

## OUTOKUMPU-KONSERNIN HALLITUKSEN JA JOHTORYHMÄN PALKITSEMISJÄRJESTELYT

### 1 HALLITUS

Vuoden 2013 yhtiökokous vahvisti varsinaisessa yhtiökokouksessa 2012 asetetun nimitystoimikunnan ja Solidium Oy:n ehdotusten mukaisesti hallituksen jäsenten lukumääräksi kahdeksan yhtiökokouksen päättymisestä lukien

Hallituksen jäseniksi seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen loppuun valittiin uudestaan Olli Vaartimo, Guido Kerkhoff, Harri Kerminen, Heikki Malinen, Elisabeth Nilsson ja Siv Schalin. Uusiksi jäseniksi valittiin Jorma Ollila ja Markus Akermann.

Yhtiökokous valitsi Jorma Ollilan hallituksen puheenjohtajaksi ja Olli Vaartimon hallituksen varapuheenjohtajaksi.

#### 1.1 Hallituksen jäsenten palkitseminen

Vuoden 2013 yhtiökokouksen vahvistamat palkkiot hallituksen jäsenille kuluvalle toimikaudelle ovat:

##### Vuosipalkkio, euroa

Puheenjohtaja	140 000
Varapuheenjohtaja	80 000
Jäsen	60 000

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 euroa/kokous (ulkomailla asuville jäsenille palkkio on 1 200 euroa/kokous). Kokouspalkkio maksetaan myös valiokuntien kokouksista.

### 2 TOIMITUSJOHTAJA

Outokummun toimitusjohtajalle vuonna 2012 maksetut palkat ja palkkiot on esitetty alla olevassa taulukossa.

2012	Palkat ja palkkiot luontaisesti, euroa	Tulos- ja hankepalkkiot, euroa	Optio-ohjelmat, euroa	Yhteensä, euroa
Toimitusjohtaja Mika Seitovirta	882 692*	90 000	-	972 692

\*) Luku sisältää Inoxum-yrityskauppaan liittyneen osakekannustimen arvon osakkeiden luovutushetkellä sekä siitä maksettujen verojen ja sosiaaliturvamaksujen määrän, yhteensä 271 223 euroa.

#### 2.1 Peruspalkka ja edut

Toimitusjohtajan peruspalkka on tällä hetkellä 60 000 euroa kuukaudessa.

## 2.2 Kannustinohjelmista ansaitut osakkeet

Toimitusjohtajalle ei maksettu palkkiota osakepohjaisista kannustinohjelmista vuonna 2012.

Toimitusjohtaja on mukana Outokummun osakeperusteisen kannustinohjelman 2009–2013 (englanniksi *Share-based Incentive Program 2009–2013*) ansaintakausilla 2011–2013 ja 2012–2014 sekä suoritusperusteisen osakekannustinjärjestelyn 2012 (englanniksi *Performance Share Plan 2012*) kaudella 2013–2015. Niiden nojalla suoritettavat mahdolliset osakepalkkiot suoritetaan keväällä 2014, 2015 ja 2016, mikäli Outokummun hallituksen asettamat ansaintakriteerit saavutetaan.

## 2.3 Lisäeläkejärjestelyt ja eläkkeen määräytymisen perusteet

Toimitusjohtajalla on 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 päättymisen 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 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.

### 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.

2012	Palkat ja palkkiot luontaisetuineen, euroa	Tulos- ja hankepalkkiot, euroa	Optio-ohjelmat, euroa	Yhteensä, euroa
Toimitusjohtaja Mika Seitovirta	882 692*	90 000	-	972 692

Toimitusjohtajan sijainen Esa Lager	300 341	70 636	-	370 977
Muut konsernin johtoryhmän jäsenet	1 390 112**	194 314	-	1 584 426

\*) Luku sisältää Inoxum-yrityskauppaan liittyneen osakekannustimen arvon osakkeiden luovutushetkellä sekä siitä maksettujen verojen ja sosiaaliturvamaksujen määrän, yhteensä 271 223 euroa.

\*\*\*) Hautala 1.1.-28.12.2012 ja Lu, Tuutti, Albrecht-Früh ja Florey 29.-31.12.2012.

### 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 ja kaksi Saksassa asuvaa jäsentä kuuluvat Essener Verband-eläkejärjestelyn piiriin. Johtoryhmän Kiinassa asuva jäsen kuuluu Kiinan lakisääteisen eläkejärjestelyn piiriin, minkä lisäksi hänelle maksetaan 15 % vuosipalkasta lisäeläkejärjestelyä varten.

## 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 2013 lyhyen aikavälin 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 osakepalkkiojärjestelmät

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 kilpailukyinen palkkiojärjestelmä. Osakepalkkio-ohjelmien tavoitteena on myös ohjata työntekijöiden huomiota Outokummun taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen ja omistaja-arvon kasvattamiseen pidemmällä aikavälillä. Outokummulla ei ole tällä hetkellä voimassa olevaa optio-ohjelmaa.

#### 3.3.1 Osakepohjainen kannustinjärjestelmä 2009–2013

Outokumpu Oyj:n hallitus vahvisti 3.2.2009 uuden osakepohjaisen kannustinjärjestelmän (*Share-based Incentive Program 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. Mikäli jäljellä olevan ansaintajakson 2011–2013 piiriin kuuluvat henkilöt saivat enimmäispalkkion mukaisen määrän yhtiön osakkeita, jaettava kokonaisosakemäärä olisi 1 214 200 osaketta (huhtikuun 2013 tilanne), minkä lisäksi maksettaisiin rahaa perittäviä veroja vastaavasti, enintään 1,5 kertaa osakkeiden arvo niiden jakohetkellä.

##### 3.3.1.1 Ansaintakriteerit

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

Ansaintajakso 2010–2012: Ansaintakriteerit olivat *total shareholder return* (TSR) -tunnusluvun suhteellinen kehitys kolmivuotisella ansaintajaksolla (2/3 kokonaispalkkiosta) ja osakekohtainen tulos (EPS) vuosien 2010 ja 2011 osalta sekä liikevoitto (EBIT) vuoden 2012 osalta (yhteensä 1/3 kokonaispalkkiosta).

Ansaintajakso 2011–2013: Ansaintakriteerit ovat vahvistettujen tavoitteiden mukaan *total shareholder return* (TSR) -tunnusluvun suhteellinen kehitys kolmivuotisella ansaintajaksolla (50 % kokonaispalkkiosta) ja osakekohtainen tulos (EPS) vuoden 2011 osalta, liikevoitto (EBIT) vuoden 2012 osalta ja käyttökate (EBITDA) vuoden 2013 osalta (yhteensä 50 % kokonaispalkkiosta).

##### 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 Järjestelystä maksetut palkkiot

Outokummun hallitus on vahvistanut, että ansaintajaksolle 2009–2011 ja 2010–2012 asetettuja tavoitteita ei saavutettu, eikä palkitsemisjärjestelmän piiriin kuuluville henkilöille siten maksettu palkkiota näiden jaksojen osalta.

### 3.3.2 Vuoden 2012 suoriteperusteinen osakekannustinjärjestely

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

Vuoden 2012 suoriteperusteinen osakekannustinjärjestely (*Performance Share Plan 2012*) on osa Outokummun avainhenkilöstön palkitsemis- ja sitouttamisohjelmaa. Järjestely 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 alkoi vuoden 2012 alusta, ja sen nojalla mahdollisesti suoritettavat osakepalkkiot suoritetaan keväällä 2015, jos Outokummun hallituksen asettamat ansaintakriteerit saavutetaan. Toinen osakeohjelma alkoi vuoden 2013 alusta ja sen nojalla mahdollisesti suoritettavat osakepalkkiot suoritetaan keväällä 2016.

#### 3.3.2.1 Ansaintakriteerit

Ensimmäiseen, vuosien 2012–2014 osakeohjelmaan, sovellettavat ansaintakriteerit ovat liikevoitto (EBIT) vuoden 2012 osalta sekä käyttökate (EBITDA) vuoden 2013 osalta (painoarvo yhteensä 70 % kokonaispalkkiosta) sekä TSR-tunnusluvun suhteellinen kehitys (painoarvo 30 % kokonaispalkkiosta).

Toiseen, vuosien 2013–2015 osakeohjelmaan, sovellettavat ansaintakriteerit ovat käyttökate (EBITDA, 1/3 kokonaispainoarvosta), Outokummun osakekurssin kehitys osingoilla korjattuna (1/3 kokonaispainoarvosta) sekä Inoxum-yrityskauppaan liittyvien synergioiden saavuttamiseen liittyvä mittari (1/3 kokonaispainoarvosta).

Hallitus on vahvistanut 164 henkilöä kuuluvaksi järjestelmän toisen 2013–2015 -osakeohjelman piiriin. Mikäli ohjelmien 2012–2014 ja 2013–2015 piiriin kuuluvat henkilöt saisivat enimmäispalkkion mukaisen määrän yhtiön osakkeita, jaettava kokonaisosakemäärä olisi 17 183 100 brutto-osaketta (huhtikuun 2013 tilanne), josta vähennettäisiin soveltuvat verot ja jäljelle jäävä nettoarvo suoritettaisiin osallistujille osakkeina.

### 3.3.3 Ehdollisia osakepalkkioita koskeva kannustinjärjestely

Outokummun hallitus hyväksyi 31.1.2012 ehdollisia osakepalkkioita koskevan kannustinjärjestelyn (*Restricted Share Pool*) tarjottavaksi valikoiduille avainhenkilöille. 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 suoritetaan keväällä 2015. Vuoden 2012 aikana osakeohjelmaan 2012–2014 kutsuttiin neljä työntekijää, ja heille allokoitiin yhteensä 322 123 brutto-osaketta. Järjestelyn toinen osake-ohjelma alkoi vuoden 2013 alusta ja sen nojalla mahdollisesti suoritettavat osakepalkkiot suoritetaan keväällä 2016.

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

Vuosien 2013–2015 osakeohjelman puitteissa voidaan allokoida enintään 2 000 000 brutto-osaketta, josta vähennettäisiin soveltuvat verot ja jäljelle jäävä nettoarvo suoritetaan osallistujille osakkeina.

### 3.3.4. Muita ehtoja

Yksittäisen osallistujan osakepohjaisten kannustinjärjestelyjen nojalla saatu enimmäispalkkio yhdessä osallistujan muiden lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden kanssa ei voi ylittää 200 % osallistujan vuotuisesta peruspalkasta.

Edellä mainittujen osakepohjaisten kannustinjärjestelyjen yhteydessä ei anneta uusia osakkeita, joten järjestelyillä ei ole Outokummun osakkeenomistajien omistusta laimentavaa vaikutusta

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

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.

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 osakepalkkio-ohjelmat (huhtikuun 2013 tilanne)

Johtoryhmän jäsen	Osakkeet	Osake- perusteinen kannustin- järjestely 2011-2013 *	Suorite- perusteinen osakekannustin- järjestely 2012-2014 **	Suorite- perusteinen osakekannustin- järjestely 2013-2015 **	Rajoitettuja osakkeita koskeva järjestely 2012-2014 ***
Mika Seitovirta	200 000	96 000	544 000	1 063 500	-
Ulrich Albrecht-Früh	-	-	-	324 000	117 284
Reinhard Florey	-	-	-	324 000	117 284
Esa Lager	224 000	36 000	170 000	324 000	-
Austin Lu	-	-	65 200	324 000	-
Kari Parvento	8 000	36 000	170 000	324 000	-
Johann Steiner	-	-	-	324 000	-
Jarmo Tonteri	144 282	-	-	-	-
Kari Tuutti	20 000	-	65 200	324 000	-

\*) Maksiosakemäärä (netto, ei sisällä veroja) joka maksetaan, jos asetettu maksimisuoritustaso saavutetaan.

\*\*) Maksimiosakemäärä (brutto, sisältää verot) joka maksetaan, jos asetettu maksimisuoritustaso saavutetaan. Austin Lun osalta mahdollinen palkkio maksetaan käteisenä osakkeiden sijaan, paikallisesta lainsäädännöstä johtuen.

\*\*\*) Maksimiosakemäärä (brutto, sisältää verot), joka maksetaan keväällä 2015, jos johtoryhmän jäsenen työsuhte on jatkunut katkeamatta osakkeiden luovutushetkeen saakka.