

# Palkka- ja palkkioselvitys 2015

# Outokummun hallituksen ja johtoryhmän palkitsemisjärjestelyt

## Palkitsemisen periaatteet ja päätöksentekoprosessi

### Päätöksentekoprosessi

Outokummun hallitus nimittää toimitusjohtajan ja mahdollisen varatoimitusjohtajan ja päättää heidän työsuhteen ehdoistaan, sisältäen peruspalkan, luontoisedut, eläkejärjestelyt ja lyhyen kannustinohjelman yksityiskohdat.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta määrittelee ja päättää muiden johtoryhmän jäsenten työsuhteen ehdot sisältäen peruspalkan, luontoisedut, eläkejärjestelyt ja lyhyen kannustinohjelman tavoitteet.

Hallitus päättää osakepohjaisten kannustinohjelmien ehdoista, niiden tulkinnasta ja palkkioiden maksusta. Hallitus päättää myös ohjelmien ansaintakriteerit.

Hallituksen palkkiot päättää vuosittain yhtiökokous.

### Palkitsemisen periaatteet

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten kokonaispalkitseminen koostuu peruspalkasta ja eduista, lyhyen aikavälin kannustinpalkkioista sekä osakepohjaisista pitkän aikavälin kannustepalkkioista. Hallitus arvioi kokonaiskompensaatiota säännöllisesti vertaamalla palkitsemiskokonaisuuden eri osatekijöitä markkinakäytäntöihin vastaavissa tehtävissä.

## Hallitus

### Hallituksen jäsenten palkitseminen

Vuoden 2015 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.

## Johtoryhmän palkitsemiselementit

### Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen suhde

Pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelmista maksettujen osakkeiden sekä muiden pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden kokonaismäärä ei saa ylittää 200 % vuosipalkasta. Jos tämä raja ylittyy, osakepohjaista palkkion osaa leikataan yhtiön päättämällä tavalla. Vuonna 2015 toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten maksimipalkkio lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta on 50 % peruskuukausiansion perusteella määräytyvästä vuosipalkasta.

### 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.

### Eläkejärjestelyt

Johtoryhmän jäsenten eläkeikä on 63 vuotta, ja he osallistuvat työntekijöitä koskeviin paikallisiin eläkeohjelmiin työnantajayhtiönsä sijaintimaassa. Suomessa asuvat jäsenet osallistuvat TyEL-eläkejärjestelmään, minkä lisäksi he kuuluvat maksuperusteisen eläkejärjestelyn piiriin jossa tavoite-eläke on 60 % vuosipalkasta 63 vuoden iässä, ja maksu enintään 25 % vuosipalkasta. Johtoryhmän muissa maissa työskentelevien jäsenten eläke-edut ovat paikallisten käytäntöjen mukaiset.

### Lyhyen aikavälin kannustinohjelma

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

Vuonna 2015 lyhyen aikavälin kannustinpalkkion enimmäismäärä toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten osalta on 50 % peruskuukausiansion perusteella määräytyvästä vuosipalkasta.

## 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 kilpailukykyinen palkkiojärjestelmä. Osakepalkkio-ohjelmien tavoitteena on myös ohjata työntekijöiden huomiota Outokummun taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen ja omistaja-arvon kasvatamiseen pidemmällä aikavälillä.

Osakepohjaisten kannustinjärjestelyjen yhteydessä ei anneta uusia osakkeita, joten järjestelyillä ei ole Outokummun osakkeenomistajien omistusta laimentavaa vaikutusta. Outokummulla ei ole tällä hetkellä voimassa olevaa optio-ohjelmaa.

### Vuoden 2012 suoritepohjainen osakekannustinjärjestely

Vuoden 2012 suoritepohjainen osakekannustinjärjestely (*Performance Share Plan 2012*) tarjoaa mahdollisuuden

vastaanottaa Outokummun osakkeita pitkän aikavälin kannustimena edellyttäen, että hallituksen kullekin ansaintajak-solle asettamat tavoitteet on saavutettu. Järjestely koostuu vuosittain alkavista suoriteperusteisista osake-ohjelmista, jotka sisältävät kolmen vuoden pituisen ansaintajakson. Ohjelmista allokoitua palkkiot ilmaistaan brutto-osakkeina, sisältäen verot. Jos hallituksen asettamat ansaintakriteerit saavutetaan, palkkiosta vähennetään soveltuvat verot ja jäljelle jäävä nettoarvo suoritetaan osallistujille Outokummun osakkeina.

Ensimmäinen osakeohjelma, vuosien 2012-2014 ohjelma, päättyi vuoden 2014 lopussa. Ohjelmaan sovelletut ansaintakriteerit olivat liikevoitto (EBIT) vuoden 2012 osalta, käytökate (EBITDA) vuoden 2013 osalta sekä liikevoiton muutos (delta EBIT) vuoden 2014 osalta, joiden painoarvo on yhteensä 70 % kokonaispalkkiosta sekä TSR-tunnusluvun suhteellinen kehitys, jonka painoarvo on 30 % kokonaispalkkiosta. Saavutettujen tulosten perusteella osallistujille maksetaan 23,3 prosenttia enimmäispalkkiosta huhtikuun 2015 loppuun mennessä.

Suoritepohjaisen ohjelman käynnissä olevien ansaintakausien status 31.3.2015:

Suoritepohjainen osakepalkkio-ohjelma (PSP)	Ohjelma 2013-2015	Ohjelma 2014-2016	Ohjelma 2015-2017
Osallistujien lukumäärä	112	131	143
Luovutettavien brutto-osakkeiden enimmäismäärä 1)			
Toimitusjohtaja	127 620	200 100	170 250
Muut johtoryhmän jäsenet	224 820	376 500	453 000
Muut ohjelman osallistujat	770 850	1 301 094	1 343 700
Luovutettavien brutto-osakkeiden enimmäismäärä yht. 1)	1 123 290	1 877 694	1 966 950
Ansaintakriteerit	Käyttökate vuonna 2013, liikeluoksen parantaminen vuonna 2014, liikeluoksen (EBIT) ennen kertaluonteisia eriä vuonna 2015, osingoilla oikaistu Outokummun osakekurssi vuoden 2016 alussa ja vuosittaisten Inoxum-kauppaan liittyvien synergiasäästöjen saavuttaminen.	Liikeluoksen parantaminen vuonna 2014, liikeluoksen (EBIT) ennen kertaluonteisia eriä vuonna 2015, kassavirta vuonna 2014 ja 2015 sekä sijoitetun pääoman tuotto (ROCE).	Liikeluoksen (EBIT) ennen kertaluonteisia eriä ja kassavirta vuoden 2015 osalta sekä sijoitetun pääoman tuotto (ROCE) vertailuryhmään verrattuna.
Osakkeiden luovutusvuosi	2016	2017	2018

1) Ohjelman puitteissa maksettavien brutto-osakkeiden enimmäismäärä (31.3.2015 status, sisältäen verot), jos ansaintakriteerit saavutetaan kokonaisuudessaan.

### Ehdollisia osakepalkkioita koskeva kannustinjärjestely

Ehdollisia osakepalkkioita koskeva kannustinjärjestely (*Restricted Share Pool*) koostuu vuosittain alkavista osakeohjelmista, joissa on kolmen vuoden pituinen rajoitusjakso, jonka jälkeen allokoitua osakepalkkiot suoritetaan osallistujille edellyttäen, että heidän työsuhteensa Outokumpuun jatkuu keskeytyksettä koko osakeohjelman ajan osakkeiden suorittamisajankohtaan saakka. Ohjelmista allokoitua palkkiot

ilmaistaan brutto-osakkeina, sisältäen verot. Maksuhetkellä palkkiosta vähennetään soveltuvat verot ja jäljelle jäävä nettoarvo suoritetaan osallistujille Outokummun osakkeina.

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

Rajoitettuja osakkeita koskevan ohjelman käynnissä olevien ansaintakausien status 31.3.2015:

Rajoitettuja osakkeita koskeva ohjelma (RSP)	Ohjelma 2013-2015	Ohjelma 2014-2016	Ohjelma 2015-2017
Osallistujien lukumäärä	3	6	-
Luovutettavien brutto-osakkeiden määrä 1)			
Toimitusjohtaja	-	-	-
Muut johtoryhmän jäsenet	7 500	-	-
Muut osallistujat	7 200	20 700	-
Luovutettavien brutto-osakkeiden määrä yhteensä 1)	14 700	20 700	320 000 2)
Osakkeiden luovutusvuosi	2016	2017	2018

- 1) Maksettavien brutto-osakkeiden määrä (31.3.2015 status, sisältäen verot), jos työsuhde jatkuu katkeamatta osakkeiden luovutushetkeen saakka eikä irtisanomisilmoitusta ole annettu ennen luovutuspäivää.  
2) Ohjelmasta allokoitavien brutto-osakkeiden maksimimäärä (sisältäen verot) .

#### Ohjeet johtoryhmän jäsenten kannustinohjelmista saamien osakkeiden hallussapidosta

Toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten osakepalkkiojärjestelmistä saamien osakkeiden hallussapitoa koskevat säännöt on määritelty Outokummun johtoryhmän osakeomistusohjelmassa, jonka mukaisesti konsernin johtoryhmän jäsenillä on velvollisuus pitää omistuksessaan yhtiön palkitsemisjärjestelmien kautta saatuja Outokummun osakkeita

sellainen määrä, jonka arvo vastaa henkilön vuoden brutto-palkkaa. 50 % netto-osakkeista, jotka on saatu vuoden 2012 suoritepohjaisen osakekannustinjärjestelyn ja ehdollisia osakepalkkioita koskevan kannustinjärjestelyn perusteella tulee käyttää edellä mainitun omistusvaatimuksen täyttämiseksi.

### Konsernin johtoryhmän osakepalkkio-ohjelmat (31.3.2015 tilanne)

Johtoryhmän jäsen	Suoritepohjainen osakepalkkio-ohjelma 2013-2015 1)	Suoritepohjainen osakepalkkio-ohjelma 2014-2016 1)	Suoritepohjainen osakepalkkio-ohjelma 2015-2017 1)	Rajoitettuja osakkeita koskeva ohjelma 2013-2015 2)
Mika Seitovirta	127 620	200 100	170 250	-
Pekka Erkkilä	32 400	55 200	49 500	-
Reinhard Florey	38 880	55 200	75 000	-
Kari Parvento	38 880	55 200	49 500	-
Olli-Matti Saksi	14 940	45 000	75 000	7 500
Johann Steiner	38 880	55 200	49 500	-
Saara Tahvanainen	7 020	10 500	30 000	-
Kari Tuutti	38 880	55 200	49 500	-
Michael Wallis	14 940	45 000	75 000	-

1) Osakemäärä (brutto, sisältää verot) joka maksetaan, jos asetettu maksimisuoritustaso saavutetaan.

2) Osakemäärä (brutto, sisältää verot), joka maksetaan keväällä 2016, jos johtoryhmän jäsenen työsuhde on jatkunut katkeamatta osakkeiden luovutushetkeen saakka.

Vuonna 2013 alkaneista ohjelmista allokoituiden osakemäärät on oikaistu huhtikuussa 2014 merkintäosakeannin takia. Vuosina 2013 ja 2014 alkaneista ohjelmista allokoituiden osakemäärät on lisäksi oikaistu kesäkuussa 2014 osakkeiden yhdistämisen takia. Oikaisut tehtiin, jotta allokoitujen osakkeiden suhde Outokummun osakkeiden kokonaismäärään pysyisi muuttumattomana, sillä osakkeiden kokonaismäärässä on tapahtunut muutos osakeannin ja osakkeiden yhdistämisen seurauksena.

## Toimitusjohtaja

### Peruspalkka ja edut

Toimitusjohtajan peruspalkka on tällä hetkellä 60 000 euroa kuukaudessa (756 000 euroa vuodessa sisältäen lomarahat). Hänellä on lisäksi matkapuhelinetu sekä lisäeläkevakuutus, joka on kuvattu tarkemmin kohdassa Lisäeläkejärjestelyt.

### Kannustinohjelmista ansaitut osakkeet

Toimitusjohtajalle ei maksettu palkkiota osakepohjaisista kannustinohjelmista vuonna 2014. Keväällä 2015 toimitusjohtajalle maksettiin 15 232 brutto-osaketta (sisältää verot), suoritepohjaisen osakepalkkio-ohjelman kauden 2012-2014 tulosten perusteella. Toimitusjohtajalle toimitettu netto-osakkeiden määrä oli 8 021.

Toimitusjohtaja on lisäksi mukana vuoden 2012 suoritepohjaisen osakekannustinjärjestelyn (englanniksi *Performance Share Plan 2012*) kausilla 2013-2015, 2014-2016 ja 2015-2017. Niiden nojalla suoritettavat mahdolliset osakepalkkiot suoritetaan keväällä 2016, 2017 ja 2018, mikäli Outokumpun hallituksen asettamat ansaintakriteerit saavutetaan.

### Lisäeläkejärjestelyt ja eläkkeen määräytymisen perusteet

Toimitusjohtajalla on maksuperusteinen lisäeläke, jossa tavoite-eläkkeen suuruus on 60 % prosenttia 63-vuotiaana ansaitusta palkasta. Vakuutusmaksu on 25 % toimitusjohtajan vuosiansioista, sisältäen peruspalkan, luontoisedut ja lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot.

### Irtisanomis- ja irtisanoutumisehdot

Yhtiön toimitusjohtajan kanssa tehty johtajasopimus on voimassa toistaiseksi. Outokumpu voi irtisanoa sopimuksen 12 kuukauden irtisanomisajalla, ja toimitusjohtaja voi irtisanoa sopimuksen kuuden kuukauden irtisanomisajalla. Jos Outokumpu irtisanoa sopimuksen tai Outokumpun omistuksessa tapahtuu olennainen muutos, toimitusjohtaja saa ylimääräisen korvauksen, jonka määrä vastaa hänelle edeltäneiden 12 kuukauden aikana maksettua kiinteää rahapalkkaa lisätynä ilmoitushetkellä voimassa olevien luontoisetujen raha-arvolla edellyttäen, että palvelussuhteen päättymisen ei johdu toimitusjohtajan syystä tai hänen viakseen luettavasta laiminlyönnistä.

## Johtoryhmälle vuonna 2014 maksetut palkat ja palkkiot

2014	Palkat ja palkkiot luontolsetulneen, euroa	Tulos- ja hankepalkkiot, euroa <sup>2)</sup>	Osakepalkkio-ohjelmat, euroa	Yhteensä, euroa
Toimitusjohtaja Seitovirta	749 040	123 039	-	872 079
Toimitusjohtajan sijainen	511 864	112 500	-	624 364
Muut konsernin johtoryhmän jäsenet <sup>1)</sup>	2 546 667	202 458	-	2 749 125

<sup>1)</sup> Tonteri 1.1.-31.8.2014, Saksi 1.7.-31.12.2014, Wallis 1.9.-31.12.2014, Tahvanainen 1.9.-31.12.2014.

<sup>2)</sup> Maaliskuussa 2014 maksettu, vuodelle 2013 asetettujen operatiivisten tavoitteiden toteutumiseen perustunut lyhyen aikavälin kannustinpalkkio.