

## **PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2018**

Tämä esitys on Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodissa (2015) tarkoitettu Raisio Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys tilikaudelta 2018 ja se on laadittu helmikuussa 2019.

### **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 2016 – 2018 .....	6
Osakepalkkiojärjestelmä 2017 – 2019 .....	6
Osakepalkkiojärjestelmä 2018 – 2020 .....	7
Osakepalkkiojärjestelmä 2019 – 2021.....	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 2018 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 4 705 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta ja joulukuussa vastaavasti 7 110 vaihto-osaketta. Joulukuun suoritus käsitti palkkion myös jaksolta tammikuu-maaliskuu 2019. 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 Ilkka Mäkelälle on vuonna 2018 maksettu palkkiona 60.000 euroa, josta noin 20 % on suoritettu luovuttamalla hänelle 3 939 vaihto-osaketta; kokouspalkkioina Mäkelä on ansainnut 15.200 euroa. Erkki Haavistolle, Kari Kauniskankaalle, Leena Niemistölle ja Ann-Christine Sundellille on kullekin vuonna 2018 maksettu palkkiona 30.000 euroa, josta noin 20 % on suoritettu luovuttamalla kullekin 1 969 vaihto-osaketta. Kokouspalkkioina Haavisto on ansainnut 8.000 euroa, Kauniskangas 5.600 euroa, Niemistö 7.400 euroa ja Sundell 7.600 euroa. Matti Perkonojalle ja Michael Ramm-Schmidtille palkkio heidän maaliskuussa 2018 päättyneiltä toimikausiltaan on maksettu vuonna 2017. Kokouspalkkioina Perkonoja on vuonna 2018 ansainnut 5.200 euroa ja Ramm-Schmidt 2.400 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.

## Hallintoneuvosto

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

Kevään 2018 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 2018 yhtiökokous vahvisti hallintoneuvoston jäsenmääräksi 25. Vuonna 2018 hallintoneuvosto kokoontui kolme kertaa ja hallintoneuvoston nimitystyöryhmä piti neljä kokousta.

**Hallintoneuvoston jäsenet ja heille suoritettut palkkiot**

Nimi	Hallintoneuvosto	Nimitystyöryhmä	Yhteensä
Paavo Myllymäki, <i>puheenjohtaja</i>	12 000 + 1 050	1 400	20 050 *)
Holger Falck, <i>varapuheenjohtaja</i>	700	1 400	2 450 **)
Henrik Brotherus	1 050	1 400	2 450
Mårten Forss	1 050		1 050
Timo Himberg	0		0 ***)
John Holmberg	1 050		1 050
Mikael Holmberg	700		700
Kimmo Inovaara	700		700
Markku Kiljala	1050	1 400	2 450
Timo Könttä	700		700
Linda Langh	700	1400	2 100
Tuomas Levomäki	1 050		1 050
Pirkko Lönnqvist	0		0 ***)
Juha Marttila	350		350
Ilkka Mattila	1050		1 050
Jukka Niittyoja	1 050		1 050
Jyrki Nurmi	0		0 ***)
Yrjö Ojaniemi	1 050		1 050
Heikki Pohjala	350		350
Olli-Pekka Saario	1 050		1 050
Juha Salonen	350		350
Jari Sankari	0		0 ***)
Matti Seitsonen	350		350
Urban Silén	700		700
Mervi Soupas	1 050		1 050
Tuomas Virsiheimo	0		0 ***)
Rita Wegelius	350		350
Tapio Ylitalo	1 050		1 050
Yhteensä			43 500

\*) Vuosipalkkio 12 000 euroa; lisäksi 350 euron palkkio jokaisesta hallituksen kokouksesta, jossa läsnä.

\*\*\*) Sisältää 350 euron palkkion hallintoneuvoston puheenjohtajan sijaisuudesta hallituksen kokouksessa.

\*\*\*) Henkilöstön edustajat, joille ei makseta kokouspalkkiota.

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 niistä 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 niistä päättämään.

### **Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen keskeiset periaatteet**

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

Raisiossa oli vuonna 2018 erilliset kannustinjärjestelmät toimitusjohtajalle, johdolle, keskijohdolle ja muulle henkilöstölle. Toimitusjohtajan osalta kannustinjärjestelmä perustuu liiketulos- (EBIT) ja nettomyyntitavoitteiden (NS) saavuttamiseen. Myös muun johdon (johtoryhmä) kannustinjärjestelmä perustuu liiketulos- (EBIT) ja nettomyyntitavoitteen (NS) saavuttamiseen kriteereinä joko konsernin liiketulos tai tulosityksikön liiketulos ja nettomyynti. Toimitusjohtajan bonus on vuositasolla enintään 80 % vuosipalkasta, muun johdon vastaavasti enimmillään 50 % 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 2016 - 2018, 2017 - 2019, 2018 – 2020 ja 2019 - 2021). Kuvaukset järjestelmistä jäljempänä tässä esityksessä.

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).

## 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 2018 tästä tehtävästä palkkana ja luontoisetuina 533.412,72 euroa; tulospalkkiota ei ole suoritettu. Yhtiö on suorittanut toimitusjohtaja Kuusniemen lisäeläkevakuutusmaksuna 75.600,00 euroa vuonna 2018.

Vuonna 2018 Raisio Oyj:n toimitusjohtajalle ei ole suoritettu mitään palkkiota tai korvausta osakkeina, optioina tai muina osakeperusteisina etuuksina.

## Johtoryhmä

Johtoryhmän jäsenille suoritettiin vuonna 2018 rahapalkkana ja luontoisetuina 2.044.593,10 euroa sekä vuoden 2017 tulospalkkioina 50.400,00 euroa. Johtoryhmän jäsenten lisäeläkevakuutusmaksuina vuonna 2018 suoritettiin 107.021,00 euroa.

Osakepalkkiojärjestelmän 2015 - 2017 perusteella johtoryhmän jäsenille luovutettiin huhtikuussa 2018 yhteensä 5 426 kappaletta Raisio Oyj:n vaihto-osakkeita, joiden luovutusarvo oli 19.350,20 euroa sekä suoritettiin 13.881,23 euron suuruinen rahakorvaus. Rahaosuus on tarkoitettu kattamaan osakepalkkiosta vastaanottajalle aiheutuvia veroja tai veronluonteisia maksuja.

Johtoryhmän jäsenten eläkeikä on 62 vuotta.

Johtoryhmän jäsenten toimitusjohtajasopimuksen irtisanomisaika on työehtosopimuksen 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 kuukauden palkkaansa.

## Tiedot osakepohjaisista palkitsemisjärjestelmistä

### 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 toimosuhde 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 7 henkilöä 31.12.2018. Ansaintajakson 2016 - 2018 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat tilikauden 2018 lopussa yhteensä enintään 180 000 Raision 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 toimosuhde 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 16 henkilöä 31.12.2018. Ansaintajakson 2017 - 2019 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat tilikauden 2018 lopussa yhteensä enintään 425 000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.

## Osakepalkkiojärjestelmä 2018 – 2020

Maaliskuussa 2018 Raisio Oyj:n hallitus päätti uudesta konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä kaudelle 2018 - 2020. 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 1.1.2018 ja päättyy 31.12.2020. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2018 - 2020 perustuu yhtiön osakkeen kokonaistuottoon (TSR). Palkkion maksaminen edellyttää kumulatiivisen konsernin tulostavoitteen (EBT) saavuttamista ansaintajaksolla.

Palkkiot ansaintajaksolta 2018 - 2020 maksetaan vuonna 2021 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 31.12.2018. Ansaintajakson 2018 - 2020 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat tilikauden 2018 lopussa yhteensä enintään 560 000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.

## Osakepalkkiojärjestelmä 2019 – 2021

Joulukuussa 2018 Raisio Oyj:n hallitus päätti uudesta konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä kaudelle 2019 - 2021. 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 alkaa 1.1.2019 ja päättyy 31.12.2021. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2019 - 2021 perustuu yhtiön osakkeen kokonaistuottoon (TSR). Palkkion maksaminen edellyttää kumulatiivisen konsernin tulostavoitteen (EBT) saavuttamista ansaintajaksolla.

Palkkiot ansaintajaksolta 2019 - 2021 maksetaan vuonna 2022 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 20 henkilöä 31.12.2018. Ansaintajakson 2019 - 2021 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 1 000 000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.