

Toimielinten  
palkitsemis-  
politiikka

**Huhtamaki**

# Toimielinten palkitsemispolitiikka

## 1. Palkitsemispolitiikka

Tässä toimielinten palkitsemispolitiikassa ("**palkitsemispolitiikka**" tai "**politiikka**") määritellään periaatteet Huhtamäki Oyj:n ("**yhtiö**", yhdessä konserniyhtiöidensä kanssa "**konserni**") hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemiselle.

Palkitsemisraportti, jossa raportoidaan tietyn tilikauden toteutunutta palkitsemista, on saatavilla erillisenä dokumenttina.

## 2. Johdanto

Hallituksen jäsenten palkitseminen voi koostua vuosipalkkiosta ja läsnäolon perusteella maksettavista kokouspalkkioista siten kuin yhtiön varsinainen yhtiökokous ("**yhtiökokous**") kulloinkin päättää. Vuosipalkkion tulee ottaa huomioon hallitusjäsenyyden edellyttämä ajallinen sitoutuminen sekä olla riittävän kilpailukykyisellä tasolla hallituksen vastuulla olevien tehtävien kannalta merkityksellisen asiantuntemuksen, kokemuksen ja osaamisen saamiseksi ja turvaamiseksi. Hallituksen keskeiset vastuut sisältävät yhtiön strategian ja pitkän aikavälin tavoitteiden määrittelyn sekä näiden toteutumisen seurannan. Hallituksen palkitsemispolitiikka edistää näin yhtiön pitkän aikavälin taloudellista suoriutumista ja menestystä.

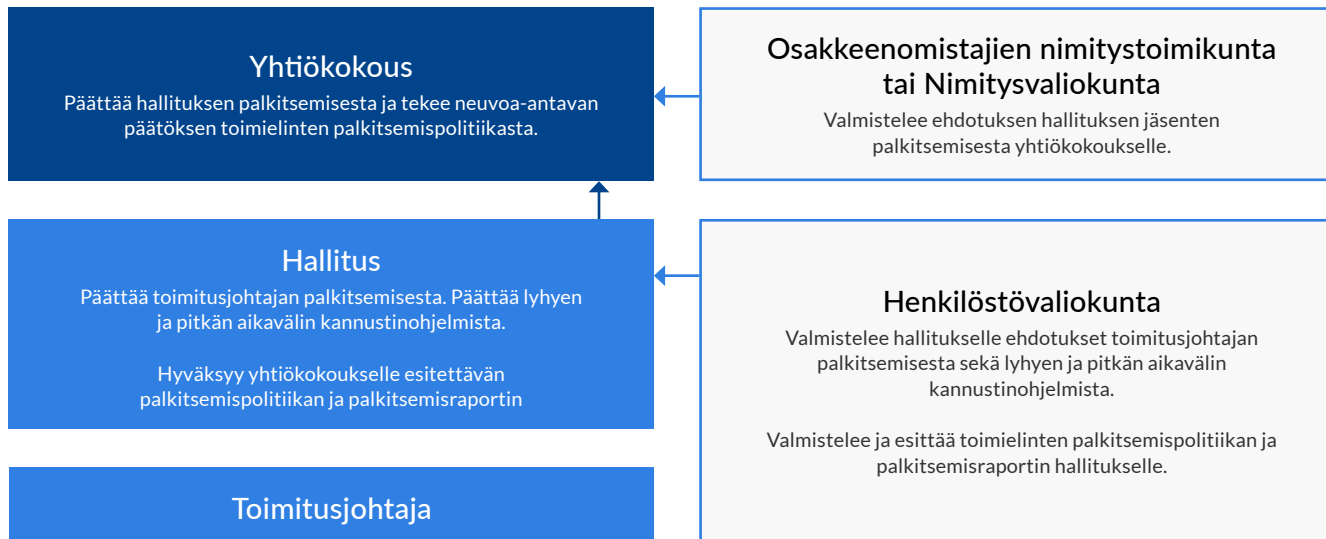
Toimitusjohtajan palkitsemisperiaatteilla pyritään edistämään omistaja-arvon kasvattamista tarjoamalla toimitusjohtajalle kilpailukykyinen ja suoritukseen perustuva palkitseminen sekä yhdistämällä palkitsemisperiaatteet liiketoimintastrategiaan. Toimitusjohtajan tehtävään valitun henkilön motivaation ja sitoutumisen varmistamiseksi toimitusjohtajan

palkitsemisen tulee kokonaisuutena ottaa huomioon relevanttien vastaavien globaalien teollisuustoimialojen markkinakäytännöt.

Toimitusjohtajan palkitsemisperiaatteiden tulee yleisellä tasolla ottaa huomioon konsernin muun henkilöstön työsuhteiden ehdot ja palkitsemisstrategian. Konsernin henkilöstön palkitseminen koostuu useasta eri tekijästä ja perustuu paikallisiin markkinakäytäntöihin. Saadakseen osansa konsernin taloudellisesta menestyksestä toimitusjohtaja ja muu henkilöstö saattavat tehtävästä riippuen olla peruspalkan lisäksi oikeutettuja suoritusperusteisiin kannustinohjelmiin. Kannustinohjelmista maksettavat palkkiot perustuvat asetettujen taloudellisten ja/tai henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen. Tavoitteet asetetaan henkilön tehtävän perusteella. Mitä korkeammalla organisaatiossa henkilö työskentelee, sitä korkeampi muuttuvan palkitsemisen osuus voi olla kokonaisansaintamahdollisuudesta. Muuttuvassa palkitsemisessä ei ole taattua minimiansaintaa.

## 3. Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Toimielimen palkitsemisesta päättää yleensä sen nimittämisestä vastaava toimielin. Jos yhtiön yhtiökokous on päättänyt osakkeenomistajien nimitystoimikunnan perustamisesta, osakkeenomistajien nimitystoimikunta ja yhtiökokous osallistuvat hallituksen palkitsemista koskevaan päätöksentekojärjestykseen. Jos yhtiöllä on hallituksen muodostama nimitysvaliokunta, nimitysvaliokunta ja yhtiökokous osallistuvat hallituksen palkitsemista koskevaan päätöksentekojärjestykseen. Toimitusjohtajan palkitsemisen päätöksentekojärjestykseen osallistuvat henkilöstövaliokunta ja hallitus.



Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista koskevat ehdotukset valmistellaan asianomaisen valiokunnan tai toimikunnan noudattaman vertailutiedot huomioivan käytännön mukaisesti sekä noudattaen palkitsemispolitiikkaa.

**Osakepohjaisen palkitsemisen päätöksentekojärjestys:** Hallitus päättää toimitusjohtajan osakepohjaisista kannustinohjelmista palkitsemispolitiikan puitteissa. Toimitusjohtajan osakepohjaisten kannustinohjelmien perusteella maksettavien osakepalkkioiden tulee perustua joko yhtiökokouksen päätökseen tai yhtiökokouksen hallitukselle antamaan valtuutukseen. Yhtiön osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien kuten optio-oikeuksien antaminen edellyttää vastaavasti yhtiökokouksen päätöstä tai yhtiökokouksen hallitukselle antamaa valtuutusta.

#### Toimenpiteet eturistiriitojen välttämiseksi ja hallitsemiseksi:

Palkitsemisen päätöksentekojärjestyksessä noudatetaan hallinnointiperiaatteita, joilla pyritään estämään ja hallitsemaan eturistiriitojen syntymistä. Yllä kuvatuksi pääperiaate on, että toimielimen palkitsemisesta päättää sen nimittämisestä vastaava toimielin. Yhtiö noudattaa eettistä ohjeistustaan (Code of Conduct), Suomen osakeyhtiölakia sekä muita voimassa olevia lakeja ja säännöksiä sekä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n hyväksymää hallinnointikoodia, jotka sääntelevät hyvää hallinnointitapaa ja eturistiriitojen välttämistä koskevia menettelytapoja. Yllä kuvattu päätöksentekoprosessi pyrkii varmistamaan, että päätökset ovat asianmukaisia ja puolueettomia.

## 4. Hallituksen palkitseminen

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta. Hallituksen palkitseminen voi koostua yhtiökokouksen päättämistä vuosipalkkioista sekä läsnäolon perusteella maksettavista kokouspalkkioista. Vuosipalkkio voi muodostua joko yksinomaan käteispalkkiosta tai se saatetaan jakaa yhtiön osakkeina ja käteisellä maksettaviin osuuksiin. Hallituksen jäsenille voidaan maksaa lisä- tai korotettuja palkkioita erinäisillä perusteilla. Tällaisia perusteita voivat olla muun muassa jäsenen tietty tehtävä tai asema hallituksessa kuten hallituksen puheenjohtajuus tai varapuheenjohtajuus, hallituksen perustaman valiokunnan puheenjohtajuus, varapuheenjohtajuus tai jäsenyys, hallituksen yksittäisen jäsenen erityinen tehtävä taikka hallituksen kokouspaikan sijainti. Hallituksen jäsenille voidaan myöntää matkapuhelinetu. Hallituksen jäsenten matkakulut korvataan yhtiön käytännön mukaisesti.

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön tai sen konserniyhtiöön eivätkä he toimi niiden neuvonantotehtävissä. Hallituksen jäsenet eivät ole oikeutettuja työsuhdeliitännäisiin palkanluontoisiin etuihin, palkitsemiseen tai muihin hallituksen jäsenyyteen liittymättömiin taloudellisiin tai muihin etuihin taikka eläke-etuihin. Hallituksen riippumattomuuden varmistamiseksi hallituksen jäsenet eivät kuulu toimivan johdon ja muun henkilöstön kannustinjärjestelmiin.

## 5. Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitseminen voi koostua kiinteästä peruspalkasta, eduista ja vuosittain päätettävistä lyhyen aikavälin kannustinohjelmista. Toimitusjohtaja voidaan lisäksi nimetä pitkän aikavälin kannustinohjelmiin. Paikallinen lainsäädäntö ja markkinakäytännöt otetaan huomioon sovellettaessa konsernitason palkitsemisperiaatteita toimitusjohtajan palkitsemiseen.

Toimitusjohtajan palkitsemisen kriteereitä seurataan ja tuloksista raportoidaan säännöllisesti hallituksen henkilöstövaliokunnalle. Tarkastelun tavoitteena on seurata palkitsemiskriteerien vaikutusta konsernin pitkän aikavälin taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen. Toimitusjohtajan palkitsemisen osa-alueet sekä niiden yhteys yhtiön strategiaan ja pitkän aikavälin taloudelliseen suoritukseen on kuvattu alla olevassa taulukossa.

Palkitsemisen osa-alueet	Tarkoitus ja linkki strategiaan	Periaatteet ja ansaintamahdollisuus
Kiinteä peruspalkka	Tarjoaa kilpailukykyisen kiinteän palkitsemisen.	Kiinteä peruspalkka määritellään bruttopalkkana. Peruspalkkaa tarkastellaan vuosittain osana toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen arviointia.
Edut	Tarjoaa paikallisen markkina-käytännön mukaiset edut kyseiseen työtehtävään.	Toimitusjohtaja on oikeutettu yhtiön kulloinkin noudattaman käytännön sekä paikallisten markkinakäytäntöjen mukaisiin etuihin. Kyseisiin etuihin voi kuulua esimerkiksi auto-, matkapuhelin- sekä asuntoetu. Toimitusjohtajalle voidaan tarjota lisävakuutusetuja kuten esimerkiksi matka- ja terveysturvavakuutus.  Lisäetuja ja avustuksia voidaan tarjota tietyissä olosuhteissa kuten muuton tai kansainvälisen komennuksen yhteydessä konsernin politiikkojen mukaisesti.
Lyhyen aikavälin kannustinohjelma	Palkitsee suorituksesta vuoden sisällä tai muulta hallituksen päättämältä ajanjaksolta perustuen yhtiön taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen ja tukien yhtiön menestystä.	Hallitus asettaa toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelman suoritusmittarit, niiden painotukset ja suoritusmittareiden tavoitetasot vuosittain varmistaakseen, että ne ovat merkityksellisiä toimitusjohtajan tehtävässä, huomioivat viimeisimmän liiketoimintasuunnitelman sekä tukevat konsernin liiketoimintastrategiaa. Suoritusmittarit voivat sisältää esimerkiksi konsernitason taloudellisia mittareita, operatiivisia, turvallisuus- ja vastuullisuusmittareita, keskeisimpiä kehitysprojekteja ja muita hallituksen näkemyksen mukaan merkityksellisiä mittareita. Hallitus tarkastelee vähintään vuosittain, miten suoritustavoitteet on saavutettu ja päättää lopullisesta palkkionmaksusta.  Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan perustuva ansaintamahdollisuus asetetaan markkinoiden mukaiselle kilpailukykyiselle tasolle ja se voi olla enintään 100 % kiinteästä peruspalkasta.
Pitkän aikavälin kannustinohjelma ja osakepohjainen palkitseminen	Kannustaa ja palkitsee jatkuvasta suorituksesta ja kestävästä kasvusta pidemmällä aikavälillä sekä yhtenäistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien intressit.  Voidaan suunnitella osakepohjaisena ohjelmana.	Hallitus päättää ohjelmakohtaisesti rakenteesta, suoritusmittareista ja suoritusmittareiden tavoitetasoista pitkän aikavälin kannustinohjelmissa, joihin toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan. Pitkän aikavälin kannustinohjelmat voivat käsittää yhden tai useamman rakenteen kuten esimerkiksi suoriteperusteisen osakepalkkio-ohjelman, rakenteen, jossa toimitusjohtajan on tehtävä oma sijoitus yhtiön osakkeisiin taikka muita rakenteita. Pitkän aikavälin kannustinohjelman keston tulee olla vähintään kolme vuotta, ellei hallitus päättä toisin. Pitkän aikavälin kannustinohjelman suoritusmittarit voivat sisältää esimerkiksi konsernitason taloudellisia mittareita, strategia mittareita, mittareita joissa suoritusta mitataan suhteessa kilpailijoihin, osakkeen suhteellisen tai absoluuttisen kokonaistuoton ja omistaja-arvon luomisen sekä muita mittareita. Hallitus tarkastelee pitkän aikavälin kannustinohjelman suoritusta vähintään vuosittain ja päättää missä määrin suoritustavoitteet on saavutettu sekä päättää lopullisesta palkkionmaksusta. Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot voidaan maksaa yhtiön osakkeina, käteisellä tai näiden yhdistelmänä.  Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinohjelmaan perustuva ansaintamahdollisuus asetetaan markkinoiden mukaiselle kilpailukykyiselle tasolle ja se voi olla enintään 300 % kiinteästä peruspalkasta.
Eläke	Palkitsee pitkäaikaisesta suoriutumisesta.	Yhtiö voi tarjota toimitusjohtajalle kilpailukykyisen maksuperusteisen tai muun taloudellisilta ehdoiltaan vastaavan lisäeläkejärjestelyn. Toimitusjohtaja voi jäädä eläkkeelle hallituksen määrittämässä paikallisen markkinakäytännön mukaisessa eläkeiässä.
Osakeomistussuositus	Rohkaisee kerryttämään osakeomistusta yhtiössä ja yhtenäistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien intressit.	Hallitus päättää toimitusjohtajan osakeomistuksen pitkän aikavälin tavoitteesta. Tavoite voi vastata esimerkiksi toimitusjohtajan kiinteää bruttovuosipalkkaa.

Palkitsemisen osa-alueet	Tarkoitus ja linkki strategiaan	Periaatteet ja ansaintamahdollisuus
Toimitusjohtajasopimukset ja irtisanomiskorvaus	Varmistaa, että toimitushteeseen sovelletaan selkeitä sopimusehtoja.	Hallitus hyväksyy toimitusjohtajasopimuksen. Sen ehdoissa määritetään palkitsemisen elementit sekä toimitushteen päättyessä suoritettavat maksut. Sopimus on tyypillisesti voimassa toistaiseksi, mutta se voi olla voimassa myös määräajan.  Toimitusjohtajan irtisanomisaika on kuusi kuukautta sekä yhtiön irtisanoessa ja toimitusjohtajan irtisanoutuessa, ellei toimitusjohtajasopimuksessa ole muuta sovittu. Toimitusjohtaja on oikeutettu normaaliin palkanmaksuun irtisanomisaikana. Yhtiön irtisanoessa toimitushteen toimitusjohtaja voi olla oikeutettu enintään kahdentoista kuukauden peruspalkkaa vastaavaan irtisanomiskorvaukseen kuuden kuukauden irtisanomisajan palkan lisäksi, ellei toimitusjohtajasopimuksessa ole muuta sovittu.  Palkkion maksaminen käynnissä olevien lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien perusteella riippuu toimitushteen päättymisolosuhteista. Eläköitymistapauksessa sekä toimitushteen päättyessä yhtiön aloitteesta ilman syytä toimitusjohtaja voi olla oikeutettu lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelman palkkioihin tai osaan niistä sen mukaan kuin hallitus päättää kyseisen kannustinohjelman ehtojen perusteella. Jos toimitusjohtaja irtisanoutuu omasta aloitteestaan, hän menettää pääsääntöisesti kaikki maksettavaksi kertymättömät palkkiot, ellei hallitus päättä toisin.
Palkkioiden lykkääminen ja takaisinperintä	Varmistaa suorituksesta maksamisen.	Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien ehdot saattavat oikeuttaa hallituksen pidättää maksettavaksi kertymättömät palkkiot tai peruuttaa niiden maksamisen poikkeuksellisissa tai olennaisesti muuttuneissa olosuhteissa.  Hallitus voi lisäksi periä takaisin jo maksetun palkkion tietyissä törkeisiin väärinkäytöksiin liittyvissä poikkeustilanteissa.
Aiemmin sovitut tai myönnetyt palkkiot	Hallituksella on oikeus päättää palkkioiden ja/tai toimitushteen päättymisen perusteella tehtävien suoritusten maksamisesta (mukaan lukien maksuihin liittyvän hallituksen harkintavallan käyttäminen) riippumatta siitä, ovatko ne tämän politiikan mukaisia, mikäli palkkioiden maksuehdoista on sovittu ennen tämän politiikan esittämistä yhtiökokoukselle.	

## 6. Poikkeaminen palkitsemispolitiikasta

Mikäli politiikan noudattaminen ei olisi osakkeenomistajien nimitys-toimikunnan tai hallituksen nimitysvaiokunnan (hallituksen palkitsemisen osalta) tai hallituksen henkilöstövaliokunnan ja/tai hallituksen (toimitusjohtajan palkitsemisen osalta) huolelliseen harkintaan perustuvan näkemyksen mukaan tarkoituksenmukaista tai perusteltua alla kuvatuissa olosuhteissa ja alla kuvatuilla perusteilla, yhtiö voi väliaikaisesti poiketa tästä politiikasta. Arvioidessaan kyseisiä näkökohtia yhtiö voi ottaa huomioon muun muassa yhtiön pitkän aikavälin taloudellisen menestyksen ja suoritusten, kilpailukyvyyn, konsernin liiketoiminnan häiriintymättömän jatkumisen turvaamisen, konsernin liiketoimintastrategian ja taloudellisten tavoitteiden häiriintymättömän toteuttamisen sekä omistaja-arvon kasvattamisen.

Perusteina väliaikaiselle poikkeamiselle palkitsemispolitiikasta voivat olla muun muassa (edellyttäen, että peruste ilmeni sen jälkeen, kun

tämä politiikka esitettiin yhtiökokoukselle) (i) **rakenteellinen muutos** (muutos konsernin yhtiö-, konserni-, liiketoiminta-, organisaatio- tai hallintorakenteessa taikka olennainen muutos yhtiön omistusrakenteessa), (ii) **henkilömuutos** (kuten henkilömuutokset yhtiön hallituksessa tai konsernin ylimmässä johdossa taikka toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen rekrytointitarve) tai (iii) muu **poikkeuksellinen tai odottamaton tapahtuma** tai olennaisesti muuttuneet olosuhteet konsernissa, sen liiketoiminnassa tai sen liiketoimintaympäristössä tai (iv) olennainen muutos konsernin **strategiassa tai liiketoimintasuunnitelmassa**, (v) olennainen muutos konsernin tai yhtiön **taloudellisessa asemassa tai näkymissä**, (vi) **sääntelyssä** tapahtuneet tai juridiset muutokset, viranomais- tai hallinnollisten määräysten muutokset taikka **verotuksessa** tai verotuskäytännössä tapahtuneet muutokset tai (vii) muut muutokset tai olosuhteet, joiden perusteella ja huolellisen harkinnan jälkeen päädytään siihen, että politiikasta poikkeaminen on tarpeellista tai suositeltavaa konsernin pitkän aikavälin etujen tai

kestävien toimintaedellytysten turvaamiseksi mukaan lukien yhtiön tai konsernin johdon jatkuvuuden varmistaminen.

Väliaikainen poikkeaminen tästä politiikasta voi osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tai hallituksen harkinnan mukaan koskea mitä tahansa tämän politiikan sisältöön kuuluvaa seikkaa ja maksettavaa palkkiota mukaan lukien palkitsemisen määrää, lajia, osaa sekä suoritamisedellytyksiä ja siihen sovellettavia ehtoja.

Tästä politiikasta poikkeamisessa noudatetaan samaa menettelytapaa kuin yllä palkitsemista koskevan päätöksentekomenettelyn yhteydessä on kuvattu. Mikäli poikkeaminen koskee hallituksen palkitsemista, päätöksen tekee tällöin tilanteen mukaan joko varsinainen tai ylimääräinen yhtiökokous. Poikkeaminen ja sen perusteet raportoidaan seuraavassa vuotuisessa palkitsemisraportissa ja esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle.