

# Palkitsemis- politiikka

Tällä palkitsemispolitiikalla määritellään periaatteet Outokumpu Oyj:n toimielinten eli hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemiselle.

# Johdanto

Outokumpu on globaali metalliteollisuuden yritys. Meillä on vahvat juuret suomalaisessa sekä pohjoismaisessa kulttuurissa ja liiketoimintaympäristössä. Tämän perinnön avulla kilpailemme globaaleilla metalliteollisuuden markkinoilla. Meillä on lähes 30 maassa noin 8,500 työntekijää, joista yli 70 % on Suomen ulkopuolella. 95 % liikevaihdostamme tulee Suomen ulkopuolelta.

Yhtiönä toimimme globaaleilla markkinoilla. Pääkonttorimme sijaitsee Helsingissä, joka kilpailee Euroopan ja muun maailman houkuttelevien kaupunkien kanssa lahjakkaista ja kokeneista työntekijöistä, jotka ovat sitoutuneita kestävään arvon luomiseen.

Palkitsemispolitiikkamme tavoitteena on siirtää kulttuurinen perintömme palkitsemisen viitekehikseksi, joka houkuttelee ja sitouttaa ihmisiä – ihmisiä, jotka sopivat liiketoimintakulttuuriimme ja ovat lahjakkuutensa, kansainvälisen kokemuksensa sekä asenteensa puolesta valmiita toteuttamaan liiketoimintamme pitkän aikavälin kunnianhimoiset tavoitteet.

Tämä politiikka on esitetty yhtiön vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle (jäljempänä myös "yhtiökokous"). Sitä noudatetaan vuoden 2028 yhtiökokoukseen saakka ellei sitä tätä ennen korvata uudella tai päivitetyllä yhtiökokoukselle esitetyllä palkitsemispolitiikalla.



# Hallituksen palkitseminen

## Pääperiaatteet ja tarkoitus

Outokummun hallituksen jäsenten palkitseminen muodostuu pääasiassa yhtiökokouksen hyväksymästä vuosipalkkiosta. Vuosipalkkion tarkoitus on kompensoida hallituksen jäseniä hallitustyöskentelyn edellyttämästä ajallisesta sitoutumisesta, osaamisesta ja kokemuksesta sekä heidän hallitusjäsenyyden johdosta kantamastaan vastuusta. Sen pitäisi olla riittävän kilpailukykyinen houkutellassaan ja sitouttaakseen korkeatasoisia hallituksen jäseniä, joilla on Outokummun kokoisessa yhtiössä ja liiketoiminnassa sekä globaalissa ja monipuolisessa kilpailu- ja liiketoimintaympäristössä tarvittava osaaminen ja taito. Näin hallitus voi määritellä Outokummulle strategian ja pitkän aikavälin tavoitteet sekä valvoa niiden toteuttamista. Outokummun strategisten tavoitteiden saavuttamiseen tähtäävät hallituksen palkitsemisen periaatteet auttavat Outokummun pitkän aikavälin taloudellista suoriutumista ja menestystä.

## Yhtiön muun henkilöstön palkka- ja työsuhteiden ehtojen huomioiminen

Hallituksen jäsenten riippumattomuuden varmistamiseksi toimessaan he eivät osallistu samoihin palkitsemis- ja kannustinjärjestelmiin toimeenpanevan johdon ja muun henkilöstön kanssa.

## Palkitsemisen osatekijät

Hallituksen jäsenten palkitseminen koostuu viereisessä taulukossa näkyvistä elementeistä yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti.

## Palkitsemisen osatekijät

### Vuosipalkkio

## Politiikan keskeiset piirteet

Vuosipalkkio voi muodostua joko yksinomaan käteispalkkiosta, tai se voidaan jakaa Outokummun osakkeina sekä käteisellä maksettaviin osuuksiin. Hallituksen jäsenille voidaan maksaa lisäpalkkioita tai korotettuja palkkioita erinäisin perustein kuten muun muassa siksi, että jäsenellä on tietty tehtävä tai asema hallituksessa, kuten hallituksen puheenjohtajuus, varapuheenjohtajuus tai valiokunnan jäsenyys, tai hallituksen yksittäisille jäsenille annettujen erityisten tehtävien perusteella.

### Kokouspalkkio

Kokouspalkkiota maksetaan läsnäolon perusteella. Korotettua kokouspalkkiota voidaan maksaa kokouspaikan sijainnin perusteella. Hallituksen jäsenten matkakulut korvataan yhtiön käytännön mukaisesti.

### Etuudet

Hallituksen jäsenille voidaan myöntää matkapuhelinetu.

Hallituksen jäsenet eivät pääsääntöisesti ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön tai mihinkään sen konserniyhtiöistä. Hallituksen jäsenet eivät siten ole oikeutettuja työsuhdeliittäisiin palkanluontoihin etuihin eivätkä eläke-etuihin.

### Ei kannustinjärjestelmää

Hallituksen jäsenille ei makseta muuttuvia eikä suoriteperusteisia palkkioita. Yllä kuvattua vuosipalkkioon mahdollisesti sisältyvää osakeosuutta tai mahdollisia kokouspalkkioita ei pidetä muuttuvana palkitsemisena.

# Johdon palkitsemisen periaatteet

## Pääperiaatteet ja tarkoitus

Outokummun palkitsemisen periaatteet ovat omistaja-arvon kasvattaminen palkitsemisstrategian keskeisenä painopistealueena sekä lisäksi liiketoimintastrategiaan yhteen sovitettut kannustinohjelmät, suoritusperusteinen palkitseminen sekä kilpailukykyinen palkitseminen. Suoritusperusteisen palkitsemisperiaatteen mukaisesti poikkeuksellisen hyvän suorituksen tulisi vastaavasti johtaa parempiin palkkioihin.

Periaatteet ja tarkoitus esitetään alla.

## Muun henkilöstön palkka- ja työsuhteiden ehtojen huomioiminen

Outokummussa noudatetaan palkitsemisen periaatteita kaikkiin konsernissa työskenteleviin henkilöihin mukaan lukien toimitusjohtaja.

## Palkitsemisen osat

Toimitusjohtajalle maksettava palkitseminen voi koostua seuraavalla sivulla kuvatuista palkitsemiselementeistä. Mikäli Outokumpu päättää nimittää toimitusjohtajan sijaisen, tässä politiikassa kuvatut palkitsemisen periaatteet koskevat soveltuvin osin myös toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista.

### Läpinäkyvyys

Työntekijät voivat varmistaa oman palkitsemisensa oikeudenmukaisuuden ja tietävät, mitä he voivat tehdä ansaitakseen enemmän.



### Oikeudenmukaisuus

Samankaltaisissa työtehtävissä yhtä päteville, kokeneille ja hyvin suoriutuville henkilöille maksetaan samantasoista palkkaa samoilla työmarkkinoilla.



### Syrjimättömyys

Palkitsemisen tasot ovat riippumattomia sukupuolesta, transsukupuolisesta identiteetistä tai ilmaisusta, etnisestä alkuperästä, uskonnosta, muusta tunnuksellisuudesta ja iästä.



### Kilpailukykyinen peruspalkka

Yksittäiset palkat vaihtelevat 80 %:sta 120 %:iin markkinatasosta riippuen kokemuksesta, pätevydestä ja suorituksesta.



### Suorituksesta palkitseminen

Palkitseminen vaihtelee työntekijöiden tehtävässään suoriutumisen perusteella sekä palkankorotusten että muuttuvan palkitsemisen osalta.



# Toimitusjohtajan palkitseminen

Tarkoitus ja linkki strategiaan	Soveltaminen
<b>Peruspalkka</b> Työtehtävistä maksettava korvaus, jossa on huomioitu pätevyys, osaaminen ja työkokemus.	Kiinteä kuukausipalkka määritellään bruttopalkkana, joka sisältää verotettavat luontoisetuudet. Toimitusjohtaja on oikeutettu lomarahaan yhtiön noudattaman käytännön mukaisesti. Peruspalkka arvioidaan vuosittain osana toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen arviointia. Hallitus ottaa huomioon erilaisia tekijöitä määritellessään muutoksia kiinteään palkkaukseen, mukaan lukien toimitusjohtajan panos, liiketoiminnan suoritus ja yhdenmukaisuus ulkoisen markkinatason kanssa.
<b>Etudet ja eläke</b> Helpottaa työntekijöiden keskittymistä työtehtäviinsä vapauttamalla heidät huolehtimasta muiden asioiden järjestelystä elämässään.	Toimitusjohtaja on oikeutettu yhtiön kulloinkin noudattamien käytäntöjen mukaisiin etuuksiin kuten muun muassa matkapuhelin-, auto- ja asuntoetuun sekä lisävakuuksiin. Yhtiöllä voi olla toimitusjohtajaa varten maksuperusteinen lisäeläkejärjestely, johon maksetaan eläkemaksua vuosittain vuositulojen perusteella. Niihin lasketaan peruspalkka, luontoisedut ja toteutunut lyhyen aikavälin kannustinpalkkio mutta ei osakepalkkioita. Toimitusjohtajan kanssa voidaan sopia, että hänellä on oikeus jäädä eläkkeelle aikaisintaan 63 vuoden iässä. Lisäeläke määräytyy suoritettujen maksujen perusteella.
<b>Lyhyen aikavälin kannustinohjelmat</b> Tukee Outokummun vuotuisten taloudellisten ja strategisten tavoitteiden saavuttamista.	Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan Outokummun lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan sen mukaan, mitä hallitus tarkemmin päättää. Hallitus asettaa vuosittain lyhyen aikavälin kannustinohjelman mittarit ja tavoitetasot sekä mittareiden painoarvot varmistaakseen, että ne ovat merkityksellisiä toimitusjohtajan tehtävässä ja huomioivat viimeisimmän liiketoimintasuunnitelman sekä strategian vuositasolla. Lyhyen aikavälin kannustinohjelmalle on asetettu enimmäismäärä, joka on 100 % kiinteästä vuosipalkasta, eikä siinä ole taattua vähimmäismaksua.
<b>Pitkän aikavälin kannustinohjelmat</b> Kohdistaa intressit osakkeenomistajien kanssa ja tukee niitä rakentamalla pitkäaikaisen omistussuhteen. Tämä edistää arvonluontia osakkeenomistajille ja auttaa saavuttamaan pitkän aikavälin strategiset tavoitteet.	Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan Outokummun pitkän aikavälin kannustinohjelmaan sen mukaan, mitä hallitus tarkemmin päättää. Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinohjelmat voivat hallituksen valinnan mukaan sisältää yhden tai useamman ohjelmarakenteen kuten muun muassa suoriteperusteisia osakepalkkio-ohjelmia. Niiden suoritusmittarit voivat sisältää konsernitason pitkän aikavälin strategisiin prioriteetteihin liittyviä mittareita, mitata suoritusta verrattuna kilpailijoihin tai sisältää suhteellista tai absoluuttista osakkeen kokonaistuottoa mittaavia tai omistaja-arvon luomiseen liittyviä, kestävästä kehitystä sekä muita suoritusmittareita. Hallitus arvioi mittareita ja ne voivat vaihtua vuosittain. Pitkän aikavälin kannustinohjelmalle on asetettu enimmäismäärä, joka on 150 % kiinteästä vuosipalkasta palkkion toteutumishetkellä, eikä siinä ole taattua vähimmäismaksua. Toimitusjohtaja voi lisäksi olla oikeutettu ajankuluun sidottuihin osakepalkkioihin kuten ehdollisiin osakepalkkioihin sekä lisäosakepalkkioihin, jotka edellyttävät toimitusjohtajan Outokummun osakkeisiin tekemään henkilökohtaista osakesijoitusta.
<b>Palkkioiden lykkääminen ja takaisinperintä</b> Suorituksen perusteella taattu palkka.	Hallituksella voi olla oikeus pidättää, siirtää tai peruuttaa vielä maksettavaksi erääntymättömiä kannustinpalkkioita tietyissä poikkeuksellisissa tai olennaisesti muuttuneissa olosuhteissa. Poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa kyse on henkilön törkeästä väärinkäytöksestä, josta on aiheutunut niiden taloudellisten tietojen olennainen vääristely, joiden perusteella suoritusmittarit on asetettu tai joiden perusteella suoritus on mitattu, hallituksella on oikeus peruuttaa henkilön oikeus kannustinpalkkioon tai vaatia ja periä takaisin jo maksettu palkkio (claw-back).
<b>Irtisanomisaika ja irtisanomiskorvaus</b> Taloudellisen turvan takaaminen aseman riskitason mukaisesti.	Toimitusjohtajan irtisanomisaika voi olla enintään kuusi kuukautta sekä yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajan toimitusjohtajan irtisanoutuessa. Toimitusjohtajan kanssa voidaan sopia korkeintaan 12 kuukauden palkkaa vastaavasta irtisanomiskorvauksesta toimitusjohtajan irtisanoutuessa.

# Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiseen liittyvä päätöksentekoprosessi Outokummussa sisältää yhtiökokouksen, osakkeenomistajien nimitystoimikunnan, hallituksen sekä hallituksen palkitsemisvaliokunnan.

## Politiikkaa, hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista sekä palkitsemisraporttia koskeva päätöksenteko

Palkitsemisvaliokunta valmistelelee ja hallitus esittää ehdotuksen politiikasta yhtiökokouksen hyväksyttäväksi vähintään joka neljäs vuosi. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelelee esityksensä hallituksen jäsenten palkitsemisesta yhtiökokoukselle vuosittain. Hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan esityksen perusteella toimitusjohtajan palkitsemisesta ja kannustimista, joiden tulee olla yhtiökokoukselle esitetyn politiikan mukaisia.

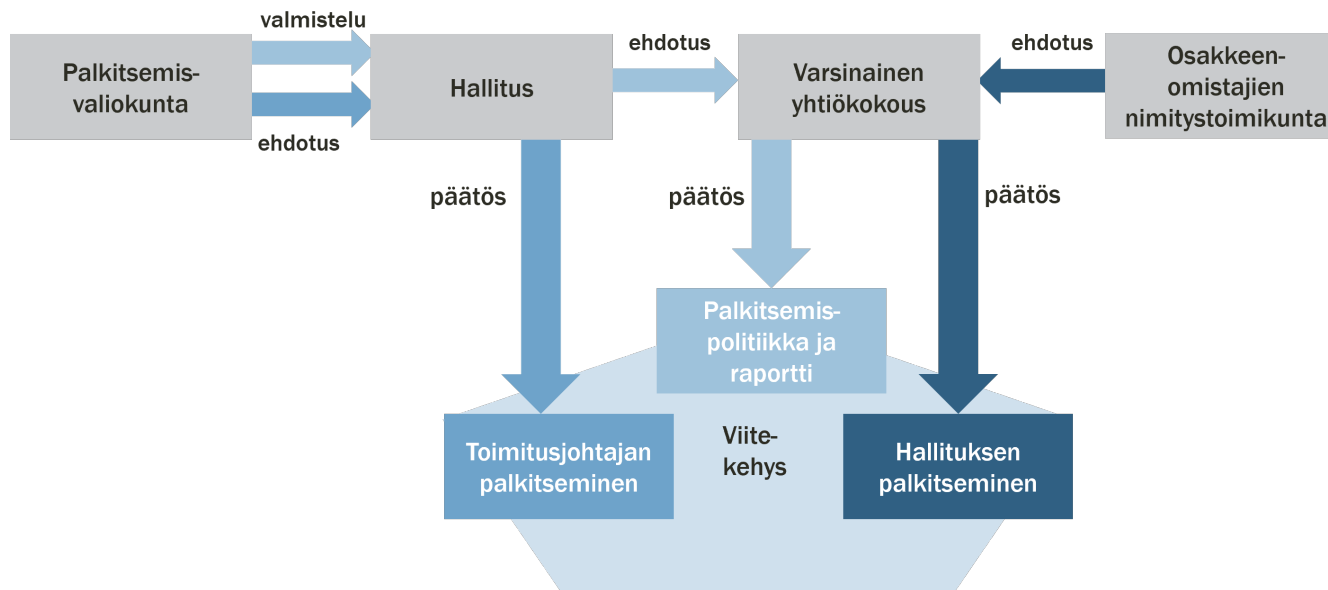
Palkitsemisvaliokunta valmistelelee hallitukselle ja toimitusjohtajalle maksetuista palkkioista palkkioraportin, joka esitellään vuosittain yhtiökokoukselle hallituksen toimesta.

Hallituksen jäsenille Outokummun osakkeina maksettavia palkkioita koskeva päätöksentekojärjestys on ylempänä hallituksen palkitsemisen kohdalla mainitun mukainen. Toimitusjohtajan osakepohjaisia kannustimia koskeva päätöksentekojärjestys on yllä toimitusjohtajan palkitsemisen yhteydessä kuvatus mukainen paitsi että palkkion luovutuksen tulee perustua joko yhtiökokouksen päätökseen tai yhtiökokouksen hallitukselle antamaan valtuutukseen hallituksen esittämän ehdotuksen perusteella.

## Politiikan täytäntöönpanon arviointiin liittyvä päätöksenteko

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta, joka valmistelelee hallituksen palkitsemiseen liittyvät ehdotukset yhtiökokoukselle, tarkastelee ja arvioi säännöllisesti, miten tätä politiikkaa on toimitusjohtajan osalta toteutettu.

Sekä osakkeenomistajien nimitystoimikunnan että palkitsemisvaliokunnan raportti sisältää palkitsemisen eri osatekijöiden vertailua markkinakäytäntöihin sekä vastaavien tehtävien kilpailukykyisiin tasoihin relevantissa vertailuryhmässä globaalissa toimintaympäristössä. Politiikan täytäntöönpanoa ja toteutumista koskevan tarkastelun tulokset esitetään yhtiön julkaisemassa palkitsemisraportissa, joka esitetään yhtiökokoukselle vuosittain.



# Toimenpiteet eturistiriitojen välttämiseksi ja hallitsemiseksi

Outokummun noudattamat hallinnointiperiaatteet ja päätöksentekojärjestys palkitsemiseen liittyvissä asioissa pyrkivät estämään ja hallitsemaan eturistiriitojen syntymistä. Mikään toimielin tai henkilö ei voi päättää sille tai hänelle itselleen maksettavasta palkitsemisesta eikä osallistua palkitsemista koskevaan päätöksentekoon tilanteessa, jossa henkilön etu on muutoin ristiriidassa Outokummun edun kanssa.

Palkitsemisvaliokunnan tulee koostua yksinomaan jäsenistä, jotka eivät kuulu yhtiön toimivaan johtoon. Mitä tulee hallitusten jäsenten palkitsemiseen, hallituksen puheenjohtaja, joka toimii osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenenä, ei osallistu nimitystoimikunnassa sellaisia asioita koskevaan valmisteluun tai päätöksentekoon, jotka koskevat hallituksen palkitsemista.

Jos palkitsemisvaliokunta tai muu toimielin palkkaa ulkopuolisia neuvonantajia valmistelevaan palkitsemiseen liittyviä asioita, kyseinen neuvonantaja ei voi samanaikaisesti olla Outokummun toimivan johdon palkkaamana tavalla, joka synnyttäisi eturistiriidan ensiksi mainitun toimeksiannon kanssa. Outokumpu huomioi Suomen osakeyhtiölain sekä hallinnointikoodin säännökset liittyen hyvään hallinnointitapaan ja eturistiriitojen välttämiseen.



# Poikkeaminen tästä palkitsemispolitiikasta

Mikäli politiikan noudattaminen ei olisi osakkeenomistajien nimitystoimikunnan (hallituksen palkitsemisen osalta) tai hallituksen (toimitusjohtajan palkitsemisen osalta) näkemyksen mukaan, ja huolellisen harkinnan perusteella tarkoituksenmukaista tai perusteltua seuraavissa olosuhteissa ja alla kuvatuin perustein, Outokumpu voi väliaikaisesti poiketa tästä politiikasta pitkän aikavälin etujensa varmistamiseksi. Arvioidessaan pitkän aikavälin etuaan Outokumpu voi muun muassa ottaa huomioon yhtiön pitkän aikavälin taloudellisen menestyksen ja suorituksen, kilpailukykyä, liiketoimintansa häiriintymättömän jatkumisen turvaamisen, liiketoimintastrategiansa ja taloudellisten tavoitteidensa häiriintymättömän toteuttamisen sekä omistaja-arvon kasvattamisen.

Mikäli peruste ilmeni sen jälkeen, kun tämä politiikka on esitelty yhtiökokoukselle, väliaikaisen poikkeamisen perusteet tähän politiikkaan voivat liittyä esimerkiksi mutta eivät rajoitu vain seuraaviin:

- rakenteellinen muutos (muutos Outokummun yritys-, konserni- tai liiketoimintarakenteessa tai olennainen muutos Outokummun omistusrakenteessa),
- henkilömuutos (kuten henkilömuutokset hallituksessa tai Outokummun ylimmässä johdossa tai tarve rekrytoida uusi johtaja),
- muu poikkeuksellinen tai odottamaton tapahtuma tai olennainen muutos Outokummussa, sen liiketoiminnassa tai toimintaympäristössä, strategiassa tai liiketoimintasuunnitelmassa,
- olennainen muutos Outokummun taloudellisessa asemassa tai näkymissä,
- sääntely- tai juridiset muutokset, viranomais- tai hallinnollisten määräysten muutokset tai muutokset verotuksessa tai verotuskäytännössä,
- muut yllä mainitsemattomat muutokset, jos tarkan harkinnan jälkeen on tarpeen tai suositeltavaa poiketa politiikasta yhtiön pitkäaikaisten etujen turvaamiseksi.

Väliaikainen poikkeaminen tästä politiikasta voi hallituksen harkinnan mukaan koskea mitä tahansa tämän politiikan sisältöön kuuluvaa seikkaa ja kaikkea maksettavaa palkitsemista, muun muassa maksettavan palkitsemisen määrää, lajia, osaa ja suoritusehtoja sekä näihin sovellettavia ehtoja. Uutta toimitusjohtajaa rekrytoitaessa voidaan tarpeen vaatiessa sopia muista luontoiseduista, kuten esimerkiksi muuttamistuesta ja toiseen maahan muuttamiseen liittyvästä tuesta sekä muista eduista, jotka ovat paikallisen markkinakäytäntöjen ja asiaankuuluvan lainsäädännön mukaisia.

Politiikasta poikkeamisessa noudatetaan samaa päätöksentekojärjestystä kuin yllä on kuvattu. Mikäli poikkeaminen koskee hallituksen palkitsemista, päätöksen tekee tällöin tilanteen mukaan joko varsinainen tai ylimääräinen yhtiökokous. Poikkeaminen ja sen perusteet raportoidaan seuraavassa vuotuisessa palkitsemisraportissa ja esitetään seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle.

**Outokumpu voi väliaikaisesti poiketa tästä politiikasta pitkän aikavälin etujensa varmistamiseksi, ottaen huomioon taloudellisen menestyksen ja suorituksen, kilpailukykyä, liiketoimintansa häiriintymättömän jatkumisen turvaamisen, liiketoimintastrategiansa ja taloudellisten tavoitteidensa häiriintymättömän toteuttamisen sekä omistaja-arvon kasvattamisen.**

