

Palkitsemis-  
raportti **2021**



# Johdanto

Valmetin palkitsemisraportissa kuvataan yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2021. 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. Raportista ilmenee, että palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan palkitsemiskäytännöt edistävät edelleen tehokkaasti Valmetin liiketoiminnan suorituskykyä pitkällä aikavälillä ja tukevat yhtiön strategian 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 2021 raporttia on laajennettu, jotta

se vastaa paremmin osakkeenomistajien odotuksia ja kuvaa tarkemmin toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet (s. 8–9).

## Vuoden 2020 palkitsemisraporttia koskevat huomautukset

16. maaliskuuta 2021 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen neuvoa-antavassa äänestyksessä vastustettiin Valmetin vuoden 2020 palkitsemisraportin hyväksymistä. Valmet on tämän jälkeen tavannut suurimmat omistajansa, avannut yhtiön lähestymistapaa ja vastaanottanut palautetta nykyisistä ja suunnitelluista palkitsemiskäytännöistä. Valmet on myös selvittänyt ISS Corporate Solutionsin ja Glass Lewisin odotukset raportoinnista.

## Valmetin palkitsemisperiaatteet

Valmetin palkitsemista ohjaavia periaatteita ovat huippusuoritukseen kannustaminen, kilpailukykyinen palkitseminen yhtiön kannalta oikeiden osajien 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 muutuviin palkanosiin, eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimiin. Näin varmistetaan vahva yhteys yhtiön tuloksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen välillä, kun lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien lopputulokset määräytyvät suoraan liiketoiminnan tuloksen perusteella. Lisäksi toimitusjohtajan odotetaan omistavan tietty määrä yhtiön osakkeita, jotta johdon etu ja omistajien etu ovat yhtenevät.

### Tärkeä oikeudellinen vastuuvapauslauseke

Joillakin lainkäyttöalueilla, erityisesti Australiassa, Kanadassa, Etelä-Afrikassa, Singaporessa, Japanissa ja Yhdysvalloissa, tämän julkaisun jakeluun voidaan soveltaa laissa määrättyjä rajoituksia (kuten asiaankuuluvien tarjousasiakirjojen rekisteröinti, hyväksyminen, pätevyys ja muut määräykset). Erityisesti sulautumisvastikeosakkeita tai muita tässä julkaisussa mainittuja arvopapereita ei ole rekisteröity eikä rekisteröidä Yhdysvaltain vuoden 1933 arvopaperilain,

muutoksineen ("Yhdysvaltain arvopaperilaki") tai minkään Yhdysvaltain osavaltion arvopaperilakien mukaisesti, eikä sulautumisvastikeosakkeita tai muita tässä julkaisussa mainittuja arvopapereita saa tarjota tai myydä Yhdysvalloissa muutoin kuin Yhdysvaltain arvopaperilain rekisteröintivaatimuksista säädetyn poikkeuksen nojalla. Tämä julkaisu ei ole tarjous myydä arvopapereita eikä tarjouspyyntö arvopaperien ostamiseksi, eikä se muodosta tarjousta, tarjouspyyntöä tai myyntiä Yhdysvalloissa tai millään lainkäyttöalueella, jossa

tällainen tarjous, tarjouspyyntö tai myynti ei olisi lainmukainen. Tätä julkaisua ei saa välittää, jakaa tai lähettää, suoraan tai välillisesti, kokonaan tai osittain, Yhdysvalloissa tai Yhdysvaltoihin eikä millään muulla lainkäyttöalueella tai lainkäyttöalueelle, jossa tämän julkaisun jakelu olisi minkä tahansa sovellettavan lain tai sääntelyn vastaista tai se edellyttäisi rekisteröintiä tai lupaa kyseisellä lainkäyttöalueella. Näiden rajoitusten noudattamatta jättäminen voi johtaa Yhdysvaltain arvopaperilain tai muiden sovellettavien arvopaperilakien rikkomiseen.

## Puheenjohtajan puheenvuoro

### Hyvä osakkeenomistaja,

Vuosi 2021 oli jälleen Valmetille menestyksekkäs. Yhtiö saavutti kannattavuustavoitteen, kehitti edelleen hyvistä suorituksista palkitsemisen kulttuurista ja etenee Valmetin ja Nelesin sulautumisen myötä vahvemiksi ja yhä kilpailukykyisemmiksi yhtiöiksi. Yhtiön kannattavuus parani kahdeksatta vuotta perättäin, ja tästä saavutuksesta voivat kaikki yhtiön työntekijät olla ylpeitä.

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.

Vuonna 2021 teimme raporttiin useita muutoksia omistajien palautteen perusteella, mukaan lukien toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien tarkemman erittelyn. Toteutimme myös johtoryhmän jäsenille suunnatun kolmivuotisen suoriteperusteisen osakepalkkio-ohjelman vuosille 2021–2023 sekä muille avainhenkilöille ja johtajapotentiaaleiksi tunnistetuille henkilöille suunnatun viivästetyn suoriteperusteisen osakepalkkio-ohjelman vuosille 2021–2023. Kumpikin ohjelma on suunniteltu kannustamaan huippusuoritukseen koko kolmivuotiskaudelle asetettujen pitkäaikaisten strategisten ja tuloskehitysmittarien avulla, tukemaan yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamista sekä sovittamaan yhteen johdon ja omistajien edut.

Toimitusjohtajan kokonaisansiot vuonna 2021 olivat noin 2,8 miljoonaa euroa, josta muuttuvien palkanosien osuus oli

70 prosenttia. Muuttuvien palkanosien osuuteen vaikutti suoraan vuoden 2021 tulos, jonka osalta vertailukelpoinen EBITA ylitti tavoitellun vaihteluvälin, EBITA-marginaali oli tavoitellulla välillä ja vakaan liiketoiminnan saadut tilaukset ylittivät tavoitetason. Toimitusjohtajan osakeomistus Valmetissa vuoden 2021 lopussa oli kahdeksan kertaa suurempi kuin johtoryhmän jäsenille suositeltu vähimmäismäärä, joka on 100 prosenttia vuotuisesta peruspalkasta.

Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta arvioi jatkuvasti markkinatietoa johdon palkitsemisesta määrittääkseen Valmetin toimitusjohtajalle asianmukaisen palkitsemisen kokonaisuuden. Vuonna 2021 valiokunta teki kaksi vertailevaa selvitystä toimitusjohtajan palkitsemisesta suhteessa vastaaviin yhtiöihin, ottaen huomioon suunnitellun Valmetin ja Nelesin sulautumisen vaikutuksen yhtiön kokoon ja toiminnan laajuuteen. Selvitysten mukaan toimitusjohtajan peruspalkka on markkinoiden tasoa hieman alhaisempi, mutta pitkän ja lyhyen aikavälin kannustimet ovat markkinakäytännön mukaiset. Näin ollen toimitusjohtajan peruspalkkaa korotetaan 10 prosenttia, jotta se vastaa paremmin markkinatilannetta.

Toimitusjohtaja Pasi Laine on johtanut Valmetia menestyksekkäästi, ja olemme saavuttaneet ja jopa ylittäneet monet meidän vaativista tavoitteistamme samalla, kun yhtiö on selvinnyt hyvin pandemiatilanteesta ja edistänyt sulautumista Nelesin kanssa. Vaikka pandemia aiheutti ennennäkemättömiä ongelmia kansainvälisessä logistiikassa, resurssien liikkuvuudessa ja lähiasiakaspalvelussa, yhtiön tavoitteita ei sopeutettu olosuhteiden haastavuudesta huolimatta. Vuonna 2022 jatkamme kohti yhä kunnianhimoisempia tavoitteita pitäen samalla asiakkaiden tarpeet toimintamme keskiössä.



**Mikael Mäkinen**  
Hallituksen puheenjohtaja



# Pitkän aikavälin tulokseen perustuva palkitseminen

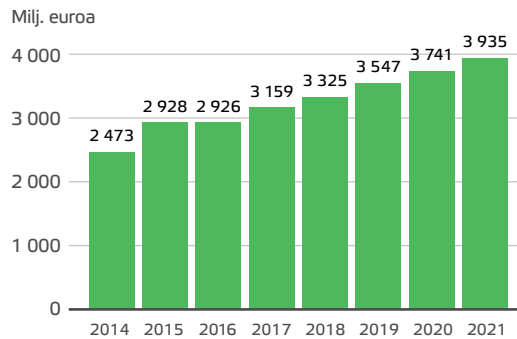
Valmetin liiketoiminnan tulos on parantunut tasaisesti koko yhtiön toiminnan ajan vuosittain liikevaihdolla ja kannattavuudella mitattuna. Ensimmäistä kertaa Valmetin historiassa vakaan liiketoiminnan saadut tilaukset laskivat vuonna 2020 COVID-19-pandemian johdosta. Vuonna 2021 liikevaihdon ja kannattavuuden positiivinen kehitys jatkui, minkä lisäksi saavutimme ja myös ylitimme vakaan liiketoiminnan saatujen tilausten pandemiaa edeltäneen tason. Palkitsemispolitiikkamme mukaisesti hallituksen palkitsemista lisättiin hieman vuonna 2021 vastaamaan edeltävien vuosien positiivista liiketoiminnan kehitystä. Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen kasvoi vuonna 2021 johtuen muuttuvan palkanosan, eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien, vaikutuksesta toimitusjohtajan

Maksetut palkkiot (euroa)	2017	2018	2019	2020	2021
Hallituksen puheenjohtaja	1 27 640	1 23 440	1 23 004	1 37 836	1 41 005
Hallituksen varapuheenjohtaja	85 384	72 784	79 522	87 332	89 198
Hallituksen muut jäsenet (keskiarvo)	66 607	65 627	75 357	85 665	78 633
Toimitusjohtaja	2 216 918	1 813 633	1 948 234	1 756 724	1 868 841
Valmetin työntekijät keskimäärin*	57 620	57 375	59 470	57 784	59 182

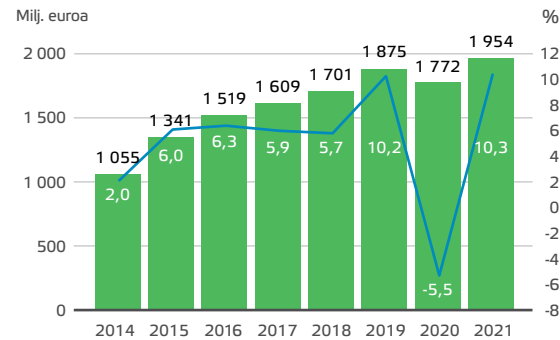
\* Tämän taulukon keskimääräinen palkitseminen viittaa vuoden aikana maksettuihin palkkioihin. Valmetin keskimääräisen työntekijän palkkakehitys lasketaan kaikista henkilöstökuluista ilman henkilösivukuluja jakamalla ne henkilöstön vuotuisen määrän keskiarvolla.

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

## Liikevaihto

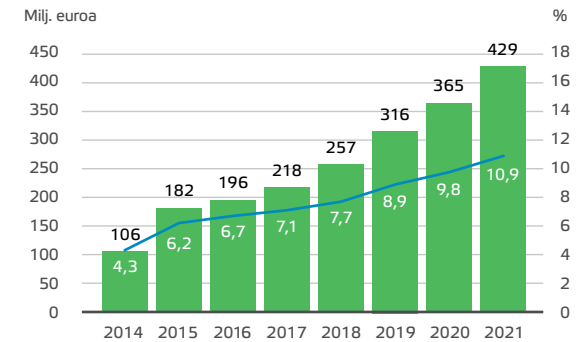


## Vakaan liiketoiminnan saatujen tilausten kehitys ja kasvu, %



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

## Vertailukelpoisen EBITAn kehitys



■ Vertailukelpoinen EBITA  
— Vertailukelpoinen EBITA-marginaali

## Hallitusta koskeva palkitsemispolitiikka

Yhtiökokous päättää hallituksen palkitsemisesta hallituskausi kerrallaan osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esityksen perusteella. Hallituksen jäsenten palkitseminen koostuu vuosipalkkiosta ja kokouspalkkiosta. 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 2021 (euroa)

Nimi	Kokonaisvuosipalkkio <sup>1</sup>	Osakepalkkion osuus vuosipalkkiosta	Rahaosuus vuosipalkkiosta	Valiokunnan palkkio	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Mikael Mäkinen	118 755	47 942	70 813	6 000	16 250	141 005
Aaro Cantell	70 448	28 416	42 031	4 000	14 750	89 198
Pekka Kemppainen	56 358	22 726	33 632	7 000	17 000	80 358
Per Lindberg <sup>2</sup>	56 358	33 632	22 368		10 500	66 858
Monika Maurer	56 358	22 726	33 632	4 000	21 250	81 608
Eriikka Söderström	56 358	22 726	33 632	14 000	17 750	88 108
Tarja Tyni	56 358	22 726	33 632	7 000	17 750	81 108
Rogério Ziviani	56 358	22 726	33 632		17 400	73 758
<b>Yhteensä</b>	<b>527 350</b>	<b>212 714</b>	<b>314 636</b>	<b>42 000</b>	<b>132 650</b>	<b>702 000</b>

<sup>1</sup> Kokonaisvuosipalkkio koostuu osakepalkkiosta, varainsiirtoverosta ja rahaosuudesta.

<sup>2</sup> Hallituksen jäsen 23.3.2021 alkaen.

### Hallituksen henkilöstön edustajan palkkio vuonna 2021 (euroa)

Nimi	Kokonaisvuosipalkkio	Osakepalkkion osuus vuosipalkkiosta	Rahaosuus vuosipalkkiosta	Valiokunnan palkkio	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Eija Lahti-Jäntti <sup>3</sup>					2 100	2 100
Juha Pöllänen					11 250	11 250

<sup>3</sup> Eija Lahti-Jäntti toimi henkilöstön edustajana 23.3.2021 asti. Juha Pöllänen on toiminut henkilöstön edustajana 23.3.2021 alkaen.

Yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti 40 prosenttia hallituksen vuosipalkkiosta 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 arvionluonnin ja strategisten tavoitteiden toteutumisen perusteella sekä yhtiön palkitsemisperiaatteiden mukaisesti. Poliitiikan sisältö on kuvattu lyhyesti alla olevassa taulukossa.

## Seuraavassa taulukossa on yhteenveto toimitusjohtajan palkitsemisesta:

Palkitsemisen elementit	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, tukee työpaikan houkuttavuutta ja sitouttaa henkilön.	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 vuotta, 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 ansaintakriteerit 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 toimeenpääsee 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 2021 (euroa)

	Kiinteä vuosipalkka (sisältäen veronalaiset luontoisedut)	Maksettu lyhyen aikavälin palkkio	Muuttuvat palkanosat	Eläke-etuudet	Yhteensä
			Osakepohjainen kannustinpalkkio	Lisäeläke	
Toimitusjohtaja	697 106	538 642	493 672	139 421	1 868 841

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuonna 2021 käsittää maksetut palkat ja palkkiot perustuen vuoden 2020 suoritukseen, kun taas sivulla 3 hallituksen puheenjohtajan puheenvuorossa mainitut toimitusjohtajan vuodelta 2021 ansaitsemat kokonaisansiot perustuvat vuoden 2021 suoritukseen.

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

Vuonna 2021 toimitusjohtajan kiinteä kuukausipalkka oli 55 326 euroa. Kiinteään palkkaan kuuluvat luontoisetuina autoetu ja puhelinetu.

Muuttuvat palkanosat, eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet, ovat merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemista. Vuonna 2021 maksettujen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden osuus palkkion kokonaismäärästä oli 55 prosenttia ja kiinteän vuosipalkan osuus oli 37 prosenttia. Vuonna 2021 maksettu muuttuva palkanosa perustuu kalenterivuotta 2020 vastaavaan ansaintajaksoon. Toimitusjohtajalle ei maksettu muita taloudellisia etuja vuonna 2021.



## Suoriutuminen

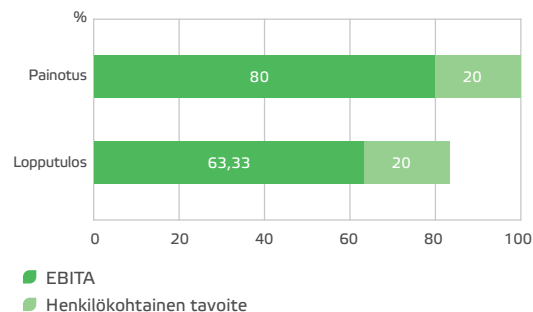
### Lyhyen aikavälin kannustimet 2020, maksu 2021

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimien enimmäismäärä oli 100 prosenttia vuoden 2020 peruspalkasta. Lyhyen aikavälin kannustin perustuu yhtiön vertailukelpoisen EBITAn kehitykseen 80 prosentin painotuksella ja hallituksen määrittämien strategisten tavoitteiden saavuttamiseen 20 prosentin painotuksella. Vuonna 2020 Valmetin vertailukelpoinen EBITA oli noin 80 prosenttia tavoitellulla vaihteluvälillä. Vuonna 2020 hallitus asetti toimitusjohtaja Pasi Laineelle yhden yhtiön strategiseen kehittämiseen liittyvän henkilökohtaisen tavoitteen. Hallitus arvioi tähän tavoitteeseen perustuvan suorituksen ja vahvisti tuloksen vuoden 2021 alussa. Tämä tavoite täyttyi kokonaisuudessaan (100 prosenttia). Vuonna 2020 ansaitut kannustimet maksettiin maaliskuussa 2021. Oikealla näkyvässä kuvaajassa esitetään toimitusjohtaja Pasi Laineen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoiteasetanta ja lopputulos tilivuodelta 2020.

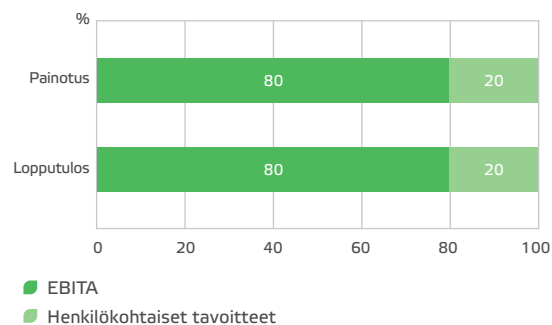
### Lyhyen aikavälin kannustimet 2021, maksu 2022

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimien enimmäismäärä on 100 prosenttia vuoden 2021 peruspalkasta. Lyhyen aikavälin kannustin perustuu yhtiön vertailukelpoisen EBITAn kehitykseen 80 prosentin painotuksella ja hallituksen määrittämien strategisten tavoitteiden saavuttamiseen 20 prosentin painotuksella. Vuonna 2021 Valmetin vertailukelpoinen EBITA toteutui 100 prosenttisesti tavoitellulla vaihteluvälillä. Vuonna 2021 hallitus asetti toimitusjohtaja Pasi Laineelle strategisiin tavoitteisiin ja kestäväan kehitykseen liittyvät henkilökohtaiset tavoitteet. Toimitusjohtaja Pasi Laineen vuoden 2021 henkilökohtaiset tavoitteet täyttyivät kokonaisuudessaan (100 prosenttia). Vuonna 2021 ansaitut kannustimet maksetaan maaliskuussa 2022. Oikealla näkyvässä kuvaajassa esitetään toimitusjohtaja Pasi Laineen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoiteasetanta ja lopputulos tilivuodelta 2021.

### Lyhyen aikavälin kannustimet 2020, maksu 2021



### Lyhyen aikavälin kannustimet 2021, maksu 2022

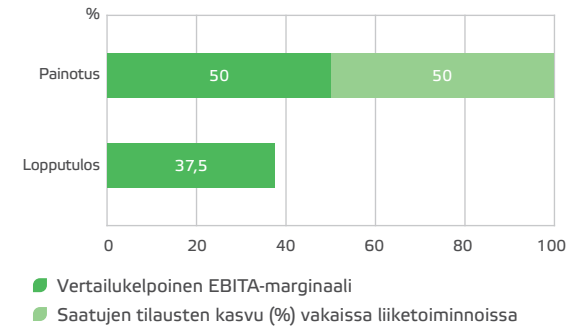




### Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2020, maksu 2021

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän palkkion enimmäismäärä oli 130 prosenttia vuotuisesta peruspalkasta ja palkkio määritettiin osakkeiksi joulukuun 2019 keskikurssin mukaan. Palkkion enimmäismäärä oli 42 833 osaketta. Vuoden 2020 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mittarit olivat EBITA-marginaali 50 prosentin painotuksella ja vakaan liiketoiminnan (Palvelut ja Automaatio) saadut tilaukset 50 prosentin painotuksella. Pandemiaan liittyvät toimet, kuten sulut ja matkustusrajoitukset, tekivät asiakaspalvelusta haastavaa ja painoivat vakaan liiketoiminnan saadut tilaukset alle tavoitteen, eli toteuma oli 0 prosenttia. EBITA-marginaali pysyi tavoitellulla välillä ja sen toteuma oli 75,1 prosenttia. Näin ollen vuoden 2020 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän toteuma oli vain 37,5 prosenttia. Vastaava palkkio oli 16 080 osaketta, josta osa suoritettiin osakkeina ja osa rahana. Palkkion myöntämispäivän 15.3.2021 osakekurssi oli 30,4525 euroa. Maaliskuussa 2021 maksettu pitkän aikavälin kannustinpalkkio on siirtorajoituksen alainen, eikä toimitusjohtaja saa siirtää tai luovuttaa osakkeita kahden vuoden aikana.

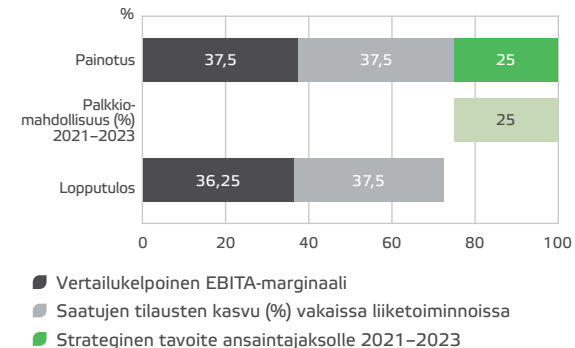
### Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2020, maksu 2021



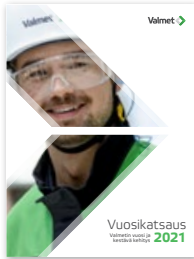
### Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2021–2023, maksu 2022 ja 2024

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän palkkion enimmäismäärä on 150 prosenttia vuotuisesta peruspalkasta ja palkkio määritettiin osakkeiksi joulukuun 2020 keskikurssin mukaan. Palkkion enimmäismäärä on 45 879 osaketta. Suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 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 Palvelut ja Automaatio, saatujen tilausten kasvu (%). Vuoden 2021 ansaintajakson toteuma oli 98 prosenttia enimmäismäärästä. Hyvää 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 maksetaan 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 2021–2023, maksu 2022 ja 2024

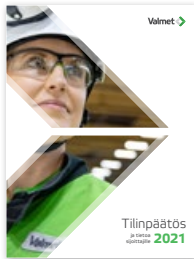


# Valmetin raportit 2021



## **VUOSIKATSAUS 2021**

Raportti sisältää katsauksen Valmetin toimintaan, markkinaympäristöön ja kestävään kehitykseen vuonna 2021.



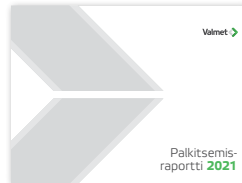
## **TILINPÄÄTÖS 2021 JA TIETOA SIOITTAJILLE**

Raportti sisältää tilinpäätöksen vuodelle 2021 sekä tietoa Valmetin osakkeesta, osakkeenomistajista ja johdosta.



## **GRI SUPPLEMENT 2021 (ENG)**

Raportti sisältää Valmetin kestävä kehityksen raportoinnin indikaattorit ja periaatteet sekä suhteen Global Reporting Initiative (GRI) Standards -raportointiohjeistoon vuonna 2021.



## **PALKITSEMISRAPORTTI 2021**

Raportti sisältää tiedot Valmetin palkitsemisesta ja palkkioista vuonna 2021.



## **SELVITYS HALLINTO- JA OHJAUSJÄRJESTELMÄSTÄ 2021**

Raportti kokoaa tiedot Valmetin hallinnon periaatteista ja toiminnasta, hallituksesta ja johdosta vuonna 2021.

# Yhteystiedot

## KÄYNTIOSOITE

Valmet Oyj  
Keilasatama 5  
02150 Espoo

## POSTIOSOITE

Valmet Oyj  
PL 11  
02151 Espoo

Vaihe: 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



twitter.com/valmetglobal



twitter.com/valmetir



youtube.com/valmetglobal



facebook.com/valmetcorporation



instagram.com/valmetglobal



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 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-sertifioituissa metsissä pidetään huolta metsäluonnosta, sekä ylläpidetään toimeentulon, ulkoilun ja virkistymisen mahdollisuuksia. Kestävyydestä kertova PEFC-merkki edistää vastuullista kuluttamista.

Painotyössä käytetyt painovärit ja kemikaalit ovat Joutsenmerkin vaatimusten mukaisia. Painoväri on kasviöljypohjaista, ja myös muiden materiaalien käytössä suositetaan 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](http://www.valmet.fi)

