

Wärtsilä Oyj Abp Vuosikertomus 2017

**Kehitämme
kestävää
yhteiskuntaa
älykkäällä
teknologialla**

Hallinnointi

Palkat ja palkitseminen 2017

03

Palkat ja palkitseminen 2017

Hyvät osakkeenomistajat

Tämä raportti koskee hallituksen ja johtokunnan palkitsemista vuonna 2017. Haluamme tarjota raportin avulla selkeyttä ja läpinäkyvyyttä Wärtsilän palkitsemisjärjestelyihin.

Wärtsilässä palkitsemista ohjaavat palkitsemisperiaattemme, jotka jäsentävät palkitsemismallia kaikkialla organisaatiossa ja varmistavat, että henkilöstön palkitseminen on yhtiön ja sen osakkeenomistajien etujen mukaista. Nämä periaatteet on huomioitu toimitusjohtajan ja johtokunnan muiden jäsenten palkitsemiskäytännöissä.



Johtokunnan lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden perusteena olivat kannattavuus- (EBIT) ja rahavirtatavoitteet. Tavoitetason ansaintamahdollisuus säilyi samana kuin vuonna 2016, mutta maksimipalkkion määrää kasvatettiin.

Wärtsilän pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä perustuu osakekurssin kehitykseen. Viime vuosien osakekurssin kehityksen perusteella vuoden 2014 kannustinjärjestelmästä maksetaan maksimissaan 10,60 euroa bonusoikeutta kohti helmikuussa 2018.

Me Wärtsilässä uskomme pitkäjänteiseen ja yhtenäiseen palkitsemiseen. Johtokunnan palkitsemisjärjestelyt, jotka koskevat myös muita ylimmän johdon jäseniä, ovat pysyneet viime vuosina pitkälti muuttumattomina. Valiokunta katsoo, että nykyiset järjestelmät ovat edelleen tarkoituksenmukaisia, eikä vuodelle 2018 ole suunnitteilla merkittäviä muutoksia.

Mikael Lilius

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Johtokunnan palkitsemisperiaatteet

Wärtsilän palkitsemispolitiikka pyrkii houkuttelemaan, sitouttamaan ja motivoimaan johtajia tarjoamalla heille palkitsemisratkaisuja, jotka palkitsevat heitä liiketoimintatulosten saavuttamisesta.

Johtokunnan palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta ja muuttuvista tulospalkkio-osista seuraavasti:



Kiinteä palkanosa

Toimitusjohtajan ja johtokunnan muiden jäsenten kiinteä palkitseminen koostuu kuukausittaisesta peruspalkasta ja luontaiseduista. Peruspalkat tarkistetaan vuosittain ottaen huomioon yhtiön tulos ja henkilökohtainen suoriutuminen ja markkinaolosuhteet. Etuuksia ovat autoetu, yksityinen sairauskuluvakuutus ja kuuluminen lisäeläkejärjestelmän piiriin.

Toimitusjohtaja ja muut johtokunnan jäsenet ovat mahdollisten lakisääteisten eläkejärjestelmien lisäksi lisäeläkejärjestelmän piirissä. Näiden henkilöiden lisäeläke ja eläkeikä vaihtelevat. Eläkeikä perustuu yleensä siihen lakisääteiseen eläkejärjestelmään, jonka piirissä ko. henkilöt ovat. Käytössä on sekä etuus- että maksuperusteisia eläkejärjestelyitä. Toimitusjohtaja on maksuperusteisen järjestelmän piirissä, ja eläkemaksu on 20% palkasta.

Muuttuva palkanosa

Johtokunnan jäsenten kannustinjärjestelmistä ja niiden perusteista päättää yhtiön hallitus. Hallitus päättää myös mahdollisista ylimmän johdon pitkäaikaisista kannustinohjelmista, elleivät ne lain mukaan kuulu yhtiökokouksen päätettäväksi. Muiden johtajien ja päällikköiden bonusjärjestelmistä päättää johtokunta.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät

Koko Wärtsilässä on käytössä bonusjärjestelmä, jonka tavoitteena on kannustaa lyhyen aikavälin liiketoimintasuunnitelman toteuttamiseen ja palkita siitä. Bonus perustuu konsernin kannattavuuteen ja sovituihin henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Bonusjärjestelmän piirissä on noin 3.000 johtajaa ja päällikköä.

Toimitusjohtajalle ja johtokunnalle maksettavien bonusten kriteerinä on hallituksen tilikaudelle asettamien kannattavuustavoitteiden ja muiden taloudellisten tavoitteiden saavuttaminen. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä maksettava bonus voi olla korkeintaan 100% vuosittaisesta peruspalkasta toimitusjohtajan ja 65% vuosittaisesta peruspalkasta muiden johtokunnan jäsenten osalta. Bonukset maksetaan rahana pian vuodenvaihteen jälkeen.

Wärtsilän työntekijät kuuluvat myös bonus- tai tulospalkkiojärjestelmien piiriin. Tällaisia järjestelmiä on suurimmassa osassa Wärtsilän toimintamaita, ja niihin sovelletaan asianomaisen maan lakeja tai ne tarjotaan paikallisina bonus- tai palkkiojärjestelminä. Konsernin bonusjärjestelmien ja muiden tulospalkkiojärjestelmien piiriin kuuluu yhteensä noin 80% konsernin henkilöstöstä.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Noin 100 johtajaa, mukaan lukien toimitusjohtaja ja johtokunnan jäsenet, kuuluvat Wärtsilän pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän piiriin.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteena on sovittaa yhteen ylimmän johdon ja Wärtsilän osakkeenomistajien edut luomalla osallistujille pitkäaikainen osakesidonnainen etu. Tämä edistää osakasarvon luontia ja tukee pitkän aikavälin suoriutumisperusteista yrityskulttuuria Wärtsilässä.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä on kolmen vuoden ansaintajakso. Osallistujille annetaan järjestelmässä ”bonusioikeuksia”. Bonusioikeuden arvo ansaintajakson lopussa perustuu osakekurssin kehitykseen ansaintajaksoa välittömästi edeltävän kolmen kuukauden jakson ja ansaintajakson kolmen viimeisen kuukauden välillä. Lopullisessa osakekurssissa voidaan ottaa huomioon Wärtsilä Oyj Abp:n ansaintajakson aikana maksamat tavanomaiset ja ylimääräiset osingot kokonaan tai osittain.

Bonusioikeuksien arvonnäyttö:

$$\left(\text{VERTAILU-KURSSI} - \text{KURSSI LÄHTÖ-TILANTEESSA} \right) \times \text{BONUS-OIKEUKSIEN MÄÄRÄ} = \text{PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTIMEN ARVO}$$

Palkitsemisen taso varmistetaan asettamalla kullekin bonuskaudelle yläraja, joka määrää kunkin bonusioikeuden maksimiarvon. Bonusioikeudet maksetaan rahana, mutta toimitusjohtajan ja johtokunnan jäsenten odotetaan hankkivan Wärtsilän osakkeita 50%:lla saamistaan nettobonusista, kunnes vaadittu omistustaso on saavutettu.

Osakkeiden omistusta koskeva politiikka

Kunkin johtoryhmän jäsenen odotetaan kerryttävän Wärtsilän osakkeita vähintään määrän, joka vastaa arvoltaan henkilön perusvuosipalkkaa bruttona, ja pitävän osakkeet sen jälkeen omistuksessaan.

Toimitusjohtajan palvelussuhteen ehdot

Toimitusjohtajan peruspalkka on 785.000 euroa vuodessa. Toimitusjohtajalla on oikeus osallistua lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin edellä kuvatuin ehdoin. Toimitusjohtajalla on oikeus jäädä eläkkeelle täytettyään kuusikymmentäkolme (63) vuotta. Hänen eläkkeensä määräytyy maksuperusteisen eläkejärjestelmän mukaisesti. Eläkemaksu on 20% vuosipalkasta. Yhtiön toimesta tapahtuvan irtisanomisen yhteydessä 6 kuukauden irtisanomisajan palkan lisäksi maksettavan korvauksen määrä vastaa 18 kuukauden palkkaa.

Johtokunnan jäsenten palkitseminen

Johtokunnalle maksetut palkkiot vuonna 2017

TEUR

Johtokunta	Peruspalkka ja lyhyen aikavälin edut	Eläkemaksut	Lyhyen aikavälin bonusjärjestelmä ¹	Pitkän aikavälin bonusjärjestelmä ²	Yhteensä
Jaakko Eskola, konsernijohtaja	785	156	295	410	1 645
Pierpaolo Barbone, Johtaja, Services ja toimitusjohtajan sijainen	425	88	105	410	1 028
Muut johtokunnan jäsenet	2 162	493	441	1 587	4 683

¹ Liittyy vuoden 2016 tulokseen sidottuun vuosibonukseen, joka maksettiin vuonna 2017

² Liittyy vuoden 2013 pitkän aikavälin kannustinpalkkioon, joka maksettiin vuonna 2017

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Johtokunnan jäsenten tulostavoiterakenne lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmille:

TOIMITUSJOHTAJA	Konsernin EBIT% (2/3)		Konsernin liiketoiminnan rahavirta (1/3)
LIIKETOIMINTATASON TEHTÄVÄT	Konsernin EBIT% (1/3)	Kyseisen liiketoiminnan tavoitteet (1/3)	Konsernin liiketoiminnan rahavirta (1/3)
MUUT KONSERNITASON TEHTÄVÄT	Konsernin EBIT% (2/3)		Konsernin liiketoiminnan rahavirta (1/3)

Kullekin mittarille asetettiin liukuva tavoiteasteikko.

Vuoden 2016 tulokseen sidottu lyhyen aikavälin kannustinohjelma

Konsernin tavoitteet toteutuivat seuraavasti:

MITTARI	TOTEUMA
Konsernin EBIT	Kynnysarvon ja tavoitteen välillä
Konsernin liiketoiminnan rahavirta	Tavoitteen ja maksimin välillä

Johtokunnan jäsenille vuodelta 2016 maksettava bonus on keskimäärin 50% maksimimäärästä ja toimitusjohtajalle maksettava bonus 50% maksimimäärästä.

Vuoden 2017 tulokseen sidottu lyhyen aikavälin kannustinohjelma

Vuoden 2017 tulokseen sidottuun, vuonna 2018 maksettavaan vuosibonukseen sovelletaan samoja mittareita ja painotuksia.

Konsernin tavoitteet toteutuivat seuraavasti:

MITTARI	TOTEUMA
Konsernin EBIT	Kynnysarvon ja tavoitteen välillä
Konsernin liiketoiminnan rahavirta	Alle kynnysarvon

Johtokunnan jäsenille vuodelta 2017 maksettava bonus on keskimäärin 35% maksimimäärästä ja toimitusjohtajalle maksettava bonus 31% maksimimäärästä. Bonukset maksetaan maaliskuussa 2018.

Vuoden 2018 tulokseen sidottu lyhyen aikavälin kannustinothjelma

Vuoden 2018 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmään ei ole esitetty muutoksia. Mittarit, painotukset ja maksimimäärät pysyvät samoina kuin vuonna 2017.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Alla olevasta taulukosta näkyvät Wärtsilän pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän maksettavien ja maksamattomien palkkioiden tiedot. Järjestelmän piirissä on Wärtsilän ylin johto, johon kuuluu noin 100 johtajaa johtokunnan jäsenet mukaan lukien. Arvo perustuu osakekurssin kehitykseen kolmen vuoden ansaintajakson aikana.

Suoritus aika	2014-2016	2015-2017	2016-2018	2017-2019
Myönnettyjen bonusoikeuksien määrä	1 846 000	2 076 000	1 962 000	2 139 000
Kurssi lähtötilanteessa, EUR	37,05	44,25	47,47	48,57
Vertailukurssin noteerausajankohta	Q4 2016 + 50% maksetuista osingoista	Q4 2017 + 100% maksetuista osingoista	Q4 2018 + 100% maksetuista osingoista	Q4 2019 + 100% maksetuista osingoista
Maksimiarvo/bonusoikeus, EUR	10,00	10,60	13,84	18,21
Lopullinen vertailukurssi, EUR	42,17	60,10	-	-
Lopullinen arvo/bonusoikeus, EUR	5,12	10,60	-	-
Maksuajankohta	Helmikuu 2017	Helmikuu 2018	Helmikuu 2019	Helmikuu 2020

Bonusoikeudet maksetaan rahana, mutta toimitusjohtajan ja johtokunnan jäsenten odotetaan hankkivan Wärtsilän osakkeita 50%:lla saamistaan nettobonusista, kunnes vaadittu omistustaso on saavutettu.

Hallitus päätti tammikuussa 2018 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä vuosille 2018–2020. Järjestelmään sovelletaan samoja periaatteita kuin edellisinä vuosina.

Johtokunnan jäsenten Wärtsilä-osakkeiden omistus 31.12.2017

Johtokunta	Osakkeita, kpl
Jaakko Eskola	8 481
Muutos 2017	2 061
Pierpaolo Barbone	7 277
Muutos 2017	1 677
Päivi Castrén	4 933
Muutos 2017	963
Javier Cavada Camino	0
Muutos 2017	0
Kari Hietanen	5 211
Muutos 2017	937
Roger Holm	0
Muutos 2017	0
Atte Palomäki	4 831
Muutos 2017	962
Marco Ryan	0
Muutos 2017	0
Marco Wirén	4 905
Muutos 2017	1 265

Arviointi

Hallitus seuraa konsernin lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiä ja arvioi niiden perustana olevien tavoitteiden täyttymistä. Vuonna 2017 sovelletut kannustinjärjestelmät todettiin tasapainoisiksi ja markkinakäytäntöjen mukaisiksi. Hallitus katsoi vuoden aikana maksetut palkkiot yhtiön tulokseen nähden asianmukaisiksi.

Hallituksen jäsenten palkkiot

Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkkioista toimikaudeksi kerrallaan.

Yhtiökokous hyväksyi vuodelle 2017 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 jäsenelle maksetaan 600 euron kokouspalkkio kustakin kokouksesta, jossa on ollut läsnä. Puheenjohtajan kokouspalkkio maksetaan kaksinkertaisena. Kullekin nimitysvaliokunnan ja palkitsemisvaliokunnan jäsenelle maksetaan 700 euron palkkio kokouksesta, jossa on ollut läsnä, ja tarkastusvaliokunnan jäsenille 1.200 euron palkkio kokouksesta, jossa on ollut läsnä. Puheenjohtajan kokouspalkkio maksetaan kaksinkertaisena. Wärtsilän hallituksen jäsenille maksettiin 31.12.2017 päättyneeltä tilivuodelta palkkioita rahana yhteensä 718 tuhatta euroa. Hallituksen jäsenet eivät kuulu yhtiön bonusjärjestelmään.

Hallitukselle maksetut palkkiot

TEUR	Kokouspalkkiot		Vuosipalkkiot		Yhteensä	
Hallitus	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Mikael Lilius, puheenjohtaja	21	23	132	132	153	155

Tom Johnstone, varapuheenjohtaja	9	11	99	66	108	77
Maarit Aarni-Sirviö	12	16	66	66	78	82
Kaj-Gustaf Bergh	8	8	66	66	74	74
Karin Falk	5	-	66	-	71	-
Johan Forssell	6	-	66	-	72	-
Risto Murto	13	15	66	66	79	81
Markus Rauramo	15	20	66	66	81	86
2.3.2017 saakka						
Sune Carlsson	1	8	-	99	1	107
Gunilla Nordström	1	8	-	66	1	86

Vuonna 2017 Wärtsilän osakkeina maksetut palkkiot

Hallitus	Osakkeita, kpl
Mikael Lilius, puheenjohtaja	945
Tom Johnstone, varapuheenjohtaja	709
Maarit Aarni-Sirviö	472
Kaj-Gustaf Bergh	472
Karin Falk	472
Johan Forssell	472
Risto Murto	472
Markus Rauramo	472

Hallituksen jäsenten Wärtsilä-osakkeiden omistus 31.12.2017

Hallitus	Osakkeita, kpl
Mikael Lilius, puheenjohtaja	19 359
Muutos 2017	945
Tom Johnstone, varapuheenjohtaja	2 069
Muutos 2017	709
Maarit Aarni-Sirviö	10 282
Muutos 2017	472
Kaj-Gustaf Bergh	9 504
Muutos 2017	472
Karin Falk	472
Muutos 2017	472
Johan Forssell	472
Muutos 2017	472
Risto Murto	2 452
Muutos 2017	472
Markus Rauramo	5 006
Muutos 2017	472