

## PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2012

Tämä esitys on Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (2010) suosituksessa 47 tarkoitettu Raisio Oyj:n palkka- ja palkkio selvitys. Selvitys on laadittu helmikuussa 2013 ja esitetyt tiedot ovat pääsääntöisesti tilikaudelta 2012, mutta vertailutietona on annettu eräitä tietoja tilikaudelta 2011.

### Sisällys

HALLITUS.....	2
TOIMITUSJOHTAJA .....	2
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
Johdon kannustinjärjestelmä 2010 – 2013.....	6
Glisten-alakonsernin osakepohjaiset kannustinjärjestelmät 2010 – 2012 .....	7
Raisio UK –al konsernin osakepohjainen kannustinjärjestelmä 2012 - 2014 .....	8
Osakepalkkiojärjestelmä 2013 - 2015 .....	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 2012 yhtiökokouksesta alkaneena toimikautena hallituksen puheenjohtajalle maksettiin palkkiona 5.000 euroa kuukaudessa ja kullekin viidestä jäsenestä 2.000 euroa kuukaudessa. Tästä palkkiosta noin 20 prosenttia maksettiin luovuttamalla yhtiön hallussa olevia omia osakkeita ja noin 80 prosenttia rahana. Palkkiot suoritettiin kahtena yhtä suurena eränä toimikauden aikana siten, että 1. erä suoritettiin kesäkuun 18. päivänä ja 2. erä joulukuun 17. päivänä; joulukuun suoritus käsitti palkkion myös jaksolta tammikuu-maaliskuu 2013. Kesäkuussa 2012 luovutettiin palkkiona hallitustyöstä yhteensä 7.830 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta ja joulukuussa 2012 vastaavasti 5.866 vaihto-osaketta. Lisäksi maksettiin kokouspäiviltä päivärahaa ja korvattiin matkakulut yhtiön matkustussäännön mukaan.

Hallituksen puheenjohtaja Simo Palokankaalle on vuonna 2012 maksettu palkkiona 60.000 euroa, josta noin 20 % on suoritettu luovuttamalla hänelle 4.566 vaihto-osaketta. Anssi Aapolalle, Erkki Haavistolle, Matti Perkonojalle, Michael Ramm-Schmidt'ille ja Pirkko Rantanen-Kerviselle on kullekin vuonna 2012 maksettu palkkiona 24.000 euroa, josta noin 20 % on suoritettu luovuttamalla 1.826 vaihto-osaketta.

Kevään 2011 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. Kokouspäiviltä maksettiin päivärahaa ja korvattiin matkakulut yhtiön matkustussäännön mukaan.

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.

## 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 vapaan autoedun 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. Toimitusjohtajan sijaista ei ole valittu.

Raisio Oyj:n toimitusjohtaja Matti Rihkolle on vuonna 2012 suoritettu toimitusjohtajan tehtävästä palkkana ja luontoisetuina 543.732,57 euroa (vuonna 2011: 640 741,39 euroa) sekä tulospalkkiona 244.080,00 euroa (vuonna 2011: vuoden 2010 tulospalkkiona 80.000 euroa).

Vuonna 2012 toimitusjohtajalle ei ole luovutettu Raisio Oyj:n osakkeita tai osakeperusteisia oikeuksia. Toimitusjohtajan aikaisempina vuosina palkkiona saamiin osakkeisiin liittyen ei ole annettu määräyksiä tai ohjeita niitten omistusajasta; näin saatuja osakkeita koskeva viimeinen luovutusrajoitus päättyy maaliskuussa 2013.

Toimitusjohtaja on osallisena johdon kannustinjärjestelmässä 2010 - 2013, jossa hänen ja konsernin johtoryhmän nyttemmin viiden jäsenen sekä Raisio Oyj:n omistama Reso Management Oy -niminen yhtiö omistaa 4.482.740 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta. - Kuvaukseen järjestelmästä on jäljempänä tässä selvityksessä.

## HALLINTONEUVOSTO

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

Kevään 2012 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 2012 yhtiökokous vahvisti hallintoneuvoston jäsenmääräksi 25. Vuonna 2012 hallintoneuvosto kokoontui kolme kertaa, hallintoneuvoston tarkastajat yhden kerran ja hallintoneuvoston nimitystyöryhmä piti kaksi kokousta.

**Hallintoneuvoston jäsenet ja heille suoritettut palkkiot (euroa)**

Nimi	Hallintoneuvosto	Nimitystyöryhmä	Tarkastajat	Yhteensä
Michael Hornborg, pj	12000 + 900	600	300	16500 *)
Cay Blomberg	900		300	1200
Risto Ervelä	600		300	900
Holger Falck	900	600	300	1800
Vesa Harjunmaa	600			600
Mikael Holmberg	600			600
Markku Kiljala	600			600
Timo Könttä	600			600
Hans Langh	600	300		900
Johan Lauren	0			0
Anne Leppänen	0			0
Antti Lithovius	0			0
Pirkko Lönnqvist	0			0
Paavo Myllymäki	900	600		1500
Jarmo Mäntyharju	900			900
Kari Niemistö	900			900
Jyrki Nurmi	0			0
Yrjö Ojaniemi	900			900
Heikki Pohjala	300		300	600
Juha Salonen	600			600
Jari Sankari	0			0
Urban Silén	900			900
Tuula Tallskog	900			900
Hannu Tarkkonen	900	600	300	1800
Johan Taube	600			600
Arto Vuorela	600			600
Rita Wegelius	900			900
Tapio Ylitalo	900			900
Yhteensä				35700

\*) Vuosipalkkio 12.000 euroa; lisäksi 300 euron palkkio jokaisesta hallituksen kokouksesta.

Kevään 2011 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.

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 PALKITSEMISESSÄ

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 kilpailukyvyn ylläpitämiseksi.

Raisiossa oli vuonna 2012 erilliset kannustinjärjestelmät johdolle, keskijohdolle ja muulle henkilöstölle. Toimitusjohtajan ja muun johdon kannustinjärjestelmä perustuu liikutulostavoitteen saavuttamiseen kriteerinä joko yksin konsernin liikutulos tai sekä konsernin liikutulos että tulosityksikön liikutulos, minkä lisäksi toimitusjohtajalla on nimettyjä henkilökohtaisia tavoitteita. Toimitusjohtajan enimmäisbonus on vuositasolla kuuden kuukauden palkkaa vastaava summa ja muun johdon vastaavasti enimmillään joko neljän tai viiden kuukauden palkkaa vastaava summa. Toimitusjohtajan ja johdon järjestelmissä bonustavoitteiden saavuttaminen arvioidaan tilivuoden päätyttyä kokonaisuutena ja mahdollinen bonus maksetaan rahana tilivuotta seuraavan vuoden maaliskuun loppuun mennessä.

Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat Raisio-konsernin johdon ryhmäeläkevakuutuksen piiriin. Ryhmäeläkevakuutukseen maksetaan vuosittain 15 prosenttia johtajan perusvuosipalkasta, paitsi johtoryhmän kahden ulkomaalaisen jäsenen osalta 20 prosenttia perusvuosipalkasta.

Johtajien eläkeikä on 62 vuotta.

## TIEDOT OSAKEPOHJAISISTA PALKITSEMISJÄRJESTELMISTÄ

### **Johdon kannustinjärjestelmä 2010 – 2013**

Raisio Oyj:n hallitus päätti kesäkuussa 2010 uudesta Raisio-konsernin johtoryhmän jäsenten kannustinjärjestelmästä. Järjestelmän tarkoituksena on sitouttaa johtoryhmän jäsenet yhtiöön kannustamalla heitä hankkimaan ja omistamaan yhtiön osakkeita ja tätä kautta kasvattamaan yhtiön omistaja-arvoa pitkällä tähtäyksellä sekä tukemaan yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamista.

Osakeomistusta varten Raisio Oyj:n toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmän seitsemän jäsentä hankkivat omistukseensa Reso Management Oy -nimisen yhtiön (aiemmin: Raisio Management Oy). Heinäkuun 2010 alussa Reso Management Oy hankki Raisio Oyj:n vaihto-osakkeita markkinoilta tai johtoryhmän jäseniltä markkinahintaan 362.740 kappaletta sekä suunnatusta osakeannista Raisio Oyj:ltä 4.120.000 kappaletta. Osakehankinnat rahoitettiin johtoryhmän jäsenten yhteensä 1.161.000 euron suuruisilla pääomapanoksilla Reso Management Oy:öön sekä Raisio Oyj:n myöntämällä 10.449.000 euron lainalla. Johtoryhmä rahoitti sijoituksensa Reso Management Oy:öön pääosin siirtämällä omistamiaan Raisio Oyj:n vaihto-osakkeita Reso Management Oy:lle. Reso Management Oy omistaa yhteensä 4.482.740 vaihto-osaketta, mikä on noin 2,7 % Raisio Oyj:n kaikista osakkeista ja noin 0,5 % kaikista äänistä.

Järjestelmä on voimassa vuodenvaihteeseen 2013 - 2014 saakka, jolloin se on tarkoitus purkaa myöhemmin päätettävällä tavalla. Ensisijaisesti järjestelmä puretaan fuusioimalla Reso Management Oy Raisio Oyj:hin ja suorittamalla sulautumisvastike Raisio Oyj:n osakkeina ja toissijaisesti siten, että Reso Management Oy myy omistamiaan vaihto-osakkeita kattaakseen Raisio Oyj:ltä olevan luottonsa takaisinmaksun, minkä jälkeen osakkaat purkavat yhtiön ja saavat jako-osuutena Reso Management Oy:n vielä omistamat vaihto-osakkeet. Järjestelmää jatketaan vuosi kerrallaan, mikäli Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen pörssikurssi loka-marraskuussa 2013, 2014, 2015 tai 2016 on alle sen keskihinnan, jolla Reso Management Oy hankki omistamansa Raisio Oyj:n vaihto-osakkeet.

Reso Management Oy:n omistamien Raisio Oyj:n vaihto-osakkeiden luovuttamista on rajoitettu järjestelmän voimassaoloaikana. Johtoryhmän jäsenten omistus Reso Management Oy:ssä pysyy pääsääntöisesti voimassa järjestelmän purkamiseen saakka. Mikäli johtoryhmän jäsenen työ- tai toimisuhte konserniyhtiöön päättyy johtoryhmän jäsenestä johtuvasta syystä ennen järjestelmän purkamista, hänen osuutensa Reso Management Oy:stä voidaan lunastaa ennen järjestelmän purkamista ilman, että hän saa järjestelmästä taloudellista etua.

Vuoden 2012 aikana johtoryhmän kahden jäsenen toimitusjohtaja ja talousjohtaja konserniyhtiöön päättyi siten, että Raisio Oyj käytti sille järjestelmään liittyvässä sopimuksessa suotua oikeutta lunastaa ao. johtajien omistamat Reso Management Oy:n osakkeet sopimuksessa määrätyn ehdoin. Näin ollen Raisio Oyj 31.12.2012 omisti 22,2 % Reso Management Oy:n osakkeista ja järjestelmän piirissä olevat toimitusjohtaja ja viisi johtoryhmän jäsentä vastaavasti 77,8 %.

Osana järjestelmää Raisio Oyj myönsi Reso Management Oy:lle 10.449.000 euron suuruisen korollisen lainan yhtiön vaihto-osakkeiden hankinnan rahoittamiseksi. Laina maksetaan takaisin viimeistään 31.3.2014. Mikäli järjestelmän voimassaoloaika jatketaan vuosi kerrallaan vuosina 2013, 2014, 2015 tai 2016, laina-aikaa jatketaan vastaavasti. Reso Management Oy:llä on oikeus maksaa laina ennaikaisesti takaisin milloin tahansa. Reso Management Oy:llä on velvollisuus maksaa laina ennaikaisesti takaisin myymällä hallussaan olevia Raisio Oyj:n vaihto-osakkeita, mikäli vaihto-osakkeen pörssikurssi muuten kuin tilapäisesti ylittää tietyn järjestelmässä määritetyn tason.

### **Glisten-alakonsernin osakepohjaiset kannustinjärjestelmät 2010 – 2012**

Raisio Oyj:n hallitus päätti elokuussa 2010 kahdesta synteettisestä osakepohjaisesta kannustin- ja sitouttamisjärjestelmästä englantilaisen Glisten-alakonserninsa johdolle ja keskeisille avainhenkilöille. Järjestelmien tarkoituksena oli yhdistää omistajien sekä johdon ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi, sitouttaa johto ja avainhenkilöt yritykseen sekä tarjota heille kilpailukykyinen osakkeen arvoon perustuva palkkiojärjestelmä.

Ensimmäisen järjestelmän perusteella maksettiin toukokuussa 2012 rahapalkkio, jonka kokonaismäärä vastasi 966.117 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa. Vaihto-osakkeen arvo järjestelmässä määräytyi vaihdolla painotetusta keskikurssista NASDAQ OMX Helsinki Oy:n kaupankäynnissä maaliskuussa 2012 vähennettynä vuoden 2012 varsinaisen yhtiökokouksen jaettavaksi päättämällä osakekohtaisella osingolla. Palkkiona suoritettiin yhteensä 2.337.037 euroa.

Palkkion suorittamisen edellytyksenä kunkin siihen nyt nimetyn henkilön osalta oli se, että hän oli Raisio-konsernin palveluksessa edelleen 8.4.2012. Järjestelmän piirissä oli 36 henkilöä.

Toisen järjestelmän perusteella voitiin maksaa rahapalkkio, jonka kokonaismäärä vastasi 420.000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa. – Tämän järjestelmän perusteella ei 30.6.2011 päättyneeltä kaudelta suoritettu palkkiota, koska asetettua liike-tulostasoa ei saavutettu. 30.6.2012 päättyneellä kaudella Glisten-alakonsernin liike-tulos ylitti järjestelmässä määrätyn tason ja 210.000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa vastaava palkkio suoritettiin syyskuussa 2012. Vaihto-osakkeen arvo määräytyi sen vaihdolla painotetusta keskikurssista NASDAQ OMX Helsinki Oy:n kaupankäynnissä elokuussa 2012 ja palkkion määrä oli siten 540.540 euroa.

Toisen järjestelmän piirissä olivat Glisten Ltd:n toimitusjohtaja ja talousjohtaja.

**Raisio UK –al konsernin osakepohjainen kannustinjärjestelmä 2012 - 2014**

Raisio Oyj:n hallitus päätti joulukuussa 2011 synteettisestä osakepohjaisesta kannustin- ja sitouttamisjärjestelmästä englantilaisen Raisio UK -al konsernin 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 on 1.1.2012 – 31.12.2014 ja sen perusteella maksetaan huhtikuun 2015 loppuun mennessä rahapalkkio, jonka määrä maksimissaan vastaa 400.000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa. Vaihto-osakkeen arvo määräytyy sen keskimurssista NASDAQ OMX Helsinki Oy:n kaupankäynnissä aikavälillä 1.3.2014 - 28.2.2015.

Palkkion määrä on sidottu Raision Brändit-divisioonan liike tulokseen ja sen suorittamisen edellytyksenä kunkin siihen nimetyn henkilön osalta on se, että hän on Raisio-konsernin palveluksessa edelleen 28.2.2015. Järjestelmän piirissä on noin 30 henkilöä.

**Osakepalkkiojärjestelmä 2013 - 2015**

Raisio Oyj:n hallitus päätti 12.2.2013 uudesta konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä. 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 päättyy 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 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 kuuluu noin 30 henkilöä. Ansaintajakson 2013 - 2015 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 1.000.000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.