



# Palkitsemispolitiikka

Raisio Oyj

Hyvät Raisio Oyj:n osakkeenomistajat,



Osakkeenomistajien oikeuksia koskevan EU-direktiivin täytäntöönpanon myötä yhtiön hallituksen tulee esittää keväällä 2020 kokoontuvalle varsinaiselle yhtiökokoukselle yhtiön hallituksen, hallituneuvoston ja toimitusjohtajan palkitsemisen keskeiset periaatteet sekä perustelut siitä miten palkitsemispolitiikka edistää yhtiön liiketoimintastrategiaa ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Palkitsemispolitiikka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle jatkossa vähintään neljän vuoden välein tai useammin, jos politiikkaan ehdotetaan olennaisia muutoksia. Yhtiökokouksen neuvoa-antava päätös hallituksen ehdottamasta palkitsemispolitiikasta ohjaa yhtiön toimielinten palkitsemista ja siksi on olennaista varmistaa, että palkitsemispolitiikka mahdollistaa yhtiön etua edistävän palkitsemisen.

Palkitsemisen ehtoihin vaikuttavia tekijöitä ovat ennen kaikkea yhtiön strategia ja tavoitteet. Yhtiö on syksyllä 2018 päivittänyt strategiansa ja taloudelliset tavoitteensa vuosille 2019-2021. Raision tavoitteena on olla innovatiivinen ja yhä kansainvälisempi bränditalo. Tärkein strateginen tavoite on kannattava kasvu orgaanisesti ja yritysostoin. Myös tavoitteellinen vastuullisuusohjelma on kiinteä osa Raision strategiaa.

Uusi Terveellisen kasvun strategia rakentuu kahdelle vahvalle tukijalalle. Yhtäältä Raisio jatkaa panostusta johtavan ja kansainvälisen kolesterolia alentavan Benecol-brändin kasvattamiseen. Lisäksi sen rinnalle rakennetaan yhtiön vahvaan kauraosaamiseen perustuva eurooppalainen liiketoiminta. Raisio hakee kasvua myös laajentamalla uusille markkina-alueille Euroopassa sekä vahvistamalla ydinliiketoimintojensa kasvua ja kannattavuutta.

Palkitsemisvaliokunta on vuoden 2019 ajan käynyt läpi yhtiön palkitsemista ja valmistellut yhtenäistä politiikkaa yhtiön toimielinten ja henkilöstön palkitsemisen tavoitteille. Palkitsemista ohjaa paitsi yhtiön toimintaympäristö myös tavoite saada yhtiön kannalta parhaat henkilöt antamaan panoksensa yhtiön menestymiseksi.

Raision palkitsemisen lähtökohtana on tarjota henkilöstölleen sekä maittain että liiketoiminnoittain kilpailukykyistä kompensatiota. Hallitus päättää vuosittain yhtiön lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) mukaisista palkitsemisen periaatteista yhtiön toimitusjohtajan ja henkilöstön osalta taloudellisen ja toiminnallisen tuloksen perusteella. Hallitus päättää myös yhtiön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä (LTI), joihin kuuluvat yhtiön toimitusjohtaja ja avainhenkilöt. Voimassa olevat osakepalkkiojärjestelmät on vahvistettu vuosille 2017-2019, 2018-2020, 2019-2021 ja 2020-2022.

Raisio seuraa säännöllisesti markkinapalkkoja ja palkitsemisjärjestelmien kehittymistä sekä toimitusjohtajan että muun johdon osalta yhtiön kilpailukykyyn ylläpitämiseksi. Raisio haluaa olla vahvasti arvojohdettu yhtiö, jonka pitkäjänteisen menestyksen mahdollistaa osaava ja sitoutunut henkilöstö.

Ilkka Mäkelä  
Hallituksen ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

## Sisältö

1. Johdanto.....	3
2. Palkitsemisen päätöksentekoprosessi .....	3
Palkitsemispolitiikasta poikkeamisen edellytykset.....	4
3. Hallintoneuvoston palkitsemisen kuvaus .....	4
4. Hallituksen palkitsemisen kuvaus .....	5
5. Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus.....	5
Toimitusjohtajan toimitushteeseen sovellettavat ehdot.....	5
Toimitusjohtajalle maksettujen palkkioiden takaisinperintää koskevat ehdot .....	5

---

## 1. Johdanto

Palkitsemista Raisiossa säätelevät Suomen osakeyhtiölaki ja Raision palkitsemiskäytäntö. Tämä palkitsemispolitiikan kuvaus on laadittu EU:n osakkeenomistajien oikeuksia koskevan lainsäädännön ja Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (2020) mukaisesti noudattaen compliance-vaatimuksia.

Tämä palkitsemispolitiikka on kuvaus Raision hallintoneuvoston, hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen raameista. Palkitsemispolitiikan tavoitteena on edistää Raision tarkoituksen, strategian sekä arvojen mukaisen toiminnan ja tavoitteiden saavuttamista ylläpitämällä ja kehittämällä kilpailukykyisiä, oikeudenmukaisia, motivoivia ja hyvästä suorituksesta palkitsevia järjestelmiä ja kompensatiota.

Raisio seuraa säännöllisesti niin henkilöstön kuin ylimmän johdon palkitsemisen markkinatietoja suomalaisten sekä ulkomaisten verrokkiyritysten osalta yhtiön kilpailukyvyyn ylläpitämiseksi.

Toimielinten vuositasoinen yksityiskohtaiset palkat ja palkkiot kuvataan palkka- ja palkkioselvityksessä (vuodesta 2021 alkaen palkitsemisraportissa).

## 2. Palkitsemisen päätöksentekoprosessi

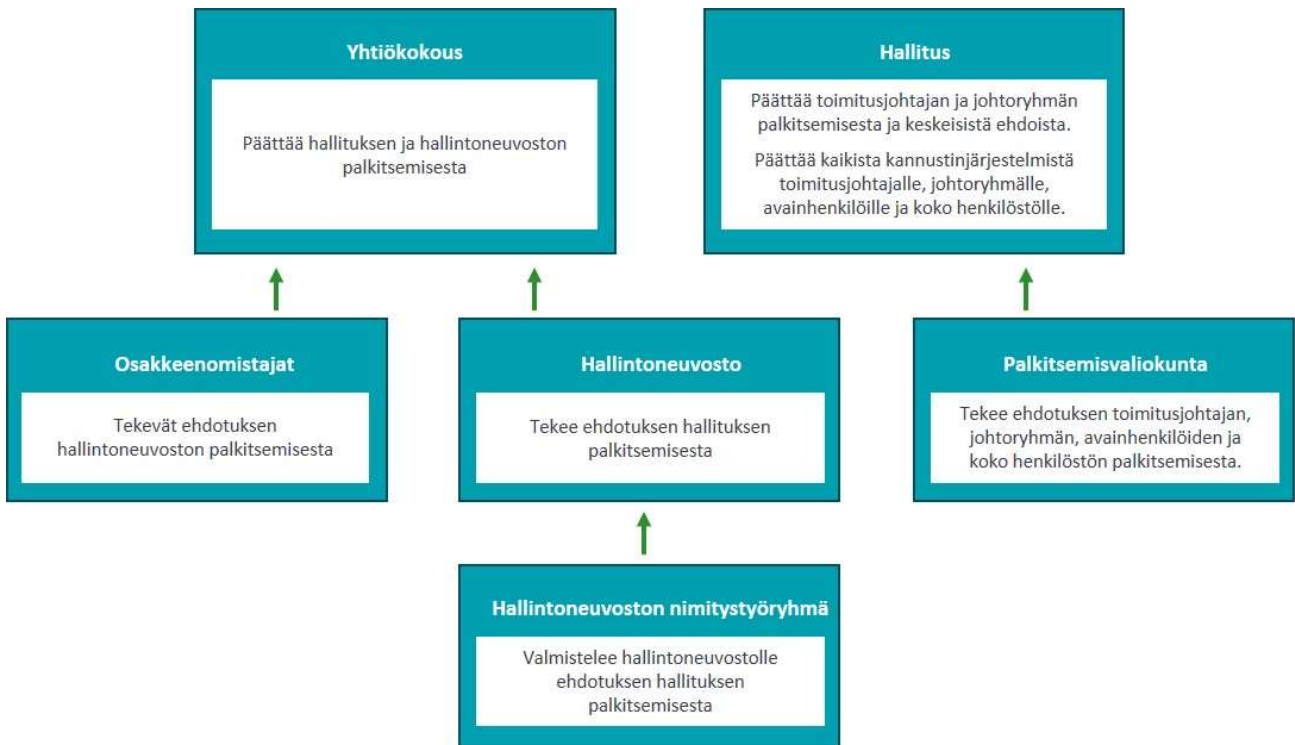
Palkitsemispäätösten valmisteluun ja päätöksentekoon osallistuvat osakkeenomistajat yhtiökokouksessa, hallintoneuvosto, hallintoneuvoston nimitystyöryhmä, hallitus sekä hallituksen palkitsemisvaliokunta.

Yhtiökokous päättää hallituksen ja hallintoneuvoston puheenjohtajien ja jäsenten palkkioista ja heille kokouksista aiheutuvien kulujen korvaamisesta. Hallintoneuvoston nimitystyöryhmä valmistelee hallituksen palkkiota ja kulukorvauksia koskevan esityksen, josta hallintoneuvosto puolestaan tekee ehdotuksen yhtiökokoukselle.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkkausta ja muita taloudellisia etuja koskevat asiat ja niistä päättää hallitus.

Yhtiökokous tai sen valtuuttamana yhtiön hallitus päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta esimerkiksi osana osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä.

Seuraavan sivun kaaviossa on kuvattu Raision palkitsemisen päätöksentekoprosessi. Kun palkitsemisesta päättäminen on hajautettu eri tahoille, vältetään eturistiriidat ja taataan oikeudenmukainen ja puolueeton palkitseminen.



### Palkitsemispolitiikasta poikkeamisen edellytykset

Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa siinä tapauksessa, että poikkeaminen tapahtuu yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Poikkeaminen edellyttää, että yhtiön keskeiset toimintaedellytykset ovat palkitsemispolitiikan yhtiökokouskäsitteilyn jälkeen muuttuneet esimerkiksi toimitusjohtajan vaihdoksen tai yritysjärjestelyjen seurauksena, eikä voimassa oleva palkitsemispolitiikka ole enää tarkoituksenmukainen muuttuneiden olosuhteiden takia.

Mikäli poikkeaminen ei ole väliaikaista tai se on luonteeltaan merkittävää, yhtiö valmistelee ehdotuksen muuttunutta tilannetta vastaavasta palkitsemispolitiikasta seuraavaan varsinaiseen yhtiökokoukseen. Poikkeamiset palkitsemispolitiikasta raportoidaan palkitsemisraportilla seuraavassa yhtiökokouksessa.

### 3. Hallintoneuvoston palkitsemisen kuvaus

Varsinainen yhtiökokous päättää hallintoneuvoston palkkioista ja heille kokouksista aiheutuvien kulujen korvaamisesta osakkeenomistajien tekemän ehdotuksen perusteella.

Hallintoneuvoston jäsenet eivät ole työ- tai palvelusuhteessa Raisioon eivätkä he osallistu Raision lyhyen ja/tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin eivätkä eläkeohjelmiin.

Raisio Oyj:n hallintoneuvostoon kuuluu myös kolme henkilöstön keskuudestaan valitsemaa edustajaa (Laki henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa 725/1990), joille ei suoriteta kokouspalkkioita. Heille maksetaan normaali peruspalkka. Henkilöstön valitsemien hallintoneuvoston jäsenten kokouksista aiheutuvat kustannukset korvataan yhtiön matkustussäännön mukaan.

Hallintoneuvoston puheenjohtajalle ja jäsenille maksetaan kokouspalkkio jokaiselta kokoukselta, johon he osallistuvat ja heille korvataan kustannukset yhtiön matkustussäännön mukaan. Hallintoneuvoston puheenjohtajalla ja hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtajalla on läsnäolo-oikeus hallituksen kokouksissa ja puheenjohtajille suoritetaan myös kokouspalkkio jokaiselta hallituksen kokoukselta, johon he osallistuvat.

#### **4. Hallituksen palkitsemisen kuvaus**

Hallituksen palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous hallintoneuvoston ehdotuksen perusteella. Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai palvelusuhteessa Raisioon eivätkä he osallistu Raision lyhyen ja/tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin eivätkä eläkeohjelmiin.

Kullekin hallituksen jäsenelle maksetaan kiinteä kuukausipalkkio ja kokouspalkkio. Hallituksen puheenjohtajalle ja hallituksen keskuudestaan asettamien valiokuntien puheenjohtajille maksetaan korotettua kuukausipalkkiota ja kokouspalkkiota.

Kiinteästä palkkiosta osa voidaan maksaa luovuttamalla yhtiön hallussa olevia osakkeita ja osa rahana. Lisäksi hallituksen jäsenille korvataan kustannukset kokousmatkoilta yhtiön matkustussäännön mukaan.

Hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten hallitustyöstä palkkiona saamiin osakkeisiin ei liity määräyksiä tai ohjeita esimerkiksi niiden omistusajasta tai luovuttamisesta edelleen.

#### **5. Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus**

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus.

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontaiseduista, lyhyen (STI) ja pitkän (LTI) aikavälin kannustimista sekä lisäeläkkeestä.

Mikäli kannustinjärjestelmien maksimitavoitteet saavutetaan, toimitusjohtajan kokonaiskompensaatiosta vuosittain noin 40 % olisi kiinteää palkitsemista ja noin 60 % olisi muuttuvaa palkitsemista.

#### **Toimitusjohtajan toimisuhteeseen sovellettavat ehdot**

Yhtiö ja toimitusjohtaja voivat kumpikin irtisanoa toimitusjohtajasopimuksen päättymään kuuden (6) kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Yhtiön toimittaessa irtisanomisen toimitusjohtajalla on oikeus irtisanomisajan palkan lisäksi korvaukseen, joka määrältään vastaa hänen 12 kuukauden palkkaansa.

#### **Toimitusjohtajalle maksettujen palkkioiden takaisinperintää koskevat ehdot**

Kannustinjärjestelmien osalta hallituksella on oikeus pienentää, peruuttaa tai periä takaisin maksettu palkkio kokonaan tai osittain, jos on toimittu lain tai yhtiön eettisen ohjeiston vastaisesti tai muutoin epäeettisesti.

---

Yhteenveto toimitusjohtajan palkitsemisesta

Palkitsemisen elementti	Kuvaus ja yhteenveto
Palkka	Kiinteä, kilpailukykyinen palkka tehtävän mukaan.
Edut	Verotettavat luontaisedut markkinakäytännön mukaisesti.
Muu rahallinen palkitseminen (esim. eläke/lisäeläke)	Lakisääteisiä eläkkeitä täydentävä kilpailukykyinen, maksuperusteinen eläke-etuus. Nykyisen toimitusjohtajan eläkeikä on 62 vuotta.
STI – lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	<p>Tavoitteena on kannustaa ja palkita lyhytaikaisen liiketoimintastrategian toteuttamista ja tavoitteiden saavuttamista.</p> <p>Toimitusjohtajan mahdollinen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä (STI) maksettava palkkio perustuu Raisio-konsernin strategisia tavoitteita tukevien taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen.</p> <p>Hallitus päättää vuosittain ansaintakriteereistä ja niiden laskentatavasta palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen pohjalta.</p> <p>Raision STI-järjestelmä on vuositason järjestelmä, jossa tavoitteet asetetaan kalenterivuodelle ja niiden toteutumista arvioidaan tilinpäätöksen valmistumisen yhteydessä vuositasolla.</p> <p>STI-kannustinjärjestelmästä maksettava palkkio voi olla enintään 80% toimitusjohtajan perusvuosipalkasta.</p>
LTI – pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	<p>Tavoitteena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön.</p> <p>Toimitusjohtajan mahdollinen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä (LTI) maksettava palkkio perustuu hallituksen hyväksymiin suorituskriteereihin, jotka liittyvät Raision strategiaan tavoitteisiin. Tarkemmat tiedot suorituskriteereistä annetaan Raision palkitsemisen nettisivuilla.</p> <p>Raision LTI-järjestelmän ansaintajakso on vähintään kolme vuotta. Ansaintajakson päättyessä arvioidaan miten suorituskriteerit ovat toteutuneet ja mahdollinen maksettava palkkio riippuu onnistumisesta näissä asetetuissa tavoitteissa. Mahdollinen palkkio voidaan maksaa Raision osakkeina, rahana tai näiden yhdistelmänä.</p> <p>Hallitus suosittaa, että järjestelmään kuuluvat avainhenkilöt omistaisivat merkittävän osan kaikista järjestelmän perusteella saamistaan osakkeista niin kauan, kunnes heidän osakeomistustensa arvo vastaisi heidän puolen vuoden bruttopalkkaansa.</p>