

2
0
1
9

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS
PALKITSEMISRAPORTTI

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

JOHDANTO

Tämä on Suomen Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n antaman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (Corporate Governance) 2015 mukainen selvitys Raute Oyj:n hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta. Koodi on saatavilla Arvopaperimarkkinayhdistyksen internetsivuilla www.cgfinland.fi.

Rauten palkitseminen perustuu seuraaviin periaatteisiin, jotka koskevat kaikkia yhtiön toimielimiä ja Rauten palveluksessa olevia henkilöitä:

- 1) yrityksen arvon kasvun tukeminen,
- 2) huippuluokan suorituskyvyn varmistaminen ja
- 3) vastuullisuus, johdonmukaisuus ja kilpailukykyisyys.

Tulospalkkiojärjestelmien tavoitteena on kannustaa johtoa johtamaan yhtiötä arvojen, strategian ja vuosisuunnitelmien mukaisesti ja toisaalta kannustaa henkilöstöä toimimaan yhtiön hyväksi. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien tavoitteena on sitouttaa johtoa yhtiöön ja tavoitteisiin, jotka ovat linjassa osakkeenomistajien etujen kanssa.

Toimitusjohtajan ja muun konsernin johtoryhmän palkitsemisen kokonaisuus muodostuu kolmesta osasta

- peruspalkka luontoisetuineen,
- vuositavoitteisiin perustuva tulospalkkiojärjestelmä
- pitkäaikaiset kannustusjärjestelmät.

A. Päätöksenteko

Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää yhtiökokous. Päätösesityksen yhtiökokoukselle valmistelee hallituksen nimitysvaliokunta.

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus. Lisäksi hallitus päättää toimitusjohtajalle toimitusjohtajan päättymisen perusteella maksettavista korvauksista. Päätösesityksen hallitukselle valmistelee hallituksen puheenjohtaja.

Muun konsernin johtoryhmän palkitsemisesta päättää hallitus. Päätösesityksen valmistelee toimitusjohtaja.

Muussa palkitsemisessä konsernissa noudatetaan ”yksi-yli-yhden”-periaatetta.

B. Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Hallituksen palkitseminen

Yhtiökokous päättää vuosittain toimikaudelta maksettavan kokonaispalkkion. Palkkio maksetaan 12 samansuuruisessa erässä kuukausittain. Hallituksen jäsenille ei makseta lisäpalkkiota valiokuntatyöskentelystä. Hallituksen jäsenten matkakulut korvataan yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Hallitus ei kuulu pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien piiriin. Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimitushteessa yhtiöön. Yhtiö ei ole luovuttanut hallitukselle palkkiona osakkeita eikä muita osakejohdannaisia etuuksia. Yhtiö ei maksa hallituksen jäsenille palkkiota muulla perusteella eikä myönnä heille lainoja tai anna heidän hyväkseen takauksia.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtaja Tapani Kiiskin johtajasopimuksen mukainen kuukausittain maksettava palkka luontoisetuineen on 300 tuhatta euroa vuodessa. Johtajasopimukseen ei sisälly erityisiä ehtoja eläkkeelle siirtymisestä eikä eläkkeen suuruudesta. Irtisanomisaika on kuusi kuukautta ja lisäksi erokorvauksena maksetaan 12 kuukauden palkkaa vastaava summa. Yhtiö ei maksa toimitusjohtajalle palkkiota muulla perusteella eikä myönnä lainoja tai anna hänen hyväkseen takauksia.

Toimitusjohtajan palkitsemiseen kuuluvat lisäksi enintään kuuden kuukauden palkkaa vastaava tulospalkkio sekä mahdolliset palkkiot pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä. Toimitusjohtaja Kiiski

kuuluu myöhemmin selostettavien osakeohjelmien LTI Plan 2017-2019, LTI Plan 2018-2010 ja LTI Plan 2019-2021 piiriin.

LTI Plan 2017-2019

Ansaintajaksolta 2017 kertyneen palkkion kokonaisarvo on 7.698 kappaletta yhtiön A-sarjan osakkeita. Vuoden 2017 lopun osakkeen kurssilla (29,00 e) palkkion määrä vastasi noin kymmenen kuukauden palkkaa. Sitouttamisjakso päättyi maaliskuussa 2020, jonka jälkeen palkkio suoritetaan rahana. Maksuhetkellä palkkion enimmäisarvo voi olla enintään 12 kuukauden peruspalkka järjestelmän alussa.

LTI Plan 2018-2020

Järjestelmästä maksettavien osakkeiden enimmäismäärä vastaa järjestelmän alussa kuuden kuukauden peruspalkkaa. Sitouttamisjakso päättyi huhtikuussa 2021, jolloin palkkio suoritetaan osakkeina tai rahana. Maksuhetkellä palkkion enimmäisarvo voi olla enintään 12 kuukauden peruspalkka järjestelmän alussa.

LTI Plan 2019-2021

Järjestelmästä maksettavien osakkeiden enimmäismäärä vastaa järjestelmän alussa kuuden kuukauden peruspalkkaa. Sitouttamisjakso päättyi keuhällä 2022, jolloin palkkio suoritetaan osakkeina tai rahana. Maksuhetkellä palkkion enimmäisarvo voi olla enintään 12 kuukauden peruspalkka järjestelmän alussa.

Muun konsernin johtoryhmän palkitseminen

Muiden konsernin johtoryhmän jäsenten palkitseminen koostuu kuukausittain maksettavasta kiinteästä palkasta ja luontoiseduista. Nykyisen johtoryhmän kiinteät palkat ja luontoisedut ovat vuositasolla yhteensä 1 054 tuhatta euroa. Johtoryhmän jäsenillä on toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus. Osalla johtoryhmän jäseniä on oikeus 3 kuukauden palkkaa vastaavaan erorahaan. Lisäeläke-etuudet ja irtisanomisajat eivät merkittävästi poikkea lakisääteisestä. Yhtiö ei maksa johtoryhmän jäsenille palkkiota muulla perusteella eikä myönnä lainoja tai anna heidän hyväkseen takauksia.

Palkitsemiseen kuuluvat lisäksi enintään kolmen kuukauden palkkaa vastaava tulospalkkio sekä mahdolliset palkkiot pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä. Nykyisestä konsernin johtoryhmästä kuului kuusi osakeohjelman LTI Plan 2017-2019 piiriin ja viisi LTI Plan 2018-2020 piiriin. Osakeohjelma LTI Plan 2019-2021 piiriin kuuluu seitsemän nykyisen johtoryhmän jäsentä.

LTI Plan 2017-2019

Ansaintajaksolta 2017 kertyneen palkkion kokonaisarvo on 12.081 kappaletta yhtiön A-sarjan osakkeita. Vuoden 2017 lopun osakkeen kurssilla (29,00 e) palkkion määrä vastasi noin viiden kuukauden palkkaa. Sitouttamisjakso päättyi maaliskuussa 2020, jonka jälkeen palkkio suoritetaan rahana. Maksuhetkellä palkkion enimmäisarvo voi olla enintään kuuden kuukauden peruspalkka järjestelmän alussa.

LTI Plan 2018-2020

Järjestelmästä maksettavien osakkeiden enimmäismäärä vastaa järjestelmän alussa kolmen kuukauden peruspalkkaa. Sitouttamisjakso päättyi huhtikuussa 2021, jolloin palkkio suoritetaan osakkeina tai rahana. Maksuhetkellä palkkion enimmäisarvo voi olla enintään kuuden kuukauden peruspalkka järjestelmän alussa.

LTI Plan 2019-2021

Järjestelmästä maksettavien osakkeiden enimmäismäärä vastaa järjestelmän alussa kolmen kuukauden peruspalkkaa. Sitouttamisjakso päättyi keväällä 2022, jolloin palkkio suoritetaan osakkeina tai rahana. Maksuhetkellä palkkion enimmäisarvo voi olla enintään kuuden kuukauden peruspalkka järjestelmän alussa.

Tulospalkkiojärjestelmien keskeiset periaatteet

Raute-konsernin tulospalkkiojärjestelmään kuuluvat tulospalkkiojärjestelmät toimitusjohtajalle ja konsernin johtoryhmälle, avainhenkilöille sekä muulle henkilöstölle. Henkilö voi saada palkkiota näistä yhdestä tulospalkkiojärjestelmästä kerrallaan. Hallitus vahvistaa vuosittain palkitsemisjärjestelmien periaatteet, enimmäismäärät sekä laskentatavan. Tulospalkkiojärjestelmä on voimassa vuoden kerrallaan. Maksamisen edellytyksenä on positiivinen konsernin vuositulo. Tulospalkkioiden enimmäismäärä on rajattu 20 prosenttiin konsernin liiketuloksesta. Tulospalkkiot maksetaan kerran vuodessa sen jälkeen, kun yhtiökokous on vahvistanut tilinpäätöksen.

Toimitusjohtajan, muun konsernin johtoryhmän sekä avainhenkilöiden tulospalkkiojärjestelmissä palkkion suorittamisen perusteena ovat tulos ja tehtävään liittyvät henkilökohtaiset koko vuodelle asetetut tavoitteet. Toimitusjohtajalle enimmäispalkkio tulospalkkiojärjestelmästä on 6 kuukauden palkka ja muulle konsernin johtoryhmälle 3 kuukauden palkka.

Muun henkilöstön tulospalkkiojärjestelmässä palkkion suorittamisen perusteena ovat konsernin tulos sekä oman yksikön tulokseen, laatuun ja toimintaan liittyvät tavoitteet. Koko henkilöstön tulospalkkiojärjestelmässä osa tulospalkkioista määräytyy ja maksetaan vuosineljänneksittäin.

Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän keskeiset periaatteet

Osakepohjainen kannustinjärjestelmä 2017–2021 (LTI Plan 2017-2019, LTI Plan 2018-2020, LTI Plan 2019-21)

Helmikuussa 2017 Raute Oyj:n hallitus päätti uuden suoriteperusteisen, osakkeen arvoon perustuvan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän käyttöönotosta konsernin ylimmälle johdolle. Järjestelmän tarkoituksena on yhdenmukaistaa omistajien ja johdon tavoitteet yhtiön arvon kehittämiseksi sekä sitouttaa johtoa yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamiseen tarjoamalla heille kilpailukyinen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä.

Järjestelmä koostuu kolmesta vuosittain alkavasta kolmivuotisesta ohjelmasta. Yksittäinen ohjelma voi koostua joko kolmen vuoden pituisesta ansaintajaksosta tai yhden vuoden pituisesta ansaintajaksosta sekä sitä seuraavasta kahden vuoden pituisesta rajoitusjaksosta. Yksittäisen ohjelman nojalla mahdollisesti saavutettu palkkio maksetaan kyseisen kolmivuotisen ohjelman päätyttyä. Ansaintamahdollisuutta on rajoitettu siten, että osallistujalle yksittäisen kolmivuotisen ohjelman perusteella maksettavan palkkion arvo maksuhetkellä voi olla enintään kaksinkertainen verrattuna siihen arvoon, joka hänelle allokoitulla enimmäisansaintamahdollisuudella oli ohjelman alkaessa.

Yhtiön hallitus päättää erikseen kunkin yksittäisen ohjelman alkamisesta, sen puitteissa toteutettavan ansaintajakson pituudesta, suoritustavoitteista, ohjelmaan osallistumaan oikeutetuista henkilöistä sekä ansaintamahdollisuudesta.

LTI Plan 2017-2019

LTI Plan 2017-2019 alkoi vuoden 2017 alussa. Ohjelma koostuu yhden vuoden pituisesta ansaintajaksosta ja sitä seuraavasta kahden vuoden pituisesta rajoitusjaksosta. Palkkiot suoritetaan keväällä 2020 rahana. Ohjelmaan kuului tilikauden lopussa 11 konsernin ylimpään johtoon kuuluvaa henkilöä, mukaan lukien konsernin toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet. Suoritustavoitteet ovat osakekohtainen tulos (EPS) ja liikevaihdon kasvu.

LTI Plan 2018-2020

LTI Plan 2018-2020 alkoi vuoden 2018 alussa. Ohjelma koostuu kahdesta osasta. Ensimmäinen osa koostuu kolmen vuoden ansaintajaksosta. Painoarvo on 80 prosenttia koko ohjelmasta ja suoritustavoite on valittuun vertailuryhmään suhteutettu TSR (Total Shareholder Return). Toinen osa koostuu yhden vuoden pituisesta ansaintajaksosta ja sitä seuraavasta kahden vuoden pituisesta rajoitusjaksosta. Painoarvo on 20 prosenttia koko ohjelmasta ja suoritustavoite on EPS (Earnings Per Share). Molempien osien

perusteella mahdollisesti suoritettavat palkkiot maksetaan keväällä 2021, jos hallituksen asettamat suoritustavoitteet saavutetaan. LTI 2018-2020 järjestelmään on oikeutettu osallistumaan 11 konsernin ylimpään johtoon kuuluvaa henkilöä, mukaan lukien Raute-konsernin johtoryhmän jäsenet.

LTI Plan 2019-2021

LTI Plan 2019-2021 alkoi vuoden 2019 alussa. Ohjelmassa on kaksi osaa. Ensimmäinen osa koostuu kolmen vuoden ansaintajaksosta. Painoarvo on 50 prosenttia koko ohjelmasta ja suoritustavoite on valittuun vertailuryhmään suhteutettu TSR (Total Shareholder Return). Toinen osa koostuu yhden vuoden pituisesta ansaintajaksosta ja sitä seuraavasta kahden vuoden pituisesta rajoitusjaksosta. Painoarvo on 50 prosenttia koko ohjelmasta ja suoritustavoite on EPS (Earnings Per Share). Molempien osien perusteella mahdollisesti suoritettavat palkkiot maksetaan keväällä 2022, jos hallituksen asettamat suoritustavoitteet saavutetaan. LTI 2019-2021 järjestelmään on oikeutettu osallistumaan 11 konsernin ylimpään johtoon kuuluvaa henkilöä, mukaan lukien Raute-konsernin johtoryhmän jäsenet.

Yhtiön noudattaman omistussuosituksen mukaan järjestelmän kunkin osallistujan odotetaan kerryttävän ja sen saavuttamisen jälkeen pitävän omistuksessaan yhtiön osakkeita määrän, joka on arvoltaan kaksinkertainen verrattuna hänelle viimeisimmänsä meneillään olevassa ohjelmassa allokoitun bruttomääräisen enimmäisansaintamahdollisuuden arvoon. Järjestelmän kunkin osallistujan odotetaan käyttävän 50 prosenttia järjestelmän nojalla saamastaan nettopalkkiosta osakeomistuksensa kerryttämiseen, kunnes hänen osakeomistuksensa täyttää yllä suositellun tason. Osakeomistuksen kerryttäminen tapahtuu joko säilyttämällä omistuksessa osakkeina saatuja palkkioita tai hankkimalla osakkeita järjestelmän nojalla saadulla käteispalkkiolla.

C. Palkitsemisraportti

Palkitsemisraportti vuodelta 2019 on esitetty tilinpäätöksen 2019 yhteydessä julkaistun Palkka- ja palkkioselvityksen liitteenä.

LIITE: RAUTE-KONSERNI – PALKITSEMISRAPORTTI VUODELTA 2019

TAULUKKO: VUONNA 2019 MAKSUPERUSTEISESTI SUORITETTU PALKITSEMINEN

1.1.-31.12.2019, luvut euroina	Palkkiot	Kiinteät palkat ja luontoisedut	Tulospalkkiot	YHTEENSÄ
Hallitus				
Pehu-Lehtonen, Erkki	13 333,36			13 333,36
Raitio, Laura	38 666,68			38 666,68
Bask Joni	22 666,68			22 666,68
Harmaala, Ari	16 000,00			16 000,00
Mustakallio Mika	22 666,68			22 666,68
Suominen, Pekka	22 666,68			22 666,68
von Essen Patrick	22 666,68			22 666,68
Hallitus yhteensä	158 666,76	-	-	158 666,76
Toimitusjohtaja				
Kiiski, Tapani				
Toimitusjohtaja yhteensä		299 719,97	97 632,17	397 352,14
Muu konsernin johtoryhmä				
Bossuyt, Kurt				
Hakala Arja				
Hjelt Marko				
Hyysti Mika				
Järvinen, Tarja				
Kangas Timo				
Roivainen, Jani				
Siiriäinen, Jukka				
Strengell Petri				
Vanhanen Olli-Pekka				
Muu konsernin johtoryhmä yhteensä		1 053 584,32	138 242,40	1 191 826,72
Johto yhteensä	158 666,76	1 353 304,29	235 874,57	1 747 845,62



Raute Oyj
Rautetie 2
PL 69, 15551 Nastola
Puh. 03 829 11
Fax 03 829 3200
ir@raute.com

Seuraa meitä verkossa:

www.raute.com | Twitter: [@rautemachinery](https://twitter.com/rautemachinery), [@RauteOyj](https://twitter.com/RauteOyj) | LinkedIn: [Raute Oyj](https://www.linkedin.com/company/raute-oyj) | Youtube: www.youtube.com/RauteMachinery | Facebook: [Raute Corporation](https://www.facebook.com/RauteCorporation) | Instagram: [@rautecorporation](https://www.instagram.com/rautecorporation)