Kemira Oyj:n toimielinten palkitsemis-politiikka

Yhtiön hallituksen hyväksymä 15.12.2023
Esitelty varsinaisessa yhtiökokouksessa 20.3.2024

1. Tarkoitus

Tämän palkitsemispolitiikan tarkoituksena on luoda suuntaviivat Kemiran hallintoelinten palkitsemiselle sekä antaa sijoittajille tietoa Kemiran hallintoelinten palkitsemisesta. Tässä politiikassa kuvataan palkitseminen osakeyhtiölain ja Arvopaperimarkkinayhdistyksen julkaiseman Hallinnointikoodi 2020:n vaatimalla tavalla.

Tämä palkitsemispolitiikka korvaa edeltävän palkitsemispolitiikan, jonka yhtiön hallitus hyväksyi 17.12.2019 ja joka esiteltiin yhtiökokouksessa 5.5.2020.

Päivitetyn palkitsemispolitiikan olennaisimmat muutokset koskevat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien enimmäismäärien asettamista. Näiden lisäksi on tehty muita vähemmän olennaisia muutoksia.

2. Soveltamisala

Tämä politiikka koskee Kemira Oyj:n hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista.

3. Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Kemiralla palkitseminen on suunniteltu edistämään yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä, liiketoimintastrategiaa, vastuullisuustavoitteita ja osakasarvon positiivista kehitystä.

Kemiralla palkitsemisen keskeiset periaatteet ovat seuraavat:

- **Suorituksesta palkitseminen** on Kemiran pääperiaate palkitsemisessa. Kemira antaa tunnustusta ja palkitsee hyvästä suorituksesta ja hyvistä saavutuksista. Kemira pyrkii muodostamaan selkeän yhteyden yhtiön ja työntekijöiden suorituksen ja menestyksen välille.
- **Kilpailukykyinen, markkinaehtoinen** palkitseminen varmistaa, että Kemira pystyy houkuttelemaan, motivoimaan ja pitämään palveluksessaan parhaat työntekijät. Kemira vertailee palkitsemistaan säännöllisesti asianomaisiin maantieteellisiin ja toimialakohtaisiin markkinoihin.
- **Tehokas viestintä** palkitsemisen periaatteista ja palkitsemisohjelmista varmistaa sekä sisäisen että ulkoisen avoimuuden. Palkkioiden periaatteista ja palkkio-ohjelmista tiedotetaan työntekijöille ja ulkoisille sidosryhmille.
- Paikallisten lakien ja Kemiran sisäisten palkitsemisen hyväksymistä koskevien periaatteiden **noudattaminen** on edellytys palkitsemiselle Kemiralla. Kemira on ottanut käyttöön sisäisiä valvontamenettelyjä määräysten noudattamisen varmistamiseksi.

Nämä palkitsemisen keskeiset periaatteet koskevat sekä toimitusjohtajaa että kaikkia Kemiran työntekijöitä.

4. Päätöksentekomenettely

Yhtiökokous päättää hallituksen palkitsemisesta. Nimitystoimikunta, johon kuuluvat Kemira Oyj:n neljän suurimman osakkeenomistajan edustajat, valmistelee vuosittain seuraavalle yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen kokoonpanosta ja palkitsemisesta.

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkasta, muusta palkitsemisesta ja toimisuhteen ehdoista henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan (jäljempänä ”valiokunta”) tekemän ehdotuksen perusteella. Hallitus voi siirtää päätöksentekovaltansa valiokunnalle. Eturistiriitojen välttämiseksi valiokunnan jäsenten enemmistön täytyy olla yhtiöstä riippumattomia, eikä toimitusjohtaja tai kukaan Kemiran johtoryhmän jäsen voi olla valiokunnan jäsen. Toimitusjohtaja ei osallistu omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoprosessiin.

Valiokunta on valmistellut tämän politiikan hallituksen hyväksyttäväksi.

Osakeantiin, optio-oikeuksien antamiseen tai osakkeisiin oikeuttaviin erityisoikeuksiin perustuvien kannustinohjelmien täytyy pohjautua yhtiökokouksen hyväksymään osakeantiin tai yhtiökokouksen hallitukselle antamaan valtuutukseen päättää osakeannista.

5. Hallituksen palkitseminen

Kemira toimii maailmanlaajuisesti kilpailuilla markkinoilla. Yhtiön pitkän aikavälin menestyksen varmistamiseksi hallituksen jäsenillä tulee olla monipuolista ja vahvaa asiantuntemusta. Hallituksen palkitsemisen on tarkoitus olla kilpailukykyistä, jotta se auttaa Kemiraa saamaan ja sitouttamaan sopivat kyvyt hallitukseen.

Yhtiökokous voi harkintansa mukaan päättää palkita hallituksen yhdellä tai usealla eri palkitsemistavalla, kuten rahalla ja osakkeilla.

Palkitsemisen taso voi vaihdella kultakin jäseneltä vaaditun työmäärän mukaan. Siinä otetaan huomioon heidän mahdollinen asemansa puheenjohtajana tai varapuheenjohtajana sekä heidän roolinsa hallituksen valiokunnissa.

6. Toimitusjohtajan palkitseminen

6.1 PALKITSEMISMALLI JA PALKITSEMISEN OSAT

Kemira noudattaa kokonaispalkitsemismallia, joka tähtää Kemiran osakasarvon kasvattamiseen pitkällä aikavälillä sovittamalla toimitusjohtajan ja osakkaiden edut yhteen. Tämän yhteensovittamisen varmistamiseksi muuttuvien palkitsemisen osien, erityisesti pitkän aikavälin kannustinohjelmien, painotus on tärkeä toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisessa.

Kemira pyrkii tarjoamaan kilpailukykyisen kokonaispalkkion varmistaakseen, että se pystyy saamaan ja pitämään palveluksessaan yhtiön kannalta parhaan toimitusjohtajan. Kokonaispalkkion kilpailukyky varmistetaan ulkoisilla vertailuilla, joissa huomioidaan markkinaolosuhteet. Toimitusjohtajan palkitsemisessa voidaan käyttää seuraavia palkitsemisen osia:

OSA	TAVOITE	KUVAUS
Kiinteä palkka	Yhtiön kannalta parhaan toimitusjohtajan saaminen ja pitäminen yhtiön palveluksessa.	Kiinteä palkka määritetään useiden erilaisten tekijöiden perusteella. Sen on tarkoitus olla kilpailukykyinen markkinoihin nähden sekä henkilön osaamiseen ja kokemukseen nähden. Kiinteä palkka tarkistetaan tyypillisesti vuosittain.
Muut etuudet ja ohjelmat	Kiinteän palkan täydentäminen normaalin markkinoilla vallitsevan käytännön mukaisesti.	Etuudet voivat vaihdella toimitusjohtajan kotimaasta riippuen ja ne voivat vaihdella vuosittain. Toimitusjohtaja voi olla oikeutettu erilaisiin vakuutuksiin, kuten henkivakuutukseen, pysyvän työkyvyttömyyden, vapaa-ajalla tapahtuvan onnettomuuden ja työmatkat kattavaan vakuutukseen sekä johdon ja hallinnon vastuuvakuutukseen. Muita etuuksia ja avustuksia saatetaan myöntää tietyissä tilanteissa kuten toimipaikan siirtymisen tai kansainvälisen työkomennuksen yhteydessä. Tällöin noudatetaan Kemirassa voimassa olevaa kansainväliseen liikkuvuuteen liittyvää politiikkaa. Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan Kemiran muulle henkilöstölle kulloinkin tarjottuihin ohjelmiin, joita voivat olla esimerkiksi projekti- tai tunnustuspalkkiot.
Lisäeläke	Kilpailukykyisen eläketulotason tarjoaminen.	Toimitusjohtaja voi olla oikeutettu maksuperusteiseen lisäeläkejärjestelyyn markkinoilla vallitsevan käytännön mukaisesti. Lisäeläkkeeseen liittyvät yksityiskohdat kuvataan palkitsemisraportissa.
Lyhyen aikavälin kannustimet	Yhtiön vuotuisten tavoitteiden ja prioriteettien edistäminen sekä yhdenmukaisuuden varmistaminen yhtiön strategian ja osakkeenomistajien edun kanssa.	Toimitusjohtaja voi olla oikeutettu lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan. Kannustinohjelman ansaintamahdollisuus on tavoitetasolla enintään 50 % vuotuisesta kiinteästä palkasta, ja maksimitasolla se on enintään tavoitetaso kaksinkertaisena. Hallitus päättää vuosittain lyhyen aikavälin kannustinohjelman kriteereistä. Lyhyen aikavälin kannustinohjelman kriteereinä on tavallisesti sekä taloudellisia että ei-taloudellisia tavoitteita. Tarkasteltavana ajanjaksona on tyypillisesti yksi tilikausi. Kunakin vuonna sovellettujen suoritusmittareiden yksityiskohdat kuvataan palkitsemisraportissa.
Pitkän aikavälin kannustimet	Osakkeenomistajien ja toimitusjohtajan etujen yhdistäminen Kemiran arvon kasvattamiseksi ja toimitusjohtajan sitouttamiseksi Kemiraan.	Toimitusjohtaja voi olla oikeutettu pitkän aikavälin kannustinohjelmaan, joka on tyypillisesti osakepohjainen. Palkkio-oikeuden myöntämisen hetkellä ansaintamahdollisuus on tavoitetasolla enintään 125 % vuotuisesta peruspalkasta, ja maksimitasolla enintään tavoitetaso kaksinkertaisena. Hallitus päättää pitkän aikavälin kannustinohjelman kriteereistä ja muista ehdoista, kuten mahdollisista sitouttamisjaksoista, erikseen kutakin tarkastelukautta varten. Pitkän aikavälin kannustinohjelman kriteereihin sisältyy tyypillisesti taloudellisia ja/tai strategisia tavoitteita. Pitkän aikavälin kannustinohjelmien ansaintajaksot ovat vähintään kolme vuotta kestäviä. Pitkän aikavälin kannustinohjelman mittaristo kuvataan palkitsemisraportissa.
Osakeomistussuositus	Kannustaa kerryttämään merkittävää osakeomistusta Kemirassa.	Toimitusjohtajaa suositellaan kerryttämään ja pitämään omistuksessaan vähintään kiinteää vuosipalkkaansa vastaava osakeomistus.

Tavoitetilanteessa pääosa toimitusjohtajan palkitsemisesta koostuu tyypillisesti kannustinohjelman palkkioista, joissa palkitseminen ansaitaan suorituksen perusteella. Pitkän aikavälin suorituspohjaisen ansiomahdollisuuden tulee muodostaa pääosa toimitusjohtajan kannustimena toimivasta ansiomahdollisuudesta.

6.2 PALVELUSSOPIMUKSEN KESTO JA PÄÄTTÄMINEN

Toimitusjohtajan palvelussopimus tehdään toistaiseksi voimassa olevana sovittuun eläkeikään saakka. Mahdollinen irtisanomisaika sekä mahdollinen irtisanomiskorvaus noudattavat markkinoilla vallitsevaa käytäntöä. Hallitus määrittää irtisanomisajan ja irtisanomiskorvauksen, ja ne sovitaan yhtiön ja toimitusjohtajan välillä palvelussopimuksessa. Irtisanomisaikaa ja erokorvausta koskevat tiedot kuvataan palkitsemisraportissa.

Kannustinohjelmiin perustuvien palkkioiden käsittely riippuu toimisuhteen päättymiseen liittyvistä olosuhteista ja suoritetaan kannustinohjelmien sääntöjen mukaisesti.

6.3 TOIMITUSJOHTAJAN SIJAISEN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajan sijaisen tehtävää hoitaa toissijaisena työtehtävänään hallituksen nimittämä, yhtiön johtavassa asemassa oleva toimihenkilö. Tehtävän toissijaisuuden vuoksi yhtiö ei erikseen maksa palkkiota tämän tehtävän hoitamisesta. Toimitusjohtajan sijainen saa palkkion, jonka hän saa ensisijaisesta työstään yhtiön organisaatiossa.

Jos toimitusjohtaja estyy hoitamasta tehtäväänsä muuten kuin tilapäisesti ja sen seurauksena toimitusjohtajan sijainen tai joku muu ryhtyy hoitamaan väliaikaisen toimitusjohtajan tehtävää, hallitus voi päättää palkita väliaikaisen toimitusjohtajan samalla tavalla kuin toimitusjohtajan tässä politiikassa kuvatulla tavalla.

6.4 MAKSUN LYKKÄÄMISTÄ JA MAHDOLLISTA MUUTTUVAN PALKITSEMISEN TAKAISINPERINTÄÄ KOSKEVAT EHDOT

Hallituksella on oikeus peruuttaa tai periä takaisin toimitusjohtajalle kannustinohjelmien perusteella maksettavat muuttuvat palkkiot kokonaan tai osittain seuraavissa tapauksissa:

- ohjelman kriteerien tai suoritustasojen tulosten manipulointi
- lain tai Kemiran liiketapaperiaatteiden rikkominen tai muu epäeettinen toiminta
- Kemiran liiketoiminnan edun vastainen toiminta tai rikos- tai työlainsäädännön rikkominen
- Kemiran tilinpäätöksen oikaisu, joka vaikuttaa palkkion määrään
- muut hallituksen päättämät ja kannustinohjelmien ehdoissa määritetyt olosuhteet.

6.5 UUDEN TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISTAPA REKRYTOINTITILANTEESSA

Päättäessään uuden toimitusjohtajan palkitsemisesta hallitus harkitsee tehtävälle asetettuja vaatimuksia, liiketoiminnan tarpeita, kyseisen henkilön relevanttia osaamista ja kokemusta sekä relevanttien kykyjen ulkoista saatavuutta.

Rekrytoitaessa toimitusjohtajaa yhtiön ulkopuolelta hallitus ottaa huomioon kyseisen henkilön palkitsemiskokonaisuuden hänen aikaisemmassa tehtävässään. Pääsääntöisesti hallitus pyrkii minimoimaan uusien henkilöiden rekrytointeihin liittyvät järjestelyt ja yhdenmukaistamaan toimitusjohtajan palkitsemiskokonaisuuden Kemiran

palkitsemispolitiikan kanssa. Tapauskohtaisen harkinnan perusteella Kemira voi tarjota rekrytoinnin yhteydessä kertaluontoisia palkkioita, jotka ovat arvoltaan verrannollisia niihin järjestelyihin, jotka rekrytoitava menettää siirtyessään Kemiralle. Kunkin tällaisen järjestelyn perustelut ja yksityiskohdat kuvataan palkitsemisraportissa.

Kun henkilö nimitetään toimitusjohtajaksi sisäisellä nimityksellä tai yritysjärjestelyn seurauksena (esimerkiksi yritysoston jälkeen), hallitus varaa oikeuden huomioida minkä tahansa sitovan järjestelyn, josta on sovittu ennen henkilön nimittämistä.

7. Ehdot, joilla tästä politiikasta voidaan tilapäisesti poiketa

Kemira voi poikkeustilanteessa poiketa tilapäisesti tästä politiikasta, jos poikkeaminen on tarpeen yhtiön pitkäaikaisten etujen turvaamiseksi. Tällaisia etuja voivat olla yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys ja kilpailukyky sekä osakasarvon kehittyminen.

Poikkeaminen on mahdollista, jos yhtiön keskeiset liiketoimintaolosuhteet ovat muuttuneet sen yhtiökokouksen jälkeen, jossa tämä politiikka esiteltiin osakkaille, esimerkiksi seuraavista syistä:

- toimitusjohtajan vaihtuminen
- merkittävä sulautuminen, yrityskauppa, liiketoiminnan jakautuminen tai muu yritysjärjestely, joka koskee Kemira Oyj:tä tai merkittävää osaa Kemira-konsernista
- merkittävät lainsäädännön muutokset, kuten verotusta koskevat muutokset
- merkittävä Kemiran liiketoimintastrategian, taloudellisen aseman tai markkinaolosuhteiden muutos.

Yhtiö voi poiketa tämän politiikan olennaisista määräyksistä, jotka koskevat palkitsemisen osia, palvelussopimuksen ehtoja tai toimitusjohtajaa koskevia lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmia. Yhtiö ei voi poiketa päätöksentekomenettelyjä koskevista määräyksistä.

Siinä määrin kuin poikkeus koskee toimitusjohtajaa, valiokunnan on valmisteltava poikkeus ja hallituksen on hyväksyttävä se. Siinä määrin kuin poikkeus koskee hallitusta, yhtiökokouksen on hyväksyttävä se.

Jos tästä politiikasta poikkeamisen odotetaan jatkuvan pidempään kuin vain väliaikaisesti, yhtiön on laadittava päivitetty politiikka, josta keskustellaan seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

8. Voimassaolo

Kemira Oyj:n hallitus on hyväksynyt tämän politiikan 15.12.2023, ja se tulee voimaan 1.1.2024. Tämä politiikka esitellään osakkeenomistajille Kemira Oyj:n varsinaisessa yhtiökokouksessa 20.3.2024. Tämä politiikka tulee tarkistaa ja tarvittaessa päivittää viimeistään 31.12.2027 mennessä ja esitellä viimeistään vuoden 2028 varsinaisessa yhtiökokouksessa.