

Palkitsemisraportti 2022

PALKITSEMINEN 2022 LYHYESTI

Hallituksen jäsenten hyväksytyt palkkiot vuodelle 2022 nousivat vuoteen 2021 verrattuna.

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen sisältää peruspalkan, työsuhte-edut, lisäeläkemaksut ja lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI). Vuoden 2021 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän ehdot täyttyivät, ja kannustinpalkkio maksettiin vuonna 2022.

Osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmäämme (LTI) sisällytettiin vuosille 2022–2024 kestävä kehityksen tavoitteita. Ne liittyvät strategiseen tavoitteeseemme tarjota vuoteen 2030 mennessä tuotevalikoima, joka on valmis hiilettömien polttoaineiden käyttöön.

Vuosien 2019–2021 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä ei maksettu bonuksia.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä (STI) toimitusjohtajan ja johtokunnan fokuksena olivat konsernin taloudelliset ja liiketoiminnalliset taloudelliset tavoitteet; vuodelle 2022 ei asetettu henkilökohtaisia tavoitteita.

Vuoden 2022 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä ei maksettu bonuksia.

Palkitsemisraportissa kuvataan Wärtsilän toimielinten palkitseminen arvopaperimarkkinalain, osakeyhtiölain, 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 2022. Siinä kuvataan myös työntekijöiden keskipalkan ja yhtiön tuloksen kehitys viiden viime vuoden aikana verrattuna konsernijohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemiseen.

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, työkuorman 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. Politiikka on luettavissa Wärtsilän verkkosivuilla osoitteessa <https://www.wartsila.com/fi/sijoittajat/hallinnointi>.

1. YLEISTÄ

1.1 Henkilöstövaliokunnan puheenjohtajan kirje

Hyvät osakkeenomistajat,

Henkilöstövaliokunnan puheenjohtajana voin tyytyväisenä esitellä Wärtsilän palkitsemisraportin tilikaudelta 2022. Hallitus on hyväksynyt raportin.

Henkilöstövaliokunta noudatti ja toteutti vuonna 2022 yhtiön palkitsemispolitiikkaa. Henkilöstövaliokunta on myös tukenut tiiviisti henkilöstöstrategian toteuttamista ja seurannut sen prioriteettien toteutumista. Tavoitteena on tarjota 17 500 työntekijällemme innostava ja osallistava työpaikka. Painopisteitämme ovat henkilöstön monimuotoisuuden, osallisuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen.

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.

Kehitämme suorituskykyisiä, huipputaitavia tiimejä. Annamme tunnustusta hyvistä suorituksista ja näemme tuloksista palkitsemisen keskeisenä tapana saada Wärtsilään parhaita osaajia, saada heidät sitoutumaan pitkäaikaisesti ja kehittää heidän kykyjään.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä (STI) toimitusjohtajan ja johtokunnan fokuksena olivat konsernin taloudelliset ja liiketoiminnalliset tavoitteet; tälle vuodelle ei asetettu henkilökohtaisia tavoitteita. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään (LTI) 2022–2024 otettiin mukaan kestävän kehityksen tavoitteita. Ne

liittyvät strategiseen tavoitteeseemme tarjota vuoteen 2030 mennessä hiilivapaille polttoaineille valmis tuotevalikoima.

Strategiamme, The Wärtsilä Wayn, toimeenpanossa edistyttiin. Päämäärämme – kehittää kestävää yhteiskuntaa teknologia- ja palveluinnovaatioiden avulla – kannustaa henkilöstöämme muovaamaan merenkulku- ja energia-alan hiilineutraaliuskehitystä.

Otimme käyttöön johtamismallimme, joka tukee strategista kasvuamme määrittelemällä Wärtsilän johtajilta edellytettävän käyttäytymisen peruspiirteet. MyVoice-henkilöstökyselymme tulosten mukaan henkilöstön sitoutuneisuus kehittyi myönteisesti, työ koetaan mielekkääksi ja johtaminen on yksi vahvuuksistamme.

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



Tom Johnstone

Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

Henkilöstövaliokunnan vuosikello 2022

- Johtokunnan palkitsemisen tarkistus
- STI 2021 tavoitteiden toteutuminen
- STI 2022 tavoiteasetanta
- LTI 2019–21 bonuskatsaus
- LTI 2022–24 käynnistys
- Palkitsemisraportin 2021 viimeistely
- Esitys palkitsemispolitiikasta yhtiökokouksen hyväksyttäväksi



Henkilöstövaliokunnan jäsenten kokousosallistumiset vuonna 2022

	Valiokunnan kokoukset
Tom Johnstone, puheenjohtaja	4/4
Maarit Aarni-Sirviö	1/1
Karin Falk	3/3
Johan Forssell	4/4

1.2 Palkitseminen ja yhtiön suoriutuminen

Tässä osassa esitetään työntekijöiden keskipalkan ja yhtiön tuloksen kehitys viiden viime vuoden aikana verrattuna konsernijohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemiseen. Vuotta 2022 leimasivat geopolittiset jännitteet sekä maailmanlaajuiseen toimintaympäristöön liittyvä yleinen epävarmuus. Ukrainassa käynnissä olevalla sodalla on ollut merkittäviä suoria ja epäsuoria vaikutuksia toimintamarkkinoihimme, etenkin energia-alalla. Venäjän hyökättyä Ukrainaa vetäydyimme Venäjän markkinoilta. Haastavasta markkinatilanteesta huolimatta sekä laitteiden että palveluiden kysyntä on pysynyt hyvällä tasolla ja pystyimme kasvattamaan tilauskertymäämme ja liikevaihtoaamme.

Wärtsilän politiikassa määritellyt palkitsemisperiaatteet koskevat kaikkien maiden ja liiketoimintojen kaikkia työntekijöitä. Nämä periaatteet ohjaavat palkitsemisen ja sen käytäntöjen kehitystä, myös konsernijohtajan kohdalla. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) tavoitteena on kannustaa lyhyen aikavälin liiketoimintasuunnitelman toteuttamiseen ja palkita sen mukaisesti. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän perusteena ovat viime vuosina johdonmukaisesti olleet yhtiön kannattavuus- (vertailukelpoinen liiketulos) ja rahavirtatavoitteet. Hallitus hyväksyy pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät (LTI), 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. Nykyisessä, vuosittain käynnistyvässä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä mitataan taloudellista lisäarvoa ja hiilineutraaliusstrategiaamme liittyvien kestävän kehityksen tavoitteiden toteutumista: omassa toiminnassa on saavutettava hiilineutraalius ja tuotevalikoiman on oltava valmis hiillettömien polttoaineiden käyttöön. 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 konsernijohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemista työntekijöiden palkitsemiseen maailmanlaajuisesti. Siksi esitetyt tiedot työntekijöiden keskipalkasta perustuvat kaikkien Wärtsilän työntekijöiden palkkoihin.

Merkittävä osa konsernijohtajan 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 konsernijohtajan palkitsemiseen. Työntekijöiden palkitseminen ei ole yhtä vaihtelevaa kuin konsernijohtajalla, koska pienempi osa

Palkitsemisen ja yhtiön suoriutumisen kehitys viiden vuoden ajanjaksolla

	2018	2019	2020	2021	2022
Hallitukselle maksetut palkkiot, TEUR	829	808	816	794	946
Muutos edellisvuodesta, %		-2,5	1,0	-3,0	19,1
Konsernijohtajan peruspalkka + etuudet, TEUR*	862	894	843	915	980
Muutos edellisvuodesta, %		3,7	-5,7	8,5	7,12
Konsernijohtajan kokonaispalkitseminen, TEUR*	2 967	1 072	1 021	1 812	1 712
Muutos edellisvuodesta, %		-63,9	-4,8	77,5	-5,5
Toimitusjohtajan sijaisen peruspalkka + etuudet, TEUR**	384				
Muutos edellisvuodesta, %					
Toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkitseminen, TEUR**	1 396				
Muutos edellisvuodesta, %					
Työntekijöiden keskipalkka, TEUR***	55,0	58,5	58,1	62,9	68,2
Muutos edellisvuodesta, %		6,3	-0,6	8,3	8,4
Vertailukelpoinen liikeulos, MEUR	577	457	275	357	325
Rahavirta, MEUR	470	232	681	731	-62

*Uusi konsernijohtaja aloitti tehtävässään 1.2.2021. Uuden konsernijohtajan kokonaispalkitsemisen lisäksi vuoden 2021 tiedot sisältävät edellisen konsernijohtajan palkat 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 2022 luvut perustuvat lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajaksoon 2021 ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajaksoon 2019–2021. Viideltä viime tilikaudelta lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä on maksettu palkkioita vuosina 2018 ja 2021 sekä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä vuosina 2017 ja 2018.

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 2022. Edellisen kerran hallituksen palkkioita tarkistettiin vuonna 2019.

1.3 Poikkeukset ja takaisinperinnät

Vuonna 2022 ei tehty poikkeuksia palkitsemispolitiikasta. Yhtiö ei käyttänyt vuonna 2022 oikeuksiaan periä takaisin tai perua maksettuja tai maksamattomia kannustimia.

2. HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKKIOT VUONNA 2022

Vuoden 2022 yhtiökokous hyväksyi oheisessa taulukossa esitetyt hallitusten jäsenten palkkiot vuodelle 2022:

Hallituksen palkkiot 2022

(TEUR)	2022
Kiinteä vuosipalkkio	
Puheenjohtaja	200
Varapuheenjohtaja	105
Jäsenet	80
Valiokuntien jäsenten kiinteät palkkiot (per kausi)	
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	25
Tarkastusvaliokunnan jäsenet	10
Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja	10
Henkilöstövaliokunnan jäsenet	5
Kokouspalkkiot (per kokous)	
Hallituksen/valiokunnan puheenjohtaja	1,5
Jäsenet	0,75

Wärtsilän hallituksen jäsenille maksettiin palkkioita yhteensä 946 000 euroa. Noin 40% hallituksen jäsenten vuosipalkkiosta maksetaan Wärtsilän osakkeina ja loput rahana. 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 2022 suoritettavat maksut olivat palkitsemispolitiikan mukaisia.

Hallituksen jäsenten palkkiot 2022

	Kokouspalkkiot, TEUR*	Vuosipalkkiot, TEUR	Palkkiot yhteensä, TEUR**
Tom Johnstone, puheenjohtaja	31	200	231 (9 216 osaketta)
Risto Murto, varapuheenjohtaja	21	105	126 (4 838 osaketta)
Maarit Aarni-Sirviö (30.3.2022 saakka)	2		2 (ei osakkeita)
Karen Bomba	21	80	101 (3 686 osaketta)
Morten H. Engelstoft (30.3.2022 lähtien)	8	80	88 (3 686 osaketta)
Karin Falk	16	80	96 (3 686 osaketta)
Johan Forssell	15	80	95 (3 686 osaketta)
Mats Rahmström	11	80	91 (3 686 osaketta)
Tiina Tuomela	36	80	116 (3 686 osaketta)

*Kokouspalkkiot sisältävät myös valiokuntapalkkiot.

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

3. KONSERNIJOHTAJAN PALKKIOT VUONNA 2022

Konsernijohtaja Håkan Agnevallille maksettiin vuonna 2022 palkkaa ja palkkioita yhteensä 1 711 907 euroa. Kiinteän palkanosan suhteellinen osuus oli 74% ja muuttuvan palkanosan 26%. Kiinteään palkanosaan sisältyvät peruspalkka, etuudet ja lisäeläkemaksut. Muuttuvaan palkanosaan kuuluvat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot sekä muut kertakorvaukset. Konsernijohtajan palkat ja palkkiot vuonna 2022 esitetään oheisessa taulukossa ja kaaviossa.

Konsernijohtajan toteutuneet palkkiot 2022



- Peruspalkka + etuudet, 57%
- Lisäeläke, 17%
- Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot, 26%

Mittari	STI 2021 - maksettu 2022		STI 2022 - kertynyt (maksetaan 2023)	
	Painotus	Toteuma	Painotus	Toteuma
Konsernin vertailukelpoinen liiketulos, MEUR	40%	Alle minimiarvon	50%	Alle minimiarvon
Konsernin liiketoiminnan rahavirta	20%	Yli maksimiarvon	25%	Alle minimiarvon
Konsernin liikevaihdon kasvu	20%	Tavoitteen ja maksimin välillä	25%	Tavoitteen ja maksimin välillä
Henkilökohtaiset/strategiset tavoitteet	20%	Tavoitteen ja maksimin välillä	-	-
Konsernijohtajan bonus/STI, EUR	442 853		0	

Palkitsemis-elementti	Maksettu	Kuvaus	Politiikan mukaisuus
Palkka ja lyhyen aikavälin edut	Maksettu 980 154 euroa	Konsernijohtajalla on seuraavat lyhyen aikavälin edut: puhelin, auto ja sairausvakuutus.	Noudattaa politiikkaa
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	Kertynyt 442 853 euroa Palkkio-oikeuden maksimiarvo	Tilikaudelta 2022, maksetaan 2023 ('kertynyt'): 0 euroa EBIT-tulosmittarin kynnysarvo toimii myös koko kannustinjärjestelmän kynnysarvona. Koska EBIT-kynnysarvoa ei saavutettu, palkkioita ei makseta.	Noudattaa politiikkaa
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	Maksettu 0 euroa Kertynyt 0 euroa Palkkio-oikeuden maksimiarvo	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 tulosmittarina on taloudellinen lisäarvo. Ansaintajaksolta 2022–2024 konsernijohtajalle myönnettiin 86 136 osaketta, joiden tavoitearvo oli 963 000 euroa. Palkkion enimmäismäärä oli 175% peruspalkasta myöntöhetkellä. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tulosmittarina on taloudellinen lisäarvo (painotus 85%) ja kestävä kehityksen tavoitteet (painotus 15%). Kaikkien pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien ansaintajako on kolme vuotta. Konsernijohtaja aloitti tehtävässään 1.2.2021, joten pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä ei makseta bonuksia ennen vuotta 2024. Mahdolliset palkkiot riippuvat täysin suoritusmittareiden saavuttamisesta.	Noudattaa politiikkaa
Eläke	Maksettu 288 900 euroa	Konsernijohtajalla on oikeus jäädä eläkkeelle täytettyään kuusikymmentäkolme (63) vuotta. Eläke määräytyy maksuperusteisen järjestelmän mukaisesti, ja eläkemaksu on 30% vuosipalkasta.	Noudattaa politiikkaa
Irtisanomis-korvaukset	-	Jos yhtiö irtisanoo konsernijohtajan, tälle maksetaan kuuden kuukauden irtisanomisan palkka sekä korvaus, jonka määrä vastaa 18 kuukauden palkkaa.	Noudattaa politiikkaa