



Palkka- ja palkkioselvitys sekä palkitsemisraportti 2017

0100101001110100011100101111

110010010101011001011100101111011100101111

01111000100111001011110100111000

010011011110001001010011110000110

010011110111011100010011001001001

01111000100101001110100101101000110000110

010011110110101110100111001111010010

010011011111010110100010010010001

011110001001010100110000110

0100111101101011101001110000110

JOHDANTO

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

Rauten henkilöstöpolitiikan tavoitteena on, että palkitseminen ja muut työsuhteen ehdot muodostavat kokonaisuuden, joka on oikeudenmukainen, tasapuolinen, kilpailukykyinen ja suoritukseen perustuva. 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 toimisuhteen päättymisen perusteella maksettavista korvauksista. Päätösesityksen hallitukselle valmistelee hallituksen puheenjohtaja.

Muun konsernin johtoryhmän palkitsemisesta päättää hallitus. Päätösesityksen valmistelee toimitusjohtaja.

Muussa palkitsemisessa 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 toimisuhteessa yhtiöön. Yhtiö ei ole luovuttanut hallitukselle palkkiona osakkeita eikä muita osakejohdannaisia etuuksia. Yhtiö ei maksa hallituksen jäsenille palkkioita muulla perusteella eikä myönnä heille lainoja tai anna heidän hyväkseen takauksia.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtaja Tapani Kiiskin johtajasopimuksen mukainen kuukausittain maksettava palkka luontoisetuineen on 294 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 palkkioita 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 LTI2015, LTI2016 ja LTI Plan 2017-2019 sekä LTI Plan 2018-2010 piiriin.

LTI2015

Ansaintajaksolta 2015 maksetun palkkion kokonaisarvo vastasi suoritushetkellä 6.3.2017 noin yhdeksän kuukauden peruspalkkaa. Osakkeina maksettu palkkio oli 4.587 kappaletta yhtiön A-sarjan osakkeita. Niitä vastaava vero-osuus on suoritettu rahana. Sitouttamisjakso päättyi vuoden 2018 alussa.

LTI2016

Ansaintajaksolta 2016 kertynyt palkkion kokonaisarvo vastaa noin 4,8 kuukauden peruspalkkaa. Osakkeina maksettava palkkio tulee olemaan 2.626 kappaletta yhtiön A-sarjan osakkeita ja niitä vastaava vero-osuus tullaan maksamaan rahana. Sitouttamisjakso päättyi vuoden 2019 alussa.

LTI Plan 2017-2019

Ansaintajaksolta 2017 kertyneen palkkion kokonaisarvo on 7.600 kappaletta yhtiön A-sarjan osakkeita. Vuoden 2017 lopun osakkeen kurssilla (29,00 e) palkkion määrä vastasi noin kymmenen kuukauden palkkaa. Sitouttamisjakso päättyi maaliskuussa 2020, jolloin palkkio suoritetaan osakkeina tai 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 maaliskuussa 2021, 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. Kiinteät palkat ja luontoisedut ovat vuositasolla yhteensä 892 tuhatta euroa. Johtoryhmän jäsenillä on toistaiseksi voimassa oleva työsuhteinen palkitus. Osalla johtoryhmän jäseniä on oikeus 3 kuukauden palkkaa vastaavaan erorahaan. Lisäeläke-etuudet ja irtisanomisajat eivät merkittävästi poikkea lakisääteisestä. Yhtiö ei maksa johtoryhmän jäsenille palkkioita 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. Konsernin johtoryhmästä viisi kuului osakeohjelman LTI2015 piiriin ja kuusi osakeohjelmien LTI2016 ja LTI Plan 2017-2019 ja LTI Plan 2018-2020 piiriin.

LTI2015

Ansaintajaksolta 2015 maksettu palkkio vastasi suoritushetkellä 6.3.2017 noin 4,5 kuukauden peruspalkkaa. Osakkeina maksettu palkkio oli yhteensä 5.681 kappaletta yhtiön A-sarjan osakkeita. Niitä vastaava vero-osuus on suoritettu rahana. Sitouttamisjakso päättyy vuoden 2018 alussa.

LTI2016

Ansaintajaksolta 2016 kertynyt palkkion arvo vastaa noin 2,4 kuukauden peruspalkkaa. Osakkeina maksettava palkkio tulee olemaan yhteensä 3.905 kappaletta yhtiön A-sarjan osakkeita ja niitä vastaava vero-osuus tullaan maksamaan rahana. Sitouttamisjakso päättyy vuoden 2019 alussa.

LTI Plan 2017-2019

Ansaintajaksolta 2017 kertyneen palkkion kokonaisarvo on 12.400 kappaletta yhtiön A-sarjan osakkeita. Vuoden 2017 lopun osakkeen kurssilla (29,00 e) palkkion määrä vastasi noin viiden kuukauden palkkaa. Sitouttamisjakso päättyy maaliskuussa 2020, jolloin palkkio suoritetaan osakkeina tai 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 päättyy maaliskuussa 2021, 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.

Pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien keskeiset periaatteet

Osakepohjainen kannustinjärjestelmä 2014–2018 (LTI2014, LTI2015, LTI2016)

Raute Oyj:n hallitus päätti 12.2.2014 uuden pitkän aikavälin suoriteperusteisen osakepohjaisen kannustinjärjestelmän (Performance Share Plan) käyttöönotosta konsernin ylimmälle johdolle. Järjestelmän tarkoituksena on yhdenmukaistaa omistajien ja johdon tavoitteet mm. yhtiön arvon kehittämiseksi sekä sitouttaa johto yhtiöön tarjoamalla heille kilpailukyinen yhtiön osakkeiden omistukseen perustuva kannustinjärjestelmä.

Järjestelmään sisältyy kolme kolmen vuoden mittaista osakeohjelmaa, joihin kuhunkin kuuluu vuoden pituinen ansaintajakso sekä ansaintajaksoa seuraava kahden vuoden pituinen rajoitusjakso, jonka aikana palkkion arvon kehitys perustuu osakkeen arvon kehitykseen. Mahdollisen osakepalkkion maksaminen suoritetaan yhtiön A-sarjan osakkeina ja palkkiosta maksettavan veron maksamiseen tarkoitettu osa rahana. Järjestelmän osallinen ei voi rajoitusjakson aikana myydä eikä muutoinkaan luovuttaa palkkiona saatuja osakkeita. Osakeohjelmat alkoivat vuosina 2014, 2015 ja 2016.

Yhtiön hallitus päätti erikseen kunkin osakeohjelman osallistujista sekä ansaintajaksoihin sovellettavista ansaintakriteereistä, niille asetettavista tavoitteista sekä maksettavan palkkion tavoite- ja enimmäistasosta. Osakeohjelman ansaintakriteerit ovat konsernin tulos osaketta kohti

(EPS) sekä liikevaihdon kasvu. Osakeohjelman 2015 piiriin kuuluu yhteensä 11 ja osakeohjelman 2016 piiriin yhteensä 12 konsernin ylimmän johtoon kuuluvaa henkilöä.

LTI2014

Vuoden 2014 ansaintajaksolta ansaittu palkkio yhteensä 49 tuhatta euroa on hallituksen päätöksellä suoritettu kokonaisuudessaan rahana vuonna 2015 ja osakeohjelma on päättynyt.

LTI2015

Vuoden 2015 ansaintajaksolta ansaittu palkkio yhteensä 614 tuhatta euroa on suoritettu 6.3.2017. Sitouttamisjakso päättyy vuoden 2018 alussa.

LTI2016

Vuoden 2016 ansaintajaksolta ansaittu palkkioiden kokonaismäärä ja henkilökohtaiset osuudet on vahvistettu helmikuussa 2017. Palkkio suoritetaan vuoden 2018 keväällä. Sitouttamisjakso päättyy vuoden 2019 alussa.

Osakepohjainen kannustinjärjestelmä 2017–2022 (LTI Plan 2017-2019, LTI Plan 2018-2020, LTI Plan 2020)

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. Mahdollinen palkkio suoritetaan joko Rauten listattuina A-sarjan osakkeina tai rahana.

Yhtiön hallitus päättää erikseen kunkin yksittäisen ohjelman alkamisesta, sen puitteissa toteutettavan ansaintajakson pituudesta, suoritusavoitteista, 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. Ohjelmaan kuuluu 12 konsernin ylimpään johtoon kuuluvaa henkilöä, mukaan lukien konsernin toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet. Suoritustavoitteet ovat osakekohtainen tulos (EPS) ja liikevaihdon kasvu. 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.

LTI Plan 2018-2019

LTI Plan 2018-2019 alkaa vuoden 2018 alussa hallituksen erillisellä päätöksellä.

Yhtiön noudattaman omistussuosituksen mukaan järjestelmän kunkin osallistujan odotetaan kerryttävän ja sen saavuttamisen jälkeen pitävän omistuksessaan yhtiön osakkeita määrän, joka on arvoltaan kaksinkertainen verrattuna hänelle viimeisimmässä 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. Palkitsemisraportit

Palkitsemisraportti vuodelta 2017 on esitetty tilinpäätöksen 2017 yhteydessä julkaistun Palkka- ja palkkioselvityksen liitteenä.

Liite: Raute-konserni – Palkitsemisraportti vuodelta 2017

TAULUKKO: VUONNA 2017 MAKSUPERUSTEISESTI SUORITETTU PALKITSEMINEN

1.1.-31.12.2017, luvut euroina	Palkkiot	Kiinteät palkat ja luontoisedut	Tulospalkkiot	LTI järjestelmät	YHTEENSÄ
Hallitus					
Pehu-Lehtonen, Erkki	40 000,08				
Bask, Joni	20 000,04				
Mustakallio, Mika	20 000,04				
Raitio, Laura	13 333,36				
Leiwo, Päivi	6 666,68				
Suominen, Pekka	20 000,04				
von Essen, Patrick	20 000,04				
Hallitus yhteensä	140 000,28				140 000,28
Toimitusjohtaja					
Kiiski, Tapani					
Toimitusjohtaja yhteensä		282 827,98	128 839,01	203 733,00	615 399,99
Muu konsernin johtoryhmä					
Hakala, Arja					
Hjelt, Marko					
Hyysti, Mika					
Kangas, Timo					
Laulainen, Antti					
Strengell, Petri					
Muu konsernin johtoryhmä yhteensä		891 608,29	126 978,81	258 697,00	1 277 284,10



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, @RauteOyj

LinkedIn: Raute Oyj

Youtube: www.youtube.com/RauteMachinery

Facebook: Raute Corporation

Instagram: @raute_corporation