

kemira

Palkka- ja palkkioselvitys 2018

Palkka- ja palkkioselvitys 2018

JOHDANTO

Kemiran palkka- ja palkkioselvitys kuvaa yhtiön palkitsemiskäytäntöä sekä ylimmän johdon eli hallituksen ja toimitusjohtajan, tämän sijaisen ja muun johtoryhmän palkitsemista 2018. Palkka- ja palkkioselvitys on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistyksen antaman Hallinnointikoodin mukaisesti.

Palkka- ja palkkioselvitys on jaettu seuraaviin osiin:

- Palkitsemisen keskeiset periaatteet
- Palkitsemista koskeva päätöksentekojärjestys
- Palkitsemisraportti
- Johdon palkitseminen
- Hallituksen palkitseminen

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 palkitseminen koostuu seuraavista osista:

Peruspalkka ja työsuhde-etuudet noudattavat paikallisia markkinakäytäntöjä, lakeja ja määräyksiä.

Lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmien tavoitteena on palkita yhtiön ja yksilön hyvästä suorituksesta.

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

Aineeton palkitseminen on tärkeä osa kokonaispalkitsemista. Kemira kehittää aktiivisesti työhyvinvointia ja tarjoaa mahdollisuuksia oman työnkuvan kehittämiseen.

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 toimsuhteiden ehdoista. Hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta avustaa hallitusta valmistelemalla toimitusjohtajan, hänen sijaisensa ja johtoryhmän jäsenten palkitsemiseen sekä yhtiön palkitsemisjärjestelmiin ja pitkän aikavälin kannustinohjelmiin liittyviä asioita.

PALKITSEMISRAPORTTI

JOHDON PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajan, tämän sijaisen ja muun johtoryhmän palkitseminen koostuu kuukausipalkasta, työsuhde-eduista 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 jäsenien eläkejärjestelyt perustuvat kyseisen maan lakisääteiseen eläkejärjestelmään sekä paikalliseen markkinakäytäntöön. Kemiran käytäntönä on, että kaikki uudet eläkejärjestelyt ovat maksuperusteisia.

Riippuen eri maiden käytännöistä irtisanomisaika on muiden johtoryhmän jäsenten kuin toimitusjohtajan osalta 1–6 kuukautta. Irtisanomisajan palkan lisäksi maksetaan 6–9 kuukauden palkkaa vastaava irtisanomiskorvaus, jos yhtiö irtisanoo johtoryhmän jäsenen henkilöstä riippumattomasta syystä.

Johdon palkkiot 2018

Vuonna 2018 toimitusjohtaja Jari Rosendalille maksettiin yhteensä 1 021 520 euroa (2017: 891 000 euroa) sisältäen peruspalkan, vapaan autoedun ja matkapuhelinedun lisäksi lyhyen aikavälin tulospalkkiota 109 080 euroa vuoden 2017 ansaintajakson perusteella (2017: 324 000 euroa) sekä pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän vuoden 2017 ansaintajakson perusteella yhteensä 13 600 osaketta, palkkion arvo yhteensä 345 440 euroa sisältäen rahaosuuden (2017: 0 osaketta ja 0 euroa).

Toimitusjohtajan sijaiselle ei maksettu vuonna 2018 palkkiota sijaisuuden perusteella.

Vuonna 2018 muille johtoryhmän jäsenille maksettiin yhteensä 2 835 124 euroa (2017: 2 796 597 euroa) sisältäen peruspalkan ja luontaisetujen lisäksi lyhyen aikavälin tulospalkkiota 265 561 euroa (2017: 929 188 euroa) sekä pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän vuoden 2017 ansaintajakson perusteella yhteensä 33 220 osaketta, palkkion arvo yhteensä 803 147 euroa sisältäen rahaosuuden (2017: 0 osaketta ja 0 euroa).

TOIMITUSJOHTAJAN TYÖSUHTEEN EDUT JA EHDOT 31.12.2018

PERUSPALKKA	Peruspalkka on 567 000 euroa vuodessa sisältäen vapaan autoedun ja matkapuhelinedun.
LYHYEN AIKAVÄLIN TULOSPALKKIO	Perustuu hallituksen hyväksymiin ehtoihin. Enimmäispalkkio on 70 % vuotuisesta peruspalkasta.
PITKÄN AIKAVÄLIN OSAKEPALKKIO-JÄRJESTELMÄ	Perustuu osakepalkkiojärjestelmän ehtoihin. Enimmäispalkkio muodostuu hallituksen määrittämästä osakemäärästä sekä rahaosuudesta, jolla pyritään kattamaan osakepalkkiosta perittävät verot ja veroluontoiset maksut.
ELÄKEJÄRJESTELY	Työntekijän eläkelaki (TyEL), joka tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädetyllä tavalla. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy työntekijän eläkelain perusteella. Toimitusjohtajalla ei ole lakisääteisen tason ylittävää eläkejärjestelyä.
IRTISANOMISEHDOT	Toimitusjohtajan irtisanomisaika on molemmin puolin kuusi kuukautta. Toimitusjohtajalle maksetaan irtisanomisajan palkan lisäksi 12 kuukauden palkkaa vastaava korvaus, mikäli yhtiö irtisanoo hänet.
VAKUUTUKSET	Toimitusjohtajalla on henki-, pysyvän työkyvyttömyyden-, vapaa-ajan tapaturma-, työmatka- ja johdonvastuuvakuutus. Toimitusjohtaja kuuluu yhtiön sairauskassaan.

PALKITSEMISRAPORTTI	Palkka luontoisetuineen (euroa)	Lyhyen aikavälin tulospalkkio (euroa)	Pitkän aikavälin osakepalkkio (euroa)	Yhteensä 2018 (euroa)	Yhteensä 2017 (euroa)
Toimitusjohtaja Jari Rosendal	567 000	109 080	345 440	1 021 520	891 000
Muu johtoryhmä yhteensä	1 766 416	265 561	803 147	2 835 124	2 796 597

Muut johtoryhmän jäsenet 2018: Talousjohtaja Petri Castrén, Teknologiajohtaja Matthew R. Pixton, Johtaja Pulp & Paper Kim Poulsen, Kehitysjohtaja Esa-Matti Puputti, Johtaja Industry & Water Antti Salminen, Henkilöstöjohtaja Eeva Salonen.

Muut johtoryhmän jäsenet 2017: Talousjohtaja, johtaja Petri Castrén, Johtaja Pulp & Paper Kim Poulsen, Johtaja Industry & Water Antti Salminen, Kehitysjohtaja Esa-Matti Puputti, Henkilöstöjohtaja Eeva Salonen, Teknologiajohtaja Heidi Fagerholm 1.1-31.10.2017, Johtaja Oil & Mining Tarjei Johansen 1.1.-8.3.2017, Johtaja Projektit ja tuotantoteknologia Michael Löffelmann 1.1.-19.1.2017.

YLIMMÄN JOHDON LYHYEN AIKAVÄLIN TULOSPALKKIOJÄRJESTELMÄ

Toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja johtoryhmän jäsenten tulospalkkiot määräytyvät hallituksen määrittelemien konsernin ja segmenttien tulostavoitteiden ja henkilökohtaisten tavoitteiden toteutumisen perusteella tilikausittain.

ENIMMÄISPALKKIOT 2017 JA 2018

Toimitusjohtajalla lyhyen aikavälin tulospalkkio oli enintään 70 % vuosipalkasta, toimitusjohtajan sijaisella enintään 60 % ja muilla johtoryhmän jäsenillä enintään 60-80 % vuosipalkasta.

ANSAINAKRITEERIT 2017

Tilikaudella 2017 lyhyen aikavälin tulospalkkio määräytyi Kemira-konsernin operatiivisen käyttökateen, investointien jälkeisen operatiivisen rahavirran, työturvallisuuden sekä henkilökohtaisten tavoitteiden perusteella. Tilikauden 2017 ansaintajakson perusteella lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmän palkkio maksettiin helmikuussa 2018.

ANSAINAKRITEERIT 2018

Tilikaudella 2018 lyhyen aikavälin tulospalkkio määräytyi Kemira-konsernin operatiivisen käyttökatemarginaalin, investointien jälkeisen operatiivisen rahavirran, työturvallisuuden sekä henkilökohtaisten tavoitteiden perusteella. Tilikauden 2018 ansaintajakson perusteella lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmän palkkio maksetaan helmikuussa 2019.

PITKÄN AIKAVÄLIN

OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ 2015–2017

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

ANSAINAJAKSO 2017

Järjestelmän palkkio ansaintajaksolta 2017 perustui konsernin Intrinsic value -arvoon. Palkkio ansaintajaksolta 2017 maksettiin vuonna 2018 osittain Kemiran osakkeina ja osittain rahana. Vuoden 2017 ansaintajakson perusteella maksettiin keväällä 2018 149 328 Kemira Oyj:n osaketta ja lisäksi niistä aiheutuvia veroja vastaava rahaosuus. Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään kuului vuonna 2017 77 henkilöä.

PITKÄN AIKAVÄLIN

OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ 2018

Kemira Oyj:n hallitus päätti 7.2.2018 jatkaa Kemiran avainhenkilöille suunnattua pitkän aikavälin osakepohjaista kannustinjärjestelmää. 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 suunnittelutyössä henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta sai neuvoja ulkopuoliselta neuvonantajalta.

Osakepalkkiojärjestelmässä 2018 on yksi ansaintajakso, vuosi 2018. Mahdollinen palkkio perustuu Kemira-konsernin Intrinsic value -arvoon. Mahdollinen palkkio maksetaan vuonna 2019 osittain Kemiran osakkeina ja osittain rahana. Järjestelmän perusteella maksetaan keväällä 2019 enintään 484 000 Kemira Oyj:n osaketta ja lisäksi niistä aiheutuvia veroja vastaava rahaosuus. Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään kuului vuonna 2018 78 henkilöä.

OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄN 2015–2017 JA 2018 KESKEISET EHDOT

ANSAINAJAKSOT JA KRITTEERIT	Osakepalkkiojärjestelmissä on yhteensä neljä ansaintajaksoa: kalenterivuodet 2015, 2016, 2017 ja 2018. Kemiran hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit ja kullekin kriteerille asetettavat tavoitteet kunkin ansaintajakson alussa.
PALKKIOT	Mahdolliset palkkiot maksetaan osittain Kemiran osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.
SITOUTTAMIS-JAKSO	Palkkiona maksettuja osakkeita ei saa luovuttaa sitouttamisjakson aikana, joka päättyy kahden vuoden kuluttua ansaintajakson päättymisestä.
TYÖ- TAI TOIMISUHTEEN PÄÄTTYMINEN	Mikäli osallistujan työ- tai toimisuhteeseen päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta. Mikäli osallistujan työ- tai toimisuhteeseen 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 vuoksi.
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.

PITKÄN AIKAVÄLIN

OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ 2019-2023

Kemira Oyj:n hallitus päätti joulukuussa 2018 perustaa pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän ryhmälle Kemiran avainhenkilöitä vuosiksi 2019-2023. 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.

Osakepalkkiojärjestelmässä on yhteensä kaksi yhden vuoden mittaista ansaintajaksoa, vuodet 2019 ja 2020, sekä kolme kolmen vuoden ansaintajaksoa, vuodet 2019-2021, 2020-2022 ja 2021-2023. Rakenne mahdollistaa asteittaisen siirtymisen kolmen vuoden ansaintajaksoon. Kolmen vuoden ansaintajakson koetaan paremmin tukevan järjestelmän tarkoitusta yhdenmukaistaa osallistujien edut osakkeenomistajien kanssa sekä Kemiran pitkän aikavälin tavoitteiden toteutumista.

Pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän suunnittelutyössä henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta sai neuvoja ulkopuoliselta neuvonantajalta.

ANSAINATAJAKSOT 2019 JA 2019-2021

Osakepalkkiojärjestelmään kuuluu ansaintajaksojen 2019 ja 2019-2021 aikana noin 90 henkilöä. Järjestelmästä ansaintajaksojen 2019 ja 2019-2021 perusteella maksettavat palkkiot ovat yhteensä enintään 643 500 Kemira Oyj:n osaketta.

Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2019 perustuu Kemira-konsernin Intrinsic Value -arvoon ja maksetaan vuonna 2020. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2019-2021 perustuu Kemira-konsernin Intrinsic Value -arvon keskiarvoon vuosina 2019-2021 ja maksetaan vuonna 2022.

OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄN 2019-2023

KESKEISET EHDOT

ANSAINATAJAKSOT JA KRITERIT	Osakepalkkiojärjestelmässä on yhteensä kaksi yhden vuoden mittaista ansaintajaksoa, vuodet 2019 ja 2020, sekä kolme kolmen vuoden ansaintajaksoa, vuodet 2019- 2021, 2020-2022 ja 2021-2023. Hallitus päättää kunkin ansaintajakon alussa kulloisen ansaintajakson osakepalkkion kriteerit ja vaatimustasot kullekin kriteerille, sekä kunkin ansaintajakson osallistujat sekä osakeallokaatiot.
PALKKIOT	Mahdolliset palkkiot maksetaan osittain Kemiran osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.
SITOUTTAMISJAKSO	Yhden vuoden ansaintajakson osalta palkkiona maksettuja osakkeita ei saa luovuttaa sitouttamisjakson aikana, joka päättyy kahden vuoden kuluttua kyseisen ansaintajakson päättymisestä. Kolmen vuoden ansaintajaksoihin ei sovelleta sitouttamisjaksoa
TYÖ- TAI TOIMISUHTEEN 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 vuoksi.
OSAKE-OMISTUS-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.

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

Vuoden 2018 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.–31.3.2018 on julkaistu.

Hallituksen jäsenille maksettiin 8.5.2018 seuraavat osakemäärät osana vuoden 2018 yhtiökokouksen päättämää vuosipalkkiota:

- puheenjohtaja 2 904 osaketta,
- varapuheenjohtaja ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 1 779 osaketta ja
- muut jäsenet 1 416 osaketta.

Palkkiona saatujen osakkeiden omistamiseen ei liity erityisiä ehtoja.

HALLITUKSEN PALKKIOT 2018

	2018 (euroa)	2017 (euroa)
Jari Paasikivi, puheenjohtaja	91 489	90 885
Kerttu Tuomas, varapuheenjohtaja	57 087	57 085
Wolfgang Büchele	48 351	49 549
Shirley Cunningham	57 951	57 949
Winnie Fok	(ei jäsen)	4 800
Kaisa Hietala	47 151	47 749
Juha Laaksonen	(ei jäsen)	2 400
Timo Lappalainen	60 687	59 485
Yhteensä	362 716	369 902

KEMIRA on globaali kemianyhtiö, joka palvelee asiakkaita runsaasti vettä käyttävillä teollisuudenaloilla. Kilpailuetumme perustuu asiakkaiden prosessi- ja resurssitehokkuutta sekä laatua parhaiten tukeviin tuotteisiin ja asiantuntemukseen. Keskitymme massa- ja paperi-, öljy- ja kaasuteollisuuteen sekä veden käsittelyyn. Vuonna 2018 Kemiran liikevaihto oli noin 2,6 miljardia euroa ja henkilöstön määrä 4 915. Kemiran osakkeet on listattu Nasdaq Helsinki Oy:ssä.

WWW.KEMIRA.COM