

## PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2014

Tämä esitys on Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (2010) suosituksessa 47 tarkoitettu Raisio Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys. Selvitys on laadittu helmikuussa 2015 ja esitetyt tiedot ovat pääsääntöisesti tilikaudelta 2014, mutta eräitä vertailutietoja on annettu tilikaudelta 2013.

### Sisällys

HALLITUS.....	2
TOIMITUSJOHTAJA.....	2
HALLINTONEUVOSTO .....	3
Hallintoneuvoston jäsenet ja heille suoritettut palkkiot .....	4
PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS TOIMITUSJOHTAJAN JA MUUN JOHDON PALKITSEMISESSA .....	5
TOIMITUSJOHTAJAN JA MUUN JOHDON PALKITSEMISEN KESKEISET PERIAATTEET .....	5
TIEDOT OSAKEPOHJAISISTA PALKITSEMISJÄRJESTELMISTÄ.....	6
Johdon kannustinjärjestelmä 2010 - 2013 .....	6
Raisio UK –al konsernin osakepohjainen kannustinjärjestelmä 2012 - 2014.....	6
Osakepalkkiojärjestelmä 2013 - 2015.....	7
Osakepalkkiojärjestelmä 2014 - 2016.....	7
Osakepalkkiojärjestelmä 2015 - 2017.....	8

## HALLITUS

Yhtiökokous päättää hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten palkkioista ja heille kokouksista aiheutuvien kulujen korvaamisesta. Hallintoneuvoston nimitystyöryhmä valmistelee po. asiassa esityksen, josta hallintoneuvosto puolestaan tekee ehdotuksen yhtiökokoukselle.

Kevään 2014 yhtiökokouksesta alkaneena toimikautena hallituksen puheenjohtajalle maksettiin palkkiona 5.000 euroa kuukaudessa ja kullekin jäsenelle 2.000 euroa kuukaudessa. Tästä palkkiosta noin 20 prosenttia maksettiin luovuttamalla yhtiön hallussa olevia omia osakkeita ja noin 80 prosenttia rahana. Palkkiot suoritettiin kahtena eränä toimikauden aikana: kesäkuussa luovutettiin palkkiona hallitustyöstä yhteensä 3.434 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta ja joulukuussa 2014 vastaavasti 3.782 vaihto-osaketta; joulukuun suoritus käsitti palkkion myös jaksolta tammikuu-maaliskuu 2015. Huhtikuusta 2014 lähtien hallituksen puheenjohtajalle ja jäsenille on suoritettu kokoukskohtaisena palkkiona 400 euroa kokoukselta sekä 200 euroa puhelinkokoukselta ja vastaava palkkio on suoritettu myös hallituksen keskuudestaan asettamien valiokuntien kokouksista. Kokouspalkkio suoritetaan rahana. Lisäksi maksettiin kokouspäiviltä päivärahaa ja korvattiin matkakulut yhtiön matkustussäännön mukaan.

Hallituksen puheenjohtaja Matti Perkonojalle on vuonna 2014 maksettu palkkiona 60.000 euroa, josta noin 20 % on suoritettu luovuttamalla hänelle 2.776 vaihto-osaketta sekä kokouspalkkioina 4.600 euroa. Erkki Haavistolle, Michael Ramm-Schmidt'lle, Pirkko Rantanen-Kerviselle ja Antti Tiitolalle on kullekin vuonna 2014 maksettu palkkiona 24.000 euroa, josta noin 20 % on suoritettu luovuttamalla 1.110 vaihto-osaketta. Kokouspalkkioina on Haavistolle maksettu 3.800 euroa, Ramm-Schmidt'lle 4.600 euroa, Rantanen-Kerviselle 3.800 euroa ja Tiitolalle 3.400 euroa.

Hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten hallitustyöstä palkkiona saamiin osakkeisiin liittyen ei ole annettu määräyksiä tai ohjeita esimerkiksi niiden omistusajasta tai luovuttamisesta edelleen.

Hallituksen puheenjohtaja ja jäsenet eivät ole mukana yhtiön osakepohjaisissa kannustinjärjestelmissä.

(Kevään 2013 yhtiökokouksesta alkaneena toimikautena hallituksen puheenjohtajalle maksettiin palkkiona 5.000 euroa kuukaudessa ja kullekin jäsenelle 2.000 euroa kuukaudessa. Tästä palkkiosta noin 20 prosenttia maksettiin luovuttamalla yhtiön hallussa olevia omia osakkeita ja noin 80 prosenttia rahana. Kokouspäiviltä maksettiin päivärahaa ja korvattiin matkakulut yhtiön matkustussäännön mukaan.)

## TOIMITUSJOHTAJA

Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee mm. toimitusjohtajan palkkausta ja muita taloudellisia etuja koskevat asiat ja näistä päättää hallitus. Osakepohjaiset kannustin- ja palkitsemisjärjestelmät saattavat edellyttää yhtiökokouksen nimenomaista päätöstä, ellei yhtiökokous ole valtuuttanut hallitusta näistä päättämään.

Toimitusjohtajalla on sopimuksen mukaan oikeus ja velvollisuus siirtyä eläkkeelle 62 vuotta täytettyään. Toimitusjohtajan eläke määräytyy Suomen työeläkejärjestelmän mukaan (maksuperusteinen järjestelmä) ja toimitusjohtaja kuuluu Raisio-konsernin johdon ryhmäeläkevakuutuksen piiriin. Ryhmäeläkevakuutusmaksuna suoritetaan vuosittain määrä, joka vastaa 15 prosenttia toimitusjohtajan perusvuosipalkasta (rahapalkka ja vapaan autoedun verotusarvo).

Yhtiö ja toimitusjohtaja voivat kumpikin irtisanoa toimitusjohtajasopimuksen päättymään kuuden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Yhtiön toimittaessa irtisanomisen toimitusjohtajalla on oikeus irtisanomisajan palkan lisäksi korvaukseen, joka määrältään vastaa hänen 12 kuukauden palkkaansa.

Raisio Oyj:n toimitusjohtaja Matti Rihkolle on vuonna 2014 suoritettu toimitusjohtajan tehtävästä palkkana ja luontoisetuina 634.874,18 euroa (vuonna 2013: 553.979,86 euroa) sekä tulospalkkiona 209.126,00 euroa (vuonna 2013: vuoden 2012 tulospalkkiona 128.142,00 euroa).

Toimitusjohtaja Rihko oli osallisena johdon kannustinjärjestelmässä 2010 - 2013, jossa hänen ja konsernin johtoryhmän sittemmin viiden jäsenen sekä Raisio Oyj:n omistama Reso Management Oy -niminen yhtiö omisti 4.482.740 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta. Tämä kannustinjärjestelmä päätettiin 25.2.2014 toteutetulla osakevaihdoilla, jolla Raisio Oyj hankki johdon omistamat Reso Management Oy:n osakkeet ja Reso Management Oy:n osakkeenomistajat, ei kuitenkaan Raisio Oyj itse, saivat vastikkeena Raisio Oyj:n vaihto-osakkeita. Toimitusjohtaja Rihkon osuus suoritetusta vastikkeesta oli 500.380 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta, joiden arvo osakevaihdossa oli 4,589 euroa kappaleelta.

Toimitusjohtaja Rihko kuuluu myös konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisten kannustinjärjestelmien piiriin (osakepalkkiojärjestelmät 2013 - 2015, 2014 - 2016 ja 2015 - 2017). - Kuvaukset järjestelmistä jäljempänä tässä esityksessä.

Toimitusjohtajan vuonna 2014 tai sitä ennen palkkiona tai vastikkeena saamiin Raisio Oyj:n osakkeisiin liittyen ei ole annettu määräyksiä tai ohjeita niitten omistusasajasta; näin saatuja osakkeita koskeva viimeinen luovutusrajoitus on päättynyt maaliskuussa 2013.

## HALLINTONEUVOSTO

Yhtiökokous päättää hallintoneuvoston puheenjohtajan ja jäsenten palkkioista ja heille kokouksista aiheutuvien kulujen korvaamisesta.

Kevään 2014 yhtiökokouksessa hallintoneuvoston puheenjohtajan vuosipalkkioksi päätettiin 12.000 euroa ja hallintoneuvoston puheenjohtajalle ja jäsenille päätettiin maksaa palkkiona 300 euroa jokaiselta kokoukselta, minkä lisäksi heille korvataan matkakustannukset ja suoritetaan päivärahaa kokousmatkoilta yhtiön matkustussäännön mukaan. Hallintoneuvoston puheenjohtajalle päätettiin suorittaa 300 euron palkkio myös jokaiselta hallituksen kokoukselta, johon hän osallistuu.

Hallintoneuvostoon kuuluu vähintään 15 ja enintään 25 jäsentä, joiden toimikausi alkaa valinnan tekevästä yhtiökokouksesta ja päättyy kolmannen valintaa seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Kolmannes jäsenistä on erovuorossa vuosittain. Kevään 2014 yhtiökokous vahvisti hallintoneuvoston jäsenmääräksi 25. Vuonna 2014 hallintoneuvosto kokoontui kolme kertaa ja hallintoneuvoston nimitystyöryhmä piti kolme kokousta.

**Hallintoneuvoston jäsenet ja heille suoritettut palkkiot**

Nimi	Hallintoneuvosto	Nimitystyöryhmä	Yhteensä
Paavo Myllymäki, puheenjohtaja	12000 + 900	900	17100 *)
Holger Falck, varapuheenjohtaja	900	900	1800
Cay Blomberg	900		900
Risto Ervelä	900		900
Vesa Harjunmaa	600		600
Mikael Holmberg	900		900
Panu Kallio	600		600
Markku Kiljala	900		900
Timo Könttä	900		900
Hans Langh	300	900	1200
Pirkko Lönnqvist	0		0
Juha Marttila	300		300
Jarmo Mäntyharju	600	300	900
Kari Niemistö	900	600	1500
Jyrki Nurmi	0		0
Yrjö Ojaniemi	900		900
Heikki Pohjala	900		900
Juha Salonen	600		600
Jari Sankari	0		0
Urban Silén	900		900
Mervi Soupas	900		900
Hannu Tarkkonen	300	300	600
Johan Taube	900		900
Arto Vuorela	900		900
Rita Wegelius	600		600
Tapio Ylitalo	900		900
Yhteensä			36600

\*) Vuospalkkio 12.000 euroa; lisäksi 300 euron palkkio jokaisesta hallituksen kokouksesta, jossa läsnä.

Palkkiot hallintoneuvoston puheenjohtajalle ja jäsenille on suoritettu yksinomaan rahana. Puheenjohtajan vuosipalkkio maksetaan kahtena tasaeränä kesäkuussa ja joulukuussa ja jäsenten kokouspalkkio, kulukorvaus ja päiväraha ensi tilassa jokaisen kokouksen jälkeen. Henkilöstön valitsemille hallintoneuvoston jäsenille ei suoriteta kokouspalkkiota.

Hallintoneuvoston puheenjohtaja ja jäsenet eivät ole mukana yhtiön osakepohjaisissa kannustinjärjestelmissä.

(Kevään 2013 yhtiökokouksessa hallintoneuvoston puheenjohtajan vuosipalkkioksi päätettiin 12.000 euroa ja hallintoneuvoston puheenjohtajalle ja jäsenille päätettiin maksaa palkkiona 300 euroa jokaiselta kokoukselta, minkä lisäksi heille korvataan matkakustannukset ja suoritetaan päivärahaa kokousmatkoilta yhtiön matkustussäännön mukaan. Hallintoneuvoston puheenjohtajalle päätettiin suorittaa 300 euron palkkio myös jokaiselta hallituksen kokoukselta, johon hän osallistuu.)

## PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS TOIMITUSJOHTAJAN JA MUUN JOHDON PALKITSEMISESSÄ

Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee mm. toimitusjohtajan ja tämän välittömien alaisten palkkausta ja muita taloudellisia etuja koskevat asiat ja näistä päättää hallitus. Samoin valiokunta valmistelee mm. johdon kannustin- ja palkitsemisjärjestelmiä koskevat asiat hallituksen päätettäväksi.

Osakepohjaiset kannustin- ja palkitsemisjärjestelmät saattavat edellyttää yhtiökokouksen nimenomaista päätöstä, ellei yhtiökokous ole valtuuttanut hallitusta näistä päättämään.

## TOIMITUSJOHTAJAN JA MUUN JOHDON PALKITSEMISEN KESKEISET PERIAATTEET

Raision periaatteena on tarjota henkilöstölleen sekä maittain että liiketoiminnoittain kilpailukykyistä kompensaatiota. Raisio seuraa säännöllisesti markkinapalkkoja ja palkitsemisjärjestelmien kehittymistä sekä toimitusjohtajan että muun johdon osalta yhtiön kilpailukyvyyn ylläpitämiseksi.

Raisiossa oli vuonna 2014 erilliset kannustinjärjestelmät toimitusjohtajalle, johdolle, keskijohdolle ja muulle henkilöstölle. Toimitusjohtajan osalta kannustinjärjestelmä perustuu tulostavoitteen (EBT, tulos ennen veroja) saavuttamiseen, minkä lisäksi toimitusjohtajalla on nimettyjä henkilökohtaisia tavoitteita. Muun johdon (johtoryhmä) kannustinjärjestelmä perustuu liikelostavoitteen (EBIT) saavuttamiseen kriteerinä joko konsernin liikelulos tai tulosyksikön liikelulos. Toimitusjohtajan bonus on vuositasolla enintään 80 % vuosipalkasta, muun johdon vastaavasti enimmillään joko 50 tai 60 % vuosipalkasta. Toimitusjohtajan ja johdon järjestelmissä bonustavoitteiden saavuttaminen arvioidaan tilivuoden päätyttyä kokonaisuutena ja mahdollinen bonus maksetaan rahana tilivuotta seuraavan vuoden maaliskuun loppuun mennessä.

Niin toimitusjohtaja kuin johtoryhmän jäsenet kuuluvat konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisten kannustinjärjestelmien piiriin (osakepalkkiojärjestelmät 2013 - 2015, 2014 - 2016 ja 2015 - 2017).  
- Kuvaukset järjestelmistä jäljempänä tässä esityksessä.

Toimitusjohtaja ja osa vuoden 2014 johtoryhmän jäsenistä olivat osallisina myös johdon kannustinjärjestelmässä 2010 - 2013, jossa heidän sekä sittemmin myös Raisio Oyj:n omistama Reso Management Oy -niminen yhtiö omisti 4.482.740 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta. Tämä kannustinjärjestelmä päätettiin 25.2.2014 toteutetulla osakevaihdolla, jolla Raisio Oyj hankki johdon omistamat Reso Management Oy:n osakkeet ja Reso Management Oy:n

osakkeenomistajat, ei kuitenkaan Raisio Oyj itse, saivat vastikkeena yhteensä 1.751.330 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta.

Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat Raisio-konsernin johdon ryhmäeläkevakuutuksen piiriin. Ryhmäeläkevakuutukseen maksetaan vuosittain 15 prosenttia johtajan perusvuosipalkasta, paitsi johtoryhmän yhden ulkomaalaisen jäsenen osalta 20 prosenttia perusvuosipalkasta.

Johtajien eläkeikä on 62 vuotta.

## TIEDOT OSAKEPOHJAISISTA PALKITSEMISJÄRJESTELMISTÄ

### Johdon kannustinjärjestelmä 2010 - 2013

Raisio Oyj:n toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmän seitsemän jäsentä (jäljempänä: johto) hankkivat kesäkuussa 2010 Reso Management Oy -nimisen yhtiön (aiemmin: Raisio Management Oy). Heinäkuussa 2010 Reso Management Oy hankki Raisio Oyj:n vaihto-osakkeita markkinoilta ja johdolta markkinahintaan 362.740 kappaletta sekä suunnatusta osakeannista Raisio Oyj:ltä 4.120.000 kappaletta. Osakehankinnat rahoitettiin johdon yhteensä 1.161.000 euron suuruisilla pääomapanoksilla Reso Management Oy:öön sekä Raisio Oyj:n myöntämällä 10.449.000 euron lainalla. Reso Management Oy omisti yhteensä 4.482.740 vaihto-osaketta, mikä oli noin 2,7 % Raisio Oyj:n kaikista osakkeista ja noin 0,5 % kaikista äänistä.

Raisio Oyj on lunastanut kahdelta johdon jäseneltä näiden omistamat Reso Management Oy:n osakkeet järjestelmään liittyvän sopimuksen mukaisin ehdoin vuonna 2012. Näin ollen Raisio Oyj omisti 22,2 % Reso Management Oy:n osakkeista ja johto vastaavasti 77,8 %.

Raisio Oyj ja johto sopivat ja toteuttivat 25.2.2014 osakevaihdon, jolla johdon välillinen omistus muutettiin suoraksi osakeomistukseksi. Osakevaihdossa Raisio Oyj hankki johdon omistamat Reso Management Oy:n osakkeet ja Reso Management Oy:n osakkeenomistajat, ei kuitenkaan Raisio Oyj itse, saivat vastikkeena Raisio Oyj:n vaihto-osakkeita. Osakevaihdon toteuttamiseksi Raisio Oyj:n hallitus on 25.2.2014 päättänyt suunnatusta osakeannista, jossa yhtiö tarjosi osakkeenomistajien merkintätuoikeudesta poiketen johdolle Reso Management Oy:n osakkeenomistajina osakevastiketta vastaan merkittäväksi 1.751.330 yhtiön hallussa olevaa vaihto-osaketta.

Osakevaihdossa vastikkeena luovutettujen vaihto-osakkeiden määrä määritettiin Reso Management Oy:n nettovarallisuuden perusteella ja laskettiin sekä vastikkeena luovutettujen osakkeiden että Reso Management Oy:n omistamien Raisio Oyj:n osakkeiden osalta käyttäen yhtiön vaihto-osakkeen vaihdolla painotettua keskimurssia kaupankäynnissä NASDAQ OMX Helsinki Oy:ssä periodilla 27.1. - 21.2.2014 (4,589 euroa per osake).

### Raisio UK -al konsernin osakepohjainen kannustinjärjestelmä 2012 - 2014

Raisio Oyj:n hallitus päätti joulukuussa 2011 synteettisestä osakepohjaisesta kannustin- ja sitouttamisjärjestelmästä englantilaisen Raisio UK -al konsernin johdolle ja keskeisille avainhenkilöille. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien sekä johdon ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi, sitouttaa johto ja avainhenkilöt yritykseen sekä tarjota heille kilpailukykyinen osakkeen arvoon perustuva palkkiojärjestelmä.

Järjestelmän ansaintajakso on 1.1.2012 - 31.12.2014 ja sen perusteella maksetaan huhtikuun 2015 loppuun mennessä rahapalkkio, jonka määrä maksimissaan vastaa 400.000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa. Vaihto-osakkeen arvo määräytyy sen keskimurssista NASDAQ OMX Helsinki Oy:n kaupankäynnissä aikavälillä 1.3.2014 - 28.2.2015.

Palkkion määrä on sidottu Raision Brändit-divisioonan liiketulokseen ja sen suorittamisen edellytyksenä kunkin siihen nimetyn henkilön osalta on se, että hän on Raisio-konsernin palveluksessa edelleen 28.2.2015. Järjestelmän piirissä oli alun perin noin 30 henkilöä, mutta joulukuussa 2014 enää 15.

Elokuussa 2014 kannustinjärjestelmää on modifioitu siten, että neljän avainhenkilön kanssa on sovittu heidän palkkionsa sitomisesta yksin makeisliiketoiminnan vuoden 2014 liiketulokseen sekä järjestelmän pidentämisestä niin, että mahdollinen palkkio suoritetaan heille vasta maaliskuussa 2016. Ilmeistä on, ettei järjestelmän perusteella suoriteta palkkiota muille kuin niille henkilöille, joiden kohdalla se perustuu makeisliiketoiminnan liiketulokseen.

### **Osakepalkkiojärjestelmä 2013 - 2015**

Raisio Oyj:n hallitus päätti helmikuussa 2013 konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä kaudelle 2013 - 2015. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden arvonkehitykseen ja ansaintaan perustuva palkkiojärjestelmä.

Osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakso alkoi 1.1.2013 ja päättyy 31.12.2015. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2013 - 2015 perustuu yhtiön osakkeen kokonaistuottoon (TSR). Palkkion maksaminen edellyttää kumulatiivisen konsernin tulostavoitteen (EBT) saavuttamista ansaintajaksolla.

Palkkiot ansaintajaksolta 2013 - 2015 maksetaan vuonna 2016 osittain yhtiön vaihto-osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta avainhenkilölle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Mikäli avainhenkilön työ- tai toimisuhde päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta.

Hallitus suosittaa, että järjestelmän kohderyhmään kuuluvat avainhenkilöt omistaisivat merkittävän osan kaikista järjestelmän perusteella saamistaan osakkeista niin kauan, kunnes heidän osakeomistustensa arvo vastaisi heidän puolen vuoden bruttopalkkaansa.

Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään kuului 27 henkilöä 31.12.2014. Ansaintajakson 2013 - 2015 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 1.000.000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.

### **Osakepalkkiojärjestelmä 2014 - 2016**

Joulukuussa 2013 Raisio Oyj:n hallitus päätti uudesta konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä kaudelle 2014 - 2016. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden arvonkehitykseen ja ansaintaan perustuva palkkiojärjestelmä.



Osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakso alkoi 1.1.2014 ja päättyy 31.12.2016. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2014 - 2016 perustuu yhtiön osakkeen kokonaistuottoon (TSR). Palkkion maksaminen edellyttää kumulatiivisen konsernin tulostavoitteen (EBT) saavuttamista ansaintajaksolla.

Palkkiot ansaintajaksolta 2014 - 2016 maksetaan vuonna 2017 osittain yhtiön vaihto-osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta avainhenkilölle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Mikäli avainhenkilön työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta.

Hallitus suosittaa, että järjestelmän kohderyhmään kuuluvat avainhenkilöt omistaisivat merkittävän osan kaikista järjestelmän perusteella saamistaan osakkeista niin kauan, kunnes heidän osakeomistustensa arvo vastaisi heidän puolen vuoden bruttopalkkaansa.

Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään kuului 33 henkilöä 31.12.2014. Ansaintajakson 2014 - 2016 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 1.000.000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.

### **Osakepalkkiojärjestelmä 2015 - 2017**

Joulukuussa 2014 Raisio Oyj:n hallitus päätti uudesta konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä kaudelle 2015 - 2017. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden arvonkehitykseen ja ansaintaan perustuva palkkiojärjestelmä.

Osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakso alkoi 1.1.2015 ja päättyy 31.12.2017. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2015 - 2017 perustuu yhtiön osakkeen kokonaistuottoon (TSR). Palkkion maksaminen edellyttää kumulatiivisen konsernin tulostavoitteen (EBT) saavuttamista ansaintajaksolla.

Palkkiot ansaintajaksolta 2015 - 2017 maksetaan vuonna 2018 osittain yhtiön vaihto-osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta avainhenkilölle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Mikäli avainhenkilön työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta.

Hallitus suosittaa, että järjestelmän kohderyhmään kuuluvat avainhenkilöt omistaisivat merkittävän osan kaikista järjestelmän perusteella saamistaan osakkeista niin kauan, kunnes heidän osakeomistustensa arvo vastaisi heidän puolen vuoden bruttopalkkaansa.

Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään kuuluu noin 40 henkilöä. Ansaintajakson 2015 - 2017 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 1.000.000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.