

**kemira**



# **Palkka- ja palkkioselvitys 2019**

# Palkka- ja palkkioselvitys 2019

## JOHDANTO

Palkka- ja palkkioselvitys kuvaa Kemiran palkitsemiskäytäntöjä sekä ylimmän johdon eli hallituksen ja toimitusjohtajan, tämän sijaisen ja muun johtoryhmän palkitsemista 2019. Palkka- ja palkkioselvitys on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistyksen antaman Hallinnointikoodin 2015 mukaisesti.

Palkka- ja palkkioselvitys on jaettu seuraaviin osiin:

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

## PALKITSEMISEN KESKEISET PERIAATTEET

Palkitseminen Kemirassa on suunniteltu edistämään yrityksen pitkäaikaista taloudellista menestystä, liiketoimintastrategiaa ja omistaja-arvon positiivista kehitystä.

Kemiran keskeiset palkitsemisperiaatteet ovat:

- "Pay for Performance" tai "Suorituskeskeinen palkitseminen" on Kemiran palkitsemisen keskeisin periaate. Kemira tunnustaa ja palkitsee hyvästä suorituksesta ja saavutuksista. Kemira pyrkii luomaan selkeän yhteyden yrityksen ja työntekijän suorituksen ja menestyksen välille.
- Kilpailukykyisen ja markkinalähtöisen palkitsemisen avulla yhtiö varmistaa, että se voi rekrytoida, motivoida ja sitouttaa Kemiralle parhaat työntekijät. Palkitsemisen tasoa vertaillaan säännöllisesti maantieteellisesti ja toimialakohtaisesti merkitykselliseen markkinaan.
- Palkitsemisperiaatteiden ja ohjelmien selkeä viestintä varmistaa niiden läpinäkyvyyden sekä sisäisesti että ulkoisesti. Palkitsemisperiaatteet ja ohjelmat viestitään sekä työntekijöille ja ulkopuolisille sidosryhmille.

- Paikallisten lakien ja yhtiön hyväksymisperiaatteiden noudattaminen on palkitsemisen perusedellytys. Kemiran sisäinen valvonta varmistaa säännöllisesti näiden noudattamista.

## PALKITSEMISTA KOSKEVA PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista. Kemira Oyj:n neljästä suurimmasta osakkeenomistajasta koostuva nimitystoimikunta valmistelee vuosittain ehdotuksen hallituksen kokoonpanosta ja sen palkitsemisesta.

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja johtoryhmän muiden jäsenten palkoista, palkkioista sekä toimi- ja työsuhteiden ehdoista. Hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta avustaa hallitusta valmistelemalla toimitusjohtajan, hänen sijaisensa ja johtoryhmän jäsenten palkitsemiseen liittyviä asioita.

## PALKITSEMISRAPORTTI

### JOHDON PALKITSEMINEN 2019

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitseminen

koostuu kuukausipalkasta, työsuhte- eduista ja suoritusperusteisista kannustinohjelmista.

Kannustinohjelmat koostuvat vuosittaisesta lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmästä sekä pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmästä. Toimitusjohtajan sijaiselle ei makseta palkkiota sijaisuuden perusteella.

### JOHTORYHMÄLLE MAKSETUT PALKKIOT

Vuonna 2019 toimitusjohtaja Jari Rosendalille maksettiin yhteensä 1 109 879 euroa (2018: 1 021 520 euroa) sisältäen lisäeläkkeen, vapaan autoedun ja matkapuhelinedun lisäksi lyhyen aikavälin tulospalkkiota 90 720 euroa vuoden 2018 ansaintajakson perusteella (2018: 109 080 euroa) sekä pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän vuoden 2018 ansaintajakson perusteella yhteensä 11 640 osaketta, palkkion arvo yhteensä 311 539 euroa sisältäen rahaosuuden (2018: 13 600 osaketta ja 345 440 euroa).

Vuonna 2019 muille johtoryhmän jäsenille maksettiin yhteensä 2 711 592 euroa (2018: 2 835 124 euroa) sisältäen peruspalkan ja luontaisetujen lisäksi lyhyen aikavälin tulospalkkiota 228 536 euroa (2018: 265 561 euroa) sekä pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän vuoden 2018 ansaintajakson perusteella yhteensä 32 010 osaketta, palkkion arvo yhteensä 730 850 euroa sisältäen rahaosuuden (2018: 33 220 osaketta ja 803 147 euroa).

PALKITSEMISRAPORTTI	Palkka luontois- etuineen (euroa)	Lyhyen aikavälin tulospalkkio (euroa)	Pitkän aikavälin osakepalkkio (euroa)	Yhteensä 2019 (euroa)	Yhteensä 2018 (euroa)
Toimitusjohtaja Jari Rosendal	707 620	90 720	311 539	1 109 879	1 021 520
Muu johtoryhmä yhteensä	1 752 206	228 536	730 850	2 711 592	2 835 124

\* Pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmä sisältää rahaosuuden, jolla katetaan palkkiosta aiheutuneet verot.

\*\* Toimitusjohtajan peruspalkka ja etuudet sisältävät vapaan autoedun, matkapuhelinedun ja lisäeläkkeen.

\*\*\* Muut johtoryhmän jäsenet 2019: Talousjohtaja Petri Castrén, Teknologiajohtaja Matthew R. Pixton, Johtaja Pulp & Paper Kim Poulsen, Kehitysjohtaja Esa-Matti Puputti, Johtaja Industry & Water Antti Salminen, Henkilöstöjohtaja Eeva Salonen. Toimitusjohtajan sijaiselle ei maksettu vuonna 2019 palkkiota sijaisuuden perusteella.

### JOHDON LYHYEN AIKAVÄLIN TULOSPALKKIO-JÄRJESTELMÄ

Lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmän tarkoitus on edistää yhtiön vuosittaisia tavoitteita ja prioriteetteja varmistaen yhtiön strategian ja osakkeenomistajien etujen yhteyden.

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

Vuosina 2018 ja 2019 toimitusjohtajalla lyhyen aikavälin tulospalkkio oli enintään 70 % vuosipalkasta ja muilla johtoryhmän jäsenillä enintään 60–80 % vuosipalkasta.

Tilikaudella 2019 lyhyen aikavälin tulospalkkio määräytyi Kemira-konsernin operatiivisen liikevoiton, euroina ja prosenttiosuutena, ja investointien jälkeisen operatiivisen rahavirran, työturvallisuuteen liittyvien tavoitteiden sekä henkilökohtaisten tavoitteiden perusteella. Tilikauden 2019

ansaintajaksoon perustuva lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmän palkkio maksetaan helmikuussa 2020. Korjaus 18.2.2021: operatiivinen käyttökate korjattu operatiiviseksi liikevoitoksi.

Tilikaudella 2018 lyhyen aikavälin tulospalkkio määräytyi Kemira-konsernin operatiivisen käyttökatemarginaalin, investointien jälkeisen operatiivisen rahavirran, työturvallisuuteen liittyvien tavoitteiden sekä henkilökohtaisten tavoitteiden perusteella. Tilikauden 2018 ansaintajaksoon perustunut lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmän palkkio maksettiin helmikuussa 2019.

### PITKÄN AIKAVÄLIN OSAKEPALKKIO-JÄRJESTELMÄT

Pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän tavoitteena on yhdistää osakkeenomistajien ja toimitusjohtajan sekä johtoryhmän muiden jäsenten edut Kemiran arvon kasvattamiseksi sekä heidän sitouttamisensa Kemiraan.

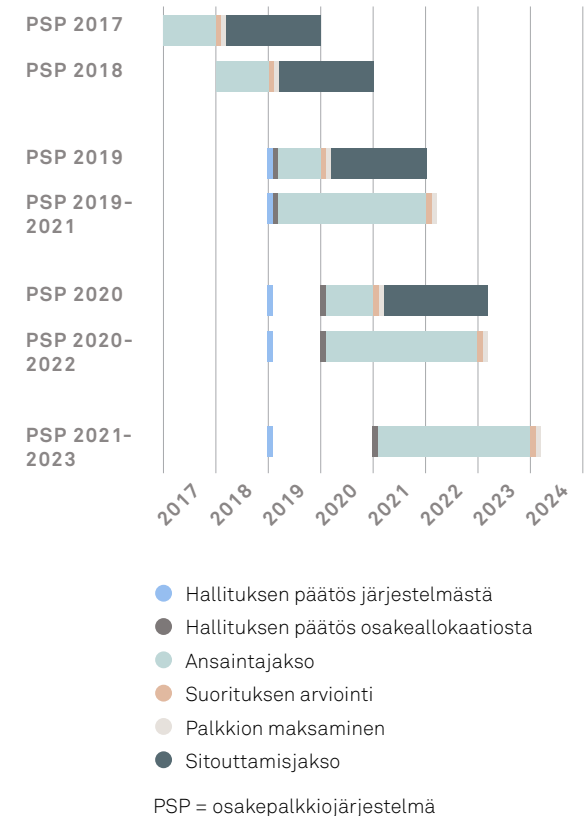
## PITKÄN AIKAVÄLIN OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄT 2015–2017 JA 2018

<b>OHJELMASTA PÄÄTTÄMINEN</b>	Kemira Oyj:n hallitus päätti 15.12.2014 perustaa pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän ryhmälle Kemiran avainhenkilöitä, ja 7.2.2018 Kemira Oyj:n hallitus päätti jatkaa Kemiran avainhenkilöille suunnattua pitkän aikavälin osakepohjaista kannustinjärjestelmää vuodeksi 2018. Pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän suunnittelutyössä henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta sai neuvoja ulkopuoliselta neuvonantajalta.
<b>ANSAINTAJAKSOT JA -KRITERIT</b>	Osakepalkkiojärjestelmissä oli yhteensä neljä ansaintajaksoa: kalenterivuodet 2015, 2016, 2017 ja 2018. Kemiran hallitus päätti järjestelmän ansaintakriteerit ja kullekin kriteerille asetettavat tavoitteet kunkin ansaintajakson alussa. Vuoden 2018 ansaintakriteeri oli Kemira konsernin todellinen arvo eli Intrinsic Value -arvo.
<b>PALKKIOT</b>	Maaliskuussa 2019 maksettiin 140 884 Kemira Oyj:n osaketta ja lisäksi niistä aiheutuvia veroja vastaava rahaosuus. Vuonna 2018 osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään kuului 78 henkilöä. Palkkiot maksettiin osittain Kemiran osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella katetaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvat verot ja veroluonteiset maksut.
<b>SITOUTTAMISJAKSO</b>	Palkkiona maksettuja osakkeita ei saa luovuttaa sitouttamisjakson aikana, joka päättyy kahden vuoden kuluttua ansaintajakson päättymisestä. Vuonna 2019 maksetun palkkion osalta sitouttamisjakso päättyy 31.12.2020.
<b>TYÖ- TAI TOIMISUHTEEN PÄÄTTYMINEN</b>	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.
<b>TAKAISINPERINTÄ</b>	Pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmään liittyvät palkkiot voidaan periä takaisin poikkeustilanteissa, kuten väärinkäytösten tai taloudellisten tulosten manipuloinnin vuoksi.
<b>OSAKEOMISTUS- SUOSITUS</b>	Hallitus suosittaa, että johtoryhmän jäsenet omistavat Kemiran osakkeita bruttovuosipalkkansa arvosta niin kauan kuin johtoryhmän jäsenyys jatkuu. Mikäli osakeomistussuositus 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

<b>OHJELMASTA PÄÄTTÄMINEN</b>	<p>Kemira Oyj:n hallitus päätti joulukuussa 2018 perustaa pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän ryhmälle Kemiran avainhenkilöitä vuosiksi 2019–2023. Pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän suunnittelutyössä henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta sai neuvoja ulkopuoliselta neuvonantajalta.</p> <p>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 yhden vuoden ansaintajaksosta kolmen vuoden ansaintajaksoihin.</p> <p>Hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit, kullekin kriteerille asetettavat tavoitteet, järjestelmän osallistujat sekä kunkin osallistujan osakepalkkioiden enimmäismäärät kunkin ansaintajakson alussa.</p>
<b>ANSAINAJAKSOT JA KRITERIT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2019 perustuu Kemira-konsernin Intrinsic Value -arvoon ja maksetaan vuonna 2020. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2019–2021 perustuu Kemira-konsernin keskimääräisen Intrinsic Value -arvon vuosina 2019–2021 ja maksetaan vuonna 2022.</li> <li>Osakepalkkiojärjestelmään kuuluu ansaintajaksojen 2019 ja 2019–2021 aikana noin 90 henkilöä. Järjestelmästä ansaintajaksojen 2019 ja 2019–2021 perusteella mahdollisesti maksettavat palkkiot ovat yhteensä enintään 643 500 Kemira Oyj:n osaketta.</li> <li>Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2020 perustuu Kemira-konsernin Intrinsic Value -arvoon ja maksetaan vuonna 2021. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2020–2022 perustuu Kemira-konsernin keskimääräisen Intrinsic Value -arvon vuosina 2020–2022 ja Kemira-konsernin organiseen kasvuun vuosina 2020–2022. Mahdollinen palkkio maksetaan vuonna 2023.</li> <li>Osakepalkkiojärjestelmään kuuluu ansaintajaksojen 2020 ja 2020–2022 aikana noin 90 henkilöä. Järjestelmästä ansaintajaksojen 2020 ja 2020–2022 perusteella mahdollisesti maksettavat palkkiot ovat yhteensä enintään 643 500 Kemira Oyj:n osaketta.</li> </ul>
<b>PALKKIOT</b>	Mahdolliset palkkiot maksetaan osittain Kemiran osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella katetaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvat verot ja veroluonteiset maksut.
<b>SITOUTTAMISJAKSO</b>	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.
<b>TYÖ- TAI TOIMISUHTeen PÄÄTTYMINEN</b>	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.
<b>TAKAISINPERINTÄ</b>	Pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmään liittyvät palkkiot voidaan periä takaisin poikkeustilanteissa, kuten väärinkäytösten tai taloudellisten tulosten manipuloinnin vuoksi.
<b>OSAKEOMISTUS-SUOSITUS</b>	Hallitus suosittaa, että johtoryhmän jäsenet omistavat Kemiran osakkeita bruttovuosipalkkansa arvosta niin kauan kuin johtoryhmän jäsenyys jatkuu. Mikäli osakeomistussuositus 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.

## YHTEENVETO PITKÄN AIKAVÄLIN OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMISTÄ



## JOHDON PALKITSEMINEN

### TOIMITUSJOHTAJAN TOIMISUHTEEN EHDOT 31.12.2019

<b>PERUSPALKKA JA ETUUDET</b>	Peruspalkka ja etuudet on 707 620 euroa vuodessa sisältäen vapaan autoedun, matkapuhelinedun ja lisäeläkkeen.
<b>VAKUUTUKSET</b>	Toimitusjohtajalla on henki-, pysyvän työkyvyttömyyden-, vapaa- ajan tapaturma-, työmatka- ja johdon vastuuvakuutus. Toimitusjohtaja kuuluu yhtiön sairauskassaan.
<b>ELÄKE</b>	Toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta. Toimitusjohtajalla on maksuperusteinen lisäeläke, jonka arvo on 20% vuosipalkasta.
<b>LYHYEN AJAN TULOS-PALKKIOJÄRJESTELMÄ</b>	Toimitusjohtaja kuuluu lyhyen ajan tulospalkkiojärjestelmän piiriin. Vuonna 2019 enimmäispalkkio on 70 % vuotuisesta peruspalkasta.
<b>PITKÄN AIKAVÄLIN OSAKEPALKKIO-JÄRJESTELMÄ</b>	Toimitusjohtaja kuuluu osakepalkkiojärjestelmän piiriin. Enimmäispalkkio muodostuu hallituksen määrittämästä osakemäärästä sekä rahaosuudesta, jolla katetaan osakepalkkiosta perittävät verot ja veroluontoiset maksut.
<b>IRTISANOMISEHDOT</b>	Toimitusjohtajan irtisanomisaika on molemmin puolin kuusi kuukautta. Toimitusjohtajalle maksetaan irtisanomisajan palkan lisäksi 12 kuukauden palkkaa vastaava korvaus, mikäli yhtiö irtisanoo hänet.

## MUIDEN JOHTORYHMÄN JÄSENTEN KUIN TOIMITUSJOHTAJAN SEKÄ TOIMITUSJOHTAJAN SIIJAISEN TYÖSUHTEIDEN KESKEISET EHDOT 31.12.2019

**Vakuutukset:** Johtoryhmän jäsenillä on henki-, pysyvän työkyvyttömyyden-, vapaa- ajan tapaturma-, työmatka- ja johdon vastuuvakuutus. Lisäksi he osallistuvat yhtiön sairauskassaan tai muuhun vastaavaan järjestelyyn.

**Eläke:** Toimitusjohtajaa lukuun ottamatta Suomessa työsuhteessa olevilla Kemiran johtoryhmän jäsenillä ei ole lakisääteisen eläkejärjestelmän yllittävää eläkejärjestelyä. Muissa maissa työsuhteessa olevien johtoryhmän jäsenten eläkejärjestelyt perustuvat kyseisen maan lakisääteiseen eläkejärjestelmään sekä paikalliseen markkinakäytäntöön.

**Kannustinpalkkiot:** Johtoryhmän jäsenet kuuluvat lyhyen ja pitkän aikavälin palkkioiden piiriin.

**Irtisanomisehdot:** 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.

## HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

Vuoden 2019 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 92 000 euroa vuodessa,
- varapuheenjohtaja sekä tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 55 000 euroa vuodessa ja
- muut jäsenet 44 000 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.–31.3.2019 on julkaistu.

Hallituksen jäsenille maksettiin 8.5.2019 seuraavat osakemäärät osana vuoden 2019 yhtiökokouksen päättämää vuosipalkkiota:

- puheenjohtaja 2 993 osaketta,
- varapuheenjohtaja ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 1 789 osaketta ja
- muut jäsenet 1 431 osaketta.

Palkkiona saatujen osakkeiden omistamiseen ei liity erityisiä ehtoja.

## HALLITUKSEN PALKKIOT 2019

	2019 (euroa)	2018 (euroa)
Jari Paasikivi, puheenjohtaja	102 200	91 489
Kerttu Tuomas, varapuheenjohtaja	62 800	57 087
Wolfgang Büchele	54 800	48 351
Shirley Cunningham	65 600	57 951
Kaisa Hietala	51 800	47 151
Timo Lappalainen	65 200	60 687
<b>Yhteensä</b>	<b>402 400</b>	<b>362 716</b>

**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 2019 Kemiran liikevaihto oli noin 2,7 miljardia euroa ja henkilöstön määrä 5 062. Kemiran osakkeet on listattu Nasdaq Helsinki Oy:ssä.

**[WWW.KEMIRA.FI](http://WWW.KEMIRA.FI)**