



Palkitsemis-
raportti

JOHDANTO

Tämä palkitsemisraportti sisältää tietoja Raute Oyj:n hallituksen ("hallitus"), toimitusjohtajan ("toimitusjohtaja") sekä toimitusjohtajan sijaisen ("toimitusjohtajan sijainen") palkitsemisesta ajalta 1.1.-31.12.2020 ja se perustuu Suomen Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n antaman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (Corporate Governance) 2020 suosituksiin sekä arvopaperimarkkina- ja osakeyhtiölain vaatimuksiin. Koodi on saatavilla Arvopaperimarkkinayhdistyksen internetsivuilla www.cgfinland.fi.

Raportissa kuvataan työntekijöiden keskipalkan ja yhtiön kehitystä viiden viime vuoden aikana verrattuna hallituksen, konsernin toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiseen.

Palkitsemisraportti esitetään Rauten varsinaiselle yhtiökokoukselle 31.3.2021.

Tilikauden aikana ei hallituksessa ole vaihtunut yhtään jäsentä. Toimitusjohtajana on koko tilikauden ajan jatkanut Tapani Kiiski. Toimitusjohtajan sijaisena on tilikauden ajan toiminut Executive Vice President, CFO Tarja Järvinen.

Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Raute Oyj:n toimielinten palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikkaan, jonka hallitus kokouksessaan 12.2.2020 hyväksyi ja 31.3.2020 pidetty varsinainen yhtiökokous käsitteli. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuonna 2024 pidettävään varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, ellei hallitus päättä esittää sitä yhtiökokouksen käsiteltäväksi aiemmin. Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu tilikauden 2020 aikana eikä tilikaudella ole ollut tilannetta, jossa olisi ollut tarvetta palkkioiden takaisinperintään.

Rauten palkitsemisperiaate perustuu yrityksen arvon kasvun tukemiseen, huippuluokan suorituskyvyn varmistamiseen, sekä vastuullisuuteen, johdonmukaisuuteen ja kilpailukykyisyyteen. Tuemme palkitsemisella mission, arvolutauksen ja strategian toteutumista. Kannustamme erinomaisiin suorituksiin ja arvojen mukaiseen toimintaan ja palkitsemme huippuluokan osaamisesta, suorituksista ja tuloksesta.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI Plan) tavoitteena on kannustaa lyhyen aikavälin liiketoimintasuunnitelman toteuttamiseen ja palkita sen mukaan. Lyhyen aikavälin tärkeimpiä tavoitteita ovat kannattavuus, tilauskanta ja jatkuvuuden varmistavat mittarit. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI Plan) mittarit ovat yhtiön EPS ja TSR. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin maksimikannustinpalkkio on 60% perusvuosipalkasta ja toimitusjohtajan sijaisen 40% perusvuosipalkasta. Pitkän aikavälin kannustinpalkkio on toimitusjohtajalla maksimissaan kuuden kuukauden palkkaa vastaava määrä ja toimitusjohtajan sijaisella kolmen kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Toimitusjohtajan palkitseminen

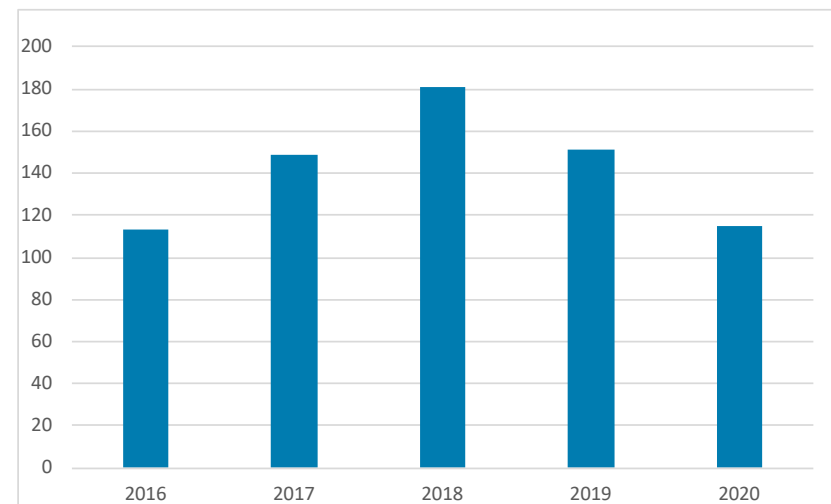
Toimitusjohtajan palkitseminen seuraa suoritukseen kannustavaa kulttuuriamme. Merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemisesta perustuu muuttuvaan osuuteen. Jotta ylläpidämme vahvan yhteyden yhtiön tuloksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen välillä, sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustimien tulostavoitteet ovat suoraan yhteydessä Rauten liiketoiminnan tulokseen. Lisäksi toimitusjohtajan odotetaan käyttävän hallituksen määrittämän osuuden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän nettopalkkiosta osakeomistuksensa kerryttämiseen, kunnes osakeomistus vastaa hallituksen määrittämää tasoa varmistaakseen, että toimitusjohtajan ja omistajien intressit ovat yhdenmukaiset.

Toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen noudattaa samoja periaatteita.

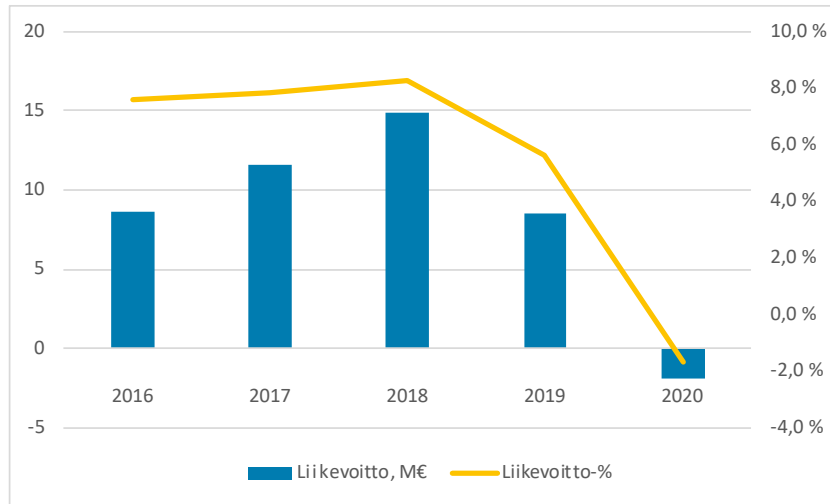
RAUTEN TALOUDELLISEN TULOKSEN JA PALKITSEMISEN KEHITYS

Rauten liiketoiminta on projektiluonteista ja liikevaihto vaihtelee vuosittain. Yhtiön taloudellinen kehitys on vaihdellut viimeisten viiden vuoden aikana liikevaihdon mukaisesti. Vuonna 2020 pandemia aiheutti myös haasteita projektien tuloutumiselle sekä teknologiapalveluiden myynnille.

Liikevaihto M€



Liikevoitto M€



	2016	2017	2018	2019	2020
Osakekohtainen tulos	1,60 €	2,13 €	2,78 €	1,80 €	-0,21 €
Osakekurssi 31.12.	16,70 €	29,00 €	21,30 €	25,00 €	22,70 €
Osinko	1,00 €	1,25 €	1,40 €	1,45 €	0,80 €*

*Hallituksen ehdotus yhtiökokoukselle osingosta

Rauten palkitsemispolitiikan mukaisesti toimitusjohtajan palkitseminen perustuu suoritukseen ja merkittävä osa hänen palkkiostaan perustuu muuttuvaan osuuteen eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimiin. Koska lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien tavoitteet ovat yhteydessä Rauten liiketoiminnan tulokseen, toteutunut kehitys heijastuu toimitusjohtajan palkitsemiseen. Työntekijöiden palkitseminen ei ole niin vaihtelevaa kuin toimitusjohtajan, koska pienempi osa heidän kokonaispalkitsemisestaan perustuu muuttuviin palkan osiin. Koska kaikki lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät ovat kuitenkin vaihtelevissa määrin kytköksissä samoihin tunnuslukuihin, yhtiön suoriutuminen vaikuttaa myös työntekijöiden palkitsemiseen.

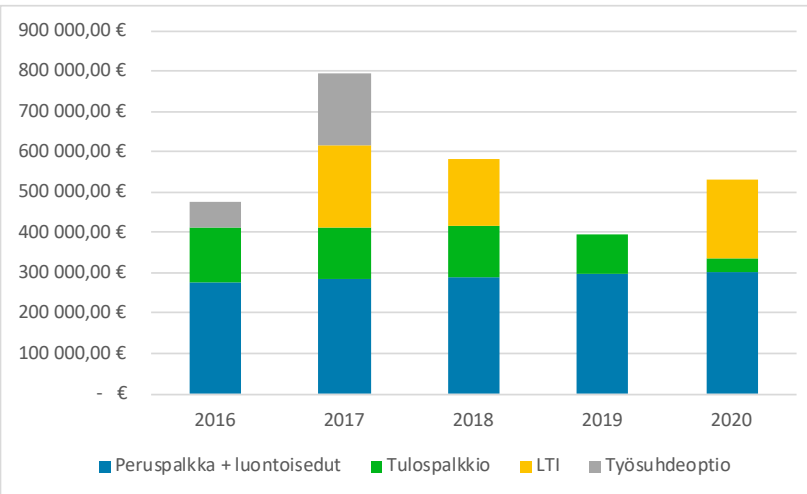
Toimitusjohtajan palkitsemisessa lyhyen aikavälin kannustimien (STI Plan) kannustimet maksetaan tulosvuotta seuraavan vuoden keväällä tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen. Pitkän aikavälin kannustimet (LTI Plan) koostuvat kolmen vuoden seurantajaksoista ja maksetaan ohjelman päätyttyä neljännen vuoden keväällä seurantajakson viimeisen vuoden tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen. Edellä mainitusta johtuen toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen ei ole suoraan verrannollinen Rauten taloudelliseen tulokseen samana tai edellisenä vuonna.

5 VUODEN PALKITSEMISKEHITYS (MAKSETUT PALKKIOT VUODEN AIKANA)

Keskimääräinen palkitseminen	2016	2017	2018	2019	2020
Hallituksen puheenjohtaja	40	40	40	48	48
Hallituksen varapuheenjohtaja	20	20	20	23	24
Hallituksen muut jäsenet	20	20	20	23	24
Toimitusjohtaja	475	795	580	397	532
Toimitusjohtajan sijainen	273	262	258	178	192
Rauten työntekijä *	51	55	57	56	53

* Rauten keskimääräinen työntekijän palkkakehitys perustuu henkilöstökuluihin ilman henkilöstön sivukuluja jaettuna keskimääräisellä henkilöstömäärällä vuoden aikana. Raute on kansainvälinen yhtiö, jonka palkitseminen vaihtelee merkittävästi markkinoilla, joilla Raute toimii. Tästä johtuen laskelmassa on käytetty Rauten suomalaisen henkilöstön palkitsemistietoja. Suomalaisen työntekijöiden osuus koko henkilöstöstä on 65%. Toimitusjohtajan sijaisena on vuosina 2016 – 2019 toiminut Arja Hakala.

TOIMITUSJOHTAJA (MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT)



Graafi esittää tilikautena maksetut palkkiot.

Esimerkiksi vuonna 2020

- peruspalkka ja luontoisedut 2020
- STI ohjelman kannustepalkkio ansaittu vuonna 2019 ja maksettu keväällä 2020
- Osakeperusteisen LTI 2017-2019 kolmen vuoden seurantajakson aikana ansaittu kannustinpalkkio, maksettu rahana hallituksen päätöksen mukaisesti neljännen vuoden keväällä viimeisen seurantavuoden tilinpäätöksen valmistuttua

HALLITUKSEN PALKKIOT VUODELLE 2020

RAUTEN HALLITUKSEN PALKKIOT 1.1.-31.12.2020

Hallituksen jäsen	2020
Laura Raitio, hallituksen puheenjohtaja	48
Mika Mustakallio, hallituksen varapuheenjohtaja	24
Joni Bask	24
Ari Harmaala	24
Pekka Suominen	24
Patrick von Essen	24

Vuosipalkkion lisäksi hallituksen jäsenille korvataan matkakulut yrityksen matkustuspöytäkirjan mukaisesti. Hallituksen palkkiot maksetaan rahana. Hallituksen jäsenet eivät kuulu kannustinjärjestelmien tai tulosperusteiden palkitsemisen piiriin. Kaikki suoritettavat palkkiot ovat palkitsemispolitiikan mukaisia.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtaja Tapani Kiiskin suoriutumisen arviointi perustuu strategisten ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamiseen. Peruspalkan lisäksi toimitusjohtajan palkitsemiseen sisältyy vuotuinen tulospalkkio sekä osakeperusteinen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä LTI.

Rauten toimitusjohtajalle maksettiin palkkaa ja palkkioita vuonna 2020 yhteensä 532.200 euroa. Kiinteän palkan suhteellinen osuus kokonaispalkkiosta oli 57%. Toimitusjohtajalla ei ole poikkeavia eläkejärjestelyjä.

Toimitusjohtajan palkitseminen 1.1.-31.12.2020	
Peruspalkka + luontoisedut	301 811,61 €
Tulospalkkio	33 319,64 €
LTI	197 068,80 €
Yhteensä	532 200,05 €

VUOTUINEN TULOSPALKKIO

Vuonna 2020 maksettu lyhyen aikavälin tulospalkkio perustui hallituksen tilikauden 2019 alussa asettamiin vuoden 2019 avaintavoitteisiin liittyen konsernin taloudellisiin, strategiaan sekä operatiivisiin tavoitteisiin. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän toteuma vuodelle 2019 oli 33.320 euroa, joka vastaa 23% enimmäismäärästä.

Hallitus asetti tilikauden 2020 alussa lyhyen aikavälin kannustinkriteerit vuodelle 2020 tukemaan liiketoiminnan kehitystä. Saavutetun suorituksen perusteella toimitusjohtajan tulospalkkio vuodelta 2020 oli 0 euroa.

OSAKEPERUSTEINEN PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän, LTI -ohjelman, perusteella ansaittavien Rauten A-osakkeiden enimmäismäärä LTI 2017-2019 ohjelmasta oli 7900 osaketta, josta toteutmana maksettiin vuoden 2020 keväällä 7698 osaketta vastaava palkkio rahana. Toteuma vastasi 97%:a maksimista. Osakkeiden arvon keskimääräinen konversiokurssi oli 25,60 € joten maksettu palkkio oli 197.069€.

Tilikauden 2020 aikana käynnissä olevan osakepalkkiojärjestelmän 2018-2022 ansaintakohtaiset osakepalkkion enimmäismäärät

	LTI 2018-2020 maksetaan 2021 osakkeita kpl, max	LTI 2019-2021 maksetaan 2022 osakkeita kpl, max	LTI 2020-2022 maksetaan 2023 osakkeita kpl, max
Toimitusjohtaja	5 310	5 600	5 500
Toimitusjohtajan sijainen	0	1 600	1 530

MUUT TALOUDELLISET ETUUDET, KUTEN LUONTOISETUUDET, ALLEKIRJOITTAMISPALKKIO, SITOUTTAMISKORVAUS TAI EROKORVAUS

Toimitusjohtajan luontoisetuudet (auto ja puhelin) sisältyvät peruspalkkaosuuteen. Toimitusjohtajalla ei ole muita poikkeavia etuuksia eikä eläkejärjestelyjä.

Toimitusjohtajan toimisuhteen irtisanomisaika on kuusi kuukautta molemmin puolin. Jos toimisuhte päättyy Rautesta johtuvista syistä, toimitusjohtajalla on oikeus saada 12 kuukauden kokonaispalkkaa vastaava erokorvaus.

PALKITSEMISRAPORTIN TARKASTAMINEN

Rauten tilintarkastajana tilikaudella 2020 toiminut tilintarkastusyhtiö PricewaterhouseCoopers Oy on tarkastanut, että lainsäädännössä edellytetyt tiedot on annettu palkitsemisraportissa.



Raute Oyj

Rautatie 2, PL 69
15551 Nastola
Puh. 3 829 11

etunimi.sukunimi@raute.com
info@raute.com

