

taloudelliselle raportoinnille asetettujen luotettavuustavoitteiden saavuttamista. Wärtsilän johtokunnan jäsen hyväksyy konsermitason politiikat ja niiden muutokset.

Konsermitason ohjeiden ja käsikirjojen lisäksi liiketoiminnoilla ja PowerTechilla on kunkin tarpeita vastaavia omia ohjeistuksia. Liiketoimintojen ja PowerTechin ohjeet ja käsikirjat ovat yhdenmukaisia konsernin ohjeiden ja käsikirjojen kanssa siten, että ristiriitaisuuksia ei ole.

Tiedotus ja viestintä

Tehokas sisäisen valvonnan järjestelmä vaatii riittävää, oikea-aikaista ja luotettavaa tietoa, jotta johto pystyy arvioimaan yhtiön tavoitteiden saavuttamista. Tarvitaan sekä taloudellista että muuta tietoa niin yhtiön sisäisistä kuin ulkoisistakin tapahtumista ja toiminnasta. Henkilöstöllä on mahdollisuus antaa johdolle (esim. suoraan lakiasiainosastolle, säännöstenmukaisuustoiminnolle tai sisäiselle tarkastukselle) vapaamuotoista palautetta ja kertoa havaitsemastaan kyseenalaisesta toiminnasta. Kaikki ulkoinen viestintä hoidetaan konsernin tiedotuspolitiikan mukaisesti.

Seuranta

Seurannalla tarkoitetaan prosessia, jonka avulla Wärtsilän sisäisen valvonnan järjestelmää ja sen suorituskykyä arvioidaan pitkällä aikavälillä. Omaa toimintaa seurataan Wärtsilässä toisaalta jatkuvasti ja toisaalta erillisten arviointien, kuten sisäisten tarkastusten, tilintarkastusten ja laatuauditointien, avulla. Liiketoimintojen ja PowerTechin johdon vastuulla on varmistaa, että kunkin vastuualueella noudatetaan soveltuvia lakeja ja määräyksiä. Wärtsilän johto suorittaa seurantaa osana normaalia johtamistyötä. Hallituksen tarkastusvaliokunta arvioi ja varmentaa Wärtsilän sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan asianmukaisuuden ja tehokkuuden.

Sisäinen tarkastus avustaa tarkastusvaliokuntaa Wärtsilän sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan asianmukaisuuden ja tehokkuuden arvioinnissa ja varmentamisessa tekemällä vuosisuunnitelmansa mukaisesti säännöllisiä sisäisiä tarkastuksia konsernin tukitoiminnoissa ja juridisesti itsenäisissä yksiköissä. Wärtsilän sisäistä valvontaa arvioivat myös yhtiön tilintarkastaja ja muut varmentavat tahot, mm. laatuauditointien suorittajat. Konsernin talous- ja valvontatoiminto valvoo taloudellisen raportoinnin prosessien ja valvonnan noudattamista. Talous- ja valvontatoiminto seuraa myös ulkoisen ja sisäisen talousraportoinnin oikeellisuutta. Lakiasiainosasto ja säännöstenmukaisuustoiminto seuraavat konsernitason politiikkojen noudattamista. Ulkoinen tilintarkastaja tarkastaa ulkoisen vuositalousraportoinnin oikeellisuuden.

Palkat ja palkitseminen vuonna 2012

Hallituksen jäsenten palkkiot

Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkkioista toimikaudeksi kerrallaan.

Yhtiökokous hyväksyi vuodelle 2012 seuraavat hallitusten jäsenten palkkiot:

- jäsenet 60.000 euroa / vuosi
- varapuheenjohtaja 90.000 euroa / vuosi
- puheenjohtaja 120.000 euroa / vuosi

Vuosipalkkiosta noin 40% maksetaan Wärtsilän osakkeina. Lisäksi kullekin jäsenelle maksetaan kokouspalkkiota 400 euroa hallituksen kokoukselta, jossa on ollut läsnä. Puheenjohtajan kokouspalkkio maksetaan kaksinkertaisena. Kullekin nimitysvaliokunnan ja palkitsemisvaliokunnan jäsenelle maksetaan kokouspalkkiota 500 euroa valiokunnan kokoukselta, jossa on ollut läsnä ja kullekin tarkastusvaliokunnan jäsenelle 1.000 euroa valiokunnan kokoukselta, jossa on ollut läsnä. Puheenjohtajan kokouspalkkio maksetaan kaksinkertaisena.

Wärtsilän hallituksen jäsenille maksettiin 31.12.2012 päättyneeltä tilivuodelta palkkioita rahana yhteensä 728.900,00 euroa. Hallituksen jäsenet eivät kuulu yhtiön optio-ohjelmaan eivätkä bonusjärjestelmään.

Hallitukselle maksetut palkkiot (TEUR)

Hallitus	Kokouspalkkiot		Vuosipalkkiot		Yhteensä	
	2012	2011	2012	2011	2012	2011
Mikael Lilius, puheenjohtaja	18	15	120	120	138	135
Matti Vuoria, varapuheenjohtaja	8	10	90	90	98	100
Maarit Aarni-Sirviö	11	8	60	60	71	68
Kaj-Gustaf Bergh	8	10	60	60	68	70
Alexander Ehrnrooth	11	8	60	60	71	68
Paul Ehrnrooth	8	7	60	60	68	67
Lars Josefsson	10	5	60	60	70	65
Gunilla Nordström	2	0	60	0	62	0
Markus Rauramo	17	8	60	60	77	68
8.3.2012 saakka						
Bertel Langenskiöld	4	7	0	60	4	67

Vuonna 2012 Wärtsilän osakkeina maksetut palkkiot

Hallitus	Osakkeita, kpl
Mikael Lilius, puheenjohtaja	1 607
Matti Vuoria, varapuheenjohtaja	1 205
Maarit Aarni-Sirviö	803
Kaj-Gustaf Bergh	803
Alexander Ehrnrooth	803
Paul Ehrnrooth	803
Lars Josefsson	803
Gunilla Nordström	803
Markus Rauramo	803

Hallituksen jäsenten Wärtsilä-osakkeiden omistus 31.12.2012

Hallitus	Osakkeita, kpl
Mikael Lilius, puheenjohtaja	13 170
Muutos 2012	1 607
Matti Vuoria, varapuheenjohtaja	11 386
Muutos 2012	1 205
Maarit Aarni-Sirviö	7 190
Muutos 2012	803
Kaj-Gustaf Bergh	5 782
Muutos 2012	803
Alexander Ehrnrooth	3 214
Muutos 2012	803
Paul Ehrnrooth	3 188
Muutos 2012	803
Paul Ehrnrooth, määräysvalta-yhteisön kautta	730 000
Muutos 2012	-
Lars Josefsson	2 000
Muutos 2012	889
Gunilla Nordström	803
Muutos 2012	803
Markus Rauramo	1 914
Muutos 2012	803

Toimitusjohtajan ja johtokunnan palkitseminen

Hallitus päättää toimitusjohtajan ja johtokunnan jäsenten palkitsemisesta ja sen perusteista. Toimitusjohtajan ja johtokunnan jäsenten palkka muodostuu kuukausipalkasta ja bonuksesta. Bonuspalkkion ehdot päättää yhtiön hallitus vuosittain. Toimitusjohtajan ja johtokunnan bonuspalkkiot maksetaan tilikaudelle asetettujen kannattavuustavoitteiden saavuttamisen perusteella. Tulospalkan osuus kokonaispalkasta voi olla korkeintaan yksi kolmannes. Lisäksi hallitus on päättänyt pitkäaikaisesta, yhtiön osakkeiden kurssikehitykseen sidotusta bonusohjelmasta konsernin ylimmälle johdolle.

Toimitusjohtajalla on oikeus jäädä eläkkeelle täytettyään 60 vuotta. Hänen eläkkeensä määräytyy maksuperusteisen eläkejärjestelmän mukaisesti. Eläkemaksu on tietty prosenttiosuus vuosipalkasta. Yhtiön toimesta tapahtuvan irtisanomisen yhteydessä 6 kuukauden irtisanomisajan palkan lisäksi maksettavan korvauksen määrä vastaa 18 kuukauden palkkaa.

Eräiden johtokunnan jäsenten valinnainen eläkeikä on 60 vuotta. Näiden henkilöiden lisäeläke perustuu siihen julkiseen eläkejärjestelmään, jonka piirissä ko. henkilöt ovat. Heidän eläkkeensä määräytyy etuusperusteisen eläkejärjestelmän mukaisesti. Eläke on 60% eläkepalkasta.

Toimitusjohtaja Björn Rosengrenin taloudelliset edut:

- Palkka vuonna 2012: 614 tuhatta euroa
- Bonukset vuonna 2012: 75 tuhatta euroa

- Osakkeen markkina-arvon kehitykseen perustuvat tulospalkkiot: -*
- Valinnainen eläkeikä: 60
- Irtisanomisaika: 6 kuukautta
- Yhtiön toimesta tapahtuvan irtisanomisen yhteydessä maksettava korvaus: 18 kuukauden palkka + 6 kuukauden irtisanomisajan palkka.

* Pitkäaikaisille, osakkeen markkina-arvon kehitykseen perustuvilla tulospalkkio-ohjelmilla on varattu 424 tuhatta euroa.

Lisätietoja johtokunnan palkitsemisesta on konsernitilinpäätöksessä, liite 28. Lähipiiritapahtumat

Johtokunnan jäsenten Wärtsilä-osakkeiden omistus 31.12.2012

Johtokunta	Osakkeita, kpl
Björn Rosengren	6 000
Muutos 2012	2 000
Raimo Lind	6 766
Muutos 2012	0
Päivi Castrén	0
Muutos 2012	0
Jaakko Eskola	0
Muutos 2012	-10
Lars Hellberg	0
Muutos 2012	0
Kari Hietanen	144
Muutos 2012	0
Atte Palomäki	600
Muutos 2012	0
Vesa Riihimäki	0
Muutos 2012	0
Christoph Vitzthum	932
Muutos 2012	0

Kuukausittain päivitettävät tiedot toimitusjohtajan ja johtokunnan jäsenten omistamista osakkeista ovat saatavissa yhtiön internetsivuilta osoitteessa www.wartsila.com.

Kannustinjärjestelmät

Toimitusjohtajan ja johtokunnan jäsenten kannustinjärjestelmistä ja niiden perusteista päättää yhtiön hallitus. Hallitus päättää myös mahdollisista ylimmän johdon pitkäaikaisista kannustinohjelmista, elleivät ne lain mukaan kuulu yhtiökokouksen päätettäviksi. Muiden johtajien ja päälliköiden bonusjärjestelmistä päättää johtokunta.

Johdon lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät

Konsernissa on globaalisti kaikissa liiketoiminnoissa käytössä oleva bonusjärjestelmä. Bonus perustuu konsernin kannattavuuteen ja sovittuihin henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Bonusjärjestelmän piirissä on noin 1.800 johtajaa ja päällikköä.

Konsernin toimihenkilöt ja työntekijät kuuluvat erilaisten bonus- tai tulospalkkiojärjestelmien piiriin. Kussakin maassa toimitaan asianomaisen maan palkkiojärjestelmistä säädettyjen lakien tai sopimusten mukaisesti. Konsernin bonusjärjestelmien ja muiden tulospalkkiojärjestelmien piiriin kuuluu yhteensä noin 60% konsernin henkilöstöstä.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Hallitus on päättänyt pitkäaikaisesta, yhtiön osakkeiden kurssikehitykseen sidotusta bonusohjelmasta konsernin ylimmälle johdolle. Bonusohjelman piirissä on noin 100 johtajaa. Bonuksen suuruus riippuu osakkeiden kurssikehityksestä ennalta määrättyllä aikavälillä. Bonukselle asetetaan yläraja. Bonusjärjestelmä huomioi 50% maksetuista osingoista.

Vuoden 2009 bonusohjelma päättyi vuoden 2011 lopussa, ja ohjelman bonukset maksettiin huhtikuussa 2012.

Vuoden 2010 bonusohjelma käsitti 1.606.000 bonusoikeutta. Bonuksen suuruus riippuu kurssikehityksestä kahden vuoden pituisen jakson aikana; perusteena on 30,01 euron kurssinoteeraus. Bonuksen yläraja on 7,50 euroa bonusoikeutta kohti, ja bonus huomioi 50% maksetuista osingoista. Vuoden 2010 bonusohjelman bonukset erääntyvät maksettavaksi huhtikuussa 2013.

Vuoden 2011 bonusohjelma käsitti 1.967.000 bonusoikeutta. Bonuksen suuruus riippuu kurssikehityksestä kolmen vuoden pituisen jakson aikana; perusteena on 23,34 euron kurssinoteeraus. Bonuksen yläraja on 10,00 euroa bonusoikeutta kohti, ja bonus huomioi 50% maksetuista osingoista. Vuoden 2011 bonusohjelman bonukset erääntyvät maksettavaksi helmikuussa 2015. Johtokunnan jäsenten on käytettävä kolmannes mahdollisesta bonuksesta Wärtsilän osakkeiden hankintaan.

Riskit ja riskienhallinta

Wärtsilän normaaliin toimintaan liittyy erilaisia riskejä. Kaikkeen yritystoimintaan liittyy riskejä, ja liiketoiminnasta odotettavissa olevat tuotot on suhteutettava niihin liittyviin riskeihin.

Riskienhallinnan tehtävänä on varmistaa yhtiön strategian tehokas toteutuminen ja tavoitteiden toteutuminen niin lyhyellä kuin pitkälläkin aikavälillä. Olennaista on tunnistaa tavoitteiden saavuttamisen mahdollisesti estävät riskit ja arvioida, ovatko ne hyväksyttävällä tasolla. Riskien välttäminen, lieventäminen, siirtäminen ja jopa vain valvonta edellyttävät toimenpiteitä. Tätä varten luotuun järjestelmälliseen riskienhallintaprosessiin kuuluu aktiivisia, ennakoivia, suojaavia ja ehkäiseviä työkaluja, joilla sekä suojaudumme uhilta että käänämme tietyt riskit mahdollisuuksiksi.

Riskejä voi hallita vain, jos ne tunnistetaan ja ymmärretään etukäteen ja niiden hallitsemiseksi laaditaan suunnitelmia. Riskienhallinta on siksi olennainen osa sekä Wärtsilän strategista että operatiivista johtamista.

Riskienhallinnan periaatteet

Riskienhallinnan tehtävä on arvioida ja hallita jatkuvasti yritystoiminnassa esiintyviä mahdollisuuksia ja uhkia asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi ja toiminnan jatkuvuuden varmistamiseksi. Riskienhallinnan perustana on Wärtsilän toimintojen ja tuotteiden koko elinkaaren aikainen korkea laatu sekä jatkuva, systemaattinen työ vahinkojen ennalta ehkäisemiseksi kaikilla organisaatiotasolla periaatteella "jokainen on vastuunkantaja". Pitkällä aikavälillä vain näin menetellen voidaan riskikustannuksia alentaa.