



RAISIO OYJ

# PALKITSEMISPOLITIikka

# 2024



# Palkitsemispolitiikka

Hyvät Raisio Oyj:n osakkeenomistajat,

Yhtiön hallituksen tulee esittää keväällä 2024 kokoontuvalle varsinaiselle yhtiökokoukselle yhtiön hallituksen, hallintoneuvoston ja toimitusjohtajan palkitsemisen keskeiset periaatteet sekä perustelut siitä, miten palkitsemispolitiikka edistää yhtiön liiketoimintastrategiaa ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

Palkitsemispolitiikka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle 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. Vuoden 2020 yhtiökokouksen vahvistama palkitsemispolitiikka on luettavissa yhtiön internetsivuilla ([www.raisio.com/sijoittajat/hallinnointi/palkitseminen/](http://www.raisio.com/sijoittajat/hallinnointi/palkitseminen/)).

Palkitsemisen ehtoihin vaikuttavia tekijöitä ovat ennen kaikkea yhtiön strategia ja tavoitteet. Yhtiö on julkaissut strategiansa ja taloudelliset tavoitteensa vuosille 2022-2025. Tärkein tavoitteemme strategiakaudella on kasvaa investointien mahdollistamien uusien kyvykkyyksien, kapasiteetin ja uusien tuotekategorioiden avulla. Myös tavoitteellinen vastuullisuusohjelma on kiinteä osa Raision strategiaa.

Terveellisen kasvun strategia 2022-2025 rakentuu kolmelle vahvalle tukijalalle. Raisio jatkaa panostuksia yhtiön vahvaan kauraosaamiseen perustuvaan kansainväliseen laajentumiseen sekä B2B- että kuluttajatuotemarkkinoilla. Raisio jatkaa kansainvälisen Benecol®-brändin kehittämistä sekä laajentamista. Raisio panostaa lisäksi kasvistanoliesterin muiden mahdollisten hyvinvointia edistävien ominaisuuksien tutkimusohjelmaan. Kuluttajien valinnat suuntautuvat entistä voimakkaammin terveelliseen ja vastuullisesti tuotettuun kasvipohjaiseen ravintoon. Raisio haluaa vahvistaa asemaansa tällä lupaavalla markkinalla niin Suomessa kuin kansainvälisesti.

Henkilöstövaliokunta on vuoden 2023 ja 2024 alun aikana käynyt läpi yhtiön palkitsemista ja valmistellut yhtenäistä politiikkaa yhtiön toimielinten ja henkilöstön palkitsemisen tavoitteille. Palkitsemista ohjaa paitsi yhtiön toimintaympäristö, myös tavoite saada yhtiön johto ja henkilöstö 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 2021-2023, 2022-2024, 2023-2025 ja 2024-2026.

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



Arto Tiitinen, hallituksen ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

# Raisio Oyj:n palkitsemispolitiikka

## Sisältö

1.	Johdanto .....	2
2.	Palkitsemisen päätöksentekoprosessi .....	2
3.	Palkitsemispolitiikasta poikkeamisen edellytykset .....	3
4.	Hallintoneuvoston palkitsemisen kuvaus .....	3
5.	Hallituksen palkitsemisen kuvaus .....	4
6.	Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus .....	4
	Toimitusjohtajan toimisuhteeseen sovellettavat ehdot .....	4
	Toimitusjohtajalle maksettujen palkkioiden takaisinperintää koskevat ehdot .....	4
	Yhteenveto toimitusjohtajan palkitsemisestä .....	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 hyvää 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 palkitsemisraportissa.

## 2. Palkitsemisen päätöksentekoprosessi

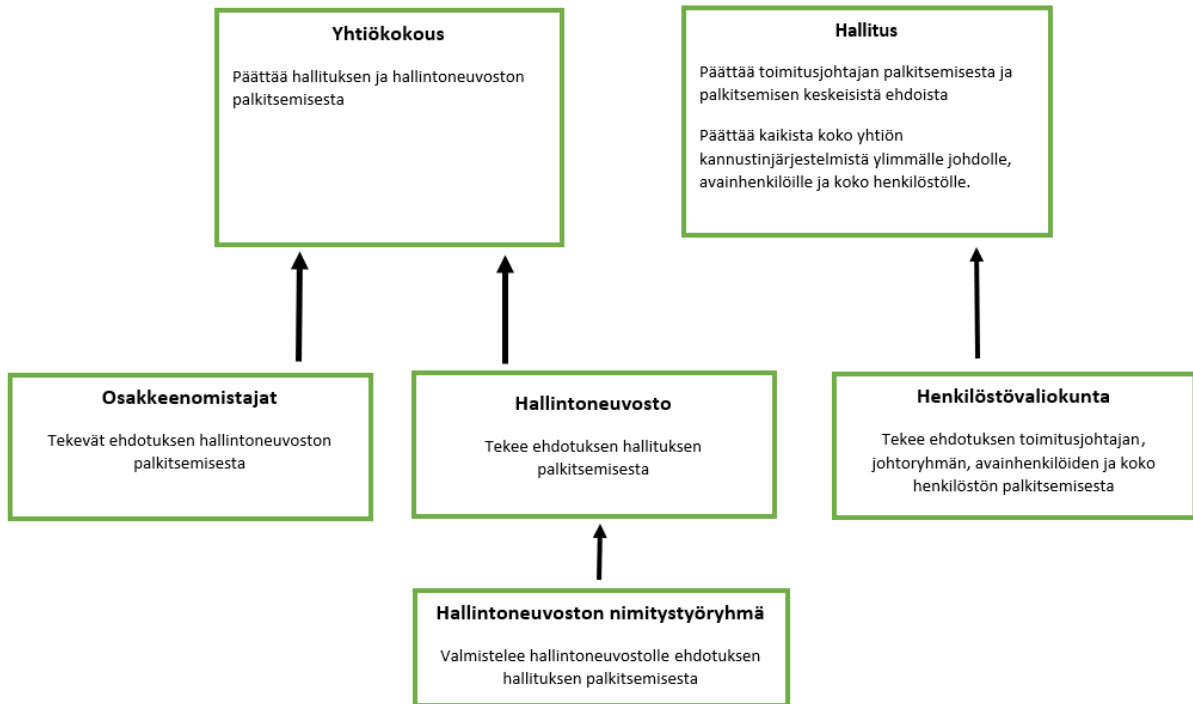
Palkitsemispäätösten valmisteluun ja päätöksentekoon osallistuvat osakkeenomistajat yhtiökokouksessa, hallintoneuvosto, hallintoneuvoston nimitystyöryhmä, hallitus sekä hallituksen henkilöstövaliokunta.

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 henkilöstövaliokunta 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.

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



### 3. Palkitsemispolitiikasta poikkeamisen edellytykset

Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa siinä tapauksessa, että poikkeaminen tapahtuu yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Poikkeaminen edellyttää, että yhtiön keskeiset toimintaedellytykset ovat palkitsemispolitiikan yhtiökokouskäsittelyn 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.

### 4. 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 (Yhteistoimintalaki 1333/2021), joille ei suoriteta kokouspalkkioita. Heille maksetaan työsuhteen perusteella*

*normaali peruspalkka. Henkilöstön valitsemien hallintoneuvoston jäsenten kokouksista aiheutuvat kustannukset korvataan yhtiön matkustussäännön mukaisesti.*

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.

## 5. 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 maksetaan korotettua kuukausipalkkiota. Hallituksen puheenjohtajalle ja hallituksen keskuudestaan asettamien valiokuntien puheenjohtajille maksetaan korotettua 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.

## 6. 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.

## Yhteenvedo toimitusjohtajan palkitsemisesta

Palkitsemisen elementti	Kuvaus ja yhteenvedo
<b>Palkka</b>	Kiinteä, kilpailukykyinen palkka tehtävän mukaan.
<b>Edut</b>	Verotettavat luontaisedut markkinakäytännön mukaisesti.
<b>Muu rahallinen palkitseminen (esim. eläke/lisäeläke)</b>	<p>Lakisääteisiä eläkkeitä täydentävä kilpailukykyinen, maksuperusteinen eläke-etuus.</p> <p>Nykyisen toimitusjohtajan eläkeikä on 62 vuotta.</p>
<b>STI – lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä</b>	<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 vuositasoinen 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>
<b>LTI – pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä</b>	<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 suosittelee, että järjestelmään kuuluvat avainhenkilöt omistaisivat merkittävän osan kaikista järjestelmän perusteella saamistaan osakkeista niin kauan, kunnes heidän osakeomistustensa arvo vastaisi heidän puolen vuoden bruttopalkkaansa.</p>

Raisio Oyj – Raisonkaari 55 - PL 101 – 21201 Raisio  
Puh. (02) 443 2111  
Y-tunnus 0664032-4 – Kotipaikka Raisio

[WWW.RAISIO.COM](http://WWW.RAISIO.COM)

