

Palkka- ja palkkioselvitys 2015

RAISIO OYJ



PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2015

Tämä esitys on Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (2010) suosituksessa 47 tarkoitettu Raisio Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys. Selvitys on laadittu helmikuussa 2016 ja esitetyt tiedot ovat pääsääntöisesti tilikaudelta 2015, mutta eräitä vertailutietoja on annettu tilikaudelta 2014.

Sisällys

HALLITUS.....	2
TOIMITUSJOHTAJA	3
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
Raisio UK –alakonsernin osakepohjainen kannustinjärjestelmä 2012 - 2015	6
Osakepalkkiojärjestelmä 2013 - 2015	6
Osakepalkkiojärjestelmä 2014 – 2016	7
Osakepalkkiojärjestelmä 2015 – 2017	7
Osakepalkkiojärjestelmä 2016 – 2018	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 2015 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 4.479 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta ja joulukuussa vastaavasti 4.178 vaihto-osaketta; joulukuun suoritus käsitti palkkion myös jaksolta tammikuun-maaliskuu 2016. Edelleen, hallituksen puheenjohtajalle ja jäsenille suoritettiin kokouskohtaisena 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 2015 maksettu palkkiona 60.000 euroa, josta noin 20 % on suoritettu luovuttamalla hänelle 2.887 vaihto-osaketta, sekä kokouspalkkioina 5.800 euroa. Erkki Haavistolle, Michael Ramm-Schmidt'lle, Pirkko Rantanen-Kerviselle, Ann-Christine Sundell'lle ja Antti Tiitolalle on kullekin vuonna 2015 maksettu palkkiona 24.000 euroa, josta noin 20 % on suoritettu luovuttamalla 1.154 vaihto-osaketta. Kokouspalkkioina on Haavistolle maksettu 4.800 euroa, Ramm-Schmidt'lle 5.200 euroa, Rantanen-Kerviselle 4.600 euroa, Sundell'lle 3.600 euroa ja Tiitolalle 4.400 euroa.

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

Hallituksen puheenjohtaja ja jäsenet eivät ole mukana yhtiön osakepohjaisissa kannustinjärjestelmissä.

(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. Huhtikuusta 2014 lähtien hallituksen puheenjohtajalle ja jäsenille suoritettiin kokouskohtaisena palkkiona 400 euroa kokoukselta sekä 200 euroa puhelinkokoukselta ja vastaava palkkio suoritettiin myös hallituksen keskuudestaan asettamien valiokuntien kokouksista. 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 luontoisetujen 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 2015 suoritettu toimitusjohtajan tehtävästä palkkana ja luontoisetuina 639.294,80 euroa (vuonna 2014: 634.874,18 euroa) sekä tulospalkkiona 180.000,00 euroa (vuonna 2014: vuoden 2013 tulospalkkiona 209.126,00 euroa). Palkkaa tai palkkiota ei ole osaksikaan suoritettu Raisio Oyj:n osakkeina.

Toimitusjohtaja Rihko kuuluu konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisten kannustinjärjestelmien piiriin (osakepalkkiojärjestelmät 2013 - 2015, 2014 - 2016, 2015 - 2017 ja 2016 - 2018).
– Kuvaukset järjestelmistä jäljempänä tässä esityksessä.

Toimitusjohtajan ennen vuotta 2015 palkkiona tai vastikkeena saamiin Raisio Oyj:n osakkeisiin liittyen ei ole annettu määräyksiä tai ohjeita niiden omistusajasta; näin saatuja osakkeita koskeva viimeinen luovutusrajoitus on päätynyt maaliskuussa 2013.

HALLINTONEUVOSTO

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

Kevään 2015 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 2015 yhtiökokous vahvisti hallintoneuvoston jäsenmääräksi 25. Vuonna 2015 hallintoneuvosto kokoontui kolme kertaa ja hallintoneuvoston nimitystyöryhmä piti kaksi kokousta.

Hallintoneuvoston jäsenet ja heille suoritettut palkkiot

NIMI	HALLINTO- NEUVOSTO	NIMITYS- TYÖRYHMÄ	YHTEENSÄ
Paavo Myllymäki, <i>puheenjohtaja</i>	12 000 + 900	600	16 500 *)
Holger Falck, <i>varapuheenjohtaja</i>	900	600	1 500
Cay Blomberg	300		300
Risto Ervelä	900		900
Mårten Forss	600		600
Vesa Harjunmaa	300		300
Mikael Holmberg	300		300
Panu Kallio	600		600
Markku Kiljala	600	300	900
Timo Könttä	600		600
Hans Langh	900	600	1 500
Tuomas Levomäki	600		600
Pirkko Lönnqvist	0		0
Juha Marttila	300		300
Kari Niemistö	900	600	1 500
Jyrki Nurmi	0		0
Yrjö Ojaniemi	600		600
Heikki Pohjala	900		900
Juha Salonen	300		300
Jari Sankari	0		0
Urban Silén	900		900
Mervi Soupas	900	300	1 200
Johan Taube	600		600
Arto Vuorela	600		600
Rita Wegelius	900		900
Tapio Ylitalo	900		900
Yhteensä			33 300

*) Vuosipalkkio 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 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.)

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

Raisiossa oli vuonna 2015 erilliset kannustinjärjestelmät toimitusjohtajalle, johdolle, keski johdolle ja muulle henkilöstölle. Toimitusjohtajan osalta kannustinjärjestelmä perustuu tulostavoitteen (EBT, tulos ennen veroja) saavuttamiseen. Muun johdon (johtoryhmä) kannustinjärjestelmä perustuu liike tulostavoitteen (EBIT) saavuttamiseen kriteerinä joko konsernin liike tulos tai tulosyksikön liike tulos. 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, 2015 - 2017 ja 2016 - 2018). – Kuvaukset järjestelmistä jäljempänä tässä esityksessä.

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**Raisio UK –alakonsernin osakepohjainen kannustinjärjestelmä 2012 - 2015**

Raisio Oyj:n hallitus päätti joulukuussa 2011 synteettisestä osakepohjaisesta kannustin- ja sitouttamisjärjestelmästä englantilaisen Raisio UK -alakonsernin 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 oli 1.1.2012 - 31.12.2014 ja sen perusteella oli alun perin tarkoitus suorittaa huhtikuun 2015 loppuun mennessä rahapalkkio, jonka määrä maksimissaan vastaa 400.000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa. Vaihto-osakkeen arvo määräytyy sen keskipurssista Nasdaq Helsinki Oy:n kaupankäynnissä aikavälillä 1.3.2014 - 28.2.2015.

Palkkion määrä on sidottu Raision Brändit-divisioonan liikelukokseen ja sen suorittamisen edellytyksenä kunkin siihen nimetyn henkilön osalta oli aluksi se, että hän on Raisio-konsernin palveluksessa edelleen 28.2.2015. Järjestelmän piirissä oli alun perin noin 30 henkilöä, mutta joulukuussa 2015 enää 4.

Elokuussa 2014 kannustinjärjestelmää on modifioitu siten, että neljän avainhenkilön kanssa on sovittu heidän palkkionsa sitomisesta yksin makeisliiketoiminnan vuoden 2014 liikelukokseen sekä järjestelmän pidentämisestä niin, että mahdollinen palkkio suoritetaan heille vasta maaliskuussa 2016 ja edellyttäen, että ao. henkilö edelleen on Raisio-konsernin palveluksessa palkkion maksuhetkellä.

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 päättyi 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 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 26 henkilöä 31.12.2015. Ansaintajakson 2013 - 2015 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 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 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 30 henkilöä 31.12.2015. 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 37 henkilöä 31.12.2015. 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 toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta.

Hallitus suosittelee, 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 2016 - 2018 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 1.000.000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.