

Tämä esitys on Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (2010) suosituksessa 47 tarkoitettu Raisio Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys. Esitetyt tiedot ovat pääsääntöisesti tilikaudelta 2010, mutta joiltakin osin tilikaudelta 2009, mikä on tekstissä mainittu. Selvitys on laadittu syyskuussa 2010 ja Raisio Oyj:n hallitus on käsitellyt sen kokouksessaan 27.9.2010.

## 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 2010 yhtiökokouksesta alkaneena toimikautena hallituksen puheenjohtajalle maksetaan palkkiona 5 000 euroa kuukaudessa ja kullekin neljästä jäsenestä 2 000 euroa kuukaudessa. Tästä palkkiosta noin 20 prosenttia maksetaan luovuttamalla yhtiön hallussa olevia omia osakkeita ja noin 80 prosenttia rahana. Palkkiot suoritetaan kahtena yhtä suurena eränä toimikauden aikana siten, että 1. erä suoritetaan kesäkuun 15. päivänä ja 2. erä joulukuun 15. päivänä. Lisäksi heille suoritetaan kokouspäiviltä päivärahaa ja korvataan matkakulut yhtiön matkustussäännön mukaan. Kesäkuussa 2010 luovutettiin palkkiona hallitustyöstä yhteensä 5.910 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta.

Kevään 2009 yhtiökokouksesta alkaneena toimikautena hallituksen puheenjohtajalle maksettiin palkkiona 17 500 euroa kuukaudessa ja jäsenille 2 000 euroa kuukaudessa. Tästä palkkiosta noin 20 % suoritettiin luovuttamalla heille yhtiön hallussa olevia omia osakkeita ja noin 80 % rahana kuukausittain. Palkkiona hallitustyöstä toimikaudella 2009 - 2010 luovutettiin yhteensä 26.434 vaihto-osaketta. Lisäksi kokouspäiviltä maksettiin päiväraha ja korvattiin matkakulut konsernin matkustussäännön mukaan.

Hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten hallitustyöstä palkkiona saamiin osakkeisiin liittyen ei ole annettu määräyksiä tai ohjeita esimerkiksi niitten omistusajasta. Hallituksen puheenjohtaja ja jäsenet eivät ole mukana yhtiön osakepohjaisissa kannustinjärjestelmissä.

## 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.

Raisio Oyj:n toimitusjohtaja Matti Rihkolle on vuonna 2009 suoritettu toimitusjohtajan tehtävästä palkkana, palkkioina ja luontoisetuina yhteensä 723 206,01 euroa.

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 10 % 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. Toimitusjohtajan sijaista ei ole valittu.

Toimitusjohtaja on mukana konsernin osakepohjaisessa kannustinjärjestelmässä ja hänelle on vuoden 2008 järjestelmän (ensimmäinen ansaintajakso) perusteella elokuussa 2009 luovutettu 64 500 kappaletta Raisio Oyj:n vaihto-osakkeita, joiden luovutusarvo oli 136 503,16 euroa sekä maksettu 144 946,65 euron määräinen rahasuoritus, joka on tarkoitettu kattamaan osakkeina suoritettavasta palkkiosta johtuvat verot ja veroluontoiset maksut.

Edelleen, vuoden 2009 osakepohjaisen kannustinjärjestelmän (toinen ansaintajakso) perusteella toimitusjohtajalle on toukokuussa 2010 luovutettu 66 667 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta, joiden luovutusarvo oli 180 734,24 euroa sekä maksettu 181 713,22 euron määräisen rahasuoritus. Tunnustuksena ja palkkiona onnistuneesta ja menestyksellisesti toteutetusta margariiniliiketoiminnan myynnistä on toimitusjohtajalle toukokuussa 2010 luovutettu 20 000 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta, joiden luovutusarvo oli 55 087,52 euroa ja maksettu 60 642,56 euron määräinen rahasuoritus. Rahasuoritukset on tarkoitettu kattamaan osakkeina suoritettua palkkiosta johtuvat verot ja veroluontoiset maksut.

Vuoden 2010 osakepohjaisen kannustinjärjestelmän (kolmas ansaintajakso) perusteella voidaan toimitusjohtajalle luovuttaa enimmillään 66 667 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta joulukuussa 2012. Tämäkin palkkio suoritetaan osakkeiden ja rahan yhdistelmänä ja rahasuoritus on tarkoitettu kattamaan osakkeina suoritettavasta palkkiosta aiheutuvat verot ja veroluontoiset maksut.

Toimitusjohtaja on osallisena johdon kannustinjärjestelmässä 2010 - 2013, jossa hänen ja seitsemän konsernin johtoryhmän jäsenen omistama Raisio Management Oy -niminen yhtiö omistaa 4 482 740 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta. - Kuvaus järjestelmästä on jäljempänä tässä selvityksessä.

Toimitusjohtajan palkkiona saamiin osakkeisiin liittyen ei ole annettu määräyksiä tai ohjeita niitten omistusajasta. Osakepalkkiojärjestelmien perusteella saatuihin ja mahdollisesti saataviin osakkeisiin kohdistuu luovutusrajoituksia ja/tai palautusvelvollisuuksia. Luovutusrajoitukset kuitenkin purettiin vuosien 2008 ja 2009 osakepalkkiojärjestelmistä saatujen osakkeiden osalta johdon 2010-2013 kannustinjärjestelmää muodostettaessa, jotta em. henkilöt, ml. toimitusjohtaja, saattoivat sijoittaa ao. osakkeita Raisio Management Oy:öön.

## HALLINTONEUVOSTO

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

Kevään 2010 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.

Vuonna 2009 hallintoneuvoston jäsenille maksettiin palkkiona 260 euroa kokoukselta sekä korvattiin matkakustannukset ja suoritettiin päivärahaa kokousmatkoilta yhtiön matkustussäännön mukaan. Hallintoneuvoston puheenjohtajan vuosipalkkio vuonna 2009 oli 10 000 euroa.

Palkkiot hallintoneuvoston puheenjohtajalle ja jäsenille on suoritettu ja suoritetaan yksinomaan rahana.

Hallintoneuvoston puheenjohtaja ja jäsenet eivät ole mukana yhtiön osakepohjaisissa kannustinjärjestelmissä.

Hallintoneuvostoon kuuluu vähintään 15 ja enintään 25 jäsentä, joiden toimikausi alkaa valinnan tekevistä yhtiökokouksesta ja päättyy kolmannen valintaa seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Kolmannes jäsenistä on erovuorossa vuosittain. Kevään 2010 yhtiökokous vahvisti hallintoneuvoston jäsenmääräksi 25.

## PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS TOIMITUSJOHTAJAN JA MUUN JOHDON PALKITSEMISESSA

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 kilpailukyvyyn ylläpitämiseksi.

Raisiossa on vuonna 2010 erilliset kannustinjärjestelmät johdolle, keskijohdolle ja muulle henkilöstölle. Toimitusjohtajan ja muun johdon kannustinjärjestelmä perustuu liiketulosavoitteen saavuttamiseen kriteerinä joko yksin konsernin liiketulos tai sekä konsernin liiketulos että tulosyksikön liiketulos, minkä lisäksi toimitusjohtajalla on nimettyjä henkilökohtaisia tavoitteita. Toimitusjohtajan enimmäisbonus on vuositasolla kuuden kuukauden palkkaa vastaava summa ja muun johdon vastaavasti enimmillään joko neljän tai viiden kuukauden palkkaa vastaava summa.

Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat Raisio-konsernin johdon ryhmäeläkevakuutuksen piiriin. Ryhmäeläkevakuutukseen maksetaan vuosittain 10 prosenttia johtajan perusvuosipalkasta. Johtajien eläkeikä on 62 vuotta.

### **TIEDOT OSAKEPOHJAISISTA PALKITSEMISJÄRJESTELMISTÄ**

#### ***Osakepohjainen kannustinjärjestelmä 2008 - 2010***

Raisio Oyj:n hallitus päätti toukokuussa 2008 kolmevuotisesta osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä osaksi Raisio-konsernin avainhenkilöiden kannustin- ja sitouttamisjärjestelmää. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvonnostamiseksi, sitouttaa avainhenkilöt yritykseen sekä tarjota heille kilpailukykyinen osakeomistukseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Järjestelmässä voidaan kolmen vuoden aikana luovuttaa yhteensä enintään 1 600 000 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta, jotka jo ovat yhtiön omistuksessa toteutettujen omien osakkeiden hankintojen johdosta. Palkkio suoritetaan osakkeiden ja rahan yhdistelmänä. Rahasuoritus on tarkoitettu kattamaan osakkeina suoritettavasta palkkiosta aiheutuvat verot ja veroluontoiset maksut.

Kannustinjärjestelmän ensimmäinen ansaintajakso oli tilikausi 2008. Sovellettavat ansaintakriteerit olivat liikevaihdon kasvu ja tulos ennen kertaluontoisia eräiä ja veroja. Luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä oli 400 000 vaihto-osaketta. Palkkiona järjestelmän ensimmäiseltä ansaintajaksolta luovutettiin elokuussa 2009 yhteensä 334 500 vaihto-osaketta järjestelmän piirissä olleille 13 henkilölle. Osakkeiden luovutusarvo oli 2,083 euroa kappaleelta ja yhteensä 696 763,50 euroa. Palkkiona luovutettuja osakkeita koskevat 1.9.2011 ulottuvat luovutusrajoitus ja palautusvelvollisuus, mikäli ao. henkilön työ- tai tehtäväsopimus päättyy ennen luovutusrajoituksen lakkaamista.

Joulukuussa 2008 hallitus päätti osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä toiselle ansaintajaksolle, joka oli tilikausi 2009. Sovellettavat ansaintakriteerit olivat sidotun pääoman tuotto, tulos ennen kertaluontoisia eräiä ja veroja sekä margariiniliiketoiminnan myyntiprosessi. Luovutettavien osakkeiden määrä on enintään 600 000 vaihto-osaketta. Palkkiona järjestelmän toiselta ansaintajaksolta luovutettiin toukokuussa 2010 yhteensä 553 056 kappaletta yhtiön hallussa olevia vaihto-osakkeita järjestelmän piirissä olleille 51 henkilölle. Osakkeiden luovutusarvo oli 2,711 euroa kappaleelta ja yhteensä 1 499 334,82 euroa. Palkkiona luovutettuja osakkeita koskevat 31.12.2011 ulottuvat luovutusrajoitus ja palautusvelvollisuus, mikäli ao. henkilön työ- tai tehtäväsopimus päättyy ennen luovutusrajoituksen lakkaamista.

Osakepohjaisten kannustinjärjestelmien vuosien 2008 ja 2009 ansaintajakoilta saatuja osakkeita koskevat luovutusrajoitukset purettiin toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten osalta hallituksen päätöksellä kesäkuussa 2010

johdon 2010 - 2013 kannustinjärjestelmää muodostettaessa, jotta em. henkilöt saattoivat sijoittaa ao. osakkeita Raisio Management Oy:öön.

Maaliskuussa 2010 hallitus päätti osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä kolmannelle ansaintajaksolle, joka on tilikausi 2010. Sovellettava ansaintakriteeri on liiketulos suhteessa liikevaihtoon, minkä lisäksi palkkion suorittamisen edellytyksenä on tietyn liikevaihdon määrän saavuttaminen tilikaudella 2010. Luovutettavien osakkeiden määrä on enintään 600 000 vaihto-osaketta. Ansaitun palkkion määrä todetaan asetettujen tavoitteiden toteutumisen perusteella tilinpäätöksen valmistuttua keväällä 2011 ja mahdollinen palkkio suoritetaan järjestelmän piirissä oleville henkilöille joulukuussa 2012. Palkkiona luovutettavia osakkeita koskevat 1.1.2014 ulottuvat luovutusrajoitus ja palautusvelvollisuus, mikäli ao. henkilön työ- tai tehtäväsopimus päättyy ennen luovutusrajoituksen lakkaamista. Kolmannella ansaintajaksolla järjestelmän piirissä on 61 henkilöä.

#### **Johdon kannustinjärjestelmä 2010 - 2013**

Raisio Oyj:n hallitus päätti kesäkuussa 2010 uudesta Raisio-konsernin johtoryhmän jäsenten kannustinjärjestelmästä. Järjestelmän tarkoituksena on sitouttaa johtoryhmän jäsenet yhtiöön kannustamalla heitä hankkimaan ja omistamaan yhtiön osakkeita ja tätä kautta kasvattamaan yhtiön omistaja-arvoa pitkällä tähtäyksellä sekä tukemaan yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamista.

Osakeomistusta varten Raisio Oyj:n toimitusjohtaja ja seitsemän konsernin johtoryhmän jäsentä hankkivat omistukseensa Raisio Management Oy -nimisen yhtiön. Heinäkuun 2010 alussa Raisio Management Oy puolestaan hankki Raisio Oyj:n vaihto-osakkeita markkinoilta tai johtoryhmän jäseniltä markkinahintaan 362 740 kappaletta sekä suunnatusta osakeannista Raisio Oyj:ltä 4 120 000 kappaletta. Osakehankinnat rahoitettiin johtoryhmän jäsenten yhteensä 1 161 000 euron suuruisilla pääomapanoksilla Raisio Management Oy:öön sekä Raisio Oyj:n myöntämällä 10 449 000 euron lainalla. Johtoryhmä rahoitti sijoituksensa Raisio

Management Oy:öön pääosin siirtämällä omistamiaan Raisio Oyj:n vaihto-osakkeita Raisio Management Oy:lle. Järjestelmän näin toteuduttua Raision johtoryhmän jäsenet omistavat Raisio Management Oy:n kautta 4 482 740 vaihto-osaketta, mikä on noin 2,7 % Raisio Oyj:n kaikista osakkeista ja noin 0,5 % kaikista äänistä.

Järjestelmä on voimassa vuodenvaihteeseen 2013 - 2014 saakka, jolloin se on tarkoitus purkaa myöhemmin päätettävällä tavalla. Järjestelmä voidaan purkaa esimerkiksi sulauttamalla Raisio Management Oy Raisio Oyj:hin tai myymällä Raisio Management Oy:n omistamat vaihto-osakkeet Raisio Oyj:lle tai muulla tavoin. Järjestelmää jatketaan vuosi kerrallaan, mikäli Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen pörssikurssi loka-marraskuussa 2013, 2014, 2015 tai 2016 on alle sen keskihinnan, jolla Raisio Management Oy hankki omistamansa Raisio Oyj:n vaihto-osakkeet.

Raisio Management Oy:n omistamien Raisio Oyj:n vaihto-osakkeiden luovuttamista on rajoitettu järjestelmän voimassaoloaikana. Johtoryhmän jäsenten omistus Raisio Management Oy:ssä pysyy pääsääntöisesti voimassa järjestelmän purkamiseen saakka. Mikäli johtoryhmän jäsenen työ- tai toimosuhde konserniyhtiöön päättyy johtoryhmän jäsenestä johtuvasta syystä ennen järjestelmän purkamista, hänen osuutensa Raisio Management Oy:stä voidaan lunastaa ennen järjestelmän purkamista ilman, että hän saa järjestelmästä taloudellista etua.

Osana järjestelmää Raisio Oyj myönsi Raisio Management Oy:lle 10 449.000 euron suuruisen korollisen lainan yhtiön vaihto-osakkeiden hankinnan rahoittamiseksi. Laina maksetaan takaisin viimeistään 31.3.2014. Mikäli järjestelmän voimassaoloaikaa jatketaan vuosi kerrallaan vuosina 2013, 2014, 2015 tai 2016, laina-aikaa jatketaan vastaavasti. Raisio Management Oy:llä on oikeus maksaa laina ennenaikaisesti takaisin milloin tahansa. Raisio Management Oy:llä on velvollisuus maksaa laina ennenaikaisesti takaisin myymällä hallussaan olevia Raisio Oyj:n vaihto-osakkeita, mikäli vaihto-osakkeen pörssikurssi muuten kuin

tilapäisesti ylittää tietyn järjestelmässä määritetyn tason.

### **Glisten-alakonsernin osakepohjaiset kannustinjärjestelmät 2010 - 2012**

Raisio Oyj:n hallitus päätti elokuussa 2010 kahdesta synteettisestä osakepohjaisesta kannustin- ja sitouttamisjärjestelmästä englantilaisen Glisten-alakonserninsa johdolle ja keskeisille avainhenkilöille. Järjestelmien tarkoituksena on yhdistää omistajien sekä johdon ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvonnostamiseksi, sitouttaa johto ja avainhenkilöt yritykseen sekä tarjota heille kilpailukykyinen osakkeen arvoon perustuva palkkiojärjestelmä.

Ensimmäisen järjestelmän perusteella maksetaan toukokuun 2012 loppuun mennessä rahapalkkio, jonka kokonaismäärä vastaa 966.117 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa. Vaihto-osakkeen arvo määräytyy sen vaihdolla painotetusta keskikurssista NASDAQ OMX Helsinki Oy:n kaupankäynnissä maaliskuussa 2012 vähennettynä vuoden 2012 varsinaisen yhtiökokouksen jaettavaksi päättämällä osakekohtaisella osingolla.

Palkkion suorittamisen edellytyksenä kunkin siihen nyt nimetyn henkilön osalta on se, että hän on Raisio-konsernin palveluksessa edelleen 8.4.2012. Järjestelmän piirissä on 36 henkilöä.

Toisen järjestelmän perusteella maksetaan rahapalkkio, jonka kokonaismäärä vastaa 420.000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa. Mikäli Glisten-alakonsernin liiketulos 30.6.2011 päättyvällä kaudella ylittää järjestelmässä määrätyn tason, suoritetaan 210.000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa vastaava palkkio syyskuun 2011 loppuun mennessä. Vaihto-osakkeen arvo määräytyy sen vaihdolla painotetusta keskikurssista NASDAQ OMX Helsinki Oy:n kaupankäynnissä elokuussa 2011. Edelleen, mikäli Glisten-alakonsernin liiketulos 30.6.2012 päättyvällä kaudella ylittää järjestelmässä määrätyn tason, suoritetaan 210.000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa vastaava palkkio syyskuun 2012 loppuun mennessä ja vaihto-osakkeen arvo määräytyy sen vaihdolla painotetusta keskikurssista NASDAQ OMX Helsinki Oy:n kaupankäynnissä elokuussa 2012.

Toisen järjestelmän piirissä ovat Glisten Ltd:n toimitusjohtaja ja talousjohtaja.