

## Ahlstrom-Munksjön palkitsemispolitiikka

### Johdanto

Seuraavissa kohdissa esitetään toimitusjohtajaa, toimitusjohtajan sijaista ja yhtiön hallitusta koskeva palkitsemispolitiikka ("politiikka"), josta järjestetään osakkeenomistajien kesken neuvoo-antava äänestys vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Tätä politiikkaa on tarkoitus noudattaa vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, ellei yhtiön hallitus päättä, että sen hyväksymisestä on äänestettävä aiemmin.

Tämä politiikka on laadittu Ahlstrom-Munksjön ("yhtiö") palkkioperiaatteiden, Suomessa pääasiassa osakeyhtiölain, arvopaperimarkkinalain ja valtiovarainministeriön asetuksella toteutetun osakkeenomistajan oikeuksia koskevan muutosdirektiivin 2017/828 vaatimusten sekä Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 mukaisesti.

### Palkitsemisen periaatteet

Palkitsemisen on Ahlstrom-Munksjössä tarkoitus varmistaa, että yhtiöllä on käytettävissään oikeat osaajat ja johtajat sen tuloksia ja strategiaa koskevien tavoitteiden saavuttamiseksi.

Yhtiön tavoitteena on kannattava kasvu valikoiduilla markkinoilla, joiden kasvunäkymät ovat positiiviset ja joita tukevat kestävätkä markkinatekijät. Strategiaansa noudattamalla yhtiö pyrkii toteuttamaan visionsa maailmanlaajuisesta johtajuudesta valituissa segmenteissä sekä saavuttamaan taloudelliset tavoitteensa.

Yhtiössä palkitsemisesta päättävät elimet tarkastelevat säännöllisesti kokonaispalkitsemisen rakennetta varmistaakseen, että se on linjassa yhtiön pitkän aikavälin arvonkehityksen, liiketoimintastrategian, taloudellisten tulosten sekä työntekijöiden työpanoksen kanssa. Palkkiot perustuvat ennalta määritettyihin ja mitattavissa oleviin suoritus- ja tuloskriteereihin.

### Palkitsemisen päätöksentekoprosessi

Yhtiön hallituksen jäsenten, hallituksen valiokuntien ja osakkeenomistajien nimitystoimikunnan palkkioista päättää Ahlstrom-Munksjön varsinainen yhtiökokous osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esityksen perusteella. Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan ja varatoimitusjohtajan palkkioista henkilöstövaliokunnan ("valiokunnan") esityksen perusteella tämän politiikan asettamissa rajoissa.

Valiokunta ottaa huomioon useiden sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien näkökulmia ja kommentteja. Valiokunta neuvottelee säännöllisesti henkilöstöjohtajan kanssa ottaakseen riittävällä tavalla huomioon työntekijöiden palkkauksen, työehdot ja sitoutumisen koko henkilöstön osalta. Valiokunta myös kuuntelee säännöllisesti osakkeenomistajien näkemyksiä yhtiön palkitsemiskäytännöistä ja -ohjelmista sekä niihin liittyvästä tiedottamisesta huomioiden osakkailta saatavan palautteen.

Valiokunnan kokoonpano ja tehtävät on määritelty yksityiskohtaisesti hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevassa selvityksessä sekä Ahlstrom-Munksjön henkilöstövaliokunnan työjärjestyksessä. Eturistiriitojen välttämiseksi valiokunnan jäsenistä vähintään puolen on oltava riippumattomia yhtiöstä. Valiokunta voi harkintansa mukaan käyttää palkitsemiskonsultteja avustamaan valiokuntaa johdon palkitsemisen arvioinnissa.

Toimitusjohtaja tai varatoimitusjohtaja eivät saa osallistua omia palkkioitaan koskevien asioiden valmisteluun tai niistä päättämiseen.



## Palkitsemisen kuvaus

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkiot voivat koostua kiinteästä palkasta, lyhyen ja pitkän aikavälin muuttuvista palkan osista sekä eläke- ja muista eduista. Muuttuvien palkan osien arvo voi myöntöhetkellä vastata enintään 300:aa prosenttia toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kiinteästä vuosipalkasta lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden maksimitasolla. Heidän nykyiset palkkionsa ovat nähtävissä yhtiön verkkosivuilla.

Elementti	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Ansaintamahdollisuus ja palkitsemisen kuvaus
<b>Kiinteä palkka</b>	Hyviä tuloksia saavuttavien henkilöiden palkkaaminen yhtiön johtoon ja heidän pitämisensä yhtiön palveluksessa	Yleensä valiokunta tarkastelee toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkoja vuosittain ja ottaa palkan muuttamista harkitessaan huomioon eri tekijät, kuten yhtiön ja asianomaisen henkilön tulokset, tehtävän vastuu-alueen, palkkahistorian sekä ulkoiset vertailutiedot.  Kiinteän palkan korotuksille ei ole määritelty ylärajaa.
<b>Eläke</b>	Kilpailukykyisten eläke-etujen tarjoaminen	Eläköitymisjärjestelyjen tulee noudattaa asiaankuuluvia markkinakäytäntöjä. Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen voivat osallistua työskentelymaansa lainsäädäntöön ja markkinakäytäntöihin perustuviin eläkejärjestelyihin.  Tiedot nykyisen toimitusjohtajan ja nykyisen toimitusjohtajan sijaisen eläkejärjestelyistä ovat nähtävissä yhtiön verkkosivuilla.
<b>Lyhyen aikavälin kannustimet</b>	Yhtiön lyhyen aikavälin strategian edistäminen ja tuloksista palkitseminen tärkeimpien taloudellisten ja strategisten prioriteettien mukaan	Lyhyen aikavälin kannustinohjelmassa tuloksia mitataan enintään yhden vuoden ajalta. Ohjelman tuottamille ansioille on asetettu yläraja. Yhtiön hallitus asettaa tulosmittarit, painotukset sekä valittujen mittarien tavoite- ja enimmäistasot varmistaakseen, että ne tukevat yhtiön strategiaa. Ne voivat vaihdella vuosittain liiketoiminnan prioriteettien mukaan, ja tyypillisesti niihin kuuluu tasapainoinen joukko taloudellisia, strategisia ja operatiivisia mittareita. Hallitus asettaa kunkin mittarin ja tuloskauden tulostavoitteet kyseisen kauden alussa.  Lyhyen aikavälin kannustinohjelmakauden päättyessä hallitus tarkastelee tuloksia ja vahvistaa kunkin tavoitteen toteuman määrittääkseen maksettavan kannustinpalkkion lopullisen määrän.
<b>Pitkän aikavälin kannustimet</b>	Pitkän aikavälin strategisista ja taloudellisista tuloksista palkitseminen	Pitkän aikavälin kannustinohjelmat voivat olla joko osake- tai optiooperustaisia ja vähintään kolmen vuoden ansainta- tai kertymisjaksoon perustuvia.  Ohjelman tuottamille ansioille on yläraja. Yhtiön hallitus asettaa tulosmittarit, painotukset sekä valittujen



Elementti	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Ansaintamahdollisuus ja palkitsemisen kuvaus
	Johdon ja osakkaiden intressien yhdenmukaisuuden varmistaminen pitkällä aikavälillä	mittarien tavoite- ja enimmäistasot varmistaa, että ne tukevat yhtiön strategiaa. Tulostimet voivat sisältää muun muassa talouteen ja osakekurssiin liittyviä mittareita.  Ansainta- tai kertymiskauden päättyessä hallitus tarkastelee tuloksia ja vahvistaa kunkin tavoitteen toteuman määrittääkseen maksettavan kannustinpalkkion lopullisen määrän.
<b>Muut edut ja ohjelmat</b>	Kilpailukykyisten etujen tarjoaminen Rekrytoinnin, sitouttamisen ja työntekijöiden pysyvyyden tukeminen	Tarjottavat edut ovat yhtiön käytäntöjen ja henkilön asemamaan paikallisen markkinakäytännön mukaisia ja saattavat vuosittain muuttua.  Tarjottavia etuja voivat olla muun muassa työsuhdeauto, sen polttoaine-etu, lounasetu, terveydenhoito- ja liikuntaedut sekä henkilökohtaiset vakuutukset yms.  Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen voivat osallistua muihin yhtiön johdolle tai työntekijöille mahdollisesti aika ajoin tarjottaviin ohjelmiin, kuten lisäosakeohjelmiin, ehdollisiin osakeohjelmiin sekä työ- tai toimisuhteen kestosta palkitseviin ohjelmiin jne.  Lisäetuja ja -korvauksia voidaan tarjota yhtiön politiikan ja käytäntöjen mukaisesti tietyissä tapauksissa, kuten työntekemispaikan vaihtuessa tai kansainvälisellä komennuksella.

### Osakeomistusta koskeva suositus

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen tulee kerryttää vuotuisen peruspalkkansa bruttomäärää vastaava osakeomistus ja ylläpitää sitä. Heidän edellytetään käyttävän vähintään puolet pitkän aikavälin kannustinohjelmista saamastaan nettopalkkiosta osakeomistuksensa kasvattamiseen, kunnes vaadittu osakeomistuksen taso on saavutettu.

### Takaisinperintä

Kannustinohjelmien säännöissä on takaisinperintäehto. Yhtiön hallitus voi harkintansa mukaan muuttaa palkkioiden määrää tai peruuttaa palkkiot tai muuttaa kannustinohjelman maksuehtoja.

### Palvelus- ja työsopimukset; irtisanomisehdot

Toimitusjohtajalla on palvelussopimus ja toimitusjohtajan sijaisella työsopimus yhtiön kanssa. Molemmat sopimukset solmitaan yleensä toistaiseksi voimassa oleviksi. Sopimusten irtisanomisajat määritetään allekirjoitushetken markkinakäytäntöjen mukaisiksi. Mahdollisten irtisanomisajalta maksettavien palkkioiden ja mahdollisen erokorvauksen tulee myös olla markkinakäytäntöjen mukaisia.

Kannustinohjelmista saatavien palkkioiden käsittely vaihtelee toimi- tai työsuhteen päättymistavan mukaan ja ohjelmien ehtojen ja yhtiön käytäntöjen mukaisesti. Kertymättömät kannustinpalkkiot yleensä menetetään työsuhteen päättyessä.



## Poikkeukset palkkiokäytännöstä

Yhtiön hallitus voi valiokunnan suosituksesta tilapäisesti poiketa mistä tahansa politiikan kohdista harkintansa mukaan seuraavissa tapauksissa:

- Toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen vaihtuessa
- Jos yhtiön rakenne, organisaatio, omistajuus ja liiketoiminta olennaisesti muuttuvat (esimerkiksi sulautumisen, yhtiötä koskevan yritysoston, jakautumisen, yhtiön tekemän yritysoston tms. tapauksessa) niin, että se edellyttää lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien tai muiden palkkioelementtien korjaamista jatkuvuuden varmistamiseksi, ja
- Muissa oloissa, joissa käytännöstä poikkeaminen voi olla tarpeen yhtiön pitkän aikavälin etujen ja kestävyden turvaamiseksi kokonaisuutena tai sen toimintakyvyn varmistamiseksi.

## Hallituksen palkitsemisperiaatteet

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta on yhtiön osakkeenomistajien muodostama elin, joka vuosittain valmistelee varsinaiselle yhtiökokoukselle esitettävät ehdotukset hallituksen jäsenistä ja heidän palkkioistaan sekä hallituksen valiokuntien ja nimitystoimikunnan palkkioista. Nimitystoimikunta on myös vastuussa siitä, että hallituksella ja sen jäsenillä on yhtiön edellyttämä riittävä asiantuntemus, tietämys ja pätevyys.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta tarkastelee vuosittain hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten palkkioita vertaamalla niitä vastaavankokoisiin ja vastaavan kaltaisiin yhtiöihin. Tämän tarkastelun pohjalta nimitystoimikunta laatii esityksensä varsinaiselle yhtiökokoukselle ja saattaa esittää muutoksia palkkioiden tasoon, jos katsoo sen asianmukaiseksi. Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen palkkioista seuraavalle vuodelle, ja toteutuneet palkkiot ilmoitetaan palkitsemisraportissa.

Hallituksen jäsenten tehtävien ja vastuiden luonteen vuoksi heidän palkkionsa ei ole sidoksissa yhtiön tulokseen, vaan se muodostuu vain kiinteästä palkkiosta. Hallituksen jäsenet eivät ole toimi- tai työsuhteessa yhtiöön eivätkä ole mukana yhtiön muuttuvien palkkioiden ohjelmissa, eläkeohjelmissa tai etuusohjelmissa.

Nimitystoimikunnan esitys hallituksen jäsenten palkkioiksi voi sisältää seuraavat elementit:

- Peruspalkkio hallituksen puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle ja jäsenille
- Peruspalkkio hallituksen valiokuntien puheenjohtajille ja jäsenille
- Hallituksen ja valiokuntien kokouspalkkiot
- Matkakustannukset yhtiön matkustussäännön mukaisesti
- Korvaus tehtävien hoitamisen aiheuttamista verotettavista ja muista kuluista sekä tämän korvauksen aiheuttamista verokustannuksista
- Vuosipalkkion maksaminen joko rahana, osakkeina tai osittain rahana ja osittain osakkeina
- Nimitystoimikunta voi myös ottaa käyttöön jonkin uuden hallituksen jäsenille maksettavan palkkioelementin

Hallituksen jäsenet nimitetään (uudelleen) lakien ja säädösten vaatimusten mukaisesti.