

PALKITSEMISRAPORTTI 2021

PALKITSEMISPOLITIikka LYHYESTI

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

Hallituksen jäsenten palkitseminen koostuu vuosipalkkiosta hallituksen jäsenille, kokouspalkkioista ja valiokuntien palkkioista. Palkkiot vaihtelevat aseman, työuorman ja vastuun mukaan. Vuosipalkkiot maksetaan osakkeina ja rahana. Kokouspalkkiot ja valiokuntapalkkiot maksetaan rahana. Varsinainen yhtiökokous päättää palkkioista toimikaudeksi kerrallaan.

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu peruspalkasta, eläkkeestä, etuuksista sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista. Tavoitteena on eri palkitsemismuotojen hyvä tasapaino. Kiinteän peruspalkan osalta pyritään kilpailukykyiseen markkinapalkkaan. Sitä täydentävät lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät, joiden tavoitteena on parantaa yhtiön tuloksia ja palkita niiden mukaisesti.

Hallitus voi poiketa politiikasta poikkeuksellisissa olosuhteissa.

Koko politiikka on luettavissa Wärtsilän verkkosivuilla osoitteessa www.wartsila.com/sijoittajat/hallinnointi.

PALKITSEMINEN VUONNA 2021 LYHYESTI

Hallituksen jäsenten hyväksytyt palkkiot vuodelle 2021 pysyivät samoina kuin vuonna 2020, eli **hallituksen jäsenten palkitseminen pysyi ennallaan**.

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen kasvoi vuonna 2021 edellisvuodesta. **Toivotimme uuden toimitusjohtajan tervetulleeksi helmikuussa 2021**, minkä yhteydessä palkitsemispolitiikkaan tehtiin väliaikainen poikkeus, jolla turvattiin osakeomistukselle asetetun edellytyksen täyttyminen. Toimitusjohtaja hyväksyi vuonna 2020 vapaaehtoisen palkanalennuksen. Vuoden 2020 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) ehdot täyttyivät, ja kannustinpalkkio maksettiin vuonna 2021.

Hallitus päätti tammikuussa 2021 **uudesta osakepohjaisesta pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä** yhtiön johdolle ja valitulle avainhenkilöstölle. Kyseessä on suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä (Performance Share Plan, PSP). PSP-järjestelmän vuosien 2021–2023 suoritusmittari on taloudellinen lisäarvo.

Olemme julkistaneet Set for 30 -ilmastotavoitteemme: oman toiminnan hiilineutraalius ja hiilettömille polttoaineille valmis tuotevalikoima vuoteen 2030 mennessä. Tämän mukaisesti **pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään (LTI) 2022–2024** sisältyy olennaisia **kestävän kehityksen tavoitteita**.

Vuosien 2019–2021 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä ei maksettu bonuksia.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän vuoden 2021 tavoitteet saavutettiin osittain, ja bonukset maksetaan vuonna 2022.

1. YLEISTÄ

1.1 Henkilöstövaliokunnan puheenjohtajan kirje

Hyvät osakkeenomistajat,

Henkilöstövaliokunnan puheenjohtajana olen iloinen voidessani esitellä Wärtsilän palkitsemisraportin tilikaudelta 2021. Hallitus on hyväksynyt raportin.

Menneelle vuodelle osui monia Wärtsilälle merkittäviä tapahtumia. Edellinen konsernijohtaja Jaakko Eskola jäi eläkkeelle, ja saimme toivottaa tervetulleeksi uuden konsernijohtajan Håkan Agnevallin, joka aloitti tehtävässään 1.2.2021. Julkistimme päivitetyn strategiamme, The Wärtsilä Way, jossa määritellään yhtiön päämäärä, tavoiteasema, strategiset painopisteet, toteutus suunnitelma sekä arvot. Julkistimme myös kunnianhimoiset Set for 30 -hiilineutraaliustavoitteemme, jotka osoittavat tiukkaa sitoutumista päämääräämme: kestävän yhteiskunnan kehittäminen teknologia- ja palveluinnovaatioiden avulla. Luomme yhdessä hiilineutraalia merenkulku- ja energia-alaa. Haluamme vastata muutostarpeen haasteisiin, ja autamme asiakkaita saavuttamaan kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseen liittyvät tavoitteet.

Vuonna 2021 koronaviruspandemia vaikutti yhä markkinoihin, omaan toimintaamme sekä taloudelliseen tulokseemme. Sekä merenkulku- että energiamarkkinoilla oli kuitenkin nähtävissä merkkejä tilanteen vakautumisesta ja markkinoiden elpymisestä, minkä seurauksena tilauskertymä, liikevaihto, tulos ja rahavirta kasvoivat.

Henkilöstö on vahvuutemme. Wärtsiläläiset ovat liiketoiminta- ja henkilöstöstrategiamme keskiössä. Henkilöstövaliokunta on osallistunut tiiviisti henkilöstöstrategian laatimiseen ja tukee sen toimeenpanoa. Tavoitteena on tarjota 17 000 työntekijällemme innostava ja osallistava työpaikka, ja uskomme, että olennainen edellytys tämän saavuttamiselle ovat monimuotoiset ja tehokkaat tiimit. Annamme tunnustusta hyvistä suorituksista ja näemme tuloksista palkitsemisen keskeisenä tapana vetää puoleemme, sitouttaa, kehittää ja pitää talossa alan parhaita osaajia, joiden voimin pääsemme huippusuorituksiin niin liiketoiminnallisesti kuin yhteiskuntavastuun osalta.

Käynnistimme vuonna 2021 uuden johdon ja avainhenkilöstön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän, jonka palkitsemiskriteerinä

on taloudellinen lisäarvo (EVA). EVA valittiin palkitsemisperusteeksi, koska se vastuuttaa ylintä johtoa pääoman hintaa korkeamman taloudellisen tuloksen, siis kannattavuuden, saavuttamiseksi ja luo näin lisäarvoa osakkeenomistajille. EVA-mittari kannustaa myös operatiivisten ja taloudellisten resurssien optimaaliseen käyttöön. Pyrkimyksenä on kannustaa yhtiön johtoa optimoimaan jatkuvasti kustannuksia ja maksimoimaan kannattavuutta, harkitsemaan tarkoin pääomainvestointeja sekä hoitamaan huolellisesti yhtiön varoja. Vuosien 2022–2024 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä on taloudellisen lisäarvon mittarin ohella kytköksissä uusiin kestäväen kehityksen tavoitteisiin, joilla tähdätään hiilivapaille polttoaineille valmiiseen tuotevalikoimaan vuoteen 2030 mennessä.

Henkilöstövaliokunta noudatti ja toteutti vuonna 2021 yhtiön palkitsemispolitiikkaa. Päätöksiin sisältyi yksi palkitsemispolitiikan sallima poikkeus liittyen uuden konsernijohtajan rekrytointiin. Hallituksen tavoitteena oli uuden konsernijohtajan ripeä sitouttaminen, joten hänelle päätettiin myöntää rekrytointipalkkio, jolla hänen edellytettiin hankkivan yhtiön osakkeita. Konsernijohtaja pitää nämä osakkeet hallussaan, jotta hän pystyy saavuttamaan nopeammin vaaditun osakeomistuksen.

Palkitsemista ohjaavat jatkossakin tuloksiin perustuvat palkitsemisperiaatteet, joiden mukaan palkitsemisen on oltava joustavaa, läpinäkyvää, kilpailukykyistä ja yhtiön keskeisten etujen mukaista. 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 2022 kunnianhimoisin tavoittein.



Otamme mielellämme vastaan osakkeenomistajien palautetta palkitsemisraportista, -politiikasta ja -käytännöistä.

Maarit Aarni-Sirviö

Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

Palkitsemisraportissa kuvataan Wärtsilän toimielinten palkitseminen arvopaperimarkkinallain, osakeyhtiöläin, osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista annetun valtiovarainministeriön asetuksen (608/2019) sekä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 ("hallinnointikoodi") vaatimusten mukaisesti. Raportissa esitetään konsernijohtajan ja hallituksen jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevat tiedot tilikaudelta 2021. Siinä kuvataan myös työntekijöiden keskipalkan ja yhtiön tuloksen kehitys viiden viime vuoden aikana verrattuna konsernijohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemiseen.

HENKILÖSTÖVALIOKUNNAN VUOSIKELLO 2021

- LTI 2018–2020 bonuskatsaus
- LTI 2021–2023 käynnistys
- STI 2020 tavoitteleiden toteutuminen
- STI 2021 tavoiteasetanta
- Johtokunnan palkkojen tarkistus
- Palkitsemisraportin 2020 viimeistely
- Ehdotus palkitsemispolitiikasta yhtiökokouksen hyväksyttäväksi
- Seuraajasuunnittelu



Henkilöstövaliokunnan jäsenten kokousoosallistumiset vuonna 2021

Valiokunnan kokoukset	
Maarit Aarni-Sirviö, puheenjohtaja	7/7
Johan Forssell	7/7
Tom Johnstone	7/7

1.2 Palkitseminen ja yhtiön suoriutuminen

Tässä osassa esitetään työntekijöiden keskipalkan ja yhtiön tuloksen kehitys viiden viime vuoden aikana verrattuna konsernihohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemiseen. Jakson alkuvuosina Wärtsilän tulos kehittyi pitkän aikavälin tavoitteiden mukaisesti. Vuonna 2021 koronapandemia vaikutti yhä yhtiön kysyntäympäristöön ja tulokseen, mutta tilanteen vakautumisesta ja markkinoiden elpymisestä oli merkkejä nähtävissä.

Wärtsilän politiikassa asetetut palkitsemisperiaatteet koskevat kaikkien maiden ja liiketoimintojen kaikkia työntekijöitä. Nämä periaatteet ohjaavat palkitsemisen ja sen käytäntöjen kehitystä, myös konsernihohtajan 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. Vuonna 2021 konsernin tavoitteisiin lisättiin eriteltyjen strategisten tavoitteiden rinnalle liikevaihdon kasvu. Hallitus hyväksyy pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät, joiden perusteella vuosittain käynnistyy henkilökohtaisia osakepohjaisia kannustinohjelmia, joiden ansaintajako on kolme vuotta. Näiden tavoitteena on sovittaa yhteen osallistujien ja Wärtsilän osakkeenomistajien edut. Ennen vuotta 2021 käynnistyneiden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien perusteena oli osakkeen kurssikehitys. Uusimmassa, vuonna 2021 käynnistetyssä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä mitataan taloudellista lisäarvoa. Järjestelmä palkitsee vuoden 2022 alusta lähtien myös kestävän kehityksen tavoitteisiin sidotuista tuloksista. Sovittamalla kannustinjärjestelmät yhteen yhtiön tavoitteiden kanssa varmistamme, että palkitseminen edistää yhtiön etua.



Wärtsilä on kansainvälinen yhtiö, ja palkitseminen vaihtelee merkittävästi eri markkinoilla, joilla Wärtsilä toimii. Siitä huolimatta henkilöstövaliokunnan mielestä läpinäkyvin tapa tarkastella palkitsemisen kehitystä yli ajan on verrata konsernihohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemista työntekijöiden palkitsemiseen maailmanlaajuisesti. Siksi esitetyt tiedot työntekijöiden keskipalkasta perustuvat kaikkien Wärtsilän työntekijöiden palkkoihin.

Merkittävä osa konsernihohtajan palkitsemisesta perustuu tulospalkitsemisen periaatteiden mukaisesti muuttuvaan palkanosaan eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimiin. Koska lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet ovat yhteydessä

liiketoimintatuloksiin, niiden kehitys heijastuu konsernihohtajan palkitsemiseen. Työntekijöiden palkitseminen ei ole yhtä vaihtelevaa kuin konsernihohtajalla, koska pienempi osa heidän kokonaispalkitsemisestaan perustuu muuttuviin palkansiin. Koska kaikki lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät ovat kuitenkin vaihtelevassa määrin kytköksissä samoihin tunnuslukuhiin, yhtiön suoriutuminen vaikuttaa myös työntekijöiden palkitsemiseen.

Yhtiökokous hyväksyi hallituksen jäsenten palkkioiden korotuksen vuonna 2018. Vuodesta 2019 alkaen palkkiot ovat pysyneet ennallaan, ja hallituksen jäsenille maksetut palkkiot ovat pysyneet melko vakaina. Tämä heijastaa myös sitä, että hallituksen jäsenet eivät ole mukana yhtiön kannustinjärjestelmissä.

Palkitsemisen ja yhtiön suoriutumisen kehitys viiden vuoden ajanjaksolla

	2017	2018	2019	2020	2021
Hallitukselle maksetut palkkiot, TEUR	718	829	808	816	794
Muutos edellisvuodesta, %		15,5	-2,5	1,0	-3,0
Konsernijohtajan peruspalkka + etuudet, TEUR*	785	862	894	843	915
Muutos edellisvuodesta, %		9,8	3,7	-5,7	8,5
Konsernijohtajan kokonaispalkitseminen, TEUR*	1 645	2 967	1 072	1 021	1 812
Muutos edellisvuodesta, %		80,4	-63,9	-4,8	77,5
Toimitusjohtajan sijaisen peruspalkka + etuudet, TEUR**	425	384			
Muutos edellisvuodesta, %		-9,6			
Toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkitseminen, TEUR**	1 028	1 396			
Muutos edellisvuodesta, %		35,8			
Työntekijöiden keskipalkka, TEUR***	60,6	55,0	58,5	58,1	62,9
Muutos edellisvuodesta, %		-9,1	6,3	-0,6	8,3
Vertailukelpoinen liiketulos, MEUR	576	577	457	275	357
Rahavirta, MEUR	430	470	232	681	731

* Uusi konsernijohtaja aloitti tehtävässään 1.2.2021. Uuden konsernijohtajan kokonaispalkitsemisen lisäksi vuoden 2021 tiedot sisältävät edellisen konsernijohtajan tammikuun 2021 peruspalkan + etuudet ja vuonna 2021 maksetut vuodelta 2020 kertyneet lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot.

** Yhtiöllä oli toimitusjohtajan sijainen 31.12.2018 saakka.

*** Työntekijöiden keskipalkka sisältää henkilöstökulut, pois lukien muut lakisääteiset henkilöstökulut, jaettuna henkilöstön keskimääräisellä lukumäärällä vuoden aikana.

Vertailuluvut esittävät kullakin tilikaudella maksettuja palkkoja ja palkkioita. Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien palkkiot maksetaan aina ansaintajaksoa seuraavana vuonna. Toisin sanoen esimerkiksi vuoden 2021 luvut perustuvat lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajaksoon 2020 ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajaksoon 2018–2020. Viideltä viime tilikaudelta lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä on maksettu palkkioita vuosina 2017, 2018 ja 2021 sekä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä vuosina 2017 ja 2018.

1.3 Poikkeukset ja takaisinperinnät

Kuten henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja toteaa kirjeessään, yhtiö teki vuonna 2021 yhden poikkeuksen palkitsemispolitiikastaan liittyen uuden konsernijohtajan rekrytointiin. Jotta uuden konsernijohtajan palkitseminen olisi välittömästi sidoksissa Wärtsilän osakkeen kurssikehitykseen, hänelle myönnettiin kertakorvaus, jonka suuruus vastaa yhtä kolmasosaa hänen perusvuosipalkastaan ja jonka hän käytti Wärtsilän osakkeiden hankkimiseen.

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 määritellyn prosessin mukaisesti.

Yhtiö ei käyttänyt vuonna 2021 oikeuksiaan periä takaisin tai perua maksettuja tai maksamattomia kannustimia.

2. HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKKIOT VUONNA 2021

Vuoden 2021 yhtiökokous hyväksyi seuraavat hallitusten jäsenten palkkiot vuodelle 2021 (ei muutoksia vuodesta 2020):

- 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 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 kiinteä 10 000 euron palkkio toimikaudelta. Henkilöstövaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan kiinteä 10 000 euron palkkio ja muille valiokunnan jäsenille kullekin kiinteä 5 000 euron palkkio toimikaudelta. Wärtsilän hallituksen jäsenille maksettiin palkkioita yhteensä 794 000 euroa. Lisäksi hallituksen jäsenten matkakulut korvataan Wärtsilän matkustussäännön mukaisesti. Hallituksen jäsenet eivät kuulu kannustinjärjestelmien tai tulosperusteisen palkitsemisen piiriin, eikä heillä ole Wärtsilän järjestämää lisäeläkettä. Kaikki hallituksen jäsenille tilikaudella 2021 suoritettavat maksut olivat palkitsemispolitiikan mukaisia.

Hallituksen jäsenten palkkiot 2021

	Kokouspalkkiot**, TEUR	Vuosipalkkiot, TEUR	Palkkiot yhteensä***, TEUR
Tom Johnstone, puheenjohtaja	20	140	160 (5 163 osaketta)
Risto Murto, varapuheenjohtaja (4.3.2021 lähtien)*	18	105	123 (3 872 osaketta)
Maarit Aarni-Sirviö	28	70	98 (2 581 osaketta)
Karen Bomba	8	70	78 (2 581 osaketta)
Karin Falk	8	70	78 (2 581 osaketta)
Johan Forssell	13	70	83 (2 581 osaketta)
Mats Rahmstöm	6	70	76 (2 581 osaketta)
Tiina Tuomela (4.3.2021 lähtien)	26	70	96 (2 581 osaketta)
Markus Rauramo, varapuheenjohtaja (4.3.2021 saakka)	2	0	2 (ei osakkeita)

* Hallituksen jäsen 4.3.2021 saakka, varapuheenjohtaja 4.3.2021 lähtien

** Kokouspalkkiot sisältävät myös valiokuntapalkkiot.

*** Palkkiot yhteensä sisältää osakkeet. Osakkeiden arvo on noin 40% kokonaispalkkioista.

3. KONSERNIJOHTAJAN PALKKIOT VUONNA 2021

Wärtsilän edelliselle konsernijohtajalle Jaakko Eskolalle maksettiin tästä tehtävästä palkkaa ja palkkioita vuonna 2021, 31.1.2021 saakka, yhteensä 420 530 euroa. Kiinteän palkanosan suhteellinen osuus oli 20% ja muuttuvan palkanosan 80%. Nykyiselle konsernijohtajalle Håkan Agnevallille maksettiin helmikuusta 2021 lähtien palkkaa ja palkkioita yhteensä 1 391 714 euroa. Kiinteän palkanosan suhteellinen osuus oli 78% ja muuttuvan palkanosan 22%. Palkitsemispolitiikan mukaisesti kiinteään palkkaan sisältyvät peruspalkka, etuudet ja lisäeläkemaksut. Muuttuvaan palkanosaan kuuluvat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot sekä muut kertakorvaukset. Sekä edelliselle että nykyiselle konsernijohtajalle vuonna 2021 maksetut palkat ja palkkiot on esitetty oheisessa taulukossa.

Jaakko Eskolan toteutuneet palkkiot sisältävät kiinteän palkan ainoastaan tammikuulta 2021, kun taas muuttuvaan palkanosaan sisältyy vuonna 2021 maksetut vuodelta 2020 kertyneet lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot.

Konsernijohtajan toteutuneet palkkiot 2021 – Jaakko Eskola



■ Peruspalkka + etuudet, 17%

■ Lisäeläke, 3%

■ Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot, 80% (ansaittu 2020)

Konsernijohtajan toteutuneet palkkiot 2021 – Håkan Agnevall



■ Peruspalkka + etuudet, 61%

■ Lisäeläke, 18%

■ Rekrytointipalkkio, 22%

3.1 Konsernijohtajan palkka ja palkkiot 31.1.2021 saakka (Jaakko Eskola)

Mittari	Lyhyen aikavälin kannustinohjelma 2020 - maksettu 2021		Lyhyen aikavälin kannustinohjelma 2021 - kertynyt (maksetaan 2022)	
	Painotus	Toteuma	Painotus	Toteuma
STI 2020/2021:				
Konsernin vertailukelpoinen liikeytulos, MEUR	50%	Minimin ja tavoitteen välillä	60%	Alle minimiarvon
Konsernin liiketoiminnan rahavirta	50%	Yli maksimiarvon	20%	Yli maksimiarvon
Konsernin liikevaihdon kasvu	n/a		20%	Tavoitteen ja maksimin välillä
Konsernijohtajan bonus/STI, EUR		334 700		143 979

	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä, ansaintajakso 2018-2020 Maksettu 2021	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä, ansaintajakso 2019-2021 Kertynyt (maksetaan 2022)
Tulosmittari	Tuotto osakkeenomistajien sijoitukselle yht.	Tuotto osakkeenomistajien sijoitukselle yht.
Konsernijohtajalle myönnettyjen palkkio-oikeuksien määrä	345 000	445 000
Kurssin maksukynnys, EUR	22,58	16,76
Vertailukurssin noteerausjakso	Q4 2020 + 100% maksetuista osingoista	Q4 2021 + 100% maksetuista osingoista
Maksimiarvo/palkkio-oikeus, EUR	8,47	6,56 <i>enimmäispalkkio 2 919 200 euroa</i>
Lopullinen vertailukurssi, EUR	8,65	13,56
Lopullinen arvo/palkkio-oikeus, EUR	0,00	0,00
Toteuma	Alle kynnyсарvon	Alle kynnyсарvon
Järjestelmän maksuajankohta	Helmikuu 2021	Helmikuu 2022
Konsernijohtajan bonus/LTI, EUR	0,00	0,00

Palkitsemiselementti	Maksettu	Kuvaus	Politiikan mukaisuus
Palkka ja lyhyen aikavälin edut	Maksettu 70 924 euroa	Konsernijohtajalla on seuraavat lyhyen aikavälin edut: puhelin, auto ja sairausvakuutus.	Noudattaa politiikkaa
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot	Maksettu 334 700 euroa Kertynyt 143 979 euroa Palkkio-oikeuden maksimiarvo 100% kiinteästä vuosipalkasta	Tilikaudelta 2020, maksettu 2021 ("maksettu"): 334 700 euroa Tilikaudelta 2021 (tammikuu huomioitu), maksetaan 2022 ("kertynyt"): 143 979 euroa	Noudattaa politiikkaa
Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot	Maksettu 0 euroa Kertynyt 0 euroa Palkkio-oikeuden maksimiarvo 3 x myöntämishetken kiinteä vuosipalkka	Ansaintajaksolta 2018-2020, maksettu 2021 ("maksettu"): 0 euroa Ansaintajaksolta 2019-2021, maksetaan 2022 ("kertynyt"): 0 euroa Käynnissä olevat järjestelmät: Ansaintajaksolta 2020-2022 konsernijohtajalle myönnettiin 630 000 palkkio-oikeutta. Palkkion enimmäismäärä 2 715 300 euroa. Myönnettyjen palkkio-oikeuksien määrä oikaistaan eläkkeelle siirtymisen ajankohdan mukaan 315 000:een, jolloin palkkion enimmäismääräksi tulee 1 357 650 euroa. Kaikkien pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien ansaintajakso on kolme vuotta.	Noudattaa politiikkaa
Eläke	Maksettu 14 875 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

3.2 Konsernijohtajan palkka ja palkkiot 1.2.2021 alkaen (Håkan Agnevall)

Mittari	Lyhyen aikavälin kannustinohjelma 2021 - kertynyt (maksetaan 2022)	
	Painotus	Toteuma
Konsernin vertailukelpoinen liiketulos, MEUR	40%	Alle minimiarvon
Konsernin liiketoiminnan rahavirta	20%	Yli maksimiarvon
Konsernin liikevaihdon kasvu	20%	Tavoitteen ja maksimin välillä
Henkilökohtaiset/strategiset tavoitteet	20%	Tavoitteen ja maksimin välillä
Konsernijohtajan bonus/STI, EUR		442 853

Palkitsemiselementti	Maksettu	Kuvaus	Politiikan mukaisuus
Palkka ja lyhyen aikavälin edut	Maksettu 844 214 euroa	Konsernijohtajalla on seuraavat lyhyen aikavälin edut: puhelin, auto ja sairausvakuutus. Lisäksi konsernijohtajalle myönnettiin seuraavat muuttoon liittyvät edut: väliaikainen asunto, muuttotuki, perheeseen liittyviä etuja ja veropalveluja.	Noudattaa politiikkaa
Rekryointipalkkio	Maksettu 300 000 euroa	Rekryointipalkkio, jolla konsernijohtajan edellytettiin hankkivan osakkeita	Väliaikainen poikkeama politiikasta
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot	Kertynyt 442 853 euroa Palkkio-oikeuden maksimiarvo 100% kiinteästä vuosipalkasta	Tilikaudelta 2021, maksetaan 2022 ('kertynyt'): 442 853 euroa	Noudattaa politiikkaa
Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot	Maksettu 0 euroa Kertynyt 0 euroa Palkkio-oikeuden maksimiarvo 3 x myöntämishetken kiinteä vuosipalkka	Käynnissä olevat järjestelmät: Ansaintajaksolta 2021-2023 konsernijohtajalle myönnettiin 104 651 osaketta, joiden tavoitearvo oli 900 000 euroa. Palkkion enimmäismäärä oli 175% peruspalkasta myöntöhetkellä. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tulomittarina on taloudellinen lisäarvo. Kaikkien pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien ansaintajakso on kolme vuotta.	Noudattaa politiikkaa
Eläke	Maksettu 247 500 euroa	Konsernijohtajalla on oikeus jäädä eläkkeelle täytettyään kuusikymmentäkolme (63) vuotta. Eläke määräytyy maksuperusteisen järjestelmän mukaisesti, ja eläkemaksu on 30% vuosipalkasta.	Noudattaa politiikkaa
Irtisanomiskorvaukset	-	Jos yhtiö irtisanoo konsernijohtajan, tälle maksetaan kuuden kuukauden irtisanomisajan palkka sekä korvaus, jonka määrä vastaa 18 kuukauden palkkaa.	Noudattaa politiikkaa