

PALKITSEMIS- RAPORTTI 2020

HYVÄ OSAKKEENOMISTAJA,

Jatkoimme vuonna 2020 huippusuoritukseen kannustavan yrityskulttuurimme vahvistamista. Laadimme suunnitellusti uuden pitkän aikavälin kannustinohjelman, joka koostuu kahdesta järjestelmästä: johtoryhmän jäsenille suunnatusta suoriteperusteisesta osakepalkkiojärjestelmästä, johon liittyy kolmen vuoden ansaintajakso, sekä muille avainhenkilöille ja johtajapotentiaaleiksi tunnistetuille henkilöille tarkoitettua viivästetystä suoriteperusteisesta osakepalkkiojärjestelmästä. Kumpikin järjestelmä on suunniteltu kannustamaan huippusuoritukseen, tukemaan strategisten tavoitteidemme saavuttamista ja yhdistämään yhtiön johdon ja osakkeenomistajien tavoitteet. Myös lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmämme uudistaminen tukee pyrkimyksiämme hyvästä suorituksesta palkitsevan kulttuurimme vahvistamiseen laajentamalla lyhyen aikavälin kannustimiin oikeutettujen ryhmää ja lisäämällä kannustinmahdollisuuksia. Nämä muutokset toteutetaan tulevan vuoden aikana.

Viime vuonna yritykset kaikkialla maailmassa kohtasivat uudenlaisen haasteen COVID-19-pandemiassa. Monissa yhtiöissä tavoiteasetantaa muokattiin COVID-19-pandemian vuoksi. Päädymme Valmetilla siihen, että vuoden 2020 alussa asetetut tavoitteet olivat yhä oikealla tasolla ja veisivät edelleen suoritusta ja kannattavuutta haluttuun suuntaan. Uskomme, että muuttuvissa palkanosissa tulee näkyä liiketoiminnan tila ja maksettujen kannustimien tulee olla markkinatilanteen mukaisia, vaikka tavoitteet kävisivät entistä haastavammiksi.

Palkitsemisen periaatteet Valmetissa

Palkitsemista ohjaavia periaatteitamme ovat edelleen huippusuoritukseen kannustaminen, oikeudenmukaisuus ja vastuullisuus sekä kilpailukykyinen palkitseminen osaajien sitouttamiseksi. Nämä kolme palkitsemisen periaatetta ohjaavat meitä kehittämään koko yhtiössä vahvan palkitsemisen kulttuurin, joka palkitsee hyvästä suorituksesta. Uskomme sen synnyttävän

sitoutuneita ja tavoitteellisia tiimejä, mikä puolestaan vahvistaa yhtiön menestystä ja parantaa kannattavuutta.

Toimitusjohtajan palkitseminen on Valmetin palkitsemispolitiikan mukaista. Merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemisesta perustuu muuttuviin palkanosiin, eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimiin, jotka ovat yhteydessä suoraan Valmetin liiketoiminnan tulokseen. Lisäksi toimitusjohtajan odotetaan omistavan tietty määrä Valmetin osakkeita, jotta voidaan varmistaa osakkeenomistajien ja johdon etujen yhteneväisyys.

Hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta arvioi säännöllisesti markkinatietoa johdon palkitsemisesta, jotta toimitusjohtajalle voidaan määrittää asianmukainen palkkiotas. Viimeisin arviointi tehtiin vuonna 2019. Arviointi suositteli, että toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinmahdollisuuden vuosittainen enimmäismäärä kasvatettaisiin 100 prosenttiin peruspalkasta. Tämä toteutettiin vuonna 2020.

Valmetin toimitusjohtajan vuonna 2020 ansaitsemat kokonaisansiot olivat noin 1 725 000 euroa, josta muuttuvien palkanosien osuus oli 53 prosenttia. Muuttuvien palkanosien osuuteen vaikuttaa suoraan vuoden 2020 taloudellinen tulos, jossa vertailukelpoinen EBITA oli tavoitellulla vaihteluvälillä, samoin kuin EBITA-marginaali, kun taas vakaan liiketoiminnan saadut tilaukset jäivät tavoitetason alapuolelle COVID-19-pandemian vuoksi. Maailmanlaajuiset matkustusrajoitukset ja rajoitettu pääsy asiakkaiden toimipaikkoihin vaikuttivat suoraan vakaan liiketoimintamme saatuihin tilauksiin. Toimitusjohtajan osakeomistus Valmetissa vuoden 2020 lopussa oli neljä kertaa suurempi kuin johtoryhmän jäsenille suositeltu vähimmäismäärä, joka on 100 prosenttia vuotuisesta peruspalkasta.

Vuoden 2020 päätyttyä katsomme nyt eteenpäin vuoteen 2021, jonka aikana aiomme jatkaa yhtiön kannustinohjelmien hyödyntämistä yhtiön tuloskehityksen tukemiseksi huippusuoritukseen kannustavan kulttuurimme mukaisesti.



Mikael Mäkinen

Hallituksen puheenjohtaja

Tässä raportissa kuvataan Valmetin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2020. Julkaisemme palkitsemisraportin tänä vuonna toista kertaa. Raportin tarkoituksena on viestiä avoimesti periaatteista, käytännöistä ja prosesseista, joilla Valmet varmistaa oikeudenmukaisen ja johdonmukaisen palkitsemisen, vahvistaa suorituskykyä ja turvaa taloudellisen menestyksen pitkällä aikavälillä.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista ohjaa Valmetin palkitsemispolitiikka, johon tehtiin vuoden 2019 lopulla muutoksia osakkeenomistajien oikeuksia koskevan EU-direktiivin uusien vaatimusten ja vuonna 2020 voimaan tulleen Arvopaperimarkkinayhdistyksen uudistetun hallinnointikoodin perusteella.

Valmetin osakkeenomistajat hyväksyivät Valmetin palkitsemispolitiikan vuoden 2020 kesäkuussa pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa.

PITKÄN AIKAVÄLIN TULOKSEEN PERUSTUVA PALKITSEMINEN

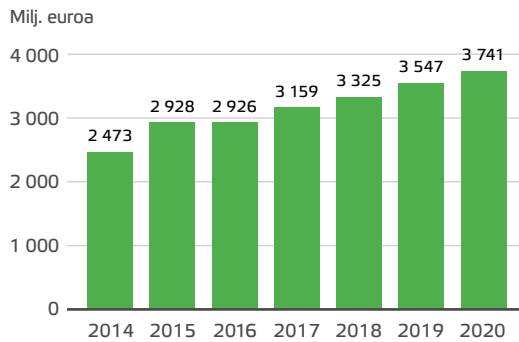
Valmetin liiketoiminnan tulos on ollut tasaista COVID-19-pandemiaa edeltävinä vuosina. Liikevaihto, vakaiden liiketoimintojen saadut tilaukset ja kannattavuus ovat parantuneet tasaisesti vuodesta toiseen. Tämä positiivinen trendi jatkui vuonna 2020 liikevaihdon ja kannattavuuden kehityksen osalta, mutta kääntyi laskuun vakaan liiketoiminnan saaduissa tilauksissa ensimmäistä kertaa yhtiön historiassa.

Palkitsemispolitiikkamme mukaisesti hallituksen palkitsemista lisättiin hieman vuonna 2020 edeltävien vuosien positiivista liiketoiminnan kehitystä vastaavasti. Toimitusjohtajan palkkiot vähenivät vuonna 2020 lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien vaikutuksesta toimitusjohtajan kokonaispalkitsemiseen. Koska lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmämme tulostavoitteet ovat suorassa yhteydessä liiketoimintamme tulokseen, liiketoiminnan kehitys näkyy suoraan toimitusjohtajalle maksettavissa tulospalkkioissa.

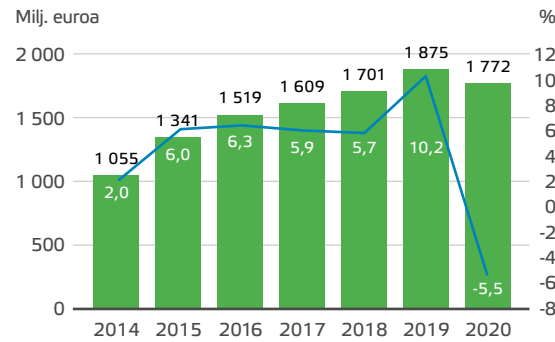
Keskimääräinen palkitseminen (euroissa)	2016	2017	2018	2019	2020
Hallituksen puheenjohtaja	120 240	127 640	123 440	123 004	137 836
Hallituksen varapuheenjohtaja	69 484	85 384	72 784	79 522	87 332
Hallituksen muut jäsenet (keskimäärin)	63 503	66 607	65 627	75 357	85 665
Toimitusjohtaja	1 532 704	2 216 918	1 813 633	1 948 234	1 756 724
Valmetin keskimääräisen työntekijän palkkakehitys*	56 309	57 620	57 375	59 470	57 784

* Tämän taulukon keskimääräinen palkitseminen viittaa vuoden aikana maksettuihin palkkioihin. Valmetin keskimääräisen työntekijän palkkakehitys lasketaan kaikista henkilöstökuluista ilman henkilösvukuluja jakamalla ne keskimääräisellä henkilöstön määrällä vuoden aikana.

Liikevaihto

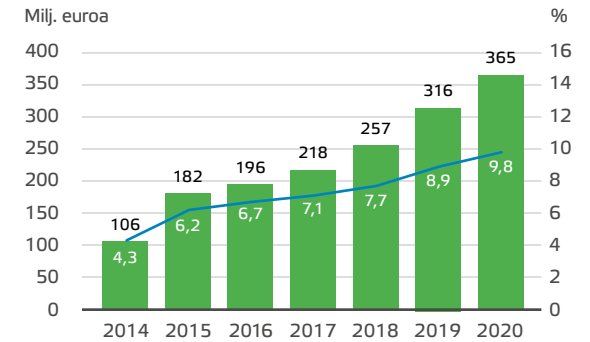


Vakaan liiketoiminnan saatujen tilausten kehitys ja kasvu, %



■ Vakaan liiketoiminnan saatujen tilausten kehitys
— Vakaan liiketoiminnan saatujen tilausten kasvu

Vertailukelpoisen EBITAn kehitys



■ Vertailukelpoinen EBITA
— Vertailukelpoinen EBITA-marginaali



HALLITUKSEN PALKITSEMINEN EDELLELLÄ TILIKAUDELLA

Hallituksen palkkiot vuonna 2020 (euroissa)

Nimi	Kokonaisvuosipalkkio ¹	Osakepalkkion osuus vuosipalkkiosta	Rahaosuus vuosipalkkiosta	Valiokunnan vuosipalkkio	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Mikael Mäkinen	115 736	46 728	69 008	6 000	16 100	137 836
Aaro Cantell	67 932	27 420	40 512	4 000	15 400	87 332
Pekka Kemppainen	54 345	21 921	32 424	7 000	16 100	77 445
Monika Maurer	54 345	21 921	32 424	4 000	29 400	87 745
Eriikka Söderström	54 345	21 921	32 424	14 000	15 400	83 745
Tarja Tyni	54 345	21 921	32 424	7 000	16 100	77 445
Rogério Ziviani	54 345	21 921	32 424		47 600	101 945
Yhteensä	455 394	183 753	271 640	42 000	166 600	663 994

¹ Kokonaisvuosipalkkio koostuu osakepalkkion osuudesta ja rahaosuudesta.

Hallituksen henkilöstön edustajan palkkio vuonna 2020 (euroissa)

Nimi	Kokonaisvuosipalkkio	Osakepalkkion osuus vuosipalkkiosta	Rahaosuus vuosipalkkiosta	Valiokunnan vuosipalkkio	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Eija Lahti-Jäntti ²					3 500	3 500
Riina Vilander ³					7 000	7 000

² 1.9.2020 alkaen.

³ 31.8.2020 saakka.

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

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN EDELLISELLÄ TILIKAUDELLE

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuonna 2020 (euroissa)

	Kiinteä vuosipalkka (sisältäen verolliset luontoisedut)	Muuttuvat palkanosat		Eläke-etuudet	
		Maksettu lyhyen aikavälin palkkio	Osakepohjainen kannustinpalkkio	Lisäeläke	Yhteensä
Toimitusjohtaja	680 104	492 266	448 333	136 021	1 756 724

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuonna 2020 käsittää maksetut palkat ja palkkiot perustuen vuoden 2019 suoritukseen, kun taas ensimmäisellä sivulla hallituksen puheenjohtajan puheenvuorossa mainitut toimitusjohtajan vuodelta 2020 ansaitsemat kokonaisansiot perustuvat vuoden 2020 suoritukseen.

Toimitusjohtajalle vuonna 2020 osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä maksettu palkkio perustui vuoden 2019 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään, ja järjestelmän ansaintajakso oli kalenterivuosi 2019. Toimitusjohtajalle pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksettavan palkkion enimmäismäärä kiinnitettiin 130 prosenttiin vuotuisesta peruspalkasta ja määritettiin osakemääränä joulukuun 2018 keskipalkan mukaan, mikä vastaa 48 086 osaketta. Järjestelmän suoritusmitarit olivat EBITA-marginaali ja vakaan liiketoiminnan saatujen tilausten kasvuprosentti, kumpikin 50 prosentin painotuksella. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteiden saavutusaste vuodelta 2019 oli 62 prosenttia. Ansaittu kokonaispalkkio vastasi 29 640 osaketta, ja se maksettiin osittain osakkeina ja osittain rahana. Osakekurssi oli 15,0178 euroa palkkion myöntämispäivänä 16.3.2020. Maaliskuussa 2020 maksettu pitkän aikavälin kannustinpalkkio on siirtorajoituksen alainen, eikä toimitusjohtaja saa siirtää tai luovuttaa osakkeita kahden vuoden ajanjakson aikana. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteiden saavutusaste vuodelta 2020 on 38 prosenttia, koska COVID-19-pandemia vaikutti suoraan tavoitteiden saavuttami-

seen. Osakepalkkion luovutus tapahtuu maaliskuussa 2021, ja osakkeet ovat kahden vuoden siirtorajoituksen alaisia.

Toimitusjohtajalle lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksettavan palkkion enimmäismäärä oli 80 prosenttia vuotuisesta peruspalkasta vuonna 2019, ja se kasvatettiin 100 prosenttiin vuotuisesta peruspalkasta vuodesta 2020 alkaen. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä perustuu yhtiön vertailukelpoisen EBITAn kehitykseen 80 prosentin painotuksella ja hallituksen määrittämien strategisten tavoitteiden saavuttamiseen 20 prosentin painotuksella. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteiden saavutusaste oli 95 prosenttia vuonna 2019, ja palkkio maksettiin maaliskuussa 2020. Vuonna 2020 tavoitteiden saavutusaste on 83 prosenttia, ja 539 723 euron tulospalkkio maksetaan maaliskuussa 2021.

Muuttuvat palkanosat, eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet, ovat merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemista. Vuonna 2020 maksettujen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 54 prosenttia ja kiinteän vuosipalkan osuus 39 prosenttia. Vuonna 2020 maksettu muuttuva palkanosa perustuu kalenterivuoden 2019 ansaintajaksoon.

Toimitusjohtajan ylimääräisen eläkejärjestelyn eläkemaksu on 20 prosenttia toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta. Toimitusjohtajalla on oikeus jäädä eläkkeelle 63-vuotiaana, mikä oli lakisääteinen eläkeikä toimitusjohtajan työsuhteen alussa. Toimitusjohtajalle ei maksettu muita taloudellisia etuja vuonna 2020.

VALMETIN RAPORTIT 2020



VUOSIKATSAUS 2020

Raportti sisältää katsauksen Valmetin toimintaan, markkinaympäristöön ja kestävään kehitykseen vuonna 2020.



GRI SUPPLEMENT 2020 (ENG)

Raportti sisältää Valmetin kestävä kehityksen raportoinnin indikaattorit ja periaatteet sekä suhteen Global Reporting Initiative (GRI) Standards -raportointiohjeistoon vuonna 2020.



SELVITYS HALLINTO- JA OHJAUSJÄRJESTELMÄSTÄ 2020

Raportti kokoaa tiedot Valmetin hallinnon periaatteista ja toiminnasta, hallituksesta ja johdosta vuonna 2020.



PALKITSEMISRAPORTTI 2020

Raportti sisältää tiedot Valmetin palkitsemisesta ja palkkioista vuonna 2020.



TILINPÄÄTÖS 2020 JA TIETOA SIOITTAJILLE

Raportti sisältää tilinpäätöksen vuodelle 2020 sekä tietoa Valmetin osakkeesta, osakkeenomistajista ja johdosta.

YHTEYSTIEDOT

KÄYNTIOSOITE

Valmet Oyj
Keilasatama 5
02150 Espoo

POSTIOSOITE

Valmet Oyj
PL 11
02151 Espoo, Finland

Vaihde: 010 672 0000

etunimi.sukunimi@valmet.com

WWW.VALMET.FI

MEDIASUHTEET

media@valmet.com








SIJOITTAJASUHTEET

ir@valmet.com

TILAA JULKAISUJA TAI PERUUTA TILAUS

www.valmet.com/tilaa

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)
-  [instagram.com/valmet_sijoituskohteena](https://www.instagram.com/valmet_sijoituskohteena)

TIETOJA TÄSTÄ RAPORTISTA

Raportissa käytetty paperi ja paperin valmistuksessa käytetty sellu on tuotettu Valmetin valmistamilla koneilla ja laitteilla. Raportti on painettu Maxioffsetpaperille, joka on sertifioitu PEFC-standardin vaatimusten mukaisesti ja täyttää Joutsenmerkin ympäristövaatimukset.

Vuosikertomuksessa käytetty puu on peräisin kestävästi hoidetuista metsistä ja valvotuista kohteista. PEFC-sertifioituissa metsissä pidetään huolta metsäluonnosta, sekä ylläpidetään toimentulon, 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 250 g
Maxioffset 120 g

PAINO

Grano Oy



Valmet Oyj

Keilasatama 5 / PL 11

02150 ESPOO

www.valmet.fi

