

Palkka- ja palkkioselvitys 2016

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 2016 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 osakepalkkio-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

Vuonna 2016 toimitusjohtajan maksimipalkkio lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta on 95 % peruskuukausiansion perusteella määräytyvästä vuosipalkasta. Muiden johtoryhmän jäsenten osalta maksimipalkkio vaihtelee paikallisten käytäntöjen mukaisesti ja on 50 - 100 % jäsenen vuosipalkasta. Yksittäisen jäsenen, pois lukien toimitusjohtaja Baan, palkkio yllä mainitun ohjelman nojalla yhdessä jäsenen muiden lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden kanssa ei voi ylittää 200 % jäsenen yhden vuoden bruttopalkasta. Jos tämä raja ylittyy, osakepohjaista palkkion osaa leikataan yhtiön päättämällä tavalla.

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. Saksassa työskentelevät jäsenet ovat oikeutettuja eläke-etuihin Saksan Essener Verband -eläkejärjestelyn mukaisesti. Suomessa työskentelevät jäsenet osallistuvat TyEL-eläkejärjestelmään. Sen lisäksi heillä on oikeus osallistua maksuperusteiseen eläkejärjestelyyn, jossa tavoite-eläke on 60 % vuosipalkasta 63 vuoden iässä, ja maksu on enintään 25 % vuosipalkasta, sisältäen peruspalkan, edut ja lyhyen aikavälin kannustinpalkkion, mutta ei osakepalkkioita. Johtoryhmän muissa maissa työskentelevien jäsenten eläke-edut vaihtelevat paikallisten käytäntöjen mukaisesti.

Irtisanomis- ja irtisanoutumisehdot

Toimitusjohtajasopimus ei sisällä erillistä irtisanomis-korvausta, ja irtisanomisaika on kolme kuukautta molempien sopijapuolten osalta. Muiden Suomessa työskentelevien johtoryhmän jäsenten irtisanomisaika on kuusi kuukautta riippumatta siitä, irtisanooko sopimuksen Outokumpu vai johtoryhmän jäsen. Lisäksi johtoryhmän jäsen saa ylimääräisen korvauksen, jonka määrä vastaa hänelle edeltäneiden 12 kuukauden aikana maksettua kiinteää rahapalkkaa, johon lisätään ilmoitushetkellä voimassa olevien luontaisetu- jen raha-arvo, jos palvelussuhteen päättymisen ei liity johtoryhmän jäsenestä johtuvaan syyhyn.

Johtoryhmän muissa maissa asuvien jäsenten irtisanomisiin liittyvät korvaukset ovat paikallisten käytäntöjen mukaiset ja

vastaavat enimmillään 18 kuukauden palkkaa mukaan luki-
en irtisanomisajan palkka ja erokorvaus.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelma

Lyhyen aikavälin kannustinohjelman ansaintakausi on kalen-
terivuosi. Mahdolliset palkkiot maksetaan osallistujille an-
saintakautta seuraavana vuonna kun konsernin tilinpäätös
on julkistettu. Johtoryhmän jäsenille ei makseta palkkiota
vuoden 2015 tavoitteiden perusteella.

Vuonna 2016 toimitusjohtajan maksimipalkkio lyhyen aikavä-
lin kannustinohjelmasta on 95 % peruskuukausiansion pe-
rusteella määräytyvästä vuosipalkasta. Muiden johtoryhmän
jäsenten osalta maksimipalkkio vaihtelee paikallisten käytän-
töjen mukaisesti ja on 50 - 100 % jäsenen vuosipalkasta ja
se määräytyy käyttökateen, työturvallisuuden, käyttöpää-
omamittarin ja henkilökohtaisten tavoitteiden perusteella.

Outokummun osakepalkkiojärjestelmät

Outokummun hallitus on vahvistanut osakepalkkiojärjestel-
mät osaksi yhtiön avainhenkilöiden kannustus- ja sitoutta-
misjärjestelmää. 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 taloudel-
listen tavoitteiden saavuttamiseen ja omistaja-arvon kasvat-
tamiseen pidemmällä aikavälillä.

Outokummulla ei ole tällä hetkellä voimassa olevaa optio-
ohjelmaa.

Vuoden 2012 suoritepohjainen osakekannustinjärjestely

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

Suoritepohjaisen ohjelman käynnissä olevien ansaintakausien status 1.1.2016:

Suoritepohjainen osakepalkkio-ohjelma (PSP)	Ohjelma 2014-2016	Ohjelma 2015-2017	Ohjelma 2016-2018
Osallistujien lukumäärä	119	133	133
Luovutettavien brutto-osakkeiden enimmäismäärä 1)			
Toimitusjohtaja Baan	-	-	220 000
Muut johtoryhmän jäsenet	308 904	468 000	589 500
Muut ohjelman osallistujat	1 185 618	1 143 900	1 980 900
Luovutettavien brutto-osakkeiden enimmäismäärä yht. 1)	1 494 522	1 611 900	2 790 400
Ansaintakriteerit	Liiketuloksen parantaminen vuonna 2014, liiketulos (EBIT) ennen kertaluonteisia eriä vuonna 2015, käyttökate (EBITDA) vuonna 2016, kassavirta vuosina 2014, 2015 ja 2016 sekä sijoitetun pääoman tuotto (ROCE).	Liiketulos (EBIT) ennen kertaluonteisia eriä ja kassavirta vuoden 2015 osalta, sijoitetun pääoman tuotto (ROCE) verrokkiryhmään verrattuna vuonna 2017 sekä Outokummun velkaantumisaste vuonna 2017.	Outokummun tulos ja pääoman käytön tehokkuus verrokkiryhmään verrattuna sekä Outokummun velkaantumisaste vuonna 2018.
Osakkeiden luovutusvuosi	2017	2018	2019

1) Ohjelman puitteissa maksettavien brutto-osakkeiden määrä (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 allokoitujen osakepalkkiot suoritetaan osallistujille edellyttäen, että heidän työsuhteensa Outokumpuun jatkuu keskeytyksettä koko osakeohjelman ajan osakkeiden suorittamisajankohtaan saakka. Ohjelmista allokoitujen 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.

Vuosien 2012–2014 ohjelma päättyi 31.12.2014. Yhteensä 14 350 osaketta suoritettiin kolmelle ohjelman osallistujalle keväällä 2015.

Vuosien 2013–2015 ohjelma päättyi 31.12.2015. Yhteensä 7 426 osaketta suoritetaan kahdelle henkilölle 30.4.2016 mennessä. Osakkeiden suorituksen ehtona on työsuhteen jatkuminen osakkeiden luovutushetkeen asti. Outokumpu käyttää palkkion maksuun hallussaan olevia osakkeita, joten yhtiön osakkeiden kokonaismäärä ei muutu.

Rajoitettuja osakkeita koskevan ohjelman käynnissä olevien ansaintakausien status 1.1.2016:

Rajoitettuja osakkeita koskeva ohjelma (RSP)	Ohjelma 2014-2016	Ohjelma 2015-2017	Ohjelma 2016-2018
Osallistujien lukumäärä	6	6	-
Luovutettavien brutto-osakkeiden määrä 1)			
Toimitusjohtaja	-	-	-
Muut johtoryhmän jäsenet	-	5 400	-
Muut osallistujat	20 700	30 800	-
Luovutettavien brutto-osakkeiden määrä yhteensä 1)	20 700	36 200	330 000 2)
Osakkeiden luovutusvuosi	2017	2018	2019

- 1) Maksettavien brutto-osakkeiden määrä (sisältäen verot), jos työsuhte 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 määritellyt Outokummun johtoryhmän osakeomistusohjelmassa, jonka mukaisesti konsernin johtoryhmän jäsenillä on velvollisuus pitää omistuksessaan yhtiön palkit-

semisjärjestelmien 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 (1.1.2016 tilanne)

Johtoryhmän jäsen	Suoritepohjainen osakepalkkio-ohjelma 2014-2016 1)	Suoritepohjainen osakepalkkio-ohjelma 2015-2017 1)	Suoritepohjainen osakepalkkio-ohjelma 2016-2018 1)	Rajoitettuja osakkeita koskeva ohjelma 2015-2017 2)	Toimitusjohtajan osakepalkkio-ohjelma
Roeland Baan	-	-	220 000	-	1 157 156
Reinhard Florey	55 200	75 000	-	-	-
Liam Bates	10 500	20 250	49 500	-	-
Pekka Erkkilä	55 200	49 500	75 000	-	-
Jan Hofmann	22 104	20 250	49 500	5 400	-
Olli-Matti Saksi	45 000	75 000	108 000	-	-
Johann Steiner	55 200	49 500	75 000	-	-
Saara Tahvanainen	10 500	30 000	49 500	-	-
Kari Tuutti	55 200	49 500	75 000	-	-
Michael Williams	-	75 000	108 000	-	-

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

²⁾ Osakemäärä (brutto, sisältää verot), joka maksetaan keväällä 2018, jos johtoryhmän jäsenen työsuhde on jatkunut katkeamatta osakkeiden luovutushetkeen saakka eikä irtisanomisilmoitusta ole annettu ennen luovutuspäivää.

Vuonna 2014 alkaneista ohjelmista allokoituiden osakemäärät on oikaistu kesäkuussa 2014 osakkeiden yhdistämisen takia. Oikaisu tehtiin, jotta allokoitujen osakkeiden suhde Outokummun osakkeiden kokonaismäärään pysyisi muuttumattomana, sillä osakkeiden kokonaismäärässä on tapahtunut muutos osakkeiden yhdistämisen seurauksena.

Toimitusjohtaja

Peruspalkka ja edut

Toimitusjohtajan bruttovuosipalkka on 950 000 euroa. Toimitusjohtaja on myös oikeutettu verolliseen asuntoetuuun, terveyskulu- ja henkivakuutukseen sekä kompensatioon lasten koulumaksuista Suomessa.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelma

Toimitusjohtaja kuuluu Outokummun lyhyen aikavälin kannustinohjelman piiriin ja hänen enimmäispalkkionsa on 95 % bruttovuosipalkasta vuonna 2016. Palkkio määräytyy käyttökatteen, työturvallisuuden, käyttöpääomamittarin ja henkilökohtaisten tavoitteiden perusteella.

Toimitusjohtajaa koskeva osakepalkkio-ohjelma

Toimitusjohtaja Baan kuuluu osakepalkkio-ohjelman piiriin, jonka mukaisesti hän on oikeutettu vastaanottamaan yhteensä 1 157 156 osaketta (brutto, sisältäen verot) edellyttäen, että hän itse sijoittaa miljoona euroa Outokummun osakkeisiin 20.2.2016 mennessä. Palkkio-osakkeet suoritetaan toimitusjohtajalle neljässä yhtä suuressa erässä vuosien 2016, 2017, 2018 ja 2019 lopussa. Toimitusjohtajan tulee pitää omistuksessaan toimitusohjelmansa ajan vähintään omaa sijoitustaan vastaava määrä osakkeita sekä vuoden 2016 lopussa hänelle suoritettava nettomäärä palkkio-osakkeita (25 % kokonaisosakemäärästä). Jos yhtiö päättää toimitusjohtajan toimitusohjelman ilman että päättäminen johtuu toimitusjohtajan syystä tai hänen viakseen luettavasta laiminlyönnistä, toimitusjohtaja on oikeutettu vastaanottamaan irtisanomishetkellä suorittamatta olevan määrän osakkeita yllämainitusta osakepohjaisesta kannustinohjelmasta.

Kannustinohjelmista ansaitut osakkeet

Keväällä 2015 entiselle toimitusjohtajalle Mika Seitovirrälle maksettiin 15 232 brutto-osaketta (sisältää verot), suoritepohjaisen osakepalkkio-ohjelman kauden 2012-2014 tulosten perusteella. Mika Seitovirrälle toimitettu netto-osakkeiden määrä oli 8 021, minkä lisäksi maksettiin 51 774 euroa veroja varten. Toimitusjohtaja Baanilla on mahdollisuus saada palkkiona osakkeita vuoden 2012 suoritepohjaisen osakekannustinjärjestelyn (englanniksi *Performance Share Plan 2012*) kauden 2016-2018 sekä edellä kuvatun toimitusjohtajaa koskevan osakepalkkio-ohjelman perusteella.

Eläkejärjestelyt

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

Irtisanomis- ja irtisanoutumisehdot

Toimitusjohtajasopimus ei sisällä erillistä irtisanomiskorvausta, ja irtisanomisaika on kolme kuukautta molempien sopijapuolten osalta.

Johtoryhmälle vuonna 2015 maksetut palkat ja palkkiot

2015	Palkat ja palkkiot luontolsetulneen, euroa	Tulos- ja hankepalkkiot, euroa ³⁾	Osakepalkkio-ohjelmat, euroa ⁴⁾	Yhteensä, euroa
Toimitusjohtaja Seitovirta ¹⁾	634 888	303 912	110 408	1 049 207
Toimitusjohtajan sijainen	512 072	250 000	100 675	862 748
Muut konsernin johtoryhmän jäsenet ²⁾	3 039 955	1 015 241	48 035	4 103 231

1) 1.1.-26.10.2015

2) Lu 1.1.-31.3.2015, Hofmann 1.4.-31.12.2015, Wallis 1.1.-30.4.2015, Salas 1.5.-30.6.2015, Williams 1.7.-31.12.2015, Parvento 1.1.-5.11.2015, Bates 5.11.-31.12.2015

3) Maaliskuussa 2015 maksettu lyhyen aikavälin kannustinpalkkio perustui vuodelle 2014 asetettujen operatiivisten tavoitteiden saavuttamiseen.

4) Brutto, sisältää osakkeiden arvon siirtöpäivänä sekä veroja varten maksetun käteis-palkkion.