

Wärtsilä Oyj Abp Vuosikertomus 2019

Sisältö

Hallinnointi

Palkat ja palkitseminen

04

Palkat ja palkitseminen

Hyvät osakkeenomistajat

Tämä raportti kuvaa Wärtsilän hallituksen ja johtokunnan palkitsemisperiaatteet vuoden 2019 sekä kolmen edellisen vuoden osalta. Raportin tarkoituksena on lisätä Wärtsilän palkitsemiskäytäntöjen läpinäkyvyyttä ja osoittaa, miten palkitsemiskäytännöllä edistetään yhtiön liiketoimintastrategian ja pitkän aikavälin tavoitteiden toteutumista.

Wärtsilä tähtää huipputuloksiin, joten vahvoista suorituksista ja saavutuksista annetaan tunnustusta ja niistä palkitaan. Wärtsilän henkilöstön palkitsemista ohjaavat suoriutumiseen perustuvat palkitsemisperiaattemme ("Pay for Performance"), jotka jäsentävät palkitsemismallia kaikkialla organisaatiossa ja varmistavat, että henkilöstön palkitseminen on yhdenmukainen yhtiön ja sen osakkeenomistajien etujen kanssa.

Näitä periaatteita noudatetaan myös konsernijohtajan palkitsemiskäytännöissä, jotka on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 ja EU:n toisen osakkeenomistajien oikeuksia koskevan direktiivin SHRD II mukaisesti.



Wärtsilässä uskotaan palkitsemiskäytäntöjen johdonmukaisuuteen. Johtokunnan palkitsemisjärjestelyt, jotka koskevat myös muita ylimmän johdon jäseniä, ovat pysyneet viime vuosina pitkälti muuttumattomina.

Johtokunnan lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden perusteena ovat viime vuosina johdonmukaisesti olleet yhtiön kannattavuus- (EBIT %) ja kassavirtatavoitteet. Myös vuodelle 2019 asetettiin erittäin kunnianhimoiset kannattavuustavoitteet. Wärtsilän vuoden 2019 tulos ei täyttänyt kannattavuus- eikä rahavirtatavoitetta. Näin ollen lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita ei maksettu vuoden 2019 osalta.

Wärtsilän pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä perustuu osakekurssin kehitykseen. Vuosien 2017–2019 bonusohjelman ansaintajakso päättyi vuoden 2019 lopussa. Osakekurssin kehitys ansaintajakson aikana ei anna perustetta maksaa bonuksia ohjelmasta.

Jatkossa tulospohjaiset palkitsemisperiaatteet muodostavat edelleen Wärtsilän palkitsemiskäytäntöjen perustan. Sekä pitkä- että lyhytaikaiset kannustinjärjestelyt jatkuvat vuonna 2020 kunnianhimoisin tavoittein.

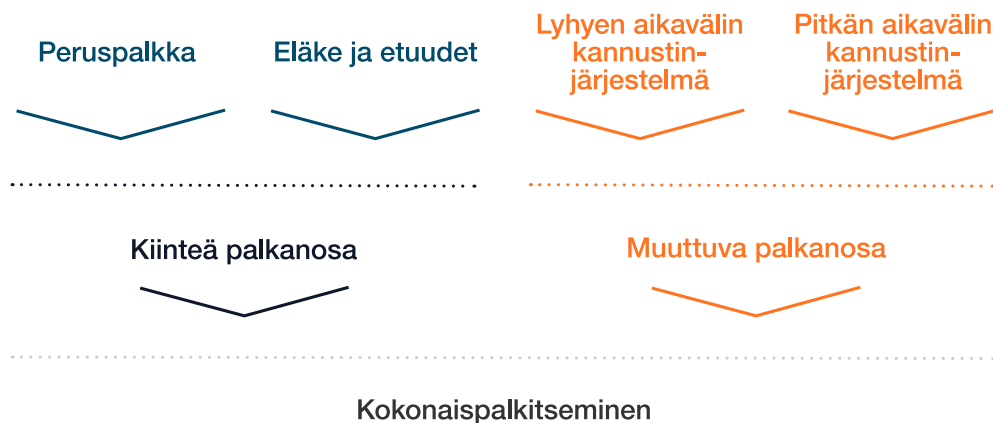
Mikael Lilius

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Johtokunnan palkitsemisperiaatteet

Wärtsilän palkitsemisperiaatteiden tarkoituksena on tehdä yhtiöstä liikkeenjohdolle kiinnostava työnantaja ja sitouttaa ja motivoida johtajia palkitsemisratkaisilla, joista maksettavat palkkiot perustuvat liiketoimintatulosten saavuttamiseen.

Johtokunnan palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta ja muuttuvasta tulospalkkiosta. Tavoitteena on eri palkitsemismuotojen hyvä tasapaino. Kiinteässä peruspalkassa pyritään kilpailukykyisiin markkinapalkkoihin. Tukena ovat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät, joiden tavoitteena on tukea yhtiön suoriutumista ja palkita sen mukaisesti.



Kiinteä palkanosa

Konsernijohtajan ja johtokunnan muiden jäsenten kiinteä palkanosa koostuu kuukausipalkasta ja etuisuuksista. Peruspalkat tarkistetaan vuosittain ottaen huomioon yhtiön tulos, henkilökohtainen suoriutuminen ja markkinaolosuhteet.

Johtokunnan jäsenille on hankittu yksityinen sairausvakuutus ja henkivakuutus, ja heille tarjotaan myös autoetu. Wärtsilälle tärkeän ympäristövastuun hengessä suositetaan hybridejä tai muutoin vähäpäästöisiä autoja.

Konsernijohtaja ja muut johtokunnan jäsenet ovat lakisääteisten eläkejärjestelmien lisäksi lisäeläkejärjestelmän piirissä. Lisäeläke ja eläkeikä vaihtelevat henkilötasolla. Ne perustuvat yleensä siihen lakisääteiseen eläkejärjestelmään, jonka piirissä kyseiset henkilöt ovat. Käytössä on sekä etuus- että maksuperusteisia eläkejärjestelyitä.

Muuttuva palkanosa

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät

Koko Wärtsilässä on käytössä bonusjärjestelmä, jonka tavoitteena on kannustaa lyhyen aikavälin liiketoimintasuunnitelman toteuttamiseen ja palkita sen mukaisesti. Bonus perustuu konsernin taloudellisiin tavoitteisiin, liiketoimintakohtaisiin tavoitteisiin ja sovittuihin tiimi- ja henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Bonusjärjestelmän piirissä on noin 3.000 johtajaa ja päällikköä.

Konsernijohtajalle ja johtokunnalle maksettavien bonusten kriteerinä on hallituksen tilikaudelle asettamien kannattavuustavoitteiden ja muiden taloudellisten tavoitteiden saavuttaminen. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä maksettava bonus voi olla konsernijohtajalla korkeintaan 100% perusvuosipalkasta ja muilla johtokunnan jäsenillä 65% perusvuosipalkasta. Bonukset maksetaan rahana pian vuodenvaihteen jälkeen.

Wärtsilän työntekijät kuuluvat myös bonus- tai tulospalkkiojärjestelmien piiriin. Tällaisia järjestelmiä on suurimmassa osassa Wärtsilän toimintamaita, ja niihin sovelletaan asianomaisen maan lakeja tai ne tarjotaan paikallisina bonus- tai

palkkiojärjestelminä. Konsernin bonusjärjestelmien ja muiden tulospalkkiojärjestelmien piiriin kuuluu yhteensä noin 80% konsernin henkilöstöstä.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Wärtsilän pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän piirissä on noin 100 johtajaa, mukaan lukien konsernijohtaja ja johtokunnan jäsenet. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteena on sovittaa yhteen ylimmän johdon ja Wärtsilän osakkeenomistajien edut luomalla osallistujille pitkäaikainen osakesidonnainen etu. Tämä kannustaa kasvattamaan osakasarvoa ja rakentamaan Wärtsilään pitkäjänteisesti suoriutumisperusteista yrityskulttuuria.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakso on kolme vuotta. Osallistujille annetaan järjestelmästä palkkio-oikeuksia, joiden arvo ansaintajakson lopussa perustuu osakekurssin kehitykseen ansaintajaksoa välittömästi edeltävän kolmen kuukauden jakson ja ansaintajakson kolmen viimeisen kuukauden välillä. Ansaintajakson lopun osakekurssissa voidaan ottaa huomioon joko kokonaan tai osittain Wärtsilä Oyj Abp:n ansaintajakson aikana maksamat tavanomaiset ja ylimääräiset osingot.

Kannustinoikeuksien arvonmääritys:

$$\left(\text{Vertailukurssi} - \text{Kurssi lähtötilanteessa} \right) \times \text{Kannustin-oikeuksien määrä} = \text{Pitkän aikavälin kannustimien arvo}$$

Palkitsemisen taso varmistetaan asettamalla kullekin bonuskaudelle yläraja, joka määrää kunkin palkkio-oikeuden maksimiaron. Bonusoikeudet maksetaan rahana tai osakkeina. Vuodesta 2019 alkaen lanseerattavat järjestelmät maksetaan osakkeina. Tavoitteena on kannustaa ylintä johtoa omistaja-arvon luomiseen sovittamalla yhteen heidän ja Wärtsilän osakkeenomistajien edut.

Osakkeiden omistusta koskeva politiikka

Kunkin johtoryhmän jäsenen edellytetään kerryttävän Wärtsilän osakkeita vähintään määrän, joka vastaa arvoltaan henkilön perusvuosipalkkaa bruttona, ja pitävän osakkeet sen jälkeen omistuksessaan.

Hallinnointi

Yhtiön hallitus päättää konsernijohtajan ja johtokunnan jäsenten palkan kiinteästä osasta sekä kannustinjärjestelmistä ja niiden perusteista. Hallitus päättää myös mahdollisista ylimmän johdon pitkäaikaisista kannustinohjelmista, elleivät ne lain mukaan kuulu yhtiökokouksen päätettäviksi. Muiden johtajien ja päälliköiden bonusjärjestelmistä päättää johtokunta.

Johtokunnan jäsenten palkitseminen

Konsernijohtajan palvelussuhteen ehdot

Konsernijohtajan peruspalkka on 893.582 euroa vuodessa. Konsernijohtajalla on oikeus lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin edellä kuvatuin ehdoin. Konsernijohtajalla on oikeus jäädä eläkkeelle täytettyään kuusikymmentäkolme (63) vuotta. Eläke määräytyy maksuperusteisen järjestelmän mukaisesti, ja eläkemaksu on 20% vuosipalkasta. Jos yhtiö irtisanoo konsernijohtajan, tälle maksetaan 6 kuukauden irtisanomisaajan palkka sekä korvaus, jonka määrä vastaa 18 kuukauden palkkaa.

Johtokunnalle maksetut palkkiot vuonna 2019

TEUR

Johtokunta	Peruspalkka ja lyhyen aikavälin edut	Lisäeläkemaksut	Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä ¹	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä ²	Yhteensä
Jaakko Eskola, konsernijohtaja	894 (862)	179 (170)	0 (239)	0 (1 696)	1 072 (2 967)
Pierpaolo Barbone, toimitusjohtajan sijainen (31.12.2018 asti)	- (384)	- (107)	- (56)	- (848)	- (1 396)
Muut johtokunnan jäsenet ³	2 423 (2 263)	370 (368)	0 (480)	0 (4 452)	2 792 (7 563)

¹Vertailukauden luvut liittyvät vuoden 2017 tulokseen sidottuun vuosibonukseen, joka maksettiin vuonna 2018.²Vertailukauden luvut liittyvät vuoden 2015-2017 pitkän aikavälin kannustinpalkkiosykliin, joka maksettiin vuonna 2018.³Palkkiot muulta kuin tilikaudelta: Marco Ryan 1.1.-17.7.2019, Päivi Castrén 1.1.-24.10.2019, Alid Dettke 1.11.-31.12.2020

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät

Alla olevassa kaaviossa kuvataan johtokunnan jäsenten lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien tulostavoiterakenne. Kullekin mittarille asetettiin liukuva tavoiteasteikko.

Toimitusjohtaja	Konsernin EBIT% (2/3)		Konsernin liiketoiminnan rahavirta (1/3)
Liiketoimintatason tehtävät	Konsernin EBIT% 1/3	Kyseisen liiketoiminnan tavoitteet (1/3)	Konsernin liiketoiminnan rahavirta (1/3)
Muut konserni-tason tehtävät	Konsernin EBIT% (2/3)		Konsernin liiketoiminnan rahavirta (1/3)

Vuoden 2019 tulokseen sidottu lyhyen aikavälin kannustinohjelma

Vuoden 2019 tulokseen sidottuun vuosibonukseen sovelletaan edellä esitettyjä mittareita ja painotuksia. Konsernin tavoitteet toteutuivat seuraavasti:

Mittari	Toteuma
Konsernin EBIT%	Alle kynnysarvon
Konsernin liiketoiminnan rahavirta	Alle kynnysarvon

Tulostavoitteet eivät täyttyneet, joten bonuksia ei maksettu.

Vuoden 2020 tulokseen sidottu lyhyen aikavälin kannustinohjelma

Vuoden 2020 lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan ei ole esitetty muutoksia. Mittarit, painotukset ja maksimimäärät pysyvät samoina kuin vuonna 2019.

Aiempi tuloskehitys

Tulosmittarit ja painotukset ovat pysyneet viime vuosina yhdenmukaisina. Alla oleva kaavio esittää konsernin tavoitteiden toteutumisen vuosina 2016–2018.

Mittari	Toteuma		
	2016	2017	2018
Konsernin EBIT%	Kynnysarvon ja tavoitteen välillä	Kynnysarvon ja tavoitteen välillä	Alle kynnysarvon
Konsernin liiketoiminnan rahavirta	Tavoitteen ja maksimin välillä	Tavoitteen ja maksimin välillä	Alle kynnysarvon
Maksetut bonukset keskimäärin (maksimimäärästä)	Konsernijohtaja: 50% Johtokunta: 50%	Konsernijohtaja: 31% Johtokunta: 35%	Konsernijohtaja: 0% Johtokunta: 0%

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Alla olevasta taulukosta näkyvät Wärtsilän pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän maksettavien ja maksamattomien palkkioiden tiedot. Järjestelmän piirissä on Wärtsilän ylin johto, johon kuuluu noin 100 johtajaa johtokunnan jäsenet mukaan lukien. Arvo perustuu osakekurssin kehitykseen kolmen vuoden ansaintajakson aikana. Arvoissa on huomioitu maaliskuussa 2018 tehty maksuton osakeanti (osakkeiden splittaus).

Suoritus aika	2016-2018	2017-2019	2018-2020	2019-2021
Myönnettyjen palkkio-oikeuksien määrä (31.12.2019 tilanne)	4 857 000	4 332 000	3 609 000	5 108 000
Kurssi lähtötilanteessa, EUR	15,82	16,19	22,58	16,76
Vertailukurssin noteerausajankohta	Q4 2018 + 100% maksetuista osingoista	Q4 2019 + 100% maksetuista osingoista	Q4 2020 + 100% maksetuista osingoista	Q4 2021 + 100% maksetuista osingoista
Maksimiarvo/palkkio-oikeus, EUR	4,61	6,07	8,47	6,56
Lopullinen vertailukurssi, EUR	15,79	9,57	-	-
Lopullinen arvo/palkkio-oikeus, EUR	0,00	0,00	-	-
Järjestelmän maksuajankohta	Helmikuu 2019	Helmikuu 2020	Helmikuu 2021	Helmikuu 2022

Wärtsilän yhtiökokouksen 8.3.2018 hyväksymä maksuton osakeanti nosti Wärtsilän osakkeiden kokonaismäärän 591.723.390 osakkeeseen. Taulukon luvut on oikaistu vastaamaan uutta osakemäärää.

Hallitus päätti tammikuussa 2020 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä vuosille 2020-2022. Kannustinjärjestelmä käsittää 8.788.000 palkkio-oikeutta. Palkkio maksetaan osakkeina. Palkkion suuruus riippuu kurssikehityksestä kolmen vuoden ajanjakson aikana. Perustana on 11,01 euron kurssi lähtötilanteessa. Palkkion yläraja on 4,31 euroa palkkio-oikeutta kohti, ja se huomioi 100% ansaintajaksona maksetuista osingoista, jotka investoidaan takaisin yhtiön osakkeisiin. Kannustinjärjestelmän palkkiot erääntyvät maksettavaksi helmikuussa 2023.

Osakkeiden omistus

Johtokunnan jäsenten Wärtsilä-osakkeiden omistus 31.12.2019

Johtokunta	Osakkeita, kpl
Jaakko Eskola	41 739
Muutos 2019	0
Arjen Berends	0
Muutos 2019	0
Alid Dettke	0
Muutos 2019	0
Kari Hietanen	15 633
Muutos 2019	0
Roger Holm	11 796
Muutos 2019	0
Atte Palomäki	14 493
Muutos 2019	0
Marco Wirén	20 184
Muutos 2019	0

Arviointi

Hallitus seuraa konsernin lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiä ja arvioi niiden perustana olevien tavoitteiden täyttymistä. Vuonna 2019 sovelletut kannustinjärjestelmät todettiin tasapainoisiksi ja markkinakäytäntöjen mukaisiksi. Hallitus katsoi, että kannustinpalkkioiden taso oli yhtiön tulokseen nähden asianmukainen.

Hallituksen jäsenten palkkiot

Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkkioista toimikaudeksi kerrallaan.

Yhtiökokous hyväksyi vuodelle 2019 seuraavat hallitusten jäsenten palkkiot:

- jäsenet 70.000 euroa/vuosi
- varapuheenjohtaja 105.000 euroa/vuosi
- puheenjohtaja 140.000 euroa/vuosi

Noin 40% vuosipalkkiosta maksetaan Wärtsilän osakkeina. Lisäksi jäsenelle maksetaan 750 euron kokouspalkkio kustakin kokouksesta, jossa hän on ollut läsnä. Puheenjohtajan kokouspalkkio maksetaan kaksinkertaisena. Lisäksi tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan kiinteä 20.000 euron palkkio ja muille valiokunnan jäsenille kullekin 10.000 euroa toimikaudelta; palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan kiinteä 10.000 euron palkkio ja muille valiokunnan jäsenille kullekin 5.000 euroa toimikaudelta; nimitysvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan kiinteä 8.000 euron palkkio ja muille valiokunnan jäsenille kullekin 4.000 euroa toimikaudelta. Wärtsilän hallituksen jäsenille maksettiin 31.12.2019 päättyneeltä tilivuodelta palkkioita rahana yhteensä 718 tuhatta euroa. Hallituksen jäsenet eivät kuulu yhtiön bonusjärjestelmään.

Hallitukselle maksetut palkkiot

TEUR	Kokouspalkkiot		Vuosipalkkiot		Yhteensä	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Hallitus						
Mikael Lilius, puheenjohtaja	32	35	140	140	172	175
Tom Johnstone, varapuheenjohtaja	12	14	105	105	117	119
Maarit Aarni-Sirviö	22	26	70	70	92	96
Kaj-Gustaf Bergh	11	12	70	70	81	82
Karin Falk	7	8	70	70	77	78
Johan Forssell	11	12	70	70	81	82
Risto Murto	21	24	70	70	91	94
Markus Rauramo	27	33	70	70	97	103

Vuonna 2019 Wärtsilän osakkeina maksetut palkkiot

Hallitus	Osakkeita, kpl
Mikael Lilius, puheenjohtaja	4 132
Tom Johnstone, varapuheenjohtaja	3 099
Maarit Aarni-Sirviö	2 066
Kaj-Gustaf Bergh	2 066
Karin Falk	2 066
Johan Forssell	2 066
Risto Murto	2 066
Markus Rauramo	2 066

Hallituksen jäsenten Wärtsilä-osakkeiden omistus 31.12.2019

Hallitus	Osakkeita, kpl
Mikael Lilius, puheenjohtaja	65 392
Muutos 2019	4 132
Tom Johnstone, varapuheenjohtaja	11 693
Muutos 2019	3 099
Maarit Aarni-Sirviö	34 503
Muutos 2019	2 066
Kaj-Gustaf Bergh	33 769
Muutos 2019	3 666
Karin Falk	5 073
Muutos 2019	2 066
Johan Forssell	5 073
Muutos 2019	2 066
Risto Murto	11 013
Muutos 2019	2 066
Markus Rauramo	18 675
Muutos 2019	2 066