varapuheenjohtaja	79 522	87 332	89 198	81 558	94 500
Hallituksen muut jäsenet (keskiarvo)	75 357	85 665	78 633	83 047	83 333
Toimitusjohtaja	1 948 234	1 756 724	1 868 841	2 669 525	2 169 371
Valmetin työntekijät keskimäärin	59 470	57 784	59 182	61 801	62 376

Liikevaihto

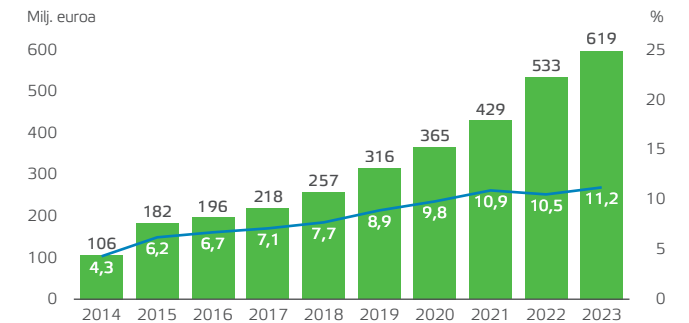


Vakaan liiketoiminnan saadut tilaukset ja kasvu, %



■ Vakaan liiketoiminnan saadut tilaukset
— Vakaan liiketoiminnan saatu 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 tehtävien ja vastuiden luonteen vuoksi hallituksen jäsenet eivät ole mukana yhtiön muuttuvien palkanosien järjestelmissä. Hallituksen jäsenet saavat kiinteän korvauksen (vuosipalkkion), joka voidaan maksaa rahana, osakkeina tai niiden yhdistelmänä.

Hallituksen palkitseminen edellisellä tilikaudella

Hallituksen palkkiot vuonna 2023 (euroa)

Nimi	Kokonais- vuosi- palkkio ¹	Osake- palkkion osuus vuosi- palkkiosta	Raha- osuus vuosi- palkkiosta	Valio- kunnan palkkio	Kokous- palkkiot	Yhteensä
Aaro Cantell Hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan jäsen	64 000,00	25 584,30	38 415,70	4 000,00	13 500,00	81 500,00
Jaakko Eskola Hallituksen varapuheenjohtaja	80 000,00	31 988,00	48 012,00	4 000,00	10 500,00	94 500,00
Anu Hämäläinen Hallituksen tarkastusvaliokunnan jäsen	64 000,00	25 584,30	38 415,70	7 000,00	12 000,00	83 000,00
Pekka Kemppainen Hallituksen tarkastusvaliokunnan jäsen	64 000,00	25 584,30	38 415,70	7 000,00	11 250,00	82 250,00
Per Lindberg Hallituksen jäsen	64 000,00	25 584,30	38 415,70	0,00	8 250,00	72 250,00
Monika Maurer Hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan jäsen	64 000,00	25 584,30	38 415,70	4 000,00	24 000,00	92 000,00
Mikael Mäkinen Hallituksen puheenjohtaja Hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja	145 000,00	57 999,21	87 000,79	8 000,00	13 500,00	166 500,00
Eriikka Söderström Hallituksen tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	64 000,00	25 584,30	38 415,70	16 000,00	12 000,00	92 000,00
Yhteensä	609 000,00	243 493,01	365 506,99	50 000,00	105 000,00	764 000,00

¹ Kokonaisvuosipalkkio koostuu osakepalkkiosta, varainsiirtoverosta ja rahoosuudesta.

Hallituksen jäsenten palkitseminen koostuu vuosipalkkiosta ja kokouspalkkioista. Hallituksen valiokuntien jäsenille maksetaan lisäksi erillinen vuosipalkkio. Lisäksi 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 henkilöstön edustajan palkkio vuonna 2023 (euroa)

Nimi	Kokonais- vuosi- palkkio	Osake- palkkion osuus vuosi- palkkiosta	Rahaosuus vuosipalk- kiosta	Valiokunnan palkkio	Kokous- palkkiot	Yhteensä
Juha Pöllänen	0,00	0,00	0,00	0,00	6 750,00	6 750,00

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta hyödyntää vuosittain markkinatietoa hallituksen palkitsemisesta määrittääkseen hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten asianmukaisen palkitsemisen tason. Nimitystoimikunnan varsinaisessa yhtiökokouksessa tekemän ehdotuksen mukaisesti hallituksen palkitsemiseen ei tehty muutoksia vuonna 2023.

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 tekee palkitsemisanalyysin suuren markkina-arvon yhtiöistä koostuvassa verrokkiryhmässä määrittääkseen markkinoiden palkkatason ja asettaakseen toimitusjohtajan peruspalkan tason vertailukohtana mukaisesti ottaen huomioon kokemuksen, liiketoiminnan tuloksen ja henkilökohtaisen työsuorituksen. 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 houkuttavuutta, 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 vuositason taloudellisten ja liiketoiminnallisten 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 toimeenpantee 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 kokonaispalkitseminen vuonna 2023 (euroa)

	Kiinteä vuosipalkka (sisältäen veronalaiset luontoisedut)	Muuttuvat palkanosat		Eläke-etuudet	Yhteensä
		Maksettu lyhyen aikavälin palkkio	Osakepohjainen kannustinpalkkio	Lisäeläke	
Toimitusjohtaja	797 490	686 484	525 899	159 498	2 169 371

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuonna 2023 käsittää maksetut palkat ja palkkiot perustuen vuoden 2022 suoritukseen, kun taas sivulla 3 hallituksen puheenjohtajan puheenvuorossa mainitut toimitusjohtajan ansaitsemat kokonaisansiot perustuvat vuoden 2023 suoritukseen.

Valmet tekee palkitsemisanalyysin vertailemalla palkitsemisen tasoja verrokkiryhmässä, joka koostuu markkina-arvoltaan suurista yhtiöistä, joilla on samanlainen koko, laajuus ja monimutkaisuus, ja määrittää sen pohjalta toimitusjohtajan palkitsemisen oikean tason. 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 palkkiomuutoksiin.

Vuonna 2023 toimitusjohtajan kiinteä kuukausipalkkio oli 63 293 euroa. Kiinteään palkkaan kuuluvat luontoisetuina autoetu ja puhelinetu.

Muuttuvat palkanosat, eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet, ovat merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemista. Vuonna 2023 maksettujen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli noin 56 prosenttia ja kiinteän vuosipalkan osuus oli 37 prosenttia. Toimitusjohtajalle maksettu lisäeläke oli noin 7 prosenttia kokonaispalkitsemisesta. Vuonna 2023 maksettu muuttuva palkanosa perustuu kalenterivuotta 2022 vastaavaan ansaintajaksoon. Toimitusjohtajalle ei maksettu muita taloudellisia etuja vuonna 2023.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2024

Toimitusjohtajan palkitseminen vuoden 2024 osalta päätettiin vuoden 2023 elokuussa hänen eroilmoituksensa yhteydessä. Hallitus päätti korottaa toimitusjohtajan kiinteän vuotuisen peruspalkan 900 000 euroon vuoden 2024 tammikuusta alkaen ja jatkaa palkanmaksua vuoden 2025 heinäkuuhun saakka. Yhtiö maksaa 1 125 000 euron erokorvauksen toimitusjohtajalle 1. heinäkuuta 2025. Toimitusjohtajan katsotaan irtisanoutuvan hyväksyttävällä syyllä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien kannalta, jolloin hänellä säilyy oikeus kaikkiin ansaittuihin kannustimiin sekä tuleviin kannustimiin ansaintajaksolta 2024–2026. Lisäeläkkeen maksaminen jatkuu vuoden 2024 loppuun saakka.

Suoriutuminen

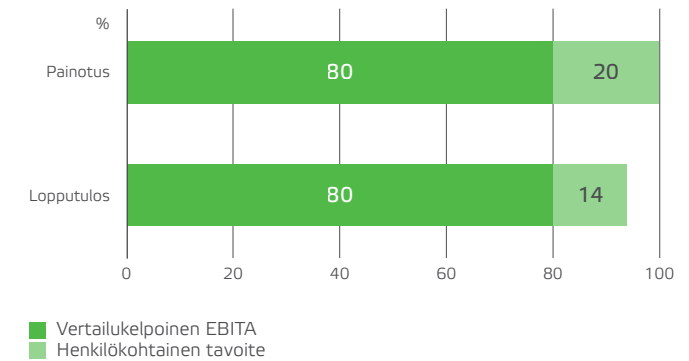
Lyhyen aikavälin kannustimet 2022, maksettu 2023

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 kehityksessä edistymiseen ja muihin strategiaan liittyvät henkilökohtaiset tavoitteet. Toimitusjohtaja Pasi Laineen henkilökohtaiset tavoitteet täyttyivät vuonna 2022 osittain (70 prosenttia). Vuonna 2022 ansaitut kannustimet maksettiin maaliskuussa 2023. Oikealla näkyvässä kuvaajassa esitetään toimitusjohtaja Pasi Laineen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoiteasetanta ja lopputulos tilivuodelta 2022.

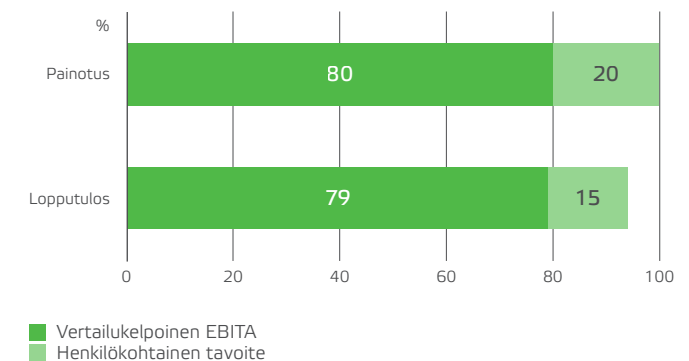
Lyhyen aikavälin kannustimet 2023, maksu 2024

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimien enimmäismäärä on 100 prosenttia vuoden 2023 peruspalkasta. Lyhyen aikavälin kannustin perustuu yhtiön vertailukelpoisen EBITAn kehitykseen 80 prosentin painotuksella ja hallituksen asettamien strategisten tavoitteiden saavuttamiseen 20 prosentin painotuksella. Vuonna 2023 Valmetin vertailukelpoinen EBITA toteutui 99-prosenttisesti tavoitellulla vaihteluvälillä. Vuonna 2023 hallitus oli asettanut toimitusjohtaja Pasi Laineelle kestävässä kehityksessä edistymiseen ja muihin strategiaan liittyvät henkilökohtaiset tavoitteet. Vuonna 2023 toimitusjohtaja Pasi Laineen henkilökohtaiset tavoitteet täyttyivät 75-prosenttisesti. Vuonna 2023 ansaitut kannustimet maksetaan maaliskuussa 2024. Oikealla näkyvässä kuvaajassa esitetään toimitusjohtaja Pasi Laineen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoiteasetanta ja lopputulos tilivuodelta 2023.

Lyhyen aikavälin kannustimet 2022, maksu 2023



Lyhyen aikavälin kannustimet 2023, maksu 2024



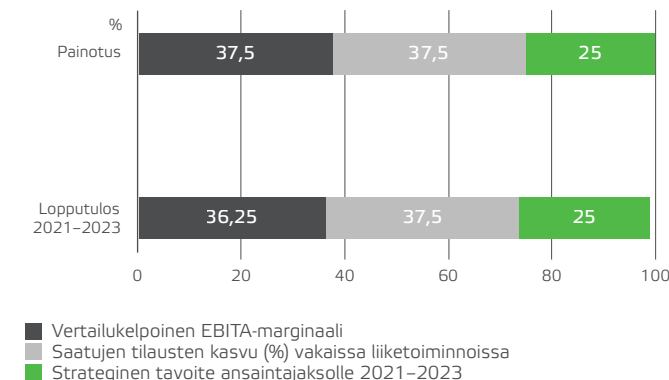
Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2021–2023, maksettu osittain 2022 ja maksetaan osittain 2024

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän palkkion enimmäismäärä oli 150 prosenttia vuotuisesta peruspalkasta, ja palkkio määritettiin osakkeiksi joulukuun 2020 keskikurssin mukaan. Palkkion enimmäismäärä oli 45 879 osaketta. Ansaintajakson 2021–2023 palkkio perustui määrätyn strategisen tulostavoitteen saavuttamiseen sekä Valmetin pitkän aikavälin strategista ja taloudellista kehitystä tukevien tavoitteiden saavuttamiseen. Strateginen tulostavoite oli yhdistetty yhtiön strategiseen kehittämiseen ja kasvuun onnistuneiden sulautumisten ja yrityskauppojen avulla, tarkemmin sanoen Neleksen sulautumisen päätökseen saamiseen. 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 2021 ansaintajakson toteuma oli 98,34 prosenttia enimmäismäärästä. Osakkeet toimitettiin maaliskuussa 2022. Strategisen tulostavoitteen toteuma on määritetty ansaintajakson 2021–2023 lopussa. Osa palkkiosta maksettiin vuoden 2022 keväällä, mitä seurasi kahden vuoden jakso, jonka jälkeen tämän osakepalkkion arvo on lopullinen. Strategiseen tavoitteeseen perustuva osa maksetaan maaliskuussa 2024. Vuosien 2021–2023 suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän palkkio kokonaisuudessaan on 98,75 prosenttia enimmäismäärästä.

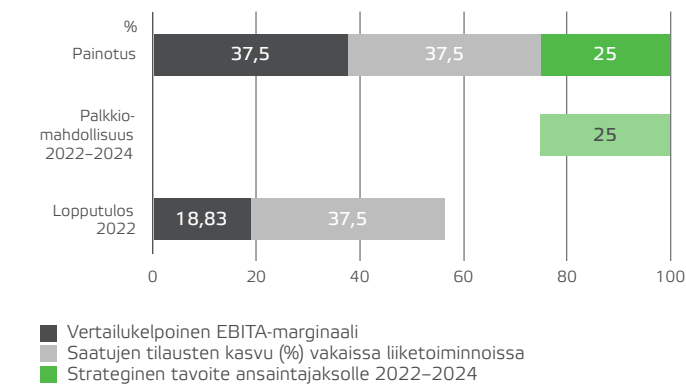
Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2022–2024, maksu 2023 ja 2025

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 kestävä 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, jolloin palkkio maksetaan täysimääräisesti.

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



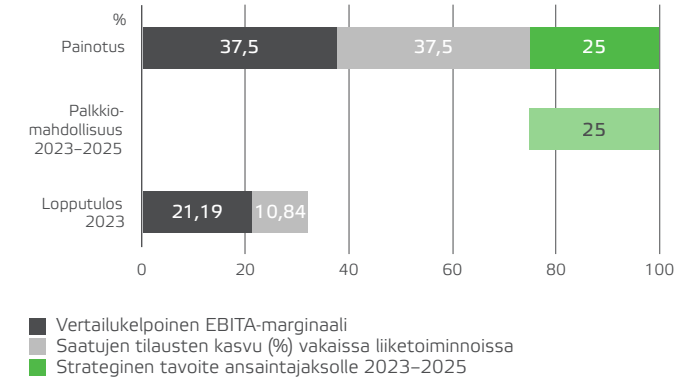
Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2022–2024 (PSP 2022–2024), maksettu osittain 2023 ja maksetaan osittain 2025



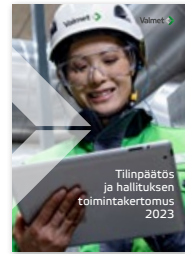
Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2023–2025, maksu 2024 ja 2026

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän palkkion enimmäismäärä oli 150 prosenttia vuotuisesta peruspalkasta, ja palkkio määritettiin osakkeiksi joulukuun 2022 keskikurssin mukaan. Palkkion enimmäismäärä on 47 136 osaketta. Ansaintajakson 2023–2025 mahdollinen palkkio perustuu Valmetin osakkeen arvostuskertoimen kehitykseen verrattuna pääasiassa pohjoismaisen konetekniikka-alan projektiliiketoiminnan verrokkiyhtiöihin sekä yhtiön pitkän aikavälin strategista ja taloudellista kehitystä tukeviin tavoitteisiin. Pitkän aikavälin strategista ja taloudellista kehittämistä tukevat suoritusmittarit määritetään koko kolmen vuoden jaksolle. Nämä ovat vertailukelpoinen EBITA-marginaali ja vakaan liiketoiminnan, eli Palvelut- ja Automaatio-segmenttien, saatujen tilausten kasvu (%). Vuoden 2023 ansaintajakson toteuma oli 42,7 prosenttia enimmäismäärästä. Hyvää tulosta edisti vertailukelpoisen EBITA-marginaalin suotuisa kehitys. Strategisen tulostavoitteen toteuma määritetään ansaintajakson 2023–2025 lopussa. Osa kokonaispalkkiosta maksetaan vuoden 2024 keväällä, mitä seuraa kaksivuotinen jakso, joka määrää osakepalkkion lopullisen arvon. Strategiseen tavoitteeseen perustuva osa maksetaan vuoden 2026 keväällä, kun saavutettu toteuma on selvillä. Vuosien 2023–2025 suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän palkkio kokonaisuudessaan on tiedossa vuoden 2026 keväällä, jolloin palkkio maksetaan täysimääräisesti.

Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2023–2025 (PSP 2023–2025), maksu 2024 ja 2026



Valmetin raportit 2023



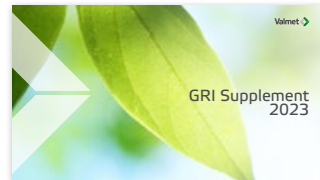
TILINPÄÄTÖS JA HALLITUKSEN TOIMINTAKERTOMUS 2023

Raportti sisältää Valmetin tilinpäätöksen ja hallituksen toimintakertomuksen vuodelle 2023.



VUOSIKATSAUS 2023

Raportti sisältää katsauksen Valmetin toimintaan, markkinaympäristöön ja kestävään kehitykseen vuonna 2023.



GRI SUPPLEMENT 2023 (ENG)

Raportti sisältää Valmetin kestävä kehityksen raportoinnin indikaattorit ja periaatteet sekä suhteen Global Reporting Initiative (GRI) Standards -raportointiohjeistoon vuonna 2023.



SELVITYS HALLINTO- JA OHJAUSJÄRJESTELMÄSTÄ 2023

Raportti kokoaa tiedot Valmetin hallinnon periaatteista ja toiminnasta, hallituksesta ja johdosta vuonna 2023.



PALKITSEMISRAPORTTI 2023

Raportti sisältää tiedot Valmetin palkitsemisesta ja palkkioista vuonna 2023.

Yhteystiedot

KÄYNTIOSOITE

Valmet Oyj
Keilasatama 5
02150 Espoo

POSTIOSOITE

Valmet Oyj
PL 11
02151 Espoo

Vaihde: 010 672 0000

etunimi.sukunimi@valmet.com

WWW.VALMET.FI

MEDIASUHTEET

media@valmet.com

SIJOITTAJASUHTEET

ir@valmet.com

SEURAA VALMETIA SOSIAALISESSA MEDIASSA

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

x.com/valmetglobal

x.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)



Valmet Oyj
Keilasatama 5 / PL 11
FI-02150 Espoo
www.valmet.fi