



Palkitsemis- raportti 2022

Palkitsemisraportti 2022

Palkitsemisraportti kuvaa Kemiran hallintoelimien palkitsemista eli hallituksen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista tilikaudella 2022 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,

Minulla on ilo esitellä Kemiran palkitsemisraportti tilikaudelta 2022. Vuosi 2022 oli ennätyksellinen haastavasta liiketoimintaympäristöstä huolimatta. Kemiran liikevaihto oli 3,6 miljardia euroa vahvan orgaanisen kasvun myötä. Operatiivinen käyttökate saavutti 572 miljoonan euron tason. Kaikenkaikkiaan 2022 oli Kemiran historian paras tulosvuosi.

Tilikaudella 2023 Kemira jatkaa kestävän ja kannattavan kasvustrategiansa toteuttamista. Kemiran strategiset prioriteetit ovat myös keskeinen osa suoritusperusteisia palkitsemisohjelmia: taloudellisten tavoitteiden lisäksi pitkän aikavälin ohjelma suoritusjaksolle 2023–2025 sisältää kaksi kestävän kehityksen mittaria, jotka ovat hiilidioksidipäästöjen vähentäminen Scope 1 ja 2 päästöjen osalta sekä biopohjaisista tuotteista kertyvä liikevaihdon kasvu.

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

Vuoden 2022 yhtiökokous hyväksyi neuvoa-antavasti vuoden 2021 palkitsemisraportin. Vuonna 2022 hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen noudatti palkitsemispolitiikkaa, eikä vuoden aikana tehty poikkeuksia tai peritty takaisin palkkioita. Kemira toteuttaa jatkossakin palkitsemisperiaatteita, joiden tavoitteena on toimitusjohtajan, operatiivisen johdon ja työntekijöiden sekä osakkeenomistajien yhteinen etu.

MATTI KÄHKÖNEN

Hallituksen ja henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

PALKITSEMINEN VIIDEN EDELLISEN VUODEN AIKANA

Kemira on kansainvälinen yhtiö, jolla on toimintaa ja työntekijöitä useissa maissa. 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 vuodesta 2020 alkaen. Pitkällä aikajänteellä Kemirasta on tullut perustavanlaatuisesti vahvempi yhtiö johtuen lukuisista yhtiön kannattavuuden parantamiseen pyrkivistä toimista. Operatiivinen käyttökate on kasvanut vuosien 2018 ja 2022 välillä 323 miljoonasta eurosta 572 miljoonaan euroon.

Hallituksen vuosipalkkiot, EUR	2018	2019	2020	2021	2022
Puheenjohtaja	80 000	92 000	92 000	92 000	110 000
Varapuheenjohtaja, Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	49 000	55 000	55 000	55 000	65 000
Muut jäsenet	39 000	44 000	44 000	44 000	50 000
Toimitusjohtajan kokonaispalkkio*	1 021 520	1 109 879	1 713 058	1 537 148	1 453 573
Konsernin työntekijän keskimääräinen palkkio**	57 101	59 235	58 370	56 254	65 294
Keskimääräinen henkilöstömäärä***	4 809	5 019	5 037	4 947	4 935
Operatiivinen käyttökate M€****	323	410	435	426	572

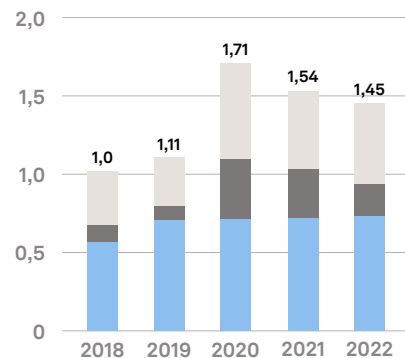
* Maksettu kiinteä vuosipalkka, etuuskien verotusarvo, maksuperusteinen lisäeläke, lyhyen aikavälin tulospalkkio, pitkän aikavälin osakepalkkio.

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

*** Ei sisällä toimitusjohtajaa.

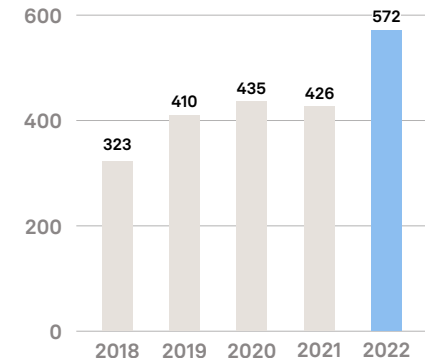
**** IFRS16 2019 lähtien.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN MILJ. EUROA



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

KEMIRA OPERATIIVINEN KÄYTTÖKATE MILJ. EUROA



HALLITUKSEN PALKITSEMINEN EDELLELLÄ TILIKAUDELLE

Kuten palkitsemispolitiikassa todetaan, varsinainen yhtiökokous voi harkintansa mukaan päättää palkita hallituksen yhdellä tai usealla palkitsemistavalla, kuten rahalla ja osakkeilla. Vuoden 2022 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:

- 110 000 euroa vuodessa puheenjohtajalle
- 65 000 euroa vuodessa varapuheenjohtajalle ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle
- 50 000 euroa vuodessa muille jäsenille.

Kustakin hallituksen ja sen valiokuntien kokouksesta maksettavat palkkiot riippuvat osallistumistavasta ja kokouksen paikasta (aiemmin jäsenen asuinpaikasta) ja ne ovat seuraavat:

- 600 euroa etäosallistumisesta ja osallistumisesta jäsenen kotimaassa pidettyyn kokoukseen
- 1 200 euroa osallistumisesta jäsenen kotimaan kanssa samalla mantereella pidettyyn kokoukseen
- 2 400 euroa osallistumisesta jäsenen kotimaan kanssa eri mantereella pidettyyn kokoukseen.

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 2022 osavuositarkastuksen julkaisusta. Osakkeet siirrettiin 10.5.2022.

Tilikaudella 2022 hallituksen jäsenille maksettiin seuraavat palkkiot. Hallituksen jäsenille ei maksettu muita palkkioita.

Hallitus	Vuosipalkkio, EUR	Palkkio hallituksen ja valiokuntien kokouksista, EUR	Yhteensä 2022, EUR
Kähkönen, Matti	110 000	9 600	119 600
Paasikivi, Annika	65 000	6 600	71 600
Lappalainen, Timo	65 000	12 600	77 600
Büchele, Wolfgang	50 000	9 600	59 600
Cunningham, Shirley	50 000	12 600	62 600
Fanø, Tina Sejersgård	50 000	4 200	54 200
Fuhrmann, Werner	50 000	9 600	59 600
Pullola, Kristian	50 000	9 000	59 000
Paasikivi, Jari*	0	3 600	3 600
Yhteensä			567 400

* Jari Paasikivi oli hallituksen puheenjohtaja 24.3.2022 asti.

TOIMITUSJOHTAJAN JA TOIMITUSJOHTAJAN SIIJAISEN PALKITSEMISEN EDELLISELLÄ TILIKAUDELLE

Kuten Palkitsemispolitiikassa todetaan, toimitusjohtajan palkkio voi koostua peruspalkasta ja eduista, suoritusperusteisista kannustinohjelmista, lisäeläkkeistä, vakuutuksista ja kertamaksuista. Vuonna 2022 toimitusjohtajan palkkio koostui peruspalkasta ja eduista, lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmästä, pitkän aikavälin osakekannustinjärjestelmästä, vakuutuksista ja lisäeläkkeestä. Toimitusjohtaja Jari Rosendalille vuonna 2022 maksettu kokonaispalkkio oli 1 453 573 euroa. Se koostui peruspalkasta ja eduista sekä maksuperusteisesta lisäeläkkeestä, lyhyen aikavälin tulospalkkiosta 199 528 euroa vuoden 2021 ansaintajakson perusteella ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiosta 515 424 euroa kolmivuotisen ansaintajakson 2019–2021 perusteella sisältäen 18 920 osaketta sekä palkkion rahoosuuden.

TOIMITUSJOHTAJAN JA TOIMITUSJOHTAJAN SIIJAISEN LYHYEN AIKAVÄLIN TULOSPALKKIOIDEN KRITTEERIT VUONNA 2021

- Konsernin rahavirta operatiivisten investointien jälkeen
- Konsernin operatiivinen liikevoitto euroina
- Konsernin liikevaihdon orgaaninen kasvu euroina
- Konsernin turvallisuuteen liittyvät keskeiset mittarit
- Roolikohtaiset tavoitteet

TOIMITUSJOHTAJAN JA TOIMITUSJOHTAJAN SIIJAISEN LYHYEN AIKAVÄLIN TULOSPALKKIOIDEN KRITTEERIT VUOSINA 2022 JA 2023

- Konsernin rahavirta operatiivisten investointien jälkeen
- Konsernin operatiivinen liikevoitto euroina
- Konsernin liikevaihdon orgaaninen kasvu euroina
- Konsernin turvallisuuteen liittyvät keskeiset mittarit
- Roolikohtaiset tavoitteet

	Vuotuinen peruspalkka, etuudet ja lisäeläke, EUR	Lyhyen aikavälin tulospalkkio, EUR	Pitkän aikavälin osakekannustinjärjestelmä*, EUR	Yhteensä 2022, EUR
Toimitusjohtaja Jari Rosendal**	738 620	199 528	515 424	1 453 573
Toimitusjohtajan sijainen Jukka Hakila***	190 930	53 374	180 398	424 703

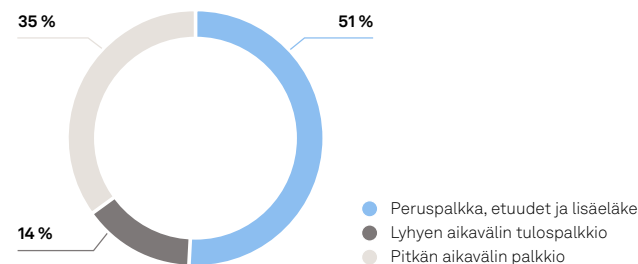
Taulukossa esitetyt yksittäiset luvut ovat pyöristetty lähimpään kokonaislukuun. Siksi yksittäisten lukujen summa saattaa poiketa esitetystä summaluvusta.

* Pitkän aikavälin osakekannustinohjelma sisältää rahoosuuden palkkiosta aiheutuvien verojen maksamiseen.

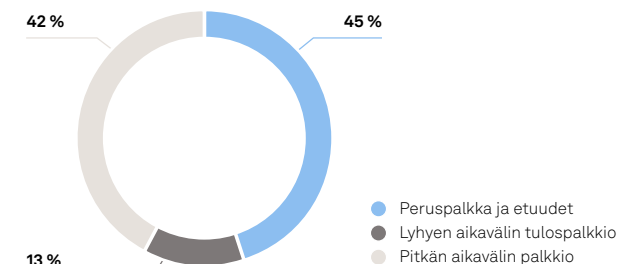
** Toimitusjohtajan vuotuinen peruspalkka sisältää auto- ja matkapuhelinetujen verotusarvon sekä maksuperusteisen lisäeläkkeen.

*** Toimitusjohtajan sijaisen vuotuinen peruspalkka sisältää matkapuhelinetun 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 2022



TOIMITUSJOHTAJAN SIIJAISEN PALKITSEMISEN RAKENNE 2022



PALKKION OSA	TOIMITUSJOHTAJAN PALKKIO	TOIMITUSJOHTAJAN SIIJAISEN PALKKIO
Peruspalkka ja edut	Vuotuinen peruspalkka on 615 549 euroa sisältäen auto- ja matkapuhelinedut.	Vuotuinen peruspalkka on 190 930 euroa sisältäen matkapuhelinedun.
Lisäeläke	Lisäeläke on 20 % vuotuisesta peruspalkasta. Vuonna 2022 maksuperusteinen eläkejärjestely oli 123 071 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 2021 Kannustin oli enintään 70 % vuotuisesta peruspalkasta. Tähän ei tehty muutoksia vuonna 2021. Kriteerien painotettu kokonaistulos oli 49 %. Tuloskriteerit on kerrottu sivulla 17.</p> <p>Ansaintajakso 2022 ja palkkioiden maksu Kannustin on enintään 80 % vuotuisesta peruspalkasta. Enimmäismäärää korotettiin 10 %-yksikköä ansaintajaksoon 2021 verrattuna. Tuloskriteerit on kerrottu sivulla 17.</p> <p>Kriteerien painotettu kokonaistulos oli 92 %. Ansaintajaksolta 2022 maksamattomat lyhyen aikavälin kannustimet ovat 434 174 euroa, ja ne maksetaan vuonna 2023.</p>	<p>Ansaintajakso 2021 Kannustin on enintään 60 % vuotuisesta peruspalkasta. Tähän ei tehty muutoksia vuonna 2021. Kriteerien painotettu kokonaistulos oli 50 %. Tuloskriteerit on kerrottu sivulla 17.</p> <p>Ansaintajakso 2022 ja palkkioiden maksu Kannustin on enintään 60 % vuotuisesta peruspalkasta. Tähän ei tehty muutoksia vuonna 2022. Tuloskriteerit on kerrottu sivulla 17.</p> <p>Kriteerien painotettu kokonaistulos oli 91 %. Ansaintajaksolta 2022 maksamattomat lyhyen aikavälin kannustimet ovat 100 114 euroa, ja ne maksetaan vuonna 2023.</p>
Pitkän aikavälin kannustimet Lisätietoja pitkän aikavälin kannustinohjelmasta kemira.com/fi	<p>Ansaintajakso 2019–2021 Toimitusjohtajan palkkio pitkän aikavälin kannustinohjelman ansaintajaksolta 2019–2021 oli enintään 22 000 osaketta sekä rahaosuus palkkiosta aiheutuvien verojen ja veroihin liittyvien kulujen maksamiseen. Ansaintajakson 2019–2021 tuloskriteeri oli keskimääräinen tuottoarvo (intrinsic value). Tulos oli 86 %, jota vastaava osakemäärä oli 18 920. Palkkio, myös rahaosuus, maksettiin maaliskuussa 2022.</p> <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 oli 14 960. Palkkio, myös rahaosuus, maksettiin maaliskuussa 2021. Palkkiona maksettuja osakkeita ei voinut siirtää kahden vuoden sitouttamisjakson aikana, mikä seurasi ansaintajaksoa. Vuonna 2021 maksetun palkkion sitouttamisjakso päättyi 31.12.2022.</p> <p>Ansaintajakso 2020–2022 ja palkkioiden maksu Toimitusjohtajan palkkio pitkän aikavälin kannustinohjelman ansaintajaksolta 2020–2022 oli enintään 22 000 osaketta sekä rahaosuus palkkiosta aiheutuvien verojen ja veroihin liittyvien kulujen maksamiseen. Johtuen asteittaisesta siirtymisestä yhden vuoden ansaintajaksoista kolmen vuoden ansaintajaksoihin tämän ansaintajakson enimmäispalkkio on 50 % tyypillisestä enimmäispalkkiosta. Ansaintajakson 2020–2022 tuloskriteeri oli keskimääräinen tuottoarvo (intrinsic value) ja keskimääräinen vuotuinen liikevaihdon orgaaninen kasvuprosentti. Tulos oli 100 %, jota vastaava osakemäärä on 22 000. Palkkio, myös rahaosuus, maksetaan maaliskuussa 2023.</p>	<p>Ansaintajakso 2019–2021 Toimitusjohtajan sijaisen palkkio pitkän aikavälin kannustinohjelman ansaintajaksolta 2019–2021 oli enintään 7 700 osaketta sekä rahaosuus palkkiosta aiheutuvien verojen ja veroihin liittyvien kulujen maksamiseen. Ansaintajakson 2019–2021 tuloskriteeri oli keskimääräinen tuottoarvo. Tulos oli 86 %, jota vastaava osakemäärä oli 6 622. Palkkio, myös rahaosuus, maksettiin 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 oli 5 236. Palkkio, myös rahaosuus, maksettiin maaliskuussa 2021. Palkkiona maksettuja osakkeita ei voinut siirtää kahden vuoden sitouttamisjakson aikana, mikä seurasi ansaintajaksoa. Vuonna 2021 maksetun palkkion sitouttamisjakso päättyi 31.12.2022.</p> <p>Ansaintajakso 2020–2022 ja palkkioiden maksu Toimitusjohtajan sijaisen palkkio pitkän aikavälin kannustinohjelman ansaintajaksolta 2020–2022 oli enintään 7 700 osaketta sekä rahaosuus palkkiosta aiheutuvien verojen ja veroihin liittyvien kulujen maksamiseen. Johtuen asteittaisesta siirtymisestä yhden vuoden ansaintajaksoista kolmen vuoden ansaintajaksoihin tämän ansaintajakson enimmäispalkkio on 50 % tyypillisestä enimmäispalkkiosta. Ansaintajakson 2020–2022 tuloskriteeri oli keskimääräinen tuottoarvo (intrinsic value) ja keskimääräinen vuotuinen liikevaihdon orgaaninen kasvuprosentti. Tulos oli 100 %, jota vastaava osakemäärä on 7700. Palkkio, myös rahaosuus, maksetaan maaliskuussa 2023.</p>

PALKKION OSA	TOIMITUSJOHTAJAN PALKKIO	TOIMITUSJOHTAJAN SIJAISEN PALKKIO
	<p>Käynnissä olevat pitkän aikavälin kannustinohjelmat:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 palkkio pitkän aikavälin kannustinohjelman ansaintajaksolta 2023–2025 on enintään 44 000 osaketta sekä rahaosuus palkkiosta aiheutuvien verojen ja veroihin liittyvien kulujen maksamiseen. Tuloskriteerit ovat seuraavat: keskimääräinen sidotun pääoman tuottoprosentti (ROCE-%), keskimääräinen orgaaninen liikevaihdon kasvuprosentti, Kemiran hiilidioksidipäästövähennys luokissa 1 & 2 vuoteen 2025 mennessä ja biopohjaisten tuotteiden liikevaihdon kasvu vuoteen 2025 mennessä. Mahdollinen palkkio maksetaan vuonna 2026. 	<p>Käynnissä olevat pitkän aikavälin kannustinohjelmat:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. Toimitusjohtajan sijaisen palkkio pitkän aikavälin kannustinohjelman ansaintajaksolta 2023–2025 on enintään 15 400 osaketta sekä rahaosuus palkkiosta aiheutuvien verojen ja veroihin liittyvien kulujen maksamiseen. Tuloskriteerit ovat seuraavat: keskimääräinen sidotun pääoman tuottoprosentti (ROCE-%), keskimääräinen orgaaninen liikevaihdon kasvuprosentti, Kemiran hiilidioksidipäästövähennys luokissa 1 & 2 vuoteen 2025 mennessä ja biopohjaisten tuotteiden liikevaihdon kasvu vuoteen 2025 mennessä. Mahdollinen palkkio maksetaan vuonna 2026.
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 yksi maailman johtavista kestäviä kemikaaliratkaisuja runsaasti vettä käyttäville teollisuudenaloille valmistava yhtiö. Kilpailuetumme perustuu asiakkaiden prosessi- ja resurssitehokkuutta sekä laatua parhaiten tukeviin tuotteisiin ja palveluihin. Keskitymme massa- ja paperiteollisuuteen, vedenkäsittelyyn sekä energiateollisuuteen. Vuonna 2022 Kemiran liikevaihto oli noin 3,6 miljardia euroa ja henkilöstön määrä noin 5 000. Kemiran osakkeet on listattu Nasdaq Helsinki Oy:ssä.

WWW.KEMIRA.FI