

Palkka- ja palkkioselvitys 2016

RAISIO OYJ



RAISIO

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2016

Tämä esitys on Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodissa (2015) tarkoitettu Raisio Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys ja se on laadittu helmikuussa 2017.

Sisältö

HALLITUS.....	2
HALLINTONEUVOSTO	2
Hallintoneuvoston jäsenet ja heille suoritettut palkkiot	3
PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS TOIMITUSJOHTAJAN JA MUUN JOHDON PALKITSEMISESSA	4
TOIMITUSJOHTAJAN JA MUUN JOHDON PALKITSEMISEN KESKEISET PERIAATTEET	4
TOIMITUSJOHTAJA	5
JOHTORYHMÄ.....	5
TIEDOT OSAKEPOHJAISISTA PALKITSEMISJÄRJESTELMISTÄ.....	6
Osakepalkkiojärjestelmä 2014 – 2016.....	6
Osakepalkkiojärjestelmä 2015 – 2017.....	6
Osakepalkkiojärjestelmä 2016 – 2018.....	7

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 2016 yhtiökokouksesta alkaneena toimikautena hallituksen puheenjohtajalle maksettiin palkkiona 5.000 euroa kuukaudessa ja kullekin jäsenelle 2.500 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 4.476 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta ja joulukuussa vastaavasti 5.214 vaihto-osaketta; joulukuun suoritus käsitti palkkion myös jaksolta tammikuu-maaliskuu 2017. Edelleen, hallituksen puheenjohtajalle suoritettiin kokouskohtaisena palkkiona 800 euroa kokoukselta ja 400 euroa puhelinkokoukselta sekä jäsenille kokouskohtaisena palkkiona 400 euroa kokoukselta ja 200 euroa puhelinkokoukselta; vastaava palkkio suoritettiin myös hallituksen keskuudestaan asettamien valiokuntien kokouksista. Kokouspalkkio suoritettiin rahana. Lisäksi maksettiin kokouspäiviltä päivärahaa ja korvattiin matkakulut yhtiön matkustussäännön mukaan.

Hallituksen puheenjohtaja Matti Perkonojalle on vuonna 2016 maksettu palkkiona 60.000 euroa, josta noin 20 % on suoritettu luovuttamalla hänelle 3.230 vaihto-osaketta, sekä kokouspalkkioina 10.000 euroa. Erkki Haavistolle, Michael Ramm-Schmidt'lle, Ann-Christine Sundell'lle ja Antti Tiitolalle on kullekin vuonna 2016 maksettu palkkiona 30.000 euroa, josta noin 20 % on suoritettu luovuttamalla 1.615 vaihto-osaketta. Pirkko Rantanen-Kerviselle palkkio hänen maaliskuussa 2016 päättyneeltä toimikaudeltaan on maksettu vuonna 2015. Kokouspalkkioina on Haavistolle maksettu 5.200 euroa, Ramm-Schmidt'lle 5.000 euroa, Rantanen-Kerviselle 1.200 euroa, Sundell'lle 5.200 euroa ja Tiitolalle 5.200 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.

HALLINTONEUVOSTO

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

Kevään 2016 yhtiökokouksessa hallintoneuvoston puheenjohtajan vuosipalkkioksi päätettiin 12.000 euroa ja hallintoneuvoston puheenjohtajalle ja jäsenille päätettiin maksaa palkkiona 350 euroa jokaiselta kokoukselta, minkä lisäksi heille korvataan matkakustannukset ja suoritetaan päivärahaa kokousmatkoilta yhtiön matkustussäännön mukaan. Hallintoneuvoston puheenjohtajalle päätettiin suorittaa 350 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 2016 yhtiökokous vahvisti hallintoneuvoston jäsenmääräksi 25. Vuonna 2016 hallintoneuvosto kokoontui kolme kertaa ja hallintoneuvoston nimitystyöryhmä piti kuusi kokousta.

Hallintoneuvoston jäsenet ja heille suoritettut palkkiot

Nimi	Hallintoneuvosto	Nimitystyöryhmä	Yhteensä
Paavo Myllymäki, puheenjohtaja	12 000 + 1 000	2 000	20 100 *)
Holger Falck, varapuheenjohtaja	1 000	2 000	3 000
Risto Ervelä	300		300
Mårten Forss	650		650
Vesa Harjunmaa	350		350
John Holmberg	700		700
Mikael Holmberg	1 000		1 000
Panu Kallio	650		650
Markku Kiljala	1 000	2 000	3 000
Timo Könttä	1 000		1 000
Hans Langh	300	600	900
Linda Langh	700		700
Tuomas Levomäki	1 000		1 000
Pirkko Lönnqvist	0		0
Juha Marttila	0		0
Kari Niemistö	1 000	2 000	3 000
Jukka Niittyöja	700		700
Jyrki Nurmi	0		0
Yrjö Ojaniemi	650		650
Heikki Pohjala	1 000		1 000
Juha Salonen	650		650
Jari Sankari	0		0
Matti Seitsonen	700		700
Urban Silén	1 000		1 000
Mervi Soupas	1 000	2 000	3 000
Arto Vuorela	300		300
Rita Wegelius	650		650
Tapio Ylitalo	650		650
Yhteensä			45 650

*) Vuosipalkkio 12 000 euroa; lisäksi 300 euron (23.3.2016 lähtien 350 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.

PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS TOIMITUSJOHTAJAN JA MUUN JOHDON PALKITSEMISSÄ

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 kompensatiota. Raisio seuraa säännöllisesti markkinapalkkoja ja palkitsemisjärjestelmien kehittymistä sekä toimitusjohtajan että muun johdon osalta yhtiön kilpailukyvyn ylläpitämiseksi.

Raisiossa oli vuonna 2016 erilliset kannustinjärjestelmät toimitusjohtajalle, johdolle, keskijohdolle ja muulle henkilöstölle. Toimitusjohtajan osalta kannustinjärjestelmä perustuu tulostavoitteen (EBT, tulos ennen veroja) saavuttamiseen. Muun johdon (johtoryhmä) kannustinjärjestelmä perustuu liiketulostavoitteen (EBIT) saavuttamiseen kriteerinä joko konsernin liiketulos tai tulosityksikön liiketulos. 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 2014 – 2016, 2015 – 2017 ja 2016 – 2018).

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten eläkkeet määräytyvät Suomen työeläkejärjestelmän mukaan ja he kuuluvat Raision konsernijohdon ryhmäeläkevakuutuksen piiriin. Ryhmäeläkevakuutukseen maksetaan vuosittain 15 prosenttia toimitusjohtajan ja johtajan perusvuosipalkasta (rahapalkka ja luontoisetujen verotusarvo), paitsi johtoryhmän yhden ulkomaalaisen jäsenen osalta 20 prosenttia perusvuosipalkasta.

TOIMITUSJOHTAJA

Toimitusjohtajalla on sopimuksen mukaan oikeus ja velvollisuus siirtyä eläkkeelle 62 vuotta täytettyään.

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 2016 suoritettu toimitusjohtajan tehtävästä palkkana ja luontoisetuina 640.731,33 euroa (vuonna 2015: 639.294,80 euroa) sekä tulospalkkiona 481.920,00 euroa (vuonna 2015: 180.000,00 euroa vuoden 2014 tulospalkkiona). Nämä palkat ja palkkiot on suoritettu rahana. Yhtiö on suorittanut toimitusjohtajan lisäeläkevakuutusmaksuna 90.722,00 euroa vuonna 2016.

Toimitusjohtaja Rihko kuului konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisten kannustinjärjestelmien piiriin (osakepalkkiojärjestelmät 2013 – 2015, 2014 – 2016, 2015 – 2017 ja 2016 – 2018). Osakepalkkiojärjestelmän 2013 – 2015 perusteella toimitusjohtaja Rihkolle luovutettiin huhtikuussa 2016 56.886 kappaletta Raisio Oyj:n vaihto-osakkeita, joiden luovutusarvo oli 240.417,30 euroa sekä suoritettiin 370.240,78 euron määräinen rahakorvaus. Rahaosuus on tarkoitettu kattamaan osakepalkkiosta vastaanottajalle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja.

Toimitusjohtajan ennen vuotta 2015 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. Osakepalkkiojärjestelmään 2013 – 2015 liittyy hallituksen suositus siitä, että järjestelmän kohderyhmään kuuluvat avainhenkilöt omistaisivat merkittävän osan kaikista järjestelmän perusteella saamista osakkeista niin kauan, kunnes heidän osakeomistustensa arvo vastaisi heidän puolen vuoden bruttopalkkaansa.

JOHTORYHMÄ

Johtoryhmän jäsenille suoritettiin vuonna 2016 rahapalkkana ja luontoisetuina 971.665,27 euroa sekä vuoden 2015 tulospalkkioina 382.636,96 euroa. Johtoryhmän jäsenten lisäeläkevakuutusmaksuina vuonna 2016 suoritettiin 160.774,00 euroa.

Osakepalkkiojärjestelmän 2013 – 2015 perusteella johtoryhmän jäsenille luovutettiin huhtikuussa 2016 109.486 kappaletta Raisio Oyj:n vaihto-osakkeita, joiden luovutusarvo oli 462.720,92 euroa sekä suoritettiin 472.348,16 euron määräinen rahakorvaus. Rahaosuus on tarkoitettu kattamaan osakepalkkiosta vastaanottajalle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja.

Johtoryhmän jäsenten eläkeikä on 62 vuotta.

Johtoryhmän jäsenten toimitusjohtajan irtisanomisaika on työsopimuslain mukainen, kuitenkin vähintään kolme kuukautta niin yhtiön kuin johtajan taholta. Yhtiön irtisanoessa sopimuksen johtajalla on oikeus irtisanomisajan palkan lisäksi korvaukseen, joka määrältään vastaa hänen yhdeksän tai kahdentoista kuukauden palkkaansa.

TIEDOT OSAKEPOHJAISISTA PALKITSEMISJÄRJESTELMISTÄ

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 päättyi 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 18 henkilöä 31.12.2016. Ansaintajakson 2014 – 2016 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 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 päättyi 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 kuului 24 henkilöä 31.12.2016. Ansaintajakson 2015 – 2017 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 1.000.000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.

Osakepalkkiojärjestelmä 2016 – 2018

Joulukuussa 2015 Raisio Oyj:n hallitus päätti uudesta konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä kaudelle 2016 – 2018. 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 1.1.2016 ja päättyy 31.12.2018. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2016 – 2018 perustuu yhtiön osakkeen kokonaistuottoon (TSR). Palkkion maksaminen edellyttää kumulatiivisen konsernin tulostavoitteen (EBT) saavuttamista ansaintajaksolla.

Palkkiot ansaintajaksolta 2016 – 2018 maksetaan vuonna 2019 osittain yhtiön vaihto-osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta avainhenkilölle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Mikäli avainhenkilön työ- tai toimitusuhde 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 26 henkilöä 31.12.2016. Ansaintajakson 2016 – 2018 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 1.000.000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.