

Palkitsemis- raportti



Palkitseminen perustuu strategian onnistuneeseen toteutukseen ja kestäviin liiketoiminnan tuloksiin. Palkitsemisjärjestelmät auttavat meitä luomaan lisäarvoa osakkeenomistajillemme.

Hyvä osakkeenomistaja,

minulla on ilo esitellä hallituksen puolesta Outokummun vuoden 2022 palkitsemisraportti.

Raportti on laadittu hallinnointikoodin 2020 mukaan. Hallitus on hyväksynyt raportin, joka esitetään osakkeenomistajille varsinaisessa yhtiökokouksessa maaliskuussa 2023.

Raportin tavoitteena on esittää Outokummun hallituksen jäsenien ja toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2022 selkeästi ja läpinäkyvästi. Toteutunut palkitseminen oli Outokummun hallintoelimiä palkitsemispolitiikan mukainen. Palkitsemispolitiikka hyväksyttiin varsinaisessa yhtiökokouksessa 2020.

Varsinainen yhtiökokous valitsi vuonna 2022 hallitukseen uutena jäsenenä Petter Söderströmin. Petterin terävä sijoittajanäkökulma ja laaja taloudellisen analyysin kokemus ovat erinomainen lisä hallituksen kokemukseen ja osaamiseen. Syksyllä ulkopuolinen asiantuntija arvioi hallituksen osaamista ja toimintaa. Arvioinnin tulokset vahvistivat käsityksiämme ja toivat arvokkaita näkemyksiä.

Vastuullisuus on Outokummun liiketoiminnan ytimessä, ja siksi hiilidioksidipäästöjen vähennystavoite on vuodesta 2022 alkaen pitkän aikavälin kannustinohjelmassa.

Erinomaisen vuoden 2021 jälkeen vahva tuloskehitys jatkui vuonna 2022 huolimatta markkinoiden heikentymisestä, tuonnin poikkeuksellisen suuresta osuudesta ja Euroopan energiakriisistä. Olemme tehneet ennätystuloksen kahtena peräkkäisenä vuotena. Olemme myös edenneet strategian toteuttamisessa määrätietoisesti: saimme ensimmäisen vaiheen päätökseen puoli vuotta etuajassa ja käynnistelimme toista vaihetta. Kaksi asiakaslähtöistä liiketoimintalinjaa, Advanced Materials ja Stainless Europe, ovat osoittautuneet onnistuneeksi ratkaisuksi palvella kahden erilaisen asiakasryhmän tarpeita.

Vastuullisuus on jatkossakin Outokummun liiketoiminnan ytimessä, ja siksi hiilidioksidipäästöjen vähennystavoite on vuodesta 2022 alkaen mukana pitkän aikavälin kannustinohjelmassa, suoriteperusteisessa osakeohjelmassa. Meillä on myös pitkän aikavälin tavoitteet monimuotoisuuteen, yhdenvertaisuuteen ja osallisuuteen, ja monimuotoisuustavoitteet ovat mukana myös esihenkilöiden lyhyen aikavälin kannustimissa niin kuin turvallisuuskin, joka on aina etusijalla.

Poikkeuksellisen liiketoiminnan tuloksen perusteella toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkkiot ovat lähellä palkitsemispolitiikan mukaista enimmäistasoa. Lisäksi suoriteperusteisessa osakepalkkio-ohjelmassa tavoitteet saavutettiin ensimmäistä kertaa moneen vuoteen, ja ohjelmasta maksetaan osakepalkkioita toimitusjohtajalle ja johdolle vuoden 2023 ensimmäisellä neljänneksellä.

Arvioimme jatkossakin palkitsemisjärjestelmiämme sen varmistamiseksi, että ne auttavat meitä luomaan lisäarvoa sidosryhmillemme.



Kari Jordan
Hallituksen puheenjohtaja

Yleistä – palkitsemisen yhteys Outokummun tulokseen

Outokummun palkitsemispolitiikka vuodelta 2020 asettaa raamit hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiseen.

Palkitsemisraportti on suomalaisen hallinnointikoodin 2020 ja soveltuvan lainsäädännön mukainen.

Raportissa esitetään, kuinka palkitsemispolitiikkaa on sovellettu vuonna 2022 ja kuinka palkitseminen perustuu strategian pitkän aikavälin onnistuneeseen toteutukseen ja kestäviin liiketoiminnan tuloksiin. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustinohjelmien kautta, ja palkitseminen perustuu liiketoiminnan tuloksiin.

Outokummun varsinainen yhtiökokous hyväksyi 31.3.2022 vuoden 2021 palkitsemisraportin neuvoo-antavassa äänestyksessä. Äänestykseen osallistui 243 832 375 osaketta ja ääntä eli noin 53 % kaikissa yhtiön osakkeista ja äänistä. 156 961 014 osaketta ja ääntä eli noin 64 % annetuista äänistä äänesti raportin puolesta. Tässä vuoden 2022 palkitsemisraportissa olemme parantaneet palkitsemisen ja erityisesti kannustinohjelmien suoritustittareiden läpinäkyvyyttä.

Vuonna 2022 toimitusjohtajalle maksetut palkkiot ovat palkitsemispolitiikan viitekehysten ja periaatteiden mukaiset. Työntekijöiden palkitseminen noudattaa samoja periaatteita. Palkitsemispolitiikan periaatteissa keskeistä on arvonluonti osakkeenomistajille, ja muita periaatteita ovat kilpailukykyinen palkitseminen, liiketoimintastrategian mukaiset tavoitteet sekä suorituksesta palkitseminen. Viimeisen periaatteen mukaisesti poikkeuksellisesta suorituksesta maksetaan kaikille työntekijöille sen mukainen palkkio.

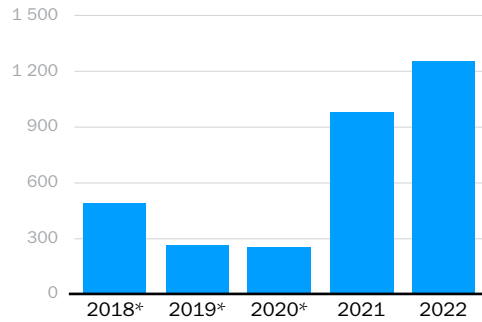


Seuraavalla sivulla taulukot ja graafit osoittavat, kuinka hallituksen palkkiot ja toimitusjohtajan palkitseminen ovat kehittyneen henkilöstön keskimääräiseen palkitsemiseen ja Outokummun viiden vuoden tuloskehitykseen verrattuna.

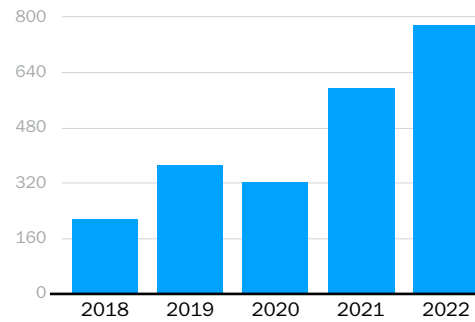
**Palkitseminen
perustuu
liiketoiminnan
tuloksiin.**

Outokummun kehitys ja toimitusjohtajan palkitseminen 2018–2022

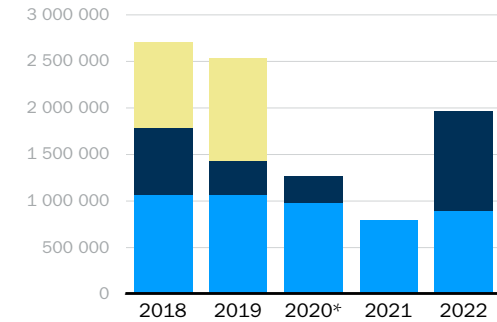
Oikaistu käyttökate, milj. €



Liiketoiminnan rahavirta, milj. €*¹



Toimitusjohtajan palkitseminen, €



*Mukaanlukien lopetetut toiminnot

- Peruspalkka ja työsuhte-edut
- Lyhyen aikavälin kannustin¹
- Pitkän aikavälin kannustin¹

¹) Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet esitetään sinä vuonna, jolloin palkkiot on maksettu. Yleensä ne perustuvat edellisen vuoden suoritukseen.

* Roeland Baan huhtikuuhun 2020 asti (mukaan lukien sinä vuonna maksetut kannuspalkkiot, Heikki Malinen toukokuusta 2020 alkaen.

Palkitseminen ja tuloskehitys viimeisen viiden vuoden aikana

	2022	2021	2020	2019	2018
Hallitus ¹ , €	898 200	780 600	658 400	705 800	576 200
Toimitusjohtaja ² , €	1 965 022	795 840	1 264 729	2 534 480	2 705 913
Henkilöstö keskimäärin ³ ⁴ , €	66 013	62 677	53 637	53 922	52 159
Oikaistu käyttökate EBITDA ⁴ , € milj.	1 256	980	250	263	485

¹) Hallituksen kokonaispalkitseminen mukaan lukien kaikkien jäsenten vuosi- ja kokouspalkkiot.

²) Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen mukaan lukien palkan, luontoisedut ja kannustinpalkkiot.

³) Henkilöstökulut ilman välillisiä henkilöstökuluja ja työsuhteen päättymiseen liittyviä etuusia jaettuna keskimääräisellä henkilöstömäärällä vuoden aikana. Vuosina 2018–2020 henkilöstölukuna on käytetty henkilöstömäärää ja vuodesta 2021 alkaen henkilöstömäärää kokoaikaiseksi muutettuna. Keskimääräinen palkitseminen on kasvanut toteutuneiden kannustinpalkkioiden nousun ja resurssien hyödyntämisen kasvun myötä.

⁴) 2018–2020 mukaan lukien lopetetut toiminnot.

Palkitsemispolitiikka lyhyesti

Palkitsemispolitiikka asettaa raamit Outokummun hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemiseen.

Hallituksen palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tekemän ehdotuksen perusteella. Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää yhtiön hallitus palkitsemisvaliokunnan valmisteluiden ja varsinaisen yhtiökokouksen hyväksymän palkitsemispolitiikan mukaisesti.

Viereisessä taulukossa on kuvattu lyhyesti yhtiön palkitsemispolitiikka.

Lyhyen ja pitkän aikavälin palkkioiden periaatteet ovat samanlaisia myös kaikille Outokummun työntekijöille, jotka ovat näiden ohjelmien piirissä.

Palkitsemisen osa-alueet, tavoitteet ja yhteys strategiaan

Kiinteät palkkiot

Tavoitteena on houkutella ja pitää kiinni hallituksen jäsenistä, joilla on sellaista kokemusta ja tietoa, jota Outokummun kaltaisen yhtiön kokoluokassa ja globaalissa, monimutkaisessa kilpailu- ja toimintaympäristössä tarvitaan yhtiön strategian määrittämiseksi ja seuraamiseksi.

Kiinteä palkitseminen

Korvaus työtehtävistä yksilön osaamisen, tietotaidon ja kokemuksen perusteella.

Eläke- ja muut edut

Tavoitteena on varmistaa työhön keskittyminen muiden elämänalueiden järjestämisen sijaan.

Lyhyen aikavälin palkkiot

Tavoitteena on tukea Outokummun vuosittaisten taloudellisten ja strategisten tavoitteiden saavuttamista.

Pitkän aikavälin palkkiot

Tavoitteena on yhdistää johdon ja osakkeenomistajien intressit ja sitouttaa pitkän aikavälin palkitsemisella sekä vahvistaa arvonluontia osakkeenomistajille ja strategisten tavoitteiden saavuttamista.

Osakeomistussuositus

Tavoitteena on yhdistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien intressit.

Kenelle

Keskeiset piirteet

Hallitus

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta tekee ehdotuksensa hallituksen jäsenten palkitsemisesta varsinaiselle yhtiökokoukselle.

Toimitusjohtaja

Kiinteää kuukausipalkkaa arvioidaan vuosittain osana toimitusjohtajan kokonaispalkitsemista.

Hallitus ottaa huomioon erilaisia tekijöitä arvioidessaan kiinteän palkitsemisen muutostarpeita – esimerkiksi yksilön suoritus, liiketoiminnan tulos ja kiinteän palkitsemisen taso verrattuna työmarkkinoiden yleiseen tasoon.

Toimitusjohtaja

Oikeutta lisäeläkkeeseen arvioidaan tapauskohtaisesti. Nykyinen toimitusjohtaja ei ole oikeutettu lisäeläkkeeseen.

Muut edut ovat soveltuvien politiikkojen mukaiset, ja niitä voidaan muuttaa tietyin aikavälein. Muita etuja voivat olla esimerkiksi matkapuhelinetu, autoetu, asuntoetu ja vakuutukset.

Toimitusjohtaja

Hallitus päättää vuosittain suoritusmittareista, niiden painotuksista ja valittujen mittarien tavoitteista varmistaakseen, että ne tukevat strategian toteutusta. Mittarit, painotukset ja tavoitetasot voivat muuttua vuodesta toiseen yhtiön liiketoimintatavoitteiden perusteella. Ne liittyvät tyypillisesti taloudelliseen tulokseen, turvallisuuteen sekä henkilökohtaisiin strategisiin tavoitteisiin.

Jokaisen vuoden lopussa hallitus tarkastelee asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja päättää palkkioiden maksusta.

Toimitusjohtaja

Pitkän aikavälin palkitseminen koostuu vuosittain käynnistyvistä kolmevuotisista ohjelmista. Hallitus asettaa palkitsemisen mittarit, painotukset ja tavoitetasot varmistaakseen, että ne tukevat strategian toteutusta. Tyypillisesti mittarit liittyvät taloudellisiin tavoitteisiin.

Jokaisen vuoden lopussa hallitus tarkastelee asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja päättää palkkioiden maksusta.

Toimitusjohtaja

Toimitusjohtajan tulisi omistaa ja pitää hallussaan Outokummissa osakeomistus, joka vastaa hänen bruttomääräisen kiinteän vuosipalkkansa määrää. Odotus on, että osakeomistus kerrytetään Outokummun osakepalkkioina saaduilla osakkeilla.

Hallituksen palkkiot

Outokummun hallituksen jäsenille maksetaan korvaus heidän ajastaan, sitoutumisestaan, osaamisestaan ja kokemuksestaan yhtiön tuloskehityksen ja menestyksen edistämiseksi. Maaliskuussa 2022 hallitukseen liittyi uutena jäsenenä Petter Söderström, ja Eeva Sipilä luopui hallituspaikastaan varsinaisen yhtiökokouksen 2022 yhteydessä.

Yleisen markkinatilanteen ja osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella varsinainen yhtiökokous 2022 päätti korottaa hallituksen vuosipalkkioita oheisen taulukon mukaisesti.

40 % vuosipalkkiosta maksetaan yhtiön omina osakkeina käyttäen yhtiön hallussa olevia osakkeita tai osakkeita, jotka ostetaan markkinoilta julkisessa kaupankäynnissä muodostuvaan hintaan soveltuvien sisäpiirisääntöjen mukaisesti.

Jos hallituksen jäsen omistaa jo varsinaisen yhtiökokouksen aikaan yhtiön osakkeita määrän, joka tuon päivän päätöskurssin mukaisesti laskettuna arvoltaan ylittää hänelle maksettavan yllä mainitun vuosipalkkion, hän voi halutessaan nostaa vuosipalkkionsa kokonaan rahana.

Vuosipalkkio maksetaan kerran vuodessa, ja sen lisäksi kaikille hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkio kokouksista, joihin he osallistuvat. Hallituksen jäsenet eivät ole oikeutettuja osakepalkkio-ohjelmiin eivätkä eläkejärjestelyihin.

Hallituksen palkkiot

€	2022		2021	
	Vuosipalkkio	Kokouspalkkio	Vuosipalkkio	Kokouspalkkio
Puheenjohtaja	169 000	600	163 000	600
Varapuheenjohtaja ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	93 500	600	91 600	600
Hallituksen jäsenet	72 500		71 100	
Asuinmaassa pidetty kokous		600		600
Muussa kuin asuinmaassa pidetty kokous		1 200		1 200

Hallituksen palkitseminen ja kokouspalkkiot vuosina 2022 ja 2021

Hallituksen jäsen	Maksettu vuonna 2022			
	Vuosisipalkkio, maksettu vuonna 2022			
	Osakeosuus	Käteisosuus	Kokouspalkkiot ¹⁾	Yhteensä
Kari Jordan, puheenjohtaja		169 000	21 000	190 000
Eeva Sipilä, varapuheenjohtaja 31.3.2022 asti			4 200	4 200
Kati ter Horst, varapuheenjohtaja 31.3.2022 alkaen		91 600	22 200	113 800
Heinz Jörg Fuhrmann, jäsen ²⁾	29 463	43 037	22 200	94 700
Päivi Luostarinen, jäsen ²⁾	29 463	43 037	19 200	91 700
Petter Söderström, jäsen ³⁾	29 463	43 037	14 400	86 900
Vesa-Pekka Takala, jäsen	37 996	55 504	19 200	112 700
Pierre Vareille, jäsen	29 463	43 037	27 000	99 500
Julia Woodhouse, jäsen	29 463	43 037	32 200 ⁴⁾	104 700
Yhteensä	185 308	531 292	181 600	898 200

Hallituksen jäsen	Maksettu vuonna 2021			
	Vuosisipalkkio, maksettu vuonna 2021			
	Osakeosuus	Käteisosuus	Kokouspalkkiot ¹⁾	Yhteensä
Kari Jordan, puheenjohtaja	66 243	96 757	12 600	175 600
Eeva Sipilä, varapuheenjohtaja 31.3.2022 asti	37 226	54 374	12 000	103 600
Kati ter Horst, varapuheenjohtaja 31.3.2022 alkaen	28 894	42 206	12 600	83 700
Heinz Jörg Fuhrmann, jäsen ²⁾	28 894	42 206	6 600	77 700
Päivi Luostarinen, jäsen ²⁾	28 894	42 206	8 400	79 500
Petter Söderström, jäsen ³⁾				
Vesa-Pekka Takala, jäsen	28 894	42 206	12 000	83 100
Pierre Vareille, jäsen	28 894	42 206	13 800	84 900
Julia Woodhouse, jäsen	28 894	42 206	21 400 ⁴⁾	92 500
Yhteensä	276 832	404 368	92 400	780 600

¹⁾ Kokouspalkkiot esitetään siltä vuodelta, jolloin ne on maksettu, ja sisältävät myös valiokuntien kokouksista maksetut palkkiot.

²⁾ Nimitettiin hallituksen jäseneksi 31.3.2021.

³⁾ Nimitettiin hallituksen jäseneksi 31.3.2022.

⁴⁾ Kokouspalkkiot sisältävät 7 000 euroa kokouspalkkioita vastuullisuustoimikunnan kokouksista.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu peruspalkasta, luontoiseduista ja vuosittain päätettävästä lyhyen aikavälin kannustinpalkkiosta. Lisäksi toimitusjohtaja osallistuu pitkän aikavälin kannustinohjelmaan, joka koostuu yksittäisistä suoriteperusteisista osakepalkkio-ohjelmista.

Toimitusjohtajan kuukausipalkkaa korotettiin 16 %:lla hänen työsuhteensa alkamisen jälkeen saavutettujen tulosten perustella 75 397 euroon huhtikuussa 2022. Koko vuodelta 2022 peruspalkka luontoisetuineen oli 900 322. Palkankorotus ottaa huomioon tämääntyyppisistä tehtävistä ja tämänkokoisissa yhtiöissä yleisesti markkinoilla maksettavan palkkatason sekä sen, että toimitusjohtajan suoriutumisen on ylittänyt odotukset: yhtiön tulos oli vuonna 2021 ennätysellinen, ja yhtiön riskisyys on tavoitteiden mukaisesti vähentynyt.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkitsemismahdollisuudet pysyivät vuonna ennallaan. Niiden tavoitetaso on 50 % ja enimmäistaso 100 % vuotuisesta bruttoperuspalkasta. Vuoden 2023 puolella maksettava lyhyen aikavälin palkkio perustuu ennalta määrättyjen tavoitteiden saavuttamisen. Tavoitteet liittyivät konsernin oikaistuun käyttökatteeseen, turvallisuuteen ja strategian toteutukseen. Konsernin oikaistu käyttökate oli ennätystasolla. Turvallisuudessa saavutettiin kunnianhimoinen tavoite, kaikkien työtaturmien taajuus alle kahden, mikä on poikkeuksellisen hyvä taso teollisuudenalalla. Strategian ensimmäinen vaihe saatiin onnistuneesti päätökseen etuajassa, ja merkittäviä parannuksia saatiin aikaan myynnissä, kustannusten ja pääoman hallinnassa sekä organisaation tehostamisessa.

Myös taloudelliset tavoitteet – 250 milj. euron käyttökateen parannus ja korollisen nettovelan ja oikaistun käyttökateen suhde alle kolmen – saavutettiin. Toimitusjohtajalle maksetaan euroa lyhyen aikavälin palkkioita keväällä 2023 kaikkiaan 871 388, joka vastaa 95 % enimmäistasosta ja 97 % vuonna 2022 maksetuista palkoista luontoisetuineen.

Myös lyhyen aikavälin palkkioiden piirissä oleva johto ja henkilöstö saavat vastaavasti hyvät tulospalkkiot, mikäli henkilökohtaiset tavoitteet on saavutettu.

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin ansaintamahdollisuus on enintään 150 % vuosittaisesta bruttoperuspalkasta maksuhetkellä. Vuonna 2022 toimitusjohtajalle ei maksettu pitkän aikavälin palkkioita, sillä tavoitetta, Outokummun sidotun pääoman tuottoa verrokkiyhtiöihin verrattuna, ei saavutettu suoriteperusteisessa osakepalkkio-ohjelmassa 2019–2021. Ohjelmassa 2020–2022 asetettu sama tavoite sen sijaan saavutettiin, ja ohjelmaan osallistuneelle johdolle maksetaan 100 %

tavoitetason osakemäärästä. Toimitusjohtajan osalta palkkio-osakkeiden määrä bruttona on 130 451.

Outokummulla on käytössä suoriteperusteisissa osakepalkkio-ohjelmissa osakeomistussuositus: Outokummun johtoryhmän jäsenten, mukaan lukien toimitusjohtajan, tulee pitää hallussaan yhtiön osakepalkkio-ohjelmista vastaanottamia osakkeita vähintään bruttomääräisen kiinteän vuosipalkkansa määrän verran. Puolet (50 %) osakepalkkio-ohjelmista saaduista netto-osakkeista tulee käyttää tämän osakeomistussuosituksen täyttämiseen.

Toimitusjohtajan johtajasopimus on voimassa toistaiseksi. Toimitusjohtajalla on oikeus 12 kuukauden palkkaa vastaavaan irtisanomiskorvaukseen, ja irtisanomisaika on kuusi kuukautta molempien sopijapuolten osalta. Toimitusjohtaja Malisen eläkeikä on 65 vuotta, ja hän kuuluu TyEL-eläkejärjestelmän piiriin ilman lisäeläkejärjestelyitä.

Toimitusjohtajan palkitseminen

	Maksetaan vuonna 2023	Maksettu vuonna 2022	Maksettu vuonna 2021
Peruspalkka ja luontoisedut ¹⁾	N/A	900 322	795 840
Lyhyen aikavälin kannustimet ²⁾	871 388	1 064 700	0
Pitkän aikavälin kannustimet ²⁾	Ks. seuraavan sivun taulukko	0	0
Kokonaispalkitseminen	N/A	1 965 022	795 840

¹⁾ Ilman työsuhteen päättymiseen liittyviä korvauksia.

²⁾ Kannustimet esitetään sinä vuonna, jolloin ne on maksettu. Yleensä ne perustuvat edellisen vuoden suoritukseen.

Toimitusjohtajan osakeohjelmat

	Maksetaan vuonna 2023	Maksettu vuonna 2022	Maksettu vuonna 2021
Pitkän aikavälin kannustinohjelmat	PSP 2020–2022	PSP 2019–2021	PSP 2018–2020
Osakkeiden enimmäismäärä, brutto	195 677	97 000	43 000
Myöntämispäivä	15.5.2020	15.5.2020	15.5.2020
Ansaittu osakemäärä, brutto	130 451	0	0
Annettujen osakkeiden määrä, netto ¹⁾	71 902	0	0
Osakkeiden siirtopäivä	Helmikuu 2023	–	–
Osakkeen hinta siirtohetkellä	Ei vielä tiedossa	–	–

¹⁾ Kannustimet esitetään sinä vuonna, jolloin ne on maksettu. Yleensä ne perustuvat edellisen vuoden suoritukseen.

Toimitusjohtajan osakeomistus

	2022	2021
Osakeomistussuositus	100 % bruttomääräisestä kiinteästä vuosipalkasta	100 % bruttomääräisestä kiinteästä vuosipalkasta
31.12. omistetut osakkeet	45 459	45 459
Osakkeen päätöskurssi 31.12., €	4,73	5,50
Osakkeiden arvo 31.12., €	215 021	250 025
Osakkeiden arvo, % bruttomääräisestä kiinteästä vuosipalkasta	23 %	31 %

Toimitusjohtajan ansaintamahdollisuus ja suoritusmittarit lyhyen aikavälin kannustinohjelmassa vuonna 2022

Ansaintamahdollisuus, % bruttomääräisestä kiinteästä vuosipalkasta ¹⁾	Maksu, %	Maksu, €		
Minimitaso	0,5 %	4 586		
Tavoitetaso	50 %	458 625		
Maksimitaso	100 %	917 250		
Suoritusmittarit vuonna 2022	Paino	Saavutus	Maksu, %	Maksu, €
Konsernin oikaistu käyttökate vuonna 2022	80 %	Maksimitaso	100 %	733 800
Turvallisuus: kaikkien työtapaturmien taajuus = 2,0	10 %	Tavoitetaso	50 %	45 863
Strategian toteutus: käyttökateparannus 250 milj. euroa ja nettovelan ja oikaistun käyttökateen suhde alle kolmen	10 %	Maksimitaso	100 %	91 725
Yhteensä (jokaisen tavoitteen painoituksen ja maksetun palkkion summa)	100 %		95 %	871 388

¹⁾ Vuonna 2022 eri palkkatasojen suhteessa eli $3/12 * 819\,000 + 9/12 * 950\,000 = 917\,250$ euroa. Vuodelta 2022 maksettu todellinen vuosipalkka eroaa tässä eri palkkatasojen suhteessa lasketusta vuosipalkasta kertyneiden mutta vielä maksamatta olevien lomarahojen vuoksi.

Toimitusjohtajan ansaintamahdollisuus ja suoritusmittarit pitkän aikavälin kannustinohjelmassa vuonna 2022

Ansaintamahdollisuus	PSP 2020–2022	PSP 2021–2023	PSP 2022–2024
Minimitaso ¹⁾	22 %	25 %	25 %
Tavoitetaso ¹⁾	44 %	50 %	50 %
Maksimitaso ¹⁾	67 %	75 %	75 %
Osakemäärä ²⁾	130 451	168 800	85 300
Myöntämispäivä	15.5.2020	15.3.2021	15.3.2022
Maksuvuosi	2023	2024	2025
Suoritusmittarit	Sidotun pääoman tuotto vertailuryhmään verrattuna keskimäärin Q4/2022–Q3/2022 tuotto vuonna 2023		Sijoitetun pääoman tuotto keskimäärin vuosina 2022–2024
Paino	100 %	100 %	80 %
Suoritusmittari	–	–	Hiilidioksidipäästöt tuotettua terästä kohti (vuoden 2024 SBT-aloitteen ilmastotavoite)
Paino	–	–	20 %

¹⁾ Prosentteinä kiinteästä bruttomääräisestä vuosipalkasta myöntämishetkellä. Kaudella 2020–2022 tasot on suhteutettu sen mukaan, kuinka kauan toimitusjohtaja on ollut kaudella tehtävässään eli 32 kaikkiaan 36 kuukaudesta.

²⁾ Osakemäärä bruttona tavoitetasolla. Osakkeiden määrä on laskettu osakeohjelman ansaintakauden hyväksymishetken osakurssilla: 2,66 euroa kaudella 2020–2022, 2,31 euroa kaudella 2021–2023 ja 5,57 euroa kaudella 2022–2024.