

---

## PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2013

Tämä esitys on Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (2010) suosituksessa 47 tarkoitettu Raisio Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys. Selvitys on laadittu helmikuussa 2014 ja esitetyt tiedot ovat pääsääntöisesti tilikaudelta 2013, mutta eräitä vertailutietoja on annettu tilikaudelta 2012.

---

### 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
Raisio UK –al konsernin osakepohjainen kannustinjärjestelmä 2012 – 2014 .....	7
Osakepalkkiojärjestelmä 2013 – 2015.....	7
Osakepalkkiojärjestelmä 2014 – 2016.....	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 2013 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. Palkkiot suoritettiin kahtena yhtä suurena eränä toimikauden aikana siten, että 1. erä suoritettiin kesäkuun 17. päivänä ja 2. erä joulukuun 16. päivänä; joulukuun suoritus käsitti palkkion myös jaksolta tammikuu-maaliskuu 2014. Kesäkuussa 2013 luovutettiin palkkiona hallitustyöstä yhteensä 4.543 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta ja joulukuussa 2013 vastaavasti 2.970 vaihto-osaketta. Lisäksi maksettiin kokouspäiviltä päivärahaa ja korvattiin matkakulut yhtiön matkustussäännön mukaan.

Hallituksen puheenjohtaja Matti Perkonojalle on vuonna 2013 maksettu palkkiona 60.000 euroa, josta noin 20 % on suoritettu luovuttamalla hänelle 3.097 vaihto-osaketta. Erkki Haavistolle, Michael Ramm-Schmidt'ille ja Pirkko Rantanen-Kerviselle on kullekin vuonna 2013 maksettu palkkiona 24.000 euroa, josta noin 20 % on suoritettu luovuttamalla 1.239 vaihto-osaketta. Anssi Aapolalle on vuonna 2013 maksettu palkkiona 12.000 euroa, josta noin 20 % on suoritettu luovuttamalla 699 vaihto-osaketta. Simo Palokankaalle, joka toimi hallituksen puheenjohtajana 27.3.2013 asti, palkkio on suoritettu kokonaisuudessaan vuonna 2012.

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.

(Kevään 2012 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.)

## 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.

Raisio Oyj:n toimitusjohtaja Matti Rihkolle on vuonna 2013 suoritettu toimitusjohtajan tehtävästä palkkana ja luontoisetuina 553.979,86 euroa (vuonna 2012: 543.732,57 euroa sekä tulospalkkiona 128.142,00 euroa (vuonna 2012: vuoden 2011 tulospalkkiona 244.080,00 euroa).

Vuonna 2013 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 omistusasajasta; näin saatuja osakkeita koskeva viimeinen luovutusrajoitus on päättynyt 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. Toimitusjohtaja Rihko kuuluu myös konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisten kannustinjärjestelmien piiriin (osakepalkkiojärjestelmät 2013 - 2015 ja 2014 - 2016). – Kuvaukset järjestelmistä jäljempänä tässä esityksessä.

#### HALLINTONEUVOSTO

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

Kevään 2013 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 2013 yhtiökokous vahvisti hallintoneuvoston jäsenmääräksi 25. Vuonna 2013 hallintoneuvosto kokoontui kolme kertaa ja hallintoneuvoston nimitystyöryhmä piti kaksi kokousta.

Hallintoneuvoston varapuheenjohtaja Holger Falck on hoitanut puheenjohtajan tehtävää 27.3. – 28.5.2013, minkä johdosta hänelle on maksettu palkkiona 2.000 euroa eli 2/12 puheenjohtajan vuosipalkkiosta.

**Hallintoneuvoston jäsenet ja heille suoritetut palkkiot**

Nimi	Hallintoneuvosto	Nimitystyöryhmä	Yhteensä
Paavo Myllymäki, puheenjohtaja 28.5.2013 alkaen	12000 + 900	600	15300 *)
Michael Hornborg, puheenjohtaja 27.3.2013 asti	300	300	900 **)
Holger Falck, varapuheenjohtaja	900	600	4400 ***)
Cay Blomberg	900		900
Risto Ervelä	900		900
Vesa Harjunmaa	900		900
Mikael Holmberg	600		600
Markku Kiljala	900		900
Timo Könttä	600		600
Hans Langh	900	600	1500
Pirkko Lönnqvist	0		0
Juha Marttila	600		600
Jarmo Mäntyharju	900	300	1200
Kari Niemistö	900		900
Jyrki Nurmi	0		0
Yrjö Ojaniemi	900		900
Heikki Pohjala	900		900
Juha Salonen	600		600
Jari Sankari	0		0
Urban Silén	900		900
Mervi Soupas	600		600
Tuula Tallskog	300		300
Hannu Tarkkonen	600	600	1200
Johan Taube	300		300
Arto Vuorela	900		900
Rita Wegelius	900		900
Tapio Ylitalo	900		900
Yhteensä			38000

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

\*\*\*) Palkkio hallintoneuvoston puheenjohtajan tehtävän hoitamisesta suoritettu kokonaisuudessaan vuonna 2012; lisäksi 300 euron palkkio jokaisesta hallituksen kokouksesta, jossa läsnä.

\*\*\*\*) Palkkiona hallintoneuvoston puheenjohtajan tehtävän hoitamisesta periodilla huhtikuu-toukokuu 2013 suoritettu 2000 euroa; lisäksi 300 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.

(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.)

#### 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 kilpailukyvyyn ylläpitämiseksi.

Raisiossa oli vuonna 2013 erilliset kannustinjärjestelmät toimitusjohtajalle, johdolle, keskijohdolle ja muulle henkilöstölle. Toimitusjohtajan osalta kannustinjärjestelmä perustuu tulostavoitteen (EBT, tulos ennen veroja) saavuttamiseen, minkä lisäksi toimitusjohtajalla on nimettyjä henkilökohtaisia tavoitteita. Muun johdon (johtoryhmä) kannustinjärjestelmä perustuu liiketulostavoitteen (EBIT) saavuttamiseen kriteerinä joko konsernin liiketulos tai tulosyksikön liiketulos. Toimitusjohtajan bonus on vuositasolla enintään 80 prosenttia vuosipalkasta, muun johdon vastaavasti enimmillään joko 50 tai 60 prosenttia 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 2013 - 2015 ja 2014 - 2016).

Toimitusjohtaja ja osa johtoryhmän jäsenistä ovat osallisina myös johdon kannustinjärjestelmässä 2010 - 2013, jossa heidän sekä nyttemmin myös Raisio Oyj:n omistama Reso Management Oy -niminen yhtiö omistaa 4.482.740 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta. – Kuvaukset järjestelmistä jäljempänä tässä esityksessä.

Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat Raisio-konsernin johdon ryhmäeläkevakuutuksen piiriin. Ryhmäeläkevakuutukseen maksetaan vuosittain 15 prosenttia johtajan perusvuosipalkasta, paitsi johtoryhmän yhden (30.4.2013 asti: 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 yhtiön 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 toimisuhte konserniyhtiöön päättyi siten, että Raisio Oyj käytti sille järjestelmään liittyvässä sopimuksessa suotua oikeutta lunastaa ao. johtajien omistamat Reso Management Oy:n osakkeet sopimuksessa määrätyin ehdoin. Näin ollen Raisio Oyj omistaa 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 voimassaoloaikaa jatketaan vuosi kerrallaan vuosina 2013, 2014, 2015 tai 2016, laina-aikaa jatketaan vastaavasti. Reso Management Oy:llä on oikeus maksaa laina ennenaikaisesti takaisin milloin tahansa. Reso Management Oy:llä on velvollisuus maksaa laina ennenaikaisesti takaisin myymällä hallussaan olevia Raisio Oyj:n vaihto-osakkeita, mikäli vaihto-osakkeen pörssikurssi muuten kuin tilapäisesti ylittää tietyn järjestelmässä määritetyn tason.

### **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 liiketulokseen 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 helmikuussa 2013 konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä kaudelle 2013 - 2015. 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 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 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.



## **Osakepalkkiojärjestelmä 2014 – 2016**

Joulukuussa 2013 Raisio Oyj:n hallitus päätti uudesta konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä kaudelle 2014 - 2016. 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 1.1.2014 ja päättyy 31.12.2016. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2014 - 2016 perustuu yhtiön osakkeen kokonaistuottoon (TSR). Palkkion maksaminen edellyttää kumulatiivisen konsernin tulostavoitteen (EBT) saavuttamista ansaintajaksolla.

Palkkiot ansaintajaksolta 2014 - 2016 maksetaan vuonna 2017 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 kuuluu noin 40 henkilöä. Ansaintajakson 2014 - 2016 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 1.000.000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.