

PALKITSEMISRAPORTTI 2025

Hyvät Raisio Oyj:n osakkeenomistajat,

Vuonna 2025 Raisio uudisti strategiansa tavoitteenaan vahvistaa pitkän aikavälin kannattavaa kasvua ja kiihdyttää kasvua yhtiön menestysbrändeihin, orgaaniseen kasvuun ja valittuihin uusiin liiketoimintamahdollisuuksiin nojautuen. Uudistettu strategia painottaa selkeää fokuoimista, asiakaslähtöistä kasvua sekä Raision vahvihin kuluttajabrändeihin ja ydinosaamiseen perustuvan kilpailukyyn kehittämistä. Strategia ohjaa Raision toimintaa ja johtamista sekä resurssien kohdentamista ja päätöksentekoa muuttuvassa toimintaympäristössä.

Strategiaudistuksen toimeenpanoa tukemaan Raision organisaatorakenne uudistettiin. Yhtiön toiminta organisoitiin kolmeen kasvualueeseen strategian mukaisesti. Kasvualueilla on selkeä vastuu strategisten tavoitteiden edistämisestä, tuloksesta ja kehittämisestä. Uusi rakenne parantaa strategista fokusta, vahvistaa liiketoimintojen omistajuutta ja mahdollistaa entistä ketterämmän ja vaikuttavamman johtamisen.

Palkitseminen on keskeinen väline strategian toteuttamisen tukemisessa. Raision tavoitteena on palkitsemispolitiikka, joka on oikeudenmukainen, selkeä ja johdonmukainen sekä kilpailukyinen ja linjassa yhtiön arvojen ja pitkän aikavälin tavoitteiden kanssa. Palkitsemisjärjestelmät kannustavat kestävään tuloksentekoon ja tukevat osakkeenomistajien edun ja yhtiön taloudellisen menestyksen toteutumista.

Raisiolle vastuullisuus on olennainen osa strategiaa ja pitkäjänteistä arvonluontia, ja sen merkitys on huomioitu myös palkitsemisessa. Vuonna 2025 koko Raision johtoryhmälle asetettiin samat vastuullisuuteen liittyvät ESG-tavoitteet osaksi lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmää, millä korostetaan yhteistä vastuuta yhtiön vastuullisuustavoitteiden edistämisestä. Tavoitteena on jatkossa laajentaa ESG-tavoitteiden asettaminen koskemaan koko henkilöstöä, jotta vastuullisuus näkyy johdonmukaisesti koko organisaation palkitsemisessa.

Hallituksen henkilöstövaliokunta on toimikautensa aikana käsitellyt laajasti palkitsemiseen ja henkilöstöasioihin liittyviä teemoja. Vuoden aikana valiokunnan työ on painottunut muun muassa kannustinjärjestelmien arviointiin ja kehittämiseen, palkitsemisen strategiseen yhteensopivuuteen, johdon ja avainhenkilöiden palkitsemisrakenteisiin sekä henkilöstön osaamisen, sitoutumisen ja työhyvinvoinnin tukemiseen. Lisäksi valiokunta on seurannut palkitsemisen toteutumista ja sen vaikutuksia sekä käsitellyt johtamisen ja organisaation kehittämiseen liittyviä kysymyksiä.

Hallitus on vahvistanut yhtiölle lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät, joiden tavoitteena on edistää Raision strategian toteutumista ja tukea pitkän aikavälin arvonluontia.

Tässä palkitsemisraportissa kuvataan palkitsemispolitiikan toteutuminen tilikaudella 2025. Raision hallitus esittää raportin keväällä 2026 varsinaiselle yhtiökokoukselle, joka tekee siitä neuvoa-antavan päätöksen.

Tämä palkitsemisraportti on laadittu osakkeenomistajien oikeuksia koskevan EU-direktiivin perusteella esiteltäväksi varsinaiselle yhtiökokoukselle. Yhtiön toimielinten palkitsemista ohjaava palkitsemispolitiikka sekä aiempien vuosien palkitsemisraportit ovat saatavilla yhtiön internetsivuilla.



Arto Tiitinen

hallituksen ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja



Johdanto

Raision 9.4.2024 pidetty varsinainen yhtiökokous on vahvistanut yhtiön palkitsemispolitiikan seuraaville neljälle vuodelle. Tässä palkitsemisraportissa kuvataan, miten palkitsemispolitiikkaa on noudatettu yhtiön toimielinten eli hallintoneuvoston, hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessa ja toteutettu tilikauden 2025 aikana.

Palkitsemisen osalta Raisio noudattaa voimassa olevaa lainsäädäntöä sekä Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia, joka on saatavilla osoitteessa <https://www.cgfinland.fi/>. Yhtiön hallitus esittää kevään 2026 varsinaiselle yhtiökokoukselle tämän hallituksen henkilöstövaliokunnan valmisteleman palkitsemisraportin. Palkitsemisraportin valmisteleeseen henkilöstövaliokuntaan kuuluivat tilikaudella 2025 puheenjohtajana hallituksen puheenjohtaja Arto Tiitinen ja jäseninä Leena Niemistö ja Pekka Tennilä.

Palkitsemisraportissa kuvataan lain ja hallinnointikoodin edellyttämällä tavalla yhtiön toimielimille (hallitus, hallintoneuvosto ja toimitusjohtaja) vuonna 2025 maksetut ja erääntyvät palkkiot sekä palkitsemispolitiikan toteuttaminen.

Raision tilintarkastusyhteisö Ernst & Young Oy on tarkastanut, että tämä raportti on annettu ja se sisältää valtiovarainministeriön palkitsemisraportin sisällöstä antaman asetuksen (608/2019) 3 §:n mukaiset tiedot.

Palkkioiden keskimääräinen vuotuinen muutos viiden viime vuoden aikana

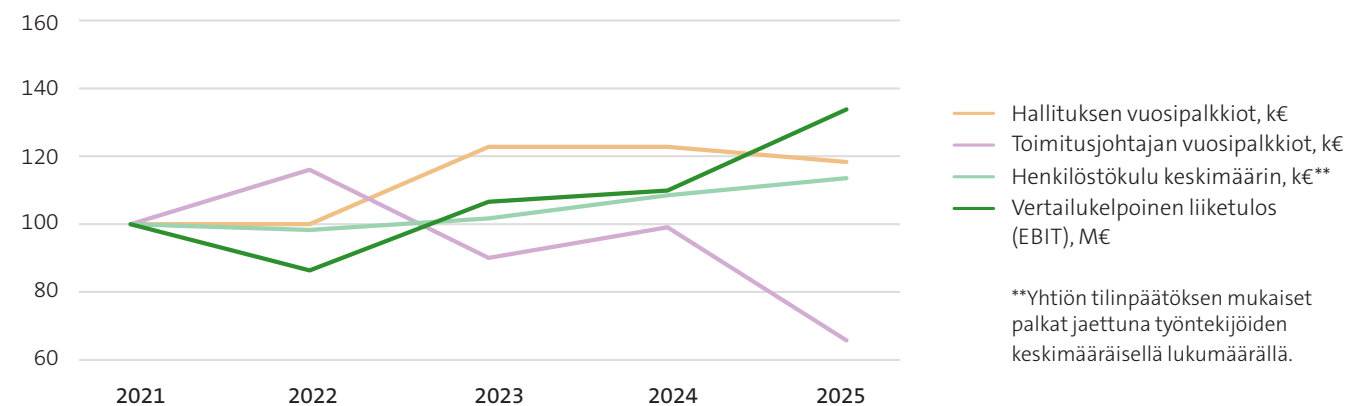
Alla olevassa taulukossa ja kuvassa esitetään hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioiden kehitys suhteessa työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja konsernin taloudelliseen kehitykseen vuodesta 2021 lukien.

Luvut vuositasonalla*	2021	2022	2023	2024	2025
Hallituksen vuosipalkkiot, k€ (pl. kokouspalkkiot ja kulut)	180	180	221	221	213
Toimitusjohtajan vuosipalkkiot, k€ (sis. lisäeläke)	742	861	668	735	488
Henkilöstökulu keskimäärin, k€**	59	58	60	64	67
Henkilöstön määrä keskimäärin (hlö)	327	342	344	354	352
Yhtiön taloudellinen kehitys konsernitasonalla					
Vertailukelpoinen liike-tulos (EBIT), M€	21,3	18,4	22,7	23,4	28,5
Vertailukelpoinen liike-tulos % liikevaihdosta	10,6	8,3	10,4	10,3	12,7
Liikevaihto, M€	200,0	220,8	219,5	226,8	224,2
Yhtiön markkina-arvo 31.12., M€***	535,2	399,2	317,9	343,7	415,9

*Taulukossa esitetyt kaikki luvut ovat jatkuvien toimintojen tunnuslukuja.

**Yhtiön tilinpäätöksen mukaiset palkat jaettuna työntekijöiden keskimääräisellä lukumäärällä.

***Ilman yhtiön hallussa olevia omia osakkeita.



**Yhtiön tilinpäätöksen mukaiset palkat jaettuna työntekijöiden keskimääräisellä lukumäärällä.



Hallintoneuvoston palkkiot tilikaudella 2025

Raision varsinaisessa yhtiökokouksessa 15.4.2025 tehdyn päätöksen mukaisesti hallintoneuvoston puheenjohtajalle on maksettu vuosipalkkiona yhteensä 12 000 euroa. Palkkio on maksettu kahtena tasaeränä kesäkuussa ja joulukuussa. Puheenjohtajalle ja jäsenille on maksettu kokouspalkkiona 350 euroa jokaiselta kokoukselta, joihin nämä ovat osallistuneet. Hallintoneuvoston jäsenille on korvattu lisäksi matkakustannukset ja päiväraha kokousmatkoilta yhtiön matkustussäännön mukaan.

Raision hallintoneuvostoon on vuonna 2025 kuulunut 25 jäsentä. Vuonna 2025 hallintoneuvosto kokoontui kolme (3) kertaa. Hallintoneuvosto on asettanut keskuudestaan nimitystyöryhmän sekä vastuullisuustyöryhmän. Nimitystyöryhmä kokoontui vuonna 2025 yhteensä 11 kertaa. Vastuullisuustyöryhmällä oli yksi (1) kokous vuonna 2025.

Palkkiot hallintoneuvoston puheenjohtajalle ja jäsenille on suoritettu yksinomaan rahana. Hallintoneuvoston jäsenet eivät ole työ- tai palvelusuhteessa Raisioon, eivätkä he osallistu Raision lyhyen ja/tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin

eivätkä eläkeohjelmiin (pois lukien Raision henkilöstön edustajat hallintoneuvostossa, jotka ovat työsuhteessa yhtiöön ja sitä kautta saattavat olla mukana kannustinjärjestelmissä).

Raisio Oyj:n hallintoneuvostoon kuuluu kolme henkilöstön keskuudestaan valitsemaa edustajaa (Yhteistoimintalaki 1333/2021), joille ei suoriteta kokouspalkkioita. Henkilöstön valitsemille hallintoneuvoston jäsenille on korvattu kokouksista matkakustannukset ja suoritettu päivärahaa yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Hallintoneuvoston puheenjohtajalla ja hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtajalla on läsnäolo-oikeus hallituksen kokouksissa ja puheenjohtajille suoritetaan kokouspalkkiona 350 euroa jokaiselta hallituksen kokoukselta, johon he osallistuvat. Vuonna 2025 hallintoneuvoston puheenjohtaja Tuomas Levomäki osallistui 22 hallituksen kokoukseen.

Hallintoneuvoston jäsenet ja heille vuonna 2025 suoritettut palkkiot on eritelty seuraavalla sivulla olevassa taulukossa.

YHTEENVETO HALLINTONEUVOSTON PALKKIOISTA 2021–2025

Hallintoneuvoston palkkiot (euroa)	2021	2022	2023	2024	2025
Puheenjohtaja	20 750	22 500	19 000	20 750	24 600
Jäsenet (pl. henkilöstön edustajat)	26 960	21 700	23 450	24 500	32 550
Yhteensä	47 700	44 200	42 450	45 250	57 150

HALLINTONEUVOSTON JÄSENET JA HEILLE VUONNA 2025 SUORITETUT PALKKIOT

Nimi, asema	Vuosipalkkio (€)	Kokouspalkkiot (€)	Yhteensä (€)
Tuomas Levomäki, puheenjohtaja	12 000	Hallintoneuvoston kokoukset 1 050, nimitystyöryhmän kokoukset 3 850, hallituksen kokoukset 7 700	24 600
Thomas Antas, varapuheenjohtaja	-	Hallintoneuvoston kokoukset 1 050, nimitystyöryhmän kokoukset 3 500, vastuullisuustyöryhmän kokous 350	4 900
Henrik Brotherus, jäsen	-	Hallintoneuvoston kokoukset 350, nimitystyöryhmän kokoukset 2 800	3 150
Iris Erlund, jäsen	-	Hallintoneuvoston kokoukset 700	700
Leena Erälinna, jäsen	-	Hallintoneuvoston kokoukset 700, vastuullisuustyöryhmän kokous 350	1 050
Helena Fabritius, jäsen	-	Hallintoneuvoston kokoukset 1 050	1 050
Ilkka Haavisto, jäsen	-	Hallintoneuvoston kokoukset 1 050, nimitystyöryhmän kokoukset 3 850	4 900
Timo Himberg, jäsen (henkilöstön edustaja)	-	-	-
John Holmberg, jäsen	-	Hallintoneuvoston kokoukset 1 050	1 050
Anna-Kaisa Jaakkola, jäsen	-	Hallintoneuvoston kokoukset 1 050	1 050
Malin Keto-Tokoi (henkilöstön edustaja)	-	-	-
Teemu Laitakoski, jäsen 15.4.2025 lukien		Hallintoneuvoston kokoukset 700	700
Linda Langh, jäsen	-	Hallintoneuvoston kokoukset 700, nimitystyöryhmän kokoukset 3 850	4 550
Terhi Löfstedt, jäsen 15.4.2025 lukien		Hallintoneuvoston kokoukset 700	700
Juha Marttila, jäsen	-	Hallintoneuvoston kokoukset 700, vastuullisuustyöryhmän kokous 350	1 050
Jukka Niittyöja, jäsen	-	Hallintoneuvoston kokoukset 1 050	1 050
Yrjö Ojaniemi, jäsen	-	Hallintoneuvoston kokoukset 1 050	1 050
Kalle Poso, jäsen	-	Hallintoneuvoston kokoukset 700	700
Markus Ranne, jäsen	-	Hallintoneuvoston kokoukset 350	350
Petteri Rinne, jäsen	-	Hallintoneuvoston kokoukset 350	350
Ellen Rydbeck, jäsen	-	Hallintoneuvoston kokoukset 1 050	1 050
Juha Salonen, jäsen	-	Hallintoneuvoston kokoukset 350	350
Matti Seitsonen, jäsen 15.4.2025 asti	-	Hallintoneuvoston kokoukset 350	350
Urban Silén, jäsen 15.4.2025 asti	-	Hallintoneuvoston kokoukset 350	350
Mervi Soupas, jäsen	-	Hallintoneuvoston kokoukset 1 050	1 050
Johannes Tiusanen, jäsen	-	Hallintoneuvoston kokoukset 1 050	1 050
Tuomas Virsiheimo, jäsen (henkilöstön edustaja)	-	-	-
Yhteensä			57 150

Hallituksen palkkiot tilikaudella 2025

Varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen puheenjohtajalle on maksettu toimikaudelta kuukausipalkkiona 5 150 euroa ja kullekin jäsenelle toimikaudelta kuukausipalkkiona 2 650 euroa. Hallituksen jäsenten palkkiosta noin 20 prosenttia on maksettu luovuttamalla yhtiön hallussa olevia omia osakkeita ja noin 80 prosenttia rahana. Palkkiot on suoritettu kahtena yhtenä suurena eränä kesäkuussa ja joulukuussa. Joulukuun suoritus käsittää palkkion myös jaksolta tammikuun-maaliskuu 2026. Hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten hallitustyöstä palkkiona saamiin osakkeisiin ei liity määräyksiä tai ohjeita esimerkiksi niiden omistusajasta tai luovuttamisesta edelleen.

Hallituksen puheenjohtajalle ja hallituksen keskuudestaan asettamien valiokuntien puheenjohtajille on maksettu yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti kokouspalkkiona 800 euroa kokoukselta ja jäsenille 400 euroa kokoukselta.

Hallituksen jäsenille on korvattu matkakulut ja suoritettu päiväraha kokouspäiviltä yhtiön matkustussäännön mukaan.

Hallituksen puheenjohtaja ja jäsenet eivät ole mukana yhtiön osakepohjaisissa kannustinjärjestelmissä, eivätkä he ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön.

Raision hallitukseen on kuulunut kuusi (6) jäsentä. Hallituksella on ollut vuonna 2025 yhteensä 22 kokousta, joista yksi oli järjestäytymiskokous yhtiökokouksen jälkeen. Vuonna 2025 hallituksen tarkastusvaliokunta on kokoontunut seitsemän (7) kertaa, henkilöstövaliokunta yhdeksän (9) kertaa ja M&A-valiokunta viisi (5) kertaa.

YHTEENVETO HALLITUKSEN PALKKIOIDEN JA KOKOUSPALKKIOIDEN YHTEISMÄÄRISTÄ VUOSINA 2021–2025

Vuosi	Hallituksen vuosi- palkkiot yhteensä (€)	Hallituksen kokous- palkkiot yhteensä (€)
2021	180 000 (n. 20 % osakeosuus 10 104 Raisio V)	62 200
2022	180 000 (n. 20 % osakeosuus 16 765 Raisio V)	74 800
2023	220 800 (n. 20 % osakeosuus 21 379 Raisio V)	67 200
2024	220 800 (n. 20 % osakeosuus 21 684 Raisio V)	72 800
2025	212 850 (n. 20 % osakeosuus 16 678 Raisio V)	94 000*

*sisältää Lauri Sipposelle ja Ann-Christine Sundellille vuonna 2025 maksetut kokouspalkkiot 7 600 euroa.



HALLITUKSEN JÄSENILLE VUONNA 2025 MAKSETUT VUOSI- JA KOKOUSHALKKIOT

Nimi/asema	Palkkio yhteensä (€)	Osakepalkkion osuus palkkiosta	Rahana maksettu osuus palkkiosta (€)	Kokouspalkkiot hallituksen kokouksista (€)	Kokouspalkkiot valiokunnan kokouksista (€)	Rahana maksettu yhteensä (€)
Arto Tiitinen , hallituksen, henkilöstövaliokunnan ja M&A-valiokunnan puheenjohtaja	61 800	n. 20 % osakeosuus 4 837 Raisio V	49 440	17 600	11 200*	78 240
Tero Hemmilä , hallituksen varapuheenjohtaja, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja ja M&A-valiokunnan jäsen 31.12.2025 asti	23 850	n. 20 % osakeosuus 1 885 Raisio V	19 080	8 800	6 800	34 680
Antti Elevuori , hallituksen, tarkastusvaliokunnan ja M&A-valiokunnan jäsen 15.4.2025 lukien	31 800	n. 20 % osakeosuus 2 489 Raisio V	25 440	5 600	4 000	35 040
Reija Airas , hallituksen ja tarkastusvaliokunnan jäsen 15.4.2025 lukien	31 800	n. 20 % osakeosuus 2 489 Raisio V	25 440	5 600	2 000	33 040
Leena Niemistö , hallituksen ja henkilöstövaliokunnan jäsen	31 800	n. 20 % osakeosuus 2 489 Raisio V	25 440	8 800	3 600*	37 840
Pekka Tennilä , hallituksen ja henkilöstövaliokunnan jäsen	31 800	n. 20 % osakeosuus 2 489 Raisio V	25 440	8 800	3 600*	37 840
Yhteensä	212 850	16 678 Raisio V	170 280	55 200	31 200	256 680
Lauri Sipponen , hallituksen ja tarkastusvaliokunnan jäsen 15.4.2025 asti	-	-	-	2 800	800	3 600
Ann-Christine Sundell , hallituksen varapuheenjohtaja ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 15.4.2025 asti	-	-	-	2 400	1 600	4 000
Yhteensä	212 850	16 678 Raisio V	170 280	60 400	33 600	264 280

*Arto Tiitisen kokouspalkkioista 800 euroa ja Leena Niemistön ja Pekka Tennilän palkkioista 400 euroa on maksettu 01/2026.

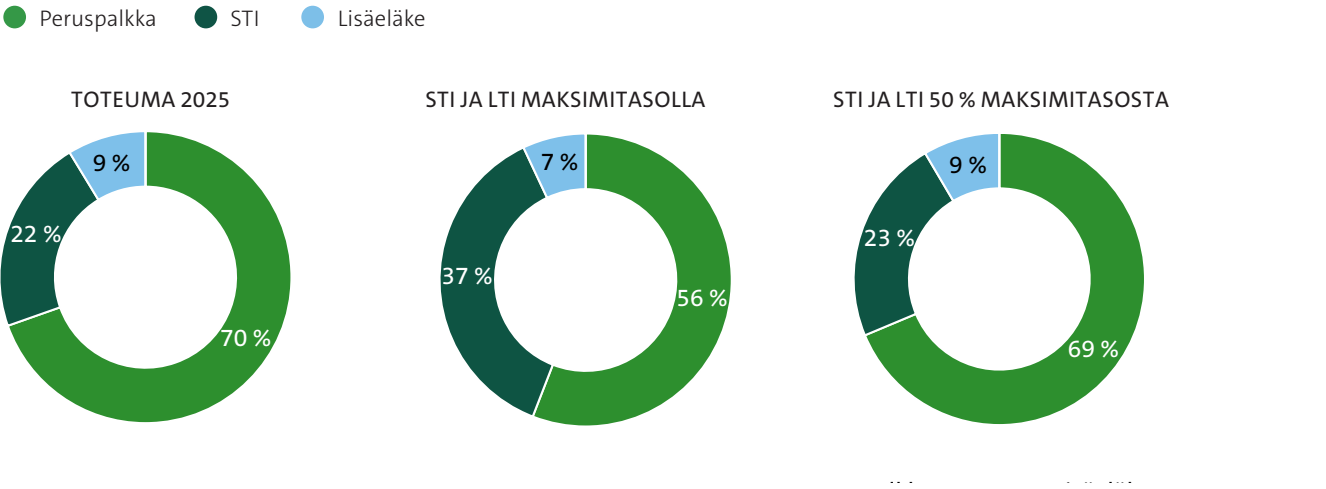
Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2025

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus. Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta ja lisäeläkkeestä, luontaiseduista sekä lyhyen (STI, Short-term incentive) ja pitkän (LTI, Long-term incentive) aikavälin kannustimista.

Toimitusjohtajan eläke määräytyy Suomen työeläkejärjestelmän mukaan ja hän kuuluu Raision konserni-johdon ryhmäeläkevakuutuksen piiriin. Toimitusjohtajan alin eläkeikä on 65 vuotta. Ryhmäeläkevakuutukseen maksetaan vuosittain 15 prosenttia toimitusjohtajan perusvuosipalkasta (rahapalkka ja autoedun verotusarvo). Toimitusjohtajalla on oikeus irtisanomisajalta palkan lisäksi korvaukseen, joka vastaa hänen 6 kuukauden rahapalkkaansa ja 4 sopimusvuoden jälkeen 12 kuukauden rahapalkkaa.

Alla olevassa taulukossa on esitetty palkka ja muut taloudelliset edut, jotka on maksettu toimitusjohtajalle Pasi Flinkmanille vuonna 2025.

Vertailu toimitusjohtajan palkitsemisen kokonaisuudesta
Ympyräkaavioissa on esitetty Pasi Flinkmanin palkitseminen vuonna 2025 ja vertailu palkitsemisen kokonaisuudesta, mikäli 50 prosenttia tai 100 prosenttia kannustinjärjestelmien maksimitasoista olisi saavutettu vastaavalla toimitushteen keston ajalla.



TOIMITUSJOHTAJALLE MAKSETUT PALKKA JA MUUT TALOUDELLISET EDUT VUONNA 2025

Nimi	Peruspalkka	Luontaisedut	Lisäeläke	Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI)	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI) osakemäärä ja €	Erääntyvät vuodelta 2025 (maksu vuonna 2026)	Muut taloudelliset etuudet €
Pasi Flinkman	350 900 €	19 690 €	54 000 €	STI ansaintajakso 2024, maksu 2025: 63 120 €	0 osaketta/0 €	STI ansaintajakso 2025, maksu 2026: 135 190 €	0 €

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI, Short-term incentive) tavoitteena on kannustaa ja palkita toimitusjohtajaa kalenterivuositain liiketoimintastrategian toteuttamisesta ja tavoitteiden saavuttamisesta. Hallitus yksilöi tavoitteet kullekin kalenterivuodelle ja arvioi niiden toteutumista tilinpäätöksen valmistumisen yhteydessä.

Toimitusjohtajan osalta vuodelle 2025 vahvistettu STI-kannustinjärjestelmä on perustunut palkitsemispolitiikan mukaisesti liike-tulos- (EBIT), myyntikate- (GM), nettomyyntitavoitteiden (NS) ja nettokäyttöpääoman (NWC) saavuttamiseen. STI-kannustinjärjestelmästä toimitusjohtajalle maksettava bonus voi olla enintään 80 prosenttia toimitusjohtajan perusvuosipalkasta.

Toimitusjohtajan osalta lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien mittareissa ei tapahtunut merkittäviä muutoksia vuoteen 2024 verrattuna. Vuoden 2025 STI-tavoitteiden toteutuma tuloksen osalta asetui yli minimitalvoitetason, jolloin toimitusjohtajan toteutuma oli 37,55 prosenttia.

SUORITUSKRITEERIEIN TOTEUTUMINEN LYHYEN AIKAVÄLIN (STI) KANNUSTINJÄRJESTELMÄN PERUSTEELLA

Ansaintajakso	STI 2023*	STI 2024**	STI 2025**	
Maksimibonus % vuosipalkasta	80 %	80 %	80 %	
Suorituskriteeri 1	EBIT (M€)	EBIT(M€)	EBIT (M€)	
Painoarvo	30 %	30 %	32,5 %	
Suorituskriteeri 2	NS (M€)	NS (M€)	NS (M€)	
Painoarvo	35 %	35 %	27,5 %	
Suorituskriteeri 3	GM (€)	GM (€)	GM (€)	
Painoarvo	30 %	30 %	22,5%	
Suorituskriteeri 4			NWC	
Painoarvo			7,5 %	
Suorituskriteeri 5	Vastuullisuus	Vastuullisuus	Vastuullisuus	*Vuonna 2023 toimitusjohtaja Pekka Kuusniemi
Painoarvo	5 %	5 %	10 %	
Toteuma % vuosipalkasta	8,07 %	35,07 %	37,55%	**Vuodesta 2024 toimitusjohtaja Pasi Flinkman

TOIMITUSJOHTAJAN VASTUULLISUUSTAVOITTEIDEN ERITTELY

Ansaintajakso	STI 2024	STI 2025
Vastuullisuus	5 %	10 %
Suorituskriteeri 1	Raision yleisten toimintaperiaatteiden (Code of Conduct) koulutus henkilöstölle (toteutus-%)	Ehkäisevät turvallisuustoimet (Preventive Safety Actions)
Painoarvo	1 %	3,33 %
Suorituskriteeri 2	Työntekijäkokemus (Employee Net Promoter Score, eNPS)	Työntekijäkokemus (Employee Net Promoter Score, eNPS)
Painoarvo	1 %	3,33 %
Suorituskriteeri 3	Hävikki (€)	Hävikki (€)
Painoarvo	1 %	3,33 %
Suorituskriteeri 4	SBTi-raportoinnin (tieteeseen perustuva ilmastotavoite, Science Based Target -aloite) valmistelu, toimenpiteet	
Painoarvo	1 %	
Suorituskriteeri 5	Vastuullisuusraportoinnin (CSRD) valmistelu, toimenpiteet	
Painoarvo	1 %	
Toteuma % vuosipalkasta	2,40 %	0 %



Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä (LTI, Long-term incentive) hallitus arvioi kunkin ansaintajakson päättyessä, miten suorituskriteerit ovat toteutuneet ja palkkio riippuu toimitusjohtajan onnistumisesta näissä asetetuissa tavoitteissa. Toimitusjohtajalle maksettu palkkio perustuu palkitsemispolitiikan mukaisesti yhtiön osakkeen kokonaistuottoon (TSR) ja palkkion maksamisen edellytyksenä on ansaintakauden kumulatiivisen konsernin tulostavoitteen (EBIT, tulos ennen veroja ja ilman kertaluonteisia tulo- ja kuluja) saavuttaminen. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tasossa ja rakenteissa ei ole tapahtunut muutoksia vuonna 2025. Palkkiot kultakin ansaintajaksolta maksetaan osittain yhtiön vaihto-osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta saajalle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja.

Toimitusjohtajana 15.6.2024 alkaen toiminut Pasi Flinkman tuli mukaan LTI-ohjelmaan 2024–2026. Hän ei kuulu takautuvasti yhtiön aiempiin ohjelmiin eikä siten vuonna 2025 päättyneeseen LTI-ohjelmaan 2023–2025.

Poikkeukset ja takaisinperintä

Palkitsemispolitiikan mukaan hallitus voi väliaikaisesti poiketa palkitsemispolitiikasta esimerkiksi toimitusjohtajan vaihtuessa. Poikkeamisessa on huomioitava yhtiön pitkän aikavälin edut. Vuonna 2025 hallitus ei ole poikennut palkitsemispolitiikasta.

Hallitus voi peruuttaa, pienentää tai periä takaisin kannustinjärjestelmien perusteella toimitusjohtajalle maksetut palkkiot kokonaan tai osittain, jos on toimittu lain tai yhtiön eettisen ohjeiston vastaisesti tai muutoin epäeettisesti. Tarkastelujakson aikana ei ole ilmennyt perusteita palkkioiden takaisinperinnälle.