

kemira

Where water
meets chemistry™

SELVITYS HALLINTO- JA
OHJAUSJÄRJESTELMÄSTÄ

2016

Sisältö

SELVITYS HALLINTO- JA
OHJAUSJÄRJESTELMÄSTÄ 2016

3

KONSERNIN JOHTO

9

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

13

SELVITYS HALLINTO- JA OHJAUS- JÄRJESTELMÄSTÄ 2016

YLEISTÄ

Kemira Oyj:n hallinto perustuu yhtiöjärjestykseen, Suomen osakeyhtiölakiin ja Nasdaq Helsinki Oy:n antamiin, listattuja yhtiöitä koskeviin sääntöihin ja määräyksiin. Kemira noudattaa Hallinnointikoodia, joka on julkisesti saatavilla internetosoitteessa www.cgfinland.fi.

Tämä selvitys on annettu toimintakertomuksesta erillisenä kertomuksena. Kemiran hallituksen tarkastusvaliokunta on käsitellyt hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevan selvityksen. Myös Kemiran tilintarkastaja Deloitte & Touche Oy on tarkastanut, että selvitys on annettu ja että sen sisältämä kuvaus taloudelliseen raportointiprosessiin liittyvien sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestelmien pääpiirteistä on yhdenmukainen tilinpäätöksen kanssa.

TOIMIELIMET

Kemiran johtamisesta ja liiketoiminnasta vastaavat yhtiökokous, hallitus ja toimitusjohtaja, joiden tehtävät määräytyvät Suomen osakeyhtiölain ja Kemiran yhtiöjärjestyksen mukaan.

YHTIÖKOKOUS

Kemira Oyj:n yhtiökokous on yhtiön korkein päättävä elin, ja se kokoontuu vähintään kerran vuodessa. Varsinainen yhtiökokous on pidettävä vuosittain toukokuun loppuun mennessä. Yhtiökokous päättää sille osakeyhtiölain ja yhtiöjärjestyksen mukaan kuuluvista asioista, kuten tilinpäätöksen vahvistamisesta ja voiton käyttämisestä, vastuuvapauden myöntämisestä hallituksen jäsenille sekä toimitusjohtajalle ja hänen sijaiselleen, hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja muiden jäsenten sekä tilintarkastajan valinnasta ja heille maksettavista palkkioista.

Kutsu yhtiökokoukseen on julkaistava yhtiön internet-sivuilla aikaisintaan kaksi kuukautta ja viimeistään kolme viikkoa ennen yhtiökokousta, kuitenkin vähintään yhdeksän päivää ennen yhtiökokouksen täsmäytyspäivää. Lisäksi hallituksen niin päättäessä yhtiökokouskutsu voidaan julkaista yhdessä valtakunnallisessa sanomalehdessä.

Kemira Oyj:n varsinainen yhtiökokous pidettiin Helsingissä 21.3.2016. Siihen osallistui henkilökohtaisesti tai valtakirjalla 509 osakkeenomistajaa, jotka edustivat noin 60 prosenttia yhtiön äänivallasta. Yhtiökokoukseen liittyvät asiakirjat ovat saatavissa Kemiran internetsivuilla www.kemira.fi > Sijoittajat > Hallinto > Yhtiökokous.

NIMITYSTOIMIKUNTA

Vuoden 2012 yhtiökokous päätti perustaa osakkeenomistajista tai osakkeenomistajien edustajista koostuvan nimitystoimikunnan valmistelemaan vuosittain hallituksen jäsenten valintaa ja hallituksen jäsenten palkitsemista koskevia ehdotuksia seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle.

Nimitystoimikunta koostuu neljän suurimman osakkeenomistajan edustajista kunkin kalenterivuoden 31.8. tilanteen perusteella. Lisäksi toimikuntaan kuuluu asian- tuntijajäsenenä Kemira Oyj:n hallituksen puheenjohtaja. Nimitystoimikunnan jäsenet valitsevat puheenjohtajan toimikunnan ensimmäisessä kokouksessa. Nimitystoimikunnalla on kirjallinen työjärjestys, joka kuvaa tarkemmin toimikunnan jäsenten valintaprosessin, tehtävät sekä kokouskäytännöt.

Nimitystoimikunta kokoontuu vähintään kahdesti vuodessa, ja se voi olosuhteiden vaatiessa kokoontua useammin. Toimikunnan kokous on päätösvaltainen, kun vähintään kolme jäsentä on paikalla kokouksessa.

Nimitystoimikunnan jäsenet 31.8.2016 lukien ovat Oras Invest Oy:n hallituksen puheenjohtaja Pekka Paasikivi, Solidium Oy:n toimitusjohtaja Kari Järvinen, Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Varman varatoimitusjohtaja Reima Rytsölä, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen toimitusjohtaja Timo Ritakallio sekä Kemira Oyj:n hallituksen puheenjohtaja Jari Paasikivi asiantuntijajäsenenä. Katsauskaudella Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Varman toimitusjohtaja Risto Murto oli nimitystoimikunnan jäsen 5.9.2016 asti.

Nimitystoimikunta kokoontui vuoden 2016 aikana kaksi kertaa. Jäsenten osallistumisaktiivisuus oli 100 %. Jäsenittäin eriteltynä nimitystoimikunnan jäsenet osallistuivat kokouksiin seuraavasti:

Järvinen	2/2	100 %
Murto	1/1	100 %
J. Paasikivi	2/2	100 %
P. Paasikivi	2/2	100 %
Ritakallio	2/2	100 %
Rytsölä	1/1	100 %

HALLITUS

KOKOONPANO

Yhtiökokous valitsee hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja muut jäsenet. Hallitukseen kuuluu yhtiöjärjestyksen mukaan 4–8 jäsentä. Kemira Oyj:n varsinainen yhtiökokous valitsi 21.3.2016 Kemira Oyj:n hallitukseen seitsemän jäsentä. Hallitukseen valittiin uudelleen jäseniksi Wolfgang Büchele, Winnie Fok, Juha Laaksonen, Timo Lappalainen, Jari Paasikivi ja Kerttu Tuomas, ja uutena jäsenenä hallitukseen valittiin Kaisa Hietala. Hallituksen puheenjohtajaksi valittiin Jari Paasikivi ja varapuheenjohtajaksi Kerttu Tuomas.

Hallituksen kaikki jäsenet ovat yhtiöstä riippumattomia lukuun ottamatta Wolfgang Bücheleä, joka on ollut Kemira Oyj:n toimitusjohtaja 1.4.2012–30.4.2014. Hallituksen jäsenistä muut paitsi hallituksen puheenjohtaja Jari

Paasikivi ovat riippumattomia merkittävistä osakkeenomistajista. Jari Paasikivi on Oras Invest Oy:n toimitusjohtaja ja Oras Invest Oy omistaa yli 10 % Kemira Oyj:n osakkeista. Hallituksen jäsenten henkilötiedot ovat jäljempänä kohdassa Konsernin johto ja omistustiedot jäljempänä kohdassa Sisäpiirihallinto.

HALLITUKSEN MONIMUOTOISUUTTA KOSKEVAT PERIAATTEET

Hallitus on hyväksynyt seuraavat hallituksen monimuotoisuutta koskevat periaatteet ja tavoitteet.

Hallituksen kokoonpanoa suunniteltaessa yhtiön nimitystoimikunta arvioi hallituksen kokoonpanoa yhtiön nykyisen ja tulevan liiketoiminnan tarpeiden näkökulmasta sekä ottaa huomioon hallituksen monimuotoisuuden.

Hallituksen monimuotoisuutta tarkastellaan eri näkökulmista. Kemiran hallituksen jäsenillä tulee olla riittävä ja toisiaan täydentävä kokemus ja osaaminen Kemiran liiketoiminnan kannalta tärkeimmiltä toimialoilta ja markkinoilta. Lisäksi olennainen tekijä on jäsenten henkilökohtaiset ominaisuudet ja niiden monimuotoisuus.

Yhtiön tavoitteena on, että hallituksessa on edustettuna monimuotoisesti eri toimiala- ja markkinaosaaminen, eri ammatti- ja koulutustaustat, monipuolinen ikäjakauma ja molemmat sukupuolet. Sukupuolijakauman osalta tavoitteena on, että kumpaakin sukupuolta on edustettuna vähintään kaksi jäsentä.

Yhtiön nykyinen hallitus on yhtiön monimuotoisuustavoitteiden mukainen. Hallituksessa on edustettuna monimuotoisesti eri toimiala- ja markkinaosaaminen sekä eri ammatti- ja koulutustaustat. Yhtiön hallituksen jäsenten ikäjakauma on 45 – 64 vuotta. Hallituksen jäsenistä neljä on miehiä ja kolme naisia.

TOIMINTA

Yhtiöjärjestyksen mukaan hallituksen tehtävänä on hoitaa osakeyhtiölain mukaan hallitukselle kuuluvat tehtävät. Hallitus on laatinut itselleen kirjallisen työjärjestyksen, jossa on määritelty hallituksen pääasialliset tehtävät ja toimintatavat. Seuraavassa on kuvaus työjärjestyksen keskeisestä sisällöstä. Hallitus huolehtii yhtiön hallinnosta ja toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Hallitus valmistelelee yhtiökokouksessa käsiteltävät asiat, päättää yhtiökokouksen koolle kutumisesta sekä huolehtii yhtiökokouksen päätösten täytäntöönpanosta. Lisäksi hallitus päättää oikeuksista yhtiön edustamiseen. Hallitus päättää asioista, jotka toiminnan laajuus ja laatu huomioon ottaen ovat epätavallisia tai laajakantoisia. Näitä ovat muun muassa konsernin tavoitteiden ja niiden saavuttamiseksi laadittavien päästrategioiden hyväksyminen, toimitasuunnitelmien ja budjetin hyväksyminen, valvontaperiaatteiden määrittely ja hyväksyminen, yhtiön toiminnallisen rakenteen hyväksyminen, toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa valitseminen ja johtoryhmän kokoonpanon hyväksyminen. Hallitus hyväksyy yhtiön investointiohjeet sekä merkittävimmät investoinnit, yritysostot ja -myynnit. Hallitus hyväksyy myös yhtiön rahoitusohjeet, merkittävimmät pitkäaikaislainat ja takaukset.

Hallituksen tehtävänä on taata, että yhtiöllä on toiminnan riskienhallinnan ja tuloksen valvonnan kannalta riittävät resurssit suunnitteluun sekä tieto- ja valvontajärjestelmiin. Hallitus valvoo ja arvioi toimitusjohtajaa, hänen sijaistaan ja johtoryhmän jäseniä, ja päättää heidän

palkkioistaan ja eduistaan. Hallituksen tehtävänä on varmistaa toiminnan jatkuvuus huolehtimalla avainhenkilöiden seuraajasuunnittelusta. Hallitus määrittelee ja hyväksyy yhtiön palkitsemisjärjestelmän pääperiaatteet. Hallitus hoitaa myös muut osakeyhtiölain mukaan hallitukselle kuuluvat tehtävät. Hallitus vastaa siitä, että yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on asianmukaisesti järjestetty. Hallitus vastaa, että yhtiön tilinpäätös antaa oikeat ja riittävät tiedot yhtiöstä, ja että konsernitilinpäätös on laadittu kansainvälisten tilinpäätösstandardien (IFRS) ja emoyhtiön tilinpäätös puolestaan Suomessa voimassa olevien lakien ja säännösten (FAS) mukaisesti.

Hallituksen kokouksissa käsitellään yhtiön tuloksen kehittymistä kuukausitasolla. Hallitus keskustelee tilintarkastajan kanssa yhtiön tilintarkastuksesta. Hallitus arvioi toimintaansa ja työskentelytapojaan vuosittain.

Vuonna 2016 hallitus kokoontui 11 kertaa. Jäsenten keskimääräinen osallistumisaktiivisuus oli 98,7 %. Jäsenittäin eriteltynä jäsenet osallistuivat kokouksiin seuraavasti:

Büchele	10/11	90,9 %
Fok	11/11	100 %
Hietala	10/10	100 %
Laaksonen	11/11	100 %
Lappalainen	11/11	100 %
Paasikivi	11/11	100 %
Tuomas	11/11	100 %

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

Hallituksen palkitseminen on kuvattu kohdassa Palkka- ja palkkioselvitys.

HALLITUKSEN VALIOKUNNAT

Kemira Oyj:n hallitus on perustanut kaksi valiokuntaa: tarkastusvaliokunnan ja henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan.

TARKASTUSVALIOKUNTA

Tarkastusvaliokunta toimii hallituksen vahvistaman työjärjestyksen mukaisesti. Tarkastusvaliokunnan tehtävänä on avustaa yhtiön hallitusta huolehtimaan siitä, että yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on asianmukaisesti järjestetty ja että sisäinen valvonta, sisäinen tarkastus ja tilintarkastus sekä Kemiran toiminta on järjestetty lakien, määräysten ja yhtiön hallituksen vahvistamien liiketapaperiaatteiden (Kemira Code of Conduct) mukaisesti. Valiokunta raportoi kokouksistaan hallitukselle.

Tarkastusvaliokuntaan kuuluu neljä hallituksen jäsentä. Jäsenten enemmistön on oltava riippumattomia yhtiöstä, ja vähintään yhden jäsenen on oltava riippumaton merkittävistä osakkeenomistajista. Vuoden 2016 yhtiökokouksen jälkeen hallitus valitsi puheenjohtajaksi Juha Laaksosen ja valiokunnan jäseniksi Kaisa Hietalan, Timo Lappalaisen ja Jari Paasikiven. Tarkastusvaliokunta kokoontui vuoden 2016 aikana viisi kertaa, ja jäsenten osallistumisaktiivisuus oli 100 %.

Jäsenittäin eriteltynä jäsenten osallistuminen kokouksiin:

Hietala	4/4	100 %
Laaksonen	5/5	100 %
Lappalainen	5/5	100 %
Paasikivi	5/5	100 %

HENKILÖSTÖ- JA PALKITSEMISVALIOKUNTA

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta muodostuu hallituksen keskuudestaan valitsemista kolmesta jäsenestä, joista enemmistön tulee olla yhtiöstä riippumattomia. Hallitus on hyväksynyt henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnalle työjärjestyksen, jonka mukaan valiokunta avustaa hallitusta valmistelemalla toimitusjohtajan, hänen sijaisensa ja johtoryhmän jäsenten palkitsemiseen ja nimitykseen sekä yhtiön palkitsemisjärjestelmiin ja pitkän aikavälin kannustinohjelmiin liittyviä asioita. Lisäksi palkitsemisvaliokunta valvoo yhtiön ylimmän johdon suoritusten arviointia ja seuraajasuunnittelua. Valiokunta raportoi kokouksistaan hallitukselle.

Vuoden 2016 yhtiökokouksen jälkeen hallitus valitsi henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajaksi Jari Paasikiven ja jäseniksi Kerttu Tuomaksen ja Juha Laaksonen. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta kokoontui vuoden 2016 aikana neljä kertaa. Jäsenten osallistumisaktiivisuus oli 100 %.

Jäsenittäin eriteltyinä jäsenten osallistuminen kokouksiin:

Laaksonen	4/4	100 %
Paasikivi	4/4	100 %
Tuomas	4/4	100 %

TOIMITUSJOHTAJA

Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa nimittää hallitus. Yhtiöjärjestyksen mukaan toimitusjohtajan tehtävänä on johtaa ja kehittää yhtiötä hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti, vastata siitä, että yhtiön edut otetaan huomioon sen omistamisessa tytär- ja osakkuusyhtiöissä ja panna täytäntöön hallituksen päätökset. Toimitusjohtaja raportoi hallitukselle muun muassa yhtiön taloudellisesta tilasta, liiketoimintaympäristöstä ja muista merkittävistä asioista. Toimitusjohtaja toimii myös konsernin johtoryhmän puheenjohtajana.

Kemira Oyj:n toimitusjohtaja on Jari Rosendal ja toimitusjohtajan sijaisena toimii lakiasiaintohtaja Jukka Hakkila. Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen lähipiireineen eivät ole olennaisissa liikesuhteissa yhtiöön. Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa henkilötiedot ovat jäljempänä kohdassa Konsernin johto ja omistustiedot jäljempänä kohdassa Sisäpiirihallinto. Toimitusjohtajan toimitushteeseen kuuluvat taloudelliset etuudet on kuvattu kohdassa Palkka- ja palkkioselvitys.

KONSERNIN JOHTORYHMÄ

Kemiran johtoryhmän (Management Board) muodostavat toimitusjohtaja Jari Rosendal, Petri Castrén (talousjohtaja), Heidi Fagerholm (teknologiajohtaja), Tarjei Johansen (johtaja, Oil & Mining ja Americas), Michael Löffelmann

(johtaja, projektit ja tuotantoteknologia), Kim Poulsen (johtaja, Pulp & Paper ja APAC), Esa-Matti Puputti (kehitysjohtaja), Antti Salminen (johtaja, Municipal & Industrial ja EMEA) ja Eeva Salonen (henkilöstöjohtaja). Johtoryhmän puheenjohtajana toimii toimitusjohtaja ja sihteerinä konsernin lakiasiaintohtaja.

Johtoryhmä on yhtiön toimivasta johdosta koostuva toimielin, jonka toimintaa ei säännellä lainsäädännössä. Se on vastuussa yhtiön pitkän aikavälin strategisesta kehittämisestä. Johtoryhmän jäsenten henkilötiedot ja vastuualueet on esitetty jäljempänä kohdassa Konsernin johto ja omistustiedot jäljempänä kohdassa Sisäpiirihallinto. Johtoryhmän jäsenten palkitsemista koskeva päätöksentekojärjestys ja keskeiset periaatteet on kuvattu kohdassa Palkka- ja palkkioselvitys.

KONSERNIN ORGANISAATIO

Kemiran liiketoiminta on organisoitu kolmeen asiakaskeikkeeseen segmenttiin. Pulp & Paper -segmentti tarjoaa tuotteitaan ja palveluitaan massa- ja paperiteollisuudelle, Oil & Mining -segmentti öljy-, kaasua- ja kaivosteollisuudelle ja Municipal & Industrial -segmentti kunnalliseen ja teolliseen vedenpuhdistukseen. Segmentteillä on strateginen rooli. Segmentit määrittelevät kuhkin oman liiketoimintastrategiansa, ja segmentin johto ohjaa strategian toteuttamista segmentin sisällä.

Tulosvastuu sekä operatiivinen vastuu liiketoiminnasta kuuluu kussakin segmentissä alueellisille liiketoimintayksiköille (RBU). Alueelliset yksiköt ovat keskeisiä päätöksentekuelimiä Kemiran liiketoimintaan liittyvissä asioissa, ja useimmat liiketoimintapäätökset tehdään paikallisesti, lähellä asiakkaita. Tämän johdosta Kemira pystyy reagoimaan nopeasti liiketoimintaympäristössään tapahtuviin muutoksiin.

RBU:t toimivat Kemiran globaalien funktioiden laatimien politiikkojen ja ohjeiden puitteissa. Kukin globaali funktio on vastuussa oman toiminta-alueensa politiikkojen, prosessien, ohjeiden ja työkalujen kehittämisestä. Poliitikoja ja prosesseja noudatetaan kaikkialla yhtiössä.

Kullakin funktiolla on henkilöstöä myös jokaisella maantieteellisellä alueella. Alueelliset toiminnot varmistavat globaalien politiikkojen käyttöönoton ja noudattamisen omilla maantieteellisillä alueillaan. Alueelliset funktiot vastaavat myös liiketoiminnan paikallisesta tukemisesta kukin omalla alueellaan.

Maantieteellisesti Kemiran toiminta on jaettu kolmeen alueeseen: Eurooppa, Lähi-itä ja Afrikka (EMEA), Amerikka (Americas) sekä Aasia ja Tyynenmeren alue (APAC). Maantieteellisten alueiden johtajat tukevat operatiivista liiketoimintaa ja edistävät Kemiran yksiköiden yhteistyötä alueen sisällä. Aluejohtajat vastaavat myös oman alueensa kehityshankkeiden ohjauksesta.

SISÄINEN VALVONTA

Kemirassa on sisäisen valvonnan järjestelmä, jonka tarkoituksena on varmistaa, että toiminta on tarkoituksenmukaista ja tehokasta, taloudellinen ja toiminnallinen raportointi on luotettavaa ja että säännöksiä ja toimintape-

riaatteita noudatetaan. Sisäinen valvonta on olennainen osa kaikkea Kemiran toimintaa ja kattaa konsernin kaikki tasot. Sisäisen valvonnan toteuttamisesta vastaa yhtiön koko henkilöstö ja sen toimivuutta seurataan esimiesten toimesta osana operatiivista johtamista.

Kemiran arvot, liiketapaperiaatteet (Kemira Code of Conduct) ja konsernitasoiset politiikat ja toimintaohjeet ohjaavat yhtiön hallinnointia ja sisäistä valvontaa. Sisäiset ohjeet ja liiketapaperiaatteet on saatettu tiedoksi konsernin koko henkilöstölle. Keskeisimmistä toimintaohjeista järjestetään myös koulutusta niille henkilöille, joiden erityisesti tulee tuntee kyseinen ohjeistus. Kemiran jokaisella työntekijällä on oikeus ja velvollisuus tehdä ilmoitus lain, liiketapaperiaatteiden ja konserniohjeiden vastaisesta toiminnasta.

Sisäisen valvonnan tärkeimmät osa-alueet ovat johtamistapa- ja organisaatiokulttuuri, riskien arviointi, valvontatoimenpiteet, raportointi ja tiedonvälitys sekä seuranta ja tarkastus.

SISÄPIIRIHALLINTO

Kemira Oyj noudattaa EU:n markkinoiden väärinkäyttöasetusta, Suomen arvopaperimarkkinalakia, Euroopan arvopaperimarkkinaviranomaisen (ESMA) ja Suomen Finanssivalvonnan (FIVA) ohjeita ja määräyksiä sekä Nasdaq Helsinki Oy:n julkaisemaa Pörssin sisäpiiriohjetta.

Yhtiö on määritellyt vastuuhenkilöt ja näiden varahenkilöt sisäpiirihallinnon tehtäville, joita ovat muun muassa yleinen vaatimustenmukaisuuden varmistaminen, sisäpiiritiedon julkistamisesta ja julkistamisen lykkäämisestä päättäminen, sisäpiiriluoitteloiden ylläpitäminen, kaupan-

käyntirajoituksen noudattamisen valvonta sekä johtotehtävissä toimivien henkilöiden ja heidän lähipiirinsä tekemien, Kemiran osakkeisiin ja muihin rahoitusvälineisiin liittyvien liiketoimien julkaiseminen.

Yhtiö on markkinoiden väärinkäyttöasetuksen edellyttämällä tavalla määritellyt, että sen johtotehtävissä toimiviin henkilöihin kuuluvat yhtiön hallituksen jäsenet, toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet sekä hallituksen ja johtoryhmän sihteeri. Johtotehtävissä toimivat henkilöt ovat velvollisia määrittelemään lähipiiriinsä kuuluvat henkilöt ja yhteisöt ja ilmoittamaan nämä Kemiralle.

Kemira julkistaa pörssitiedotteella johtotehtävissään toimivien henkilöiden sekä heidän lähipiirinsä tekemät, Kemiran osakkeisiin ja muihin rahoitusvälineisiin liittyvät liiketoimet markkinoiden väärinkäyttöasetuksen edellyttämällä tavalla.

Lain mukaan johtotehtävissä toimiva henkilö ei saa toteuttaa liiketoimia listayhtiön osakkeilla tai muilla rahoitusvälineillä 30 päivän pituisen ajanjakson aikana ennen listayhtiön tilinpäätöstiedotteen ja osavuositiedotteen julkistamista. Kemira soveltaa samanlaista 30 päivän pituista kaupankäyntirajoitusta myös niihin Kemira-konsernin työntekijöihin, jotka osallistuvat osavuositiedotteen ja tilinpäätöstiedotteen laatimiseen tai julkaisemiseen ja jotka saavat tietoonsa konsernitasoista julkaisematonta taloudellista tietoa.

Kemira Oyj:n sisäpiirilueteloa ylläpidetään yhtiön lakiasiainyksikössä Euroclear Finland Oy:n tuottaman SIRE-palvelun avulla.

Viereisessä taulukossa on esitetty yhtiön johtotehtävissä toimivien henkilöiden ja heidän määräysvalta-yhteisöjensä omistukset Kemira Oyj:ssä 31.12.2016

HALLITUS

Nimi	Asema	Henkilökohtainen omistus	Määräysvalta-yhteisöjen omistus
Paasikivi Jari	Hallituksen puheenjohtaja	212 364	0
Tuomas Kerttu	Hallituksen varapuheenjohtaja	10 639	0
Büchele Wolfgang	Hallituksen jäsen	103 839	0
Fok Winnie	Hallituksen jäsen	8 082	0
Hietala Kaisa	Hallituksen jäsen	1 483	0
Laaksonen Juha	Hallituksen jäsen	10 949	0
Lappalainen Timo	Hallituksen jäsen	4 182	0
Yhteensä		351 538	0

JOHTORYHMÄ

Nimi	Asema	Henkilökohtainen omistus	Määräysvalta-yhteisöjen omistus
Rosendal Jari	Toimitusjohtaja (CEO)	40 000	0
Castrén Petri	Johtoryhmän jäsen	16 736	0
Fagerholm Heidi	Johtoryhmän jäsen	8 739	0
Johansen Tarjei	Johtoryhmän jäsen	11 236	0
Löffelmann Michael	Johtoryhmän jäsen	8 739	0
Poulsen Kim	Johtoryhmän jäsen	2 602	0
Puputti Esa-Matti	Johtoryhmän jäsen	8 739	0
Salminen Antti	Johtoryhmän jäsen	14 236	0
Salonen Eeva	Johtoryhmän jäsen	35 328	0
Hakkila Jukka	Hallituksen ja johtoryhmän sihteeri	66 595	0
Yhteensä		212 950	0
Molemmat yhteensä		564 488	0

SISÄINEN TARKASTUS

Kemira-konsernin sisäisen tarkastuksen yksikkö vastaa konsernin riippumattomasta arviointi- ja varmistustoiminnosta, jonka keskeisenä tehtävänä on tukea Kemiran johtoa ja hallitusta niiden valvontatehtävissä.

Sisäinen tarkastus arvioi riskienhallinta-, valvonta- ja hallintojärjestelmiä sekä edistää niiden kehittämistä. Kemiran sisäisen tarkastuksen toimintaperiaatteet ja keskeiset menettelytavat on määritetty tarkastusvaliokunnan vahvistamassa toimintaohjeessa. Sisäisen tarkastuksen toiminta-alue on rajoittamaton ja kattaa kaikki konsernin toimialat, yksiköt ja toiminnot. Sisäisellä tarkastuksella on vapaus päättää sisäisen tarkastuksen kohteista, työtavoistaan ja havaintojensa viestinnästä.

Sisäinen tarkastus raportoi tarkastusvaliokunnalle ja hallinnollisesti lakiasiainjohtajalle. Sisäinen tarkastus raportoi kaikki tekemänsä havainnot vastuulliselle johdolle ja tilintarkastajalle. Tämän lisäksi sisäinen tarkastus raportoi säännöllisesti keskeiset ja merkittävimmät havaintonsa tarkastusvaliokunnalle osana tarkastusvaliokunnan kokouksia, minkä ohella sisäisellä tarkastuksella on suora ja rajoittamaton keskusteluyhteys tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan kanssa.

TILINTARKASTUS

Yhtiöjärjestyksen mukaan yhtiökokous valitsee yhden tilintarkastajan, jonka on oltava Keskuskauppakamarin hyväksymä tilintarkastusyhteisö. Tilintarkastusyhteisö nimittää päävastuullisen tilintarkastajan, jonka on oltava KHT-tilintarkastaja. Tilintarkastajan toimikausi päättyy valintaa seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä.

Vuoden 2016 yhtiökokous valitsi Kemira Oyj:n tilintarkastajaksi Deloitte & Touche Oy:n. Päävastuullisena tilintarkastajana toimii KHT Jukka Vattulainen.

Vuonna 2016 tilintarkastajalle (Deloitte) maksettiin maailmanlaajuisesti tilintarkastamiseen liittyviä palkkioita 1,5 miljoonaa euroa. Lisäksi maksettiin muista palveluista palkkioita 0,6 miljoonaa euroa.

TALOUDELLISEN RAPORTOINNIN SISÄISEN VALVONNAN JA RISKIENHALLINNAN PÄÄPIIRTEET

Kemiran hallitus määrittelee riskienhallinnan pääperiaatteet ja hyväksyy konsernin riskienhallintapolitiikan. Riskien tunnistamisesta, arvioinnista ja hallinnasta vastaavat segmentit ja funktiot kukin oman toiminta-alueensa osalta. Konsernin riskienhallintatoiminto koordinoi ja tukee riskienhallintaa. Kemiran sisäisen valvonnan järjestelmä kattaa konsernin kaikki toiminnot, mukaan lukien taloudellisen raportoinnin. Valvontatoimia toteutetaan kaikilla organisaatiotasolla osana konsernin päivittäistä toimintaa. Riskeistä ja riskienhallinnasta on kerrottu tarkemmin Hallituksen toimintakertomuksessa sekä Kemiran Internet-sivuilla www.kemira.fi > Sijoittajat > Hallinto > Riskienhallinta.

Kemiran sisäisen valvonnan järjestelmästä on yleiskuvaus edellä kohdassa Sisäinen valvonta. Seuraavassa kuvataan, kuinka Kemiran sisäinen valvonta ja riskienhallinta toimivat taloudellisen raportointiprosessin yhteydessä sen varmistamiseksi, että yhtiön julkistamat taloudelliset raportit antavat olennaisesti oikean kuvan yhtiön taloudesta.

ROOLIT JA VASTUUT

Kemiran hallitus huolehtii siitä, että yhtiöllä on riittävät resurssit riskienhallintaan ja valvontaan, että valvonta on järjestetty asianmukaisesti ja että yhtiön tilinpäätös antaa oikeat ja riittävät tiedot yhtiöstä. Hallitusta avustaa näissä tehtävissä tarkastusvaliokunta.

Toimitusjohtaja hoitaa yhtiön juoksevaa hallintoa hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti. Toimitusjohtaja vastaa siitä, että yhtiön kirjanpito on lain mukainen ja varainhoito luotettavalla tavalla järjestetty. Taloudellisen raportoinnin yleisestä valvontajärjestelmästä vastaa konsernin talousjohtaja. Konsernin ja maantieteellisten alueiden taloushallintojen välillä on tarkoin määritelty vastuualueet. Konsernitason talousfunktiot tukevat, valvovat, opastavat ja tarjoavat koulutusta maantieteellisten alueiden talousorganisaatioille. Lisäksi konsernitason talousfunktiot vastaavat konsernin sisäisestä talousraportoinnista sekä tukevat segmenttien controlling-toimintaa

liiketoimintaprosessien analysoinnissa. Maantieteellisten alueiden taloushallinto on vastuussa alueensa talousfunktioiden prosessien toimivuudesta ja lukujen oikeellisuudesta. Segmenttien controlling-toiminto toimii segmenttien liikkeenjohdon alaisuudessa analysoiden ja tukien liiketoimintaprosesseja.

Konsernin IT-toiminnolla on merkittävä rooli sekä taloudellisessa raportoinnissa että sisäisessä valvonnassa, sillä raportointi ja monet valvontatoimenpiteet, muun muassa prosessien monitorointi, perustuvat tietotekniikkaan. Sisäisen tarkastuksen toiminto tehtävineen ja vastuualueineen on kuvattu tarkemmin edellä kohdassa Sisäinen tarkastus.

RISKIENHALLINTA

Konsernin taloushallinto vastaa taloudelliseen raportointiin liittyvien riskien hallinnasta. Riskejä tunnistetaan, arvioidaan ja hallitaan konsernin yleisen riskienhallintaprosessin yhteydessä sekä erikseen osana taloushallinnon omia toimintaprosesseja. Konsernin taloushallinto arvioi tunnistamiensa talousraportointiin liittyviä riskejä. Riskien arvioinnin tavoitteena on tunnistaa ja arvioida merkittävimmät taloudelliseen raportointiin vaikuttavat uhkatekijät sekä mihin toimintoon tai prosessiin uhkatekijät liittyvät ja kuinka ne toteutuessaan vaikuttaisivat konsernin taloudelliseen raportointiin.

Konsernin taloushallinto ja Riskienhallinta vastaa siitä, että riskit arvioidaan säännöllisesti uudelleen.

TALOUSRAPORTOINTI JA SEN VALVONTA

Taloudelliseen raportointiin liittyvä sisäinen valvonta ja riskienhallinta on suunniteltu siten, että saadaan riittävä varmuus taloudellisen raportoinnin luotettavuudesta sekä siitä, että tilinpäätös on laadittu voimassa olevien lakien ja määräysten mukaisesti. Kemira noudattaa EU:ssa sovellettavaksi hyväksytyjä kansainvälisiä tilinpäätösstandardeja (IFRS) sekä muita listayhtiölle asetettuja vaatimuksia. Kemiran taloushallinnon laatimat politiikat ja ohjeet (Kemira Group Financial Manual) määrittävät yksityiskohdaisesti kaikissa konserniyhtiöissä noudatettavat laskentatoimen ja taloudellisen raportoinnin prosessit. Poliitikkojen ja ohjeiden tarkoituksena on varmistaa taloudellisen raportoinnin luotettavuus.

Konsernissa on käytössä maailmanlaajuinen toiminnanohjausjärjestelmä (ERP), joka varmistaa nopean ja luotettavan tiedonsaannin. Tytäryhtiöt raportoivat lukunsa toiminnanohjausjärjestelmästä konsernille käyttäen yhtenäistä konserniraportointijärjestelmää. Konsernin, maantieteellisten alueiden ja segmenttien talousorganisaatiot tarkistavat lukujen oikeellisuutta konserniraportointijärjestelmästä yllä kuvattujen vastuualueidensa osalta.

Taloushallinnon, talousraportoinnin ja laskentatoimen prosessien asianmukainen valvonta on perusedellytys taloudellisen raportoinnin luotettavuudelle. Konsernin taloushallinto määrittää suorittamansa riskianalyysin perusteella tarkoituksenmukaiset valvontatoiminnot, kunkin valvontatoiminnon tavoitteet sekä sen, kuinka valvontatoimintojen tehokkuutta seurataan ja tarkastetaan. Valvontatoiminnot kuvataan edellä mainitussa riskidokumentaatiossa ja niiden käytännön toteuttamisesta vastaa taloushallinto.

Talousraportoinnin valvontatoimintoja suoritetaan joko jatkuvasti osana yhtiön transaktioiden monitorointiprosesseja, kuten osto- ja myyntiprosesseja, tai vaihtoehtoisesti kuukausittain tai vuosittain osana raportointiprosessia.

VIESTINTÄ JA TIEDOTUS

Kemira pyrkii varmistamaan toimivalla sisäisellä valvontaympäristöllä yhtiön sisäisen ja ulkoisen viestinnän oikea-aikaisuuden, oikeellisuuden ja läpinäkyvyyden. Keskeisimmät taloudellista raportointia, sisäistä valvontaa ja riskienhallintaa koskevat ohjeet ja määräykset, kuten tilinpäätöksen laadintaperiaatteet ja taloudellista raportointia koskevat ohjeet, ovat kaikkien työntekijöiden saatavilla konsernin intranetistä. Kemira järjestää henkilöstölleen säännöllisesti sisäisiä koulutuksia sisäiseen valvontaan ja taloudelliseen raportointiin liittyvissä asioissa ja työkalujen käytössä.

SEURANTA

Sisäisten valvonta-, riskienhallinta- ja raportointijärjestelmien toimintaa seurataan jatkuvasti osana yrityksen päivittäistä johtamista. Kukin segmentti, funktio ja maantieteellinen alue vastaa oman vastuualueensa sisäisen valvonnan toteuttamisesta, tehokkuudesta ja raportoinnin luotettavuudesta. Konsernin taloushallinto seuraa taloudellisen raportointiprosessin toimivuutta ja luotettavuutta koko konsernin tasolla. Taloudellisen raportoinnin prosessit kuuluvat myös sisäisen tarkastuksen valvonta-alueen piiriin.

KONSERNIN JOHTO

Lisätietoa hallituksesta ja johtoryhmästä on saatavilla osoitteessa www.kemira.com.

HALLITUS



JARI PAASIKIVI
s. 1954

- Suomen kansalainen
- Vuorineuvos
- Kauppatieteiden maisteri
- Hallituksen puheenjohtaja
- Riippumaton yhtiöstä
- Päätoimi toimitusjohtaja Oras Invest Oy:ssä, joka omistaa yli 10 % Kemiran osakkeista



KERTTU TUOMAS
s. 1957

- Suomen kansalainen
- Kauppatieteiden kandidaatti
- Hallituksen varapuheenjohtaja
- Riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista
- Päätoimi KONE Oyj, henkilöstöjohtaja



WOLFGANG BÜCHELE
s. 1959

- Saksan kansalainen
- Luonnontieteiden tohtori
- Hallituksen jäsen
- Kemira Oyj:n toimitusjohtaja 1.4.2012–30.4.2014
- Riippumaton merkittävistä osakkeenomistajista
- Päätoimi Merck KGaA, hallintoneuvoston puheenjohtaja



WINNIE FOK
s. 1956

- Iso-Britannian kansalainen
- Kauppatieteiden kandidaatti
- Hallituksen jäsen
- Riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista
- Päätoimi Wallenberg Foundations AB, Senior Advisor



KAISA HIOTALA
s. 1971

- Suomen kansalainen
- Filosofian maisteri
- Hallituksen jäsen
- Riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista
- Päätoimi Neste Oyj, liiketoiminta-alueen Renewable Products johtaja



JUHA LAAKSONEN
s. 1952

- Suomen kansalainen
- Ekonomi
- Hallituksen jäsen
- Riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista



TIMO LAPPALAINEN
s. 1962

- Suomen kansalainen
- Diplomi-insinööri
- Hallituksen jäsen
- Riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista
- Päätoimi Orion Oyj, toimitusjohtaja

KONSERNIN JOHTO

TOIMITUSJOHTAJA, TOIMITUSJOHTAJAN
SIJAINEN JA JOHTORYHMÄN JÄSENET 31.12.2016



JARI ROSENDAL
s. 1965
Diplomi-insinööri
Kemiran toimitusjohtaja
Johtoryhmän puheenjohtaja



JUKKA HAKKI
s. 1960
Oikeustieteen kandidaatti
Lakiasianjohtaja
Toimitusjohtajan sijainen,
hallituksen ja johtoryhmän
sihteeri



PETRI CASTRÉN
s. 1962
Oikeustieteen kandidaatti,
MBA
Talousjohtaja



HEIDI FAGERHOLM
s. 1964
Tekniikan tohtori
Teknologiajohtaja



TARJEI JOHANSEN
s. 1971
Luonnontieteiden maisteri
Johtaja, Oil & Mining ja
Amerikat



MICHAEL
LÖFFELMANN
s. 1970
Tekniikan tohtori
Johtaja, Projektit ja
tuotantoteknologia



KIM POULSEN
s. 1966
Kauppatieteen maisteri
Johtaja, Pulp & Paper ja
APAC



ESA-MATTI PUPUTTI
s. 1959
Tekniikan lisensiaatti
Kehitysjohtaja



ANTTI SALMINEN
s. 1971
Tekniikan tohtori
Johtaja, Municipal &
Industrial ja EMEA



EEVA SALONEN
s. 1960
Kasvatustieteen maisteri
Henkilöstöjohtaja

kemira

Where water
meets chemistry™

**Palkka- ja
palkkioselvitys
2016**

KEMIRAN PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2016

JOHDANTO

Kemiran palkka- ja palkkioselvitys kuvaa yhtiön palkitsemiskäytäntöä sekä ylimmän johdon eli hallituksen ja toimitusjohtajan, tämän sijaisen ja muun johtoryhmän palkitsemista 2016. Palkka- ja palkkioselvitys on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistyksen antaman Hallinnointikoodin mukaisesti.

Palkka- ja palkkioselvitys on jaettu seuraaviin osiin:

1. Palkitsemisen keskeiset periaatteet
2. Palkitsemista koskeva päätöksentekojärjestys
3. Johdon palkitsemisraportti
4. Hallituksen palkitsemisraportti

1. PALKITSEMISEN KESKEISET PERIAATTEET

Kemira tarkastelee palkitsemisperiaatteitaan säännöllisesti. Kemiran palkitsemisperiaatteet koskevat yhtiön koko henkilöstöä. Palkitsemisen läpinäkyvyys, markkinalähtöisyys sekä hyvästä suorituksesta palkitseminen ovat keskeisiä periaatteita palkitsemisessa.

Kemirassa kokonaispalkitseminen koostuu seuraavista pääelementeistä:

Kemirassa palkkatason määrittelyssä on pohjana työn vaativuusluokittelu (job grading) jonka keskeiset elementit ovat työn merkittävyyden ja vaikuttavuuden taso organisaatiossa. Peruspalkka ja työsuhte-etuudet noudattavat paikallisia markkinakäytäntöjä, lakeja ja määräyksiä.

Lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmän tavoitteena on palkita yhtiön, yksikön sekä henkilön hyvästä suorituksesta.

Pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmä on tarkoitettu avainhenkilöiden sitouttamiseen ja palkitsemiseen. Sen tavoitteena on yhdistää yhtiön omistajien ja järjestelmään osallistuvien henkilöiden tavoitteet ja edut toisiinsa.

Aineeton palkitseminen on myös keskeisessä osassa kokonaispalkitsemista. Työyhteisön kehittämiseen ja työssä viihtymiseen panostetaan aktiivisesti, kuten myös oman työn kehittämiseen kannustetaan.

2. PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tekemän ehdotuksen perusteella.

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja johtoryhmän muiden jäsenten palkoista, palkkioista ja toimisuhteiden ehdoista. Hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta avustaa hallitusta valmistelemalla toimitusjohtajan, hänen sijaisensa ja johtoryhmän jäsenten palkitsemiseen sekä yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmiin liittyviä asioita.

3. JOHDON PALKITSEMISRAPORTTI

Toimitusjohtajan, tämän sijaisen ja muun johtoryhmän palkitseminen koostuu kuukausipalkasta, työsuhte-etuista ja suoritusperusteisista kannustinohjelmista. Kannustinohjelmat koostuvat vuosittaisesta lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmästä sekä pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmästä.

Suomessa työsuhteessa olevilla Kemiran johtoryhmän jäsenillä ei ole lakisääteisen eläkejärjestelmän ylittävää eläkejärjestelyä. Muissa maissa työsuhteessa olevien johtoryhmän jäsenten eläkejärjestelyt perustuvat kyseisen maan lakisääteiseen eläkejärjestelmään sekä paikalliseen markkinakäytäntöön. Kemiran käytäntönä on, että kaikki uudet eläkejärjestelyt ovat maksuperusteisia.

Toimitusjohtajan työsuhteen edut ja ehdot 31.12.2016

Peruspalkka	Peruspalkka on 567 000 euroa/ vuosi sisältäen vapaan autoedun ja matkapuhelinedun.
Lyhyen aikavälin tulospalkkio	Perustuu hallituksen hyväksymiin ehtoihin. Enimmäispalkkio on 60 % vuotuisesta peruspalkasta.
Pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmä	Perustuu osakepalkkiojärjestelmän ehtoihin. Enimmäispalkkio muodostuu hallituksen määrittämästä osakemäärästä sekä rahaosuudesta, joka kattaa osakepalkkiosta perittävät verot ja veroluontoiset maksut.
Eläkejärjestely	Työntekijän eläkelaki (TyEL), joka tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädettyllä tavalla. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy työntekijän eläkelain perusteella. Toimitusjohtajalla ei ole lakisääteisen tason ylittävää eläkejärjestelyä.
Irtisanomisehdot	Toimitusjohtajan irtisanomisaika on molemmin puolin kuusi kuukautta. Toimitusjohtajalle maksetaan irtisanomisaajan palkan lisäksi 12 kuukauden palkkaa vastaava korvaus, mikäli yhtiö irtisanoo hänet.
Vakuutukset	Toimitusjohtajalla on henki-, vapaa-ajan tapaturma-, työmatka- ja johdon vastuuvakuutus. Toimitusjohtaja kuuluu yhtiön sairauskassaan.

TOIMITUSJOHTAJAN, TOIMITUSJOHTAJAN SIIJAISEN JA MUIDEN JOHTORYHMÄN JÄSENTEN PALKKIOT 2016

Vuonna 2016 toimitusjohtaja Jari Rosendalille maksettiin yhteensä 1 494 177 euroa (2015: 669 765 euroa) sisältäen peruspalkan, vapaan autoedun ja matkapuhelinedun lisäksi lyhyen aikavälin tulospalkkiota (2015 ansaintajak-

son perusteella) 324 000 euroa (2015: 109 965 euroa) ja pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakson 2015 perusteella 24 968 osaketta sekä rahaosuutena 337 461 euroa (2015: 0 osaketta ja 0 euroa).

Toimitusjohtajan sijaiselle ei maksettu vuonna 2016 palkkiota sijaisuuden perusteella.

Vuonna 2016 **muille johtoryhmän jäsenille** maksettiin yhteensä 4 998 347 euroa (2015: 2 519 733 euroa) sisältäen peruspalkan ja luontaisetujen lisäksi lyhyen aikavälin tulospalkkiota 997 872 euroa (2015: 513 029 euroa) ja pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakson

2015 perusteella 71 266 osaketta sekä rahaosuutena 1 043 673 euroa (2015: 0 osaketta ja 0 euroa).

	Palkka luontois- etuineen (euroa)	Lyhyen aikavälin tulospalkkio (euroa)	Pitkän aikavälin osakepalkkio (euroa)	2016 yhteensä (euroa)	2015 yhteensä (euroa)
Toimitusjohtaja Jari Rosendal	567 000	324 000	603 177	1 494 177	669 765
Muu johtoryhmä yhteensä	2 194 639	997 872	1 805 836	4 998 347	2 519 733

* Muu johtoryhmä 31.12.2016: Talousjohtaja Petri Castrén, Teknologiajohtaja Heidi Fagerholm, Johtaja Oil & Mining ja Amerikat Tarjei Johansen, Johtaja projektit ja tuotantoteknologia Michael Löffelmann, Johtaja Pulp & Paper ja APAC Kim Poulsen, Kehitysjohtaja Esa-Matti Puputti, Johtaja Municipal & Industrial ja EMEA Antti Salminen, Henkilöstöjohtaja Eeva Salonen.

TOIMITUSJOHTAJAN, TOIMITUSJOHTAJAN SIJAISEN JA MUUN JOHDON LYHYEN AIKAVÄLIN TULOSPALKKIOJÄRJESTELMÄ

Tulospalkkiot määräytyvät hallituksen määrittelemien konsernin tulostavoitteiden ja henkilökohtaisten tavoitteiden toteutumisen perusteella tilikausittain.

MAKSIMIPALKKIOT JA ANSAINTAKRITEERIT 2016

- Toimitusjohtajalla tulospalkkio on enintään 60 % vuosipalkasta ja toimitusjohtajan sijaisella enintään 50 %. Muilla johtoryhmän jäsenillä enintään 50-70 % vuosipalkasta.
- Tilikaudella 2016 tulospalkkio määräytyi Kemira-konsernin organisen liikevaihdon kasvun, investointien jälkeisen operatiivisen rahavirran, työturvallisuuden sekä henkilökohtaisten tavoitteiden perusteella.

MAKSIMIPALKKIOT JA ANSAINTAKRITEERIT 2017

- Toimitusjohtajalla lyhyen aikavälin tulospalkkio on enintään 70 % vuosipalkasta ja toimitusjohtajan sijaisella enintään 60 %. Muilla johtoryhmän jäsenillä enintään 60-80 % vuosipalkasta.
- Tilikaudella 2017 lyhyen aikavälin tulospalkkio määräytyy Kemira-konsernin operatiivisen käyttökäteen, investointien jälkeisen operatiivisen rahavirran, työturvallisuuden sekä henkilökohtaisten tavoitteiden perusteella.

PITKÄN AIKAVÄLIN OSAKEPALKKIO-
JÄRJESTELMÄ 2015-2017

Kemira Oyj:n hallitus on päättänyt 15.12.2014 perustaa pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän ryhmälle Kemiran avainhenkilöitä. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja järjestelmään osallistuvien henkilöiden tavoitteet Kemiran arvon nostamiseksi sekä sitouttaa osallistujat Kemiraan ja tarjota heille Kemiran osakkeiden ansaintaan perustuva kilpailukykyinen palkkiojärjestelmä. Pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän suunnittelu-työssä henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta sai neuvoja ulkopuoliselta neuvonantajalta, Alexander Incentives Oy:n palkitsemiskonsulteilta.

Osakepalkkiojärjestelmän keskeiset ehdot

Ansaintajaksot ja kriteerit	Osakepalkkiojärjestelmässä on kolme ansaintajaksota: kalenterivuodet 2015, 2016 ja 2017. Kemiran hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit ja kullekin kriteerille asetettavat tavoitteet kunkin ansaintajakson alussa.
Palkkiot	Mahdolliset palkkiot maksetaan osittain Kemiran osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella katetaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.
Sitouttamisjakso	Palkkiona maksettuja osakkeita ei saa luovuttaa sitouttamisjakson aikana, joka päättyy kahden vuoden kuluttua ansaintajakson päättymisestä.
Työ- tai toimisuhte päättyminen	Mikäli osallistujan työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta. Mikäli osallistujan työ- tai toimisuhte päättyy sitouttamisjakson aikana, hänen on pääsääntöisesti palautettava palkkiona annetut osakkeet vastikkeetta.
Takaisinperintä	Pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmään liittyvät palkkiot voidaan periä takaisin poikkeustilanteissa, kuten väärinkäytösten tai taloudellisten tulosten manipuloinnin yhteydessä.
Osakeomistus-suositus	Hallitus suosittaa, että konsernin johtoryhmän jäsenet omistavat Kemiran osakkeita bruttovuosipalkkansa arvosta niin kauan kuin johtoryhmän jäsenyys jatkuu. Mikäli osakeomistus ei vielä täyty, hallitus suosittaa, että johtoryhmän jäsenet omistavat puolet tästä järjestelmästä saamastaan osakemäärästä myös sitouttamisjakson jälkeen, kunnes osallistujan osakeomistus vastaa yhteensä hänen bruttovuosipalkkansa arvoa.

OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄN ANSAINTA-
JAKSOT, ENIMMÄISOSAKEMÄÄRÄT JA
KRITERIT**OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄN ANSAINTAJAKSO 2015**

Järjestelmän palkkio ansaintajaksolta 2015 perustui konsernin liikevaihtoon ja operatiiviseen käyttökateprosenttiin. Palkkio ansaintajaksolta 2015 maksettiin vuonna 2016 osittain Kemiran osakkeina ja osittain rahana. Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään 2015 kuului 84 henkilöä. Järjestelmän vuoden 2015 ansaintajakson perusteella maksettiin yhteensä 294 445 Kemira Oyj:n osaketta ja lisäksi niitä vastaavien verojen raha-osuus.

OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄN ANSAINTAJAKSO 2016

Järjestelmän palkkio ansaintajaksolta 2016 perustui konsernin liikevaihtoon ja operatiiviseen käyttökateprosenttiin. Järjestelmän konsernin liikevaihtoon perustuva tavoite ei yltänyt vähimmäisrajaan, joten ansaintajaksolta 2016 ei makseta palkkiota. Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2016 olisi maksettu vuonna 2017 osittain Kemiran osakkeina ja osittain rahana. Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään kuului 85 henkilöä vuonna 2016. Järjestelmän vuoden 2016 ansaintajakson perusteella olisi maksettu enintään 504 200 Kemira Oyj:n osaketta ja lisäksi niitä vastaavien verojen raha-osuus.

OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄN ANSAINTAJAKSO 2017

Järjestelmän palkkio ansaintajaksolta 2017 perustuu konsernin Intrinsic value -arvoon. Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2017 maksetaan vuonna 2018 osittain Kemiran osakkeina ja osittain rahana. Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään kuuluu noin 90 henkilöä vuonna 2017. Järjestelmän vuoden 2017 ansaintajakson perusteella maksetaan enintään 585 000 Kemira Oyj:n osaketta ja lisäksi niitä vastaavien verojen raha-osuus.

4. HALLITUKSEN PALKITSEMISRAPORTTI

Vuoden 2016 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenille maksetaan vuosipalkkiota ja kokouspalkkiota. Hallituksen jäsenet eivät ole Kemira Oyj:n lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmän, pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän tai lisäeläkejärjestelmien piirissä.

Vuosipalkkiot ovat seuraavat:

- puheenjohtaja 80 000 euroa vuodessa,
- varapuheenjohtaja sekä tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 49 000 euroa vuodessa ja
- muut jäsenet 39 000 euroa vuodessa.

Kokouspalkkiota maksetaan kustakin hallituksen ja valiokuntien kokouksesta seuraavasti:

- Suomessa asuvat jäsenet 600 euroa,
- muualla Euroopassa asuvat jäsenet 1 200 euroa ja
- Euroopan ulkopuolella asuvat jäsenet 2 400 euroa.

Kokouspalkkiot maksetaan rahana. Matkustuskustannukset korvataan Kemiran matkustuspolitiikan mukaan.

Yhtiökokous päätti lisäksi, että hallituksen vuosipalkkio maksetaan yhtiön osakkeiden ja rahaosuuden yhdistelmänä siten, että vuosipalkkiosta 40 % maksetaan yhtiön

hallussa olevina tai, mikäli tämä ei ole mahdollista, markkinoilta hankittavina Kemiran osakkeina ja 60 % maksetaan rahana. Yhtiökokous päätti, että osakkeet luovutetaan hallituksen jäsenille kahden viikon kuluessa siitä, kun Kemiran osavuositarkastus ajalta 1.1.–31.3.2016 on julkaistu.

Hallituksen jäsenille maksettiin 4.5.2016 seuraavat osakemäärät osana vuoden 2016 yhtiökokouksen päättämää vuosipalkkiota:

- puheenjohtaja 3 043 osaketta,
- varapuheenjohtaja ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 1 864 osaketta ja
- muut jäsenet 1 483 osaketta.

Palkkiona saatujen osakkeiden omistamiseen ei liity erityisiä ehtoja.

Hallituksen palkkiot 2016

	2016 (euroa)	2015 (euroa)
Jari Paasikivi, puheenjohtaja	91 495	92 108
Kerttu Tuomas, varapuheenjohtaja	57 091	58 898
Wolfgang Büchele	50 754	53 160
Winnie Fok	65 154	69 960
Kaisa Hietala	47 154	-
Juha Laaksonen	60 691	61 298
Timo Lappalainen	48 354	48 960
Yhteensä	420 693	384 385