

Palkitsemisraportti 2023

Palkitseminen 2023 lyhyesti

Hallituksen jäsenten hyväksytyt palkkiot vuodelle 2023 pysyivät samoina kuin vuonna 2022.

Vuoden 2022 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä ei maksettu bonuksia.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä (STI) toimitusjohtajan ja johtokunnan fokuksena olivat konsernin ja liiketoimintojen taloudelliset tavoitteet; vuodelle 2023 ei asetettu henkilökohtaisia tavoitteita.

Vuoden 2023 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän ehdot täyttyivät.

Osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään (PSP) sisällytettiin taloudellista lisäarvoa koskevien tavoitteiden lisäksi myös kestävä kehityksen tavoitteita ensimmäisen kerran vuosille 2022–2024. Sen jälkeen ne on sisällytetty kaikkiin järjestelmiin. Ne liittyvät strategiseen tavoitteeseemme tarjota vuoteen 2030 mennessä tuotevalikoima, joka on valmis hiilettömien polttoaineiden käyttöön.

Vuosien 2020–2022 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä ei maksettu bonuksia.

Vuosien 2021–2023 osakepohjaisen kannustinjärjestelmän tavoitteet saavutettiin ja osakepalkkiot maksetaan keväällä 2024.

Palkitsemisraportissa kuvataan Wärtsilän toimielinten palkitseminen arvopaperimarkkinain, osakeyhtiölain, osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista annetun valtiovarainministeriön asetuksen (608/2019) sekä Arvo-paperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 ("hallinnointikoodi") vaatimusten mukaisesti. Raportissa esitetään konsernijohtajan ja hallituksen jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevat tiedot tilikaudelta 2023. 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 asianmukainen tulosperusteinen palkitseminen.

Hallitus voi poiketa politiikasta poikkeuksellisissa olosuhteissa. Politiikka on luettavissa kokonaisuudessaan Wärtsilän verkkosivuilla osoitteessa www.wartsila.com/fi/sijoittajat/hallinnointi.

1. Yleistä

1.1. Henkilöstövaliokunnan puheenjohtajan kirje

Hyvät osakkeenomistajat,

Henkilöstövaliokunnan puheenjohtajana voin tyytyväisenä esitellä Wärtsilän palkitsemisraportin tilikaudelta 2023. Hallitus on hyväksynyt raportin.

Henkilöstövaliokunta noudatti ja toteutti vuonna 2023 yhtiön palkitsemispolitiikkaa. Henkilöstövaliokunta on myös tukenut tiiviisti henkilöstöstrategian ja sen prioriteettien toteutumista. Tavoitteena on tarjota 17 500 työntekijällemme innostava ja osallistava työpaikka. Painopisteitamme ovat henkilöstön monimuotoisuuden, osallisuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen.

Palkitsemista ohjaavat jatkossakin tuloksiin perustuvat palkitsemisperiaatteet, joiden mukaan palkitsemisen on oltava joustavaa, läpinäkyvää, kilpailukyistä ja yhtiön keskeisten etujen mukaista. Tarkoituksena on sovittaa toisiinsa henkilöstön palkitseminen sekä yhtiön ja sen osakkeenomistajien edut liiketoimintatulosten saavuttamiseen perustuvilla palkitsemisratkaisulla. Näemme tämän keskeisenä tapana saada Wärtsilään parhaita osaajia, saada heidät sitoutumaan pitkäaikaisesti ja kehittää heidän kykyjään. Lisäksi kehitämme ja palkitsemme hyviä tuloksia saavuttavia tiimejä.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä (STI) toimitusjohtajan ja johtokunnan fokus oli ainoastaan konsernin ja liiketoimintojen taloudellisissa tavoitteissa; henkilökohtaisia tavoitteita ei asetettu.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmämme muodostuu osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä, johon sisältyy taloudellisten tavoitteiden lisäksi hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen liittyviä kestävän kehityksen tavoitteita. Kestävän kehityksen tavoitteet kattavat sekä Scope 1 ja 2 -päästöjen vähentämisen että strategisen tavoitteemme tarjota vuoteen 2030 mennessä tuotevalikoima, joka on valmis hiilettömien polttoaineiden käyttöön. Näimme erittäin myönteistä kehitystä kaikissa kolmessa taloudellisessa

tavoitteessamme – liikevaihdon kasvu, EBIT ja liiketoiminnan rahavirta. Työntekijöiden saavuttamat erinomaiset tulokset palkittiin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän ehtojen mukaisesti. Vuoden aikana edistymme myös strategiamme, The Wärtsilä Wayn, toimeenpanossa sekä johtamismallimme nivomisessa koulutusohjelmiimme. Päämäärämme – kehittää kestävä yhteiskuntaa teknologia- ja palveluinnovaatioiden avulla – kannustaa henkilöstöämme muovaamaan merenkulku- ja energia-alan hiilineutraaliuskehitystä. Johtamismallimme sekä arvomme – asiakkaan menestys, intohimo ja suorituskyky – kuvaavat, kuinka saavutamme tavoiteasemamme ja minkälainen käyttäytyminen tukee menestystämme.

Vuoden lopulla lisäsimme osaksi strategiaamme vielä jatkuvan parantamisen mallin, jossa kuvataan, miten luomme arvoa asiakkaille ja autamme asiakkaitamme menestymään samalla kun jatkuvasti eliminoimme hukkaa ja kehitämme tiimityötä, ennakoitavuutta ja suorituskykyä.

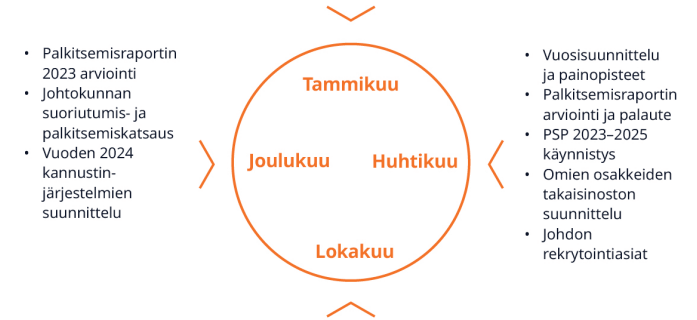
Otamme mielellämme vastaan palautetta palkitsemisraportista ja politiikasta.



Tom Johnstone
Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

Henkilöstövaliokunnan vuosikello 2023

- Johtokunnan palkitsemisen tarkistus
- STI 2022 tavoitteiden toteutuminen
- STI 2023 tavoiteasetanta
- LTI 2020–2022 bonuskatsaus
- PSP 2023–2025 suunnittelu
- Palkitsemisraportin 2022 viimeistely



- Palkitsemisraportin 2023 arviointi
- Johtokunnan suoriutumisen- ja palkitsemiskatsaus
- Vuoden 2024 kannustinjärjestelmien suunnittelu

- Vuosisuunnittelu ja painopisteet
- Palkitsemisraportin arviointi ja palaute
- PSP 2023–2025 käynnistys
- Omien osakkeiden takaisinoston suunnittelu
- Johdon rekrytointiasiat

- Nykyisten muuttuvien palkanosien tilannekatsaus
- Nykyisten muuttuvien palkanosien rakenteen arviointi
- Tulevan tavoiteasetannan kehys
- Henkilöstönkehitysprojektien tilanpäivitys

Henkilöstövaliokunnan jäsenten kokousosallistumiset vuonna 2023

Valiokunnan kokoukset	
Tom Johnstone, puheenjohtaja	4/4
Karin Falk	4/4
Johan Forssell	4/4

1.2 Palkitseminen ja yhtiön suoriutuminen

Wärtsilän kehitys jatkui vuonna 2023 myönteisenä monella eri saralla. Taloudellinen suoritusemme parani tasaisesti vuoden mittaan, ja saavutimme ennätyskorkean tilauskertymän, liikevaihdon sekä liiketoiminnan rahavirran. Vahvistimme kannattavuuttamme kasvattamalla palveluita, parantamalla liikevaihtomme laatua sekä edistymällä energian varastointiliiketoiminnan ja entisen Voyagen toimintojen kääntämisessä kannattavammaksi. Onnistuimme lieventämään kustannusinflaation, geopolitiittisten jännitteiden ja maailman talouskasvun hidastumisen negatiivisia vaikutuksia. Liiketoimintojemme markkinailmapiiri oli melko myönteinen sekä merenkulku- että energialiiketoiminnassa, ja jatkoimme keskittymistä strategiaamme toteuttamiseen sekä asiakkaidemme hiilineutraalisyörimysten tukemiseen.

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 liike-tulos) ja rahavirtatavoitteet. Hallitus hyväksyy pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät (LTI), joiden perusteella käynnistyy vuosittain ansaintajaksoltaan kolmen vuoden mittaisia osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä (PSP). 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 hiilineutraalisyörimysstrategiaamme liittyvien kestävän kehityksen tavoitteiden toteutumista: omassa toiminnassa on saavutettava hiilineutraalius ja tuotevalikoiman on oltava valmis hiilettömiä 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 heidän kokonaispalkitsemisestaan perustuu muuttuviin palkanosiin.

Koska kaikki lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät ovat kuitenkin vaihtelevassa määrin kytköksissä samoihin tunnuslukuihin, yhtiön suoriutuminen vaikuttaa myös työntekijöiden palkitsemiseen. Hallituksen palkkioita ei muutettu vuonna 2023.

Palkitsemisen ja yhtiön suoriutumisen kehitys viiden vuoden ajanjaksolla

	2019	2020	2021	2022	2023
Hallitukselle maksetut palkkiot, TEUR	808	816	794	946	910
Muutos edellisvuodesta, %	-2,5	1,0	-3,0	19,1	-3,8
Konsernijohtajan peruspalkka + etuudet, TEUR*	894	843	915	980	1 021
Muutos edellisvuodesta, %	3,7	-5,7	8,5	7,1	4,2
Konsernijohtajan kokonaispalkitseminen, TEUR*	1 072	1 021	1 812	1 712	1 322
Muutos edellisvuodesta, %	-63,9	-4,8	77,5	-5,5	-22,8
Työntekijöiden keskipalkka, TEUR***	58,5	58,1	62,9	68,2	73,1
Muutos edellisvuodesta, %		-0,6	8,3	8,4	7,2
Vertailukelpoinen liike-tulos, MEUR	457	275	357	325	497
Rahavirta, MEUR	232	681	731	-62	822

*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.

**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 vuonna 2021.

1.3. Poikkeukset ja takaisinperinnät

Vuonna 2023 ei tehty poikkeuksia palkitsemispolitiikasta. Yhtiö ei käyttänyt vuonna 2023 oikeuksiaan periä takaisin tai perua maksettuja tai maksamattomia kannustimia.

2. Hallituksen jäsenten palkkiot vuonna 2023

Vuoden 2023 yhtiökokous hyväksyi oheisessa taulukossa esitetyt hallitusten jäsenten palkkiot vuodelle 2023:

Hallituksen palkkiot 2023

(TEUR)	2023
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 910 000 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 2023 suoritettut maksut olivat palkitsemispolitiikan mukaisia.

Hallituksen jäsenten palkkiot 2023

	Kokouspalkkiot, TEUR*	Vuosipalkkiot, TEUR	Palkkiot yhteensä, TEUR**
Tom Johnstone, puheenjohtaja	24	200	224 (7 480 osaketta)
Mika Vehviläinen, varapuheenjohtaja (9.3.2023 lähtien)	5	105	110 (3 927 osaketta)
Risto Murto (9.3.2023 saakka)	2		2 (ei osaketta)
Karen Bomba	17	80	97 (2 992 osaketta)
Morten H. Engelstoft	16	80	96 (2 992 osaketta)
Karin Falk	12	80	92 (2 992 osaketta)
Johan Forssell	12	80	92 (2 992 osaketta)
Mats Rahmström	7	80	87 (2 992 osaketta)
Tiina Tuomela	32	80	112 (2 992 osaketta)

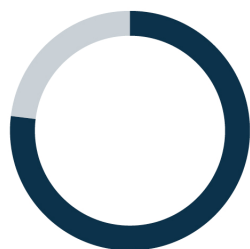
*Kokouspalkkiot sisältävät myös valiokuntapalkkiot.

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

3. Konsernijohtajan palkkiot vuonna 2023

Konsernijohtaja Håkan Agnevallille maksettiin vuonna 2023 palkkaa ja palkkioita yhteensä 1 321 783 euroa. Kiinteän palkan osan suhteellinen osuus oli 100% ja muuttuvan palkan osan 0%. Kiinteään palkanosaan sisältyvät peruspalkka, etuudet ja lisäeläkemaksut. Muuttuvaan palkanosaan kuuluvat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot sekä muut kertakorvaukset. Konsernijohtajan palkat ja palkkiot vuonna 2023 esitetään oheisessa taulukossa ja kaaviossa.

Konsernijohtajan toteutuneet palkkiot 2023



■ Peruspalkka + etuudet, 77%
■ Lisäeläke, 23%

Mittari	STI 2022 – maksettu 2023		STI 2023 – kertynyt (maksetaan 2024)	
	Painotus	Toteutuma	Painotus	Toteutuma
Konsernin vertailukelpoinen liiketulos	50%	Alle minimiarvon	50%	Yli tavoitteen
Konsernin liiketoiminnan rahavirta	25%	Alle minimiarvon	25%	Yli maksimiarvon
Konsernin liikevaihdon kasvu	25%	Alle minimiarvon	25%	Yli tavoitteen
Konsernijohtajan bonus/STI, EUR	0		686 965	

Palkitsemiselementti	Maksettu	Kuvaus	Politiikan mukaisuus
Palkka ja lyhyen aikavälin edut	Maksettu 1 021 327 euroa	Konsernijohtajalla on seuraavat lyhyen aikavälin edut: puhelin, auto ja sairausvakuutus.	Noudattaa politiikkaa
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	Maksettu 0 euroa Kertynyt 686 965 euroa Palkkio-oikeuden maksimiarvo 100% kiinteästä vuosipalkasta	Tilikaudelta 2022, maksetaan 2023: 0 euroa. Tilikaudelta 2023, maksetaan 2024 ("kertynyt"): 686 965 euroa	Noudattaa politiikkaa
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	Maksettu 0 euroa Kertynyt 12 140 osaketta (brutto) Palkkio-oikeuden maksimiarvo 3 x myöntämishetken kiinteä vuosipalkka	PSP-ansaintajaksolta 2021–2023 konsernijohtajalle myönnettiin 104 651 osaketta, joiden tavoitearvo oli 900 000 euroa. Palkkion enimmäismäärä oli 175% peruspalkasta myöntöhetkellä. Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän tulosmittarina on taloudellinen lisäarvo. Ohjelman perusteella maksettava bruttopalkkio vastaa 12 140 osaketta. Palkkion lopullinen verotusarvo riippuu osakkeen kurssista maksuhetkellä. Käynnissä olevat järjestelmät: PSP-ansaintajaksolta 2022–2024 konsernijohtajalle myönnettiin 86 136 osaketta, joiden tavoitearvo oli 963 000 euroa. Palkkion enimmäismäärä oli 175% peruspalkasta myöntöhetkellä. Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän tulosmittarina on taloudellinen lisäarvo (painotus 85%) ja kestävän kehityksen tavoitteet (painotus 15%). Ansaintajaksolta 2023–2025 konsernijohtajalle myönnettiin 122 735 osaketta, joiden tavoitearvo oli 1 001 520 euroa. Palkkion enimmäismäärä oli 175% peruspalkasta myöntöhetkellä. Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän tulosmittarina on taloudellinen lisäarvo (painotus 85%) ja kestävän kehityksen tavoitteet (painotus 15%).	Noudattaa politiikkaa
Eläke	Maksettu 300 456 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 irtisanomisan palkka sekä korvaus, jonka määrä vastaa 18 kuukauden palkkaa.	Noudattaa politiikkaa