

Selvitys hallinto- ja ohjaus- järjestelmästä

Corporate Governance Statement
11.2.2015

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	7
Konsernin johtoryhmän tehtävät	7
Konsernin johtoryhmän kokoonpano	7
Konsernin johtoryhmän jäsenten omistamat osakkeet ja optio-oikeudet	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 poikkeuksetta Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n hyväksymää ja 1.10.2010 voimaan tullutta Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia. Koodi on kokonaisuudessaan saatavilla internetosoitteesta www.cgfinland.fi. Huhtamäki Oyj on Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n kannatusjäsen.

Tämä erillinen selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä on julkaistu hallituksen toimintakertomuksen yhteydessä. Tämä selvitys on laadittu koodin suositusten 54 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 selvi-

tyksen 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” (<http://www.huhtamaki.com/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 määräämän ajankohtana Espoossa tai Helsingissä. Vuoden 2014 varsinainen yhtiökokous pidettiin 24.4.2014 Finlandia-talolla Helsingissä ja vuoden 2015 varsinainen yhtiökokous on suunniteltu pidettäväksi 21.4.2015 Helsingissä.

Varsinaisessa yhtiökokouksessa päätetään muun muassa tilinpäätöksen ja sen sisältämän konsernitiilinpäätöksen 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 2014 varsinainen yhtiökokous päätti hallituksen ehdotuksen mukaisesti jakaa vuodelta 2013 osinkoa 0,57 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 saadaksesen 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 osakaluetteloon kahdeksan arkipäivää ennen yhtiökokousta (yhtiökokouksen täsmäytyspäivä). Hallintarekisteröidyn osakkeen omistaja voidaan merkitä tilapäisesti osakaluetteloon 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 2014 arviointi toteutettiin hallituksen sisäisenä itsearviointina ilman ulkopuolista arvioijaa.

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 hallitukseen 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 valmistele 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 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 2014 varsinaisessa yhtiökokouksessa yhtiön hallitukseen valittiin seuraavat seitsemän henkilöä:



Kuvassa vasemmalta oikealle: Pekka Ala-Pietilä, Jukka Suominen, Eija Ailasmaa, 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: Solidium Oy, hallituksen puheenjohtaja (2011–); SAP AG, hallintoneuvoston jäsen (2002–); Pöyry Oyj, hallituksen jäsen (2006–); Sanoma Oyj, hallituksen jäsen (2014–); Blyk International Ltd., hallituksen puheenjohtaja (2009–)

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 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/Helsinki Media, toimitusjohtaja (2000–2003) ja muita johtotehtäviä (1989–2000); Kodin Kuvalehti, päätoimittaja (1985–1989)

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

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); CTP Transportation Products Holdings 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–); 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

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)

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

Hallituksen kokoukset pidetään yhtiön pääkonttorissa Espoossa tai 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 2014 hallitus piti 11 kokousta (2013: 9 kokousta), joista viisi (2013: kaksi) pidettiin puhelimen välityksellä ja yksi kokoontumatta (2013: yksi). Hallituksen jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti hallituksen kokouksiin oli 92 (2013: 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 lakiasiainjohtaja toimii hallituksen sihteerinä.

Hallitus kiinnitti vuoden 2014 aikana erityistä huomiota konsernin yhä enemmän ruuan ja juoman pakkaamiseen keskittyvän strategian uudistamiseen, Huhtamäen yritysilmään muuttamiseen sekä yrityskauppoihin. Hallitus teki matkan Japaniin tutustuakseen pakkausinnovaatioihin ja perehtyi myös konsernin innovaatiotoimintaan. Hallitus paneutui erityisesti Flexible Packaging -liiketoimintasegmenttiin vierailamalla tuotantolaitoksella Saksassa.

Hallituksen jäsenten osallistuminen hallituksen kokouksiin

	2014		2013	
	Osallistuminen (%)	Kokoukset, joissa osallisena	Osallistuminen (%)	Kokoukset, joissa osallisena
Pekka Ala-Pietilä (puheenjohtaja)	100	11/11	100	9/9
Jukka Suominen (varapuheenjohtaja)	100	11/11	100	9/9
Eija Ailasmaa	100	11/11	100	9/9
William R. Barker	100	11/11	100	9/9
Rolf Börjesson	73	8/11	89	8/9
Maria Mercedes Corrales	82	9/11	100	9/9
Sandra Turner	91	10/11	100	9/9

Päätyneet hallituksen jäsenyydet

Mikael Lilius*	-	-	100	2/2
----------------	---	---	-----	-----

* Hallituksen jäsen 25.4.2013 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. Kukin valiokunnan keskeiset tehtävät ja toimintaperiaatteet määrittellään asianomaisen valiokunnan työjärjestyksessä.

Nimitysvaliokunta valmistele 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 2014 nimitysvaliokuntaan ovat kuuluneet Pekka Ala-Pietilä (pj.), Rolf Börjesson ja Jukka Suominen. Vuoden aikana valiokunta kokoontui yhden kerran (2013: yhden kerran) ja jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti kokouksiin oli 100 (2013: 100).

Nimitysvaliokunnan jäsenten osallistuminen kokouksiin

	2014		2013	
	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	-	-
Mikael Lilius**	-	-	100	1/1

* Nimitysvaliokunnan jäsen 25.4.2013 alkaen

** Nimitysvaliokunnan jäsen 25.4.2013 saakka

Henkilöstövaliokunta valmistele organisaatioon ja henkilöstöön liittyviä asioita sekä käsittelee ylimmän johdon palkitsemisjärjestelmiä ja palkkausta. Vuonna 2014 henkilöstövaliokuntaan ovat kuuluneet Pekka Ala-Pietilä (pj.), William

R. Barker, Rolf Börjesson ja Maria Mercedes Corrales. Vuoden aikana henkilöstövaliokunta kokoontui kolme kertaa (2013: kolme kertaa) ja jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti kokouksiin oli 92 (2013: 93).

Henkilöstövaliokunnan jäsenten osallistuminen kokouksiin

	2014		2013	
	Osallistuminen (%)	Kokoukset, joissa osallisena	Osallistuminen (%)	Kokoukset, joissa osallisena
Pekka Ala-Pietilä (pj.)	100	3/3	100	3/3
William R. Barker	100	3/3	67	2/3
Rolf Börjesson	67	2/3	100	3/3
Maria Mercedes Corrales*	100	3/3	100	1/1
Mikael Lilius**	-	-	100	2/2

* Henkilöstövaliokunnan jäsen 25.4.2013 alkaen

** Henkilöstövaliokunnan jäsen 25.4.2013 saakka

Tarkastusvaliokunta avustaa hallitusta sen tehtävässä valvoa yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon asianmukaista järjestämistä, yhtiön taloudellista tilannetta ja konsernin omien toimintäsääntöjen noudattamista. Se seuraa ja valvoo tilinpäätökseen ja konsernitilinpäätökseen, osavuositarkastuksiin, 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. Tarkastusvalio-

kunta 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 2014 tarkastusvaliokuntaan ovat kuuluneet Jukka Suominen (pj.), Eija Ailasmaa ja Sandra Turner. Vuoden aikana tarkastusvaliokunta kokoontui viisi kertaa (2013: viisi kertaa) ja jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti kokouksiin oli 100 (2013: 100).

Tarkastusvaliokunnan jäsenten osallistuminen kokouksiin

	2014		2013	
	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	5/5

Hallituksen jäsenten osakeomistukset

Hallituksen jäsenten osakeomistukset 31.12.2014 ja 31.12.2013

	2014	2013
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

Päättäneet hallituksen jäsenyydet

Mikael Lilius*	ei raportoida	ei raportoida
Kaikki yhteensä	8 000	8 000

* Hallituksen jäsen 25.4.2013 saakka

Tietoa hallituksen jäsenten palkkioista on jäljempänä kohdassa "Palkitseminen - Hallitus - Taloudelliset etuudet" sekä Palkkija palkkioselvityksessä, joka löytyy yhtiön internetsivuilta (<http://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 toimitusjohtajasopimuksen keskeisimpiä ehtoja, palkitsemista ja toimitusjohtajan lisäeläketurvaa on kuvattu jäljempänä kohdassa "Palkitseminen - Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmä - Taloudelliset etuudet" sekä Palkkija palkkioselvityksessä, joka löytyy yhtiön internetsivuilta (<http://www.huhtamaki.com/sijoittajat/hallinto-ja-ohjausjarjestelma/palkitseminen>).

Konsernin johtoryhmä

Konsernin johtoryhmän tehtävät

Konsernin johtoryhmän tehtävänä on avustaa toimitusjohtajaa. Se käsittelee ja seuraa konsernin strategian toteutumista ja tuloskehitystä 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 määriteltä vuotualueensa. Konsernin johtoryhmä kokoontuu vähintään kerran kuukaudessa. Konsernin johtoryhmän painopistealueita vuoden 2014 aikana olivat konsernin yhä enemmän ruuan ja juoman pakkaamiseen keskittyvän strategian uudistaminen, Huhtamäen yritysilmeneen muuttaminen, konserninlaajuisen työntehtävien sitouttamista koskevan tutkimuksen tulosten tarkastelu ja toimenpideohjelman luominen sekä yrityskaupat.

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: -

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 johtotehtäviä 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, mukaan lukien johtaja, Global Sourcing ja johtaja, Polystyrene

Keskeisimmät luottamustehtävät: -

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

Keskeisimmät luottamustehtävät: -

Shashank Sinha

s. 1964, Intian kansalainen

Johtaja, Flexible Packaging

Konsernin johtoryhmässä alkaen: 14.4.2014

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: -

Lisäksi seuraavat henkilöt ovat kuuluneet konsernin johtoryhmään vuoden 2014 aikana: Peter Wahsner (31.12.2014 saakka) ja Suresh Gupta (14.4.2014 saakka).

Peter Wahsner

Peter Wahsnerin tiedot on esitetty 31.12.2014 tilanteen mukaisena
Konsernin johtoryhmän jäsen 1.1.2009–31.12.2014
s. 1962, Saksan kansalainen

Johtaja, Films

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: -

Suresh Gupta

Suresh Guptan tiedot on esitetty 14.4.2014 tilanteen mukaisena
Konsernin johtoryhmän jäsen 1.1.2009–14.4.2014
s. 1952, Intian kansalainen

Johtaja, Flexible Packaging

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 Huhtamäki PPL Limited (1987–),
varatoimitusjohtaja 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–)

Konsernin johtoryhmän jäsenten omistamat osakkeet ja optio-oikeudet

Konsernin johtoryhmän jäsenten omistamat osakkeet ja optio-oikeudet 31.12.2014 ja 31.12.2013

	2014	2013	2013
	Osakkeet	Osakkeet	Optiot 2006 C ¹
Jukka Moisio	100 000	205 900	0
Thomas Geust ²	240	0	0
Sari Lindholm	25 840	28 000	0
Clay Dunn	25 960	55 000	0
Olli Koponen	25 840	25 000	0
Eric Le Lay	45 460	47 500	0
Shashank Sinha ³	0	ei raportoida	ei raportoida
Yhteensä	223 340	361 400	0

Päätyneet konsernin johtoryhmän jäsenyydet

Peter Wahsner ⁴	ei raportoida	45 500	0
Suresh Gupta ⁵	ei raportoida	47 500	0
Timo Salonen ⁶	ei raportoida	ei raportoida	ei raportoida
Juha Salonen ⁷	ei raportoida	ei raportoida	ei raportoida
Kaikki yhteensä	223 340	454 400	0

¹ Yhtiön vuoden 2006 optio-ohjelma päättyi 30.4.2014

² Konsernin johtoryhmän jäsen 1.10.2013 alkaen

³ Konsernin johtoryhmän jäsen 14.4.2014 alkaen

⁴ Konsernin johtoryhmän jäsen 31.12.2014 saakka

⁵ Konsernin johtoryhmän jäsen 14.4.2014 saakka

⁶ Konsernin johtoryhmän jäsen 19.7.2013 saakka

⁷ Konsernin johtoryhmän jäsen 30.4.2013 saakka

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

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.

Konsernitalitiikkoja, standardeja ja toimintaohjeita noudatetaan kaikissa liiketoimintasegmenteissä ja -yksiköissä. Konsernissa sovellettavat politiikat, standardit ja toimintaohjeet koskevat taloudellisia, henkilöstöön ja ympäristöön liittyviä seikoja sekä lainsäädännön ja muiden säännösten noudattamista ja riskienhallintaa. Konsernitalitiikkojen 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 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 seurantaprosessin 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 2014 aikana jatkettiin toimia sisäisen valvonnan parantamiseksi ja parhaiden käytäntöjen jalkauttamiseksi toimintojen tehokkuuden ja tuloksellisuuden osalta. Useille liike-

toimintaprosesseille määriteltiin ohjaus- ja valvontatavoitteita ja segmenteissä jatkettiin projektien toteutusta. 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 sisäisissä tarkastuksissa annettujen suositusten perusteella.

Konsernin kaikissa liiketoimintasegmenteissä noudatetaan 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. Konsernitalitiikkojen noudattamista edistetään tiedottamalla niiden sisällöstä ja järjestämällä koulutustilaisuuksia. Eri liiketoimintayksiköissä järjestettyjen koulutusten painopistealueina olivat vuonna 2014 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 yrityskohtaista sisäpiirirekisteriä. Julkiseen sisäpiirirekisteriin merkitään arvopaperimarkkinalain 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 ja optio-oikeudet) ajanjaksona, joka alkaa vuoden tai kunkin osavuosisiksauskauden viimeisenä kaupankäyntipäivänä NASDAQ OMX Helsinki Oy:ssä ja päättyy tilinpäätöksen tai osavuosisiksauskauden julkistamista seuraavana päivänä. Yhtiön julkiseen sisäpiirirekisteriin kuuluvien henkilöiden ajantasaiset osakeomistustiedot sekä lisää tietoa yhtiön sisäpiirihallinnosta löytyy yhtiön internetsivuilta osiosta "Sisäpiirihallinto" (<http://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 2014 hoidettu yhteistyössä Deloitte & Touche Oy:n kanssa. Sisäisessä tarkastuksessa noudatetaan Institute of Internal Auditors -järjestön eettisiä sääntöjä ja muita ohjeistuk-

sia. Sisäisiä tarkastuksia on suoritettu vuoden 2014 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 tarkastuksen tuloksista informoidaan toimitusjohtajaa, talousjohtajaa ja lakiasiaintoimintajohtajaa 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 kontrolleja, 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) -viitekehykseen.

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 informaatorisikeihin.

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 kirjaaminen 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 informaatorisikejä. 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 konsernitasolla. Kullakin tasolla määritellään toimenpiteet, joiden toteuttamisen kautta saavutetaan hyväksyttävä riskitaso. 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 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 konsernitaso 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 2014 on esitetty yhtiön internetsivuilla osiossa "Riskienhallinta" (<http://www.huhtamaki.com/hallinto-ja-ohjausjarjestelma/riskien-hallinta>) ja hallituksen toimintakertomuksessa vuodelta 2014 sivulla 7.

Tilintarkastus

Yhtiöllä on yksi tilintarkastaja, jonka tulee olla Keskuskaupparin hyväksymä tilintarkastusyhteisö (KHT). Tilintarkastajan valitsee varsinainen yhtiökokous. Yhtiön tilintarkastajaksi valittiin vuoden 2014 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 2014 konsernin tilintarkastuskustannukset olivat 1,5 miljoonaa euroa (2013: 1,5 miljoonaa euroa). Lisäksi Ernst & Young -yhteisöön kuuluvat yksiköt ovat tarjonneet konserniin kuuluville yhtiöille muuta tilintarkastukseen liittymätöntä neuvontaa yhteensä 1,6 miljoonan euron (2013: 1,4 miljoonan 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 2014 maksettuja palkkoja ja palkkioita. Yhtiön ajantasainen Palkka- ja palkkioselvitys, joka on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin suosituksen 47 mukaisesti, on saatavilla yhtiön internetsivuilla osiossa ”Palkitseminen” (<http://www.huhtamaki.com/sijoittajat/hallinto-ja-ohjausjarjestelma/palkitseminen>). Palkka- ja palkkioselvitystä päivitetään, kun palkitsemista koskevat tiedot muuttuvat merkittävästi, ja seuraavan kerran viimeistään vuoden 2015 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 korvausperusteista.

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 24.4.2014 tekemän päätöksen mukaisesti vuoden 2014 varsinaisesta yhtiökokouksesta lähtien hallituksen puheenjohtajalle maksetaan palkkiota 100 000 euroa (2013: 100 000 euroa), varapuheenjohtajalle 60 000 euroa (2013: 60 000 euroa) ja muille jäsenille 50 000 euroa (2013: 50 000 euroa) vuodessa. Lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkiot osallistuttujen kokousten mukaisesti seuraavasti: hallituksen kokouksista 600 euroa (2013: 600 euroa) kaikille jäsenille, tarkastusvaliokunnan kokouksista 2 000 euroa (2013: 2 000 euroa) puheenjohtajalle ja 1 000 euroa (2013: 1 000 euroa) muille jäsenille, henkilövaliokunnan kokouksista 1 200 euroa (2013: 1 200 euroa) puheenjohtajalle ja 600 euroa (2013: 600 euroa) muille jäsenille sekä nimitysvaliokunnan kokouksista 1 200 euroa (2013: 1 200 euroa) puheenjohtajalle ja 600 euroa (2013: 600 euroa) muille jäsenille. Hallituksen jäsenten matkakulut korvataan yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot vuosina 2014 ja 2013 (euroa)

	2014			2013		
	Vuosi-palkkio	Kokous-palkkiot	Yhteensä	Vuosi-palkkio	Kokous-palkkiot	Yhteensä
Pekka Ala-Pietilä*	100 240	11 400	111 640	87 651	9 000	96 651
Jukka Suominen	60 000	17 200	77 200	60 000	16 600	76 600
Eija Ailasmaa	50 000	11 600	61 600	50 000	11 600	61 600
William R. Barker	50 000	7 200	57 200	50 000	8 400	58 400
Rolf Börjesson	50 000	6 000	56 000	50 000	8 400	58 400
Maria Mercedes Corrales	50 000	7 200	57 200	50 000	6 600	56 600
Sandra Turner	50 000	11 600	61 600	50 000	11 600	61 600
Hallitus yhteensä	410 240	72 200	482 440	397 651	72 200	469 851

* Pekka Ala-Pietilän vuosipalkkio sisältää matkpuhelinedun

Päätyneet hallituksen jäsenyydet

Mikael Lilius*	-	-	-	25 080	4 200	29 280
Kaikki yhteensä	410 240	72 200	482 440	422 731	76 400	499 131

* Hallituksen jäsen 25.4.2013 saakka; Mikael Liliuksen vuosipalkkio sisältää matkpuhelinedun

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 jäsenen 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 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), käyttöpääoman 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 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 osakepalkkiojärjestelmät. Toimitusjohtaja ja muut konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluivat vuonna 2014 vuosia 2011–2013, 2012–2014, 2013–2015 ja vuosia 2014–2016 koskevien osakeohjelmien ja vuonna 2014 päättyneen vuoden 2006 optio-ohjelman piiriin. Lisätietoja osakepalkkiojärjestelmistä ja päättyneestä optio-ohjelmasta on jäljempänä kohdassa ”Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät”.

Taloudelliset etuudet

Toimitusjohtaja

Vuonna 2014 yhtiön toimitusjohtaja Jukka Moision kiinteä vuosipalkka luontoisetuineen oli 649 670 euroa (2013: 625 955 euroa) ja vuoden 2013 suorituksen perusteella määräytynyt lyhyen aikavälin kannustinpalkkio 121 070 euroa (2013: 397 098 euroa vuoden 2012 suorituksen perusteella). 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. 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. Vuoden 2014 aikana hänelle ei myönnetty uusia optio-oikeuksia (2013: ei lainkaan) ja yhtiön ainoa voimassa ollut optio-ohjelma päättyi 30.4.2014. Vuonna 2014 toimitusjohtaja ei käyttänyt optio-oikeuksia osakemerkintään. Vuonna 2013 toimitusjohtaja merkitsi 80 000 osaketta aiemmin myönnettyillä optio-oikeuksilla 2006 C. 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 2014 aikana (2013: ei lainkaan). Toimitusjohtajan palkka ja palkkiot olivat vuonna 2014 siten yhteensä 852 461 euroa (2013: 3 213 900 euroa).

Yhtiön ja toimitusjohtajan välisen toimitusjohtajasopimuksen mukaan toimitusjohtaja ja yhtiö voivat irtisanoa sopimuksen päättymään kuuden kuukauden kuluessa 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 toi-

sin 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 2014 yhtiölle aiheutuneet kulut toimitusjohtajan lakisääteisestä eläkkeestä olivat 134 055 euroa (2013: 183 740 euroa) ja lisäeläkkeestä 51 280 euroa (2013: 49 786 euroa). Lisäeläkkeestä johtuva eläkevastuuvelka yhtiön taseessa vuoden 2014 lopussa oli 329 874 euroa (2013: 272 328 euroa).

Konsernin johtoryhmä

Muille konsernin johtoryhmän jäsenille kuin toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2014 kiinteää vuosipalkkaa luontoisetuineen ja työsuhteen alkamiseen ja päättymiseen liittyvine korvauksineen yhteensä 2 120 936 euroa (2013: 2 980 600 euroa) ja vuoden 2013 suorituksen perusteella määräytynyttä lyhyen aikavälin kannustinpalkkiota yhteensä 441 393 euroa (2013: 978 989 euroa vuoden 2012 suorituksen perusteella). 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. 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. Vuoden 2014 aikana konsernin johtoryhmän jäsenille ei myönnetty uusia optio-oikeuksia (2013: 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 (2013: 12 000 optio-oikeutta myyty tai käytetty osakemerkintään, mitä vastaava verotusarvo oli yhteensä 151 320 euroa). Muiden konsernin johtoryhmän jäsenten kuin toimitusjohtajan palkat ja palkkiot olivat vuonna 2014 siten yhteensä 2 784 208 euroa (2013: 7 591 651 euroa).

Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat kukin asuinvaltionsa kulloinkin voimassa olevan eläkejärjestelmän piiriin. Vuoden 2014 lopussa toimitusjohtajan lisäksi neljä konsernin johtoryhmän jäsentä kuului Suomen työeläkejärjestelmän piiriin. Muut jäsenet kuuluivat 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 2014 yhteensä 33 477 euroa (2013: 24 457 euroa).

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

	2014				2013			
	Kiinteä vuosipalkka ¹	Kannustin-palkkiot ²	Osake-perusteiset palkkiot ³	Yhteensä	Kiinteä vuosipalkka ¹	Kannustin-palkkiot ²	Osake-perusteiset palkkiot ³	Yhteensä
Toimitusjohtaja	649 670	121 070	81 721	852 461	625 955	397 098	2 190 847	3 213 900
Muut konsernin johtoryhmän jäsenet yhteensä ⁴	2 120 936	441 393	221 879	2 784 208	2 980 600	978 989	3 632 062	7 591 651
Yhteensä	2 770 606	562 463	303 600	3 636 669	3 606 555	1 376 087	5 822 909	10 805 551

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. Vuoden 2013 osalta sarake sisältää lisäksi verotusarvon, joka on syntynyt optio-oikeuksien myynnistä tai osakkeiden merkinnästä optio-oikeuksilla. Osakepohjaiset palkkiot perustuvat maksuvuotta edeltävän vuoden suoritukseen ja ne on kirjattu taulukkoon maksuperusteisesti maksuvuonna. Optio-oikeuksien osalta kirjaukset on tehty merkintä- tai myyntivuonna.

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

Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät Osakepalkkiojärjestelmät

Alla on kuvattu yhtiön osakepalkkiojärjestelmiä, joiden ansaintajaksot ovat vuosi 2012 tai sen jälkeiset vuodet ja joiden perusteella maksetaan palkkiota vuonna 2013 tai sen jälkeen. Lisätietoja yhtiön osakepalkkiojärjestelmistä on saatavilla yhtiön vuoden 2014 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 toimitus-suhteen päättymiseen saakka.

Osakeohjelma 2010–2012

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

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 maksetaan vuonna 2015. 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 2014 lopussa 64 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 2014 lopussa 83 henkilöä.

Optio-ohjelma 2006

Optio-ohjelma 2006 päättyi 30.4.2014. Optio-ohjelma hyväksyttiin varsinaisessa yhtiökokouksessa 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, optio-oikeuksilla 2006 B 31.10.2012 ja optio-oikeuksilla 2006 C 30.4.2014. Optio-oikeuksilla 2006 A ei merkitty yhtään osaketta, mutta optio-oikeuksilla 2006 B merkittiin yhteensä 749 665 osaketta ja optio-oikeuksilla 2006 C merkittiin yhteensä 947 400 osaketta niiden merkintäaikana.