

Palkka- ja palkkioselvitys 1.10.2010

Huhtamäki Oyj (jäljempänä yhtiö) noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n hyväksymää ja 1.10.2010 voimaan tullutta Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia. Tämä palkka- ja palkkioselvitys on laadittu hallinnointikoodin suosituksen 47 mukaisesti. Koodi on kokonaisuudessaan saatavilla internet-osoitteesta www.cgfinland.fi.

Hallitus

Päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen keskeiset periaatteet

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä maksettavista palkkioista ja niiden määräytymisperusteista. Hallituksen nimitysvaiokunta tekee vuosittain varsinaiselle yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen jäsenten palkkioista ja kulujen korvausperusteista.

Hallituksen jäsenille ei makseta palkkiona yhtiön osakkeita. Hallituksen jäsenet eivät myöskään ole yhtiön optio- ja osakepalkkiojärjestelmien piirissä.

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön eivätkä näin ollen saa eläke-, työ- tai toimisuhteeseen kuuluvia taloudellisia etuja taikka muita etuuksia yhtiöltä.

Taloudelliset etuudet

Yhtiön varsinaisen yhtiökokouksen 3.4.2009 tekemän päätöksen mukaisesti vuonna 2009 hallituksen puheenjohtajalle maksettiin palkkiota 90 000 euroa, varapuheenjohtajalle 55 000 euroa ja muille jäsenille 45 000 euroa. Lisäksi hallituksen jäsenille maksettiin kokouspalkkiona 500 euroa niistä hallituksen ja sen valiokuntien kokouksista, joihin he osallistuivat. Hallituksen jäsenten matkakulut korvattiin yhtiön matkustussäännön mukaisesti. Yhtiön 24.3.2010 pidetty varsinaisen yhtiökokous päätti pitää hallituksen palkkiot ennallaan.

Hallituksen palkat ja palkkiot henkilöittäin 2009

Tuhatta euroa

| | |
|--------------------------|------------|
| Mikael Lilius | 100 |
| Jukka Suominen | 66 |
| Eija Ailasmaa | 54 |
| George V. Bayly | 52 |
| Rolf Börjesson | 52 |
| Robertus van Gestel | 55 |
| Siaou-Sze Lien * | 38 |
| Anthony J.B. Simon | 54 |
| Hallitus yhteensä | 471 |

* hallituksen jäsenenä 3.4.2009 alkaen

Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmä

Päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen keskeiset periaatteet

Päätöksentekojärjestys

Hallitus päättää toimitusjohtajan ja muiden konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta ja taloudellisista etuuksista pääsääntöisesti vuosittain. Ennen hallituksen päätöksentekoa asiakokonaisuus valmistellaan hallituksen henkilöstövaliokunnassa.

Palkitseminen

Palkitseminen perustuu konsernin yhtenäisiin palkitsemisperiaatteisiin, joita sovellettaessa paikalliset säännökset ja käytännöt huomioidaan tarvittavilta osin. Toimitusjohtajan ja muiden konsernin johtoryhmän jäsenten palkitseminen koostuu kiinteästä vuosipalkasta, luontoiseduista sekä vuosittain erikseen päätettävästä lyhyen aikavälin kannustinpalkkiosta. Lisäksi toimitusjohtaja ja muut konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien piiriin, joihin toimivat optio- ja osakepalkkiojärjestelmät.

Toimitusjohtajan ja muiden konsernin johtoryhmän jäsenten lyhyen aikavälin kannustinpalkkio perustuu konsernin tulokseen ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen. Liiketoimintasegmentikohtaisesti määritellyn vastualueen omaavien konsernin johtoryhmän jäsenten lyhyen aikavälin kannustinpalkkion määräytymiseen vaikuttaa konsernin tuloksen ja henkilökohtaisten tavoitteiden lisäksi myös kyseisen liiketoimintasegmentin tulos. Mainitut kriteerit on valittu osaltaan tukemaan konsernin lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteita ja taloudellista menestystä.

Lyhyen aikavälin kannustinpalkkion tavoitteet asetetaan ja niiden toteutumista seurataan vuosittain. Mahdollinen kannustinpalkkio maksetaan kalenterivuoden pituista ansaintajaksoa seuraavan vuoden maaliskuussa. Maksun edellytyksenä on, että henkilön työsuhde on edelleen voimassa eikä tämä ole irtisanoutunut. Yhtiön toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkio voi olla enintään määrä, joka vastaa 75 prosenttia kiinteän vuosipalkan määrästä. Muiden konsernin johtoryhmän jäsenten kuin toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkion enimmäismäärä on tehtävästä riippuen 50–60 prosenttia kiinteän vuosipalkan määrästä.

Toimitusjohtajan ja muiden konsernin johtoryhmän jäsenten pitkän aikavälin kannustimena toimivat optio- ja osakepalkkiojärjestelmät. Toimitusjohtaja ja muut konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat vuosia 2008–2010 koskevan osakepalkkiojärjestelmän ja vuosia 2010–2012 koskevan osakeohjelman piiriin.

Lisätietoja optio- ja osakepalkkiojärjestelmistä

Toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten omistamat optio-oikeudet ja osakkeet

Taloudelliset etuudet

Toimitusjohtaja

Yhtiön toimitusjohtajana on 1.4.2008 alkaen toiminut kauppatieteen maisteri, MBA Jukka Moisio (s. 1961). Vuonna 2009 Jukka Moisio kiinteä vuosipalkka luontoisetuineen oli 551 185 euroa sekä vuoden 2008 perusteella määräytynyt lyhyen aikavälin kannustinpalkkio 61 875 euroa. Jukka Moisio palkka ja muut edut vuonna 2009 olivat näin ollen yhteensä 613 060 euroa. Vuoden 2009 aikana hänelle ei myönnetty optio-oikeuksia. Vuodelta 2009 toimitusjohtajalle maksettiin vuosia 2008–2010 koskevan osakepalkkiojärjestelmän perusteella palkkiona 30 000 osaketta ja rahana palkkiosta toimitusjohtajalle aiheutuvien verojen määrä. Palkkio suoritettiin huhtikuussa 2010.

Yhtiön ja toimitusjohtajan välisen toimitusjohtajasopimuksen mukaan toimitusjohtaja ja yhtiö voivat irtisanoa sopimuksen päättymään kuuden kuukauden kuluttua irtisanomisesta. Irtisanomisajalta toimitusjohtaja on oikeutettu saamaan normaalit palkkaedut. Mikäli yhtiö irtisanoa sopimuksen, yhtiö suorittaa toimitusjohtajalle erokorvauksena 18 kuukauden rahapalkkaa vastaavan määrän. Toimitusjohtajan eläke- ja eroamisikä on 60 vuotta, ellei toisin sovita. Jukka Moisio lakisääteisen eläkeiän alentaminen järjestetään lisäeläkevakuutuksella. Lakisääteisten työeläkemaksujen lisäksi yhtiö suorittaa toimitusjohtajan osoittamaan ja yhteisesti sovittuun maksuperusteiseen lisäeläkejärjestelmään enintään kuukausirahapalkan määrää vastaavan määrän edellyttäen, että toimitusjohtaja suorittaa itse järjestelmään vastaavan määrän. Mikäli toimitusjohtajasopimus päättyy ennen eläke- ja eroamisikää, toimitusjohtajan oikeus lisäeläkejärjestelmään siirrettyihin varoihin säilyy. Toimitusjohtajan lisäeläkkeen määrä muodostuu yhtiön ja toimitusjohtajan järjestelmään suorittamista varoista ja näiden varojen tuotoista.

Yhtiölle aiheutuneet toimitusjohtajan lisäeläketurvan kustannukset olivat vuonna 2009 yhteensä 43 651 euroa.

Konsernin johtoryhmä

Toimitusjohtajan lisäksi konsernin johtoryhmään kuuluvat talousjohtaja Timo Salonen, hallinto- ja lakiasiainjohtaja Juha Salonen, johtaja (North America and Molded Fiber) Clay Dunn, johtaja (Flexible Packaging) Suresh Gupta, johtaja (Foodservice Europe-Asia-Oceania) Eric Le Lay ja johtaja (Films) Peter Wahsner.

Muille konsernin johtoryhmän jäsenille kuin toimitusjohtajalle maksettiin vuodelta 2009 kiinteää vuosipalkkaa luontoisetuineen yhteensä 2 249 542 euroa sekä vuodelta 2008 määräytynyttä kannustinpalkkiota yhteensä 204 079 euroa. Muiden konserninjohtoryhmän jäsenten kuin toimitusjohtajan palkka ja muut edut vuonna 2009 olivat näin ollen yhteensä 2 453 621 euroa.

Vuodelta 2009 muille konsernin johtoryhmän jäsenille kuin toimitusjohtajalle maksettiin vuosia 2008–2010 koskevan osakepalkkiojärjestelmän perusteella palkkiona yhteensä 90 000 osaketta ja rahana palkkioista aiheutuvien verojen määrä. Palkkio suoritettiin huhtikuussa 2010.

Toimitusjohtajan lisäksi kolme konsernin johtoryhmän jäsentä asuu Suomessa. Muista jäsenistä yksi asuu Intiassa, yksi Saksassa ja yksi Yhdysvalloissa. Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat kukin asuinvaltionsa mahdollisen työeläkejärjestelmän piiriin. Lisäksi konsernin johtoryhmän jäsenillä on oikeus paikallisia käytäntöjä noudattaviin, osittain lisäeläkejärjestelmiin rinnastuviin eläke-etuihin, mikäli hallitus niin erikseen päättää.