PALKITSEMISRAPORTTI 2020

PALKITSEMISPOLITIIKKA LYHYESTI

Wärtsilän toimielinten palkitsemispolitiikan (”palkitsemispolitiikka” tai ”politiikka”) mukaan Wärtsilän henkilöstön palkitsemista ohjaavat suoriutumiseen perustuvat palkitsemisperiaatteet, joiden mukaan palkitsemisen on oltava joustavaa, läpinäkyvää, kilpailukykyistä ja keskeisten etujen mukaista. Periaatteet jäsentävät palkitsemismallia kaikkialla organisaatiossa ja varmistavat, että henkilöstön palkitseminen on yhdenmukainen yhtiön ja sen osakkeenomistajien etujen kanssa.

Hallituksen jäsenten (”hallituksen”) palkitseminen koostuu vuosipalkkiosta hallituksen jäsenille, kokouspalkkioista ja valiokuntapalkkioista. Palkkiot vaihtelevat aseman, työkuorman ja vastuun mukaan. Vuosipalkkiot maksetaan osakkeina ja rahana, kokous- ja valiokuntapalkkiot rahana. Varsinainen yhtiökokous päättää palkkioista toimikaudeksi kerrallaan.

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu peruspalkasta, eläkkeestä ja eduista sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista. Tavoitteena on eri palkitsemismuotojen hyvä tasapaino. Kiinteän peruspalkan osalta pyritään kilpailukykyiseen markkinapalkkaan. Näitä täydentävät lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät, joiden tavoitteena on tukea yhtiön suoriutumista ja palkita sen mukaisesti.

Hallitus voi poiketa politiikasta poikkeuksellisissa olosuhteissa. Koko politiikka on nähtävillä Wärtsilän internetsivuilla osoitteessa www.wartsila.com/fi/sijoittajat/hallinnointi.

VUODEN 2020 PALKITSEMINEN LYHYESTI

Hallituksen jäsenten hyväksytyt palkkiot olivat vuonna 2020 samat kuin vuonna 2019, eli hallituksen jäsenten palkitseminen pysyi ennallaan.

Konsernijohtajalle vuonna 2020 maksetut kokonaispalkkiot pienenivät vuodesta 2019. Vuoden 2020 tulos oli olosuhteet huomioon ottaen kohtuullinen ja antoi perusteet maksaa lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (short-term incentive scheme, ”STI”) mukaiset palkkiot kyseiseltä vuodelta. Vuosien 2018–2020 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä (long-term incentive scheme, ”LTI”) ei maksettu bonuksia.

Vuoden 2020 alkuperäisen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän koko vuoden tavoitteet päivitettiin, jotta ne tukisivat keskittymistä kriittisiin toimintoihin poikkeusolosuhteissa, jotka aiheutuivat koronaviruspandemiasta. Kaikilla lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän piirissä olleilla työntekijöillä oli samat tavoitteet ja tulosmittarit. Bonuksen maksimitaso oli 50% alkuperäisestä tasosta. Kaikki ohjelman piirissä olleet ansaitsivat 37,5% alkuperäisestä maksimibonuksesta. Bonukset maksetaan vuonna 2021.

Yhtiö ryhtyi ennakoiviin toimenpiteisiin koronaviruspandemian vuoksi. Työntekijöiden palkitsemiseen vaikutti henkilöstökulujen väliaikainen pienentäminen työajan lyhennyksillä ja lomautuksilla. Konsernijohtajan ja johtokunnan jäsenten kiinteitä palkkoja leikattiin väliaikaisesti 20% toisella vuosineljänneksellä. Syntyneet säästöt lahjoitettiin hyväntekeväisyyteen koronavituspandemian vaikutuksia ehkäisevän työn tukemiseksi.

1. YLEISTÄ

1.1. Henkilöstövaliokunnan puheenjohtajan kirje

Hyvät osakkeenomistajat,
Henkilöstövaliokunnan puheenjohtajana olen iloinen voidessani esitellä Wärtsilän palkitsemisraportin tilikaudelta 2020. Hallitus on hyväksynyt raportin.

Palkitsemisraportissa kuvataan toimielintemme palkitseminen Suomen arvopaperimarkkinalain, Suomen osakeyhtiölain sekä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 (”koodi”) vaatimusten mukaisesti. Raportissa esitetään konsernijohtajan ja hallituksen jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevat tiedot tilikaudelta 2020. Siinä kuvataan myös työntekijöiden keskipalkan ja yhtiön tuloksen kehitys viiden viime vuoden aikana verrattuna konsernijohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemiseen.

Henkilöstövaliokunnan vuosi oli kiireinen, sillä meidän täytyi ottaa huomioon uuden lainsäädännön ja hallinnointikoodin vaatimukset ja samalla reagoida koronaviruspandemiaan liittyviin haasteisiin. Henkilöstövaliokunta kokoontui seitsemän kertaa, ja sen toiminta oli erittäin aktiivista näinä poikkeuksellisina aikoina. Valiokunnan mielestä oli tärkeää ohjata keskustelua pelkistä palkitsemisasioista henkilöstöasioihin laajemmin. Siksi valiokunnan nimi päätettiin muuttaa palkitsemisvaliokunnasta henkilöstövaliokunnaksi.

Koronaviruspandemia vaikutti negatiivisesti liiketoimintaamme tilikaudella 2020. Ryhdyimme ennakoiviin toimenpiteisiin minimoidaksemme pandemian kielteiset vaikutukset toimintoihimme eri puolilla maailmaa ja varmistaaksemme kykymme palata normaaliin toimintaan markkinoiden toipuessa sekä hyödyntääksemme tulevat kasvumahdollisuudet. Toteutettuihin toimenpiteisiin sisältyi henkilöstökulujen väliaikainen pienentäminen työajan lyhennyksillä ja lomautuksilla.

Vuoden 2020 aikana noudatettiin ja toteutettiin yhtiön palkitsemispolitiikkaa. Koronaviruspandemiaan liittyvien poikkeusolosuhteiden vuoksi hallitus piti kuitenkin välttämättömänä poiketa väliaikaisesti lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmää koskevasta politiikasta. Hallitus päätti siksi päivittää vuoden 2020 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän vuositavoitteet organisaation fokuksen mukauttamiseksi muuttuneisiin olosuhteisiin. Uskomme tämän varmistaneen parhaan mahdollisen tuloksen haastavassa toimintaympäristössä. Bonuksen maksimitaso oli 50% alkuperäisestä tasosta, ja toteutuneen tuloksen perusteella pystymme palkitsemaan kannustinjärjestelmään kuuluneita bonuksella, joka on 37,5% alkuperäisestä maksimibonuksesta.

Wärtsilän vuonna 2018 käynnistetty pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä perustuu osakekurssin kehitykseen, ja sen ansaintajakso päättyi vuoden 2020 lopussa. Osakekurssin kehitys ansaintajakson aikana ei anna perustetta maksaa bonuksia ohjelmasta. Vuoden 2020 aikana valiokunta tarkasteli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiä uudelleen, jotta ne vastaisivat tulevaisuudessa entistäkin paremmin yhtiön suorituskykyä ja omistajien etua.

Palkitsemista ohjaavat jatkossakin suoriutumiseen perustuvat palkitsemisperiaatteet, joiden mukaan palkitsemisen on oltava joustavaa, läpinäkyvää, kilpailukykyistä ja keskeisten etujen mukaista. Periaatteiden tarkoituksena on varmistaa henkilöstön palkitsemisen sekä yhtiön ja sen osakkeenomistajien etujen yhdenmukaisuus palkitsemisella, joka perustuu liiketoimintatulosten saavuttamiseen. Sekä pitkän että lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät jatkuvat vuonna 2021 kunnianhimoisin tavoittein.

Maarit Aarni-Sirviö
Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

HENKILÖSTÖVALIOKUNNAN VUOSIKELLO 2020

Henkilöstövaliokunnan jäsenten kokousosallistumiset vuonna 2020

	Valiokunnan kokoukset
Maarit Aarni-Sirviö, puheenjohtaja	7/7
Johan Forssell (5.3.2020 lähtien)	6/6
Tom Johnstone	7/7
Mikael Lilius (5.3.2020 saakka)	1/1

1.2 Palkitseminen ja yhtiön suoriutuminen

Seuraavassa osiossa kuvataan työntekijöiden keskipalkan ja yhtiön tuloksen kehitys viiden viime vuoden aikana verrattuna konsernijohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemiseen. Jakson alkuvuosina Wärtsilän tulos kehittyi pitkän aikavälin tavoitteiden mukaisesti. Viime vuosina Wärtsilä on kuitenkin kokenut takaiskuja odottamattomien kustannusylitysten muodossa tietyissä monimutkaisissa projekteissa, mikä on heikentänyt liiketulosta. Vuonna 2020 yhtiön kysyntäympäristöä ja tulosta heikensivät edelleen merkittävästi koronaviruspandemian vaikutukset.

Wärtsilän politiikassa asetetut palkitsemisperiaatteet koskevat kaikkien maiden ja liiketoimintojen työntekijöitä. Nämä periaatteet ohjaavat palkitsemisen ja sen käytäntöjen kehitystä, myös konsernijohtajan kohdalla. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteena on kannustaa lyhyen aikavälin liiketoimintasuunnitelman toteuttamiseen ja palkita sen mukaisesti. Lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden perusteena ovat viime vuosina johdonmukaisesti olleet yhtiön kannattavuus- (vertailukelpoinen liiketulos) ja rahavirtatavoitteet. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä on perustunut osakekurssin kehitykseen, ja sen tavoitteena on sovittaa yhteen osallistujien ja Wärtsilän osakkeenomistajien edut. Sovittamalla kannustinjärjestelmät yhteen yhtiön tavoitteiden kanssa varmistetaan, että palkitseminen tukee yhtiön parasta etua.

Wärtsilä on kansainvälinen yhtiö, ja palkitseminen vaihtelee merkittävästi markkinoilla, joilla Wärtsilä toimii. Siitä huolimatta henkilöstövaliokunnan mielestä läpinäkyvin tapa verrata palkitsemisen kehittymistä ajan kuluessa on verrata konsernijohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemista työntekijöiden palkitsemiseen maailmanlaajuisesti. Siksi esitetyt tiedot työntekijöiden keskipalkasta perustuvat kaikkien Wärtsilän työntekijöiden tietoihin.

Suoriutumiseen perustuvan periaatteen mukaisesti merkittävä osa konsernijohtajan palkitsemisesta perustuu muuttuvaan palkanosaan eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimiin. Koska lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet ovat yhteydessä liiketoimintatuloksiin, niiden kehitys heijastuu konsernijohtajan palkitsemiseen. Työntekijöiden palkitseminen ei ole niin vaihtelevaa kuin konsernijohtajalla, koska pienempi osa heidän kokonaispalkitsemisestaan perustuu muuttuviin palkanosiin. Koska kaikki lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät ovat kuitenkin vaihtelevassa määrin kytköksissä samoihin tunnuslukuihin, yhtiön suoriutuminen vaikuttaa myös työntekijöiden palkitsemiseen.

Yhtiökokous hyväksyi hallituksen jäsenten palkkioiden korotuksen vuonna 2018. Muutoin palkkiot ovat pysyneet ennallaan, ja hallituksen jäsenille maksetut palkkiot ovat pysyneet melko vakaina. Tähän vaikuttaa myös se, että hallituksen jäsenet eivät ole mukana yhtiön kannustinjärjestelmissä.

Palkitsemisen ja yhtiön suoriutumisen kehitys viiden vuoden ajanjaksolla

	2016	2017	2018	2019	2020
Hallitukselle maksetut palkkiot, TEUR	748	718	829	808	816
Muutos edellisvuodesta, %		-4,0	15,5	-2,5	1,0
Konsernijohtajalle maksettu peruspalkka + etuudet, TEUR	781	785	862	894	843
Muutos edellisvuodesta, %		0,5	9,8	3,7	-5,7
Konsernijohtajalle maksetut palkkiot yhteensä, TEUR	1 332	1 645	2 967	1 072	1 021
Muutos edellisvuodesta, %		23,5	80,4	-63,9	-4,8
Toimitusjohtajan sijaiselle maksettu peruspalkka + etuudet*, TEUR	387	425	384		
Muutos edellisvuodesta, %		9,9	-9,6		
Toimitusjohtajan sijaiselle maksetut palkkiot yhteensä*, TEUR	1 016	1 028	1 396		
Muutos edellisvuodesta, %		1,2	35,8		
Työntekijöiden keskipalkka, TEUR**	55,6	60,6	55,0	58,5	58,1
Muutos edellisvuodesta, %		8,9	-9,1	6,3	-0,6
Vertailukelpoinen liiketulos, MEUR	583	576	577	457	275
Rahavirta, MEUR	613	430	470	232	681

* Yhtiöllä oli toimitusjohtajan sijainen 31.12.2018 saakka.
** Työntekijöiden keskipalkka sisältää henkilöstökulut, pois lukien muut pakolliset henkilöstökulut, jaettuna henkilöstön keskimääräisellä lukumäärällä vuoden aikana.

Vertailuluvut esittävät kullakin tilikaudella maksetut palkat ja palkkiot. Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä maksettavat bonukset maksetaan aina ansaintajaksoa seuraavana vuonna. Esimerkiksi vuoden 2020 luvut perustuvat lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajaksoon 2019 ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajaksoon 2017–2019. Viiden viime tilikauden aikana lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä maksettiin bonuksia vuosina 2016, 2017 ja 2018. Vuosina 2019 ja 2020 bonuksia ei ole maksettu lyhyen eikä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä.

1.3 Poikkeukset ja takaisinperinnät

Kuten henkilöstövaliokunnan puheenjohtajan kirjeessä todettiin, yhtiö teki vuonna 2020 yhden poikkeuksen palkitsemispolitiikastaan johtuen koronaviruspandemian aiheuttamista merkittävistä muutoksista liiketoimintaympäristössä. Tarkoituksena oli mukauttaa organisaation fokus muuttuneisiin olosuhteisiin ja varmistaa paras mahdollinen tulos haastavassa toimintaympäristössä.

Hallitus päätti ensin jäädyttää vuoden 2020 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoiteasetannan mutta käynnisti sitten järjestelmän uudelleen päivitetyillä tavoitteilla. Asetetut tavoitteet koskivat edelleen koko vuotta, mutta tavoitetasot arvioitiin uusiksi muuttuneen toimintaympäristön mukaisesti. Tavoitteet määritettiin haastaviksi, ja painotukset asetettiin tukemaan tärkeitä liiketoiminnan painopisteitä loppuvuoden ajan. Kaikille lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän piirissä olleille työntekijöille, myös konsernijohtajalle, määritettiin samat tavoitteet ja tulosmittarit. Bonuksen maksimitaso oli 50% alkuperäisestä tasosta. Kaikki ohjelman piirissä olleet ansaitsivat 37,5% alkuperäisestä maksimibonuksesta.

Hallitus piti politiikasta poikkeamista välttämättömänä. Palkitsemispolitiikan mukaan väliaikaista poikkeamista voidaan harkita, kun se on parhaan edun mukaista yhtiön pitkän aikavälin menestyksen kannalta. Poikkeaminen valmisteltiin ja hyväksyttiin politiikassa määritetyn prosessin mukaisesti. Vaikka lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmään tehty muutos oli väliaikainen, tunnistettiin tarve parantaa politiikan poikkeamaa koskevaa kohtaa hieman. Siksi yhtiökokoukselle 2021 esitellään uudistettu toimielinten palkitsemispolitiikka.

Yhtiö ei käyttänyt vuonna 2020 oikeuksiaan periä takaisin tai perua maksettuja tai maksamattomia kannustimia.

2. HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKKIOT VUONNA 2020

Vuoden 2020 yhtiökokous hyväksyi seuraavat hallitusten jäsenten palkkiot vuodelle 2020 (ei muutosta vuodesta 2019):

- puheenjohtaja 140 000 euroa / vuosi
- varapuheenjohtaja 105 000 euroa / vuosi
- jäsenet 70 000 euroa / vuosi

Noin 40% hallituksen jäsenten vuosipalkkiosta maksetaan Wärtsilän osakkeina ja loput rahana.

Lisäksi kullekin jäsenelle maksetaan 750 euron kokouspalkkio kustakin kokouksesta, jossa hän on ollut läsnä. Puheenjohtajan kokouspalkkio maksetaan kaksinkertaisena. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan lisäksi kiinteä 20 000 euron palkkio ja muille valiokunnan jäsenille kullekin 10 000 euroa toimikaudelta. Henkilöstövaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan kiinteä 10 000 euron palkkio ja muille valiokunnan jäsenille kullekin 5 000 euroa toimikaudelta. Wärtsilän hallituksen jäsenille maksettiin palkkioita yhteensä 816 tuhatta euroa. Lisäksi hallituksen jäsenten matkakulut korvataan Wärtsilän matkustussäännön mukaisesti. Hallituksen jäsenet eivät kuulu kannustinjärjestelmien tai tulosperusteisen palkitsemisen piiriin, eikä heillä ole Wärtsilän järjestämää eläkejärjestelmää. Kaikki hallituksen jäsenille tilikaudella 2020 suoritetut maksut olivat palkitsemispolitiikan mukaisia.

Hallituksen jäsenten palkkiot 2020

	Kokous-palkkiot*, TEUR	Vuosi-palkkiot, TEUR	Palkkiot yhteensä**, TEUR
Tom Johnstone, puheenjohtaja	23	140	163 (8 433 osaketta)
Markus Rauramo, varapuheenjohtaja	30	105	135 (6 325 osaketta)
Maarit Aarni-Sirviö	30	70	100 (4 216 osaketta)
Karen Bomba (5.3.2020 lähtien)	9	70	79 (4 216 osaketta)
Karin Falk	10	70	80 (4 216 osaketta)
Johan Forssell	15	70	85 (4 216 osaketta)
Risto Murto	20	70	90 (4 216 osaketta)
Mats Rahmström (5.3.2020 lähtien)	9	70	79 (4 216 osaketta)
Kaj-Gustaf Bergh (5.3.2020 saakka)	2	-	2 (ei osakkeita)
Mikael Lilius (5.3.2020 saakka)	3	-	3 (ei osakkeita)

* Kokouspalkkiot sisältävät myös valiokuntapalkkiot.
** Palkkiot yhteensä sisältää osakkeet. Osakkeiden arvo on noin 40% kokonaispalkkioista.

3. KONSERNIJOHTAJAN PALKKIOT VUONNA 2020

Wärtsilän toimitusjohtajalle maksettiin palkkaa ja palkkioita yhteensä 1 021 017 euroa vuonna 2020. Kiinteän palkanosan suhteellinen osuus oli 100% ja muuttuvan palkanosan osuus 0%. Palkitsemispolitiikan mukaisesti kiinteään palkkaan sisältyvät peruspalkka, etuudet ja lisäeläkemaksut. Muuttuvaan palkanosaan kuuluvat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot. Konsernijohtajalle vuonna 2020 maksetut palkkiot kuvataan tarkemmin alla.

Konsernijohtajan toteutuneet palkkiot 2020

Kiinteä palkanosa: 100%

Muuttuva palkanosa: 0%

- Peruspalkka + etuudet, 83%
- Lisäeläke, 17%
- Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot, 0%
- Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot, 0%

	Lyhyen aikavälin kannustinohjelma 2019 – maksettu 2020		Lyhyen aikavälin kannustinohjelma 2020 – kertynyt (maksetaan 2021)	
Mittari	**Painotus**	**Toteuma**	**Painotus**	**Toteuma**
STI 2019: Konsernin vertailukelpoinen liiketulos, % STI 2020: Konsernin vertailukelpoinen liiketulos, MEUR	2/3	Alle kynnysarvon	1/2	Minimin ja tavoitteen välillä
Konsernin liiketoiminnan rahavirta	1/3	Alle kynnysarvon	1/2	Yli maksimin
Konsernijohtajan bonus, EUR		-		334 700

	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä, ansaintajakso 2017–2019 Maksettu 2020	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä, ansaintajakso 2018–2020 Kertynyt (maksetaan 2021)
Konsernijohtajalle myönnettyjen palkkio-oikeuksien määrä	480 000	345 000
Kurssi lähtötilanteessa, EUR	16,19	22,58
Vertailukurssin noteerausajankohta	Q4 2019 + 100% maksetuista osingoista	Q4 2020 + 100% maksetuista osingoista
Maksimiarvo/palkkio-oikeus, EUR	6,07	8,47
Lopullinen vertailukurssi, EUR	9,57	8,65
Lopullinen arvo/palkkio-oikeus, EUR	0,00	0,00
Toteuma	Alle kynnysarvon	Alle kynnysarvon
Järjestelmän maksuajankohta	Helmikuu 2020	Helmikuu 2021
Konsernijohtajan bonus, EUR	-	-

Palkitsemisen elementti	Maksettu	Kuvaus	Politiikan mukaisuus
Palkka ja lyhyen aikavälin edut	**Maksettu 842 500 euroa**	Konsernijohtaja vastaanotti 20%:n vapaaehtoisen palkanleikkauksen 1.4.–30.6.2020. Konsernijohtaja ei saanut palkankorotusta vuonna 2020. Konsernijohtajalla on seuraavat lyhyen aikavälin edut: puhelin, auto ja sairausvakuutus.	Noudattaa politiikkaa.
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot	**Maksettu 0 euroa** **Kertynyt 334 700 euroa** **Palkkio-oikeuden maksimiarvo** 100% kiinteästä vuosipalkasta	Tilikaudelta 2019, maksettu 2020 (”maksettu”): 0 euroa Tilikaudelta 2020, maksetaan 2021 (”kertynyt”): 334 700 euroa	Poikkeaa politiikasta. Hallitus päätti päivittää lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteet. Palkkion maksimitasoksi päätettiin 50% alkuperäisestä tasosta.
Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot	**Maksettu 0 euroa** **Kertynyt 0 euroa** **Palkkio-oikeuden maksimiarvo** Kolme kertaa kiinteä vuosipalkka myöntämishetkellä	Ansaintajaksolta 2017–2019, maksettu 2020 (”maksettu”): 0 euroa Ansaintajaksolta 2018–2020, maksetaan 2021 (”kertynyt”): 0 euroa **Käynnissä olevat järjestelmät:** Ansaintajaksolta 2019–2021 konsernijohtajalle myönnettiin 445 000 palkkio-oikeutta. Palkkion enimmäismäärä on 2 919 200 euroa. Ansaintajaksolta 2020–2022 konsernijohtajalle myönnettiin 630 000 palkkio-oikeutta. Palkkion enimmäismäärä on 2 715 300 euroa. Kaikkien pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien ansaintajakso on kolme vuotta.	Noudattaa politiikkaa.
Eläke	**Maksettu 178 500 euroa**	Konsernijohtajalla on oikeus jäädä eläkkeelle täytettyään kuusikymmentäkolme (63) vuotta. Eläke määräytyy maksuperusteisen järjestelmän mukaisesti, ja eläkemaksu on 20% vuosipalkasta.	Noudattaa politiikkaa.
Irtisanomiskorvaukset	-	Jos yhtiö irtisanoo konsernijohtajan, tälle maksetaan kuuden kuukauden irtisanomisajan palkka sekä korvaus, jonka määrä vastaa 18 kuukauden palkkaa.	Noudattaa politiikkaa.