



WÄRTSILÄ

Wärtsilän toimielinten palkitsemispolitiikka

Wärtsilän toimielinten palkitsemispolitiikka

Sisältö

1.	Yleistä	2
1.1.	Palkitsemisperiaatteet	2
2.	Hallinnointi	2
3.	Hallituksen jäsenten palkitseminen	3
4.	Konsernijohtajan palkitseminen	4
4.1.	Konsernijohtajan kokonaispalkitsemisen elementit	4
4.2.	Kiinteä palkanosa	5
4.3.	Muuttuva palkanosa	5
4.4.	Osakkeiden omistus	6
4.5.	Irtisanomisaika ja irtisanomisajan palkka	6
4.6.	Palkitsemisen lykkääminen ja takaisinperintä	6
4.7.	Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset	6

1. Yleistä

Wärtsilän toimielinten palkitsemispolitiikka (jäljempänä palkitsemispolitiikka tai tämä politiikka) pohjautuu Wärtsilän palkitsemisperiaatteille ja yhtiön tarkoitukselle ja strategialle. Sen tavoitteena on edistää Wärtsilän pitkän aikavälin taloudellista menestystä, omistaja-arvon kehitystä ja suoriutumisperusteista yrityskulttuuria. Wärtsilän palkitsemispolitiikassa kuvataan hallituksen ja konsernijohtajan palkitsemisen ehdot sekä niitä koskeva päätöksentekoprosessi. Mikäli Wärtsilässä olisi varatoimitusjohtaja, hänen palkitsemistaan koskevissa päätöksissä noudatettaisiin samoja käytäntöjä kuin konsernijohtajan kohdalla.

Henkilöstövaliokunta on valmistellut tämän politiikan, ja se on hyväksytty hallituksessa. Lisäksi politiikka on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 ja EU:n osakkeenomistajien oikeuksia koskevan muutosdirektiivin SHRD II mukaisesti. Tämä politiikka on voimassa 1.2.2020 alkaen, ja hallitus tarkistaa sen asianmukaisuuden vähintään neljän vuoden välein.

Henkilöstövaliokunta tarkasti tämän politiikan 27.1.2022, ja hallitus hyväksyi pieniltä osin muutetun palkitsemispolitiikan 27.1.2022.

1.1. Palkitsemisperiaatteet



Wärtsilän palkitsemisperiaatteet koskevat kaikkien maiden ja liiketoimintojen työntekijöitä. Nämä periaatteet ohjaavat myös konsernijohtajan palkitsemisen ja sen käytäntöjen kehitystä. Palkitsemisperiaatteiden tarkoituksena on tehdä yhtiöstä kiinnostava työnantaja ja sitouttaa ja motivoida palkitsemisratkaisuille, joista maksettavat palkkiot perustuvat *liiketoimintatulosten saavuttamiseen*.

Kohderyhmien keskeisten etujen mukaisuuden varmistamiseksi tärkeimmät tunnusluvut määritellään niin, että ne edistävät pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja omistaja-arvon kehitystä.

Wärtsilä on *joustava* ja seuraa markkinoiden liikehdintää ja muuttuvia liiketoimintavaatimuksia varmistuen kuitenkin samalla palkitsemiskäytäntöjensä ja kannustinohjelmiensa pitkän aikavälin vakauden.

Palkitsemiskäytäntöjen *kilpailukykyisyyden* arviointiin ja varmistamiseen Wärtsilä käyttää tehtävien vaativuusluokittelujärjestelmää. Wärtsilän tehtäväluokat kytkeytyvät ulkopuolisiin arviointijärjestelmiin, mikä mahdollistaa sekä sisäisen oikeudenmukaisuuden että ulkoisen kilpailukykyyn seurannan.

Tavoitteena on, että palkitsemisperiaatteet ja -käytännöt ovat *läpinäkyviä* ja ymmärrettäviä. Palkkaukseen liittyvien päätösten yhdenmukaisuuden ja läpinäkyvyyden varmistamiseksi päätöksille edellytetään ”yhden-yli” -periaatteen mukaisesti esimiehen esimiehen hyväksyntää ja tavoitteenasetannan koordinoitua kaikilla tasoilla.

2. Hallinnointi

Hallituksen palkitsemiseen liittyvät päätökset tekee viime kädessä varsinainen yhtiökokous. Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkkioista toimikaudeksi kerrallaan. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee ehdotuksen palkkioista ja esittelee ehdotuksen varsinaiselle yhtiökokoukselle.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta vertailee säännöllisesti hallituksen palkkiotasoja asianmukaisiin suomalaisiin ja kansainvälisiin yrityksiin ottaen huomioon hallituksen ja sen valiokuntien tehtävät ja vastuut.

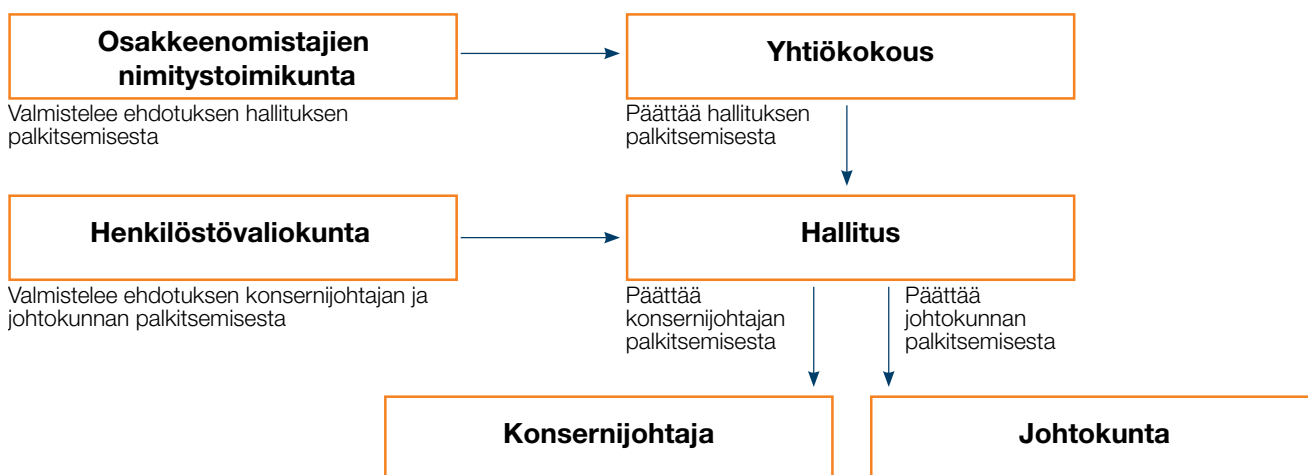
Henkilöstövaliokunnan tehtäviin kuuluu valmistella Wärtsilän toimielinten palkitsemispolitiikka sekä toimielinten palkitsemisraportti ("palkitsemisraportti"), niiden esittely varsinaisessa yhtiökokouksessa sekä niihin liittyviin kysymyksiin vastaaminen.

"Yhden yli" -periaatteen mukaisesti ehdotuksen konsernijohtajan palkitsemisesta valmistelee henkilöstövaliokunta, ja sen hyväksyy hallitus.

Yhtiökokous päättää osakkeiden luovuttamisesta, optio-oikeuksista ja osakkeisiin oikeuttavien oikeuksien antamisesta. Yhtiökokous voi valtuuttaa hallituksen päättämään osakeliittäisten palkkioiden käytöstä.

Henkilöstövaliokunta arvioi Wärtsilän palkitsemisperiaatteiden toteutumista ja konsernijohtajan palkitsemisen kilpailukykyisyyttä. Konsernijohtajan palkitsemista verrataan asianmukaiseen vertaisryhmään, ja henkilöstövaliokunta arvioi vertailun tulokset.

Hallituksen on hyväksyttävä kaikki poikkeamat politiikasta.



Kuva 1: Palkitsemisen päätöksentekoprosessi

3. Hallituksen jäsenten palkitseminen

Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tavoitteena on varmistaa, että hallituksessa on omistaja-arvon maksimoimiseksi edustettuna laajalti eri alojen osaamista ja pätevyyttä. Hallituksen jäsenten palkkiot on suunniteltava tukemaan tätä tavoitetta ja yhdenmukaistettava soveltuvin osin Wärtsilän palkitsemisperiaatteiden kanssa.

Hallituksen jäsenten palkkioita arvioidaan ja ehdotukset palkkioista laaditaan seuraavien pääperiaatteiden mukaisesti:

- **Kilpailukykyisyys** – jäsenyyden tulee kiinnostaa ja motivoida kansainvälisiä ammattilaisia, joilla on monipuolinen ja sopiva osaaminen ja kokemus
- **Joustavuus** – palkkioiden tulee vastata markkinoiden käytäntöjä sekä jäsenten ajankäyttöä ja vastuita
- **Yhteensopivuus** – hallituksen jäsenten ja osakkeenomistajien edut tulee olla linjassa toisiinsa nähden
- **Läpinäkyvyys** – hallituksen jäsenten palkkioiden raportoinnissa noudatetaan läpinäkyvyyden periaatetta.

Wärtsilän hallituksen jäsenten palkitsemiseen käytettävät elementit ovat:

Vuosipalkkio

Vuosipalkkion on oltava riittävä erittäin kyvykkäiden henkilöiden saamiseksi ja pitämiseksi. Sen tarkoituksena on sovittaa yhteen hallituksen jäsenten ja osakkeenomistajien edut maksamalla hallituksen palkkio osakkeina ja rahana. Palkkion rahana maksettavan osan tarkoitus on kattaa verot.

Kokouspalkkio

Kokouspalkkio maksetaan hallituksen jäsenille kokouksiin osallistumisesta. Kokouspalkkiot maksetaan rahana.

Valiokuntapalkkio

Hallituksen jäsenet voivat olla myös joidenkin hallituksen valiokuntien jäseniä ja saada jäsenyydestään kiinteän palkkion. Valiokuntien palkkiot maksetaan rahana.

Hallituksen jäsenille korvataan tarpeelliset matkakulut Wärtsilän matkapolitiikan mukaisesti.

Yhtiökokous voi harkintansa mukaan päättää käyttää muita palkkioita tai maksaa palkkiot osakkeina ja/tai rahana.

Palkkiot voivat vaihdella aseman, työmäärän ja vastuiden mukaisesti.

Hallituksen jäsenet eivät kuulu kannustinohjelmien tai tulosperusteisen palkitsemisen piiriin, eikä heillä ole Wärtsilän järjestämää lisäeläkejärjestelyä. Hallituksen jäsenet eivät saa palkkioiden lisäksi mitään muita taloudellisia etuuksia hallitus- tai valiokuntajäsenyydestään.

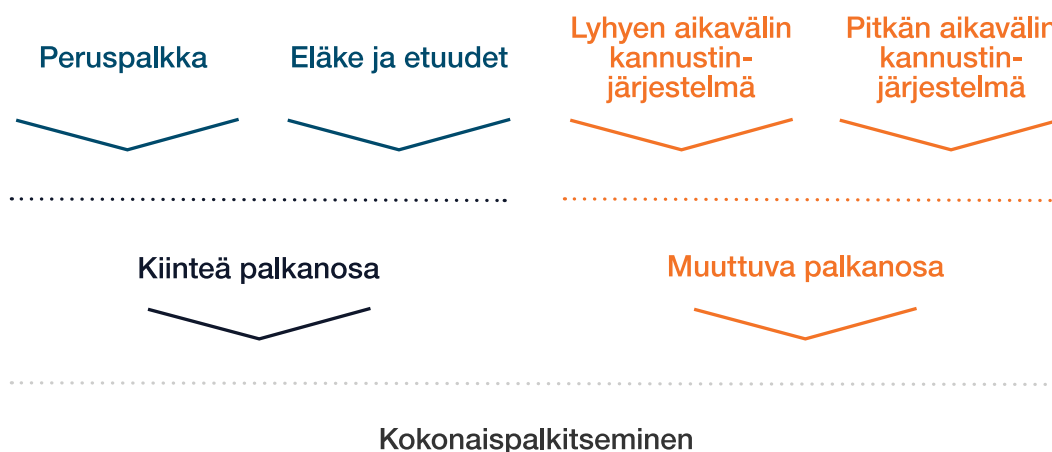
Osakkeenomistajien nimitystoimikunta vertailee vuosittain hallituksen palkkiotasoja asianmukaisesti suomalaisiin ja kansainvälisiin teknologiayrityksiin, ottaen huomioon hallituksen ja sen valiokuntien tehtävät ja vastuut.

Esitetyt palkkiot asetetaan markkinoita vastaavalle tasolle ja suhteutetaan Wärtsilän toiminnan laajuuden ja kompleksisuuden edellyttämään osaamiseen, tehtäviin sekä ajankäyttöön, jota hallituksen jäseniltä odotetaan tehtäviensä hoitamiseksi.

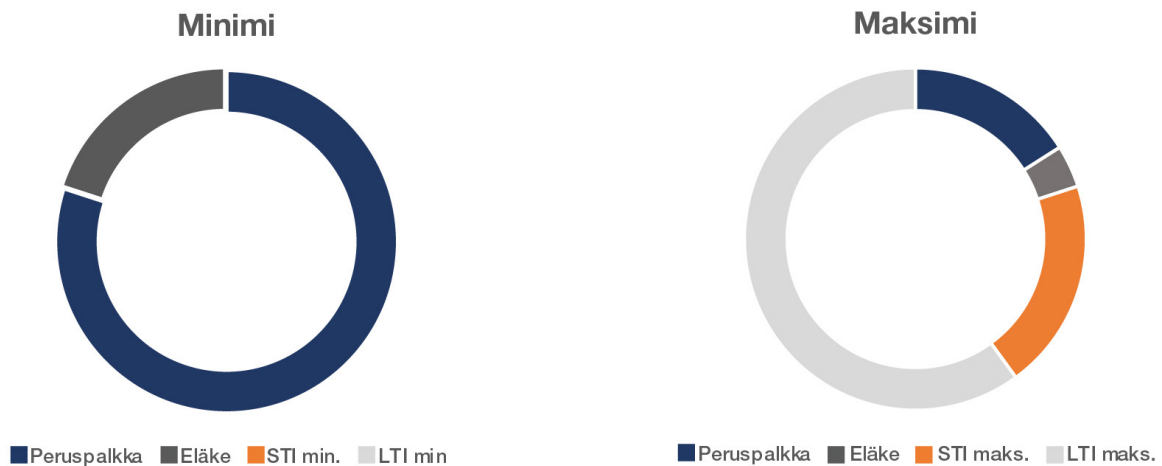
4. Konsernijohtajan palkitseminen

4.1. Konsernijohtajan kokonaispalkitsemisen elementit

Konsernijohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta ja muuttuvasta tulospalkkiosta. Tavoitteena on eri palkitsemismuotojen hyvä tasapaino. Kiinteän peruspalkan osalta pyritään kilpailukykyiseen markkinapalkkaan. Tukena ovat lyhyen ("STI") ja pitkän ("LTI") aikavälin kannustinjärjestelmät, joiden tavoitteena on tukea yhtiön suoriutumista ja palkita sen mukaisesti.



Kuva 2: Konsernijohtajan kokonaispalkitsemisen elementit



Kuva 3: Konsernijohtajan kokonaispalkitseminen -kaaviossa kuvataan palkitsemisen elementit ja kannustemahdollisuudet sekä täydentävä maksu-pohjainen eläkejärjestely nykyisen etuuspolitiikan mukaisesti. Palkitsemisen maksimitasolle pääseminen edellyttää poikkeuksellista suoritumista koko yhtiöltä.

4.2. Kiinteä palkanosa

Konsernijohtajan kiinteä palkanosa koostuu kuukausipalkasta ja etuisuuksista.

Peruspalkka määritetään tehtävän vaatimusten, henkilön soveltuvan kokemustason ja tehtävää vastaavan osaamisen perusteella. Peruspalkka asetetaan kilpailukykyiselle markkinapalkkatasolle. Peruspalkka tarkistetaan vuosittain ottaen huomioon yhtiön tulos, henkilökohtainen suorituminen ja markkinaolosuhteet. Tarkistus ei välttämättä johda palkan-
korotukseen. Lakisääteiset korotukset toteutetaan sovellettavan lainsäädännön mukaisesti.

Wärtsilän etuusjärjestelyiden tarkoituksena on rakentaa terve organisaatio ja työyhteisö, ja tämän kautta tukea osal-
taan sekä yksilöitä että koko yritystä pitkäjänteisesti korkean suoritustason saavuttamiseksi. Wärtsilä tarjoaa konserni-
johtajalle säännölliset terveystarkastukset ja tukea terveyteen liittyvissä asioissa. Erilaisilla vakuutuksilla, kuten terveys-,
työkyvyttömyys-, henki- ja matkavakuutuksilla vastataan yllättäviin elämäntapahtumiin liittyviin riskeihin.

Wärtsilä voi tarjota konsernijohtajalle autoedun. Ottaen huomioon yhtiön ympäristövastuu ja pyrkimys kohti entistä
ympäristömyötäväisempiä ratkaisuja Wärtsilä suosii autoeduissa hybridejä ja muita vähäpäästöisiä autoja.

Konsernijohtaja on lakisääteisten eläkejärjestelmien lisäksi lisäeläkejärjestelmän piirissä. Lisäeläke on maksuperusteisen
järjestelmän mukainen. Eläkeikä puolestaan perustuu siihen lakisääteiseen eläkejärjestelmään, jonka piirissä henkilö on.

Tilanteessa, jossa konsernijohtaja palkataan muusta maasta kuin missä hän tulee työskentelemään, palkkaus ja
mahdolliset muut etuudet ovat Wärtsilän kansainväliseen liikkuvuuteen liittyvän rakenteen mukaisia. Kansainväliseen
liikkuvuuteen liittyviä mahdollisia muita etuuksia ovat asunto, muuttotuki, perheeseen liittyvät etuudet ja veropalvelut.

4.3. Muuttuva palkanosa

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteena on kannustaa lyhyen aikavälin liiketoimintasuunnitelman toteuttami-
seen ja palkita sen mukaisesti. Konsernijohtajalle maksettavan palkkion kriteerinä on niiden kannattavuus- ja muiden
taloudellisten tavoitteiden saavuttaminen, jotka hallitus on asettanut tilikaudelle suoritusjakson alussa. Strategisia tai
muuta henkilökohtaisia tavoitteita käytetään siinä määrin, kuin niitä pidetään kriittisinä yhtiön strategialle.

Tavoitteet määritellään liukuvalla asteikolla (min./tavoite/maks.) tai asteikolla 'saavutettu/ei saavutettu'. Tavoitetason
saavuttamisesta maksettava bonus on puolet enimmäismäärästä. Palkkion enimmäistasolle pääseminen edellyttää
poikkeuksellista suoritumista koko yhtiöltä. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä maksettava palkkio voi olla enintään
kiinteän vuosipalkan suuruinen.

Henkilöstövaliokunta arvioi ja hallitus hyväksyy bonusohjelman toteutumisen asetettuihin tavoitteisiin nähden ennen
maksua. Palkkiot maksetaan rahana pian vuodenvaihteen jälkeen.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteena on sovittaa yhteen osallistujien ja Wärtsilän osakkeenomistajien edut. Vuosittain alkavien pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien suoritusjakso on kolme vuotta. Palkkion maksaminen perustuu hallituksen asettamien strategisten painopisteiden ja suoriutumista koskevien tunnuslukujen saavuttamiseen. Konsernijohtajalle pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä maksettava palkkio voi olla suuruudeltaan enintään kolme kertaa hänen kiinteä vuosipalkkansa palkkio-oikeuden myöntämisen hetkellä.

Henkilöstövaliokunta arvioi ja hallitus hyväksyy ohjelman toteutumisen asetettuihin tavoitteisiin nähden ennen palkkion maksamista. Pitkän aikavälin palkkio maksetaan pian suoritusjakson päättymisen jälkeen. Palkkio voidaan maksaa rahana ja/tai osakkeina.

4.4. Osakkeiden omistus

Konsernijohtajan edellytetään kerryttävän Wärtsilän osakkeita vähintään määrän, joka vastaa arvoltaan hänen peruspalkkaansa vuositasolla (brutto), ja pitävän osakkeet sen jälkeen omistuksessaan.

4.5. Irtisanomisaika ja irtisanomisajan palkka

Sopimus päättyy ilman erillistä irtisanomista konsernijohtajan eläköityessä. Kumpi tahansa osapuoli voi irtisanoa sopimuksen. Irtisanomisaika on molemmilla osapuolilla, yhtiöllä ja konsernijohtajalla, kuusi kuukautta. Jos yhtiö irtisanoa konsernijohtajan, tälle maksetaan kuuden kuukauden irtisanomisajan palkka sekä korvaus, jonka määrä vastaa 18 kuukauden palkkaa.

4.6. Palkitsemisen lykkääminen ja takaisinperintä

Poikkeuksellisissa tilanteissa hallitus voi käyttää oikeuttaan periä maksuja takaisin tai perua maksamattomien palkkioiden maksaminen. Lisäksi mahdolliset maksut, jotka eivät ole tämän politiikan ja asetettujen tavoitteiden mukaisia, eivät ole perusteltuja eikä niitä makseta. Jos maksu on jo suoritettu, käytetään takaisinperintää.

4.7. Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Hallitus pidättää oikeuden harkita uudelleen kaikkia kannustinjärjestelmiä ja niihin liittyviä maksuja poikkeuksellisissa liiketoiminnan olosuhteissa henkilöstövaliokunnan ehdotuksen mukaisesti. Väliaikaista poikkeamista harkitaan ainoastaan silloin, kun se on parhaan edun mukaista yhtiön pitkän aikavälin menestykselle. Henkilöstövaliokunta valmistelee poikkeamisedotuksen, joka on hyväksyttävä hallituksessa. Niiltä osin kuin poikkeaminen koskee hallitusta, poikkeaminen on hyväksyttävä yhtiökokouksella.

Väliaikaiseksi poikkeamiseksi katsotaan korkeintaan 18 kuukauden ajanjakso. Jos poikkeaminen on jatkunut niin pitkään, että sitä ei voida enää pitää väliaikaisena, seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa esitellään uusi palkitsemispolitiikka.

Väliaikaista poikkeamista voidaan harkita seuraavissa tilanteissa:

- konsernijohtajan ja varatoimitusjohtajan rekrytointi ja väliaikaisen toimitusjohtajan nimittäminen
- muuttuvien palkanosainstrumenttien, kuten ehdollisen osakepalkkio-ohjelman tai kiinteämääräisen lisäosakeohjelman, myöntäminen konsernijohtajalle
- omistuksen tai yritysrakenteen muutos
- säännösmuutokset
- huomattava muutos liiketoimintastrategiassa, yhtiön toiminnassa, taloudellisessa asemassa tai markkina-olosuhteissa
- muut yhtiöön vaikuttavat poikkeukselliset olosuhteet, jotka edellyttävät poikkeamista yhtiön pitkän aikavälin etujen ja kestävyuden turvaamiseksi