

OUTOKUMPU-KONSERNIN HALLITUKSEN JA JOHTORYHMÄN PALKITSEMISJÄRJESTELYT

1 Hallitus

Vuoden 2011 yhtiökokous vahvisti yhtiön hallituksen koostuvan seitsemästä henkilöstä mukaan lukien hallituksen puheenjohtaja. Evert Henkes, Ole Johansson, Anna Nilsson-Ehle, Jussi Pesonen ja Olli Vaartimo jatkavat Outokummun hallituksessa. Elisabeth Nilsson ja Siv Schalin valittiin hallitukseen uutena jäsenenä.

Yhtiökokous valitsi Ole Johanssonin jatkamaan hallituksen puheenjohtajana. Hallituksen varapuheenjohtajaksi valittiin Olli Vaartimo.

1.1 Hallituksen jäsenten palkitseminen

Vuoden 2011 yhtiökokouksen vahvistamat palkkiot hallituksen jäsenille kuluvalle toimikaudelle ovat:

Vuosipalkkio EUR	
Puheenjohtaja	80 000
Varapuheenjohtaja	45 500
Jäsen	36 000

Vuosipalkkiosta 40 % maksetaan markkinoilta ostettuna yhtiön osakkeina ja 60 % rahana. Hallituksen jäsenet eivät ole osallisina yhtiön osake-ohjelmissa.

Vuosipalkkion lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkioita 600 € / kokous (ulkomaalaisille jäsenille palkkio on 1 200€ / kokous). Kokouspalkkio maksetaan myös valiokuntien kokouksista.

2 Toimitusjohtaja

Outokummun entiselle toimitusjohtajalle vuonna 2010 maksetut palkat ja palkkiot on esitetty alla olevassa taulukossa.

2010				
€	Palkat ja palkkiot luontaisetuineen	Tulos- ja hankepalkkiot	Osakeperusteiset maksut ja optiot	Yhteensä
Toimitusjohtaja	766 710	165 736	7 000	939 447

2.1 Peruspalkka ja edut

Nykyisen toimitusjohtajan peruspalkka 1.4.2011 alkaen on 45 000€.

2.2 Kannustinohjelmista ansaitut osakkeet

Outokummun osakeperusteisen kannustinohjelman 2006–2010 ansaintakaudelta 2008–2010 ei maksettu palkkioita entiselle toimitusjohtajalle. Nykyinen toimitusjohtaja ei ole saanut osakkeita Outokummun osakeperusteisista kannustinohjelmista.

2.3 Lisäeläkejärjestelyt ja eläkkeen määräytymisen perusteet

Toimitusjohtajalla on 1.4.2011 alkaen maksuperusteinen lisäeläke, jossa tavoite-eläkkeen suuruus on 60 % prosenttia 63-vuotiaana ansaitusta palkasta. Vakuutusmaksu on enintään 25 % toimitusjohtajan vuosiansioista.

2.4 Irtisanomis- ja irtisanoutumisehdot

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on kuusi kuukautta toimitusjohtajan puolelta ja 12 kuukautta yhtiön puolelta. Jos Outokumpu päättää toimitusjohtajan palvelussuhteen ilman, että päätyminen johtuisi toimitusjohtajan syystä tai hänen viakseen luettavasta laiminlyönnistä, yhtiö maksaa toimitusjohtajalle erokorvauksen. Erokorvauksen määrä vastaa toimitusjohtajalle päättämislomituksen antamista edeltäneiden 12 kuukauden aikana maksettua kiinteää rahapalkkaa lisättyä ilmoitushetkellä voimassa olevien luontaisetujen raha-arvolla.

3 Outokummun palkitsemisen periaatteet ja päätöksentekoprosessi

3.1 Pitkän ja lyhyen aikavälin palkitseminen

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän kokonaispalkitseminen koostuu peruspalkasta, eduista, lyhyen aikavälin kannustinpalkkioista, pitkän aikavälin kannustinpalkkioista sekä eläkejärjestelyistä.

Pitkän aikavälin kannustinohjelmista maksettujen osakkeiden ja käteisen sekä muiden pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden kokonaismäärä ei saa ylittää 200 % vuosipalkasta.

Vuonna 2011 kannustinpalkkion enimmäismäärä toimitusjohtajan osalta on 50 % ja muiden johtoryhmän jäsenten osalta 60 % peruskuukausiansion perusteella määräytyvästä vuosipalkasta.

3.2 Päätöksentekoprosessi ja eri palkitsemiselementtien maksimitasot

3.2.1 Kiinteä palkitseminen

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän kiinteä palkitseminen koostuu peruspalkasta, eduista ja eläkejärjestelyistä. Toimitusjohtajalle tai konsernin johtoryhmän jäsenelle ei makseta erillistä korvausta jäsenyydestä johtoryhmässä tai toimimisesta muissa konsernin sisäisissä johtoelimissä.

3.2.1.1 Peruspalkka

Toimitusjohtajan ja varatoimitusjohtajan peruspalkan päättää yhtiön hallitus. Muiden johtoryhmän jäsenten peruspalkan päättää palkitsemisvaliokunta.

2010

€	Palkat ja palkkiot luontaisetuineen	Tulos- ja hankepalkkiot	Osakeperusteiset maksut ja optiot	Yhteensä
Hallitus				
Hallituksen puheenjohtaja, Johansson	22 900	-	70000	92 900
Hallituksen varapuheenjohtaja, Soila	14 350	-	43000	57 350
Hallituksen jäsen, Henkes	18 100	-	34000	52 100
Hallituksen jäsen, Kilpelä	9 700	-	-	9 700
Hallituksen jäsen, de Margerie	15 700	-	34000	49 700
Hallituksen jäsen, Nilsson-Ehle	20 500	-	34000	54 500
Hallituksen jäsen, Pesonen	13 469	-	34000	47 469
Hallituksen jäsen, Saarinen	13 300	-	34000	47 300
Hallituksen jäsen, Vaartimo	4 200	-	34000	38 200
Toimitusjohtaja	766 710	165 736	7 000	939 447
Toimitusjohtajan sijainen	383 008	83 448	78 506	544 962
Muut konsernin johtoryhmän jäsenet	1 611 727	319 743	40 500	1 971 969

3.2.1.2 Edut

Toimitusjohtajan ja varatoimitusjohtajan eduista päättää yhtiön hallitus. Muiden johtoryhmän jäsenten eduista päättää palkitsemisvaliokunta.

3.2.1.3 Eläkejärjestelyt

Toimitusjohtajan, varatoimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten eläkkeistä päättää yhtiön hallitus.

Joulukuussa 2009 Outokummun hallitus vahvisti, että eläkeikä on 63 vuotta uusille johtoryhmän jäsenille.

1.1.2007 jälkeen nimitetyille suomalaisille johtoryhmän jäsenille tavoite-eläke on 60 % ja eläke-ikä joko 60 tai 63 vuotta riippuen aloitusvuodesta yhtiön johtoryhmässä. Vakuutusmaksun perusteena käytetään liittymisvuoden ansiota luontaisetuineen ilman tulospalkkioita. Jokaiselle vakuutetulle määritellään oma vakuutusmaksuprosentti vakuutusteknisen laskelman perusteella. Enimmäismaksu 25 % vuosiansioista.

Ennen 1.1.2007 nimitettyjen suomalaisten konsernin johtoryhmän jäsenten eläkkeen määrä on 60 % viiden viimeisen täyden kalenterivuoden keskimääräisestä kokonaispalkasta ja heidän on mahdollisuus jäädä eläkkeelle 60-vuotiaina.

3.2.2 Palkitsemisen muuttuvat osat

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitsemisen muuttuvat osat koostuvat pitkän- ja lyhyen aikavälin kannustinohjelmista.

3.2.2.1 Lyhyen aikavälin kannustinohjelma

Hallitus päättää vuosittain toimitusjohtajan ja varatoimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelman tavoitteet ja ansaintakriteerit sekä vahvistaa ohjelman ehdot. Muun johtoryhmän osalta kannustinohjelman tavoitteet ja ansaintakriteerit päättää palkitsemisvaliokunta.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelman ansaintakausi on kalenterivuosi. Mahdolliset palkkiot maksetaan osallistujille ansaintakautta seuraavana vuonna kun konsernin tilinpäätös on julkistettu.

Vuonna 2011 kannustinpalkkion enimmäismäärä toimitusjohtajan osalta on 50 % ja muiden johtoryhmän jäsenten osalta 60 % peruskuukausiansion perusteella määräytyvästä vuosipalkasta.

3.2.2.2 Pitkän aikavälin kannustinohjelmat

Outokummun hallitus päättää pitkän aikavälin kannustinohjelmien ehdoista, niiden tulkinnasta ja palkkioiden maksusta. Hallitus päättää myös ohjelmien ansaintakriteerit.

3.3 Outokummun osakeohjelmat sekä 2003 optio-ohjelma

Outokummun hallitus on vahvistanut osakepalkkiojärjestelmät osaksi Outokummun ja sen tytäryhtiöiden avainhenkilöiden kannustus- ja sitouttamisjärjestelmää. Tavoitteena on palkita valittuja työntekijöitä hyvistä yhtiön strategiaa tukevasta suorituksista, sitouttaa entisestään avainhenkilöt konserniin ja tarjota kilpailukykyinen kannustusjärjestelmä. Näiden palkkiojärjestelmien tavoitteena on myös ohjata johdon huomiota yhtiön taloudellisiin tavoitteisiin ja omistaja-arvon kasvattamiseen pidemmällä aikavälillä. Osakepalkkiojärjestelmät tarjoavat mahdollisuuden saada palkkiona Outokummun osakkeita ja rahaa (perittäviä veroja vastaavasti, enintään 1,5 kertaa osakkeiden arvo niiden jakohetkellä) hallituksen kullekin ansaintakaudelle asettamien tavoitteiden perusteella.

3.3.1 Osakeohjelma 2006–2010

Outokummun hallitus hyväksyi 2.2.2006 osakepalkkiojärjestelmän osaksi yhtiön avainhenkilöiden kannustus- ja sitouttamisjärjestelmää. Järjestelmä oli viisivuotinen palkkiojärjestelmä, joka koostui kolmesta kolmen vuoden pituisesta ansaintajaksosta. Kaudet alkoivat 1.1.2006, 1.1.2007 ja 1.1.2008. Kunkin ansaintajakson perusteella voitiin jakaa enintään 500 000 yhtiön osaketta.

Ansaintakriteerit

Vahvistettujen tavoitteiden mukaan palkkio määräytyi ansaintakausittain total shareholder return (TSR)-tunnusluvun suhteellisen kehityksen (1/2 maksimipalkkiosta) ja Operational Excellence -ohjelmille asetettujen tavoitteiden saavuttamisen (1/2 maksimipalkkiosta) perusteella.

Maksimipalkkio

Lyhyen ja pitkän tähtäimen kannustinpalkkioiden kokonaismäärä ei saanut ylittää 200 % vuosipalkasta. Jos raja ylittyi, osakeohjelman palkkioita olisi leikattu vastaavasti.

Hallussapitovelvollisuus

Osakeohjelman osallistujien on pidettävä Osakeohjelmasta ansaittuja osakkeita hallussaan vähintään kahden vuoden ajan luovutushetkestä.

Osakeohjelmasta maksetut palkkiot

Saavutettujen tulosten perusteella hallitus vahvisti helmikuussa 2009, että ansaintakauden 2006–2008 osallistujille jaettiin palkkiona 50 % maksimiosakemäärästä. Osakkeita jaettiin yhteensä 177 715 kappaletta 125 henkilölle maaliskuussa 2009.

Outokummun hallitus vahvisti 2.2.2010 että ansaintakaudelle 2007–2009 asetettuja vähimmäistavoitteita ei saavutettu kummankaan ansaintakriteerin osalta. Näin ollen osallistujille ei maksettu palkkioita ansaintakaudelta 2007–2009.

Outokummun hallitus vahvisti 3.2.2011 että ansaintakaudelle 2008–2010 asetettuja vähimmäistavoitteita ei saavutettu kummankaan ansaintakriteerin osalta. Näin ollen osallistujille ei maksettu palkkioita ansaintakaudelta 2008–2010.

3.3.2 Osakeohjelma 2009–2013

Outokumpu Oyj:n hallitus vahvisti 3.2.2010 uuden osakepohjaisen kannustinjärjestelmän (Share-based Incentive Programme 2009–2013) osaksi yhtiön avainhenkilöiden kannustus- ja sitouttamisjärjestelmää. Järjestelmä on viisivuotinen palkkiojärjestelmä, joka koostuu kolmesta kolmen vuoden pituisesta ansaintajaksosta jotka alkoivat 1.1.2009, 1.1.2010 ja 1.1.2011.

Hallitus on vahvistanut osallistujat, heille kohdennettavan maksimiosakemäärän sekä ansaintakriteerit erikseen kullekin ansaintakaudelle. Mahdollinen palkkio maksetaan osallistujille asetettujen tavoitteiden toteutumisen perusteella ansaintakauden viimeisen vuoden tilinpäätöksen valmistuttua. Järjestelmän perusteella maksettavat osakkeet vastaavat yhteensä enintään 1 500 000 osaketta.

Järjestelmän yhteydessä ei tulla laskemaan liikkeelle uusia osakkeita, joten kannustinjärjestelmällä ei ole osakkeen arvoa laimentavaa vaikutusta.

Ansaintakriteerit

Ansaintakauden 2009-2011 osalta palkkio perustuu osakkeen kokonaistuoton suhteelliseen kehitykseen (TSR).

Ansaintajaksolle 2010-2012 vahvistettujen tavoitteiden mukaan palkkio perustuu osakkeen kokonaistuoton suhteelliseen kehitykseen (TSR) kolmivuotisella ansaintajaksolla (2/3 kokonaispalkkiosta) ja osakekohtaiseen tulokseen (EPS, 1/3 kokonaispalkkiosta).

Ansaintajaksolle 2011-2013 vahvistettujen tavoitteiden mukaan palkkio perustuu osakkeen kokonaistuoton suhteelliseen kehitykseen (TSR) kolmivuotisella ansaintajaksolla (1/2 kokonaispalkkiosta) ja osakekohtaiseen tulokseen (EPS, 1/2 kokonaispalkkiosta).

Järjestelmän mukaisen palkkion vuotuinen kokonaismäärä (osakkeet ja raha) yhdessä muiden lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinten kanssa ei saa ylittää 200 % järjestelmän piiriin kuuluvan henkilön vuosipalkasta ansaintajakson lopussa. Jos edellä mainittu raja ylittyy, ansaintajaksolta maksettavaa palkkiota (sekä osakkeiden että rahan osalta) leikataan vastaavasti.

Hallussapitovelvollisuus

Järjestelmän mukaan henkilö sitoutuu pitämään osakeohjelmasta mahdollisesti saamansa osakkeet omistuksessaan vähintään yhden vuoden ajan. Lisäksi konsernin

osakeomistusohjelman mukaan konsernin johtoryhmän jäsenillä velvollisuus pitää omistuksessaan yhtiön palkitsemisjärjestelmien kautta saatuja Outokummun osakkeita sellainen määrä, jonka arvo vastaa henkilön vuoden bruttopalkkaa.

3.3.3 Outokummun 2003 optio-ohjelma

Vuoden 2003 Outokummun yhtiökokous päätti johdon optio-ohjelmasta. Ohjelman ehtojen perusteella voitiin antaa yhteensä 5 100 000 kappaletta optio-oikeuksia joilla voitiin merkitä yhteensä 5 100 000 uutta Outokumpu Oyj:n osaketta vuosina 2006–2011.

Optio-oikeudet merkittiin tunnuksilla 2003A, 2003B ja 2003C, ja ne jaettiin hallituksen päätöksillä vuosina 2004, 2005 ja 2006 osakkeenomistajien merkintäetuoikeudesta poiketen Outokumpukonsernin palveluksessa olleille avainhenkilöille. Hallitus arvioi konsernin tuloskehitystä ja menestystä vertaamalla esimerkiksi osakekohtaisen tuloksen kehitystä alan muiden yhtiöiden vastaavan tunnusluvun kehitykseen päättäessään optio-oikeuksien kokonaismäärät ja kullekin henkilölle erikseen vuosittain jaettujen optioiden määrään.

Optio-oikeuksien 2003A merkintäaika päättyi 1.3.2009, optio-oikeuksien 2003B merkintäaika päättyi 1.3.2010 ja optio-oikeuksien 2003C merkintäaika päättyi 1.3.2011. Outokummulla ei ole tällä hetkellä voimassaolevia optio-ohjelmia.

Outokummun 2003A, 2003B ja 2003C optioilla merkittiin yhteensä 1 768 194 osaketta ja Outokummun osakepääoma kasvoi näiden merkintöjen tuloksena 3 005 930€.

Konsernin johtoryhmän osakeomistukset ja optio-oikeudet 1.4.2011

	Osakkeet	Osakepalkkiojärjestelmä 2008-2010		Osakepalkkiojärjestelmä 2009-2011		Osakepalkkiojärjestelmä 2010-2012		Osakepalkkiojärjestelmä 2011-2013	
		maksimi	myönnetyt	maksimi	maksimi	maksimi	maksimi		
Mika Seitovirta	-	-	-	-	-	-	24 000		
Karri Kaitue	12 380	8 000	0	15 500	15 000	14 300			
Jamie Allan	2 000	5 500	0	10 000	9 000	9 000			
Bo Annvik	-	5 500	0	10 000	9 000	9 000			
Pii Kotilainen	1 500	-	-	10 000	9 000	9 000			
Esa Lager	18 000	5 500	0	10 000	9 000	9 000			
Kari Parvento	1 000	-	-	7 000	9 000	9 000			
Yhteensä	34 880	24 500	0	62 500	60 000	83 300			

3.4 Ohjeet toimitusjohtajan ja johtoryhmän kannustinohjelmista saamien osakkeiden hallussapidosta

Osakeomistusohjelman mukaan konsernin johtoryhmän jäsenet ovat velvollisia hankkimaan yhtiön osakkeita 10 %:lla optio-oikeuksista saaduista tuloista. Lisäksi konsernin johtoryhmän jäsenillä on velvollisuus pitää omistuksessaan yhtiön palkitsemisjärjestelmien kautta saatuja Outokummun osakkeita sellainen määrä, jonka arvo vastaa henkilön vuoden bruttopalkkaa.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän muiden jäsenten osakepalkkiojärjestelmistä saamien osakkeiden hallussapitoa koskevat säännöt on määritelty Outokummun johtoryhmän osakeomistusohjelmassa, ja tämän osakeomistusohjelman ehtoja sovelletaan näiden henkilöiden saamien osakkeiden hallussapitoon. Osakeomistusohjelman ja osakepalkkiojärjestelmän ehtojen ristiriitatilanteessa osakeomistusohjelman ehdot ovat ensisijaisia.