

Palkitsemisraportti 2025

Palkitseminen 2025 lyhyesti

Varsinaisen yhtiökokouksen vuodelle 2025 hyväksymät hallituksen palkkiot pysyivät ennallaan.

Kannustinjärjestelmien palkkiot

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä (STI) konsernijohtajan ja johtokunnan fokus oli konsernin ja liiketoimintojen taloudellisissa tavoitteissa vuodelle 2025.

Vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä maksettiin palkkio vuonna 2025.

Vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä maksetaan palkkio vuonna 2026.

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

Vuosien 2022–2024 osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä maksettiin palkkio vuonna 2025.

Vuosien 2023–2025 osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä maksetaan palkkio vuonna 2026.

Palkitsemispolitiikka lyhyesti

Wärtsilän toimielinten palkitsemispolitiikan ("palkitsemispolitiikka" tai "politiikka") mukaan 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 sekä 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, 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 tulospohjainen palkitseminen.

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

Palkitsemisraportissa kuvataan Wärtsilän toimielinten palkitseminen arvopaperimarkkinalain, osakeyhtiölain, osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista annetun valtiovaraministeriön 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 2025. Siinä kuvataan myös työntekijöiden keskipalkan ja yhtiön tuloksen kehitys viiden viime vuoden aikana verrattuna konsernijohtajan ja hallituksen palkitsemiseen.

1. Yleistä

Henkilöstövaliokunnan puheenjohtajan kirje

Hyvät osakkeenomistajat,

Minulla on ilo esitellä teille hallituksen hyväksymä Wärtsilän palkitsemisraportti tilikaudelta 2025. Hallituksen henkilöstövaliokunta keskittyi vuonna 2025 yhtiön palkitsemispolitiikan toteuttamiseen yhtiössä ja tuki aktiivisesti henkilöstöstrategiaa sekä siinä asetettuja prioriteetteja. Strategiamme tavoitteena on tarjota innostava työympäristö, jossa painotetaan vahvasti noin 17 900 työntekijämme turvallisuutta, kestäviä tuloksia ja hyvinvointia.

Periaattemme palkita työstä tulosten mukaan perustuu palkkauksen joustavuuteen, läpinäkyvyyteen ja kilpailukykyyn tähdäten siihen, että henkilöstön palkitseminen on linjassa yhtiön ja sen osakkeenomistajien etujen kanssa. Näin varmistetaan, että palkitseminen on suoraan sidoksissa mitattaviin liiketoiminnan tuloksiin. Samalla yksittäisiä työntekijöitä ja tiimejä palkitaan sovittujen, yhtiön prioriteetteja vastaavien tulosten saavuttamisesta. Tämä malli motivoi hyviin suorituksiin, houkuttelee lahjakkaita työntekijöitä pysymään yhtiön palveluksessa ja tukee Wärtsilän strategisia tavoitteita.

Aiemman palautteen perusteella on tunnistettu tarve lisätä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien läpinäkyvyyttä, ja tähän kiinnitettiin huomiota vuoden 2024 palkitsemisraportissa. Tässä vuoden 2025 palkitsemisraportissa jatkamme samalla linjalla esittelemällä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien numeeriset toteutumisasteet.

Vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä (STI) konsernijohtajan ja johtokunnan palkitsemisperusteena olivat konsernin ja liiketoimintojen taloudelliset sekä strategiset henkilökohtaiset tavoitteet. Vuonna 2025 tapahtui erittäin positiivista kehitystä

kaikissa neljässä taloudellisessa tavoitteessa: liikevaihto, liike-tulos (EBIT), tilauskertymä ja liiketoiminnan rahavirta. Yhtiön vahvan tuloksen mukaisesti työntekijät ansaitsivat vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä reilut palkkiot erinomaisista suorituksistaan.

Palkitsemisen yhdenmukaisuus yhtiön edun kanssa varmistetaan sitomalla osakepohjainen kannustinjärjestelmä sekä taloudelliseen tulokseen että kestävyystavoitteisiin. Järjestelmä painottaa hiilidioksidipäästöjen vähentämistä ja tukee Wärtsilän hiilineutraaliusstrategiaa, jonka mukaisesti pyrimme saavuttamaan hiilineutraaliuden omassa toiminnassa ja kehitämme hiilettömille polttoaineille soveltuvan tuotevalikoiman. Lisäksi vuonna 2025 asetettiin uusi tavoite suorien toimittajiemme kasvihuonekaasupäästöjen vähentämisestä 25 prosentilla vuoteen 2030 mennessä. Sekä taloudellisten tavoitteiden että kestävyystavoitteiden osalta saavutettiin erittäin hyviä tuloksia, ja PSP 2023–2025 -järjestelmästä maksettiin runsas palkkio.

Minulla on ilo kertoa, että Wärtsilä vahvisti vuonna 2025 asemaansa kansainvälisesti haluttuna työpaikkana ja että yrityskulttuurin uudistaminen edistyi vahvasti jatkuvan parantamisen kautta. Wärtsilä valittiin Forbesin World's Best Employers -listalle, mikä on tunnustus pitkäjänteisestä työstämme innostavan työpaikan rakentamiseksi. Wärtsilän jatkuvan parantamisen kehystä laajennettiin entisestään ottamalla mukaan uusia oppimismoduuleja tuotantotyöntekijöille ja tarjoamalla linjajohdolle välineitä tukemaan yhteistyötä ja hyviä suorituksia. Nämä ovat hyviä esimerkkejä The Wärtsilä Way -strategiastamme, joka yhdistää arvomme (asiakkaan menestys, intohimo ja suorituskyky) oppimisen ja innovoimisen kulttuuriin. Samalla varmistetaan, että henkilöstöhallinnon käytännöt tukevat kestävää kasvua ja toiminnan laatua.

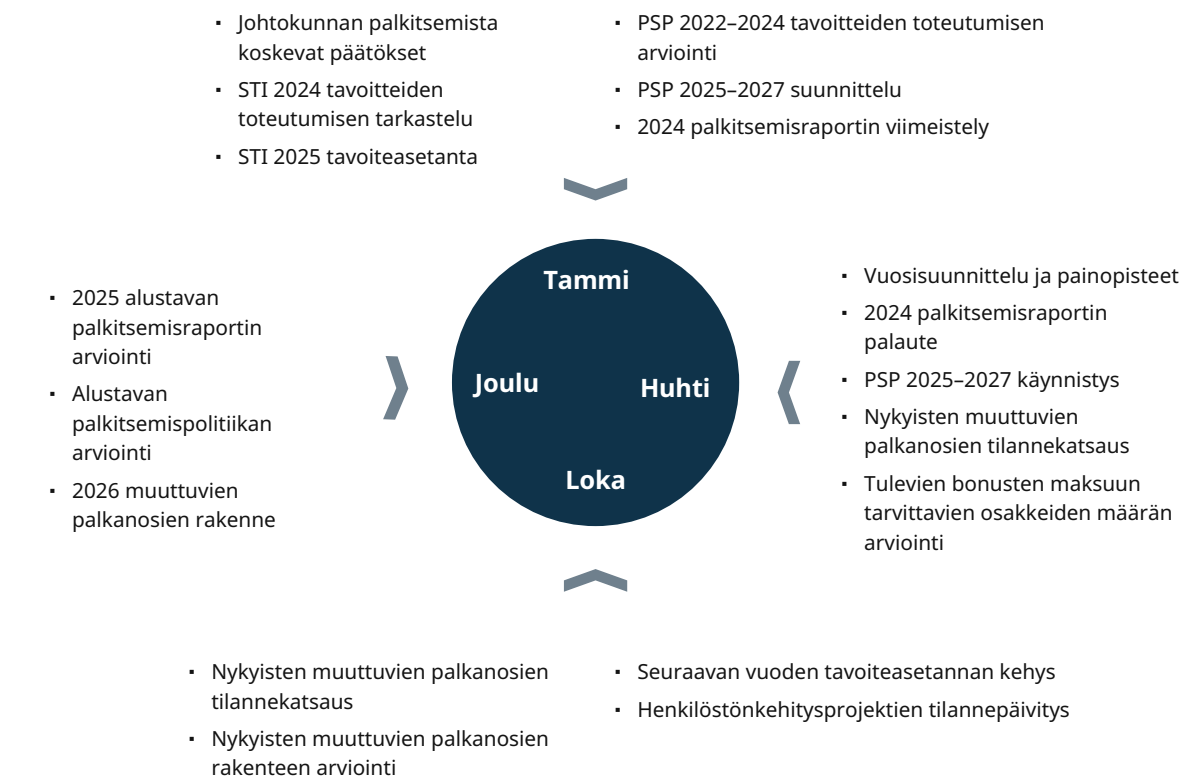
Päämäärämme on kestävä yhteiskunnan tukeminen teknologisten innovaatioiden ja palvelujen avulla. Se on missio, joka viitoittaa meille selkeän polun kohti merenkulku- ja energiasektorin hiilineutraaliutta. Ruokkimalla työpaikoilla inklusiivista asennetta sekä oppimisen ja jatkuvan parantamisen kulttuuria annamme tiimeillemme edellytykset jatkaa myös tulevaisuudessa alan johtavaa innovointia Wärtsilän pitkäjänteisen menestyksen tukemiseksi.



Tom Johnstone

Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

Henkilöstövaliokunnan vuosikello 2025



Henkilöstövaliokunnan jäsenten kokousoosallistuminen vuonna 2025

Kokoukset	
Tom Johnstone, Puheenjohtaja	6/6
Mika Vehviläinen	6/6
Karin falk	6/6

1.1 Palkitseminen ja yhtiön suoriutuminen

Vuosi 2025 oli Wärtsilälle vahva. Lisääntyneestä epävarmuudesta huolimatta maailmantalous kesti häiriöitä odotettua paremmin. Jatkoimme tasaista etenemistä sekä merenkulku- että energiamarkkinoilla. Merenkulku- ja Energia-liiketoimintojen tilauskertymä kasvoi, ja tilauskertymä, liikevaihto, liiketulos ja rahavirta nousivat vuonna 2025 kaikkien aikojen ennätystasolle.

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.

1.2 Poikkeukset ja takaisinperinnät

Vuonna 2025 ei tehty poikkeuksia palkitsemispolitiikasta eikä yhtiö käyttänyt oikeuksiaan periä takaisin tai perua maksettuja tai maksamattomia kannustimia.

Palkitsemisen ja yhtiön suoriutumisen kehitys viiden vuoden ajanjaksolla					
	2025	2024	2023	2022	2021
Hallitukselle maksetut palkkiot, TEUR	1 021	1 006	910	946	794
Muutos edellisvuodesta, %	1,5	10,5	-3,8	19,1	
Konsernijohtajan peruspalkka + etuudet, TEUR*	1 083	1 056	1 021	980	915
Muutos edellisvuodesta, %	2,0	3,4	4,2	7,1	
Konsernijohtajan kokonaispalkitseminen, TEUR*	3 504	2 230	1 322	1 712	1 812
Muutos edellisvuodesta, %	57,1	68,7	-22,8	-5,5	
Työntekijöiden keskipalkka, TEUR**	88,6	76,3	73,1	68,2	62,9
Muutos edellisvuodesta, %	16,1	4,4	7,2	8,4	
Vertailukelpoinen liiketulos, MEUR	829	694	497	325	357
Liiketoiminnan rahavirta, MEUR	1 598	1 208	822	-62	731

*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 2025 luvut perustuvat lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajaksoon 2024 ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajaksoon 2022–2024.

2. Hallituksen jäsenten palkkiot vuonna 2025

Vuoden 2025 varsinainen yhtiökokous hyväksyi sivussa olevassa taulukossa esitetyt hallitusten jäsenten palkkiot vuodelle 2025.

Wärtsilän hallituksen jäsenille maksettiin palkkioita yhteensä 1 020 500 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 tulosperrusteisen palkitsemisen piiriin, eikä heillä ole Wärtsilän järjestämää lisäeläkettä. Kaikki hallituksen jäsenille tilikaudella 2025 suoritettut maksut olivat palkitsemispolitiikan mukaisia.

Hallituksen palkkiot 2025 (TEUR)		2025
Kiinteä vuosipalkkio		
Puheenjohtaja		200
Varapuheenjohtaja		105
Jäsenet		80
Valiokuntien jäsenten kiinteät palkkiot (per kausi)		
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja		28
Tarkastusvaliokunnan jäsenet		15
Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja		22
Henkilöstövaliokunnan jäsenet		11
Kokouspalkkiot (per kokous)		
Hallituksen/valiokunnan puheenjohtaja		1,5
Jäsenet (Pohjoismaat)		1
Jäsenet (Eurooppa)		2
Jäsenet (muut)		3

Hallituksen jäsenten palkkiot 2025	Kokouspalkkiot, TEUR*	Vuosipalkkiot, TEUR	Palkkiot yhteensä, TEUR**
Tom Johnstone, puheenjohtaja	44,5	200	244,5 (4 722 osaketta)
Mika Vehviläinen, varapuheenjohtaja	27	105	132 (2 479 osaketta)
Karen Bomba	36	80	116 (1 889 osaketta)
Morten H. Engelstoft	33	80	113 (1 889 osaketta)
Karin Falk	26	80	106 (1 889 osaketta)
Johan Forssell	15	80	95 (1 889 osaketta)
Henrik Ehrnrooth	11	80	91 (1 889 osaketta)
Tiina Tuomela	43	80	123 (1 889 osaketta)

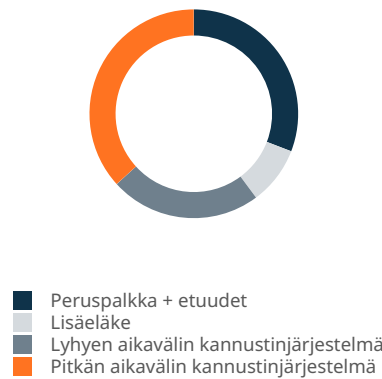
*Kokouspalkkiot sisältävät myös valiokuntapalkkiot.
**Palkkiot yhteensä sisältää osakkeet. Osakkeiden arvo on noin 40% kokonaispalkkioista.

3. Konsernijohtajan palkkiot vuonna 2025

Konsernijohtaja Håkan Agnevallille maksettiin vuonna 2025 palkkaa ja palkkioita yhteensä 3 510 297 euroa. Kiinteän palkanosan suhteellinen osuus oli 40% ja muuttuvan palkanosan 60%. 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 2025 esitetään oheisessa taulukossa ja kaaviossa.

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

Toteutunut toimitusjohtajan palkkio 2025



Palkitsemiselementti	Maksettu	Kuvaus	Politiikan-mukaisuus
Palkka ja lyhyen aikavälin edut	Maksettu 1 083 052 euroa	Konsernijohtajalla on seuraavat lyhyen aikavälin edut: puhelin, auto ja sairausvakuutus.	Noudattaa politiikkaa
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	Maksettu 821 727 euroa Kertynyt 1 345 869 euroa	Tilikaudelta 2024, maksettiin 2025: 821 727 euroa. Tilikaudelta 2025, maksetaan 2026 ("kertynyt"): 1 345 869 euroa.	Noudattaa politiikkaa
	Palkkio-oikeuden maksimiarvo Tilikauden 2024 osalta 100% kiinteästä vuosipalkasta. Tilikauden 2025 osalta 130% kiinteästä vuosipalkasta.	Vuoden 2026 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä mittaa liikevoittoa (EBIT), kassavirtaa, tilauskertymää, liikevaihtoa ja yksilöllisiä strategisia tavoitteita.	
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	Maksettu 1 290 039 euroa/75 455 osaketta	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:tä osaketta. Palkkion bruttoarvo oli 1 290 039 euroa. 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 %). Ohjelman perusteella maksettava bruttopalkkio vastaa 177 475:tä osaketta. Palkkion lopullinen verotusarvo riippuu osakkeen kurssista maksuhetkellä.* Käynnissä olevat järjestelmät: PSP-ansaintajaksolta 2024–2026 konsernijohtajalle myönnettiin 81 779 osaketta, joiden tavoitearvo oli 1 065 582 euroa. Palkkion enimmäismäärä oli 175 % peruspalkasta myöntöhetkellä. Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän tulosmittarina ovat taloudellinen lisäarvo (painotus 85 %) ja kestävyystavoitteet (painotus 15 %). PSP-ansaintajaksolta 2025–2027 konsernijohtajalle myönnettiin 76 476 osaketta, joiden tavoitearvo oli 1 331 978 euroa. Palkkion enimmäismäärä oli 218,75 % peruspalkasta myöntöhetkellä. Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän tulosmittarina ovat taloudellinen lisäarvo (painotus 80 %) ja kestävyystavoitteet (painotus 20 %). PSP-ansaintajaksolta 2026-2028 tulosmittarina ovat taloudellinen lisäarvo (painotus 80 %) ja kestävyystavoitteet (painotus 20 %).	Noudattaa politiikkaa
	Kertynyt 177 475 osaketta (brutto) Palkkio-oikeuden maksimiarvo 300% myöntämishetken kiinteä vuosipalkka		
Eläke	Maksettu 315 479 euroa		Noudattaa politiikkaa
Irtisanomiskorvaukset	–	Jos yhtiö irtisanoo konsernijohtajan, tälle maksetaan kuuden kuukauden irtisanomisajan palkka sekä korvaus, jonka määrä vastaa 18 kuukauden palkkaa.	Noudattaa politiikkaa

*Tammikuun 2026 kaupankäyntivolyymilla painotetun keskimääräisen osakekurssin perusteella arvioitu bruttopalkkio olisi noin 5,8 miljoonaa euroa.

Konsernijohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän numeeriset tulokset

LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ		STI 2024 – maksettu 2025		STI 2025 – kertynyt (maksetaan 2026)	
Mittari		Painotus	Toteutuma, %	Painotus	Toteutuma, %
Konsernin vertailukelpoinen liiketulos		50%	163%	4000	200
Konsernin liiketoiminnan rahavirta		25%	200%	2000	200
Konsernin liikevaihto		25%	91%	2000	188,4
Konsernin tilauskertymä				1000	200
Yksilökohtaiset strategiset tavoitteet				1000	166,3
Painotettu kokonaistulos		100%	154%	10000	194,3
Konsernijohtajan bonus/STI, EUR		821 727			1 345 869
Kynnys 0%, tavoite 100% ja maksimi 200%					

Konsernijohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän numeeriset tulokset

LTI: PSP 2022–2024		Konsernijohtajan LTI-palkkiot vuonna 2025		
Mittari		Painotus	Toteutuma, % ¹	Osakkeiden bruttomäärä Bruttoarvo euroina
Konsernin taloudellinen lisäarvo 2022–2024		85%	76,6%	
Kestävyysmittarit		15%	150,0%	
Painotettu kokonaistulos		100%	87,6%	75 455 1 290 039

¹Kynnys 25%, tavoite 100% ja maksimi 175%. Ansaintajakso on kolme vuotta (2022, 2023 ja 2024).
²Sisältää omien päästöjen vähennykset ja T&K-tiekartan (ammoniakki- ja vetymoottoreiden valmistuminen).

LTI: PSP 2023–2025		Konsernijohtajan LTI-palkkiot vuonna 2026		
Mittari		Painotus	Toteutuma, % ¹	Osakkeiden bruttomäärä Bruttoarvo euroina
Konsernin taloudellinen lisäarvo 2023–2025		85%	143,6%	
Kestävyysmittarit		15%	150%	177 475 Määritellään siirron yhteydessä vuonna 2025
Painotettu kokonaistulos		100%	144,6%	

¹Kynnys 25%, tavoite 100% ja maksimi 175%. Ansaintajakso on kolme vuotta (2023, 2024 ja 2025).
²Sisältää omien päästöjen vähennykset ja T&K-tiekartan (ammoniakki- ja vetymoottoreiden valmistuminen).