

Selvitys hallinto- ja ohjaus- järjestelmästä

Corporate Governance Statement
10.2.2016

Huhtamaki

Sisältö

Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä (Corporate Governance Statement) 1

Yhtiökokous	1
Osakkeenomistajan oikeudet	2
Hallitus	2
Hallituksen tehtävät	2
Hallituksen kokoonpano ja valinta	2
Hallituksen kokoukset	4
Hallituksen jäsenten riippumattomuus	5
Hallituksen valiokunnat	5
Hallituksen jäsenten osakeomistukset	6
Toimitusjohtaja	6
Konsernin johtoryhmä	6
Konsernin johtoryhmän tehtävät	6
Konsernin johtoryhmän kokoonpano	7
Konsernin johtoryhmän jäsenten omistamat osakkeet	8
Sisäisen valvonnan, sisäisen tarkastuksen ja riskienhallinnan järjestelmät	8
Sisäinen valvonta	8
Sisäinen tarkastus	9
Riskienhallinta	10
Tilintarkastus	10
Palkitseminen	11
Hallitus	11
Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmä	11
Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät	13

Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä

(Corporate Governance Statement)

Huhtamäki Oyj (jäljempänä yhtiö) noudattaa kulloinkin voimassa olevaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n hyväksymää Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia. Koodi on kokonaisuudessaan saatavilla internetosoitteesta www.cgfinland.fi. Vuonna 2015 yhtiö noudatti 1.10.2010 voimaan tullutta koodia. Vuonna 2016 yhtiö noudattaa 1.1.2016 voimaan tullutta koodia. Huhtamäki Oyj on Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n kannatusjäsen.

Tämä erillinen selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä on julkaistu hallituksen toimintakertomuksen yhteydessä. 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.com/fi/sijoittajat/hallinto-ja-ohjausjarjestelma) on ajankohtaista ja päivitettyä tietoa yhtiön hallinnosta ja palkitsemisesta.

Hallintorakenne



Yhtiökokous

Yhtiön ylin päätäntävalta on yhtiökokouksella, jonka tehtävät ja menettelytavat on määritelty osakeyhtiölaissa ja yhtiöjärjestyksessä. Varsinainen yhtiökokous pidetään vuosittain ennen kesäkuun loppua yhtiön hallituksen tarkemmin määrittämänä ajankohtana Espoossa tai Helsingissä. Vuoden 2015 varsinainen yhtiökokous pidettiin 21.4.2015 Finlandia-talossa Helsingissä ja vuoden 2016 varsinainen yhtiökokous on suunniteltu pidettäväksi 21.4.2016 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 2015 varsinainen yhtiökokous päätti hallituksen ehdotuksen mukaisesti jakaa vuodelta 2014 osinkoa 0,60 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 äänen enemmistöllä. Kuitenkin eräät päätökset, kuten yhtiöjärjestyksen muutokset, osakkeenomistajien merkittävuoikeudesta 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 ilmoittauduttava 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 etua.

Hallituksen tehtävät

Hallituksella on yleistuimivalta niissä yhtiötä koskevissa asioissa, jotka eivät lainsäädännön tai yhtiöjärjestyksen mukaan kuulu yhtiön muulle toimielimelle. Hallituksen toimintaperiaatteet ja keskeiset 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 toimitasuunnitelmat, vuosisuunnitelmat ja budjetin sekä seuraa niiden toteutumista. Hallitus päättää myös yritysostoista 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. Vuonna 2015 arviointi toteutettiin hallituksen sisäisenä itsearviointina ilman ulkopuolista arvioijaa.

Hallitus tarvitsee tehtävänsä hoitamista varten tietoja konsernin rakenteesta, liiketoiminnasta, toimintaympäristöstä, markkinoista ja taloudellisesta asemasta. Kullekin hallituksen jäsenelle toimitetaan kuukausittain konsernin taloudellista tilannetta ja toimintaympäristöä käsittelevä raportti. Lisäksi hallituksen jäseniä informoidaan tarvittaessa kaikista merkittävistä tapahtumista konsernissa. Uudet hallituksen jäsenet perehdytetään yhtiön toimintaan.

Hallituksen kokoonpano ja valinta

Hallituksen jäsenten lukumäärän ja hallituskokoonpanon on mahdollistettava hallituksen tehtävien tehokas hoitaminen. Kokoonpanossa otetaan huomioon konsernin toiminnan asettamat vaatimukset ja konsernin kehitysvaihe. Hallituksessa on oltava molempia sukupuolia. Yhtiön hallitukseen kuuluu yhtiöjärjestyksen mukaan vähintään kuusi ja enintään yhdeksän jäsentä. Hallituksen jäsenten toimikausien määrä 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 valmistele hallituksen jäsenten valintaa koskevat ehdotukset varsinaiselle yhtiökokoukselle, joka valitsee hallituksen jäsenet toimikaudeksi, joka päättyy valintaa seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päätyessä. Yhtiön yhtiöjärjestys ei sisällä säännöksiä hallituksen jäsenten erityisestä 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 2015 varsinaisessa yhtiökokouksessa yhtiön hallitukseen valittiin seuraavat seitsemän henkilöä:



Kuvassa vasemmalta oikealle: Pekka Ala-Pietilä, Jukka Suominen, Eija Aillasmaa, William R. Barker, Rolf Börjesson, Maria Mercedes Corrales ja Sandra Turner.

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: SAP AG, hallintoneuvoston jäsen (2002–); Pöyry Oyj, hallituksen jäsen (2006–); Sanoma Oyj, hallituksen jäsen (2014–); Blyk International Ltd., hallituksen puheenjohtaja (2009–2015); Solidium Oy, hallituksen puheenjohtaja (2011–2015)

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), konsernihoitaja, Silja Oyj Abp (1995–2000), toimitusjohtaja, Silja Line (1991–1995) ja johtaja, Effoa / Suomen Höyrylaiva Osakeyhtiö (1975–1994)
 Keskeisimmät luottamustehtävät: Rederiaktiebolaget Eckerö, hallituksen puheenjohtaja (2006–); Lamor Corporation Ab, hallituksen puheenjohtaja (2010–); Fiskars Oyj Abp, hallituksen jäsen (2008–2014)

Eija Aillasmaa

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/Helsinki Media, toimitusjohtaja (2000–2003) ja muita johtotehtäviä (1989–2000); Kodin Kuvalehti, päätoimittaja (1985–1989)
 Keskeisimmät luottamustehtävät: Outotec Oyj, hallituksen jäsen (2010–); Solidium Oy, hallituksen varapuheenjohtaja (2008–2015)

William R. Barker

s. 1949, Yhdysvaltain kansalainen

Riippumaton yhtiöstä ja merkittävistä osakkeenomistajista

Hallituksen jäsen alkaen: 24.3.2010

Hallituksen valiokunnat: henkilöstövaliokunnan jäsen

Päätöimi: erinäisiä luottamustehtäviä

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

Keskeinen työkokemus: Milacron LLC, Executive Vice President (2013–2014); 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: Shield Holdco LLC (Dynatect Manufacturing, Incin holdingyhtiö), hallituksen puheenjohtaja (2014–) ja jäsen (2014); Shape Technologies Group, Inc., hallituksen puheenjohtaja (2015–) ja jäsen (2015); The Carlstar Group LLC, hallituksen jäsen (2014–); Leeds School of Business, University of Colorado, hallituksen jäsen (2008–); Mcron Acquisition Corporation, hallituksen jäsen (2013–2014); Mold-Masters (2007) Limited, hallituksen jäsen (2010–2013)

Rolf Börjesson

s. 1942, Ruotsin kansalainen

Riippumaton yhtiöstä ja merkittävistä osakkeenomistajista

Hallituksen jäsen alkaen: 31.3.2008

Hallituksen valiokunnat: nimitysvaliokunnan ja

henkilöstövaliokunnan jäsen

Päätöimi: 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 (2003–2015); Avery Dennison Corporation, hallituksen jäsen (2005–2015); 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

Päätöimi: 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 (2006–2009); Levi Strauss & Co., useita eri johtotehtäviä Aasiassa ja Etelä-Amerikassa (1973–2005),

viimeisimmät tehtävät President and Representative Director (LS Japan KK) & 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); RCBC Savings Bank Philippines, hallituksen jäsen (2015–)

Sandra Turner

s. 1952, Ison-Britannian kansalainen

Riippumaton yhtiöstä ja merkittävistä osakkeenomistajista

Hallituksen jäsen alkaen: 20.4.2011

Hallituksen valiokunnat: tarkastusvaliokunnan jäsen

Päätöimi: 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–); Greggs PLC, hallituksen jäsen (2014–); Berkhamsted School, Board of Governors, varapuheenjohtaja (2013–) ja jäsen (2011–2013); Countrywide PLC, hallituksen jäsen (2013–2014); Northern Foods, hallituksen jäsen (2010–2011)

Hallituksen kokoukset

Hallitus on laatinut toimintaansa varten kirjallisen tyjärjestyksen. Hallituksen kokoukset pidetään yhtiön pääkonttorissa Espoossa tai konsernin muissa toimipaikoissa. Hallitus voi tarvittaessa pitää myös puhelinkokouksia ja tehdä päätöksiä kokoontumatta. Hallituksen tyjärjestyksen mukaan hallitus kokoontuu vähintään kuusi kertaa vuodessa. Yhdessä kokouksessa vuosittain käsitellään pelkästään konsernin strategiaa. Vuonna 2015 hallitus piti 11 kokousta (2014: 11 kokousta), joista kolme (2014: viisi) pidettiin puhelimen välityksellä ja kaksi kokoontumatta (2014: yksi). Hallituksen jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti hallituksen kokouksiin oli 99 (2014: 92). 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 hallinto- ja lakiasiainjohtaja toimii hallituksen sihteerinä.

Hallitus kiinnitti vuoden 2015 aikana erityistä huomiota konsernin ruuan ja juoman pakkaamiseen keskittyvän strategian toimeenpanoon, kasvuinvestointeihin, innovaatiotoimintaan ja yrityskauppoihin. Hallitus paneutui erityisesti North America -liiketoimintasegmenttiin vieraillemalla tuotantolaitoksella Yhdysvalloissa sekä joustopakkausliiketoimintaan vieraillemalla tehtailla Intiassa.

Hallituksen jäsenten osallistuminen hallituksen kokouksiin

	2015		2014	
	Osallistuminen (%)	Kokoukset, joissa osallisena	Osallistuminen (%)	Kokoukset, joissa osallisena
Pekka Ala-Pietilä (puheenjohtaja)	100	11/11	100	11/11
Jukka Suominen (varapuheenjohtaja)	100	11/11	100	11/11
Eija Ailasmaa	100	11/11	100	11/11
William R. Barker	100	11/11	100	11/11
Rolf Börjesson	91	10/11	73	8/11
Maria Mercedes Corrales	100	11/11	82	9/11
Sandra Turner	100	11/11	91	10/11

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. Hallitus valitsee keskuudestaan valiokunnan jäsenet ja puheenjohtajan. Jäsenillä on oltava valiokunnan tehtävien edellyttämä asiantuntemus ja kokemus. Kukin valiokunta raportoi säännöllisesti 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 määrittellään asianomaisen valiokunnan kirjallisessa 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. Vuonna 2015 nimitysvaliokuntaan ovat kuuluneet Pekka Ala-Pietilä (pj.), Rolf Börjesson ja Jukka Suominen. Vuoden aikana valiokunta kokoontui yhden kerran (2014: yhden kerran) ja jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti kokouksiin oli 100 (2014: 100).

Nimitysvaliokunnan jäsenten osallistuminen kokouksiin

	2015		2014	
	Osallistuminen (%)	Kokoukset, joissa osallisena	Osallistuminen (%)	Kokoukset, joissa osallisena
Pekka Ala-Pietilä (pj.)	100	1/1	100	1/1
Rolf Börjesson	100	1/1	100	1/1
Jukka Suominen	100	1/1	100	1/1

Henkilöstövaliokunta valmistelee organisaatioon ja henkilöstöön liittyviä asioita sekä toimitusjohtajan ja yhtiön muun ylimmän johdon palkitsemis- ja nimitysasioita sekä yhtiön noudattamia palkitsemisen periaatteita. Vuonna 2015 henkilöstövaliokuntaan ovat kuuluneet Pekka Ala-Pietilä (pj.), William

R. Barker, Rolf Börjesson ja Maria Mercedes Corrales. Vuoden aikana henkilöstövaliokunta kokoontui viisi kertaa (2014: kolme kertaa) ja jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti kokouksiin oli 100 (2014: 92).

Henkilöstövaliokunnan jäsenten osallistuminen kokouksiin

	2015		2014	
	Osallistuminen (%)	Kokoukset, joissa osallisena	Osallistuminen (%)	Kokoukset, joissa osallisena
Pekka Ala-Pietilä (pj.)	100	5/5	100	3/3
William R. Barker	100	5/5	100	3/3
Rolf Börjesson	100	5/5	67	2/3
Maria Mercedes Corrales	100	5/5	100	3/3

Tarkastusvaliokunta valmistelee yhtiön taloudellista raportointia ja valvontaa koskevia asioita. Tarkastusvaliokunta avustaa hallitusta sen tehtävässä valvoa yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon asianmukaista järjestämistä, yhtiön taloudellista tilannetta ja konsernin omien toimintasääntöjen noudattamista. Se seuraa ja valvoo tilinpäätökseen ja konsernitalinpäätökseen, osavuositarkastuksiin, kirjanpitokäytäntöön 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. Tarkastusvaliokunta 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. Vuonna 2015 tarkastusvaliokuntaan ovat kuuluneet Jukka Suominen (pj.), Eija Ailasmaa ja Sandra Turner. Vuoden aikana tarkastusvaliokunta kokoontui kuusi kertaa (2014: viisi kertaa) ja jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti kokouksiin oli 100 (2014: 100).

Tarkastusvaliokunnan jäsenten osallistuminen kokouksiin

	2015		2014	
	Osallistuminen (%)	Kokoukset, joissa osallisena	Osallistuminen (%)	Kokoukset, joissa osallisena
Jukka Suominen (pj.)	100	6/6	100	5/5
Eija Ailasmaa	100	6/6	100	5/5
Sandra Turner	100	6/6	100	5/5

Hallituksen jäsenten osakeomistukset

Hallituksen jäsenten osakeomistukset 31.12.2015 ja 31.12.2014

	2015	2014
Pekka Ala-Pietilä	0	0
Jukka Suominen	3 000	3 000
Eija Ailasmaa	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
Hallitus yhteensä	8 000	8 000

Tietoa hallituksen jäsenten palkkioista on jäljempänä kohdassa ”Palkitseminen – Hallitus – Taloudelliset etuudet” sekä Palkka- ja palkkioselvityksessä, joka löytyy yhtiön internetsivuilta (www.huhtamaki.com/sijoittajat/hallinto-ja-ohjausjarjestelma/palkitseminen).

etuudet” sekä Palkka- ja palkkioselvityksessä, joka löytyy yhtiön internetsivuilta (www.huhtamaki.com/sijoittajat/hallinto-ja-ohjausjarjestelma/palkitseminen).

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 kirjallisen toimitusjohtajasopimuksen keskeisimpiä ehtoja, palkitsemista ja toimitusjohtajan lisäeläketurvaa on kuvattu jäljempänä kohdassa ”Palkitseminen – Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmä – Taloudelliset

Konsernin johtoryhmä

Konsernin johtoryhmän tehtävät

Konsernin johtoryhmän tehtävänä on avustaa toimitusjohtajaa. Se käsittelee ja seuraa konsernin strategian toteutumista ja tuloksetta 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 kaudessa. Konsernin johtoryhmän painopistealueita vuoden 2015 aikana olivat konsernin ruuan ja juoman pakkaamiseen keskittyvän strategian toimeenpano ja viestintä, konserninlaajuisen työtekijöiden sitouttamista koskevan tutkimuksen tulosten tarkastelu ja toimenpideohjelman luominen, yrityskaupat, kasvuinvestoinnit ja yritysvaluuta- ja riskienhallinta.

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: Atria Oyj, hallituksen jäsen (2014–); Suomen Messut Osuuskunta, hallintoneuvoston jäsen (2009–)

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: -

Sami Pauni

s. 1974, Suomen kansalainen

Hallinto- ja lakiasiaintoimitusjohtaja

Konsernin johtoryhmässä alkaen: 12.2.2015

Tullut yritykseen: 2006

Koulutus: OTK, EMBA

Keskeinen työkokemus: Huhtamäki Oyj (2006–), useita eri lakiasiaintehtäviä, edellinen tehtävä lakiasiaintoimitusjohtaja; Roschier Asianajotoimisto Oy (2001–2006), asianajaja

Keskeisimmät luottamustehtävät: Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n markkinatapalautakunnan jäsen (2013–); Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n lakivaliokunnan jäsen (2013–)

Teija Sarajärvi

s. 1969, Suomen kansalainen

Henkilöstöjohtaja

Konsernin johtoryhmässä alkaen: 1.10.2015

Tullut yritykseen: 2015

Koulutus: FM

Keskeinen työkokemus: OP Ryhmä (2012–2015), henkilöstöjohtaja; Metso Oyj (2009–2012), useita eri tehtäviä, viimeisin tehtävä Senior Vice President, Human Resources; Nokia Oyj (1998–2009), useita eri tehtäviä, viimeisin tehtävä Director, Human Resources, Nokia Markets; ABB Oyj (1993–1998), useita eri tehtäviä

Keskeisimmät luottamustehtävät: Finanssialan Keskusliitto, työmarkkinatoimikunnan puheenjohtaja (2013–2015); Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n osaava työvoima -valiokunnan jäsen (2014–2015); Unico Banking Group, henkilöstövaliokunnan jäsen (2012–2015); OP-Eläkesäätiön ja OP-Eläkekassan puheenjohtaja (2012–2015)

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, mukaan lukien johtaja, Global Sourcing ja johtaja, Polystyrene

Keskeisimmät luottamustehtävät: -

Olli Koponen

s. 1959, Suomen kansalainen

Johtaja, Flexible Packaging

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; 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), apulaistehdaspäällikkö; Kraft General Food France S.A. (1986–1994), useita eri operatiivisia ja taloushallinnon tehtäviä

Keskeisimmät luottamustehtävät: -

Lisäksi seuraavat henkilöt ovat kuuluneet konsernin johtoryhmään vuoden 2015 aikana: Shashank Sinha (30.9.2015 saakka) ja Sari Lindholm (31.5.2015 saakka).

Shashank Sinha

Shashank Sinhan tiedot on esitetty 30.9.2015 tilanteen mukaisena

Konsernin johtoryhmän jäsen 14.4.2014–30.9.2015

s. 1964, Intian kansalainen

Johtaja, Flexible Packaging

Tullut yritykseen: 2014

Koulutus: Bachelor of Eng., MBA

Keskeinen työkokemus: Godrej Consumer Products Ltd. (2011–2014), johtaja, kansainvälinen liiketoiminta; Navis Capital Partners (2008–2011), johtaja; Sara Lee Corporation (2000–2008), useita eri tehtäviä Aasiassa ja Euroopassa, viimeisin tehtävä johtaja, Sara Lee South East Asia; Reckitt Benckiser Group Plc (1991–2000), useita eri tehtäviä Aasiassa, Euroopassa ja Latinalaisessa Amerikassa, viimeisin tehtävä Global Category Marketing Manager

Keskeisimmät luottamustehtävät: -

Sari Lindholm

Sari Lindholmin tiedot on esitetty 31.5.2015 tilanteen mukaisena
Konsernin johtoryhmän jäsen 22.9.2011–31.5.2015
s. 1969, Suomen kansalainen
Henkilöstöjohtaja
Tullut yritykseen: 2003
Koulutus: VTM

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

Konsernin johtoryhmän jäsenten omistamat osakkeet

Konsernin johtoryhmän jäsenten omistamat osakkeet 31.12.2015 ja 31.12.2014

	2015	2014
	Osakkeet	Osakkeet
Jukka Moisio	80 000	100 000
Thomas Geust	1 880	240
Sami Pauni ¹	4 990	ei raportoida
Teija Sarajärvi ²	0	ei raportoida
Clay Dunn	24 520	25 960
Olli Koponen	31 580	25 840
Eric Le Lay	43 800	45 460
Yhteensä	186 770	197 500

Päätyneet konsernin johtoryhmän jäsenyydet

Shashank Sinha ³	ei raportoida	0
Sari Lindholm ⁴	ei raportoida	25 840
Peter Wahsner ⁵	ei raportoida	ei raportoida
Suresh Gupta ⁶	ei raportoida	ei raportoida
Kaikki yhteensä	186 770	223 340

¹ Konsernin johtoryhmän jäsen 12.2.2015 alkaen

² Konsernin johtoryhmän jäsen 1.10.2015 alkaen

³ Konsernin johtoryhmän jäsen 30.9.2015 saakka

⁴ Konsernin johtoryhmän jäsen 31.5.2015 saakka

⁵ Konsernin johtoryhmän jäsen 31.12.2014 saakka

⁶ Konsernin johtoryhmän jäsen 14.4.2014 saakka

Tietoa konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta on jäljempänä kohdassa "Palkitseminen – Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmä – Taloudelliset etuudet" sekä Palkka- ja palkkioselvityksessä, joka löytyy yhtiön internetsivuilta (www.huhtamaki.com/sijoittajat/hallinto-ja-ohjausjarjestelma/palkitseminen).

Sisäisen valvonnan, sisäisen tarkastuksen ja riskienhallinnan järjestelmät

Sisäinen valvonta

Tuloksellinen liiketoiminta edellyttää konsernin toimintojen, prosessien ja käytäntöjen jatkuvaa kehittämistä ja valvontaa. Sisäinen valvonta on olennainen osa konsernin hallinto- ja johtamisjärjestelmää. Yhtiö on määritellyt sisäisen valvonnan toimintaperiaatteet. 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 koh- tuudella 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.

Konsernipolitiikkoja, standardeja ja toimintaohjeita noudatetaan kaikissa liiketoimintasegmenteissä ja -yksiköissä. Konsernissa sovellettavat politiikat, standardit ja toimintaohjeet koskevat taloudellisia, henkilöstöön ja ympäristöön liittyviä seik-

koja sekä lainsäädännön ja muiden säännösten noudattamista ja riskienhallintaa. Konsernipolitiikkojen 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 budjetoitiprosessien 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 määriteltävä konserninlaajuisesti. 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 seurantasuunnitelman yhteydessä.

Tavoitteiden saavuttamisen seuraamiseksi määritellyjä tunnuslukuja seurataan jatkuvasti. Valvonnan tavoitteena on tunnistaa riskitekijät sekä suunnitella riskejä ehkäiseviä ja havainnollisia 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 2015 aikana jatkettiin sisäisen valvonnan parantamiseksi ja parhaiden käytäntöjen jalkauttamiseksi tähtääviä toimia tarkoituksena yhdenmukaistaa sisäisen valvonnan tavoitteita ja hyödyntää niitä konsernin kaikissa operatiivisissa ydinprosesseissa. Nämä ohjaus- ja valvontatavoitteet on kehitetty toimialan parhaiden käytäntöjen ja konsernissa suoritetuissa sisäisissä tarkastuksissa annettujen suositusten perusteella.

Konsernin kaikissa liiketoimintasegmenteissä noudatetaan Lean Six Sigma -ohjelmaa, jonka tarkoituksena on tunnistaa ja toimeenpanna toimintojen parantamiseen tähtääviä 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 2015 erityisesti kaikille työntekijöille

toimintaperiaatteet määrittävien Huhtamäen toimintaohjeiden (Code of Conduct) noudattaminen, sopimushallinto sekä kilpailuoikeudelliset ja korruption torjuntaan liittyvät asiat. Lisäksi on korostettu yleisesti vaatimustenmukaisuuden (compliance) tärkeyttä kaikessa toiminnassa. Konsernin sisäisen tarkastuksen toiminto suorittaa politiikkojen noudattamista koskevia valvontatoimenpiteitä.

Sisäpiirihallinto

Yhtiö noudattaa toiminnassaan Nasdaq 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 yrityskohtaista 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 yrityskohtaiseen sisäpiirirekisteriin merkityt henkilöt eivät saa käydä kauppaa yhtiön arvopapereilla tai muilla rahoitusvälineillä (käytännössä osakkeet) ajanjaksona, joka alkaa vuoden tai kunkin osavuositarkastuskauden viimeisenä kaupankäyntipäivänä Nasdaq Helsinki Oy:ssä ja päättyy tilinpäätöksen tai osavuositarkastuksen julkistamista seuraavana päivänä. Yhtiön julkiseen sisäpiirirekisteriin kuuluvien henkilöiden ajantasaiset osakemistustiedot sekä lisää tietoa yhtiön sisäpiirihallinnosta löytyy yhtiön internetsivuilta osiosta "Sisäpiirihallinto" (www.huhtamaki.com/sijoittajat/hallinto-ja-ohjausjarjestelma/sisapiirihallinto).

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 2015 hoidettu yhteistyössä Deloitte & Touche Oy:n kanssa. Sisäisessä tarkastuksessa noudatetaan Institute of Internal Auditors -järjestön eettisiä sääntöjä ja muita ohjeistuksia. Sisäisiä tarkastuksia on suoritettu vuoden 2015 aikana kuukausittain sisäisen tarkastuksen vuosisuunnitelman mukaisesti ennalta määritellyissä konsernitoiminnoissa sekä liiketoimintasegmentti- että liiketoimintayksikkötasolla.

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 tar-

kastuksen tuloksista informoidaan toimitusjohtajaa, talousjohtajaa ja hallinto- ja lakiasianjohtajaa 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. Yhtiö on määritellyt periaatteet, joiden mukaan riskienhallinta on järjestetty. Riskienhallinnan tarkoituksena on tunnistaa muutokset liiketoimintaympäristössä, jotka toteutuessaan voivat vaikuttaa konsernin liiketoiminnan tavoitteiden saavuttamiseen. Tarkoituksena on hallita tunnistettuja riskejä siten, että ne eivät ylitä konsernin riskinottokykyä ja -valmiutta. Näin pyritään ennakoimaan ja varmistamaan liiketoiminnan tavoitteiden saavuttaminen. Konsernin riskienhallintaprosessi perustuu Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commissionin (COSO) vahvistamaan Enterprise Risk Management (ERM) -viitekehykseen.

Konsernin riskienhallintaprosessiin kuuluu riskien systemaattinen arviointi liiketoimintayksiköiden, -segmenttien ja konsernitoimintojen toimesta, riskitietoisuuden lisääminen ja riskienhallinnan parantaminen, parhaiden toimintatapojen edistäminen sekä liiketoimintasegmenttien rajat ylittävien riskienhallinta-aloitteiden tukeminen. Riskien tunnistamisen systematisoimiseksi ja helpottamiseksi riskit on luokiteltu strategisiin, operatiivisiin, taloudellisiin ja informaatorisuihin. Riskit ovat täten yhdistettävissä konsernin strategisiin, operatiivisiin, taloudellisiin ja vaatimustenmukaisuus- (compliance) tavoitteisiin.

Konsernin riskienhallintapolitiikka määrittelee riskienhallinnan tavoitteet, laajuuden ja vastuujon. Riskienhallintapolitiikka noudattamalla varmistetaan, että riskit tunnistetaan ja huomioidaan ajoissa ja niiden hallitsemiseksi ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin. Riskienhallinnan prosessi ja menettelytavat on kirjattu yksityiskohtaisemmin konsernin ERM-prosessiohjeistukseen.

Hallituksen tarkastusvaliokunnan tehtäviin kuuluu valvoa riskienhallinnan toteuttamista sekä arvioida riskienhallintaprosessin ja riskienhallinnan riittävyttä ja asianmukaisuutta. Tarkastusvaliokunta raportoi säännöllisesti hallitukselle, joka valvoo konsernin strategisia, operatiivisia, taloudellisia ja informaatorisuija. Hallituksen tehtävänä on hyväksyä konsernin riskinottokyky ja -valmius sekä varmistaa riskien asianmukainen tunnistaminen, hallinnointi ja seuranta.

Konsernin johtoryhmä 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 konsernitasolla. Riskit konsolidoidaan liiketoimintayksiköistä segmenttitasolle ja segmenttitasolta konsernitasolle. Kullakin toimintatasolla laaditaan toimenpidesuunnitelmat riskien saattamiseksi hyväksyttävälle tasolle. Näiden toimenpiteiden toteuttaminen ja seuranta on linjajohdon tehtävä. Ylemmän tason johto hyväksyy aina alemman organisaatiotason riskienhallintatoimenpiteet ja näiden toteuttamisen jälkeen saavutettavan riskitason. Konsernin riskienhallintatoiminto seuraa ja raportoi näiden toimenpidesuunnitelmien toteutumista. Tarkoituksena on varmistaa, että riskienhallintatoimenpiteet tukevat konsernin strategisia, operatiivisia, taloudellisia ja vaatimustenmukaisuus- (compliance) tavoitteita.

Konsernin riskienhallintatoiminto huolehtii riskienhallintatoimien käytännön järjestelyistä, ohjeistuksesta, tuesta, valvonnasta ja seurannasta. Lisäksi konsernin riskienhallintatoiminto arvioi tunnistettujen riskien vaikutusten, todennäköisyyksien ja hallinnan tason muutoksia. Se raportoi riskienhallintaprosessin tuloksista vuosittain hallituksen tarkastusvaliokunnalle sekä tekee katsauksia riskienhallintaan liittyvistä asioista säännöllisesti segmenttien ja konsernin johdolle, sisäiselle tarkastukselle ja tilintarkastajalle.

Yksikkö-, segmentti- ja konsernitaso riskienhallinta on osa koko konsernin strategista suunnittelu- ja budjetointiprosessia. Prosessi voidaan käynnistää tarvittaessa myös kesken toimintavuotta, mikäli tietyllä liiketoiminta-alueella tapahtuu oleellisia strategisia muutoksia, jotka vaativat riskienhallintaprosessin käynnistämistä.

Kuvaus yhtiön toiminnan kannalta merkittävistä riskeistä sekä riskienhallinnan painopistealueista vuonna 2015 on esitetty yhtiön internetsivuilla osiossa "Riskienhallinta" (www.huhtamaki.com/hallinto-ja-ohjausjarjestelma/riskien-hallinta) ja hallituksen toimintakertomuksessa vuodelta 2015 sivulla 7.

Tilintarkastus

Yhtiöllä on yksi tilintarkastaja, jonka tulee olla Keskuskaupakamarin hyväksymä tilintarkastusyhteisö (KHT). Tilintarkastajan valitsee varsinainen yhtiökokous. Yhtiön tilintarkastajaksi valittiin vuoden 2015 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 2015 konsernin tilintarkastuskustannukset olivat 1,9 milj. euroa (2014: 1,5 milj. euroa). Lisäksi Ernst & Young -yhteisöön kuuluvat yksiköt ovat tarjonneet konserniin kuuluville yhtiöille muuta tilintarkastukseen liittymätöntä neuvontaa yhteensä 1,0 milj. euron (2014: 1,6 milj. euron) arvosta. Tällainen muu neuvonta on liittynyt muun muassa erilaisiin uudelleenjärjestely- ja yrityskaupprojekteihin.

Palkitseminen

Jäljempänä oleva selvitys palkitsemisesta kuvaa konsernin palkitsemisperiaatteiden lisäksi yhtiön hallituksen ja konsernin johtoryhmän jäsenille vuonna 2015 maksettuja palkkoja ja palkkioita. Yhtiön ajantasainen Palkka- ja palkkioselvitys, joka on laadittu 1.10.2010 voimaan tulleen Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin suosituksen 47 mukaisesti, on saatavilla yhtiön internetsivuilla osiossa ”Palkitseminen” (www.huhtamaki.com/sijoittajat/hallinto-ja-ohjausjärjestelmä/palkitseminen). Palkka- ja palkkioselvitystä päivitetään, kun palkitsemista koskevat tiedot muuttuvat merkittävästi, ja seuraavan kerran viimeistään vuoden 2016 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 hallitus-

työskentelyyn liittymättömiä korvauksia yhtiöltä. Hallituksen jäsenet eivät ole yhtiön osakepohjaisten kannustinjärjestelmien piirissä, eikä heille makseta palkkiona yhtiön osakkeita.

Taloudelliset etuudet

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista hallituksen nimitysvaliokunnan ehdotuksen perusteella. Yhtiökokouksen 21.4.2015 tekemän päätöksen mukaisesti vuoden 2015 varsinaisesta yhtiökokouksesta lähtien hallituksen puheenjohtajalle maksetaan palkkiota 100 000 euroa (2014: 100 000 euroa), varapuheenjohtajalle 60 000 euroa (2014: 60 000 euroa) ja muille jäsenille 50 000 euroa (2014: 50 000 euroa) vuodessa. Lisäksi yhtiökokous päätti maksaa kokouspalkkiot osallistuttujen kokousten mukaisesti seuraavasti: 1 000 euroa (2014: 600 euroa) kokoukselta, kuitenkin siten, että tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan 2 000 euroa (2014: 2 000 euroa) kokoukselta, henkilöstövaliokunnan puheenjohtajalle 1 200 euroa (2014: 1 200 euroa) kokoukselta ja nimitysvaliokunnan puheenjohtajalle 1 200 euroa (2014: 1 200 euroa) kokoukselta. Hallituksen jäsenten matkakulut korvataan yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot vuosina 2015 ja 2014 (euroa)

	2015			2014		
	Vuosi-palkkio	Kokous-palkkiot	Yhteensä	Vuosi-palkkio	Kokous-palkkiot	Yhteensä
Pekka Ala-Pietilä*	100 240	17 200	117 440	100 240	11 400	111 640
Jukka Suominen	60 000	22 600	82 600	60 000	17 200	77 200
Eija Ailasmaa	50 000	16 000	66 000	50 000	11 600	61 600
William R. Barker	50 000	14 200	64 200	50 000	7 200	57 200
Rolf Börjesson	50 000	14 200	64 200	50 000	6 000	56 000
Maria Mercedes Corrales	50 000	14 200	64 200	50 000	7 200	57 200
Sandra Turner	50 000	16 000	66 000	50 000	11 600	61 600
Hallitus yhteensä	410 240	114 400	524 640	410 240	72 200	482 440

* Pekka Ala-Pietilän vuosipalkkio sisältää matkapuhelinedun

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. 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 kannustinjärjestelminä toimivien 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 määräytymiseen vaikuttaa konsernin tuloksen lisäksi myös kyseisen liiketoimintasegmentin tulos. Taloudellisten tavoitteiden painoarvo

toimitusjohtajalla 90 % ja muilla konsernin johtoryhmän jäsenillä 80 %, ja henkilökohtaisten tavoitteiden painoarvot ovat vastaavasti 10 % ja 20 % 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 ja niiden toteutuminen arvioidaan vuosittain. Mahdolliset kannustinpalkkiot maksetaan yleensä kalenterivuoden pituista ansaintajaksoa seuraavan vuoden maaliskuussa. Maksun edellytyksenä on, että henkilön työsuhte on edelleen voimassa eikä hän ole irtisanoutunut. Yhtiön toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkio on enintään 100 % kiinteän vuosipalkan määrästä. Muiden konsernin johtoryhmän jäsenten kuin toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden enimmäismäärä on tehtävästä riippuen 40–60 % kiinteän vuosipalkan määrästä.

Toimitusjohtajan ja muiden konsernin johtoryhmän jäsenten pitkän aikavälin kannustimena toimivat osakepalkkiojärjestelmät. Toimitusjohtaja ja muut konsernin johtoryhmän

jäsenet kuuluivat vuonna 2015 vuosia 2012–2014, 2013–2015, 2014–2016 ja vuosia 2015–2017 koskevien osakeohjelmien piiriin. Lisätietoja osakepalkkiojärjestelmistä on jäljempänä kohdassa ”Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät”.

Taloudelliset etuudet

Toimitusjohtaja

Vuonna 2015 yhtiön toimitusjohtaja Jukka Moisio kiinteä vuosipalkka luontoisetuineen oli 673 963 euroa (2014: 649 670 euroa) ja vuoden 2014 suorituksen perusteella määräytynyt lyhyen aikavälin kannustinpalkkio 271 373 euroa (2014: 121 070 euroa vuoden 2013 suorituksen perusteella). Vuonna 2015 toimitusjohtajalle suoritettiin vuoden 2014 suorituksen perusteella vuosia 2012–2014 koskevan osakepalkkiojärjestelmän nojalla palkkioina 13 120 osaketta, joiden arvo luovutushetkellä oli 379 955 euroa, ja rahana osakepalkkioon liittyvien verojen määrä 432 749 euroa, eli yhteensä 812 704 euroa, joka suoritettiin huhtikuussa 2015. Vuonna 2014 toimitusjohtajalle suoritettiin vuoden 2013 suorituksen perusteella vuosia 2011–2013 koskevan osakepalkkiojärjestelmän nojalla palkkioina 1 920 osaketta, joiden arvo luovutushetkellä oli 37 402 euroa, ja rahana osakepalkkioon liittyvien verojen määrä 44 319 euroa, eli yhteensä 81 721 euroa, joka suoritettiin huhtikuussa 2014. Vuoden 2015 aikana hänelle ei myönnetty uusia optio-oikeuksia (2014: ei lainkaan) ja yhtiön ainoa voimassa ollut optio-ohjelma päättyi 30.4.2014 (vuonna 2014 toimitusjohtaja ei käyttänyt optio-oikeuksia osakemerkintään eikä myynyt optio-oikeuksia). Toimitusjohtajan palkka ja palkkiot olivat vuonna 2015 siten yhteensä 1 758 040 euroa (2014: 852 461 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 2015 yhtiölle aiheutuneet kulut toimitusjohtajan lakisääteisestä eläkkeestä olivat 170 160 euroa (2014: 134 055 euroa) ja lisäeläkkeestä 52 817 euroa (2014: 51 280 euroa). Lisäeläkkeestä johtuva eläkevastuuvelka yhtiön taseessa vuoden 2015 lopussa oli 390 942 euroa (2014: 329 874 euroa).

Konsernin johtoryhmä

Muille konsernin johtoryhmän jäsenille kuin toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2015 kiinteää vuosipalkkaa luontoisetuineen ja työsuhteen alkamiseen ja päättymiseen liittyvine korvauksineen yhteensä 2 741 772 euroa (2014: 2 120 936 euroa) ja vuoden 2014 suorituksen perusteella määräytynyttä lyhyen aikavälin kannustinpalkkiota yhteensä 642 762 euroa (2014: 441 393 euroa vuoden 2013 suorituksen perusteella). Vuonna 2015 konsernin johtoryhmän jäsenille suoritettiin vuoden 2014 suorituksen perusteella vuosia 2012–2014 koskevan osakepalkkiojärjestelmän nojalla palkkioina 29 930 osaketta, joiden arvo luovutushetkellä oli 869 264 euroa, ja rahana osakepalkkioon liittyvien verojen määrä 1 002 343 euroa, eli yhteensä 1 871 607 euroa, joka suoritettiin huhtikuussa 2015. Vuonna 2014 konsernin johtoryhmän jäsenille suoritettiin vuoden 2013 suorituksen perusteella vuosia 2011–2013 koskevan osakepalkkiojärjestelmän nojalla palkkioina 5 730 osaketta, joiden arvo luovutushetkellä oli 111 620 euroa, ja rahana osakepalkkioon liittyvien verojen määrä 110 259 euroa, eli yhteensä 221 879 euroa, joka suoritettiin huhtikuussa 2014. Vuoden 2015 aikana konsernin johtoryhmän jäsenille ei myönnetty uusia optio-oikeuksia (2014: ei lainkaan) ja yhtiön ainoa voimassa ollut optio-ohjelma päättyi 30.4.2014 (vuoden 2014 aikana konsernin johtoryhmän jäsenet eivät myyneet heille aiemmin myönnettyjä optio-oikeuksia, eivätkä he merkinneet optio-oikeuksilla osakkeita). Muiden konsernin johtoryhmän jäsenten kuin toimitusjohtajan palkat ja palkkiot olivat vuonna 2015 siten yhteensä 5 256 141 euroa (2014: 2 784 208 euroa).

Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat kukin asuinvaltionsa kulloinkin voimassa olevan eläkejärjestelmän piiriin. Vuoden 2015 lopussa toimitusjohtajan lisäksi viisi konsernin johtoryhmän jäsentä kuului Suomen työeläkejärjestelmän piiriin ja yksi konsernin johtoryhmän jäsen vastaavan eläkejärjestelmän piiriin Yhdysvalloissa. Lisäksi konsernin johtoryhmän jäsenillä on oikeus paikallisia käytäntöjä noudattaviin, osittain lisäeläkejärjestelmiin rinnastuviin eläke-etuihin, mikäli hallitus niin erikseen

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

	2015				2014			
	Kiinteä vuosipalkka ¹	Kannustinpalkkiot ²	Osakeperusteiset palkkiot ³	Yhteensä	Kiinteä vuosipalkka ¹	Kannustinpalkkiot ²	Osakeperusteiset palkkiot ³	Yhteensä
Toimitusjohtaja	673 963	271 373	812 704	1 758 040	649 670	121 070	81 721	852 461
Muut konsernin johtoryhmän jäsenet yhteensä ⁴	2 741 772	642 762	1 871 607	5 256 141	2 120 936	441 393	221 879	2 784 208
Yhteensä	3 415 735	914 135	2 684 311	7 014 181	2 770 606	562 463	303 600	3 636 669

¹ Kiinteä vuosipalkka sisältää luontoisedut ja työsuhteen alkamiseen ja päättymiseen liittyvät korvaukset.

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

³ Osakeperusteiset palkkiot sisältävät maksuvuotta edeltävän vuoden suorituksen perusteella maksettujen osakepalkkioiden rahallisen arvon osakkeiden luovutushetkellä mukaan lukien osakepalkkioon liittyvien verojen määrän. Osakepohjaiset palkkiot perustuvat maksuvuotta edeltävän vuoden suorituksen ja ne on kirjattu taulukkoon maksuperusteisesti maksuvuonna.

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

päätää. Yhtiö maksoi näihin muiden konsernin johtoryhmän jäsenten kuin toimitusjohtajan eläkejärjestelmiin vuonna 2015 yhteensä 34 739 euroa (2014: 33 477 euroa).

Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät Osakepalkkiojärjestelmät

Alla on kuvattu yhtiön osakepalkkiojärjestelmiä, joiden ansaintajaksot ovat vuosi 2013 tai sen jälkeiset vuodet ja joiden perusteella maksetaan palkkiota vuonna 2014 tai sen jälkeen. Lisätietoja yhtiön osakepalkkiojärjestelmistä on saatavilla yhtiön vuoden 2015 tilinpäätöksen liitetiedoissa sivuilla 36–37.

Osakepalkkiojärjestelmä 2010

Yhtiön hallitus päätti 12.3.2010 osakepalkkiojärjestelmän käyttöönottamisesta osaksi yhtiön ja sen tytäryhtiöiden avainhenkilöiden pitkäaikaista kannustin- ja sitouttamisjärjestelmää. Osakepalkkiojärjestelmä tarjoaa mahdollisuuden ansaita yhtiön osakkeita palkkiona 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 perusteella saamistaan osakkeista, kunnes osakepalkkiojärjestelmiin kuuluvista osakeohjelmista ansaittujen osakkeiden yhteenlaskettu arvo vastaa vuosittaisen palkkatulon määrää. Osakkeita vastaanottavien muiden avainhenkilöiden tulee pitää omistuksessaan vähintään 50 % osakeohjelman perusteella saamistaan osakkeista, kunnes osakepalkkiojärjestelmiin kuuluvista osakeohjelmista ansaittujen osakkeiden yhteenlaskettu arvo vastaa kuuden kuukauden palkkatulon määrää. Edellä mainittu omistusvaatimus on voimassa työ- tai toimeisuhteen päättymiseen saakka.

Osakeohjelma 2011–2013

Osakeohjelma 2011–2013 alkoi vuonna 2011. Osakeohjelman mukainen palkkio perustui konsernin tunnuslukuun tulos/osake (EPS) vuonna 2013 ja se maksettiin vuonna 2014. Osakepalkkiojärjestelmän 2010 ehtojen mukaisesti vuonna 2014 maksettiin palkkiona yhteensä 21 525 osaketta. Osakeohjelman 2011–2013 kohderyhmään kuului vuoden 2013 lopussa 59 henkilöä.

Osakeohjelma 2012–2014

Osakeohjelma 2012–2014 alkoi vuonna 2012. Osakeohjelman mukainen palkkio perustuu konsernin tunnuslukuun tulos/osake (EPS) vuonna 2014 ja se maksettiin vuonna 2015. Osakepalkkiojärjestelmän 2010 ehtojen mukaisesti vuonna 2015 maksettiin palkkiona yhteensä 142 158 osaketta. Osakeohjelman 2012–2014 kohderyhmään kuului vuoden 2014 lopussa 63 henkilöä.

Osakeohjelma 2013–2015

Osakeohjelma 2013–2015 alkoi vuonna 2013. Osakeohjelman mukainen palkkio perustuu konsernin tunnuslukuun tulos/osake (EPS) vuonna 2015. Mahdollinen osakeohjelman mukainen palkkio maksetaan vuonna 2016. Osakeohjelman 2013–2015 kohderyhmään kuului vuoden 2015 lopussa 61 henkilöä.

Osakeohjelma 2014–2016

Osakeohjelma 2014–2016 alkoi vuonna 2014. Osakeohjelman mukainen palkkio perustuu konsernin tunnuslukuun tulos/osake (EPS) vuonna 2016. Mahdollinen osakeohjelman mukainen palkkio maksetaan vuonna 2017. Osakeohjelman 2014–2016 kohderyhmään kuului vuoden 2015 lopussa 78 henkilöä.

Osakeohjelma 2015–2017

Osakeohjelma 2015–2017 alkoi vuonna 2015. Osakeohjelman mukainen palkkio perustuu konsernin tunnuslukuun tulos/osake (EPS) vuonna 2017. Mahdollinen osakeohjelman mukainen palkkio maksetaan vuonna 2018. Osakeohjelman 2015–2017 kohderyhmään kuului vuoden 2015 lopussa 87 henkilöä.