



Wärtsilä Oyj Abp Vuosikertomus 2018

Hallinnointi

Palkat ja palkitseminen 2018

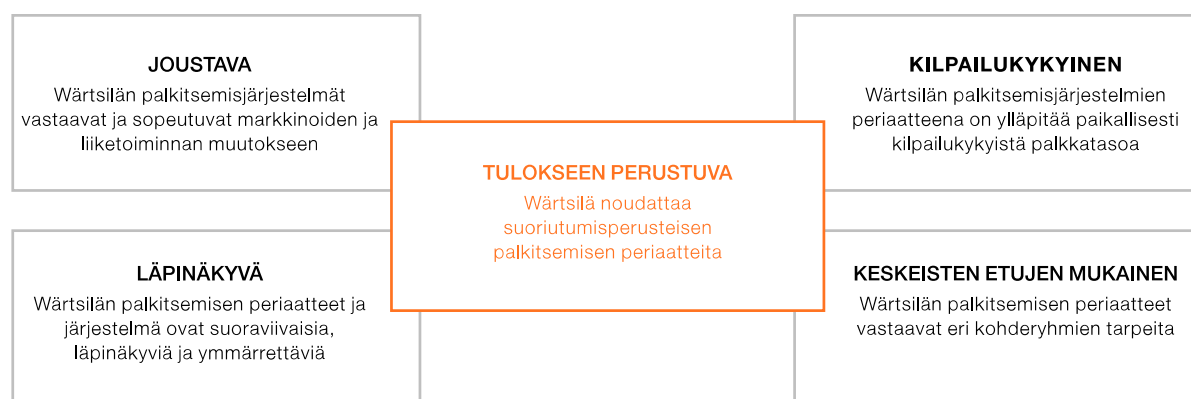
04

Palkat ja palkitseminen 2018

Hyvät osakkeenomistajat

Tämä raportti kuvaa Wärtsilän hallituksen ja johtokunnan palkitsemispolitiikan sekä palkkaa ja palkitsemista koskevat käytännöt vuoden 2018 sekä kahden edellisen vuoden osalta. Raportin tarkoituksena on lisätä Wärtsilän palkitsemiskäytäntöjen läpinäkyvyyttä ja osoittaa, miten palkitsemiskäytännöillä edistetään yhtiön liiketoimintastrategian ja pitkän aikavälin tavoitteiden toteutumista.

Wärtsilä tähtää huipputuloksiin, joten vahvoista suorituksista ja saavutuksista annetaan tunnustusta ja niistä palkitaan. Wärtsilän henkilöstön palkitsemista ohjaavat suoriutumiseen perustuvat palkitsemisperiaattemme ("Pay for Performance"), jotka jäsentävät palkitsemismallia kaikkialla organisaatiossa ja varmistavat, että henkilöstön palkitseminen on yhdenmukainen yhtiön ja sen osakkeenomistajien etujen kanssa. Näitä periaatteita noudatetaan myös konsernijohtajan ja johtokunnan muiden jäsenten palkitsemiskäytännöissä.



Wärtsilässä uskotaan palkitsemiskäytäntöjen johdonmukaisuuteen. Johtokunnan palkitsemisjärjestelyt, jotka koskevat myös muita ylimmän johdon jäseniä, ovat pysyneet viime vuosina pitkälti muuttumattomina.

Johtokunnan lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden perusteena ovat viime vuosina johdonmukaisesti olleet yhtiön kannattavuus- (EBIT %) ja rahavirtatavoitteet. Vuodelle 2018 asetettiin edellisvuotta suuremmat, erittäin kunnianhimoiset kannattavuustavoitteet, kun taas rahavirtatavoitetta laskettiin. Wärtsilän vuoden 2018 tulos ei täyttänyt kannattavuus- eikä rahavirtatavoitetta. Näin ollen lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita ei maksettu vuoden 2018 osalta.

Wärtsilän pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä perustuu osakekurssin kehitykseen, jonka perusteella maksetaan rahapalkkioita. Vuoden 2015 bonusohjelma päättyi vuoden 2018 lopussa. Osakekurssin kehitys ansaintajakson aikana ei anna perustetta maksaa bonuksia vuoden 2015 ohjelmasta. Vuodesta 2019 alkaen ohjelmaa on muutettu siten, että palkkio maksetaan osakkeina. Muutoksen tarkoituksena on kannustaa ylintä johtoa omistaja-arvon luomiseen asettamalla johdon intressit vahvemmin samansuuntaisiksi kuin Wärtsilän osakkeenomistajien intressit.

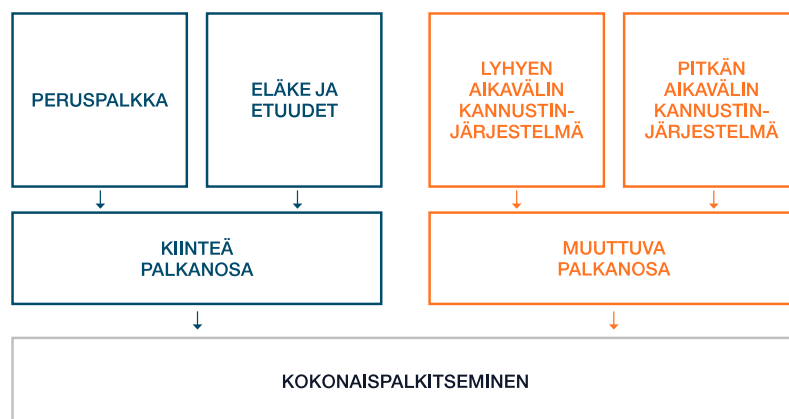
Mikael Lilius

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Johtokunnan palkitsemisperiaatteet ja -politiikka

Wärtsilän palkitsemisperiaatteiden tarkoituksena on tehdä yhtiöstä liikkeenjohdolle kiinnostava työnantaja ja sitouttaa ja motivoida johtajia palkitsemisratkaisilla, joista maksettavat palkkiot perustuvat liiketoimintatulosten saavuttamiseen.

Johtokunnan palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta ja muuttuvasta tulospalkkiosta. Tavoitteena on eri palkitsemismuotojen hyvä tasapaino. Kiinteän peruspalkan osalta pyritään kilpailukykyisiin markkinapalkkoihin. Tukena ovat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät, joiden tavoitteena on tukea yhtiön suoriutumista ja palkita sen mukaisesti.



Kiinteä palkanosa

Konsernijohtajan ja johtokunnan muiden jäsenten kiinteä palkanosa koostuu kuukausipalkasta ja etuisuuksista. Peruspalkat tarkistetaan vuosittain ottaen huomioon yhtiön tulos, henkilökohtainen suoriutuminen ja markkinaolosuhteet.

Johtokunnan jäsenille on hankittu yksityinen sairausvakuutus ja henkivakuutus, ja heille tarjotaan myös autoetu. Wärtsilälle tärkeän ympäristövastuun hengessä suositetaan hybridejä tai muutoin vähäpäästöisiä autoja.

Konsernijohtaja ja muut johtokunnan jäsenet ovat lakisääteisten eläkejärjestelmien lisäksi lisäeläkejärjestelmän piirissä. Lisäeläke ja eläkeikä vaihtelevat henkilötasolla. Ne perustuvat yleensä siihen lakisääteiseen eläkejärjestelmään, jonka piirissä kyseiset henkilöt ovat. Käytössä on sekä etuus- että maksuperusteisia eläkejärjestelyitä.

Muuttuva palkanosa

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät

Koko Wärtsilässä on käytössä bonusjärjestelmä, jonka tavoitteena on kannustaa lyhyen aikavälin liiketoimintasuunnitelman toteuttamiseen ja palkita sen mukaisesti. Bonus perustuu konsernin taloudellisiin tavoitteisiin, liiketoimintakohtaisiin tavoitteisiin ja sovittuihin tiimi- ja henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Bonusjärjestelmän piirissä on noin 3.000 johtajaa ja päällikköä.

Konsernijohtajalle ja johtokunnalle maksettavien bonusten kriteerinä on hallituksen tilikaudelle asettamien kannattavuustavoitteiden ja muiden taloudellisten tavoitteiden saavuttaminen. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä maksettava bonus voi olla konsernijohtajalla korkeintaan 100% perusvuosipalkasta ja muilla johtokunnan jäsenillä 65% perusvuosipalkasta. 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

Wärtsilän pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän piirissä on noin 100 johtajaa, mukaan lukien konsernijohtaja ja johtokunnan jäsenet.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteena on sovittaa yhteen ylimmän johdon ja Wärtsilän osakkeenomistajien edut luomalla osallistujille pitkäaikainen osakesidonnainen etu. Tämä kannustaa kasvattamaan osakasarvoa ja rakentamaan Wärtsilään pitkäjänteisesti suoriutumisperusteista yrityskulttuuria.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakso on kolme vuotta. Osallistujille annetaan järjestelmästä palkkio-oikeuksia, joiden arvo ansaintajakson lopussa perustuu osakekurssin kehitykseen ansaintajaksoa välittömästi edeltävän kolmen kuukauden jakson ja ansaintajakson kolmen viimeisen kuukauden välillä. Lopullisessa osakekurssissa voidaan ottaa huomioon joko kokonaan tai osittain Wärtsilä Oyj Abp:n ansaintajakson aikana maksamat tavanomaiset ja ylimääräiset osingot.

Kannustinoikeuksien arvonmääritys:

$$\left(\text{VERTAILUKURSSI} - \text{KURSSI LÄHTÖ-} \right) \times \text{KANNUSTIN-} = \text{PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTIMEN ARVO}$$

TILANTEESSA
OIKEUKSIEN
MÄÄRÄ

Palkitsemisen taso varmistetaan asettamalla kullekin bonuskaudelle yläraja, joka määrää kunkin palkkio-oikeuden maksimi-arvon. Palkkio-oikeudet maksetaan rahana, mutta konsernijohtajan ja johtokunnan jäsenten edellytetään hankkivan Wärtsilän osakkeita 50%:lla saamistaan nettobonuksista, kunnes vaadittu omistustaso on saavutettu. Ohjelmat, jotka lanseerataan vuodesta 2019 alkaen, maksetaan osakkeina kannustaen ylintä johtoa omistaja-arvon luomiseen.

Osakkeiden omistusta koskeva politiikka

Kunkin johtoryhmän jäsenen edellytetään kerryttävän Wärtsilän osakkeita vähintään määrän, joka vastaa arvoltaan henkilön peruspalkkaa vuositasolla (brutto), ja pitävän osakkeet sen jälkeen omistuksessaan.

Hallinnointi

Yhtiön hallitus päättää konsernijohtajan ja johtokunnan jäsenten palkan kiinteästä osasta sekä kannustinjärjestelmistä ja niiden perusteista. Hallitus päättää myös mahdollisista ylimmän johdon pitkäaikaisista kannustinohjelmista, elleivät ne lain mukaan kuulu yhtiökokouksen päätettäväksi. Muiden johtajien ja päälliköiden bonusjärjestelmistä päättää johtokunta.

Johtokunnan jäsenten palkitseminen

Konsernijohtajan palvelussuhteen ehdot

Konsernijohtajan peruspalkka on 862.200 euroa vuodessa. Konsernijohtajalla on oikeus lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin edellä kuvatuin ehdoin. Konsernijohtajalla on oikeus jäädä eläkkeelle täytettyään kuusikymmentäkolme (63) vuotta. Eläke määräytyy maksuperusteisen järjestelmän mukaisesti, ja eläkemaksu on 20% vuosipalkasta. Jos yhtiö irtisanoo konsernijohtajan, tälle maksetaan 6 kuukauden irtisanomisajan palkka sekä korvaus, jonka määrä vastaa 18 kuukauden palkkaa.

Johtokunnalle maksetut palkkiot vuonna 2018

TEUR

Johtokunta	Peruspalkka ja lyhyen aikavälin edut	Lisäeläkemaksut	Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä ¹	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä ²	Yhteensä
Jaakko Eskola, konsernijohtaja	862 (785)	170 (156)	239 (295)	1 696 (410)	2 967 (1 645)
Pierpaolo Barbone, Johtaja, Services ja toimitusjohtajan sijainen	384 (425)	107 (88)	56 (105)	848 (410)	1 396 (1 028)
Muut johtokunnan jäsenet	2 263 (2 162)	368 (493)	480 (441)	4 452 (1 587)	7 563 (4 863)

¹ Liittyy vuoden 2017 tulokseen sidottuun vuosibonukseen, joka maksettiin vuonna 2018.

² Liittyy vuoden 2015-2017 pitkän aikavälin kannustinpalkkiosykliin, joka maksettiin vuonna 2018.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät

Alla olevassa kaaviossa kuvataan johtokunnan jäsenten lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien tulostavoiterakenne. Kullekin mittarile asetettiin liukuva tavoiteasteikko.

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)

Vuoden 2018 tulokseen sidottu lyhyen aikavälin kannustinohjelma

Vuoden 2018 tulokseen sidottuun vuosibonukseen sovelletaan samoja mittareita ja painotuksia.

Konsernin tavoitteet toteutuivat seuraavasti:

MITTARI	TOTEUMA
Konsernin EBIT %	Alle kynnysarvon
Konsernin liiketoiminnan rahavirta	Alle kynnysarvon

Tulostavoitteet eivät täyttyneet, joten bonuksia ei maksettu.

Vuoden 2019 tulokseen sidottu lyhyen aikavälin kannustinohjelma

Vuoden 2019 lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan ei ole esitetty muutoksia. Mittarit, painotukset ja maksimimäärät pysyvät samoina kuin vuonna 2018.

Aiempi tuloskehitys

Tulosmittarit ja painotukset ovat pysyneet viime vuosina yhdenmukaisina. Alla oleva kaavio esittää konsernin tavoitteiden toteutumisen vuosina 2016 ja 2017.

MITTARI	TOTEUMA	
	2016	2017
Konsernin EBIT %	Kynnysarvon ja tavoitteen välillä	Kynnysarvon ja tavoitteen välillä
Konsernin liiketoiminnan rahavirta	Tavoitteen ja maksimin välillä	Tavoitteen ja maksimin välillä
Maksetut bonukset keskimäärin (maksimimäärästä)	Konsernijohtaja: 50% Johtokunta: 50%	Konsernijohtaja: 31% Johtokunta: 35%

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. Arvoissa on huomioitu maaliskuussa 2018 tehty maksuton osakeanti (osakkeiden splittaus).

Suoritus aika	2016-2018	2017-2019	2018-2020
Myönnettyjen palkkio-oikeuksien määrä (31.12.2018 tilanne)	4 857 000	5 490 000	4 845 000
Kurssi lähtötilanteessa, EUR	15,82	16,19	22,58
Vertailukurssin noteerausajankohta	Q4 2018 + 100% maksetuista osingoista	Q4 2019 + 100% maksetuista osingoista	Q4 2020 + 100% maksetuista osingoista
Maksimiarvo/palkkio-oikeus, EUR	4,61	6,07	8,47
Lopullinen vertailukurssi, EUR	15,79	-	-
Lopullinen arvo/palkkio-oikeus, EUR	0,00	-	-
Järjestelmän maksuajankohta	Helmikuu 2019	Helmikuu 2020	Helmikuu 2021

* Wärtsilän yhtiökokouksen 8.3.2018 hyväksymä maksuton osakeanti nosti Wärtsilän osakkeiden kokonaismäärän 591.723.390:een. Taulukon luvut on oikaistu vastaamaan uutta osakemäärää.

Palkkio-oikeudet maksetaan rahana, mutta konsernijohtajan ja johtokunnan jäsenten edellytetään hankkivan Wärtsilän osakkeita 50%:lla saamistaan nettobonusista, kunnes vaadittu omistustaso on saavutettu.

Hallitus päätti tammikuussa 2019 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä vuosille 2019–2021. Ohjelman rakennetta muutettiin siten, että palkkio maksetaan osakkeina. Muutoksen tarkoituksena on kannustaa ylintä johtoa omistaja-arvon luomiseen asettamalla johdon intressit vahvemmin samansuuntaisiksi kuin Wärtsilän osakkeenomistajien intressit. Vuoden 2019 kannustinjärjestelmä käsittää 6.542.000 palkkio-oikeutta. Palkkion suuruus riippuu kurssikehityksestä kolmen vuoden pituisen jakson aikana; perusteena on 16,76 euron kurssi lähtötilanteessa. Palkkion yläraja on 6,56 euroa palkkio-oikeutta kohti, ja se huomioi 100% ansaintajaksona maksetuista osingoista, jotka uudelleeninvestoidaan yhtiön osakkeisiin. Vuoden 2019 kannustinjärjestelmän palkkiot erääntyvät maksettavaksi helmikuussa 2022.

Osakkeiden omistus

Johtokunnan jäsenten Wärtsilä-osakkeiden omistus 31.12.2018

Johtokunta	Osakkeita, kpl
Jaakko Eskola	41 739
Muutos 2018	33 258
Pierpaolo Barbone	21 831
Muutos 2018	14 554
Arjen Berends	0
Muutos 2018	0
Päivi Castrén	14 799
Muutos 2018	9 866
Kari Hietanen	15 633
Muutos 2018	10 422
Roger Holm	11 796
Muutos 2018	11 796
Atte Palomäki	14 493
Muutos 2018	9 662
Marco Ryan	0
Muutos 2018	0
Marco Wirén	20 184
Muutos 2018	15 279

* Muutokset omistuksessa huomioivat Wärtsilän yhtiökokouksen 8.3.2018 hyväksymän maksuttoman osakeannin myötä kasvanutta osakemäärää.

Arviointi

Hallitus seuraa konsernin lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiä ja arvioi niiden perustana olevien tavoitteiden täyttymistä. Vuonna 2018 sovelletut kannustinjärjestelmät todettiin tasapainoisiksi ja markkinakäytäntöjen mukaisiksi. Hallitus katsoi, että kannustinpalkkioiden taso oli yhtiön tulokseen nähden asianmukainen.

Hallituksen jäsenten palkkiot

Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkkioista toimikaudeksi kerrallaan.

Yhtiökokous hyväksyi vuodelle 2018 seuraavat hallitusten jäsenten palkkiot:

- jäsenet 70.000 euroa/vuosi
- varapuheenjohtaja 105.000 euroa/vuosi
- puheenjohtaja 140.000 euroa/vuosi.

Noin 40% vuosipalkkiosta maksetaan Wärtsilän osakkeina. Lisäksi jäsenelle maksetaan 750 euron kokouspalkkio kustakin kokouksesta, jossa hän on ollut läsnä. Puheenjohtajan kokouspalkkio maksetaan kaksinkertaisena. Lisäksi tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan kiinteä 20.000 euron palkkio ja muille valiokunnan jäsenille kullekin 10.000 euroa toimikaudelta; palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan kiinteä 10.000 euron palkkio ja muille valiokunnan jäsenille kullekin 5.000 euroa toimikaudelta; nimitysvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan kiinteä 8.000 euron palkkio ja muille valiokunnan jäsenille kullekin 4.000 euroa toimikaudelta. Wärtsilän hallituksen jäsenille maksettiin 31.12.2018 päättyneeltä tilivuodelta palkkioita rahana yhteensä 718 tuhatta euroa. Hallituksen jäsenet eivät kuulu yhtiön kannustinjärjestelmään.

Hallitukselle maksetut palkkiot

TEUR	Kokouspalkkiot		Vuosipalkkiot		Yhteensä	
Hallitus	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Mikael Lilius, puheenjohtaja	35	21	140	132	175	153
Tom Johnstone, varapuheenjohtaja	14	9	105	99	119	108
Maarit Aarni-Sirviö	26	12	70	66	96	78
Kaj-Gustaf Bergh	12	8	70	66	82	74
Karin Falk	8	5	70	66	78	71
Johan Forssell	12	6	70	66	82	72
Risto Murto	24	13	70	66	94	79
Markus Rauramo	33	15	70	66	103	81

Vuonna 2018 Wärtsilän osakkeina maksetut palkkiot

Hallitus	Osakkeita, kpl
Mikael Lilius, puheenjohtaja	3 183
Tom Johnstone, varapuheenjohtaja	2 387
Maarit Aarni-Sirviö	1 591
Kaj-Gustaf Bergh	1 591
Karin Falk	1 591
Johan Forssell	1 591
Risto Murto	1 591
Markus Rauramo	1 591

Hallituksen jäsenten Wärtsilä-osakkeiden omistus 31.12.2018

Hallitus	Osakkeita, kpl
Mikael Lilius, puheenjohtaja	61 260
Muutos 2018	41 901
Tom Johnstone, varapuheenjohtaja	8 594
Muutos 2018	6 525
Maarit Aarni-Sirviö	32 437
Muutos 2018	22 155
Kaj-Gustaf Bergh	30 103
Muutos 2018	20 599
Karin Falk	3 007
Muutos 2018	2 535
Johan Forssell	3 007
Muutos 2018	2 535
Risto Murto	8 947
Muutos 2018	6 495
Markus Rauramo	16 609
Muutos 2018	11 603

* Muutokset omistuksessa huomioivat Wärtsilän yhtiökokouksen 8.3.2018 hyväksymän maksuttoman osakeannin myötä kasvanutta osakemäärää.