

Wärtsilä Oyj Abp Vuosikertomus 2016

Hallinnointi

Palkat ja palkitseminen 2016

03

Palkat ja palkitseminen 2016

Hallituksen jäsenten palkkiot

Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkkioista toimikaudeksi kerrallaan.

Yhtiökokous hyväksyi vuodelle 2016 seuraavat hallitusten jäsenten palkkiot:

- jäsenet 66.000 euroa/vuosi
- varapuheenjohtaja 99.000 euroa/vuosi
- puheenjohtaja 132.000 euroa/vuosi.

Noin 40% vuosipalkkiosta maksetaan Wärtsilän osakkeina. Lisäksi maksetaan 600 euron kokouspalkkio kustakin kokouksesta, jossa jäsen on ollut läsnä. Puheenjohtajan kokouspalkkio maksetaan kaksinkertaisena. Kullekin nimitysvaliokunnan ja palkitsemisvaliokunnan jäsenelle maksetaan toteutuneesta valiokunnan kokouksesta 700 euron kokouspalkkio ja tarkastusvaliokunnan jäsenille 1.200 euron kokouspalkkio. Puheenjohtajan kokouspalkkio maksetaan kaksinkertaisena. Wärtsilän hallituksen jäsenille maksettiin 31.12.2016 päättyneeltä tilivuodelta palkkioita rahana yhteensä 736 tuhatta euroa. Hallituksen jäsenet eivät kuulu yhtiön bonusjärjestelmään.

Hallitukselle maksetut palkkiot

TEUR	Kokouspalkkiot		Vuosipalkkiot		Yhteensä	
Hallitus	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Mikael Lilius, puheenjohtaja	23	20	132	132	155	152
Sune Carlsson, varapuheenjohtaja	8	7	99	99	107	106
Maarit Aarni-Sirviö	16	15	66	66	82	81
Kaj-Gustaf Bergh	8	7	66	66	74	73
Tom Johnstone	11	8	66	66	77	74
Risto Murto	15	13	66	66	81	79
Gunilla Nordström	8	7	66	66	74	73
Markus Rauramo	20	19	66	66	86	85

Vuonna 2016 Wärtsilän osakkeina maksetut palkkiot

Hallitus	Osakkeita, kpl
Mikael Lilius, puheenjohtaja	1 465
Sune Carlsson, varapuheenjohtaja	1 099
Maarit Aarni-Sirviö	732
Kaj-Gustaf Bergh	732
Tom Johnstone	732
Risto Murto	732
Gunilla Nordström	732
Markus Rauramo	732

Hallituksen jäsenten Wärtsilä-osakkeiden omistus 31.12.2016

Hallitus	Osakkeita, kpl
Mikael Lilius, puheenjohtaja	18 414
Muutos 2016	1 465
Sune Carlsson, varapuheenjohtaja	12 203
Muutos 2016	1 099
Maarit Aarni-Sirviö	9 810
Muutos 2016	732
Kaj-Gustaf Bergh	9 032
Muutos 2016	732
Tom Johnstone	1 360
Muutos 2016	732
Risto Murto	1 980
Muutos 2016	732
Gunilla Nordström	3 423
Muutos 2016	732
Markus Rauramo	4 534
Muutos 2016	732

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 ja muiden taloudellisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Tulospalkan osuus kokonaispalkasta voi olla korkeintaan 43% toimitusjohtajan ja yksi kolmannes muiden johtokunnan jäsenien osalta. Lisäksi konsernilla on pitkäaikainen, yhtiön osakkeiden kurssikehitykseen sidottu bonusohjelma konsernin ylimmälle johdolle.

Toimitusjohtajan peruspalkka on 780.000 euroa vuodessa. Toimitusjohtajalla on oikeus osallistua lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin edellä kuvatuin ehdoin. Toimitusjohtajalla on oikeus jäädä eläkkeelle täytettyään 63 vuotta. Hänen eläkkeensä määräytyy maksuperusteisen eläkejärjestelmän mukaisesti. Eläkemaksu on tietty prosenttiosuus vuosipalkasta. Yhtiön toimesta tapahtuvan irtisanomisen yhteydessä kuuden kuukauden irtisanomisajan palkan lisäksi maksettavan korvauksen määrä vastaa 18 kuukauden palkkaa.

Johtokunnan jäsenillä on yhtiökohtainen eläkejärjestelmä. Näiden henkilöiden lisäeläke ja eläkeikä vaihtelevat ja perustuvat yleensä siihen julkiseen eläkejärjestelmään, jonka piirissä ko. henkilöt ovat. Heidän eläkkeensä määräytyy etuus- tai maksuperusteisen eläkejärjestelmän mukaisesti.

Toimitusjohtaja Jaakko Eskolan taloudelliset etuudet 1.1.–31.12.2016:

- Palkka ja muut lyhytaikaiset työsuhde-etuudet: 781 tuhatta euroa
- Bonukset: 179 tuhatta euroa
- Osakkeen markkina-arvon kehitykseen perustuvat tulospalkkiot: 216 tuhatta euroa
- Valinnainen eläkeikä: 63
- Irtisanomisaika: 6 kuukautta
- Yhtiön toimesta tapahtuvan irtisanomisen yhteydessä maksettava korvaus: 18 kuukauden palkka + 6 kuukauden irtisanomisajan palkka

Lisätietoja johtokunnan palkitsemisesta on konsernitiilinpäätöksessä, [liite 29: Lähipiiritapahtumat](#).

Johtokunnan jäsenten Wärtsilä-osakkeiden omistus 31.12.2016

Johtokunta	Osakkeita, kpl
Jaakko Eskola	6 420
Muutos 2016	3 100
Pierpaolo Barbone	5 600
Muutos 2016	3 600
Päivi Castrén	3 970
Muutos 2016	1 720
Javier Cavada Camino	0
Muutos 2016	0
Kari Hietanen	4 274
Muutos 2016	2 030
Roger Holm	0
Muutos 2016	0
Atte Palomäki	3 869
Muutos 2016	1 748
Marco Ryan	0
Muutos 2016	0
Marco Wirén	3 640
Muutos 2016	1 640

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.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät

Konsernissa on globaalisti kaikissa liiketoiminnoissa käytössä oleva bonusjärjestelmä. Bonus perustuu konsernin kannattavuuteen ja sovittuihin henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Bonusjärjestelmän piirissä on noin 3.000 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 80% konsernin henkilöstöstä.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Hallitus on päättänyt yhtiön osakkeiden kurssikehitykseen sidotusta pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä konsernin ylimmälle johdolle. Bonusohjelman piirissä on noin 100 johtajaa. Bonuksen suuruus riippuu osakkeiden kurssikehityksestä ennalta määrätyllä aikavälillä. Bonukselle on asetettu yläraja.

Kannustinjärjestelmän tavoite on yhtenäistää Wärtsilän ylimmän johdon ja osakkeenomistajien intressejä luomalla osallistujille pitkäaikainen osakkeisiin perustuva etu. Tämä edistää omistaja-arvon kasvattamista, pitkäaikavälin suorituskykyisen yrityskulttuurin vahvistamista pitkällä aikavälillä sekä vahvistaa Wärtsilän avainhenkilöiden sitoutumista yhtiöön.

Kunkin johtoryhmän jäsenen odotetaan kerryttävän Wärtsilän osakkeita vähintään määrän, joka vastaa arvoltaan henkilön perusvuosipalkkaa bruttona, ja pitävän osakkeet sen jälkeen omistuksessaan. Johtoryhmän jäsenten tulee hankkia Wärtsilän osakkeita 50%:lla yhtiön pitkäaikaisen bonusohjelman kautta saamistaan nettobonusista, kunnes edellä määritetty omistustaso on saavutettu. Osakkeiden hankkimisesta osakemarkkinoilta huolehtii ulkopuolinen meklari niiden kymmenen peräkkäisen päivän aikana, jotka seuraavat Wärtsilän tulosjulkistusta koskien jokaisen yksittäisen bonusohjelman viimeistä vuotta.

Vuoden 2013 bonusohjelma käsitti 1.846.000 bonusoikeutta. Bonuksen suuruus riippuu kurssikehityksestä kolmen vuoden pituisen jakson aikana; perusteena on 37,05 euron kurssinoteeraus. Bonuksen yläraja on 10,00 euroa bonusoikeutta kohti, ja bonus huomioi 50% maksetuista osingoista. Vuoden 2013 bonusohjelman bonukset erääntyvät maksettavaksi helmikuussa 2017.

Vuoden 2014 bonusohjelma käsitti 2.076.000 bonusoikeutta. Bonuksen suuruus riippuu kurssikehityksestä kolmen vuoden pituisen jakson aikana; perusteena on 44,25 euron kurssinoteeraus. Bonuksen yläraja on 10,60 euroa bonusoikeutta kohti, ja bonus huomioi 100% maksetuista osingoista. Vuoden 2014 bonusohjelman bonukset erääntyvät maksettavaksi helmikuussa 2018.

Vuoden 2015 bonusohjelma käsittää 1.962.000 bonusoikeutta. Bonuksen suuruus riippuu kurssikehityksestä kolmen vuoden pituisen jakson aikana; perusteena on 47,47 euron kurssinoteeraus. Bonuksen yläraja on 13,84 euroa bonusoikeutta kohti, ja bonus huomioi 100% maksetuista osingoista. Vuoden 2015 bonusohjelman bonukset erääntyvät maksettavaksi helmikuussa 2019.

Arviointi

Hallitus seuraa konsernin lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiä ja arvioi niiden perustana olevien tavoitteiden täyttymistä. Vuonna 2016 sovelletut kannustinjärjestelmät todettiin tasapainoisiksi ja markkinakäytäntöjen mukaisiksi.