

## OUTOKUMPU KONSERNIN HALLITUKSEN JA JOHTORYHMÄN PALKITSEMISJÄRJESTELY

### 1 Hallitus

Vuoden 2012 yhtiökokous vahvisti varsinaisessa yhtiökokouksessa 2011 asetetun nimitystoimikunnan ja Solidium Oy:n ehdotusten mukaisesti hallituksen jäsenten lukumääräksi seitsemän yhtiökokouksen päättymisestä lukien ja kahdeksan Inoxum-yhdistymisen toteutumispäivää seuraavasta päivästä lukien.

Hallituksen jäseniksi seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen loppuun valittiin uudestaan Ole Johansson, Olli Vaartimo, Elisabeth Nilsson ja Siv Schalin. Uusiksi jäseniksi valittiin Iman Hill, Harri Kerminen, ja Heikki Malinen sekä ehdollisesti Guido Kerkhoff. Guido Kerkhoffiin osalta toimikausi hallituksen jäsenenä alkaa Inoxum-yhdistymisen toteutumispäivää seuraavasta päivästä ja jatkuu vuoden 2013 varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka.

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

#### 1.1 Hallituksen jäsenten palkitseminen

Vuoden 2012 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.

Hallituksen jäseneksi valitun Guido Kerkhoffin vuosipalkkio maksetaan suhteellisena käsittäen ainoastaan sen ajanjakson, jolloin hän osallistuu hallitustyöskentelyyn. Lisäksi hänen osakepalkkionsa maksetaan kahden viikon kuluessa siitä, kun Outokumpu Oyj:n ja Inoxumin välinen yritysjärjestely on toteutunut.

### 2 Toimitusjohtaja

Outokummun toimitusjohtajalle vuonna 2011 maksetut palkat ja palkkiot on esitetty alla olevassa taulukossa.

| 2011                        |                                     |                         |        |           |
|-----------------------------|-------------------------------------|-------------------------|--------|-----------|
| €                           | Palkat ja palkkiot luontaisetuineen | Tulos- ja hankepalkkiot | Optiot | Yhteensä  |
| Toimitusjohtaja Seitovirta* | 451 840                             | -                       | -      | 451 840   |
| Toimitusjohtaja Rantanen**  | 2 323 074                           | 149 648                 | -      | 2 472 722 |

\*1.3.-31.12.2011

\*\*1.1.-17.8.2011

## 2.1 Peruspalkka ja edut

Toimitusjohtajan peruspalkka tällä hetkellä on 45 000€ kuukaudessa. 1 huhtikuuta 2012 alkaen toimitusjohtajan peruspalkka on 50 000€ kuukaudessa.

## 2.2 Kannustinohjelmista ansaitut osakkeet

Outokummun osakeperusteisen kannustinohjelman 2009–2013 ansaintakaudelta 2009-2011 ei maksettu palkkioita toimitusjohtaja Rantaselle.

Toimitusjohtaja Seitovirta on mukana Outokummun osakeperusteisen kannustinohjelman 2009–2013 ansaintakaudella 2011-2013 ja sen nojalla suoritettavat mahdolliset osakepalkkiot suoritetaan keväällä 2014 mikäli Outokummun hallituksen asettamat ansaintakriteerit saavutetaan.

## 2.3 Lisäeläkejärjestelyt ja eläkkeen määräytymisen perusteet

Toimitusjohtajalla on 1. maaliskuuta 2011 alkaen maksuperusteinen lisäeläke jossa tavoite-eläkkeen suuruus on 60% prosenttia 63-vuotiaana ansaitusta palkasta. Vakuutusmaksu on enintään 25% toimitusjohtajan vuosiansioista, sisältäen edut ja lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot.

## 2.4 Irtisanomis- ja irtisanoutumisehdot

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on kuusi kuukautta toimitusjohtajan puolelta ja 12 kuukautta yhtiön puolelta. Jos Outokumpu päättää toimitusjohtajan palvelussuhteen ilman, että päättyminen johtuisi toimitusjohtajan syystä tai hänen viakseen luettavasta laiminlyönnistä, yhtiö maksaa toimitusjohtajalle erokorvauksen. Erokorvauksen määrä vastaa toimitusjohtajalle päättämisilmoituksen antamista edeltäneiden 12 kuukauden aikana maksettua kiinteää rahapalkkaa lisättyinä 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 2012 kannustinpalkkion enimmäismäärä toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten osalta on 50% peruskuukausiansion perusteella määräytyvästä vuosipalkasta.

## 3.2 Päätöksentekoprosessi ja eri palkitsemiselementtien maksimitasot

### 3.2.1 Kiinteä palkitseminen

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän kiinteä palkitseminen koostuu peruspalkasta, luontoiseduista 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 peruspalkan päättää yhtiön hallitus. Muiden johtoryhmän jäsenten peruspalkan päättää palkitsemisvaliokunta.

2011

| €   | Palkat ja palkkiot luontoisetuineen | Tulos- ja hankepalkkiot | Optio-ohjelmat | Yhteensä  |
|---|-------------------------------------|-------------------------|----------------|-----------|
| <b>Toimitusjohtaja Seitovirta*</b>        | 451 840                             | -                       | -              | 451 840   |
| <b>Toimitusjohtaja Rantanen**</b>         | 2 323 074                           | 149 648                 | -              | 2 472 722 |
| <b>Toimitusjohtajan sijainen***</b>       | 338 797                             | 67 636                  | -              | 406 433   |
| <b>Muut konsernin johtoryhmän jäsenet</b> | 2 136 405                           | 246 582                 | -              | 2 382 987 |

\*1.3.-31.12.2011

\*\*1.1.-17.8.2011

\*\*\*1.1.-31.10.2011

#### 3.2.1.2 Luontoisedut

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

#### 3.2.1.3 Eläkejärjestelyt

Toimitusjohtajan eläkejärjestelyistä päättää yhtiön hallitus. Muiden johtoryhmän jäsenten eläkkeistä päättää hallituksen palkitsemisvaliokunta.

Joulukuussa 2009 Outokummun hallitus vahvisti, että eläkeikä on 63 vuotta uusille johtoryhmän jäsenille. Muilla johtoryhmän jäsenillä on mahdollisuus jäädä eläkkeelle 60-vuotiaana.

Ennen 1.1.2007 nimitettyjen suomalaisten konsernin johtoryhmän jäsenten eläkkeen määrä on 60 % viiden viimeisen täyden kalenterivuoden keskimääräisestä kokonaispalkasta. Suomalaisten johtoryhmän jäsenten tavoite-eläke on 60 % ja eläke-ikä joko 60 tai 63 vuotta riippuen aloitusvuodesta yhtiön johtoryhmässä. Vakuutusmaksun perusteena käytetään ensimmäisen palvelusvuoden ansioita mukaan lukien luontoisedut ja lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot. Maksu on enintään 25 % vuosipalkasta. Ruotsissa asuva johtoryhmän jäsen kuuluu Ruotsin ITP-eläkejärjestelyn piiriin.

### 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 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 2012 kannustinpalkkion enimmäismäärä toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten osalta on 50 % 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 yhtiön avainhenkilöiden kannustus- ja sitouttamisjärjestelmää. Näiden palkkiojärjestelmien tavoitteena on palkita avainhenkilöitä yhtiön strategiaa tukevista hyvistä suorituksista, sitouttaa heitä sekä tarjota kilpailukykyinen palkkiojärjestelmä. Osakepalkkio-ohjelmien tavoitteena on myös ohjata työntekijöiden huomiota Outokummun taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen ja omistaja-arvon kasvattamiseen pidemmällä aikavälillä.

### 3.3.1 Osakeohjelma 2009–2013

Outokumpu Oyj:n hallitus vahvisti 3. helmikuuta 2009 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. 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.

#### 3.3.1.1 Ansaintakriteerit

Ansaintajakso 2009-2011 Palkkio perustui total shareholder return (TSR)- tunnusluvun suhteelliseen kehitykseen.

Ansaintajakso 2010–2012 Ansaintakriteerit vuosille 2010 ja 2011 ovat vahvistettujen tavoitteiden mukaan total shareholder return (TSR) -tunnusluvun suhteellinen kehitys kolmivuotisella ansaintajaksolla (TSR, 2/3 kokonaispalkkiosta) ja osakekohtainen tulos (EPS, 1/3 kokonaispalkkiosta) vuosien 2010 ja 2011 osalta. Vuoden 2012 osalta, EPS-kriteeri on korvattu EBIT-tunnusluvulla.

Ansaintajakso 2011-2013 Ansaintakriteerit vuodelle 2011 ovat vahvistettujen tavoitteiden mukaan total shareholder return (TSR) -tunnusluvun suhteellinen kehitys kolmivuotisella ansaintajaksolla

(50% kokonaispalkkiosta) ja osakekohtainen tulos (EPS, 50% kokonaispalkkiosta). Vuoden 2012 osalta, EPS-kriteeri on korvattu EBIT-tunnusluvulla.

### **3.3.1.2 Maksimipalkkio ja hallussapitovelvollisuus**

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 ohjelman mukaista palkkiota (sekä osakkeiden että rahan osalta) leikataan vastaavasti. Järjestelmän piiriin kuuluva henkilö sitoutuu pitämään saamansa osakkeet omistuksessaan vähintään yhden vuoden ajan.

### **3.3.1.3 Vuoden 2009-2013 osakepalkkiojärjestelmästä maksetut palkkiot**

Outokummun hallitus on vahvistanut, että ansaintajaksolle 2009–2011 asetettuja tavoitteita ei saavutettu, eikä palkitsemisjärjestelmän piiriin kuuluville henkilöille siten maksettu palkkiota ansaintajakson 2009–2011 osalta.

## **3.3.2 Uudet osakepohjaiset kannustinjärjestelmät**

Outokummun hallitus hyväksyi 31.1.2012 uuden suoriteperusteisen osakekannustinjärjestelyn tarjottavaksi konsernin johdolle ja ehdollisia osakepalkkioita koskevan kannustinjärjestelyn, joka mahdollistaa osallistujiksi valittujen yksittäisten Outokummun työntekijöiden pitkäaikaisen kannustamisen.

### **3.3.2.1 Vuoden 2012 suoriteperusteinen osakekannustinjärjestely**

Vuoden 2012 suoriteperusteinen osakekannustinjärjestely (Performance Share Plan 2012) on osa Outokummun avainhenkilöstön palkitsemis- ja sitouttamisohjelmaa. Järjestelmä tarjoaa mahdollisuuden vastaanottaa Outokummun osakkeita pitkän aikavälin kannustimena edellyttäen, että hallituksen kullekin ansaintajaksolle asettamat tavoitteet on saavutettu.

Järjestely koostuu vuosittain alkavista suoriteperusteisista osake-ohjelmista, jotka sisältävät kolmen vuoden pituisen ansaintajakson. Ensimmäinen osakeohjelma alkaa vuoden 2012 alusta, ja sen nojalla mahdollisesti suoritettavat osakepalkkiot suoritetaan keväällä 2015, jos Outokummun hallituksen asettamat ansaintakriteerit saavutetaan. Ensimmäiseen, vuosien 2012–2014, osakeohjelmaan sovellettavat ansaintakriteerit ovat EBIT-tunnusluku sekä TSR:tunnusluvun suhteellinen kehitys.

Hallitus on vahvistanut 98 henkilöä kuuluvaksi järjestelmän ensimmäisen 2012–2014 – osakeohjelman piiriin. Jos ensimmäiselle osakeohjelmalle asetetut ansaintakriteerit saavutetaan kokonaisuudessaan, suoritettavien osakkeiden kokonaismäärä on enintään 1 300 000 brutto-osaketta, josta vähennettäisiin soveltuvat verot ja jäljelle jäävä nettoarvo suoritettaisiin osallistujille osakkeina.

### **3.3.2.2 Ehdollisia osakepalkkioita koskeva kannustinjärjestely**

Ehdollisia osakepalkkioita koskeva kannustinjärjestely (Restricted Share Pool) on osa Outokummun palkitsemis- ja sitouttamisohjelmaa valikoiduille avainhenkilöille. Ehdollisia osakepalkkioita koskeva kannustinjärjestely koostuu vuosittain alkavista osakeohjelmista, joissa

on kolmen vuoden pituinen rajoitusjakso, jonka jälkeen allokoitujen osakepalkkiot suoritetaan osallistujille edellyttäen, että heidän työsuhteensa Outokumpuun jatkuu keskeytyksettä koko osakeohjelman ajan osakkeiden suorittamisajankohtaan saakka. Ensimmäinen osakeohjelma alkoi vuoden 2012 alusta, ja sen nojalla mahdollisesti suoritettavat osakepalkkiot suoritettaisiin keväällä 2015.

Toimitusjohtaja hyväksyy vuosittain rajoitetut osakepalkkioalokaatiot hallituksen myöntämän valtuutuksen nojalla. Poikkeuksen muodostavat mahdolliset alokaatiot johtoryhmän jäsenille, jotka hyväksyy hallitus.

Vuosien 2012–2014 osakeohjelman puitteissa voidaan allokoita enintään 200 000 brutto-osaketta, josta vähennettäisiin soveltuvat verot ja jäljelle jäävä nettoarvo suoritetaan osallistujille Osakkeina.

### 3.3.2.3 Muita ehtoja

Yksittäisen osallistujan suoriteperusteisen osakekannustinjärjestelyn ja ehdollisia osakepalkkioita koskevan kannustinjärjestelyn nojalla saatu enimmäispalkkio yhdessä osallistujan muiden lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden kanssa ei voi ylittää 200 prosenttia osallistujan vuotuisesta peruspalkasta.

Vuoden 2012 suoriteperusteisen osakekannustinjärjestelyn ja ehdollisia osakepalkkioita koskevan kannustinjärjestelyn yhteydessä ei anneta uusia Osakkeita, joten järjestelyillä ei ole Outokummun osakkeenomistajien omistusta laimentavaa vaikutusta

### 3.3.3 Outokumpu 2003 optio-ohjelma

Outokummulla ei ole tällä hetkellä voimassa olevia optio-ohjelmia. 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

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

### 3.3.4 Ohjeet toimitusjohtajan ja johtoryhmän kannustinohjelmista saamien osakkeiden hallussapidosta

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

Osakeomistusohjelman ehtojen mukaisesti konsernin johtoryhmän jäsenillä on velvollisuus pitää omistuksessaan yhtiön palkitsemisjärjestelmien kautta saatuja Outokummun osakkeita sellainen määrä, jonka arvo vastaa henkilön vuoden bruttopalkkaa. 50 % netto-osakkeista, jotka on saatu uusien pitkänaikavälin järjestelyjen kautta (Vuoden 2012 suoriteperusteinen osakekannustinjärjestely

ja Ehdollisia osakepalkkioita koskeva kannustinjärjestely ) tulee käyttää edellä mainitun omistusvaatimuksen täyttämiseksi.

### 3.4 Konsernin johtoryhmän osakeomistukset ja optio-oikeudet

| Osakkeenomistaja | Osakkeita | Osakeperusteinen kannustinjärjestelmä 2010–2012 <sup>(1)</sup> | Osakeperusteinen kannustinjärjestelmä 2011–2013 <sup>(1)</sup> | Suoriteperusteinen osakekannustinjärjestely 2012–2014 <sup>(2)</sup> |
|------------------|-----------|--|--|--|
| Mika Seitovirta  | 25 000    | -  | 24 000   | 136 000  |
| Esa Lager        | 28 000    | 9 000  | 9 000  | 42 500   |
| Hannu Hautala    | 4 200     | 4 000  | 4 100  | 42 500   |
| Pii Kotilainen   | 1 500     | 9 000  | 9 000  | 42 500   |
| Kari Parvento    | 1 000     | 9 000  | 9 000  | 42 500   |
| Jarmo Tonteri    | 18 000    | -  | -  | -  |

1) Osakkeiden lukumäärä kuvaa osakkeiden maksiminettomäärää (ilman veroja), jotka maksettaisiin, jos suoritustavoitteet saavutetaan täysimääräisesti.

2) Osakkeiden lukumäärä kuvaa osakkeiden maksimibruttomäärää (verot mukaan lukien), jotka maksettaisiin, jos suoritustavoitteet saavutetaan täysimääräisesti.