

Palkitsemis- raportti 2021



Palkitsemisraportti 2021

Palkitsemisraportti kuvaa Kemiran hallintoelimien palkitsemista eli hallituksen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista tilikaudella 2021 Suomen arvopaperimarkkinalain ja osakeyhtiölain sekä Arvopaperimarkkinayhdistyksen julkaiseman Hallinnointikoodi 2020:n mukaisesti.

Palkitsemisraportti on jaettu seuraaviin osiin:

- Palkitsemisen kehitys viiden edellisen vuoden aikana
- Hallituksen palkitseminen edellisellä tilikaudella
- Toimitusjohtajan ja tämän sijaisen palkitseminen edellisellä tilikaudella

Kirje hallituksen ja henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalta

Hyvät osakkeenomistajat, hallituksen ja henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana minulla on ilo esitellä Kemiran palkitsemisraportti tilikaudelta 2021. Kemiran taloudellinen kehitys oli hyvä vuonna 2021 haastavasta liiketoimintaympäristöstä huolimatta. Kemiran liikevaihto oli vuonna 2021 ennätykselliset 2,7 miljoona euroa vahvan orgaanisen kasvun myötä. Inflaatio vaikutti negatiivisesti yhtiön kannattavuuteen, johon yhtiö vastasi kustannustoimenpiteillä.

Kemiran hallitus hyväksyi, ja vuoden 2020 varsinainen yhtiökokous vahvisti Kemira Oyj:n hallintoelimien palkitsemispolitiikan ("politiikka"). Poliittikka luo suuntaviivat Kemiran hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteille ja käytännöille. Kemira noudattaa kokonaispalkitsemisen periaatetta, joka perustuu suorituskeskeiseen palkitsemiseen, kilpailukykyiseen markkinalähtöiseen palkitsemiseen ja tehokkaaseen viestintään. Periaatteiden tavoitteena on

toimitusjohtajan, operatiivisen johdon ja työntekijöiden sekä osakkeenomistajien etujen yhdenmukaistaminen. Vuonna 2021 hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen noudatti politiikkaa, eikä vuoden aikana tehty poikkeuksia eikä peritty takaisin palkkioita. Vuoden 2021 yhtiökokous hyväksyi neuvoa-antavasti vuoden 2020 palkitsemisraportin.

Kemira jatkaa strategian implementointia, kasvun edistämistä mm. biopohjaisen strategian avulla, ja kannattavuuden ylläpitämistä. Nämä tavoitteet on liitetty erilaisiin palkkio-ohjelmiin, jotka edistävät yhtiön strategian ja prioriteettien toteutumista tasapainoisesti. Vuoden 2022 aikana Kemira tulee edelleen kehittämään yhtiön kestävä kehityksen kannustinmittareita.

Hallituksen ja henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja,

JARI PAASIKIVI

Palkka- ja palkkioselvitys

PALKITSEMINEN VIIDEN EDELLISEN VUODEN AIKANA

Kemira on kansainvälinen yhtiö, jolla on toimintaa ja työntekijöitä 37 maassa. Palkitsemisen taso vaihtelee merkittävästi eri maiden välillä. Jotta voidaan varmistaa, että toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut ovat yhteneväiset, muuttuvien palkkioiden – ja etenkin pitkän aikavälin kannustinohjelmien – painotus toimitusjohtajan kokonaispalkkiomahdollisuudessa on merkittävä. Työntekijöiden palkitseminen taas on vakaampaa, koska pienempi osa kokonaispalkkiosta koostuu muuttuvista palkkioista.

Hallituksen jäsenet eivät osallistu kannustinohjelmiin, ja siksi hallituksen palkitseminen on luonteeltaan vakaampaa.

Taulukossa palkitseminen on esitetty vuoden aikana maksettujen palkkioiden mukaan, joista osa on ansaittu edeltävänä vuonna.

Toimitusjohtajan palkitseminen on hyvin linjassa yhtiön suorituksen kanssa, kuten taulukoista voidaan nähdä. Kemira on kiinnittänyt erityistä huomiota kannattavuuden parantamiseen monen vuoden ajan, ja operatiivinen käyttökate euroissa on kasvanut viiden vuoden aikana 311 miljoonasta eurosta vuonna 2017, 426 miljoonaan euroon vuonna 2021.

Hallituksen vuosipalkkiot	2017	2018	2019	2020	2021
Puheenjohtaja	80 000	80 000	92 000	92 000	92 000
Varapuheenjohtaja, Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	49 000	49 000	55 000	55 000	55 000
Muut jäsenet	39 000	39 000	44 000	44 000	44 000
Toimitusjohtajan kokonaispalkkio*	891 000	1 021 520	1 109 879	1 713 058	1 537 148
Työntekijän keskimääräinen palkkio **	58 473	57 101	59 235	58 370	56 254
Keskimääräinen henkilöstömäärä ***	4 780	4 809	5 019	5 037	4 947
Operatiivinen käyttökate M€****	311	323	410	435	426

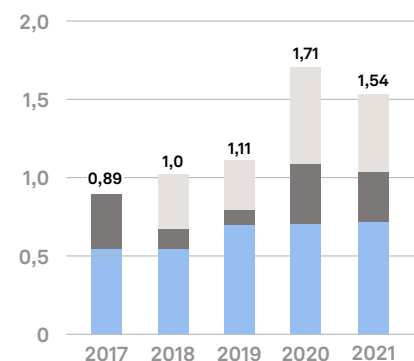
* Maksettu kiinteä vuosipalkka, etuuskien verotusarvo, maksuperusteinen lisäeläke, lyhyen aikavälin tulospalkkio, pitkän aikavälin osakepalkkio

** Sisältäen maksetut palkkiot, jaksotetut lyhyen aikavälin tulospalkkiot, ei sisällä sivukuluja, ei sisällä toimitusjohtajan kokonaispalkkioita

*** Ei sisällä toimitusjohtajaa

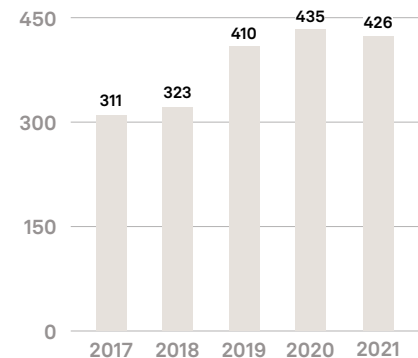
**** IFRS16 2019 lähtien

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN MILJ. EUROA



- Peruspalkka ja etuudet
- Lyhyen aikavälin tulospalkkio
- Pitkän aikavälin palkkio

KEMIRA OPERATIIVINEN KÄYTTÖKATE MILJ. EUROA



HALLITUKSEN PALKITSEMINEN EDELLEISELLÄ TILIKAUDELLE

Kuten vuoden 2020 varsinaisen yhtiökokouksen vahvistamassa politiikassa todetaan, varsinainen yhtiökokous voi harkintansa mukaan päättää palkita hallituksen yhdellä tai usealla palkitsemistavalla, kuten rahalla ja osakkeilla. Vuoden 2021 varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenille maksetaan vuosipalkkio ja kokouspalkkio. Hallituksen jäsenet eivät osallistu Kemira Oyj:n lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmään, pitkän aikavälin osakekannustinojelmaan tai lisäeläkejärjestelyihin.

Vuosipalkkiot ovat seuraavat:

- 92 000 euroa vuodessa puheenjohtajalle
- 55 000 euroa vuodessa varapuheenjohtajalle ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle
- 44 000 euroa vuodessa muille jäsenille

Kustakin hallituksen ja sen valiokuntien kokouksesta maksettavat palkkiot ovat seuraavat:

- 600 euroa Suomessa asuvien jäsenille
- 1 200 euroa muualla Euroopassa asuville jäsenille
- 2 400 euroa Euroopan ulkopuolella asuville jäsenille

Kokouspalkkiot maksetaan rahana. Matkakulut korvataan Kemiran matkustussäännön mukaan. Yhtiökokous päätti lisäksi, että hallituksen vuosipalkkio maksetaan yhtiön osakkeiden ja rahaosuuden yhdistelmänä siten, että vuosipalkkiosta 40 % maksetaan yhtiön hallussa olevina osakkeina – tai mikäli tämä ei ole mahdollista, arvopaperimarkkinoilta hankittavina Kemiran osakkeina – ja 60 % maksetaan rahana. Varsinainen yhtiökokous

päätti, että osakkeet siirretään hallituksen jäsenille kahden viikon kuluessa Kemiran tammi–maaliskuun 2021 osavuositarkastuksen julkaisusta. Osakkeet siirrettiin 7.5.2021. Tilikaudella 2021 hallituksen jäsenille maksettiin seuraavat palkkiot. Hallituksen jäsenille ei maksettu muita palkkioita.

Hallitus	Vuosipalkkio	Palkkio hallituksen ja valiokuntien kokouksista	Yhteensä 2021
Paasikivi Jari	92 000	12 000	104 000
Kähkönen Matti	55 000	6 600	61 600
Lappalainen Timo	55 000	12 000	67 000
Büchele Wolfgang	44 000	12 000	56 000
Cunningham Shirley	44 000	24 000	68 000
Fuhrmann Werner	44 000	12 000	56 000
Pullola Kristian	44 000	6 600	50 600
Hietala Kaisa*	0	2 400	2 400
Tuomas Kerttu*	0	2 400	2 400
Total			468 000

* Hietala ja Tuomas hallituksen jäseniä 24.3.2021 asti.

TOIMITUSJOHTAJAN JA TOIMITUSJOHTAJAN SIJAISEN PALKITSEMISEN EDELLISELLÄ TILIKAUDELLE

Kuten vuoden 2020 varsinaisen yhtiökokouksen vahvistamassa politiikassa todetaan, toimitusjohtajan palkkio voi koostua peruspalkasta ja eduista, suoritusperusteisista kannustinohjelmista, lisäeläkkeistä, vakuutuksista ja kertamaksuista.

Vuonna 2021 toimitusjohtajan palkkio koostui peruspalkasta ja eduista, lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmästä, pitkän aikavälin osakekannustinjärjestelmästä, vakuutuksista ja lisäeläkkeestä.

Toimitusjohtaja Jari Rosendalille vuonna 2021 maksettu kokonaispalkkio oli 1 537 148 euroa. Se koostui peruspalkasta ja eduista sekä maksuperusteisesta lisäeläkkeestä, lyhyen aikavälin tulospalkkiosta vuoden 2020 ansaintajakson perusteella (319 901 euroa) ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiosta vuoden 2020 ansaintajakson perusteella (493 058 euroa), sisältäen 14 960 osaketta sekä palkkion rahaosuuden.

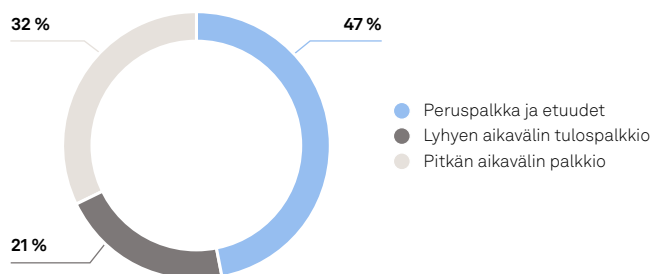
	Vuotuinen peruspalkka, etuudet ja lisäeläke	Lyhyen aikavälin tulospalkkio	Pitkän aikavälin osakekannustinjärjestelmä*	Yhteensä 2021
Toimitusjohtaja, Jari Rosendal**	724 189	319 901	493 058	1 537 148
Toimitusjohtajan sijainen, Jukka Hakkila***	187 193	84 181	172 570	443 944

* Pitkän aikavälin osakekannustinohjelma sisältää rahaosuuden palkkiosta aiheutuvien verojen maksamiseen.

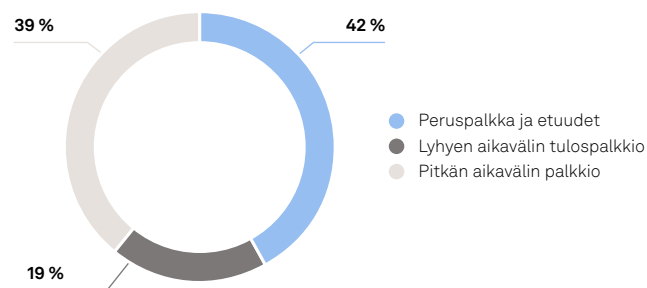
** Toimitusjohtajan vuotuinen peruspalkka sisältää auto- ja matkapuhelinetujen verotusarvon sekä maksuperusteisen lisäeläkkeen.

*** Toimitusjohtajan sijaisen vuotuinen peruspalkka sisältää auto- ja matkapuhelinetujen verotusarvon. Tehtävän toissijaisuuden vuoksi yhtiö ei erikseen maksa palkkiota toimitusjohtajan sijaisen tehtävän hoitamisesta. Toimitusjohtajan sijaisen ensisijainen tehtävä on Konsernin lakiasianjohtaja. Toimitusjohtajan sijainen saa palkkion, jonka hän saa ensisijaisesta työstään yhtiön organisaatiossa. Toimitusjohtajan sijaisella ei ole lisäeläkettä.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN RAKENNE 2021



TOIMITUSJOHTAJAN SIJAISEN PALKITSEMISEN RAKENNE 2021



TOIMITUSJOHTAJAN JA TOIMITUSJOHTAJAN SIJAISEN LYHYEN AIKAVÄLIN TULOSPALKKIOIDEN KRITTEERIT VUONNA 2020

- Konsernin rahavirta operatiivisten investointien jälkeen
- Konsernin operatiivinen käyttökate euroina
- Konsernin operatiivinen käyttökate prosenttina
- Konsernin turvallisuuteen liittyvät keskeiset mittarit
- Roolikohtaiset tavoitteet

TOIMITUSJOHTAJAN JA TOIMITUSJOHTAJAN SIJAISEN LYHYEN AIKAVÄLIN TULOSPALKKIOIDEN KRITTEERIT VUOSINA 2021 JA 2022

- Konsernin rahavirta operatiivisten investointien jälkeen
- Konsernin operatiivinen käyttökate euroina
- Konsernin liikevaihto euroina
- Konsernin turvallisuuteen liittyvät keskeiset mittarit
- Roolikohtaiset tavoitteet

PALKKION OSA	TOIMITUSJOHTAJAN PALKKIO	TOIMITUSJOHTAJAN SIIJAISEN PALKKIO
Peruspalkka ja edut	Vuotuinen peruspalkka on 603 531 euroa, mikä sisältää auto- ja matkapuhelinedut.	Vuotuinen peruspalkka on 187 193 euroa, mikä sisältää auto- ja matkapuhelinedut.
Lisäeläke	Lisäeläke on 20 % vuotuisesta peruspalkasta. Vuonna 2021 maksuperusteinen eläkejärjestely on 120 658 euroa. Toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta.	Toimitusjohtajan sijaisella ei ole lisäeläkettä.
Lyhyen aikavälin kannustimet Lyhyen aikavälin kannustimien tavoitteena on ohjata yhtiön vuotuisia tavoitteita ja prioriteetteja varmistaen yhteensopivuus yhtiön strategian ja osakkeenomistajien etujen kanssa.	<p>Ansaintajakso 2020 Kannustin on enintään 70 % vuotuisesta peruspalkasta. Tähän ei tehty muutoksia vuonna 2020. Kriteerien painotettu kokonaistulos oli 81 %.Tuloskriteerit ovat kerrottu sivulla 5.</p> <p>Ansaintajakso 2021 ja palkkioiden maksu Kannustin on enintään 70 % vuotuisesta peruspalkasta. Tähän ei tehty muutoksia vuonna 2021. Tuloskriteerit ovat kerrottu sivulla 5.</p> <p>Kriteerien painotettu kokonaistulos oli 49 %. Ansaintajaksolta 2021 maksamattomat lyhyen aikavälin kannustimet ovat 199 528 euroa, ja ne maksetaan vuonna 2022.</p>	<p>Ansaintajakso 2020 Kannustin on enintään 60 % vuotuisesta peruspalkasta. Tähän ei tehty muutoksia vuonna 2020. Kriteerien painotettu kokonaistulos oli 80 %. Tuloskriteerit ovat kerrottu sivulla 5.</p> <p>Ansaintajakso 2021 ja palkkioiden maksu Kannustin on enintään 60 % vuotuisesta peruspalkasta. Tähän ei tehty muutoksia vuonna 2020. Tuloskriteerit on määritelty sivulla 5.</p> <p>Kriteerien painotettu kokonaistulos oli 50 %. Ansaintajaksolta 2021 maksamattomat lyhyen aikavälin kannustimet ovat 54 374 euroa, ja ne maksetaan vuonna 2022.</p>
Pitkän aikavälin kannustimet Lisätietoja pitkän aikavälin kannustinohjelmasta kemira.com	<p>Ansaintajakso 2020 Toimitusjohtajan palkkio pitkän aikavälin kannustinohjelman ansaintajaksolta 2020 oli enintään 22 000 osaketta sekä rahaosuus palkkiosta aiheutuvien verojen ja veroihin liittyvien kulujen maksamiseen. Vuoden 2020 tuloskriteeri oli tuottoarvo. Tulos oli 68 %, jota vastaava osakemäärä on 14 960. Palkkio, myös rahaosuus, maksettiin maaliskuussa 2021. Palkkiona maksettuja osakkeita ei voida siirtää sitouttamisjakson aikana. Sitouttamisjakso päättyy kahden vuoden kuluttua ansaintajakson lopusta. Vuonna 2021 maksetun palkkion sitouttamisjakso päättyy 31.12.2022.</p> <p>Ansaintajakso 2019–2021 ja palkkioiden maksu: Toimitusjohtajan palkkio pitkän aikavälin kannustinohjelman ansaintajaksolta 2019–2021 on enintään 22 000 osaketta sekä rahaosuus palkkiosta aiheutuvien verojen ja veroihin liittyvien kulujen maksamiseen. Ansaintajakson 2019–2021 tuloskriteeri oli keskimääräinen tuottoarvo. Tulos oli 86 %, jota vastaava osakemäärä on 18 920. Palkkio, myös rahaosuus, maksetaan maaliskuussa 2022.</p>	<p>Ansaintajakso 2020 Toimitusjohtajan sijaisen palkkio pitkän aikavälin kannustinohjelman ansaintajaksolta 2020 oli enintään 7 700 osaketta sekä rahaosuus palkkiosta aiheutuvien verojen ja veroihin liittyvien kulujen maksamiseen. Vuoden 2020 tuloskriteeri oli tuottoarvo. Tulos oli 68 %, jota vastaava osakemäärä on 5 236. Palkkio, myös rahaosuus, maksettiin maaliskuussa 2021. Palkkiona maksettuja osakkeita ei voida siirtää sitouttamisjakson aikana. Sitouttamisjakso päättyy kahden vuoden kuluttua ansaintajakson lopusta. Vuonna 2021 maksetun palkkion sitouttamisjakso päättyy 31.12.2022.</p> <p>Ansaintajakso 2019–2021 ja palkkioiden maksu: Toimitusjohtajan sijaisen palkkio pitkän aikavälin kannustinohjelman ansaintajaksolta 2019–2021 on enintään 7 700 osaketta sekä rahaosuus palkkiosta aiheutuvien verojen ja veroihin liittyvien kulujen maksamiseen. Ansaintajakson 2019–2021 tuloskriteeri on keskimääräinen tuottoarvo. Tulos oli 86 %, jota vastaava osakemäärä on 6 622. Palkkio, myös rahaosuus, maksetaan maaliskuussa 2022.</p>

PALKKION OSA

TOIMITUSJOHTAJAN PALKKIO

Käynnissä olevat pitkän aikavälin kannustinohjelmat:

- Toimitusjohtajan palkkio pitkän aikavälin kannustinohjelman ansaintajaksolta 2020–2022 on enintään 22 000 osaketta sekä rahaosuus palkkiosta aiheutuvien verojen ja veroihin liittyvien kulujen maksamiseen. Tuloskriteerit ovat seuraavat: keskimääräinen tuottoarvo (2020–2022) ja liikevaihdon keskimääräinen orgaaninen vuotuinen kasvuprosentti (2020–2022). Mahdollinen palkkio maksetaan vuonna 2023. Palkkiomahdollisuus 2020–2022 oli 50 % tyypillisestä palkkiomahdollisuudesta kolmen vuoden ansaintajakson siirtymisen takia.
- Toimitusjohtajan palkkio pitkän aikavälin kannustinohjelman ansaintajaksolta 2021–2023 on enintään 44 000 osaketta sekä rahaosuus palkkiosta aiheutuvien verojen ja veroihin liittyvien kulujen maksamiseen. Tuloskriteerit ovat seuraavat: keskimääräinen tuottoarvo (2021–2023) ja liikevaihdon keskimääräinen orgaaninen vuotuinen kasvuprosentti (2021–2023). Mahdollinen palkkio maksetaan vuonna 2024.
- Toimitusjohtajan palkkio pitkän aikavälin kannustinohjelman ansaintajaksolta 2022–2024 on enintään 44 000 osaketta sekä rahaosuus palkkiosta aiheutuvien verojen ja veroihin liittyvien kulujen maksamiseen. Tuloskriteerit ovat seuraavat: keskimääräinen tuottoarvo (2022–2024) ja liikevaihdon keskimääräinen orgaaninen vuotuinen kasvuprosentti (2022–2024). Mahdollinen palkkio maksetaan vuonna 2025.

TOIMITUSJOHTAJAN SIIJAISEN PALKKIO

Käynnissä olevat pitkän aikavälin kannustinohjelmat:

- Toimitusjohtajan sijaisen palkkio pitkän aikavälin kannustinohjelman ansaintajaksolta 2020–2022 on enintään 7 700 osaketta sekä rahaosuus palkkiosta aiheutuvien verojen ja veroihin liittyvien kulujen maksamiseen. Tuloskriteerit ovat seuraavat: keskimääräinen tuottoarvo (2020–2022) ja liikevaihdon keskimääräinen orgaaninen vuotuinen kasvuprosentti (2020–2022). Mahdollinen palkkio maksetaan vuonna 2023. Palkkiomahdollisuus 2020–2022 oli 50 % tyypillisestä palkkiomahdollisuudesta kolmen vuoden ansaintajakson siirtymisen takia.
- Toimitusjohtajan sijaisen palkkio pitkän aikavälin kannustinohjelman ansaintajaksolta 2021–2023 on enintään 15 400 osaketta sekä rahaosuus palkkiosta aiheutuvien verojen ja veroihin liittyvien kulujen maksamiseen. Tuloskriteerit ovat seuraavat: keskimääräinen tuottoarvo (2021–2023) ja liikevaihdon keskimääräinen orgaaninen vuotuinen kasvuprosentti (2021–2023). Mahdollinen palkkio maksetaan vuonna 2024.
- Toimitusjohtajan sijaisen palkkio pitkän aikavälin kannustinohjelman ansaintajaksolta 2022–2024 on enintään 15 400 osaketta sekä rahaosuus palkkiosta aiheutuvien verojen ja veroihin liittyvien kulujen maksamiseen. Tuloskriteerit ovat seuraavat: keskimääräinen tuottoarvo (2022–2024) ja liikevaihdon keskimääräinen orgaaninen vuotuinen kasvuprosentti (2022–2024). Mahdollinen palkkio maksetaan vuonna 2025.

Irtisanomisaika

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on 6 kuukautta molemminpuolisesti. Jos yhtiö päättää toimitusjohtajan toimisuhteen, hänellä on oikeus 12 kuukauden palkan suuruiseen irtisanomiskorvaukseen sen palkan lisäksi, jonka hän ansaitsee irtisanomisajan kuluessa.

Toimitusjohtajan sijaisen irtisanomisaika on 6 kuukautta molemminpuolisesti. Jos yhtiö päättää toimitusjohtajan sijaisen työsuhteen, hänellä on oikeus 6 kuukauden palkan suuruiseen irtisanomiskorvaukseen sen palkan lisäksi, jonka hän ansaitsee irtisanomisajan kuluessa.

Vakuutukset

Toimitusjohtajalla on oikeus esimerkiksi seuraaviin vakuutuksiin: henkivakuutus, vakuutus pysyvän työkyvyttömyyden varalta, vakuutus vapaa-ajalla tapahtuvan onnettomuuden varalta, työmatkavakuutus sekä johdon ja hallinnon vastuuvakuutus. Toimitusjohtaja osallistuu yhtiön sairauskassaan.

Toimitusjohtajan sijaisella on oikeus esimerkiksi seuraaviin vakuutuksiin: henkivakuutus, vakuutus pysyvän työkyvyttömyyden varalta, vakuutus vapaa-ajalla tapahtuvan onnettomuuden varalta, työmatkavakuutus sekä johdon ja hallinnon vastuuvakuutus. Toimitusjohtajan sijainen osallistuu yhtiön sairauskassaan.

KEMIRA on maailman johtava kestäviä kemikaaliratkaisuja runsaasti vettä käyttäville teollisuudenaloille valmistava yhtiö. Kilpailuetumme perustuu asiakkaiden prosessi- ja resurssitehokkuutta sekä laatua parhaiten tukeviin tuotteisiin ja asiantuntemukseen. Keskitymme massa- ja paperiteollisuuteen, vedenkäsittelyyn sekä energiateollisuuteen. Vuonna 2021 Kemiran liikevaihto oli noin 2,7 miljardia euroa ja henkilöstön määrä noin 5 000. Kemiran osakkeet on listattu Nasdaq Helsinki Oy:ssä.

WWW.KEMIRA.FI