

# Palkitsemisraportti 2024

## PALKITSEMINEN 2024 LYHYESTI

Hallituksen vuodelle 2024 hyväksytty palkitseminen pysyi ennallaan lukuun ottamatta valiokuntien jäsenten palkkioihin ja kokouspalkkioihin tehtyjä pieniä muutoksia.

### Kannustinjärjestelmän palkkiot

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä (STI) konsernijohtajan ja johtokunnan fokus oli konsernin ja liiketoimintojen taloudellisissa tavoitteissa vuodelle 2024.

Vuoden 2023 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä maksettiin palkkio vuonna 2024.

Vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä maksetaan palkkio vuonna 2025.

Osakepohjaisen kannustinjärjestelmämme (PSP) mittareihin sisältyy taloudellisen lisäarvon lisäksi myös kestävyysmittareita, jotka liittyvät strategiseen tavoitteeseemme tarjota vuoteen 2030 mennessä hiilettömien polttoaineiden käyttöön valmis tuotevalikoima.

Vuosien 2021–2023 osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä maksettiin palkkio vuonna 2024.

Vuosien 2022–2024 osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä maksetaan palkkio vuonna 2025.

### Palkitsemisraportti 2024

Vuonna 2024 havaitsimme neuvonantajien ja osakkeenomistajien toiveen tehdä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiä läpinäkyvämmiksi. Palautteen pohjalta Palkitsemisraportissa 2024 esitellään lyhyen ja pitkän aikavälin järjestelmien numeeriset toteutumisasteet.

Palkitsemisraportissa kuvataan Wärtsilän toimielinten palkitseminen arvopaperimarkkinalain, osakeyhtiölain, osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista annetun valtiovarainministeriön asetuksen (608/2019) sekä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 ("hallinnointikoodi") vaatimusten mukaisesti. Raportissa esitetään konsernijohtajan ja hallituksen jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevat tiedot tilikaudelta 2024. 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.

**Konsernijohtajan palkitseminen** koostuu peruspalkasta, eläkkeestä, etuuskista 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 <https://www.wartsila.com/fi/sijoittajat/hallinnointi>.

## 1. YLEISTÄ

### 1.1. Henkilöstövaliokunnan puheenjohtajan kirje

Hyvät osakkeenomistajat

Minulla on ilo esitellä teille hallituksen hyväksymä Wärtsilän palkitsemisraportti tilikaudelta 2024.

Hallituksen henkilöstövaliokunta toteutti vuonna 2024 tehokkaasti yhtiön palkitsemispolitiikkaa ja tuki aktiivisesti henkilöstöstrategiaa sekä sen mukaisia prioriteetteja. Tavoitteemme on tarjota innostava työympäristö, jossa painotetaan vahvasti yli 18 300 työntekijämme hyvinvointia ja inklusiota.

Periaatteemme palkita työstä tulosten mukaan perustuu palkkauksen joustavuuteen, läpinäkyvyyteen ja kilpailukykyyn tähdäten siihen, että henkilöstön palkitseminen on linjassa yhtiön ja sen osakkeenomistajien etujen kanssa. Palkitsemalla työntekijöitä hyvistä liiketoimintatuloksista saamme tehtäviimme parhaita tekijöitä, sitoutamme heidät ja saamme heidät pysymään talossa. Painopisteemme on myös tehokkaiden tiimien rakentaminen ja palkitseminen hyvistä tuloksista.

Vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä (STI) konsernijohtajan ja johtokunnan palkitsemisperusteena olivat konsernin ja liiketoimintojen taloudelliset tavoitteet. Näimme erittäin myönteistä kehitystä kaikissa kolmessa taloudellisessa tavoitteessamme – liikevaihdon kasvu, liiketulos (EBIT) ja liiketoiminnan rahavirta. Saavutetut erinomaiset tulokset palkittiin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän 2024 ehtojen mukaisesti.

Wärtsilän osakepohjainen kannustinjärjestelmä (PSP) yhdistää taloudelliset tavoitteet kestävyystavoitteisiin, ennen kaikkea hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen. Yhtiön strategiana on saavuttaa omassa toiminnassa hiilineutraalius ja kehittää hiilettömiä polttoaineita varten valmis tuotetarjooma. Sekä taloudellisten tavoitteiden että kestävyystavoitteiden suhteen edistyi hyvin, ja PSP 2022–2024 -järjestelmästä maksettiin palkkio.

Strategiamme, The Wärtsilä Wayn, toteutuksessa edistyi läpi koko vuoden. MyVoice-henkilöstökyselyssä saatiin vahvoja tuloksia, jotka ylittävät kansainväliset verrokkit ja kuvastavat yhteistä sitoumustamme saada aikaan positiivista muutosta. Samalla kyselytulokset kertovat tiimimme halusta jättää tuntuva jälki maailmaan. Uudet työhyvinvoinnin periaatteemme tukevat kestäviä tuloksia ja kaikkien wärtsiläläisten hyvinvointia sitoen yhteen henkilöstön ja yhtiön edut.

Edistymme myös asiakasarvon luomista ja asiakkaan menestystä painottavan jatkuvan parantamisen kehyksen käyttöönotossa. Konkreettisia keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi ovat hukan eliminointi, tiimityön kehittäminen sekä toiminnan ennakoitavuus ja tuloksellisuus.

Missiomme, kestävän yhteiskunnan tukeminen teknologisten innovaatioiden ja palvelujen avulla, vie eteenpäin merenkulku- ja energiasektorin hiilineutraaliuskehitystä. Selkeää suuntaamme kohti menestystä viitoittavat johtajuusmallimme, jatkuvan parantamisen periaate ja uusi työhyvinvointikehys. Työtä ohjaavat arvomme: asiakkaan menestys, intohimo ja suorituskyky. Nämä elementit määrittelevät sen, kuinka saavutamme tavoitteemme ja saamme aikaan menestyksen edellyttämää toimintaa.



**Tom Johnstone**  
Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

### Henkilöstövaliokunnan vuosikello 2024

- Johtokunnan palkitsemista koskevat päätökset
- STI 2023 tavoitteiden toteutumisen tarkastelu
- STI 2024 tavoiteasetanta
- PSP 2021–2023 tavoitteiden toteutumisen arviointi
- PSP 2024–2026 suunnittelu
- 2023 palkitsemisraportin viimeistely



### Henkilöstövaliokunnan jäsenten kokousohallistuminen vuonna 2024

Valiokunnan kokoukset	
Tom Johnstone, puheenjohtaja	5/5
Karin Falk	4/5
Johan Forssell	1/1
Mika Vehviläinen	4/4

## 1.2 Palkitseminen ja yhtiön suoriutuminen

Wärtsilä eteni määrätietoisesti kohti tavoitteitaan, ja yhtiön kehitys jatkui myönteisenä monella eri saralla vuonna 2024. Saavutimme kaikkien aikojen korkeimman tilauskertymän, absoluuttisen liiketuloksen sekä liiketoiminnan rahavirran. Vuoden aikana paransimme merkittävästi myös kaikkien liiketoimintojen kannattavuutta. Lisäksi tilauskantamme on ennätystasolla, joten lähtökohdat tulevalle menestykselle vuonna 2025 ovat hyvät. Strategiamme, The Wärtsilä Way, tuottaa tuloksia.

Wärtsilän palkitsemispolitiikassa 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 kannattavuustavoite (vertailukelpoinen liiketulos) ja rahavirtatavoite. 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. Nykyisessä, vuosittain käynnistyvässä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä mitataan taloudellista lisäarvoa ja hiilineutraaliusstrategiaamme liittyvien kestävyystavoitteiden toteutumista: omassa toiminnassa on saavutettava hiilineutraalius ja tuotevalikoiman on oltava valmis hiilettömien 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.

### Palkitsemisen ja yhtiön suoriutumisen kehitys viiden vuoden ajanjaksolla

	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Hallitukselle maksetut palkkiot, TEUR</b>	816	794	946	910	1 006
Muutos edellisvuodesta, %		-3,0	19,1	-3,8	10,5
<b>Konsernijohtajan peruspalkka + etuudet, TEUR*</b>	843	915	980	1 021	1 056
Muutos edellisvuodesta, %		8,5	7,1	4,2	3,4
<b>Konsernijohtajan kokonaispalkitseminen, TEUR*</b>	1 021	1 812	1 712	1 322	2 230
Muutos edellisvuodesta, %		77,5	-5,5	-22,8	68,7
<b>Työntekijöiden keskipalkka, TEUR**</b>	58,1	62,9	68,2	73,1	76,3
Muutos edellisvuodesta, %		8,3	8,4	7,2	4,4
<b>Vertailukelpoinen liikeulos, MEUR</b>	275	357	325	497	694
<b>Rahavirta, MEUR</b>	681	731	-62	822	1 208

\*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 2024 luvut perustuvat lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajaksoon 2023 ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajaksoon 2021–2023.

### 1.3. Poikkeukset ja takaisinperinnät

Vuonna 2024 ei tehty poikkeuksia palkitsemispolitiikasta eikä yhtiö käyttänyt oikeuksiaan periä takaisin tai perua maksettuja tai maksamattomia kannustimia.

## 2. HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKKIOT VUONNA 2024

Vuoden 2024 yhtiökokous hyväksyi alla olevassa taulukossa esitetyt hallitusten jäsenten palkkiot vuodelle 2024:

### Hallituksen palkkiot 2024

(TEUR)	2024
<b>Kiinteä vuosipalkkio</b>	
Puheenjohtaja	200
Varapuheenjohtaja	105
Jäsenet	80
<b>Valiokuntien jäsenten kiinteät palkkiot (per kausi)</b>	
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	28
Tarkastusvaliokunnan jäsenet	15
Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja	22
Henkilöstövaliokunnan jäsenet	11
<b>Kokouspalkkiot (per kokous)</b>	
Hallituksen/valiokunnan puheenjohtaja	1,5
Jäsenet (Pohjoismaat)	1,0
Jäsenet (Eurooppa)	2,0
Jäsenet (muut)	3,0

Wärtsilän hallituksen jäsenille maksettiin palkkioita yhteensä 1 005 750 euroa. Noin 40% hallituksen jäsenten vuosipalkkiosta maksetaan Wärtsilän osakkeina ja loput rahana. Lisäksi hallituksen kokouksista maksetaan kokouspalkkioita seuraavasti: puheenjohtajalle maksetaan 1 500 euroa kokoukselta ja muille hallituksen jäsenille 1 000 euroa kokoukselta. Nämä palkkiot koskevat Pohjoismaissa asuvia hallituksen jäseniä ja Suomessa järjestettäviä kokouksia, kaikkia Suomen ulkopuolella järjestettäviä kokouksia ja kaikkia etäkokouksena järjestettäviä hallituksen kokouksia tai ilman

varsinaista kokousta tehtäviä päätöksiä (per capsulam). Jos hallituksen jäsenen kotipaikka on muualla Euroopassa kuin Pohjoismaissa, Suomessa järjestettäviin kokouksiin osallistumisesta maksetaan 2 000 euron palkkio per kokous. Jos hallituksen jäsenen kotipaikka on Euroopan ulkopuolisessa maassa, Suomessa järjestettäviin kokouksiin osallistumisesta maksetaan 3 000 euron palkkio per kokous. 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 2024 suoritettut maksut olivat palkitsemispolitiikan mukaisia.

### Hallituksen jäsenten palkkiot 2024

	Kokouspalkkiot, TEUR*	Vuosipalkkiot, TEUR	Palkkiot yhteensä, TEUR**
Tom Johnstone, puheenjohtaja	43	200	243 (4 474 osaketta)
Mika Vehviläinen, varapuheenjohtaja	24	105	129 (2 348 osaketta)
Karen Bomba	34	80	114 (1 789 osaketta)
Morten H. Engelstoft	29	80	109 (1 789 osaketta)
Karin Falk	24	80	104 (1 789 osaketta)
Johan Forssell	13	80	93 (1 789 osaketta)
Mats Rahmström	11	80	91 (1 789 osaketta)
Tiina Tuomela	41	80	121 (1 789 osaketta)

\*Kokouspalkkiot sisältävät myös valiokuntapalkkiot.

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

### 3. KONSERNIJOHTAJAN PALKKIOT VUONNA 2024

Konsernijohtaja Håkan Agnevallille maksettiin vuonna 2024 palkkaa ja palkkioita yhteensä 2 230 416 euroa. Kiinteän palkanosan suhteellinen osuus oli 61% ja muuttuvan palkanosan 39%. Kiinteään palkanosaan sisältyvät peruspalkka, etuudet ja lisäeläkemaksut. Muuttuvaan palkanosaan kuuluvat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot sekä muut kertakorvaukset. Konsernijohtajan palkat ja palkkiot sekä niiden jakauma vuonna 2024 esitetään oheisessa taulukossa ja kaaviossa.

Konsernijohtajan toteutuneet palkkiot 2024



■ Peruspalkka + etuudet, 47%  
 ■ Lisäeläke, 14%  
 ■ Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä, 31%  
 ■ Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä, 8%

Konsernijohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien mittareiden mukaiset numeeriset tulokset esitetään seuraavan sivun taulukoissa.

Palkitsemis-elementti	Maksettu	Kuvaus	Politiikan-mukaisuus
Palkka ja lyhyen aikavälin edut	<b>Maksettu 1 055 760 euroa</b>	Konsernijohtajalla on seuraavat lyhyen aikavälin edut: puhelin, auto ja sairausvakuutus.	Noudattaa politiikkaa
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	<b>Maksettu 686 965 euroa</b> <b>Kertynyt 821 727 euroa</b> <b>Palkkio-oikeuden maksimiarvo</b> 100% kiinteästä vuosipalkasta	Tilikaudelta 2023, maksettiin 2024: 686 965 euroa Tilikaudelta 2024, maksetaan 2025 ("kertynyt"): 821 727 euroa	Noudattaa politiikkaa
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	<b>Maksettu 172 212 euroa/ 12 140 osaketta</b> <b>Kertynyt 75 455 osaketta (brutto)</b> <b>Palkkio-oikeuden maksimiarvo</b> 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:tä osaketta. Palkkion bruttoarvo oli 172 212 euroa.  PSP-ansaintajaksolta 2022–2024 konsernijohtajalle myönnettiin 86 136 osaketta, joiden tavoitearvo oli 963 000 euroa. Palkkion enimmäismäärä oli 175% peruspalkasta myöntöhetkellä. Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän tulosmittarina ovat taloudellinen lisäarvo (painotus 85%) ja kestävyystavoitteet (painotus 15%). Ohjelman perusteella maksettava bruttopalkkio vastaa 75 455:ää osaketta. Palkkion lopullinen verotusarvo riippuu osakkeen kurssista maksuhetkellä.  Käynnissä olevat järjestelmät: PSP-ansaintajaksolta 2023–2025 konsernijohtajalle myönnettiin 122 735 osaketta, joiden tavoitearvo oli 1 001 520 euroa. Palkkion enimmäismäärä oli 175% peruspalkasta myöntöhetkellä. Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän tulosmittarina ovat taloudellinen lisäarvo (painotus 85%) ja kestävyystavoitteet (painotus 15%). PSP-ansaintajaksolta 2024–2026 konsernijohtajalle myönnettiin 76 863 osaketta, joiden tavoitearvo oli 1 001 520 euroa. Palkkion enimmäismäärä oli 175% peruspalkasta myöntöhetkellä. Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän tulosmittarina ovat taloudellinen lisäarvo (painotus 85%) ja kestävyystavoitteet (painotus 15%).	Noudattaa politiikkaa
Eläke	<b>Maksettu 315 479 euroa</b>	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 irtisanomisajan palkka sekä korvaus, jonka määrä vastaa 18 kuukauden palkkaa.	Noudattaa politiikkaa

**Konsernijohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän numeeriset tulokset**

LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ	STI 2023 – maksettu 2024		STI 2024 – kertynyt (maksetaan 2025)	
Mittari	Painotus	Toteutuma, % <sup>1</sup>	Painotus	Toteutuma, % <sup>1</sup>
Konsernin vertailukelpoinen liikeulos	50%	104%	50%	163%
Konsernin liiketoiminnan rahavirta	25%	200%	25%	200%
Konsernin liikevaihto	25%	141%	25%	91%
<b>Painotettu kokonaistulos</b>	<b>100%</b>	<b>137%</b>	<b>100%</b>	<b>154%</b>
<b>Konsernijohtajan bonus/STI, EUR</b>	<b>686 965</b>		<b>821 727</b>	

<sup>1</sup> Kynnys 0%, tavoite 100% ja maksimi 200%.

**Konsernijohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän numeeriset tulokset**

LTI: PSP 2021–2023			Konsernijohtajan LTI-palkkiot vuonna 2024	
Mittari	Painotus	Toteutuma, % <sup>1</sup>	Osakkeiden bruttomäärä	Bruttoarvo euroina
Konsernin taloudellinen lisäarvo 2021	33,33%	11,6%	12 140	172 212
Konsernin taloudellinen lisäarvo 2022–2023	66,66%	0%		
<b>Painotettu kokonaistulos</b>	<b>100%</b>	<b>11,6%</b>		

<sup>1</sup> Kynnys 25%, tavoite 100% ja maksimi 175%. Ansaintajakso on kolme vuotta (2021, 2022 ja 2023).

LTI: PSP 2022–2024			Konsernijohtajan LTI-palkkiot vuonna 2025	
Mittari	Painotus	Toteutuma, % <sup>1</sup>	Osakkeiden bruttomäärä	Bruttoarvo euroina
Konsernin taloudellinen lisäarvo 2022–2024	85%	65,1%	75 455	Määritetään maksuhetkellä vuonna 2025.
Konsernin kestävyystavoitteet 2022–2024 <sup>2</sup>	15%	22,5%		
<b>Painotettu kokonaistulos</b>	<b>100%</b>	<b>87,6%</b>		

<sup>1</sup> Kynnys 25%, tavoite 100% ja maksimi 175%. Ansaintajakso on kolme vuotta (2022, 2023 ja 2024).

<sup>2</sup> Sisältää omien päästöjen vähennykset ja T&K-tiekartan (ammoniakki- ja vetymoottoareiden valmistuminen).