

# Palkitsemis- raportti 2024



## PALKITSEMISRAPORTTI 2024

### > Johdanto

#### Puheenjohtajan puheenvuoro

#### Pitkän aikavälin tulokseen perustuva palkitseminen

#### Hallituksen palkitseminen

#### Toimitusjohtajan palkitseminen

#### Suoriutuminen

#### Yhteystiedot

# Johdanto

Valmetin palkitsemisraportissa kuvataan yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2024. Raportin on laatinut Valmetin palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta, ja sen tarkoitus on viestiä avoimesti Valmetin käytännöistä ja prosesseista, joilla varmistetaan palkitsemisen oikeudenmukaisuus ja johdonmukaisuus koko organisaatiossa, edistetään hyvää suorituskykyä ja turvataan yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista ohjaa Valmetin palkitsemispolitiikka, joka tarkistettiin vuonna 2024 ja jonka Valmetin osakkeenomistajat hyväksyivät nelivuotiskaudelle yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa vuoden 2024 maaliskuussa.

Palkitsemisraportti kuvaa, kuinka palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan palkitsemiskäytännöt edistävät 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 2023 palkitsemisraporttia koskevat huomautukset**

Vuoden 2023 palkitsemisraportti esiteltiin varsinaisessa yhtiökokouksessa 21. maaliskuuta 2024. Osakkeenomistajien enemmistö äänesti sen puolesta neuvoa-antavassa äänestyksessä. Tämän vuoden palkitsemisraporttia valmistellessamme olemme ottaneet huomioon valtakirjaneuvonantajien ja suurimpien osakkeenomistajien palautteen raporttiin sisällyttämistä elementeistä.

Palautteen perusteella olemme jatkaneet pitkän aikavälin kannustinjärjestelmämme parantamista ja siirryimme kaikkien pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään osallistuvien osalta yhteen järjestelmärakenteeseen, jossa on kolmen vuoden ansaintajakso. Lisäksi sisällytämme pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään kestävään kehitykseen / ympäristöön, yhteiskuntaan ja hallintoon liittyvän mittarin. Emme kuitenkaan ole muuttamassa käytäntöämme tavoite- tai kynnystasojen raportoimisesta jälkikäteenkään, koska Valmet toimii vahvasti kilpailluilla oligopolisilla markkinoilla.

#### **Valmetin palkitsemisperiaatteet**

Valmetin palkitsemista ohjaavia periaatteita ovat huippusuorituksen 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 muilla tavoilla. Tämä johtaa sitoutuneisiin ja tavoitteellisiin tiimeihin, mikä vahvistaa yhtiön menestystä ja parantaa sen kannattavuutta.

Toimitusjohtajan palkitseminen on huippusuorituksen 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.

**Olemme sitoutuneet rakentamaan vahvaa kulttuuria, jossa palkitaan hyvästä suorituksesta organisaation kaikilla tasoilla ja osissa sekä rahallisesti että muuten.**



## PALKITSEMISRAPORTTI 2024

### Johdanto

### > Puheenjohtajan puheenvuoro

### Pitkän aikavälin tulokseen perustuva palkitseminen

### Hallituksen palkitseminen

### Toimitusjohtajan palkitseminen

### Suoriutuminen

### Yhteystiedot

# Puheenjohtajan puheenvuoro

## Hyvä osakkeenomistaja,

Vuosi 2024 merkitsi Valmetille uuden aikakauden alkua. Elokuussa toivotimme tervetulleeksi uuden toimitusjohtajan Thomas Hinnerkovin. Hän on aloittanut vahvasti tapaamalla mahdollisimman monta Valmetin työntekijää, asiakasta ja muiden sidosryhmien edustajaa tutustuakseen liiketoimintaamme. Lisäksi johtoryhmän uudistuminen jatkui: kaksi uutta jäsentä aloitti Valmetilla ja kaksi jäsentä jätti yhtiön – toinen heistä ilmoitti aikeistaan jäädä eläkkeelle, ja toinen jatkaa uraansa yhtiön ulkopuolella.

Liiketoiminnan näkökulmasta vuosi oli kokonaisuudessaan kahtalainen. Valmet sopi lokakuussa tähän mennessä suurimman tilauksensa, johon kuuluu kokonaisen sellutehtaan, kattavan automaation ja virtauksensäätöratkaisujen toimitus Araucolle Brasiliaan. Lisäksi Valmet sai päätökseen kaksi strategista yrityskauppaa: Siemensin prosessikaasukromatografian ja Demuthin Máquinas Industrials -yksikön ostot, joilla organisaatio vahvistui ja laajeni entisestään. Valitettavasti Valmet kuitenkin kohtasi edelleen haastavia markkinatilanteita osassa organisaatiota, mikä johti useisiin neuvotteluprosesseihin vuoden aikana. Haastavasta markkinatilanteesta huolimatta Valmet onnistui parantamaan EBITA-marginaalilla mitattua kannattavuuttaan.

Valmetin uudistettu palkitsemispolitiikka hyväksyttiin vuoden 2024 maaliskuussa pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa. Poliitiikan sisältämän ohjeistuksen perusteella palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta sekä hallitus varmistavat edelleen aktiivisesti, että Valmetilla on vahvat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet, jotka edistävät liiketoiminnan suorituskykyä, motivoivat ja sitouttavat avainhenkilöitä, tukevat strategian toteutusta ja vastaavat omistajien odotuksia.

Teimme vuonna 2024 päätöksen pitkän aikavälin kannustinohjelmamme muuttamisesta. Tulevalla jaksolla käytössä on vain yksi pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä, suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä. Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä on suunnattu johtoryhmälle, toimitusjohtaja mukaan lukien sekä rajatulle ja erikseen nimetylle ryhmälle johdon ja henkilöstön avainhenkilöitä. Järjestelmä sisältää kolmivuotiskaudelle asetetut strategiset ja tuloskehitykseen perustuvat mittarit, joilla tuetaan yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamista sekä sovitetaan yhteen johdon ja omistajien tavoitteet. Järjestelmä sisältää myös merkittävän, konkreettisen ja kunnianhimoisen ympäristöön, yhteiskuntaan ja hallintoon liittyvän tavoitteen.

Valmetin uuden toimitusjohtajan Thomas Hinnerkovin kokonaisansiot vuonna 2024 olivat noin 1,2 miljoonaa euroa, josta muuttuvien palkanosien osuus oli 67 prosenttia. Muuttuvien palkanosien osuuteen vaikutti suoraan vuoden 2024 tulos, jonka osalta absoluuttinen vertailukelpoinen EBITA, vertailukelpoinen EBITA-marginaali ja vakaan liiketoiminnan saadut tilaukset olivat tavoitellulla välillä. Toimitusjohtaja ei omistanut Valmetin osakkeita vuoden 2024 lopussa. Toimitusjohtajalla, samoin kuin muilla johtoryhmän jäsenillä, on osakeomistusta koskeva suositus, joka on 100 prosenttia vuotuisesta peruspalkasta. Tämän suosituksen perusteella toimitusjohtaja kerryttää osakkeita pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä maksettujen palkkioiden kautta vuosien kuluessa.

Lopuksi haluan kiittää Valmetin henkilöstöä kaikkialla maailmassa heidän jatkuvasta sitoutumisestaan yhtiöön ja siitä, että he toivottivat Thomasin niin lämpimästi tervetulleeksi tiimiin. Olemme yhteisellä matkalla, ja odotan innolla näkeväni, mitä seuraavat vuodet tuovat tullessaan.



**Mikael Mäkinen**  
Hallituksen puheenjohtaja



## PALKITSEMISRAPORTTI 2024

### Johdanto

### Puheenjohtajan puheenvuoro

### > Pitkän aikavälin tulokseen perustuva palkitseminen

### Hallituksen palkitseminen

### Toimitusjohtajan palkitseminen

### Suoritusminen

### Yhteystiedot

# Pitkän aikavälin tulokseen perustuva palkitseminen

Valmetin liiketoiminnan tulos on ollut kahtalainen. Vakaan liiketoiminnan saadut tilaukset ovat kasvaneet tasaisesti viime vuosien aikana. Kasvu jatkui vuonna 2024 orgaanisesti sekä sulautumisten että yrityskauppojen myötä. Kannattavuuden kehitys jatkui noususuuntaisena vuonna 2024.

Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot koostuvat entiselle toimitusjohtajalle Pasi Laineelle vuoden alussa maksetuista palkkioista ja nykyiselle toimitusjohtajalle Thomas Hinnerskoville vuoden lopussa maksetuista palkkioista.

Toimitusjohtajalle ja mediaanipalkkaiselle Valmetin työntekijälle maksettujen palkkioiden suhde kasvoi kuluneen vuoden aikana. Toimitusjohtajan palkitseminen kasvoi vuonna 2024 johtuen muutoksesta muuttuvassa palkanosassa, eli pitkän aikavälin kannustimissa. Niistä maksettiin palkkioita sekä ansaintajaksolta 2021–2023 että ansaintajaksolta 2023. Uudelle toimitusjohtajalle ei maksettu palkkioita pitkän tai lyhyen aika-

välin kannustimien perusteella vuonna 2024. Koska lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmämme tulostavoitteet ovat yhteydessä liiketoimintamme tulokseen, liiketoiminnan kehitys näkyy suoraan toimitusjohtajalle maksettavissa palkkioissa.

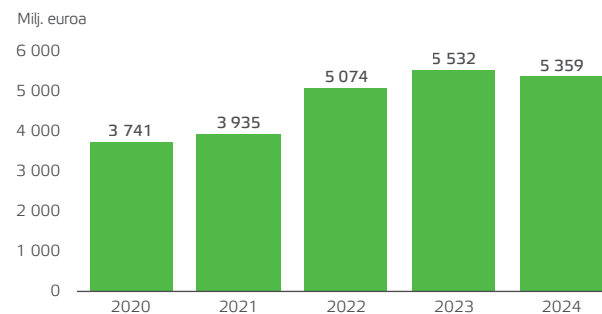
Taulukossa esitetään hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle ja keskimääräiselle Valmetin työntekijälle viiden viime vuoden aikana maksetut palkkiot. Kokouspalkkiot vaikuttavat hallituksen jäsenten kokonaispalkitsemiseen.

Toimitusjohtajan palkitsemisen vaihteluun vaikuttavat vuosittaiset muutokset liiketoiminnan tulokseen kytkeytyneiden 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.

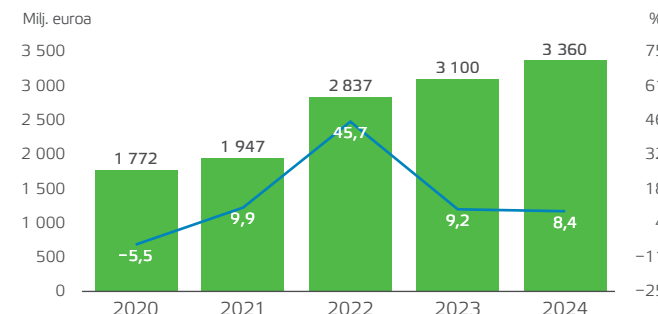
### Maksetut palkkiot (euroa)

	2020	2021	2022	2023	2024
Hallituksen puheenjohtaja	137 836	141 005	167 260	166 500	178 000
Hallituksen varapuheenjohtaja	87 332	89 198	81 558	94 500	106 200
Hallituksen muut jäsenet (keskiarvo)	85 665	78 633	83 047	83 333	89 708
Toimitusjohtaja	1 756 724	1 868 841	2 669 525	2 169 371	2 459 829
Valmetin työntekijät keskimäärin	57 784	59 182	61 801	62 376	63 561

### Liikevaihto

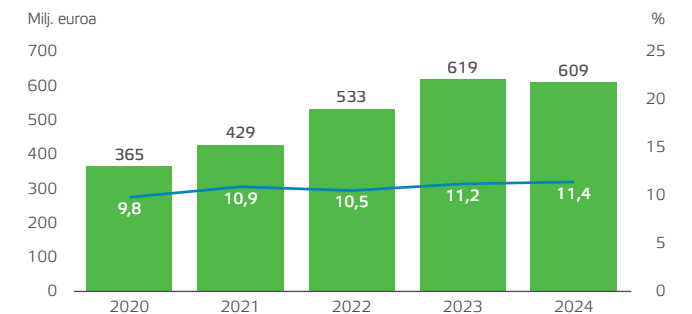


### Vakaan liiketoiminnan saadut tilaukset ja kasvu, %



■ Vakaan liiketoiminnan saadut tilaukset  
— Vakaan liiketoiminnan saatujen tilausten kasvu

### Vertailukelpoinen EBITA ja EBITA-marginaali, %



■ Vertailukelpoinen EBITA  
— Vertailukelpoinen EBITA-marginaali



## PALKITSEMISRAPORTTI 2024

### Johdanto

### Puheenjohtajan puheenvuoro

### Pitkän aikavälin tulokseen perustuva palkitseminen

### > Hallituksen palkitseminen

### Toimitusjohtajan palkitseminen

### Suorittuminen

### Yhteystiedot

# Hallituksen palkitseminen

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 osallistunut.

# Hallituksen palkitseminen edellisellä tilikaudella

## Hallituksen palkkiot vuonna 2024 (euroa)

Nimi	Kokonais- vuosi- palkkio	Osake- palkkion osuus vuosi- palkkiosta	Rahaosuus vuosi- palkkiosta	Valio- kunnan palkkio	Kokous- palkkiot	Yhteensä
Aaro Cantell Hallituksen jäsen*	0	0	0	0	3 750,00	3 750,00
Jaakko Eskola Hallituksen varapuheenjohtaja	82 500,00	33 000,00	49 500,00	4 200,00	19 500,00	106 200,00
Anu Hämäläinen Hallituksen jäsen	66 000,00	26 400,00	39 600,00	16 700,00	16 500,00	99 200,00
Pekka Kemppainen Hallituksen jäsen	66 000,00	26 400,00	39 600,00	7 300,00	17 250,00	90 550,00
Per Lindberg Hallituksen jäsen	66 000,00	26 400,00	39 600,00	7 300,00	13 500,00	86 800,00
Monika Maurer Hallituksen jäsen	66 000,00	26 400,00	39 600,00	4 200,00	24 750,00	94 950,00
Annareetta Lumme-Timonen Hallituksen jäsen**	66 000,00	26 400,00	39 600,00	7 300,00	10 500,00	83 800,00
Mikael Mäkinen Hallituksen puheenjohtaja	150 000,00	60 000,00	90 000,00	8 500,00	19 500,00	178 000,00
Annika Paasikivi Hallituksen jäsen**	66 000,00	26 400,00	39 600,00	4 200,00	12 750,00	82 950,00
Eriikka Söderström Hallituksen jäsen*	0	0	0	0	6 000,00	6 000,00
<b>Yhteensä</b>	<b>628 500,00</b>	<b>251 400,00</b>	<b>377 100,00</b>	<b>59 700,00</b>	<b>144 000,00</b>	<b>832 200,00</b>

\* Hallituksen jäsen 21. maaliskuuta 2024 asti.

\*\* Hallituksen jäsen 21. maaliskuuta 2024 alkaen.

## Hallituksen henkilöstön edustajan palkkio vuonna 2024 (euroa)

Nimi	Kokonais- vuosi- palkkio	Osake- palkkion osuus vuosi- palkkiosta	Rahaosuus vuosi- palkkiosta	Valio- kunnan 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.

Palkitsemispolitiikkamme mukaisesti hallituksen palkkioita korotettiin nimitystoimikunnan esityksen perusteella vuonna 2024. Yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti 40 prosenttia hallituksen vuosipalkkioista käytettiin Valmetin osakkeiden ostoon markkinoilta. Osakkeiden omistamiseen ei liity erityisiä ehtoja.



## PALKITSEMISRAPORTTI 2024

### Johdanto

### Puheenjohtajan puheenvuoro

### Pitkän aikavälin tulokseen perustuva palkitseminen

### Hallituksen palkitseminen

## > Toimitusjohtajan palkitseminen

### Suoriutuminen

### Yhteystiedot

# 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 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 määräytyy lakisääteisen eläkeiän mukaan. Muut vakuutusedut perustuvat paikalliseen markkinakäytäntöön ja työskentelymaan vaatimuksiin.
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	Palkitseminen yhtiön strategiaa tukevien vuositasen 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 Valmetin pitkän aikavälin 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.

**PALKITSEMISRAPORTTI  
2024**

# Toimitusjohtajan palkitseminen

## Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuonna 2024 (euroa)

	Kiinteä vuosipalkka (sisältäen veronalaiset luontoisedut)	Muuttuvat palkanosat		Eläke-etuudet		Irtisanoutumis- etuudet
		Maksettu lyhyen aikavälin palkkio	Osakepohjainen kannustinpalkkio	Lisäeläke	Yhteensä	
Toimitusjohtaja Thomas Hinnerskov**	331 627	-	-	-	331 627	-
Toimitusjohtaja Pasi Laine*	565 627	717 589	664 986	180 000	2 128 202	334 373***

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuonna 2024 käsittää maksetut palkat ja palkkiot perustuen vuoden 2023 suoritukseen, kun taas sivulla 3 hallituksen puheenjohtajan puheenvuorossa mainitut toimitusjohtajan ansaitsemat/kertyneet kokonaisansiot perustuvat vuoden 2024 suoritukseen.

\* Pasi Laine 11. elokuuta 2024 saakka.

\*\* Thomas Hinnerskov 12. elokuuta 2024 alkaen.

\*\*\* Maksut 12. elokuuta 2024 mennessä.

Valmet määrittää toimitusjohtajan peruspalkan tason markkinoiden mediaanin 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.

Vuonna 2024 toimitusjohtaja Pasi Laineen kiinteä kuukausipalkkio oli 71 428,57 euroa. Kiinteään palkkaan kuuluvat luontoisetuina autoetu ja puhelinetu. Toimitusjohtaja Thomas Hinnerskovin kiinteä kuukausipalkkio oli 70 833 euroa.

Muuttuvat palkanosat, eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet, ovat merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemista. Vuonna 2024 vain Pasi Laineelle maksettiin lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioita. Thomas Hinnerskov tuli mukaan näihin järjestelmiin työsuhteensa alussa. Siksi Thomas Hinnerskoville ei maksettu lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinpalkkioita vuonna 2024. Pasi Laineen osalta näiden osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli noin 65 prosenttia ja kiinteän vuosipalkan osuus oli 27 prosenttia.

Toimitusjohtaja Pasi Laineelle maksettu lisäeläke oli noin 8 prosenttia kokonaispalkitsemisesta. Toimitusjohtaja Thomas Hinnerskovin lisäeläke vuodelta 2024 maksetaan yhdessä vuoden 2025 maksun kanssa.

Toimitusjohtaja Thomas Hinnerskoville on allokoitu 61 037 osaketta osana rajoitettua osakepalkkio-ohjelmaa. Palkkion maksu tapahtuu keväällä 2027. Lisäksi Valmet on maksanut toimitusjohtaja Thomas Hinnerskovin matkat Tanskan ja Suomen välillä. Nämä matkustuskustannukset ovat hänelle veronalaista tuloa, ja vuonna 2024 kokonaistulo on ollut noin 10 000 euroa.

### Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2025

Toimitusjohtaja Pasi Laineen palkitsemisesta vuosille 2024–2025 päätettiin elokuussa 2023 hänen eronsa yhteydessä. Hallitus päätti jatkaa palkanmaksua heinäkuuhun 2025 asti. Yhtiö maksaa toimitusjohtajalle heinäkuussa 2025 erorahan, joka on 1 125 000 euroa. Toimitusjohtajaa pidetään hyvänä lähtijänä pitkän ja lyhyen aikavälin kannustimien osalta, ja hän säilyttää oikeuden kaikkiin ansaittuihin kannustimiin sekä tuleviin kannustimiin kaudelle 2024–2026.

**Johdanto****Puheenjohtajan puheenvuoro****Pitkän aikavälin tulokseen  
perustuva palkitseminen****Hallituksen palkitseminen****> Toimitusjohtajan palkitseminen****Suorituminen****Yhteystiedot**



## PALKITSEMISRAPORTTI 2024

### Johdanto

### Puheenjohtajan puheenvuoro

### Pitkän aikavälin tulokseen perustuva palkitseminen

### Hallituksen palkitseminen

### Toimitusjohtajan palkitseminen

### > Suoriutuminen

### Yhteystiedot

## Suoriutuminen

### Lyhyen aikavälin kannustimet 2023, maksettu 2024

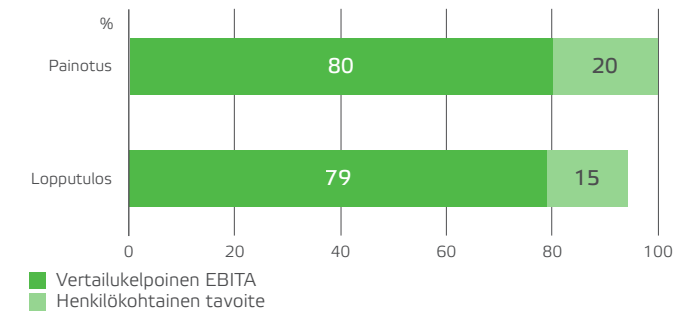
Toimitusjohtaja Pasi Laineen lyhyen aikavälin kannustimien enimmäismäärä oli 100 prosenttia vuoden 2023 peruspalkasta. Lyhyen aikavälin kannustin perustuu yhtiön vertailukelpoisen EBITAn kehitykseen 80 prosentin painotuksella ja hallituksen asettamien strategisten tavoitteiden saavuttamiseen 20 prosentin painotuksella. Vuonna 2023 Valmetin vertailukelpoinen EBITA toteutui 99-prosenttisesti tavoitellulla vaihteluvälillä. Vuonna 2023 hallitus asetti toimitusjohtaja Pasi Laineelle kestävässä kehityksessä edistymiseen ja muihin strategiisiin tavoitteisiin liittyvät henkilökohtaiset tavoitteet. Toimitusjohtaja Pasi Laineen henkilökohtaiset tavoitteet täyttyivät vuonna 2023 osittain (75 prosenttia). Vuonna 2023 ansaitut kannustimet maksettiin maaliskuussa 2024. Oikealla näkyvässä kuvaajassa esitetään toimitusjohtaja Pasi Laineen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän rakenne ja lopputulos tilivuodelta 2023.

### Lyhyen aikavälin kannustimet 2024, maksu 2025

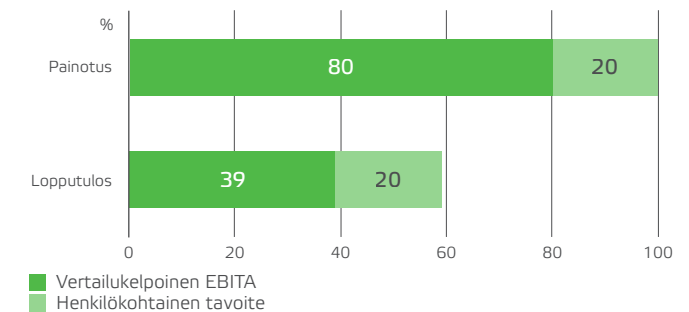
Entisellä toimitusjohtajalla Pasi Laineella oli lyhyen aikavälin kannustin vuodelle 2024. Se oli 100 prosenttia vuoden 2024 peruspalkasta ja perustui kokonaisuudessaan yhtiön vertailukelpoisen EBITAn kehitykseen. Vuonna 2024 Valmetin vertailukelpoinen EBITA toteutui 49-prosenttisesti tavoitellulla vaihteluvälillä.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimien enimmäismäärä on 100 prosenttia vuoden 2024 peruspalkasta, ja sitä ei ole suhteutettu uuden toimitusjohtajan Thomas Hinnerkovin työsuhteen kestoan. Lyhyen aikavälin kannustin perustuu yhtiön vertailukelpoisen EBITAn kehitykseen 80 prosentin painotuksella ja hallituksen asettamien strategisten tavoitteiden saavuttamiseen 20 prosentin painotuksella. Vuonna 2024 Valmetin vertailukelpoinen EBITA toteutui 49-prosenttisesti tavoitellulla vaihteluvälillä. Vuonna 2024 hallitus oli asettanut toimitusjohtajalle strategiisiin tavoitteisiin liittyvät henkilökohtaiset tavoitteet. Vuonna 2024 toimitusjohtaja Thomas Hinnerkovin henkilökohtaiset tavoitteet täyttyivät 100-prosenttisesti. Vuonna 2024 ansaitut kannustimet maksetaan maaliskuussa 2025. Oikealla näkyvässä kuvaajassa esitetään toimitusjohtaja Thomas Hinnerkovin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoiteasetanta ja lopputulos tilivuodelta 2024.

### Lyhyen aikavälin kannustimet 2023, maksu 2024



### Lyhyen aikavälin kannustimet 2024, maksu 2025







## PALKITSEMISRAPORTTI 2024

### Johdanto

### Puheenjohtajan puheenvuoro

### Pitkän aikavälin tulokseen perustuva palkitseminen

### Hallituksen palkitseminen

### Toimitusjohtajan palkitseminen

## > Suoritusuminen

### Yhteystiedot

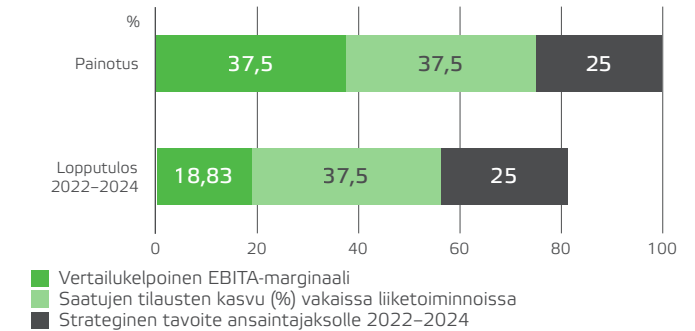
### Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2022–2024, maksettu osittain 2023 ja maksetaan osittain 2025

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän palkkion enimmäismäärä oli 150 prosenttia vuotuisesta peruspalkasta, ja palkkio määritettiin osakkeiksi joulukuun 2021 keskikurssin mukaan. Palkkion enimmäismäärä oli 31 279 osaketta. Ansaintajakson 2022–2024 palkkio perustui ennaltamääritellyn ympäristöön, yhteiskuntaan ja hallintoon liittyvän strategisen suoritussmittarin saavuttamiseen sekä Valmetin pitkän aikavälin strategista ja taloudellista kehitystä tukevien tavoitteiden saavuttamiseen. Strateginen suoritussmittari oli 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. Osakkeiden luovutus tapahtui maaliskuussa 2023. Strategisen tulostavoitteen toteuma oli 100 prosenttia ansaintajakson 2022–2024 lopussa. Osa kokonaispalkkiosta maksettiin vuoden 2023 keväällä, jota seurasi kaksivuotinen rajoitettu jakso, jonka jälkeen tämän osakepalkkion arvo on lopullinen, kun osakkeisiin ei kohdistu enää rajoituksia. Strategiseen tavoitteeseen perustuva osa maksetaan maaliskuussa 2025. Vuosien 2022–2024 suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän palkkio on 81,33 prosenttia täysimääräisestä mahdollisuudesta.

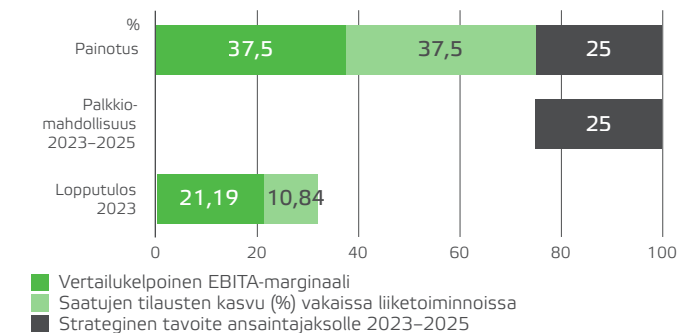
### Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2023–2025, maksu 2024 ja maksetaan osittain 2026

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 arvostuskerroimen kehitykseen verrattuna verrokkiryhmään sekä yhtiön pitkän aikavälin strategista ja taloudellista kehitystä tukeviin tavoitteisiin. 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 EBITA-marginaalin suotuisa kehitys. Strategisen tulostavoitteen toteuma määritetään ansaintajakson 2023–2025 lopussa. Osa kokonaispalkkiosta maksettiin 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 2022–2024 (PSP 2022–2024), maksettu osittain 2023 ja maksetaan osittain 2025



### Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2023–2025 (PSP 2023–2025), maksettu osittain 2024 ja maksetaan osittain 2026





## PALKITSEMISRAPORTTI 2024

### Johdanto

### Puheenjohtajan puheenvuoro

### Pitkän aikavälin tulokseen perustuva palkitseminen

### Hallituksen palkitseminen

### Toimitusjohtajan palkitseminen

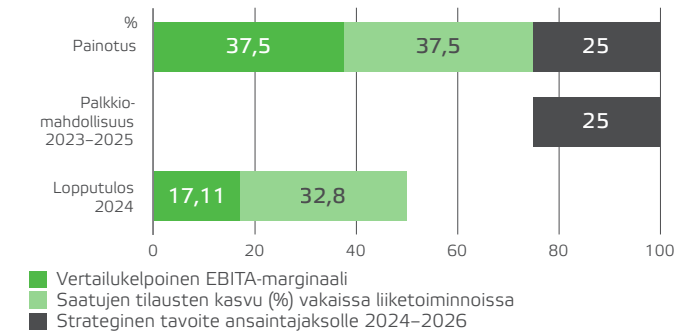
## > Suoriutuminen

### Yhteystiedot

### Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2024–2026, maksu 2027

Entisen toimitusjohtajan Pasi Laineen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän palkkion enimmäismäärä oli 150 prosenttia vuotuisesta peruspalkasta, ja palkkio määritettiin osakkeiksi joulukuun 2023 keskikurssin mukaan. Palkkion enimmäismäärä oli 52 738 osaketta. Pasi Laineen katsottiin irtisanoutuvan hyväksyttävällä syyllä suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän kannalta, ja hän pysyy järjestelmän piirissä. Uuden toimitusjohtajan palkkion enimmäismäärä on 150 prosenttia suhteutettuna 50 prosenttiin enimmäismahdollisuudesta. Näin palkkion enimmäismäärä on 24 904 osaketta. Ansaintajakson 2024–2026 mahdollinen palkkio perustuu Valmetin osakkeen arvostuskerroimen kehitykseen verrattuna verrokkiryhmään sekä yhtiön pitkän aikavälin strategista ja taloudellista kehitystä tukeviin tavoitteisiin. Nämä ovat vertailukelpoinen EBITA-marginaali ja vakaan liiketoiminnan, eli Palvelut- ja Automaatio-segmenttien, saatujen tilausten kasvu (%). Lopputulos vuoden 2024 suoritusperusteiselta kaudelta oli 66,6 prosenttia maksimiarvosta, mikä johtui suotuisesta vakaiden liiketoimintojen tilausten kasvusta. Vuosien 2024–2026 suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän palkkio kokonaisuudessaan on tiedossa vuoden 2027 keväällä, jolloin palkkio maksetaan täysimääräisesti.

### Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2024–2026 (PSP 2024–2026), maksu 2027





## PALKITSEMISRAPORTTI 2024

Johdanto

Puheenjohtajan puheenvuoro

Pitkän aikavälin tulokseen  
perustuva palkitseminen

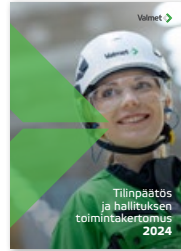
Hallituksen palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitseminen

Suorittuminen

> **Yhteystiedot**

# Valmetin raportit 2024



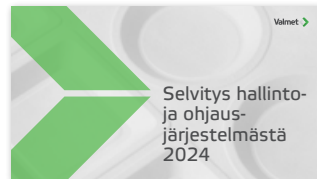
## TILINPÄÄTÖS JA HALLITUKSEN TOIMINTAKERTOMUS 2024

Raportti sisältää Valmetin tilinpäätöksen ja hallituksen toimintakertomuksen vuodelle 2024.



## VUOSIKATSAUS 2024

Raportti sisältää katsauksen Valmetin toimintaan, markkinaympäristöön ja kestävään kehitykseen vuonna 2024.



## SELVITYS HALLINTO- JA OHJAUSJÄRJESTELMÄSTÄ 2024

Raportti kokoaa tiedot Valmetin hallinnon periaatteista ja toiminnasta, hallituksesta ja johdosta vuonna 2024.



## PALKITSEMISRAPORTTI 2024

Raportti sisältää tiedot Valmetin palkitsemisesta ja palkkioista vuonna 2024.



## VIHREÄN RAHOITUKSEN RAPORTTI 2024 (ENGLANNIKSI)

Raportti sisältää tiedot Valmetin Vihreän rahoituksen viitekehyksen alla laskettujen vihreiden velkajärjestelyjen varojen allokoinnista ja vaikuttavuudesta.

# Yhteystiedot

## KÄYNTIOSOITE

Valmet Oyj  
Keilasatama 5  
02150 Espoo

## MEDIASUHTEET

media@valmet.com

## SIJOITTAJASUHTEET

ir@valmet.com

## POSTIOSOITE

Valmet Oyj  
PL 11  
02151 Espoo

Vaihde: 010 672 0000

etunimi.sukunimi@valmet.com

**WWW.VALMET.FI**

## SEURAA VALMETIA SOSIAALISESSA MEDIASSA

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

 [x.com/valmetglobal](https://x.com/valmetglobal)

 [x.com/valmetir](https://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  
02150 Espoo  
[www.valmet.fi](http://www.valmet.fi)