



PALKITSEMISRAPORTTI

2025

Kirje henkilöstövaliokunnan puheenjohtajalta

Hyvä osakkeenomistaja,

Vuosi 2025 oli Rautelle myönteisen kehityksen jatkumisen vuosi. Kannattavuus vahvistui edelleen, ja yhtiön kestävä kehityksen strategian toimeenpano eteni suunnitellusti. Palkitseminen heijastaa tätä kehitystä.

Rauten palkitsemisen lähtökohtana on selkeä periaate: palkitseminen perustuu suoritukseen ja tukee pitkän aikavälin arvonluontia. Sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustimet on sidottu keskeisiin taloudellisiin tavoitteisiin ja strategiaan mittareihin, jotka ohjaavat kannattavaa kasvua ja vastuullista toimintaa.

Tilikaudella 2025 toimitusjohtajalle maksettiin tulospohjaisia palkkioita aiempien vuosien suorituksen perusteella. Lisäksi kokonaispalkitsemiseen sisältyi tehtävän aloitukseen liittynyt sitouttava osakepohjainen palkkio. Palkitseminen oli linjassa yhtiön kehityksen kanssa. Palkitsemisessa ei poikettu hyväksytystä politiikasta, eikä takaisinperintää sovellettu.

Hallituksen perustama henkilöstövaliokunta tukee palkitsemisen jatkuvaa kehittämistä. Tavoitteena on varmistaa, että palkitsemisen järjestelmät ovat kilpailukykyisiä, motivoivia ja omistaja-arvoa pitkäjänteisesti edistäviä.

Tässä raportissa kuvataan yksityiskohtaisesti, miten palkitsemispolitiikkaa sovellettiin tilikaudella 2025. Tämä raportti perustuu Suomen Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n antaman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 suosituksiin sekä arvopaperimarkkina- ja osakeyhtiölain vaatimuksiin. Raportti esitetään vuoden 2026 varsinaisessa yhtiökokouksessa neuvoa-antavaa äänestystä varten.

Laura Raitio

Hallituksen ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja
Raute Oyj



JOHDANTO

Tämä palkitsemisraportti sisältää tietoja Raute Oyj:n hallituksen ("hallitus") ja toimitusjohtajan ("toimitusjohtaja") palkitsemisesta ajalta 1.1.–31.12.2025, ja se perustuu Suomen Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n antaman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (Corporate Governance) 2025 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 ja konsernin toimitusjohtajan palkitsemiseen.

Palkitsemisraportti vuodelta 2024 esitettiin Rauten varsinaiselle yhtiökokoukselle 15.4.2025. Raportti hyväksyttiin, ja päätös toimii neuvoa-antavana yhtiökokouksen äänestyksenä. Palkitsemisraportti vuodelta 2025 esitetään neuvoa-antavaa äänestystä varten Rauten varsinaiselle yhtiökokoukselle 14.4.2026.

Hallituksen kokoonpano pysyi muuttumattomana tilikauden aikana, sillä yhtiökokous valitsi kaikki nykyiset hallituksen jäsenet jatkamaan tehtävissään. Hallituksen kokonaisuusjäsenmääränä säilyi seitsemän (7).

Mika Saariaho toimi Raute Oyj:n toimitusjohtajana koko tilikauden 2025. Hän aloitti tehtävässä 1.10.2022.

Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Raute Oyj:n toimielinten palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikkaan, jonka hallitus kokouksessaan 14.2.2024 hyväksyi ja 4.4.2024 pidetty varsinainen yhtiökokous käsitteli ja hyväksyi. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuonna 2028 pidettävään varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, ellei tapahdu merkittäviä muutoksia, jolloin asia käsitellään aikaisemmassa kokouksessa. Palkitsemispolitiikka on tarkoitus päivittää vuoden 2026 aikana, mukaan lukien täsmennykset liittyen Henkilöstövaliokunnan valmistelurooliin. Palkitsemispolitiikasta ei poikettu tilikauden 2025 aikana, eikä hallituksen tai toimitusjohtajan palkkioita ole peritty takaisin tai oikaistu.

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

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien tavoitteena on kannustaa lyhyen aikavälin liiketoimintasuunnitelman toteuttamiseen ja palkita sen mukaan.

Osakeperusteisten pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien tarkoituksena on yhdenmukaistaa omistajien ja johdon tavoitteet yhtiön arvon kehittämiseksi pitkällä aikavälillä ja sitouttaa yhtiön johtoa ja avainhenkilöitä yhtiöön sekä yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamiseen.

Toimitusjohtajan palkitsemisen keskeiset periaatteet

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 suoritustavoitteet ovat suoraan yhteydessä Rauten liiketoiminnan tulokseen. Lisäksi toimitusjohtajan odotetaan käyttävän hallituksen määrittämän osuuden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän nettopalkkiosta osakeomistuksensa kerryttämiseen, kunnes osakeomistus vastaa hallituksen määrittelemää tasoa. Tarkoituksena on näin varmistaa, että toimitusjohtajan ja omistajien intressit ovat yhdenmukaiset.

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 1.1.–31.12.2025

Yhtiökokous päätti 15.4.2025, että hallituksen jäsenten palkkiot ovat puheenjohtajalle 55 000 euroa ja hallituksen varapuheenjohtajalle sekä jäsenille 27 000 euroa toimikaudelta ja että hallituksen jäsenten kulut korvataan yhtiön matkustussäännön mukaan.

Erillisen valiokuntatyöskentelyn osalta päätettiin, että tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksettava kokouspalkkio on 1 000 euroa per kokous ja muiden valiokuntien puheenjohtajille ja valiokuntien jäsenille maksettava kokouspalkkio on 500 euroa per kokous. Hallitus päätti 15.4.2025 pitämässään kokouksessa jatkaa tarkastusvaliokunnan ja henkilöstövaliokunnan toimintaa hallituksen työn tukemiseksi. Valiokuntien kokoonpano pysyi ennallaan.

Hallituksen jäsenet 31.12.2025 (1 000 euroa)	Valiokuntajäsenyys	Vuosipalkkio 2025	Valiokuntapalkkio 2025	Yhteensä
Laura Raitio, hallituksen puheenjohtaja	Henkilöstövaliokunta, pj	53	2	55
Joni Bask, varapuheenjohtaja	Tarkastusvaliokunta	26	3	29
Ari Harmaala	Henkilöstövaliokunta	26	2	28
Ari Piik	Henkilöstövaliokunta	26	2	28
Mikko Kettunen	Tarkastusvaliokunta, pj	26	6	32
Julius Manni	Tarkastusvaliokunta	26	3	29
Jenni Virnes	Tarkastusvaliokunta	26	3	29
Yhteensä		209	21	230

Hallituksen palkkiot maksetaan rahana. Hallituksen jäsenet eivät kuulu kannustinjärjestelmien tai tuloperusteisen palkitsemisen piiriin. Kaikki suoritettavat palkkiot ovat palkitsemispolitiikan mukaisia.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan suoriutumisen arviointi perustuu strategisten ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamiseen. Kiinteän vuosipalkan lisäksi toimitusjohtajan palkitseminen käsittää muuttuvan palkitsemisen, kuten vuotuisen, suoritukseen perustuvan lyhyen aikavälin kannustimen ja osakeperusteisen pitkän aikavälin kannustimen.

Rauten toimitusjohtajalle maksettiin palkkaa ja palkkioita vuonna 2025 yhteensä 764 tuhatta euroa. Toimitusjohtajalla ei ole poikkeavia eläkejärjestelyjä.

Toimitusjohtajan palkitseminen 1.1.-31.12.2025

1 000 euroa	Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot vuonna 2025	Osuus kokonaisuudesta
Peruspalkka + luontoisedut	339	44 %
Lyhyen aikavälin kannustin	186	24 %
Pitkän aikavälin kannustin	239	31 %
Yhteensä	764	100 %

Luvut edustavat tilikaudella suoritettuja maksuja. Lyhyen aikavälin kannustimet maksetaan ansaintajaksoa seuraavana vuonna. Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet on kuvattu alla.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Vuonna 2025 maksettu suoritukseen perustuva lyhyen aikavälin kannustin perustui hallituksen tilikauden 2024 alussa asettamiin vuoden 2024 avaintavoitteisiin, jotka liittyivät konsernin taloudellisiin, strategisiin ja operatiivisiin tavoitteisiin. Hallitus asetti tilikauden 2025 alussa lyhyen aikavälin kannustinkriteerit vuodelle 2025 tukemaan liiketoiminnan kehitystä. Nämä vuoden 2025 lyhyen

aikavälin kannustimet maksetaan vuonna 2026. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimen tavoitetaso on 30 % ja enimmäistaso 60 % vuosipalkasta.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien 2024 ja 2025 tiedot:

Lyhyen aikavälin kannustin 2024, maksetut palkkiot vuonna 2025

Kriteerin kuvaus	Painoarvo	Suoritus (0–200) Raja-arvo 0 % Tavoite 100 % Maksimi 200 %	Maksetut lyhyen aikavälin kan- nustinpalkkiot (1 000 euroa)
ESC: Turvallisuuskehitys (LTIF)	10 %		
Konsernin vertailukelpoinen käyttökate (M€)	60 %	191 %	186
Konsernin liikevaihto (M€)	20 %		
Henkilökohtaiset tavoitteet	10 %		

Lyhyen aikavälin kannustin 2025, mahdollisesti maksettavat palkkiot vuonna 2026

Kriteerin kuvaus	Painoarvo
ESC: Turvallisuuden kehitys (LTIF)	10%
Konsernin vertailukelpoinen käyttökate (M€)	60%
Konsernin liikevaihto (M€)	20%
Henkilökohtainen tavoite	10%

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Tilikauden 2025 aikana Rauten käynnissä olevissa osakepohjaisissa kannustinjärjestelmissä (PSP) oli kolme kolmen vuoden pituista ansaintajaksoa: kalenterivuodet 2023–2025, 2024–2026 ja 2025–2027. Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän 2022–2024 ansaintajakso päättyi vuoden 2024 lopussa, ja siitä maksettiin palkkiot vuonna 2025. Kannustinjärjestelmän 2022–2024 suoritustavoitteet olivat absoluuttinen osakkeen kokonaistuotto (Absolute TSR), jonka painoarvo oli 70 prosenttia, ja liikevaihto, jonka painoarvo oli 30 prosenttia. Kannustinjärjestelmien 2023–2025 ja 2024–2026 suoritustavoitteet ovat EBITDA (käyttökate), jonka painoarvo on 60 prosenttia, ja liikevaihto, jonka painoarvo on 40 prosenttia. Kannustinjärjestelmän 2025–2027 suoritustavoitteet ovat EBITDA (käyttökate), jonka painoarvo on 70 prosenttia, ja liikevaihto, jonka painoarvo on 30 prosenttia. Hallitus on oikeutettu rajoittamaan pitkän aikavälin osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä suoritettavia palkkioita, mikäli palkkio ylittäisi toimitusjohtajan kiinteään bruttomääräiseen vuosi palkkaan suhteutetun raja-arvon.

Osakepohjaisen suoriteperusteisen kannustinjärjestelmän lisäksi yhtiön hallitus perusti vuonna 2022 ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän (RSP) täydentäväksi osakepohjaiseksi pitkän aikavälin kannustinjärjestelmäksi. Järjestelmä koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä ohjelmista. Ensimmäinen ohjelma kattoi vuodet 2022–2024. Toinen ohjelma päätettiin aloittaa vuoden 2023 alussa, ja se kattaa vuodet 2023–2025. Kolmas ohjelma päätettiin aloittaa vuoden 2024 alussa, ja se kattaa vuodet 2024–2026. Neljäs ohjelma päätettiin aloittaa vuoden 2025 alussa, ja se kattaa vuodet 2025–2027. RSP 2024 ja RSP 2025 ohjelmia ei ole aktivoitu vuoden 2025 lopussa. Kunkin yksittäisen ohjelman alkaminen on ehdollinen eli edellyttää hallituksen erillistä päätöstä. Ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän perusteella maksettavan palkkion enimmäisarvoa on rajoitettu ylärajalla, joka on kytketty Rauten osakkeen arvon kehitykseen yhtiön määrittelemän kertoimen mukaisesti.

Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän ja ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän perusteella maksettavat palkkiot voidaan yhtiön valinnan mukaan suorittaa noteerattuina Rauten osakkeina tai rahana. Perustana on osakepalkkion arvo maksuhetkellä. Palkkion maksun ehtona on, että kyseisen henkilön työ- tai toimisuhte Rauteen jatkuu.

Yhtiön noudattaman omistussuosituksen mukaan toimitusjohtajan odotetaan kerryttävän kiinteää bruttomääräistä vuosipalkkaansa vastaavan määrän yhtiön osakkeita ja pitämään kerryttämänsä määrän omistuksessaan.

Käynnissä olevien osakepohjaisten kannustinjärjestelmien perusteella ansaittavien pitkän aikavälin kannustinallokaatioiden enimmäismäärät vuoden 2025 lopussa toimitusjohtaja Mika Saariahon osalta ovat seuraavat:

	PSP 2023–2025 maksetaan 2026, osakkeita kpl maks.*	PSP 2024–2026 maksetaan 2027, osakkeita kpl maks.*	PSP 2025–2027 maksetaan 2028, osakkeita kpl maks.*
Toimitusjohtaja Mika Saariaho	21 236	18 765	18 774

* Koska toimitusjohtaja on aloittanut tehtävässään 1.10.2022, hallitus on hyväksynyt vuosina 2021 ja 2022 käynnissä olleissa ohjelmissa ansaittavat enimmäisallokaatiot pro rata -periaatteella. Tämän lisäksi toimitusjohtaja Mika Saariaho on ollut osallisena kahdessa RSP-ohjelmassa. RSP 2022–2024 ohjelman maksut suoritettiin sekä vuosina 2024 että 2025. Ohjelman ensimmäisessä osassa vuonna 2024 maksettiin 10 964 osaketta ja vuonna 2025 5 482 osaketta suunnitelman sääntöjen mukaisesti. Toimitusjohtajalla on 17 384 Rauten osakeosuutta rajoitetun osakeohjelman RSP 2023–2025 -ohjelmassa. Suunnitelman ensimmäinen osa 8 536 osaketta maksettiin vuonna 2025 ja toinen osa maksetaan vuonna 2026. RSP 2024–2026 tai RSP 2025–2027 ei ole aktivoitu hallituksen toimesta vuonna 2025.

Käynnistetyt pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät:

2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
PSP	3-vuotiskausi: TSR ja liikevaihto (70/30%)			Palkkionmaksu		
RSP	2-3-vuotiskausi	Palkkionmaksu, CEO	Palkkionmaksu, CEO & muut			
PSP	3-vuotiskausi: EBITDA ja liikevaihto (60/40%)			Palkkionmaksu		
RSP	2-3-vuotiskausi		Palkkionmaksu	Palkkionmaksu		
		PSP	3-vuotiskausi: EBITDA ja liikevaihto (60/40%)			Palkkionmaksu
			PSP	3-vuotiskausi: EBITDA ja liikevaihto (70/30%)		
						Palkkionmaksu

Muut taloudelliset etuudet, kuten luontoisedut, allekirjoittamispalkkio, sitouttamiskorvaus tai erokorvaus

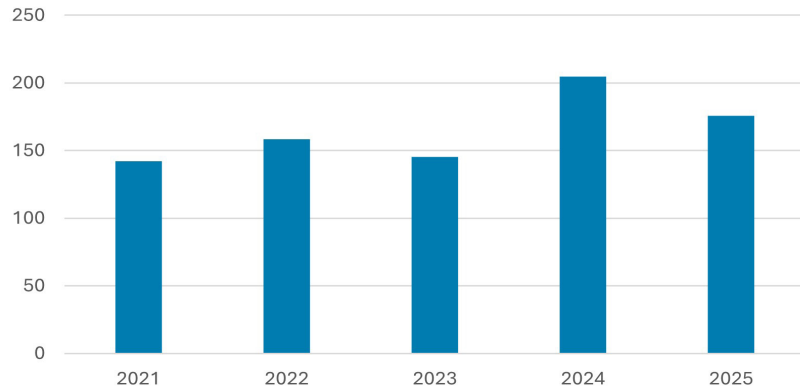
Toimitusjohtajan luontoisedut (auto, puhelin ja asunto) sisältyvät peruspalkkaosuuteen.

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.

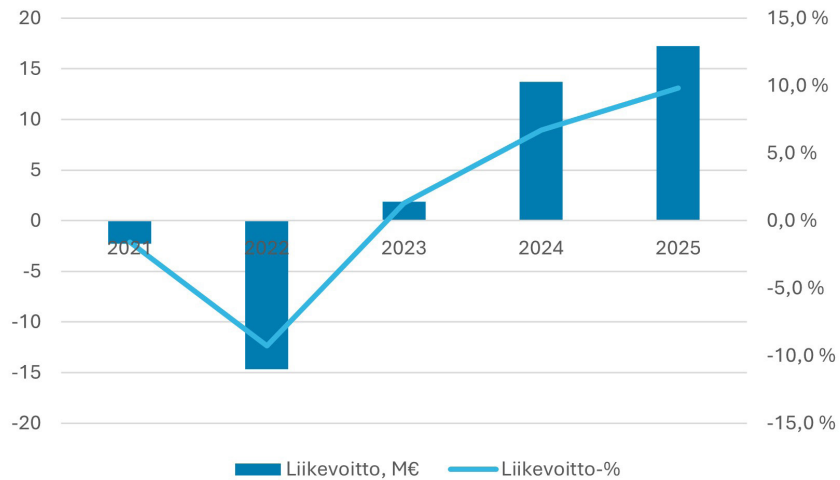
YHTIÖN TALOUDELLINEN KEHITYS VIIDEN VIIME VUODEN AIKANA

Yhtiön taloudellinen kehitys on vaihdellut viiden viime vuoden aikana. Liikevaihdon ja liikevoiton kehitys esitetään seuraavissa graafeissa.

Liikevaihto M€ 2021–2025



Liiketulos M€ 2021–2025



Osakekohtainen tulos, osakekurssi ja osinko 2021–2025

	2021	2022	2023	2024	2025
Osakekohtainen tulos, €	-0,39	-2,56	0,22	1,96	2,12
Osakekurssi 31.12., €	18,77	7,83	9,84	13,10	15,10
Osinko, €	0	0	0,10	0,55	0,65*

* Hallituksen ehdotus vuoden 2026 yhtiökokoukselle

VIIDEN VIIME VUODEN PALKITSEMISKEHITYS

Keskimääräinen palkitseminen (1 000 euroa)

	2021	2022	2023	2024	2025
Hallituksen puheenjohtaja	48	48	48	49	55
Hallituksen varapuheenjohtaja	24	24	24	26	29
Hallituksen muut jäsenet	24	24	24	25	29
Toimitusjohtaja	330	784	307	606	764
Rauten työntekijä**	54	57	57	65*	58

* Vuoden 2024 tietoa korjattu aiemmin raportoidusta.

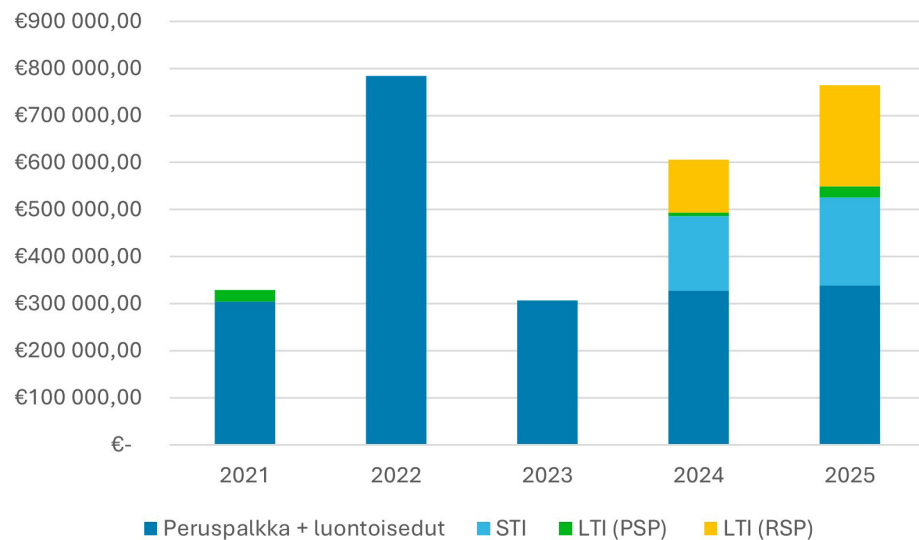
** Rauten keskimääräinen työntekijän palkkakehitys perustuu henkilöstökuluihin ilman henkilöstön sivukuluja jaettuna keskimääräisellä henkilöstömäärällä vuoden aikana. Raute on kansainvälinen yhtiö, jonka palkitseminen vaihtelee merkittävästi markkinoilla, joilla Raute toimii. Tästä johtuen laskelmassa on käytetty Rauten suomalaisen henkilöstön palkitsemistietoja. Suomalaisen työntekijöiden osuus koko henkilöstöstä on 77 % vuoden 2025 lopussa.

Kaikki taulukossa esitetyt määrät ovat vuoden aikana maksettuja palkkoja.

PALKITSEMISRAPORTIN TARKASTAMINEN

Rauten tilintarkastajana tilikaudella 2025 toiminut tilintarkastusyhtiö PricewaterhouseCoopers Oy on tarkastanut, että palkitsemisraportissa on annettu lainsäädännössä edellytetyt tiedot.

TOIMITUSJOHTAJAN VIIDEN VIIME VUODEN PALKITSEMISKEHITYS



Vuonna 2022 määrään sisältyivät palkkiot, jotka on maksettu edelliselle toimitusjohtajalle Tapani Kiiskille, väliaikaiselle toimitusjohtajalle Petri Strengellille ja 1.10.2022 lähtien Mika Saariaholle.



RAUTE OYJ

Rautetie 2
PL 69
15551 Nastola
Puh. 03 829 11

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

www.raute.com

