

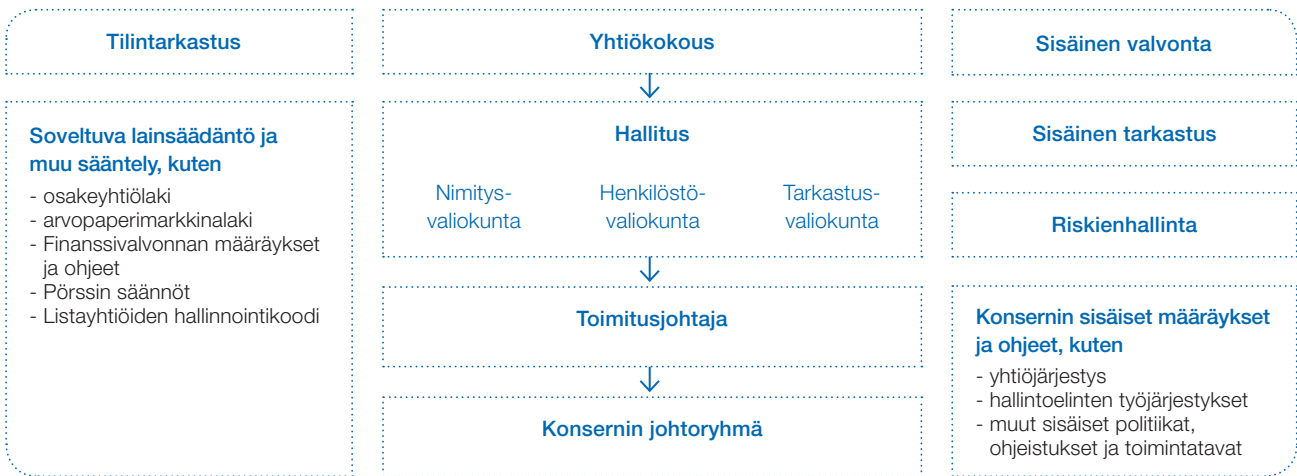
## Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä (Corporate Governance Statement) 5.2.2014

Huhtamäki Oyj (jäljempänä yhtiö) noudattaa poikkeuksetta Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n hyväksymää ja 1.10.2010 voimaan tullutta Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia. Koodi on kokonaisuudessaan saatavilla internetosoitteesta [www.cgfinland.fi](http://www.cgfinland.fi). Huhtamäki Oyj on liittynyt Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n kannatusjäseneksi vuoden 2013 alussa.

Tämä erillinen selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä on julkaistu hallituksen toimintakertomuksen yhteydessä. Tämä selvitys on laadittu koodin suositusten mukaisesti ja sisältää koodin vaatimien tietojen lisäksi muutakin sijoittajien kannalta merkityksellistä tietoa yhtiön hallinnoinnista. Yhtiön hallituksen tarkastusvaliokunta

on käsitellyt tämän selvityksen, jonka hallitus on hyväksynyt. Yhtiön tilintarkastaja on tarkastanut, että tämä selvitys on annettu ja että tämän selvityksen sisältämä kuvaus taloudelliseen raportointiprosessiin liittyvien sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestelmien pääpiirteistä on yhdenmukainen tilinpäätöksen kanssa.

Yhtiön hallinto- ja ohjausjärjestelmän perustana on yhtiökokouksen, hallituksen ja sen perustamien valiokuntien sekä toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän, konsernin toiminnassa sovellettavaksi tulevan lainsäädännön ja muun sääntelyn sekä konsernin sisäisten politiikkojen, ohjeistusten ja toimintatapojen muodostama kokonaisuus.



Yhtiön internetsivujen osiossa "Hallinto- ja ohjausjärjestelmä" ([www.huhtamaki.fi](http://www.huhtamaki.fi) > Sijoittajat > Hallinto- ja ohjausjärjestelmä) on ajankohtaista ja päivitettyä tietoa yhtiön hallinnosta ja palkitsemisesta.

<b>YHTIÖKOKOUS</b> .....	<b>1</b>
Osakkeenomistajan oikeudet .....	2
<b>HALLITUS</b> .....	<b>2</b>
Hallituksen tehtävät .....	2
Hallituksen kokoonpano ja valinta .....	2
Hallituksen kokoukset .....	5
Hallituksen jäsenten riippumattomuus .....	5
Hallituksen valiokunnat .....	5
Hallituksen jäsenten osakeomistukset .....	7
<b>TOIMITUSJOHTAJA</b> .....	<b>7</b>
<b>KONSERNIN JOHTORYHMÄ</b> .....	<b>7</b>
Konsernin johtoryhmän tehtävät .....	7
Konsernin johtoryhmän kokoonpano .....	7
Konsernin johtoryhmän jäsenten omistamat osakkeet ja optio-oikeudet .....	9
<b>SISÄISEN VALVONNAN, SISÄISEN TARKASTUKSEN JA RISKIENHALLINNAN JÄRJESTELMÄT</b> .....	<b>9</b>
Sisäinen valvonta .....	9
Sisäinen tarkastus .....	10
Riskienhallinta .....	10
<b>TILINTARKASTUS</b> .....	<b>11</b>
<b>PALKITSEMINEN</b> .....	<b>11</b>
Hallitus .....	11
Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmä .....	12
Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät .....	13

### YHTIÖKOKOUS

Yhtiön ylin päätäntävalta on yhtiökokouksella, jonka tehtävät ja menettelytavat on määritetty osakeyhtiölaissa ja yhtiöjärjestyksessä. Varsinainen yhtiökokous pidetään vuosittain ennen kesäkuun loppua yhtiön hallituksen tarkemmin määräämänä ajankohtana Espoossa tai Helsingissä. Vuoden 2013 varsinainen yhtiökokous pidettiin 25.4.2013 Kulttuuritalolla Helsingissä ja vuoden 2014 varsinainen yhtiökokous on suunniteltu pidettäväksi 24.4.2014 Helsingissä.

Varsinaisessa yhtiökokouksessa päätetään muun muassa tilinpäätöksen ja sen sisältämän konsernitilinpäätöksen vahvistamisesta, voitonjaosta sekä vastuuvapaudesta hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle. Lisäksi valitaan hallituksen jäsenet ja tilintarkastaja. Varsinainen yhtiökokous päättää myös hallituksen jäsenille ja tilintarkastajalle maksettavista palkkioista. Yhtiökokouksessa voidaan päättää myös esimerkiksi yhtiöjärjestykseen tehtävistä muutoksista, osakeanneista, optio-oikeuksien antamisesta ja omien osakkeiden hankkimisesta. Yhtiökokous voi myös valtuuttaa hallituksen päättämään esimerkiksi osakeanneista tai omien osakkeiden hankkimisesta.

Vuoden 2013 varsinainen yhtiökokous päätti hallituksen ehdotuksen mukaisesti jakaa vuodelta 2012 osinkoa 0,56 euroa osakkeelta. Yhtiökokouksessa valittiin hallituksen jäseniksi uudelleen Eija Ailasmaa, Pekka Ala-Pietilä, William R. Barker, Rolf Börjesson, Maria Mercedes Corrales, Jukka Suominen ja Sandra Turner.

Yhtiökokouksen päätökset hallituksen palkitsemisen osalta on kuvattu jäljempänä kohdassa ”Palkitseminen – Hallitus – Taloudelliset etuudet” ja tilintarkastajan valinta kohdassa ”Tilintarkastus”.

Yhtiökokouksen päätöksistä valtaosa tehdään yksinkertaisella äänten enemmistöllä. Kuitenkin eräät päätökset, kuten yhtiöjärjestyksen muutokset, osakkeenomistajien merkintäetuoikeudesta poikkeaminen osakeannin yhteydessä ja päätökset yhtiön sulautumisesta, jakautumisesta tai purkamisesta, edellyttävät vähintään kahden kolmasosan enemmistöä annetuista äänistä sekä kokouksessa edustetuista osakkeista.

Ylimääräinen yhtiökokous kutsutaan koolle, kun hallitus katsoo siihen olevan aihetta tai jos tilintarkastaja tai osakkeenomistajat, joilla on yhteensä vähintään yksi kymmenesosa kaikista osakkeista, vaativat sitä kirjallisesti tietyn asian käsittelemistä varten.

### Osakkeenomistajan oikeudet

Osakkeenomistajalla on osakeyhtiölain mukainen oikeus saada yhtiökokoukselle kuuluva asia kokouksen käsiteltäväksi, jos hän vaatii sitä kirjallisesti hallitukselta niin hyvissä ajoin, että asia voidaan sisällyttää kokouskutsuun. Yhtiökokouksessa osakkeenomistajalla on oikeus tehdä ehdotuksia ja kysymyksiä käsiteltävistä asioista.

Osakkeenomistajan on saadaksen osallistua yhtiökokoukseen ilmoitettavana yhtiölle viimeistään kokouskutsussa mainittuna päivänä, joka voi olla aikaisintaan kymmenen päivää ennen kokousta. Oikeus osallistua yhtiökokoukseen ja äänestää siellä edellyttää lisäksi, että osakkeenomistaja on merkittynä yhtiön osakasluetteloon kahdeksan arkipäivää ennen yhtiökokousta (yhtiökokouksen täsmäytyspäivä). Hallintarekisteröidyn osakkeen omistaja voidaan merkitä tilapäisesti osakasluetteloon yhtiökokoukseen osallistumista varten. Tilapäistä rekisteröintiä koskeva ilmoitus on tehtävä viimeistään yhtiökokouskutsussa ilmoitettavana ajankohtana, joka on yhtiökokouksen täsmäytyspäivän jälkeen, ja tällainen ilmoitus tilapäisestä rekisteröinnistä katsotaan ilmoittautumiseksi yhtiökokoukseen.

Osakkeenomistaja voi käyttää oikeuttaan osallistua yhtiökokoukseen ja äänestää yhtiökokouksessa henkilökohtaisesti tai valtuutetun asiamiehen välityksellä. Osakkeenomistaja voi käyttää yhtiökokouksessa myös avustajaa. Kukin osake oikeuttaa omistajansa yhteen ääneen yhtiökokouksessa.

Yhtiökokoukseen osallistumisen ja siellä äänestämisen lisäksi keskeisiä osakkeenomistajan oikeuksia ovat muun muassa etuoikeus merkitä yhtiön uusia osakkeita osakeanneissa, ellei tästä etuoikeudesta poiketa yhtiökokouksen määränemmistöpäätöksellä, sekä oikeus yhtiön jakamiin osinkoihin. Kaikki yhtiön osakkeet tuottavat yhtäläiset oikeudet osinkoihin.

### HALLITUS

Yhtiön hallinnosta ja toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä huolehtii hallitus. Hallituksen velvollisuutena on edistää yhtiön ja sen kaikkien osakkeenomistajien etuja.

### Hallituksen tehtävät

Hallituksella on yleistoimivalta niissä yhtiötä koskevissa asioissa, jotka eivät lainsäädännön tai yhtiöjärjestyksen mukaan kuulu yhtiön muulle toimielimelle. Hallituksen toimintaperiaatteet ja keskei-

set tehtävät on määritelty osakeyhtiölaissa, yhtiöjärjestyksessä ja hallituksen työjärjestyksessä. Hallitus päättää muun muassa yhtiön pitkän aikavälin taloudellisista ja strategisista tavoitteista sekä osinkopolitiikasta ja hyväksyy strategiaan liittyvät toimintasuunnitelmat, vuosisuunnitelmat ja budjetin sekä seuraa niiden toteutumista. Hallitus päättää myös yritysoistoista ja -myynneistä sekä muista merkittävistä yritysjärjestelyistä, vuosittaisesta investointisuunnitelmasta ja yli 6 miljoonan euron suuruisista yksittäisistä investoinneista. Hallitus valitsee yhtiön toimitusjohtajan ja vahvistaa konsernin johtoryhmän jäsenten valinnan toimitusjohtajan esityksestä, päättää ylimmän johdon palkkaeduista ja arvioi vuosittain toimitusjohtajan ja muun johdon toimintaa. Hallitus arvioi vuosittain myös omaa toimintaansa ja työskentelytapojaan. Arviointi voidaan suorittaa hallituksen itsensä tai ulkopuolisen arvioijan toimesta. Hallituksen toiminnan arviointi vuodelle 2012 saatiin loppuun vain hieman ennen edellisen hallituksen puheenjohtajan toimikauden päättymistä. Tästä syystä hallitus päätti olla toteuttamatta toiminnan arviointia vuodelle 2013 ja että seuraava toiminnan arviointi toteutetaan vuodelle 2014, kun hallituksen nykyinen puheenjohtaja on toiminut tehtävässään kokonaisen tilikauden.

Hallitus tarvitsee tehtävänsä hoitamista varten tietoja konsernin rakenteesta, liiketoiminnasta ja markkinoista. Kullekin hallituksen jäsenelle toimitetaan kuukausittain konsernin taloudellista tilannetta ja toimintaympäristöä käsittelevä raportti. Lisäksi hallituksen jäseniä informoidaan tarvittaessa kaikista merkittävistä tapahtumista konsernissa.

### Hallituksen kokoonpano ja valinta

Hallituksen jäsenten lukumäärän ja hallituksen kokoonpanon on mahdollistettava hallituksen tehtävien tehokas hoitaminen. Kokoonpanossa otetaan huomioon konsernin toiminnan tarpeet ja konsernin kehitysvaihe. Hallituksessa on oltava molempia sukupuolia. Yhtiön hallituksen kuuluu yhtiöjärjestyksen mukaan vähintään kuusi ja enintään yhdeksän jäsentä. Hallituksen jäsenten toimikausien määrää ei ole rajoitettu eikä jäsenille ole asetettu enimmäisikää. Hallituksen jäsenten valinnassa pyritään varmistamaan vahva asiantuntemus konsernin kannalta merkittäviltä toimialoilta ja markkina-alueilta. Yhtiön hallituksen jäsenet edustavat kattavasti eri toimialoja ja heillä on laajaa kokemusta liiketoiminnan johtamisesta useilla konsernin kannalta keskeisillä markkina-alueilla, mukaan lukien kehittyvät markkinat.

Hallituksen nimitysvaliokunta valmistelee hallituksen jäsenten valintaa koskevat ehdotukset varsinaiselle yhtiökokoukselle, joka valitsee hallituksen jäsenet toimikaudeksi, joka päättyy valintaa seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Yhtiön yhtiöjärjestys ei sisällä säännöksiä hallituksen jäsenten erityisistä asettamisjärjestyksestä, vaan yhtiökokous valitsee kaikki hallituksen jäsenet nimitysvaliokunnan ehdotukseen perustuen. Hallitus valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan. Mikäli yhtiön toimitusjohtaja valittaisiin hallitukseen, toimitusjohtaja ei kuitenkaan voisi olla hallituksen puheenjohtaja. Vuoden 2013 varsinaisessa yhtiökokouksessa yhtiön hallitukseen valittiin seuraavat seitsemän henkilöä:



Pekka Ala-Pietilä



Jukka Suominen



Eija Ailasmaa



William R. Barker

### **Pekka Ala-Pietilä**

**Puheenjohtaja, s. 1957, Suomen kansalainen**

**Riippumaton yhtiöstä ja merkittävistä osakkeenomistajista**

Hallituksen jäsen alkaen: 24.4.2012

Hallituksen valiokunnat: nimitysvaliokunnan ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

Päätoimi: erinäisiä luottamustehtäviä

Koulutus: kauppatieteiden maisteri, kauppatieteiden tohtori h.c. ja tekniikan tohtori h.c.

Keskeinen työkokemus: Blyk Services Oy, perustajajäsen ja toimitusjohtaja (2006–2011); Nokia Oyj, useita eri tehtäviä (1984–2005), viimeisimmät tehtävät toimitusjohtaja (1999–2005), johtokunnan jäsen (1992–2005) sekä Nokia Mobile Phones, toimitusjohtaja (1992–1998)

Keskeisimmät luottamustehtävät: Solidium Oy, hallituksen puheenjohtaja (2011–); SAP AG, hallintoneuvoston jäsen (2002–); Pöyry Oyj, hallituksen jäsen (2006–); Blyk International Ltd., hallituksen puheenjohtaja (2009–); TTY-säätiö, hallituksen jäsen (2009–2011); Suomalais-Amerikkalainen Kauppakamari, hallituksen jäsen (2002–2008)

### **Jukka Suominen**

**Varapuheenjohtaja, s. 1947, Suomen kansalainen**

**Riippumaton yhtiöstä, kokonaisarvioinnin perusteella sidonnaisuus merkittävään osakkeenomistajaan**

Hallituksen jäsen alkaen: 30.3.2005

Hallituksen valiokunnat: tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja, nimitysvaliokunnan jäsen

Päätoimi: erinäisiä luottamustehtäviä

Koulutus: diplomi-insinööri, ekonomi

Keskeinen työkokemus: Silja-konserni, johtotehtäviä (1975–2000), konsernijohtaja, Silja Oyj Abp (1995–2000), toimitusjohtaja, Silja Line (1991–1995) ja johtaja, Effoa / Suomen Höyrylaiva Osakeyhtiö (1975–1994)

Keskeisimmät luottamustehtävät: Fiskars Oyj Abp, hallituksen jäsen (2008–); Rederiaktiebolaget Eckerö, hallituksen puheenjohtaja (2006–); Lamor Corporation Ab, hallituksen puheenjohtaja (2010–)

### **Eija Ailasmaa**

**s. 1950, Suomen kansalainen**

**Riippumaton yhtiöstä ja merkittävistä osakkeenomistajista**

Hallituksen jäsen alkaen: 22.3.2004

Hallituksen valiokunnat: tarkastusvaliokunnan jäsen

Päätoimi: erinäisiä luottamustehtäviä

Koulutus: valtiotieteen maisteri

Keskeinen työkokemus: Sanoma Media B.V., toimitusjohtaja (2003–2011); Sanoma-konserni, aikakauslehtikustannuksen johtotehtäviä, mm. Sanoma Magazines Finland ja Helsinki Media, toimitusjohtaja (1989–2003); Kodin Kuvalehti, päätoimittaja (1985–1989)

Keskeisimmät luottamustehtävät: Outotec Oyj, hallituksen jäsen (2010–); Solidium Oy, hallituksen varapuheenjohtaja (2008–)

### **William R. Barker**

**s. 1949, Yhdysvaltain kansalainen**

**Riippumaton yhtiöstä ja merkittävistä osakkeenomistajista**

Hallituksen jäsen alkaen: 24.3.2010

Hallituksen valiokunnat: henkilöstövaliokunnan jäsen

Päätoimi: Milacron LLC, Executive Vice President (2013–)

Koulutus: MBA ja B.Sc. (Chemical Engineering)

Keskeinen työkokemus: Mold-Masters (2007) Limited, President (2013) ja President & CEO (2010–2013); The Whitehawk Group LLC, toimitusjohtaja (2009–2010); Rexam PLC, hallituksen jäsen ja Rexam Beverage Can, Group Executive Director (2005–2009); Rexam Beverage Can Americas, President & CEO (2001–2004); Textron, Inc., President, Textron Fastening Systems - Commercial Solutions (2000–2001); OEA Inc., President, OEA Automotive Safety Products (1998–2000); Bosal International N.V., President, Bosal North America (1995–1998); Gates Rubber Company, Vice President, Gates Power Drive Products, Managing Director, Asia Pacific Operations ja muita tehtäviä (1972–1995)

Keskeisimmät luottamustehtävät: Leeds School of Business, University of Colorado, hallituksen jäsen (2008–); Mcron Acquisition Corporation, hallituksen jäsen (2013–); Mold-Masters (2007) Limited, hallituksen jäsen (2010–2013)



Rolf Börjesson

### Rolf Börjesson

s. 1942, Ruotsin kansalainen

**Riippumaton yhtiöstä ja merkittävistä osakkeenomistajista**

Hallituksen jäsen alkaen: 31.3.2008

Hallituksen valiokunnat: nimitysvaliokunnan ja henkilöstövaliokunnan jäsen

Päätoimi: erinäisiä luottamustehtäviä

Koulutus: M.Sc. (Chemical Engineering)

Keskeinen työkokemus: Rexam PLC, hallituksen puheenjohtaja (2004–2008) sekä toimitusjohtaja ja hallituksen jäsen (1996–2004)

Keskeisimmät luottamustehtävät: Biolight AB, hallituksen puheenjohtaja (2011–); Svenska Cellulosa Aktiebolaget SCA (publ), hallituksen jäsen (2003–); Avery Dennison Corporation, hallituksen jäsen (2005–); Ahlsell AB, hallituksen puheenjohtaja (2006–2012)

### Maria Mercedes Corrales

s. 1949, Filippiinien kansalainen

**Riippumaton yhtiöstä ja merkittävistä osakkeenomistajista**

Hallituksen jäsen alkaen: 24.4.2012

Hallituksen valiokunnat: henkilöstövaliokunnan jäsen

Päätoimi: erinäisiä luottamustehtäviä

Koulutus: MBA ja B.Sc. (Business Management)

Keskeinen työkokemus: Starbucks Corporation, Corporate Senior Vice President & President, Asia Pacific Division (2009–2010) sekä Representative Director, CEO/COO, Starbucks Japan

ja Etelä-Amerikassa (1973–2005), viimeisimmät tehtävät President and Representative Director & Regional Vice President, North Asia (Japan, Greater China and South Korea) (2001–2005) sekä Regional Vice President, South America (1996–2000)

Keskeisimmät luottamustehtävät: Mapúa Institute of Technology, Board of Trustees (2013–); D.E Master Blenders 1753, hallituksen jäsen (2012–2013); Fraser and Neave, Limited, hallituksen jäsen (2010–2013)



Sandra Turner

### Sandra Turner

s. 1952, Ison-Britannian kansalainen

**Riippumaton yhtiöstä ja merkittävistä osakkeenomistajista**

Hallituksen jäsen alkaen: 20.4.2011

Hallituksen valiokunnat: tarkastusvaliokunnan jäsen

Päätoimi: erinäisiä luottamustehtäviä

Koulutus: BA (Marketing) Honours

Keskeinen työkokemus: Tesco PLC, Englanti ja Irlanti (1987–2009), useita eri tehtäviä, viimeisin tehtävä Commercial Director,

Tesco Ireland Limited (2003–2009)

Keskeisimmät luottamustehtävät: Carpetright PLC, hallituksen jäsen (2010–); McBride PLC, hallituksen jäsen (2011–); Berkhamsted School, School Governor (2011–); Countrywide PLC, hallituksen jäsen (2013–); Northern Foods, hallituksen jäsen (2010–2011)

Vuoden 2013 yhtiökokouksessa valittujen hallituksen jäsenten lisäksi yhtiön hallituksessa on vuoden 2013 aikana toiminut puheenjohtajana Mikael Lilius, jonka jäsenyys hallituksessa päättyi vuoden 2013 varsinaisessa yhtiökokouksessa.

### Mikael Lilius

**Mikael Liliuksen tiedot on esitetty 25.4.2013 tilanteen mukaisena Puheenjohtaja, 30.3.2005–25.4.2013**

s. 1949, Suomen kansalainen

**Riippumaton yhtiöstä ja merkittävistä osakkeenomistajista**

Hallituksen valiokunnat: nimitysvaliokunnan ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

Päätoimi: erinäisiä luottamustehtäviä

Koulutus: diplomiekonomi

Keskeinen työkokemus: Fortum Oyj, toimitusjohtaja (2000–2009);

Gambro AB, toimitusjohtaja (1998–2000); Incentive AB, toimitusjohtaja (1991–1998);

KF Industri AB, toimitusjohtaja (1989–1991);

Huhtamäki Oyj, Pakkausdivisioonan johtaja (1986–1989)

Keskeisimmät luottamustehtävät: Wärtsilä Oyj Abp, hallituksen puheenjohtaja (2011–) ja hallituksen jäsen (2010–2011);

Metso Oyj, hallituksen jäsen (2013–); Evli Pankki Oyj, hallituksen jäsen (2010–);

Ambea AB, hallituksen jäsen (2013–) ja hallituksen puheenjohtaja (2011–2013);

Mehiläinen Oy, hallituksen puheenjohtaja (2013–);

East Office of Finnish Industries, hallituksen varajäsen (2012–) ja

hallituksen puheenjohtaja (2009–2012); Ab Kelonia Oy, hallintoneuvoston jäsen (2010–);

Aker Solutions ASA, hallituksen varapuheenjohtaja (2009–2013);

Hafslund ASA, hallituksen jäsen (2003–2010);

Sanitec Oy, hallituksen puheenjohtaja (2005–2008) ja hallituksen

varapuheenjohtaja (2008–2009)



## Hallituksen kokoukset

Hallituksen kokoukset pidetään pääsääntöisesti yhtiön pääkonttorissa Espoossa. Hallitus vierailee ja pitää kokouksiaan vuosittain myös konsernin muissa toimipaikoissa. Hallitus voi tarvittaessa pitää myös puhelinkokouksia ja tehdä päätöksiä kokoontumatta. Hallituksen työjärjestyksen mukaan hallitus kokoontuu vähintään kuusi kertaa vuodessa. Yhdessä kokouksessa vuosittain käsitellään pelkästään konsernin strategiaa. Vuonna 2013 hallitus piti yhdeksän kokousta (2012: 11 kokousta), joista kaksi (2012: kolme) pidettiin puhelimen välityksellä ja yksi kokoontumatta (2012: kaksi). Hallituksen jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti hallituksen kokouksiin oli 99 (2012: 99). Yhtiön toimitusjohtaja ja talousjohtaja osallistuvat yleensä hallituksen kokouksiin. Tarvittaessa, kuten strategian tai vuosisuunnitelman käsittelyn yhteydessä,

kokouksiin osallistuvat myös muut konsernin johtoryhmän jäsenet. Tilintarkastaja osallistuu vuosittain tilinpäätöstä käsittelevään kokoukseen. Yhtiön lakiasianjohtaja toimii hallituksen sihteerinä.

Hallitus kiinnitti vuoden 2013 aikana erityistä huomiota konsernin kannattavan kasvun strategian toteuttamisen jatkamiseen, kilpailuetuihin, innovaatioihin, toimintojen tehostamiseen sekä muihin strategisesti merkittäviin hankkeisiin. Hallitus keskittyi myös hyviin toimintatapoja ja vastuullisuutta koskeviin asioihin ja hyväksyi konsernin uudistetut toimintaohjeet (Code of Conduct). Uudistettuihin toimintaohjeisiin liittyvä viestintäsunnitelma laadittiin ja sen toteuttaminen aloitettiin vuoden aikana. Hallituksen kokousten yhteydessä paneuduttiin erityisesti Foodservice Europe-Asia-Oceania-liiketoimintasegmenttiin tutustumalla tärkeimpiin tuotantolaitoksiin Kiinassa.

## Hallituksen jäsenten osallistuminen hallituksen kokouksiin

	2013		2012	
	Osallistuminen (%)	Kokoukset, joissa osallisena	Osallistuminen (%)	Kokoukset, joissa osallisena
Pekka Ala-Pietilä*	100	9/9	100	8/8
Jukka Suominen	100	9/9	100	11/11
Eija Ailasmaa	100	9/9	100	11/11
William R. Barker	100	9/9	100	11/11
Rolf Börjesson	89	8/9	100	11/11
Maria Mercedes Corrales*	100	9/9	100	8/8
Sandra Turner	100	9/9	100	11/11

\* Hallituksen jäsenenä 24.4.2012 alkaen

## Päättyneet hallituksen jäsenyydet

Mikael Lilius*	100	2/2	91	10/11
Siaou-Sze Lien**	-	-	100	3/3

\* Hallituksen jäsenenä 25.4.2013 saakka

\*\* Hallituksen jäsenenä 24.4.2012 saakka

## Hallituksen jäsenten riippumattomuus

Hallituksen jäsenistä kukaan ei ole yhtiön palveluksessa. Hallitus on arvioinut, että kaikki hallituksen jäsenet ovat riippumattomia yhtiöstä. Kaikki hallituksen jäsenet Jukka Suomista lukuun ottamatta ovat lisäksi riippumattomia yhtiön merkittävistä osakkeenomistajista. Jukka Suomisella on oman ilmoituksensa ja hallituksen kokonaisarvion mukaan sidonnaisuus yhtiön merkittävään osakkeenomistajaan Suomen Kulttuurirahastoon.

## Hallituksen valiokunnat

Hallitustyöskentelyn tehostamiseksi hallitus voi perustaa jäsenistään koostuvia pysyviä valiokuntia, joissa voi olla kolmesta viiteen jäsentä. Ne avustavat hallitusta valmistelemalla hallituksen päätettäväksi kuuluvia asioita. Kukin valiokunta raportoi työstään hallitukselle. Valiokunnilla ei ole itsenäistä päätösvaltaa, vaan hallitus tekee päätöksensä kollektiivisesti ja on vastuussa valiokunnille osoittamiensa tehtävien hoitamisesta.

Hallitus on perustanut kolme valiokuntaa: nimitysvaliokunnan, henkilöstövaliokunnan ja tarkastusvaliokunnan. Kunkin valiokunnan keskeiset tehtävät ja toimintaperiaatteet määritellään asianomaisen valiokunnan työjärjestyksessä.

Nimitysvaliokunta valmistelee hallituksen jäsenten valintaa ja palkkioita koskevat ehdotukset varsinaiselle yhtiökokoukselle. Sen tehtäviin kuuluu myös tarvittaessa etsiä hallituksen jäsenten seuraajaehdokkaita. Nimitysvaliokunta kokoontuu vähintään kerran vuodessa ennen varsinaista yhtiökokousta. Vuoden 2013 varsinaisesta yhtiökokouksesta lähtien nimitysvaliokuntaan ovat kuuluneet Pekka Ala-Pietilä (pj.), Rolf Börjesson ja Jukka Suominen. Vuoden aikana valiokunta kokoontui yhden kerran (2012: kaksi kertaa) ja jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti kokouksiin oli 100 (2012: 100).

### Nimitysvaliokunnan jäsenten osallistuminen kokouksiin

	2013		2012	
	Osallistuminen (%)	Kokoukset, joissa osallisena	Osallistuminen (%)	Kokoukset, joissa osallisena
Pekka Ala-Pietilä (pj.)*	100	1/1	100	1/1
Rolf Börjesson	100	1/1	100	2/2
Jukka Suominen**	-	-	100	1/1
Mikael Lilius***	100	1/1	100	2/2

\* Nimitysvaliokunnan jäsenenä 24.4.2012 alkaen

\*\* Nimitysvaliokunnan jäsenenä 24.4.2012 saakka ja 25.4.2013 alkaen

\*\*\* Nimitysvaliokunnan jäsenenä 25.4.2013 saakka

Henkilöstövaliokunta valmistelee organisaatioon ja henkilöstöön liittyviä asioita sekä käsittelee ylimmän johdon palkitsemisjärjestelmiä ja palkkausta. Vuoden 2013 varsinaisesta yhtiökokouksesta lähtien henkilöstövaliokuntaan ovat kuuluneet Pekka Ala-Pietilä (pj.),

William R. Barker, Rolf Börjesson ja Maria Mercedes Corrales. Vuoden aikana henkilöstövaliokunta kokoontui kolme kertaa (2012: neljä kertaa) ja jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti kokouksiin oli 93 (2012: 100).

### Henkilöstövaliokunnan jäsenten osallistuminen kokouksiin

	2013		2012	
	Osallistuminen (%)	Kokoukset, joissa osallisena	Osallistuminen (%)	Kokoukset, joissa osallisena
Pekka Ala-Pietilä (pj.)*	100	3/3	100	2/2
William R. Barker	67	2/3	100	4/4
Rolf Börjesson	100	3/3	100	4/4
Maria Mercedes Corrales**	100	1/1	-	-
Mikael Lilius***	100	2/2	100	4/4

\* Henkilöstövaliokunnan jäsenenä 24.4.2012 alkaen

\*\* Henkilöstövaliokunnan jäsenenä 25.4.2013 alkaen

\*\*\* Henkilöstövaliokunnan jäsenenä 25.4.2013 saakka

Tarkastusvaliokunta avustaa hallitusta sen tehtävässä valvoa yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon asianmukaista järjestämistä, yhtiön taloudellista tilannetta ja konsernin omien toimintasääntöjen noudattamista. Se seuraa ja valvoo tilinpäätöksen ja konsernitilinpäätöksen, osavuosikatsauksiin, kirjanpitoikäntöön ja sisäisiin raportointijärjestelmiin liittyviä prosesseja. Tarkastusvaliokunta seuraa myös yhtiön sisäisen valvonnan, sisäisen tarkastuksen ja riskien arviointi- ja hallintamenetelmien tehokkuutta. Se käsittelee yhtiön hallinto- ja ohjausjärjestelmästä antamaan selvitykseen sisältyvää kuvausta taloudelliseen raportointiprosessiin liittyvistä sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan pääperiaatteista. Tarkastusvaliokun-

ta valmistelee yhtiökokoukselle tilintarkastajan valintapäätöksen. Sen tehtäviin kuuluu myös arvioida lakisääteisen tilintarkastajan riippumattomuutta ja tilintarkastuksen oheispalveluiden tarjoamista yhtiölle. Tarkastusvaliokunnan kokouksiin osallistuvat valiokunnan jäsenten lisäksi yhtiön talousjohtaja sekä tilinpäätöstä käsiteltäessä ja muutoin tarvittaessa tilintarkastaja. Vuoden 2013 varsinaisesta yhtiökokouksesta lähtien tarkastusvaliokuntaan ovat kuuluneet Jukka Suominen (pj.), Eija Ailasmaa ja Sandra Turner. Vuoden aikana tarkastusvaliokunta kokoontui viisi kertaa (2012: viisi kertaa) ja jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti kokouksiin oli 100 (2012: 100).

### Tarkastusvaliokunnan jäsenten osallistuminen kokouksiin

	2013		2012	
	Osallistuminen (%)	Kokoukset, joissa osallisena	Osallistuminen (%)	Kokoukset, joissa osallisena
Jukka Suominen (pj.)	100	5/5	100	5/5
Eija Ailasmaa	100	5/5	100	5/5
Sandra Turner*	100	5/5	100	3/3
Siaou-Sze Lien**	-	-	100	2/2

\* Tarkastusvaliokunnan jäsenenä 24.4.2012 alkaen

\*\* Tarkastusvaliokunnan jäsenenä 24.4.2012 saakka

## Hallituksen jäsenten osakeomistukset

### Hallituksen jäsenten osakeomistukset 31.12.2013 ja 31.12.2012

	2013	2012
Pekka Ala-Pietilä*	0	0
Jukka Suominen	3 000	3 000
Eija Aalasmaa	1 000	1 000
William R. Barker	0	0
Rolf Börjesson	3 000	3 000
Maria Mercedes Corrales*	0	0
Sandra Turner	1 000	1 000
<b>Hallitus yhteensä</b>	<b>8 000</b>	<b>8 000</b>

\* Hallituksen jäsenenä 24.4.2012 alkaen

### Päätyneet hallituksen jäsenyydet

Mikael Lilius*	ei raportoida	50 000
Siaou-Sze Lien**	ei raportoida	ei raportoida
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>8 000</b>	<b>58 000</b>

\* Hallituksen jäsenenä 25.4.2013 saakka

\*\* Hallituksen jäsenenä 24.4.2012 saakka

Kukaan hallituksen jäsenistä ei omista yhtiön optio-oikeuksia.

Tietoa hallituksen jäsenten palkkioista on jäljempänä kohdassa "Palkitseminen – Hallitus – Taloudelliset etuudet".

## TOIMITUSJOHTAJA

Toimitusjohtaja hoitaa yhtiön juoksevaa hallintoa hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti. Hän vastaa hallitukselle sen asettamien tavoitteiden, suunnitelmien ja päämäärien toteuttamisesta. Toimitusjohtaja vastaa siitä, että yhtiön kirjanpito on lainmukainen ja varainhoito luotettavalla tavalla järjestetty. Toimitusjohtaja on konsernin johtoryhmän puheenjohtaja.

Yhtiön toimitusjohtajana on 1.4.2008 alkaen toiminut kauppatieteen maisteri, MBA Jukka Moisio (s. 1961). Ennen yhtiön palvelukseen siirtymistään Jukka Moisio toimi vuosina 1991–2008 Ahlstrom Oyj:ssä useissa eri tehtävissä, viimeiseksi Ahlstrom Oyj:n toimitusjohtajana.

Yhtiön ja toimitusjohtajan välisen toimitusjohtajasopimuksen keskeisimpiä ehtoja, palkitsemista ja toimitusjohtajan lisäeläketurvaa on kuvattu jäljempänä kohdassa "Palkitseminen – Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmä – Taloudelliset etuudet".

## KONSERNIN JOHTORYHMÄ

### Konsernin johtoryhmän tehtävät

Konsernin johtoryhmän tehtävänä on avustaa toimitusjohtajaa. Se käsittelee ja seuraa konsernin strategian toteutumista ja tuloksetusta sekä merkittävien projektien ja asetettujen tavoitteiden toteutumista. Konsernin johtoryhmällä ei ole muodollista yhtiöoikeudellista asemaa. Konsernin johtoryhmään kuuluvat toimitusjohtaja puheenjohtajana ja hallituksen vahvistamat konsernin johtohenkilöt. Konsernin johtoryhmän jäsenet raportoivat toimitusjohtajalle. Jokaisella konsernin johtoryhmän jäsenellä on selkeä konsernitoiminto- tai liiketoimintasegmenttikohtaisesti määritelty vastuualueensa. Konsernin johtoryhmä kokoontuu vähintään kerran kuukaudessa. Konsernin johtoryhmän painopistealueita vuoden

2013 aikana olivat strateginen suunnittelu, budjetointi ja säännöllinen tulosseuranta. Lisäksi konsernin johtoryhmä käsitteli konsernin hyviin toimintatapoihin ja vastuullisuuteen liittyviä asioita ja aloitti konsernin uudistettuihin toimintaohjeisiin (Code of Conduct) liittyvän konserninlaajuisen viestintäsuunnitelman toteuttamisen. Konsernin johtoryhmä käsitteli myös vuonna 2013 aloitettua konserninlaajuisista työntekijöiden sitoutumista koskevaa tutkimusta.

### Konsernin johtoryhmän kokoonpano

Konsernin johtoryhmään kuuluvat tämän selvityksen päivämääränä seuraavat henkilöt:

#### Jukka Moisio

s. 1961, Suomen kansalainen

Puheenjohtaja, toimitusjohtaja

Konsernin johtoryhmässä alkaen: 1.4.2008

Tullut yritykseen: 2008

Koulutus: KTM, MBA

Keskeinen työkokemus: Ahlstrom Oyj (1991–2008), useita eri tehtäviä, viimeisin tehtävä toimitusjohtaja

Keskeisimmät luottamustehtävät: -

#### Thomas Geust

s. 1973, Suomen kansalainen

Talousjohtaja

Konsernin johtoryhmässä alkaen: 1.10.2013

Tullut yritykseen: 2013

Koulutus: KTM

Keskeinen työkokemus: ABB-konserni (2004–2013), useita eri tehtäviä, viimeisin tehtävä Group Vice President, Global Controller, Marine & Cranes -liiketoimintayksikkö; Schneider Electric (2003–2004), Global Division Controller, Vice President, Control; Lexel Group (2000–2003), Production Controller; KPMG (1998–2000), tilintarkastaja

Keskeisimmät luottamustehtävät: -



## **Sari Lindholm**

s. 1969, Suomen kansalainen

### **Henkilöstöjohtaja**

Konsernin johtoryhmässä alkaen: 22.9.2011

Tullut yritykseen: 2003

Koulutus: VTM

Keskeinen työkokemus: Huhtamäki Oyj (2003–), useita eri johto-  
tehtäviä konsernin henkilöstöhallinnossa; Nokia Oyj (2000–2003),  
Senior Manager, Compensation & Benefits; Elcoteq Network Oyj  
(1995–2000), useita eri tehtäviä  
Keskeisimmät luottamustehtävät: -

## **Clay Dunn**

s. 1957, Yhdysvaltain kansalainen

### **Johtaja, North America**

Konsernin johtoryhmässä alkaen: 1.6.2005

Tullut yritykseen: 2005

Koulutus: BBA (markkinointi ja liikkeenjohto)

Keskeinen työkokemus: Dow Chemical Company (1979–2005),  
useita eri tehtäviä, viimeisin tehtävä johtaja, Global Sourcing  
Keskeisimmät luottamustehtävät: -

## **Suresh Gupta**

s. 1952, Intian kansalainen

### **Johtaja, Flexible Packaging**

Konsernin johtoryhmässä alkaen: 1.1.2009

Tullut yritykseen: 1999

Koulutus: M.M.S. (johtaminen)

Keskeinen työkokemus: Huhtamäki-konserni (1999–), edellinen  
tehtävä johtaja, Flexibles and Films Asia-Oceania; Huhtamäki Oyj:n  
intialainen tytäryhtiö The Paper Products Ltd. (1987–), varatoimitus-  
johtaja ja toimitusjohtaja; Almana Group (1983–1987), johtaja  
Keskeisimmät luottamustehtävät: Indian Flexible Packaging and  
Folding Carton Manufacturers Association IFCA (aiemmin Paper,  
Film & Foil Convertors Association, India), puheenjohtaja (1996–)

## **Olli Koponen**

s. 1959, Suomen kansalainen

### **Johtaja, Molded Fiber**

Konsernin johtoryhmässä alkaen: 1.1.2011

Tullut yritykseen: 1990

Koulutus: diplomi-insinööri, insinööri

Keskeinen työkokemus: Huhtamäki Oyj (1990–), useita eri tehtäviä,  
edelliset tehtävät johtaja, Molded Fiber Europe sekä johtaja,  
Hämeenlinnan, Turkin, Hongkongin ja Venäjän yksiköt; Systecon  
Oy (1984–1990), useita eri tehtäviä, viimeisin tehtävä tuotepäällikkö  
Keskeisimmät luottamustehtävät: -

## **Eric Le Lay**

s. 1962, Ranskan kansalainen

### **Johtaja, Foodservice Europe-Asia-Oceania**

Konsernin johtoryhmässä alkaen: 12.3.2008

Tullut yritykseen: 2008

Koulutus: MBA, M.Sc. (Eng.)

Keskeinen työkokemus: Amcor Limited (1997–2008), useita eri  
tehtäviä, viimeisin tehtävä toimitusjohtaja, Chilled Foods, Amcor  
Flexible Europe; United Biscuits (1996–1997), tehdaspäällikkö;

Johnson & Johnson International S.A. (1994–1996), apulaistehdas-  
päällikkö; Kraft General Food France S.A. (1986–1994), useita eri  
operatiivisia ja taloushallinnon tehtäviä  
Keskeisimmät luottamustehtävät: -

## **Peter Wahsner**

s. 1962, Saksan kansalainen

### **Johtaja, Films**

Konsernin johtoryhmässä alkaen: 1.1.2009

Tullut yritykseen: 2008

Koulutus: M.Sc. (johtaminen)

Keskeinen työkokemus: Huhtamäki-konserni (2008–), edellinen  
tehtävä johtaja, Films Global; Chesapeake (2006–2007), johtaja,  
Pharmaceuticals & Healthcare -divisioona; Huhtamäki-konserni  
(2004–2005), johtaja, Molded Fiber Europe; Rexam PLC  
(2001–2004), toimitusjohtaja, Healthcare Flexibles -divisioona,  
Europe & Asia  
Keskeisimmät luottamustehtävät: -

Lisäksi seuraavat henkilöt ovat kuuluneet konsernin johtoryhmään  
vuoden 2013 aikana: Timo Salonen (19.7.2013 saakka) ja Juha  
Salonen (30.4.2013 saakka).

## **Timo Salonen**

**Timo Salosen tiedot on esitetty 19.7.2013 tilanteen mukaisena  
Konsernin johtoryhmän jäsen 8.10.1999–19.7.2013**

s. 1958, Suomen kansalainen

Talusojohtaja

Tullut yritykseen: 1991

Koulutus: KTM, OTK

Keskeinen työkokemus: Huhtamäki Oyj (1991–), useita eri tehtäviä,  
edelliset tehtävät johtaja, kehitys ja strategia, johtaja, Euroopan  
Muovi- ja Kartonkipakkausliiketoiminta sekä talusojohtaja; Partek  
Oyj (1983–1991), useita eri tehtäviä, viimeisin tehtävä Division  
Controller, Partek Concrete International, Belgia  
Keskeisimmät luottamustehtävät: Vakuutusosakeyhtiö Garantia,  
hallituksen jäsen (2012–)

## **Juha Salonen**

**Juha Salosen tiedot on esitetty 30.4.2013 tilanteen mukaisena  
Konsernin johtoryhmän jäsen 22.4.2008–30.4.2013**

s. 1949, Suomen kansalainen

Hallintojohtaja

Tullut yritykseen: 1983

Koulutus: varatuomari, ekonomi

Keskeinen työkokemus: Huhtamäki Oyj (1983–), useita eri tehtäviä,  
edellinen tehtävä hallinto- ja lakiasiaintoiminta; Suomen Työntantajain  
Yleinen Ryhmä (1979–1982), asiamies; asianajaja (1977–1979);  
useita eri tehtäviä tuomioistuimissa (1974–1977)  
Keskeisimmät luottamustehtävät: Elinkeinoelämän Keskusliitto ry:n  
lakiasiaainvaliokunnan jäsen (2005–); Arvopaperimarkkinayhdistys  
ry:n ostotarjouslautakunnan jäsen (2013–); Keskuskauppakamarin  
yrityskauppalaikakunnan jäsen (2006–2012)



## Konsernin johtoryhmän jäsenten omistamat osakkeet ja optio-oikeudet

### Konsernin johtoryhmän jäsenten omistamat osakkeet ja optio-oikeudet 31.12.2013 ja 31.12.2012

	2013		2012	
	Osakkeet	Optiot 2006 C	Osakkeet	Optiot 2006 C
Jukka Moisio	205 900	0	85 900	80 000
Thomas Geust*	0	0	ei raportoida	ei raportoida
Sari Lindholm	28 000	0	6 000	12 000
Clay Dunn	55 000	0	35 000	0
Suresh Gupta	47 500	0	30 000	0
Olli Koponen	25 000	0	35 000	0
Eric Le Lay	47 500	0	30 000	0
Peter Wahsner	45 500	0	31 500	0
<b>Yhteensä</b>	<b>454 400</b>	<b>0</b>	<b>253 400</b>	<b>92 000</b>

\* Konsernin johtoryhmän jäsen 1.10.2013 alkaen

### Päätyneet konsernin johtoryhmän jäsenyydet

	2013	2012	2013	2012
Timo Salonen*	ei raportoida	ei raportoida	60 000	50 000
Juha Salonen**	ei raportoida	ei raportoida	52 000	18 000
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>454 400</b>	<b>0</b>	<b>365 400</b>	<b>160 000</b>

\* Konsernin johtoryhmän jäsen 19.7.2013 saakka

\*\* Konsernin johtoryhmän jäsen 30.4.2013 saakka

Tietoa konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta on jäljempänä kohdassa "Palkitseminen – Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmä – Taloudelliset etuudet".

## SISÄISEN VALVONNAN, SISÄISEN TARKASTUKSEN JA RISKIENHALLINNAN JÄRJESTELMÄT

### Sisäinen valvonta

Tulokellinen liiketoiminta edellyttää konsernin toimintojen, prosessien ja käytäntöjen jatkuvaa kehittämistä ja valvontaa. Sisäinen valvonta on olennainen osa konsernin hallinto- ja johtamisjärjestelmää. Hallitukselle ja toimitusjohtajalle kuuluu vastuu sisäisen valvonnan järjestämisestä. Hallituksen keskuudestaan valitsema tarkastusvaliokunta seuraa sisäisen valvonnan tehokkuutta ja tuloksellisuutta sekä taloudellisen raportoinnin oikeellisuutta.

Sisäinen valvonta on prosessi, jonka tavoitteena on kohtuudella varmistua konsernin strategisten ja taloudellisten tavoitteiden toteutumisesta. Vastuu sisäisen valvonnan järjestämisestä kuuluu konsernin toimivalle johdolle. Sisäisen valvonnan toimeenpanoon osallistuu konsernin koko toimintaorganisaatio. Sisäisen valvonnan tavoitteena on varmistua konsernin taloudellisen raportoinnin luotettavuudesta, toimintojen tehokkuudesta ja tuloksellisuudesta sekä lainsäädännön ja muiden säännösten noudattamisesta.

Taloudellisen raportoinnin valvonnan järjestelmät toimivat sen todentamiseksi, että konsernin taloudellinen raportointi toteutetaan luotettavalla tavalla ja että yhtiön julkistamat taloudelliset raportit ja muu markkinoille annettu informaatio antavat olennaisesti oikeat tiedot konsernin taloudellisesta tilasta.

Operatiivisten toimintojen valvonnan tavoitteena on varmistua konsernin toimintojen tehokkuudesta ja tuloksellisuudesta sekä strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta.

Lainsäädäntöön ja muihin säännöksiin kohdistuvan valvonnan tarkoituksena on varmistua, että konsernissa noudatetaan sovellettavaksi tulevaa lainsäädäntöä ja muita säännöksiä.

Konsernin kaikki toiminta perustuu Huhtamäen arvoille ja periaatteille, jotka määrittävät toimintamallit ja niihin liittyvät rakenteet. Nämä periaatteet on kirjattu asianmukaisia toimintatapoja, eettisiä periaatteita ja henkilöstöhallintoa koskeviin politiikkoihin ja toimintaohjeisiin. Vastuun- ja työnjaon asianmukainen määrittely mahdollistaa tehokkaasti toimivan päätöksentekojärjestelmän.

Konsernitalouksellisia, standardeja ja toimintaohjeita noudatetaan kaikissa liiketoimintasegmenteissä ja -yksiköissä. Konsernissa sovellettavat politiikat, standardit ja toimintaohjeet koskevat taloudellisia, henkilöstöön ja ympäristöön liittyviä seikkoja sekä lainsäädännön ja muiden säännösten noudattamista ja riskienhallintaa. Konsernitalouksellisten lisäksi liiketoimintasegmenteissä ja -yksiköissä voi olla tarkempaa ohjeistusta sisältäviä paikallisia politiikkoja.

### Taloudellisen raportoinnin luotettavuus

Konsernin taloudellista johtamista ja toimintojen valvontaa tukevat ja koordinoivat konsernin taloushallinto ja controller-verkosto. Konsernin taloudellisessa raportointiprosessissa noudatetaan konsernin taloudellista raportointia koskevia toimintaohjeita ja standardeja. Tilinpäätösstandardien tulkinta ja soveltaminen on keskitetty konsernin taloushallintoon, joka ylläpitää taloudellista raportointia koskevia toimintaohjeita ja standardeja sekä huolehtii niihin liittyvästä sisäisestä tiedottamisesta. Konsernin taloushallinto myös valvoo näiden ohjeiden ja standardien noudattamista. Raportointi- ja budjetointiprosessien valvonta perustuu konsernin raportointiperiaatteisiin, joiden määrittämisestä ja keskitetystä ylläpidosta vastaa konsernin taloushallinto. Periaatteita sovelletaan yhdenmukaisesti koko konsernissa ja käytössä on yhdenmukainen konserniraportointijärjestelmä.

### Toimintojen tehokkuus ja tuloksellisuus

Liiketoiminnan strategia sekä siihen liittyvät tavoitteet ja tavoitteiden saavuttamiseksi tarpeelliset toimenpiteet on määritelty konsernillaajuisesti. Vuositavoitteet ja niiden saavuttamisen seuraamiseksi



tarpeelliset tunnusluvut on asetettu, hyväksytty ja tiedotettu vuosittaisen suunnitteluprosessin yhteydessä. Tavoitteiden saavuttamista seurataan kuukausittain ja neljännesvuosittain liiketoimintasegmenttien ja -yksiköiden linjaorganisaation seurantaolosuhteiden yhteydessä.

Tavoitteiden saavuttamisen seuraamiseksi määriteltyjä tunnuslukuja seurataan jatkuvasti. Valvonnan tavoitteena on tunnistaa riskitekijät sekä suunnitella riskejä ehkäiseviä ja havainnoivia kontroleja. Liiketoimintasegmenttien ja -yksiköiden johto ryhtyy tarvittaessa korjaaviin toimenpiteisiin sekä valvoo niiden toteuttamista. Korjaavien toimenpiteiden tulee noudattaa konsernin politiikkoja ja standardeja. Laadunvarmistukseen liittyviä sekä turvallisuuteen ja ympäristöön vaikuttavia prosesseja ja toimintatapoja tarkastetaan sekä sisäisesti että ulkopuolisten asiantuntijoiden toimesta.

Vuoden 2013 aikana jatkettiin toimia sisäisen valvonnan parantamiseksi ja parhaiden käytäntöjen jalkauttamiseksi toimintojen tehokkuuden ja tuloksellisuuden osalta. Aiemmin aloitettuja hankintaprosessien ohjauksen ja valvonnan kehittämiseen ja jalkauttamiseen liittyviä toimia jatkettiin asettamalla ohjaus- ja valvontatavoitteet kustannustenhallintaan ja varastonhallintakontroleihin liittyen. Tarkoituksena on yhdenmukaistaa sisäisen valvonnan tavoitteita ja hyödyntää niitä konsernin kaikissa operatiivisissa ydinprosesseissa. Nämä ohjaus- ja valvontatavoitteet on kehitetty toimialan parhaiden käytäntöjen ja konsernissa suoritetuissa tarkastuksissa annettujen suositusten perusteella.

Konsernin kaikissa liiketoimintasegmenteissä noudatetaan niin sanottua Lean Six Sigma -ohjelmaa, jonka tarkoituksena on tunnistaa ja toimeenpanna toimintojen parantamiseen tähtäviä projekteja.

### Lainsäädännön ja muiden säännösten noudattaminen

Konsernissa on laadittu politiikat, jotka koskevat tytäryhtiöiden hallinnointia, kilpailuoikeudellisten säännösten noudattamista, sopimushallintoa, riitojen ratkaisua ja sisäpiiriasioita. Konsernipolitiikkojen noudattamista edistetään tiedottamalla niiden sisällöstä ja järjestämällä koulutustilaisuuksia. Eri liiketoimintayksiköissä järjestettyjen koulutusten painopistealueina olivat vuonna 2013 erityisesti kaikille työntekijöille toimintaperiaatteet määrittävien Huhtamäen toimintaohjeiden (Code of Conduct) noudattaminen, sopimushallinto sekä kilpailuoikeudelliset ja korruption torjuntaan liittyvät asiat. Lisäksi on korostettu yleisesti säännösten noudattamisen (compliance) tärkeyttä kaikessa toiminnassa. Konsernin sisäisen tarkastuksen toiminto suorittaa politiikkojen noudattamista koskevia valvontatoimenpiteitä.

### Sisäpiirihallinto

Yhtiö noudattaa toiminnassaan NASDAQ OMX Helsinki Oy:n sääntöihin kuuluvaa sisäpiiriohjetta sekä Finanssivalvonnan antamia määräyksiä ja ohjeita. Lisäksi konsernissa on oma sisäpiiriohje, jota päivitettiin vuonna 2013. Yhtiö pitää sisäpiiriin kuuluvista henkilöistä sekä julkista että pysyvää yritysostoista sisäpiirirekisteriä. Julkiseen sisäpiirirekisteriin merkitään arvopaperimarkkinain mukaisesti asemansa perusteella hallituksen jäsenet, toimitusjohtaja ja tilintarkastajat. Yhtiö on päättänyt merkitä myös konsernin johtoryhmän jäsenet julkiseen sisäpiirirekisteriin muina yhtiön ylimpään johtoon kuuluvina henkilöinä, joilla on säännöllinen pääsy sisäpiirintietoon. Yhtiön julkiseen tai yritysostoiseen sisäpiirirekisteriin merkityt henkilöt eivät saa käydä kauppaa yhtiön arvopapereilla tai

muilla rahoitusvälineillä (käytännössä osakkeet ja optio-oikeudet) ajanjaksona, joka alkaa vuoden tai kunkin osavuositarkastuskauden viimeisenä kaupankäyntipäivänä NASDAQ OMX Helsinki Oy:ssä ja päättyy tilinpäätöksen tai osavuositarkastuksen julkistamista seuraavana päivänä. Yhtiön julkiseen sisäpiirirekisteriin kuuluvien henkilöiden ajantasaiset osake- ja optio-omistustiedot sekä lisää tietoa yhtiön sisäpiirihallinnosta löytyy yhtiön internetsivuilta osiosta "Sisäpiirihallinto" ([www.huhtamaki.fi](http://www.huhtamaki.fi) > Sijoittajat > Hallinto- ja ohjausjärjestelmä > Sisäpiirihallinto).

### Sisäinen tarkastus

Sisäisellä tarkastuksella tehostetaan yhtiön hallitukselle kuuluvan valvontavelvollisuuden hoitamista. Sisäisen tarkastuksen tavoitteena on osaltaan varmistaa, että konsernin toiminta on tehokasta ja tuloksellista, informaatio ajantasaista ja luotettavaa, ja että asetettuja politiikkoja ja toimintatapoja noudatetaan.

Konsernin sisäisen tarkastuksen toiminto ja tarkastustoiminta on vuonna 2013 hoidettu yhteistyössä Deloitte & Touche Oy:n ja tämän kansainvälisen verkoston kanssa. Sisäisessä tarkastuksessa noudatetaan Institute of Internal Auditors -järjestön eettisiä sääntöjä ja muita ohjeistuksia. Sisäisiä tarkastuksia on suoritettu vuoden 2013 aikana kuukausittain sisäisen tarkastuksen vuosisuunnitelman mukaisesti ennalta määritellyissä konsernitoiminnoissa sekä liiketoimintasegmentti- että liiketoimintayksikötasolla.

Konsernin sisäisen tarkastuksen toiminto arvioi riippumattomasti ja systemaattisesti konsernin johtamis- ja hallinnointijärjestelmien sekä liiketoimintaprosessien ja riskienhallinnan toimivuutta, tehokkuutta ja tarkoituksenmukaisuutta. Sisäisen tarkastuksen toiminto antaa tarkastusraporteissaan suosituksia edellä mainittujen järjestelmien ja prosessien kehittämiseksi. Tämän tarkoituksena on varmistaa konsernin asettamien strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttaminen.

Hallituksen tarkastusvaliokunta vahvistaa sisäisen tarkastuksen vuosisuunnitelman, johon valitaan tarkastuskohteita konsernin strategisten tavoitteiden, arvioitujen riskien sekä hallituksen ja konsernin toimivan johdon määrittelemien painopistealueiden sekä rotaatioperiaatteen mukaisesti. Sisäisen tarkastuksen toiminto raportoi hallituksen tarkastusvaliokunnalle. Lisäksi tarkastuksen tuloksista informoidaan toimitusjohtajaa, talousjohtajaa ja lakiasiainjohtajaa sekä kunkin tarkastettavan liiketoimintasegmentin ja -yksikön johtoa.

Ennen sisäisen tarkastuksen kohteessa tehtävää kenttätyötä sisäistä tarkastusta tekevät henkilöt keräävät materiaaleja ja paneutuvat tarkastuskohdetta koskeviin tietoihin ja aineistoihin. Kenttätyön yhteydessä kirjataan lisää tarkastuskohdetta koskevia havaintoja. Sisäisen tarkastuksen raportit sisältävät keskeiset havainnot, johtopäätökset ja suositukset kontrollien kehittämiseksi. Tarkastuskohteen johto laatii toimenpidesuunnitelman havaittujen riskien hallinnoimiseksi ja kehittääkseen kontroleja, joilla parannetaan tarkastuksessa suositeltuja asioita. Linjajohto ja konsernin sisäisestä tarkastuksesta vastaava henkilö seuraavat toimenpidesuunnitelman täytäntöönpanoa.

### Riskienhallinta

Riskienhallinta on olennainen osa konsernin johtamis- ja valvontajärjestelmää. Riskienhallinnan tarkoituksena on varmistaa liiketoiminnan tavoitteisiin ja toimintoihin liittyvien riskien tunnistaminen, hallinta ja seuranta. Riskienhallinnan toimintatapa on määritelty

riskienhallinnan prosessikuvauksessa ja ohjeistuksessa. Konsernin riskienhallintaprosessi perustuu Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commissionin (COSO) vahvistamaan Enterprise Risk Management (ERM) -viitekehukseen.

Konsernin riskienhallinta keskittyy sekä liiketoiminnan mahdollisuuksiin liittyvien riskien että konsernin strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamista uhkaavien riskien hallintaan muuttuvassa liiketoimintaympäristössä. Riskit on luokiteltu strategisiin, operatiivisiin ja taloudellisiin riskeihin sekä informaatoriskeihin.

Konsernin riskienhallintapolitiikka sisältää konsernin riskienhallintaa koskevat ohjeet. Riskienhallintapolitiikassa määritellään myös riskienhallintaprosessi ja -vastuut sekä riskiluokat, joita käytetään tunnistettujen riskien luokittelun apuna. Riskienhallintapolitiikkaa noudattamalla varmistetaan riskien oikea-aikainen tunnistaminen ja kirjaiminen sekä tarvittavien riskienhallintatoimenpiteiden toteuttaminen.

Hallituksen tarkastusvaliokunnan tehtävänä on valvoa riskienhallinnan toteuttamista sekä arvioida riskienhallintaprosessin ja riskienhallinnan riittävyttä ja asianmukaisuutta. Tarkastusvaliokunta raportoi hallitukselle, joka valvoo konsernin strategisia, operatiivisia ja taloudellisia riskejä sekä informaatoriskejä. Hallituksen tehtävänä on hyväksyä kulloinkin vallitsevat konsernin riskitasot sekä varmistaa riskien asianmukainen tunnistaminen, hallinnointi ja seuranta.

Konsernin toimiva johto on vastuussa riskienhallintaan liittyvien konsernin sisäisten hallinnointiperiaatteiden ja toimintatapojen käyttöönotosta ja toteuttamisesta. Riskienhallintaprosessin avulla tunnistetaan ja arvioidaan riskejä systemaattisesti kussakin liiketoimintasegmentissä ja niiden liiketoimintayksiköissä sekä konsernitason tasolla. Kullakin tasolla määritellään toimenpiteet, joiden toteuttamisen kautta saavutetaan hyväksyttävä riskitaso. Riskit konsolidoidaan liiketoimintayksiköistä segmenttitasolle ja segmenttitasolta konsernitason tasolle. Kullakin toimintatasolla laaditaan toimenpidesuunnitelmat riskien saattamiseksi hyväksyttävälle tasolle. Näiden toimenpiteiden toteuttaminen ja seuranta on linjajohdon tehtävä. Ylemmän tason johto hyväksyy aina alemman tason riskienhallintatoimenpiteet ja näiden toteuttamisen jälkeen saavutettavan riskitason. Sisäinen tarkastus seuraa ja raportoi näiden toimenpidesuunnitelmien toteutumista. Tarkoituksena on varmistaa, että riskienhallintatoimenpiteet tukevat konsernin strategisia ja taloudellisia tavoitteita.

Konsernin riskienhallintatoiminto huolehtii riskienhallintatoimien käytännön järjestelyistä, ohjeistuksesta, tuesta, valvonnasta ja seurannasta. Konsernin riskienhallintatoiminto arvioi tunnistettujen riskien vaikutusten, todennäköisyyksien ja hallinnan tason muutoksia. Se raportoi riskienhallintaprosessin tuloksista vuosittain hallituksen tarkastusvaliokunnalle. Konsernin riskienhallintatoiminto raportoi riskienhallintaan liittyvistä asioista säännöllisesti myös konsernin toimivalle johdolle ja tilintarkastajalle.

Yksikkö-, segmentti- ja konsernitason riskienhallinta liittyy vuosittain toistuvaan koko konsernin suunnitteluprosessiin. Prosessi voidaan käynnistää myös tarvittaessa kesken toimintavuotta, mikäli tietyllä liiketoiminta-alueella tapahtuu oleellisia strategisia muutoksia, jotka vaativat riskienhallintaprosessin käynnistämistä.

Kuvaus yhtiön toiminnan kannalta merkittävistä riskeistä sekä riskienhallinnan painopistealueista vuonna 2013 on esitetty yhtiön internetsivuilla osiossa "Merkittävimmät riskit" ([www.huhtamaki.fi](http://www.huhtamaki.fi) > Sijoittajat > Hallinto- ja ohjausjärjestelmä > Merkittävimmät riskit) ja hallituksen toimintakertomuksessa vuodelta 2013 sivulla 5.

## TILINTARKASTUS

Yhtiöllä on yksi tilintarkastaja, jonka tulee olla Keskuskauppakamarin hyväksymä tilintarkastusyhteisö (KHT). Tilintarkastajan valitsee varsinainen yhtiökokous. Yhtiön tilintarkastajaksi valittiin vuoden 2013 varsinaisessa yhtiökokouksessa tilintarkastusyhteisö Ernst & Young Oy. Päävastuullisena tilintarkastajana on toiminut Harri Pärssinen, KHT. Yhtiön tytäryhtiöiden tilintarkastajina ovat toimineet Ernst & Young -yhteisöä edustavat tilintarkastusyksiköt kussakin maassa. Ernst & Young Oy on toiminut yhtiön tilintarkastajana vuoden 2010 varsinaisesta yhtiökokouksesta lähtien. Ennen tilikautta 2010 yhtiön tilintarkastajana toimi usean vuoden ajan KHT-yhteisö KPMG Oy Ab ja sitä edustavat tilintarkastajat.

Vuonna 2013 konsernin tilintarkastuskustannukset olivat 1,5 miljoonaa euroa (2012: 1,4 miljoonaa euroa). Lisäksi Ernst & Young -yhteisöön kuuluvat yksiköt ovat tarjonneet konserniin kuuluville yhtiöille muuta tilintarkastukseen liittymätöntä neuvontaa yhteensä 1,4 miljoonan euron (2012: 0,7 miljoonan euron) arvosta. Tällainen muu neuvonta on liittynyt muun muassa erilaisiin uudelleenjärjestely- ja yrityskauppaprojekteihin.

## PALKITSEMINEN

Jäljempänä oleva selvitys palkitsemisesta kuvaa konsernin palkitsemisperiaatteiden lisäksi yhtiön hallituksen ja konsernin johtoryhmän jäsenille vuonna 2013 maksettua palkkoja ja palkkioita. Yhtiön kulloinkin ajantasainen palkka- ja palkkioselvitys, joka on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin suosituksen 47 mukaisesti, on saatavilla yhtiön internetsivuilla osiossa "Palkitseminen" ([www.huhtamaki.fi](http://www.huhtamaki.fi) > Sijoittajat > Hallinto- ja ohjausjärjestelmä > Palkitseminen). Palkka- ja palkkioselvitystä päivitetään aina, kun palkitsemista koskevat tiedot muuttuvat merkittävästi, ja seuraavan kerran viimeistään vuoden 2014 varsinaisen yhtiökokouksen jälkeen.

### Hallitus

#### Päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen keskeiset periaatteet

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

Kukaan hallituksen jäsenistä ei ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön eivätkä he näin ollen saa eläke-etuja, työ- tai toimisuhteeseen kuuluvia muita taloudellisia etuja tai muita hallitustyöskentelyyn liittymättömiä korvauksia yhtiöltä. Hallituksen jäsenet eivät ole yhtiön optio- tai osakepalkkiojärjestelmien piirissä eikä heille makseta palkkiona yhtiön osakkeita.

### Taloudelliset etuudet

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista hallituksen nimitysvaliokunnan ehdotuksen perusteella. Yhtiökokouksen 25.4.2013 tekemän päätöksen mukaisesti vuoden 2013 varsinaisesta yhtiökokouksesta lähtien hallituksen puheenjohtajalle maksetaan palkkiota 100 000 euroa (2012: 100 000 euroa), varapuheenjohtajalle 60 000 euroa (2012: 60 000 euroa) ja muille jäsenille 50 000 euroa (2012: 50 000 euroa) vuodessa. Lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkiona 600 euroa (2012: 600 euroa)

## Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot vuosina 2013 ja 2012 (euroa)

	2013			2012		
	Vuosi-palkkio	Kokous-palkkiot	Yhteensä	Vuosi-palkkio	Kokous-palkkiot	Yhteensä
Pekka Ala-Pietilä*	87 651	9 000	96 651	37 500	6 600	44 100
Jukka Suominen	60 000	16 600	76 600	60 000	14 200	74 200
Eija Ailasmaa	50 000	11 600	61 600	50 000	11 600	61 600
William R. Barker	50 000	8 400	58 400	50 000	10 200	60 200
Rolf Börjesson	50 000	8 400	58 400	50 000	11 400	61 400
Maria Mercedes Corrales*	50 000	6 600	56 600	37 500	5 400	42 900
Sandra Turner	50 000	11 600	61 600	50 000	10 400	60 400
<b>Hallitus yhteensä</b>	<b>397 651</b>	<b>72 200</b>	<b>469 851</b>	<b>335 000</b>	<b>69 800</b>	<b>404 800</b>

\* Hallituksen jäsenenä 24.4.2012 alkaen; Pekka Ala-Pietilän vuosipalkkio sisältää matkapuhelinedun

### Päätyneet hallituksen jäsenyydet

Mikael Lilius*	25 080	4 200	29 280	100 240	10 800	111 040
Slaou-Sze Lien**	-	-	-	12 500	4 200	16 700
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>422 731</b>	<b>76 400</b>	<b>499 131</b>	<b>447 740</b>	<b>84 800</b>	<b>532 540</b>

\* Hallituksen jäsenenä 25.4.2013 saakka; Mikael Liliuksen vuosipalkkio sisältää matkapuhelinedun

\*\* Hallituksen jäsenenä 24.4.2012 saakka

niistä hallituksen ja sen valiokuntien kokouksista, joihin hallituksen jäsenet osallistuvat kuitenkin siten, että hallituksen tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan 2 000 euron (2012: 2 000 euron) kokouspalkkio, muille tarkastusvaliokunnan jäsenille 1 000 euron (2012: 1 000 euron) kokouspalkkio, henkilöstövaliokunnan puheenjohtajalle 1 200 euron (2012: 600 euron) kokouspalkkio ja nimitysvaliokunnan puheenjohtajalle 1 200 euron (2012: 600 euron) kokouspalkkio. Hallituksen jäsenten matkakulut korvataan yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

### Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmä Päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen keskeiset periaatteet

Hallitus päättää toimitusjohtajan ja muiden konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta ja taloudellisista etuuksista pääsääntöisesti vuosittain. Ennen hallituksen päätöksentekoa asiakokonaisuus valmistellaan hallituksen henkilöstövaliokunnassa. Palkitsemisen 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 kannustinjärjestelmiä toimivien optio- ja osakepalkkiojärjestelmien piiriin.

Toimitusjohtajan ja muiden konsernin johtoryhmän jäsenten lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot perustuvat konsernin tulokseen ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen. Liiketoimintasegmenteistä vastaavien konsernin johtoryhmän jäsenten lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden määrätymiseen vaikuttaa konsernin tuloksen lisäksi myös kyseisen liiketoimintasegmentin tulos. Taloudellisten tavoitteiden painoarvo on toimitusjohtajalla 85 prosenttia ja muilla konsernin johtoryhmän jäsenillä 80 prosenttia, ja henkilökohtaisten tavoitteiden painoarvot ovat vastaavasti 15 prosenttia ja 20 prosenttia lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden määrästä. Tulostavoitteiden määrittelyssä käytetään seuraavia tunnuslukuja: osakekohtainen tulos (EPS) ennen veroja, sidotun pääoman

tuotto (RONA), käyttö pääoman kehitys ja kannattava kasvu. Tämä tavoitekokonaisuus on valittu tukemaan konsernin lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteita ja taloudellista menestystä.

Lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden tavoitteet asetetaan niiden toteutuminen arvioidaan vuosittain. Mahdolliset kannustinpalkkiot maksetaan yleensä kalenterivuoden pituista ansaintajaksosa seuraavan vuoden maaliskuussa. Maksun edellytyksenä on, että henkilön työsuhde on edelleen voimassa eikä hän ole irtisanoutunut. Yhtiön toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkio on enintään 75 prosenttia kiinteän vuosipalkan määrästä. Muiden konsernin johtoryhmän jäsenten kuin toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden enimmäismäärä on tehtävästä riippuen 40–60 prosenttia kiinteän vuosipalkan määrästä.

Toimitusjohtajan ja muiden konsernin johtoryhmän jäsenten pitkän aikavälin kannustimena toimivat optio- ja osakepalkkiojärjestelmät. Toimitusjohtaja ja muut konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluivat vuonna 2013 vuoden 2006 optio-ohjelman sekä vuosia 2010–2012, 2011–2013, 2012–2014 ja vuosia 2013–2015 koskevien osakeohjelmien piiriin. Lisätietoja optio- ja osakepalkkiojärjestelmistä on jäljempänä kohdassa "Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät".

### Taloudelliset etuudet

#### Toimitusjohtaja

Vuonna 2013 yhtiön toimitusjohtaja Jukka Moision kiinteä vuosipalkka luontoisetuineen oli 625 955 euroa (2012: 595 785 euroa) ja vuoden 2012 suorituksen perusteella määrätyn lyhyen aikavälin kannustinpalkkio 397 098 euroa (2012: 0 euroa vuoden 2011 suorituksen perusteella). Vuonna 2013 toimitusjohtajalle suoritettiin vuoden 2012 suorituksen perusteella vuosia 2010–2012 koskevan osakepalkkiojärjestelmän nojalla palkkioina 40 000 osaketta, joiden arvo luovutushetkellä oli 608 000 euroa, ja rahana osakepalkkioon liittyvien verojen määrä 720 447 euroa, eli yhteensä 1 328 447 euroa, joka suoritettiin maaliskuussa 2013. Vuonna 2012 toimitusjohtajalle ei maksettu palkkioita osakepalkkiojärjestelmien perusteella, koska vuosi 2011 ei ollut yhtiön osakepalkkiojärjestelmien mukainen ansaintavuosi. Vuoden 2013 aikana hänelle ei myönnetty uusia

optio-oikeuksia (2012: ei lainkaan). Vuonna 2013 toimitusjohtaja merkitsi 80 000 osaketta aiemmin myönnettyillä optio-oikeuksilla 2006 C (2012: 0 osaketta). Edun arvo oli yhteensä 862 400 euroa ottaen huomioon merkittyjen osakkeiden käyvän arvon (1 270 400 euroa) ja osakkeiden merkintähinnan (5,10 euroa/osake eli yhteensä 408 000 euroa) välisen erotuksen. Toimitusjohtaja ei myynyt optio-oikeuksia vuoden 2013 aikana (2012: ei lainkaan). Toimitusjohtajan palkka ja palkkiot olivat vuonna 2013 siten yhteensä 3 213 900 euroa (2012: 595 785 euroa).

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 kuuden kuukauden irtisanomisajan palkan lisäksi. Toimitusjohtajan eläke- ja eroamisikä on 60 vuotta, ellei toisin sovita. Lakisääteisen eläkeiän alentaminen järjestetään siten, että yhtiö suorittaa lakisääteisten työeläkemaksujen lisäksi lisäeläkejärjestelmään vuosittain yhteensä enintään toimitusjohtajan kuukausirahapalkkaa vastaavan määrän. Edellytyksenä yhtiön suorittamille lisäeläkemaksuille on, että toimitusjohtaja varaa itse vastaavan määrän lisäeläkejärjestelmään. 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.

Vuonna 2013 yhtiölle aiheutuneet kulut toimitusjohtajan lakisääteisestä eläkkeestä olivat 183 740 euroa (2012: 107 003 euroa) ja lisäeläkkeestä 49 786 euroa (2012: 46 968 euroa). Lisäeläkkeestä johtuva eläkevastuuvelka yhtiön taseessa vuoden 2013 lopussa oli 272 328 euroa (2012: 217 927 euroa).

#### Konsernin johtoryhmä

Muille konsernin johtoryhmän jäsenille kuin toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2013 kiinteää vuosipalkkaa luontoisetuineen ja työsuhteen alkamiseen ja päättymiseen liittyvine korvauksineen yhteensä 2 980 600 euroa (2012: 2 196 190 euroa) ja vuoden

2012 suorituksen perusteella määräytyntä lyhyen aikavälin kannustinpalkkiota yhteensä 978 989 euroa (2012: 298 645 euroa vuoden 2011 suorituksen perusteella). Vuonna 2013 konsernin johtoryhmän jäsenille suoritettiin vuoden 2012 suorituksen perusteella vuosia 2010–2012 koskevan osakepalkkiojärjestelmän nojalla palkkioina 118 000 osaketta, joiden arvo luovutushetkellä oli 1 792 240 euroa, ja rahana osakepalkkioon liittyvien verojen määrä 1 688 502 euroa, eli yhteensä 3 480 742 euroa, joka suoritettiin huhtikuussa 2013. Vuonna 2012 konsernin johtoryhmän jäsenille ei maksettu palkkioita osakepalkkiojärjestelmien perusteella, koska vuosi 2011 ei ollut yhtiön osakepalkkiojärjestelmien mukainen ansaintavuosi. Vuoden 2013 aikana konsernin johtoryhmän jäsenille ei myönnetty uusia optio-oikeuksia (2012: ei lainkaan). Vuoden 2013 aikana konsernin johtoryhmän jäsenet eivät myyneet heille aiemmin myönnettyjä optio-oikeuksia, mutta he merkitsivät optio-oikeuksilla yhteensä 12 000 osaketta (2012: 232 000 optio-oikeutta myyty tai käytetty osakemerkintään), mitä vastaava verotusarvo oli yhteensä 151 320 euroa (2012: 917 714 euroa). Muiden konsernin johtoryhmän jäsenten kuin toimitusjohtajan palkat ja palkkiot olivat vuonna 2013 siten yhteensä 7 591 651 euroa (2012: 3 412 549 euroa).

Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat kukin asuinvaltionsa kulloinkin voimassa olevan eläkejärjestelmän piiriin. Vuoden 2013 lopussa toimitusjohtajan lisäksi neljä konsernin johtoryhmän jäsentä kuuluu Suomen työeläkejärjestelmän piiriin. Muut jäsenet kuuluvat vastaavien eläkejärjestelmien piiriin Intiassa, Saksassa ja Yhdysvalloissa. Lisäksi konsernin johtoryhmän jäsenillä on oikeus paikallisia käytäntöjä noudattaviin, osittain lisäeläkejärjestelmiin rinnastuviin eläke-etuihin, mikäli hallitus niin erikseen päättää. Yhtiö maksoi näihin muiden konsernin johtoryhmän jäsenten kuin toimitusjohtajan eläkejärjestelmiin vuonna 2013 yhteensä 24 457 euroa (2012: 15 998 euroa).

#### Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät Optio-ohjelma 2006

Huhtamäki Oyj:llä on optio-ohjelma, jonka piirissä oli vuoden 2013 lopussa 91 yhtiön tai sen tytäryhtiöiden johtoon kuuluvaa henkilöä. Optio-ohjelma hyväksyttiin varsinaisessa yhtiökokouk-

#### Toimitusjohtajan ja muiden konsernin johtoryhmän jäsenten palkat ja palkkiot (euroa)

	2013				2012			
	Kiinteä vuosipalkka <sup>1</sup>	Kannustinpalkkiot <sup>2</sup>	Osakeperusteiset palkkiot <sup>3</sup>	Yhteensä	Kiinteä vuosipalkka <sup>1</sup>	Kannustinpalkkiot <sup>2</sup>	Osakeperusteiset palkkiot <sup>3</sup>	Yhteensä
Toimitusjohtaja	625 955	397 098	2 190 847	3 213 900	595 785	0	0	595 785
Muut konsernin johtoryhmän jäsenet yhteensä <sup>4</sup>	2 980 600	978 989	3 632 062	7 591 651	2 196 190	298 645	917 714	3 412 549
<b>Yhteensä</b>	<b>3 606 555</b>	<b>1 376 087</b>	<b>5 822 909</b>	<b>10 805 551</b>	<b>2 791 975</b>	<b>298 645</b>	<b>917 714</b>	<b>4 008 334</b>

<sup>1</sup> Kiinteä vuosipalkka sisältää luontoisedut ja työsuhteen alkamiseen ja päättymiseen liittyvät korvaukset.

<sup>2</sup> Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot, jotka määräytyvät maksuvuotta edeltävän vuoden suorituksen perusteella. Maksetut kannustinpalkkiot on kirjattu taulukkoon maksuperusteisesti maksuvuonna.

<sup>3</sup> Osakeperusteiset palkkiot sisältävät maksuvuotta edeltävän vuoden suorituksen perusteella maksettujen osakepalkkioiden rahallisen arvon osakkeiden luovutushetkellä mukaan lukien osakepalkkioon liittyvien verojen määrän. Vuosien 2013 ja 2012 osalta sarake sisältää lisäksi verotusarvon, joka on syntynyt optio-oikeuksien myynnistä tai osakkeiden merkinnästä optio-oikeuksilla. Osakeperusteiset palkkiot perustuvat maksuvuotta edeltävän vuoden suoritukseen ja ne on kirjattu taulukkoon maksuperusteisesti maksuvuonna. Optio-oikeuksien osalta kirjaukset on tehty merkintä- tai myyntivuonna.

<sup>4</sup> Muut konsernin johtoryhmän jäsenten palkat ja palkkiot raportoidaan siltä ajalta, kun henkilö on ollut konsernin johtoryhmän jäsenenä.

nessä 27.3.2006 ja se jakautui optio-oikeuksiin 2006 A, 2006 B ja 2006 C, joista jokainen sarja oikeutti merkitsemään yhteensä 1 100 000 osaketta. Osakkeiden merkintäaika optio-oikeuksilla 2006 A päättyi 31.10.2011 ja optio-oikeuksilla 2006 B 31.10.2012. Optio-oikeuksilla 2006 A ei merkitty yhtään osaketta, mutta optio-oikeuksilla 2006 B merkittiin yhteensä 749 665 osaketta. Optio-oikeuksien 2006 C merkintäaika päättyi 30.4.2014 ja vuoden 2013 loppuun mennessä optio-oikeuksilla 2006 C oli merkitty yhteensä 795 766 osaketta. Optio-oikeuksilla 2006 C voidaan siten vuonna 2014 merkitä vielä yhteensä 304 234 osaketta, mikä vastaa noin 0,28 prosenttia yhtiön kaikista osakkeista 31.12.2013.

### Osakepalkkiojärjestelmät

Alla on kuvattu yhtiön osakepalkkiojärjestelmiä, joiden ansaintajak-sot ovat vuosi 2012 tai sen jälkeiset vuodet ja joiden perusteella maksetaan palkkiota vuonna 2013 tai sen jälkeen. Vuonna 2012 ei maksettu osakepalkkioita, koska yhtiöllä ei ole osakepalkkiojärjestelmää, jossa ansaintavuosi olisi ollut 2011. Lisätietoja yhtiön osakepalkkiojärjestelmistä on saatavilla yhtiön vuoden 2013 tilin-päätöksen liitetiedoissa sivulla 34.

### Osakepalkkiojärjestelmä 2010

Yhtiön hallitus päätti 12.3.2010 osakepalkkiojärjestelmän käyttöön-ottamisesta osaksi yhtiön ja sen tytäryhtiöiden avainhenkilöiden pitkäaikaista kannustin- ja sitouttamisjärjestelmää. Osakepalkkiojärjestelmä tarjoaa mahdollisuuden ansaita yhtiön osakkeita palkki-ona asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Järjestelmä koostuu vuosittain alkavista kolmen vuoden pituisista osakeohjelmista. Mahdollinen palkkio maksetaan kolmen vuoden osakeohjelman päättymistä seuraavana kalenterivuonna. Yhtiön hallitus päättää erikseen kustakin vuosittaisesta kolmen vuoden osakeohjelmasta.

Jokaisen kolmen vuoden osakeohjelman perusteella voidaan antaa yhteensä enintään 400 000 osaketta ja rahana se määrä, jolla suoritetaan palkkioista avainhenkilöille aiheutuvien verojen määrä. Osakkeita vastaanottavien konsernin johtoryhmän jäsenten tulee pitää omistuksessaan vähintään 50 % osakeohjelman pe-ruusteella saamistaan osakkeista, kunnes osakepalkkiojärjestelmiin kuuluvista osakeohjelmista ansaittujen osakkeiden yhteenlaskettu arvo vastaa vuosittaisen palkkatulon määrää. Osakkeita vastaan-ottavien muiden avainhenkilöiden tulee pitää omistuksessaan vähintään 50 % osakeohjelman perusteella saamistaan osakkeista, kunnes osakepalkkiojärjestelmiin kuuluvista osakeohjelmista ansait- tujen osakkeiden yhteenlaskettu arvo vastaa kuuden kuukauden palkkatulon määrää. Edellä mainittu omistusvaatimus on voimassa työ- tai toimituksen päättymiseen saakka.

### Osakeohjelma 2010–2012

Ensimmäinen kolmen vuoden osakeohjelma (Osakeohjelma 2010–2012) alkoi vuonna 2010. Osakeohjelman mukainen palkkio perustui konsernin tunnuslukuun tulos/osake (EPS) vuonna 2012 ja se maksettiin vuonna 2013. Osakepalkkiojärjestelmän 2010 ehtojen mukaisesti vuonna 2013 maksettiin palkkiona yhteensä 366 500 osaketta. Osakeohjelman 2010–2012 kohderyhmään kuului vuoden 2012 lopussa 58 henkilöä.

### Osakeohjelma 2011–2013

Toinen kolmen vuoden osakeohjelma (Osakeohjelma 2011–2013) alkoi vuonna 2011. Osakeohjelman mukainen palkkio perustuu konsernin tunnuslukuun tulos/osake (EPS) vuonna 2013 ja se mak- setaan vuonna 2014. Osakeohjelman 2011–2013 kohderyhmään kuului vuoden 2013 lopussa 59 henkilöä.

### Osakeohjelma 2012–2014

Kolmas kolmen vuoden osakeohjelma (Osakeohjelma 2012–2014) alkoi vuonna 2012. Osakeohjelman mukainen palkkio perustuu konsernin tunnuslukuun tulos/osake (EPS) vuonna 2014. Mahdol- linen osakeohjelman mukainen palkkio maksetaan vuonna 2015. Osakeohjelman 2012–2014 kohderyhmään kuului vuoden 2013 lopussa 67 henkilöä.

### Osakeohjelma 2013–2015

Neljäs kolmen vuoden osakeohjelma (Osakeohjelma 2013–2015) alkoi vuonna 2013. Osakeohjelman mukainen palkkio perustuu konsernin tunnuslukuun tulos/osake (EPS) vuonna 2015. Mahdol- linen osakeohjelman mukainen palkkio maksetaan vuonna 2016. Osakeohjelman 2013–2015 kohderyhmään kuului vuoden 2013 lopussa 65 henkilöä.