

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 jäsentien 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 irtisanomissajan 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 käyttökateen, 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
KRITEERIT**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