

## Ahlstrom-Munksjös ersättningspolicy

### Inledning

Följande avsnitt utgör den ersättningspolicy ("policy") för verkställande direktören ("vd") och för ställföreträdaren för verkställande direktören ("ställföreträdaren för vd") och för styrelsen som kommer att läggas fram till en rådgivande aktieägaromröstning vid den ordinarie bolagstämman 2020. Policyn ska gälla fram till den ordinarie bolagstämman som hålls 2024 såvida inte styrelsen beslutar att den ska läggas fram för godkännande vid ett tidigare datum.

Policyn har tagits fram i enlighet med Ahlstrom-Munksjös ("bolaget") ersättningsprinciper och de krav som ställs av ändringsdirektivet gällande aktieägarrättigheter (EU) 2017/828 som i Finland i huvudsak implementerats i aktiebolagslagen, värdepappersmarknadslagen, finansministeriets förordning samt finsk kod för bolagsstyrning 2020.

### Ersättningsprinciper

Målsättningen som Ahlstrom-Munksjö har med ersättningen är att säkerställa att bolaget har rätt sorts personalförmågor och ledarskap för att uppnå sina mål avseende resultat och strategi.

Bolagets mål är att uppnå en lönsam tillväxt inom utvalda marknader som erbjuder goda utsikter för tillväxt och som har stöd av hållbara marknadskrafter. Bolaget implementerar strategin med siktet inställt på att uppfylla sin vision om att vara en global ledare inom valda segment och att uppnå sina finansiella mål.

De organ som styr ersättning i bolaget granskar regelbundet den totala ersättningens struktur för att vara säkra på att den ligger i linje med bolagets långsiktiga värdeutveckling, dess affärsstrategi, de finansiella resultaten såväl som de anställdas insatser. Ersättning baseras på förutbestämda och mätbara prestations- och resultatkriterier.

### Beslutsprocess

Ersättningen till styrelsen, styrelsekommittéer och valberedningen beslutas av Ahlstrom-Munksjös ordinarie bolagsstämma baserat på ett förslag från valberedningen. Styrelsen bestämmer ersättningen för vd och ställföreträdande för vd baserat på ett förslag från personalkommittén ("kommittén") inom ramarna för den här policyn.

Kommittén överväger synpunkter och kommentarer från flera interna och externa berörda parter. Kommittén rådgör regelbundet med personaldirektören för att få en god uppfattning om anställdas lön, förhållanden och engagemang över en bredare population av anställda. Kommittén är också regelbundet i kontakt med aktieägare avseende lön och bredare frågor för att ta del av deras syn på bolagets policyer och program för kompensation samt relaterade offentliggöranden som de sedan tar i beaktande.

Kommitténs sammansättning och dess uppgifter beskrivs utförligt i bolagsstyrningsrapporten såväl som i stadgarna för Ahlstrom-Munksjös personalkommitté. För att undvika intressekonflikter ska minst hälften av kommitténs medlemmar vara oberoende av bolaget. Kommittén kan efter eget gottfinnande anlitat ersättningskonsulter som stöd för kommittén vid utvärderingen av ledningens kompensation.

Vd eller ställföreträdande för vd ska inte delta i förberedelsen eller beslutsfattandet av sin egen ersättning.



## Ersättningens beståndsdelar

Ersättningen till vd och ställföreträdande för vd kan bestå av fast lön, rörlig kort- och långsiktig ersättning, pension och andra förmåner. Rörliga delar kan motsvara högst 300 % av den fasta ersättningen till vd och ställföreträdande för vd vid de maximala utbetalningsnivåerna för de kortsiktiga och långsiktiga incitamenten. Information om deras nuvarande ersättning finns att läsa på bolagets webbsidor.

| Beståndsdel                   | Syfte och koppling till strategi   | Intjäningsmöjlighet och beskrivning  |
|-------------------------------|--|--|
| <b>Fast lön</b>               | Att attrahera och behålla högpresterande individer i företagsledande positioner  | <p>Kommittén granskar i normalfallet lönerna till vd och ställföreträdande för vd årligen och tar då diverse faktorer med i beräkningen. Dessa inkluderar bolagets och individens prestation, befattningens ansvarsområde, löneutvecklingshistorik och extern referensinformation som sedan används som beslutsunderlag vid löneförändring.</p> <p>Det finns inte någon föreskriven maximal ökning av den fasta lönen.</p>   |
| <b>Pension</b>                | Att ha konkurrenskraftiga pensionsförmåner   | <p>Pensionslösningarna ska avspegla relevant marknadspraxis. Vd och ställföreträdande för vd kan delta i tillämpliga pensionsförmåner i det land de är anställda.</p> <p>Information om pensionslösningar för nuvarande vd och nuvarande ställföreträdande för vd finns att läsa på bolagets webbsidor.</p>  |
| <b>Kortsiktiga incitament</b> | Att driva den kortsiktiga strategin och ge erkännande för uppfyllt prestation avseende väsentliga finansiella eller strategiska prioriteringar | <p>Prestationsperioden för kortsiktiga incitamentplanen ("STI") får inte vara längre än ett år. Den maximala förtjänsten från STI har ett tak. Prestationsmått, viktningar, såväl som mål och maximala nivåer för de valda måtten fastställs av styrelsen för att säkerställa att de fortsatt stöder bolagets strategi. De kan skilja sig åt från år till år för att avspegla affärsverksamhetens prioriteringar och innehåller i normalfallet en balans mellan finansiella, strategiska och driftmässiga mått. Prestationsmål för alla mått och alla prestationsperioder fastställs av styrelsen i början av den ifrågavarande perioden.</p> <p>När STI-perioden är slut granskar styrelsen prestationen och avgör i vilken utsträckning vart och ett av målen har uppnåtts för att på så sätt avgöra den slutliga utbetalningsnivån.</p> |
| <b>Långsiktiga incitament</b> | <p>Att belöna långsiktiga strategiska och finansiella resultat.</p> <p>Att ge en långsiktig samstämmighet</p>                                  | <p>Program(men) för långsiktiga incitament ("LTI") kan vara aktie- eller optionsbaserade program med minst tre års intjäningsperiod(er).</p> <p>Den maximala ersättningen från LTI-program ska ha ett tak. Prestationsmått, viktningar såväl som mål och</p>   |



| Beståndsdel                        | Syfte och koppling till strategi  | Intjäningsmöjlighet och beskrivning  |
|------------------------------------|---|--|
|                                    | mellan företagsledningens och aktieägarnas intressen.   | maximala nivåer för de valda måtten fastställs av styrelsen för att säkerställa att de fortsätter stödja bolagets strategi. Prestationsmått kan inkludera bland annat finansiella och aktieprisrelaterade mått.<br><br>Efter intjäningsperioden granskar styrelsen prestationen och avgör i vilken utsträckning vart och ett av målen har uppnåtts, för att på så sätt avgöra den slutliga utbetalningsnivån.  |
| <b>Övriga förmåner och program</b> | Att hålla en konkurrenskraftig nivå på förmånerna<br>Ska vara ett stöd vid rekrytering, engagemang och behållande av personal | Förmåner ges i linje med lämpliga nivåer, som den lokala marknadspraxisen indikerar i landet för anställningen, och kan utvecklas år efter år.<br><br>Övriga förmåner kan inkludera bland annat: tjänstebil, bränsleförmån, subventionerad lunch, hälso- och välbefinnandeförmåner och personliga försäkringar med mera.<br><br>Vd och ställföreträdande för vd kan delta i program som vid var tid kan erbjudas till företagsledningen eller anställda, exempelvis matchningsaktieplaner, villkorliga aktieplaner, tjänstutmärkelser osv.<br><br>Ytterligare förmåner och ersättningar kan under särskilda omständigheter erbjudas, exempelvis i samband med omlokalisering eller internationella uppdrag i linje med bolagets policy och praxis. |

### Rekommendation gällande aktieinnehav

Bolagets vd och ställföreträdande för vd ska ackumulera aktier i ett antal som motsvarar deras årliga bruttogrundlön och efter att de åstadkommit detta ska det antalet fortsatt upprätthållas. De förväntas att använda minst femtio procent av den nettoersättning de erhåller från långsiktiga incitamentsplaner till att ackumulera sitt aktieägarskap fram till dess att den fordrade nivån på aktieinnehav har uppnåtts.

### Återbetalning

Incitamentsplanen innehåller en klausul om återbetalning. Styrelsen har diskretionär rätt att justera eller ställa in alla utbetalningar eller att ändra villkoren för utbetalning i incitamentsprogrammen.

### Tjänste- och anställningsavtal; uppsägningsvillkor

Bolagets avtal med vd är ett tjänsteavtal och med ställföreträdande för vd ett anställningsavtal. Normalt gäller båda avtalen tills vidare. Avtalens uppsägningstid bestäms vid tiden för undertecknande i enlighet med gällande marknadspraxis. Även all eventuell ersättning under uppsägningsperioden och eventuellt avgångsvederlag ska vara i linje med marknadspraxis.

Hur betalningar från incitamentsprogram behandlas beror på omständigheterna för avgång, i enlighet med programmets villkor och bolagets praxis. Incitamentsersättningar som inte erhållits blir vanligtvis förverkade i samband med att anställningen upphör.



## Avvikelser från ersättningspolicyn

Styrelsen kan på kommitténs rekommendation, vid de förhållanden som beskrivs nedan, efter sitt eget gottfinnande göra tillfälliga undantag från alla avsnitt i policyn.

- Om det tillträder en ny vd eller ställföreträdande för vd
- Vid väsentliga förändringar i bolagets struktur, organisation, ägarskap och verksamhet (exempelvis, fusion, övertagande, delning, förvärv osv.) då det förutsätter justeringar av STI- och LTI-planerna eller andra beståndsdelar av ersättningen för att säkerställa kontinuitet, och
- Vid andra omständigheter där en avvikelse kan vara nödvändigt för att trygga bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet som helhet eller för att försäkra dess funktionsförmåga.

## Ersättningspolicy för styrelsen

Aktieägarnas valberedning är ett av bolagets aktieägare bildat organ som årligen förbereder förslag till den ordinarie bolagsstämman inför val av och ersättning till styrelseledamöterna och ersättningen till styrelsekommittéer och valberedningen. Valberedningen ansvarar vidare för att säkerställa att styrelsen och dess ledamöter har en expertis, sakkunskap och kompetens som är tillräcklig i förhållande till bolagets behov.

Valberedningen granskar årligen ersättningen till styrelsens ordförande och styrelseledamöterna i jämförelse med företag av samma storlek och komplexitet. Baserat på den här granskningen förbereder valberedningen sitt förslag till ordinarie bolagsstämman och om de anser det lämpligt kan de föreslå en förändring av ersättningsnivåer. Ordinarie bolagsstämman beslutar om styrelsens ersättning för det följande året och årets ersättning återfinns i ersättningsrapporten.

På grund av naturen av de uppgifter och ansvarsområden styrelsemedlemmarna har är deras ersättning inte knuten till bolagets prestation och består av den anledningen endast av fast ersättning. Styrelsemedlemmarna har inte ett anställningsförhållande eller tjänsteavtal med bolaget och de deltar inte i bolagets program för rörlig ersättning, pensionsprogram eller förmåner.

I valberedningens förslag på ersättning till ledamöterna i styrelsen kan följande delar ingå:

- Grundersättning för styrelsens ordförande, vice ordförande och styrelseledamöterna
- Grundersättning för ordförande och medlemmar av styrelsekommittéerna
- Styrelsens och kommittéernas mötesarvoden
- Ersättning av resekostnader i enlighet med bolagets resepolicy
- Återbetalning av alla beskattningsbara eller övriga utlägg som uppstått när de skött rollen, inklusive alla tillhörande skattekostnader avseende sådan återbetalning
- Betalning av den årliga ersättningen som pengar, i form av aktier, eller uppdelat mellan pengar och aktier
- Valberedningen kan även införa en ny ersättningskomponent för styrelseledamöter

Styrelseledamöter utses (på nytt) i enlighet med tillämpliga lagar och föreskrifter.