

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2017

Tämä esitys on Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodissa (2015) tarkoitettu Raisio Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys tilikaudelta 2017 ja se on laadittu helmikuussa 2018.

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 2015 – 2017.....	6
Osakepalkkiojärjestelmä 2016 – 2018.....	6
Osakepalkkiojärjestelmä 2017 – 2019.....	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 2017 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 5.643 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta ja joulukuussa vastaavasti 5.592 vaihto-osaketta; joulukuun suoritus käsitti palkkion myös jaksolta tammikuu-maaliskuu 2018. 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 2017 maksettu palkkiona 60.000 euroa, josta noin 20 % on suoritettu luovuttamalla hänelle 3.210 vaihto-osaketta; kokouspalkkioina Perkonoja on ansainnut 25.200 euroa. Erkki Haavistolle, Ilkka Mäkelälle, Leena Niemistölle, Michael Ramm-Schmidt'lle ja Ann-Christine Sundell'ille on kullekin vuonna 2017 maksettu palkkiona 30.000 euroa, josta noin 20 % on suoritettu luovuttamalla 1.605 vaihto-osaketta. Antti Tiitolalle palkkio hänen maaliskuussa 2017 päättyneeltä toimikaudeltaan on maksettu vuonna 2016. Kokouspalkkioina Haavisto on ansainnut 10.000 euroa, Mäkelä 7.000 euroa, Niemistö 6.400 euroa, Ramm-Schmidt 11.800 euroa, Sundell 10.000 euroa ja Tiitola 1.600 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 2017 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 2017 yhtiökokous vahvisti hallintoneuvoston jäsenmääräksi 25. Vuonna 2017 hallintoneuvosto kokoontui kolme kertaa ja hallintoneuvoston nimitystyöryhmä piti kolme kokousta.

Hallintoneuvoston jäsenet ja heille suoritettut palkkiot

Nimi	Hallintoneuvosto	Nimitystyöryhmä	Yhteensä
Paavo Myllymäki, <i>puheenjohtaja</i>	12 000 + 1 050	1 050	21 450 *)
Holger Falck, <i>varapuheenjohtaja</i>	1 050	1 050	2 100
Henrik Brotherus	700	1 050	1 750
Mårten Forss	700		700
Vesa Harjunmaa	0		0
John Holmberg	1 050		1 050
Mikael Holmberg	700		700
Panu Kallio	0		0
Markku Kiljala	700	1 050	1 750
Timo Könttä	350		350
Linda Langh	700	1050	1 750
Tuomas Levomäki	1 050		1 050
Pirkko Lönnqvist	0		0
Juha Marttila	700		700
Ilkka Mattila	700		700
Kari Niemistö	350		350
Jukka Niittyöja	1 050		1 050
Jyrki Nurmi	0		0
Yrjö Ojaniemi	1 050		1 050
Heikki Pohjala	700		700
Olli-Pekka Saario	700		700
Juha Salonen	1 050		1 050
Jari Sankari	0		0
Matti Seitsonen	1 050		1 050
Urban Silén	1 050		1 050
Mervi Soupas	1 050		1 050
Rita Wegelius	700		700
Tapio Ylitalo	1 050		1 050
Yhteensä			43 850

*) Vuosipalkkio 12 000 euroa; lisäksi 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 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 oli vuonna 2017 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 2015 - 2017, 2016 - 2018 ja 2017 - 2019).

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. Toimitusjohtajasopimuksen päättymistilanteessa yhtiöllä on oikeus vaatia ja toimitusjohtajalla velvollisuus sitoutua enintään kuuden kuukauden pituiseen kilpailunrajoitukseen, josta yhtiö on velvollinen korvauksena suorittamaan enintään toimitusjohtajan kuuden kuukauden palkkaa vastaavan rahamäärän.

Raisio Oyj:n toimitusjohtajan tehtävää 1.11.2017 lukien hoitaneelle Pekka Kuusniemelle on suoritettu vuonna 2017 tästä tehtävästä palkkana ja luontoisetuina 95.234,66 euroa; tulospalkkiota ei ole suoritettu. Yhtiö on suorittanut toimitusjohtaja Kuusniemen lisäeläkevakuutusmaksuna 12.600,00 euroa vuonna 2017.

Toimitusjohtajan tehtävää periodin 3.1. – 31.10.2017 hoitaneelle Jarmo Puputille on suoritettu vuonna 2017 tästä tehtävästä palkkana ja luontoisetuina 415.348,03 euroa; tulospalkkiota ei ole suoritettu. Toimisuhteen päättymiseen liittyvinä korvauksina Puputille on suoritettu vuonna 2017 ja suoritetaan vuonna 2018 yhteensä 294.423,00 euroa. Lisäeläkevakuutusmaksuna Puputin kauden osalta yhtiö on suorittanut 72.000,00 euroa.

Toimitusjohtajan tehtävästä 3.1.2017 irtisanoutuneelle Matti Rihkolle on suoritettu vuonna 2017 palkkana ja luontoisetuina 4.803,90 euroa; lisäeläkevakuutusmaksuna yhtiö on Rihkon osalta suorittanut 46.092,00 euroa; tulospalkkiota ei ole suoritettu. Toimisuhteen päättymiseen liittyvinä korvauksina Rihkolle on suoritettu vuonna 2017 ja suoritetaan vuonna 2018 yhteensä 661.513,01 euroa.

Vuonna 2017 Raisio Oyj:n toimitusjohtajan tehtävää hoitaneille henkilöille ei ole suoritettu mitään palkkiota tai korvausta osakkeina, optioina tai muina osakeperusteisina etuuksina.

Johtoryhmä

Johtoryhmän jäsenille suoritettiin vuonna 2017 rahapalkkana ja luontoisetuina 1.063.121,47 euroa sekä vuoden 2016 tulospalkkioina 49.092,00 euroa. Johtoryhmän jäsenten lisäeläkevakuutusmaksuina vuonna 2017 suoritettiin 106.607,00 euroa.

Vuonna 2017 johtoryhmän jäsenille ei ole suoritettu mitään palkkiota tai korvausta osakkeina, optioina tai muina osakeperusteisina etuuksina.

Johtoryhmän jäsenten eläkeikä on 62 vuotta.

Johtoryhmän jäsenten toimitusjohtajasopimuksen 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 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 15 henkilöä 31.12.2017. Ansaintajakson 2015 - 2017 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat tilikauden 2017 lopussa yhteensä enintään 350.000 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 päättyi 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 suosittaa, että järjestelmän kohderyhmään kuuluvat avainhenkilöt omistaisivat merkittävän osan kaikista järjestelmän perusteella saamista osakkeista niin kauan, kunnes heidän osakeomistustensa arvo vastaisi heidän puolen vuoden bruttopalkkaansa.

Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään kuului 17 henkilöä 31.12.2017. Ansaintajakson 2016 - 2018 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat tilikauden 2017 lopussa yhteensä enintään 415.000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.

Osakepalkkiojärjestelmä 2017 – 2019

Maaliskuussa 2017 Raisio Oyj:n hallitus päätti uudesta konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä kaudelle 2017 - 2019. 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 1.1.2017 ja päättyi 31.12.2019. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2017 - 2019 perustuu yhtiön osakkeen kokonaistuottoon (TSR). Palkkion maksaminen edellyttää kumulatiivisen konsernin tulostavoitteen (EBT) saavuttamista ansaintajaksolla.

Palkkiot ansaintajaksolta 2017 - 2019 maksetaan vuonna 2020 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 saamista osakkeista niin kauan, kunnes heidän osakeomistustensa arvo vastaisi heidän puolen vuoden bruttopalkkaansa.

Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään kuului 28 henkilöä 31.12.2017. Ansaintajakson 2017 - 2019 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 1.000.000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.