



—
Palkitsemis-
raportti
2020

glaston
seeing it through®

Palkitsemisraportti 2020

Johdanto

Tässä palkitsemisraportissa tilikaudelta 2020 (”Palkitsemisraportti”) kuvataan Glaston Oyj Abp:n (”Glaston” tai ”Yhtiö”) toimielinten palkitseminen arvopaperimarkkinalain, osakeyhtiölain ja Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n ylläpitämän hallinnointikoodin 2020 (”Hallinnointikoodi”) vaatimusten mukaisesti. Edellä mainittujen ohella Glaston noudattaa muita lainsäädännön listayhtiöille asetamia velvoitteita, Glastonin yhtiöjärjestyksen määräyksiä sekä Nasdaq Helsinki Oy:n sääntöjä ja ohjeita.

Palkitsemisraportti sisältää tiedot toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja hallituksen jäsenten palkitsemisesta tilikaudella 2020. Glastonin hallitus (myös ”Hallitus”) on hyväksynyt tämän Palkitsemisraportin.

Glastonin Palkitsemispolitiikassa (”Palkitsemispolitiikka”) esitetään Yhtiön hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen periaatteet, palkitsemisen päätöksentekoprosessi ja käytännöt. Palkitsemispolitiikka hyväksyttiin varsinaisessa yhtiökokouksessa 28.5.2020 ilman neuvoa-antavaa äänestystä.

Glastonin palkitsemisperiaatteiden tarkoituksena on houkuttaa ja sitouttaa Yhtiön johtoon sellaisia henkilöitä, joilla on tarvittavat taidot, toimialatietämys ja kokemus Yhtiön tulos- ja strategiatavoitteiden toteutumisen valvomiseksi tavalla, jossa painotetaan arvontuontia osakkeenomistajille pitkällä aikavälillä. Palkitsemisrakenteen tulee kokonaisuudessaan olla yhdenmukainen Glastonin pitkän aikavälin arvon, liiketoimintastrategian, taloudellisen tuloksen sekä työntekijöiden työpanoksen kanssa. Palkitseminen perustuu ennalta määritettyihin ja mitattavissa oleviin suorituskykyä ja tulosta koskeviin kriteereihin. Palkitsemisperiaatteet tukevat Glastonin strategiaa.

Hallituksen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen noudattaa Palkitsemispolitiikan kehystä ja periaatteita. Hallitus on väliaikaisesti poikennut Palkitsemispolitiikasta toimitusjohtajan palkkioiden osalta tarjolla Glastonin osakkeita bonuksena toimitusjohtajan vaihdoksen yhteydessä myöhemmin tässä Palkitsemisraportissa kuvatulla tavalla. Palkkioita ei ole peritty takaisin tilikaudella 2020.

Palkitsemisen kehitys suhteessa Yhtiön tuloskehitykseen

Seuraavassa osiossa esitetään toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja hallituksen jäsenten palkkioiden kehitys, työntekijöiden keskimääräiset palkat ja palkkiot ja Yhtiön suoriutuminen tilikautena 2016–2020.

Palkitsemispolitiikka ja lisätietoja palkitsemisesta on saatavilla Glastonin internetsivuilla osoitteessa: www.glaston.net/investors.

Palkitsemispolitiikan mukaisesti osa toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta voi koostua lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista. Sitomalla tällaisten kannustinjärjestelmien kriteerit Yhtiön taloudelliseen tulokseen (tulospalkkio) varmistetaan, että ne ajavat Yhtiön parasta etua.

Glaston on kansainvälinen yhtiö ja palkitsemistasot vaihtelevat merkittävästi markkinoilla, joilla Glaston toimii. Tästä huolimatta läpinäkyvimmäksi tavaksi verrata palkitsemisen kehittymistä on katsottu toimielinten palkkioiden vertaaminen työntekijöiden palkitsemiseen maailmanlaajuisesti

konsernitasolla. Siksi esitetyt tiedot työntekijöiden keskipalkasta perustuvat kaikkien Glastonin työntekijöiden tietoihin maailmanlaajuisesti. Lisäksi Glaston osti Bystronic glassin vuonna 2019. Bystronic glass on konsolidoitu Glastoniin 1.4.2019 lähtien. Mainitun yritysoston seurauksena Glastonin työntekijöiden kokonaismäärä nousi 121 prosentilla, ja työntekijöiden kokonaismäärä 31.12.2019 oli yhteensä 790 (31.12.2018: 357). Tammi-joulukuun liikevaihto puolestaan oli 181,0 miljoonaa euroa vuonna 2019 (2018: 101,1 miljoonaa euroa). Henkilöstön palkitsemisen yhdenmukaistaminen on edelleen osittain meneillään.

COVID-19 -pandemian vuoksi Glaston toteutti useita ennakoivia toimenpiteitä vuonna 2020. Työntekijöiden palkitsemiseen vaikuttavia toimenpiteitä olivat henkilöstökulujen väliaikainen pienentäminen lomautuksilla ja työajan lyhennyksillä. Johtoryhmän, jonka jäseniä toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen ovat, kiinteitä palkkioita leikattiin väliaikaisesti 10 % toisen vuosineljänneksen ajaksi.

Hallituksen tehtävien ja vastuiden luonteen johdosta hallituksen jäsenten palkitseminen koostuu vain kiinteistä palkkioista. Bystronic glassin yritysos-

ton vaikutus Glastoniin ja sen toimintaan on huomioitu myös hallituksen jäsenten palkitsemistasossa.

Palkitsemisen kehitys

euroa	2016	2017	2018	2019	2020
Hallituksen vuosipalkkiot	197 400	210 200	237 425	283 550	331 300
Toimitusjohtajan vuosipalkkiot	407 436	412 719	446 601	467 466	163 598 ¹
Toimitusjohtajan sijaisen vuosipalkkiot	192 980	199 611	198 958	305 777 ²	108 645 ³
Väliaikaisen toimitusjohtajan vuosipalkkiot	-	-	-	-	254 558 ⁴
Keskimääräinen palkkakehitys ⁵	45 800	47 100	49 600	61 500	60 400

¹ Palkkiot ajalta 1.1.-31.5.2020. Entinen toimitusjohtaja 1.6.2020 lähtien.

² Pois lukien ekspatriaattisopimuksen perusteella suoraan kolmansille osapuolille maksettujen kustannusten korvaukset.

³ Palkkiot ajalta 1.1.-31.5.2020, toimitusjohtajan sijainen nimitetty väliaikaiseksi toimitusjohtajaksi loppuvuodeksi 2020. Pois lukien ekspatriaattisopimuksen perusteella suoraan kolmansille osapuolille maksettujen kustannusten korvaukset.

⁴ Palkkiot ajalta 1.6.-31.12.2020. Pois lukien ekspatriaattisopimuksen perusteella suoraan kolmansille osapuolille maksettujen kustannusten korvaukset.

⁵ Keskimääräinen palkkakehitys Glastonilla on laskettu jakamalla palkat ja palkkiot kunkin tilikauden työntekijämäärän keskiarvolla. Entisten Bystronic -yhtiöiden työntekijät on sisällytetty laskelmaan 1.4.2019 lähtien. Summat eivät sisällä työnantajan sosiaaliturvamaksuja.

Keskeiset taloudelliset tunnusluvut

1 000 euroa	2016	2017	2018	2019	2020
Liikevaihto	107 141	109 665	101 139	181 018	170 067
Vertailukelpoinen liiketulos (EBIT)	2 760	4 994	5 663	5 941	3 225
Vertailukelpoinen EBITA ⁷	-	-	7 556	9 746	7 742

⁶ Bystronic glass konsolidoitu 1.4.2019 alkaen.

⁷ Vertailukelpoinen EBITA on sisällytetty Glastonin raportointiin tunnuslukuihin 1.1.2018 lähtien.

Hallituksen palkkiot

Vuoden 2020 varsinainen yhtiökokous päätti maksettavaksi vuosipalkkiona hallituksen puheenjohtajalle 60 000 euroa, varapuheenjohtajalle 40 000 euroa ja muille jäsenille 30 000 euroa. Hallituksen puheenjohtajalle maksetaan kokouspalkkiota 800 euroa hänen asuinmaassaan pidetyistä kokouksista ja 1500 euroa muualla pidetyistä kokouksista. Muille jäsenille kokouspalkkiota maksetaan 500 euroa kokouksista heidän asuinmaassaan ja 1 000 euroa muualla pidetyistä kokouksista. Hallituksen kokouksesta, joka pidetään per capsulam, maksetaan puolet normaalipalkkiosta. Lisäksi hallituksen jäsenille korvataan hallitustyöstä aiheutuvat matka- ja majoituskulut sekä muut välittömät kulut yhtiön normaalin käytännön mukaisesti.

Lisäksi tarkastus- ja palkitsemisvaliokuntien jäsenille maksetaan kokouspalkkiona jokaisesta kokouksesta, johon jäsen on osallistunut, 500 euroa. Kokouspalkkion lisäksi tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan vuosipalkkiona 10 000 euroa ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalle vuosipalkkiona 7 500 euroa.

Hallituksen jäsenet eivät osallistu Yhtiön kannustinjärjestelmiin eikä heille makseta palkkioita Yhtiön osakeina.

Kaikki hallituksen jäsenille suoritettavat maksut tilikaudella 2020 olivat linjassa Palkitsemispolitiikan kanssa.

Tilikaudella 2020 Hallitukselle maksettiin seuraavat palkkiot, vuosipalkkiot ja kokouspalkkiot sisältävät palkkiot sekä hallituksen että sen valiokuntien osalta:

Hallitus	Tarkastusvaliokunta	Palkitsemisvaliokunta	Vuosipalkkio (euroa)	Kokouspalkkiot (euroa)	Kokonaispalkkio (euroa)
Teuvo Salminen, hallituksen pj.	Puheenjohtaja		70 000	9 300	79 300
Sebastian Bondestam, vpj.		Puheenjohtaja	47 500	6 250	53 750
Sarlotta Narjus		Jäsen	30 000	10 250	40 250
Kai Mäenpää			30 000	9 250	39 250
Tero Telaranta	Jäsen		30 000	6 750	36 750
Antti Kaunonen		Jäsen	30 000	10 750	40 750
Michael Willome ⁽¹⁾			22 500	2 750	25 250
Veli-Matti Reinikkala ⁽²⁾			15 000	1 000	16 000
Yhteensä			275 000	56 300	331 300

⁽¹⁾Hallituksen jäsen 28.5.2020 lähtien.

⁽²⁾Hallituksen jäsen 4.9.2020 lähtien. Lisäksi Veli-Matti Reinikkalalle on eräännytynyt maksettavaksi osittainen 500 euron suuruinen kokouspalkkio syyskuussa 2020 pidetystä kokouksesta.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkiot

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen koostuu peruspalkasta luontoisetuineen sekä suoritusperusteisista kannustinjärjestelmistä.

Yhtiön toimitusjohtaja Arto Metsänen jäi sivuun toimitusjohtajan tehtävästä 1.6.2020 ja eläköityi Yhtiöstä 1.1.2021.

Toimitusjohtajan sijainen Sasu Koivumäki toimi väliaikaisena toimitusjohtajana 1.6.2020–31.12.2020 ja jatkoi toimitusjohtajan sijaisena 1.1.2021. Häneen viitataan väliaikaisena toimitusjohtajana ajalta, jona hän toimi kyseisessä ase-

massa ja toimitusjohtajan sijaisena ajalta, jona hän toimi toimitusjohtajan sijaisena. Koivumäelle maksetut palkkiot on raportoitu sen mukaisesti, missä tehtävässä hän on toiminut palkkion maksuhetkellä. Yhtiöllä ei ollut toimitusjohtajan sijaista 1.6.–31.12.2020 välisenä aikana. Edelleen Sasu Koivumäki siirtyi jo vuonna 2019 Saksaan erillisen ekspatriaattisopimuksen mukaisesti ja hän työskenteli ekspatriaattina myös vuonna 2020 toimiessaan toimitusjohtajan sijaisena ja väliaikaisena toimitusjohtajana.

Vuonna 2020 toimitusjohtaja Arto Metsäselle maksettiin palkkioita yhteensä 187 540 euroa perustuen hänen asemaansa toimitusjohtajana.

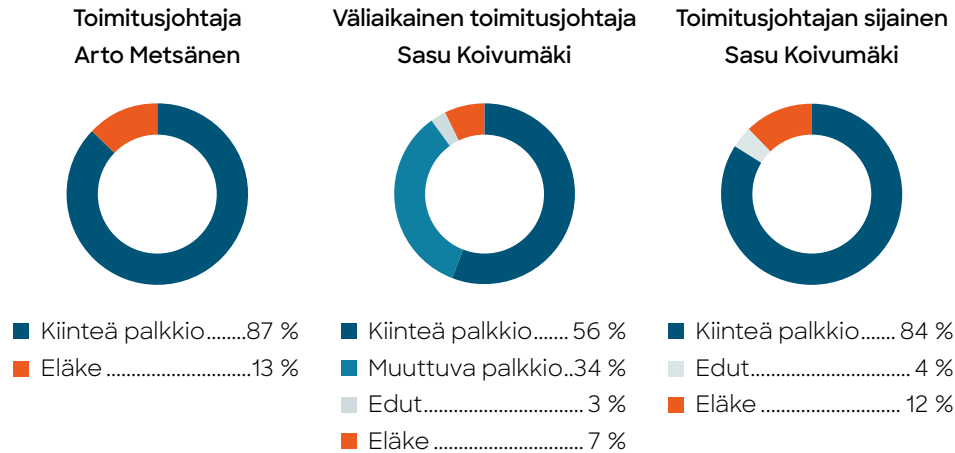
Kiinteän palkkion suhteellinen osuus oli 100 % ja muuttuvan palkkion osuus 0 %. Kokonaispalkkion eri osatekijät on kuvattu tarkemmin alla. Lisäksi Arto Metsäselle maksettiin vuonna 2020 palkkioita yhteensä 266 154 euroa perustuen hänen rooliinsa Yhtiön neuvonantajana (senior advisor) 1.6.–31.12.2020.

Vuonna 2020 väliaikaiselle toimitusjohtajalle Sasu Koivumäelle maksettiin palkkioita yhteensä 274 963 euroa ajalta, jona hän toimi väliaikaisena toimitusjohtajana. Kiinteän palkkion suhteellinen osuus oli 66 % ja muuttuvan palkkion osuus 34 %. Kokonaispalkkion eri osatekijät on kuvattu tarkemmin alla.

Lisäksi Sasu Koivumäelle maksettiin vuonna 2020 palkkioita yhteensä 123 220 euroa ajalta, jona hän toimi toimitusjohtajan sijaisena. Kiinteän palkkion suhteellinen osuus oli 100 % ja muuttuvan palkkion osuus 0 %. Kokonaispalkkion eri osatekijät on kuvattu tarkemmin alla.

Sasu Koivumäen kokonaispalkkio ei sisällä ekspatriaattisopimuksen perusteella suoraan kolmansille osapuolille maksettujen kustannusten korvauksia, jotka olivat määrältään yhteensä 66 000 euroa.

Toimitusjohtajan, väliaikaisen toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkioiden jakautuminen vuonna 2020



Suoriteperusteiset kannustinohjelmat 2020 (STI ja LTI)

Toimitusjohtajan mahdollisuus **lyhyen aikavälin kannustimiin (STI)** sidottiin vuonna 2020 seuraaviin mittareihin:

Ansaintakriteeri	Painoarvo	Tulos
Glastonin EBITA	70 %	Alle kynnyсарvon
Glastonin tilauskanta	20 %	Alle kynnyсарvon
Konsernin käyttöpääoma	10 %	Tavoitetason yläpuolella

Toimitusjohtajan sijainen ja väliaikainen toimitusjohtaja Sasu Koivumäki osallistui Bystronic glass-yritysostoon liittyvään integraatiobonus -ohjelmaan vuoden 2020 ensimmäisellä vuosipuoliskolla (H1) ja vuoden 2020 jälkimmäisellä vuosipuoliskolla (H2)

tulospalkkio-ohjelmaan eikä tästä syystä osallistunut lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmään 2020. Edellä mainittujen palkkio-ohjelmien perusteella maksetut tai maksettavat palkkiot on eritelty tarkemmin tämän jakson lopussa olevassa taulukossa.

Glastonin **pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien (LTI)** tarkoituksena on muun muassa sitouttaa avainhenkilöstöä ja tarjota heille kilpailukykyinen palkitsemisjärjestelmä perustuen Yhtiön osakkeiden ansaintaan ja osakemäärän kerryttämiseen.

Toimitusjohtaja, väliaikainen toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen osallistuvat/osallistuivat tulosperusteiseen osakepalkkiojärjestelmään 2019–2023, joka koostuu kolmesta (3) ansaintajaksosta: kalenterivuodet 2019–2021, kalenterivuodet 2020–2022 ja kalenterivuodet 2021–2023. Osal-

listujan on pidettävä hallussaan 50 % pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella saamiensa osakkeiden nettomäärästä, kunnes osallistujan hallussa olevien Yhtiön osakkeiden lukumäärä vastaa arvoltaan hänen bruttovuosipalkkansa arvoa. Palkkiota ei makseta, jos työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista.

Tavoitteet järjestelmän kahdelle ensimmäiselle ansaintajaksolle on sidottu konsernin kumulatiiviseen EBITAan ja keskimääräiseen nettovelkaantumisasteeseen (Net Gearing).

Ansaintakriteeri	Painoarvo
Konsernin kumulatiivinen EBITA	80 %
Keskimääräinen nettovelkaantumisaste (Net Gearing)	20 %
Yhteensä	100 %

Kahden ensimmäisen ansaintajakson osalta suurin mahdollinen palkkio kunkin jakson osalta on toimitusjohtajalle 92 000 osaketta ja toimitusjohtajan sijaisella 40 000 osaketta.

Sasu Koivumäen pitkän aikavälin kannustusjärjestelmään osallistumiseen ei tehty muutoksia väliaikaisena toimitusjohtajana toimimisen perusteella, vaan palkkion enimmäismäärä pysyi kyseisenä ajanjaksona muuttumattomana.

Tulosperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2019–2023 lisäksi Yhtiön aikaisempi osakekurssin kehitykseen sidottu pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä oli edelleen voimassa sen viimeisten ajanjaksojen osalta. Ajanjaksolta 2017–2019 (LTI 2017–2019) osakkeiden vähimmäishintataso palkkion maksamiselle oli 1,77 euroa ja maksimitaso 3,39 euroa, ja jaksoon perustuvat palkkiot olisivat tulleet maksettaviksi 2020. Ajanjaksolta 2018–2020

(LTI 2018-2020) osakkeiden vähimmäishintataso palkkion maksamiselle oli 1,91 euroa ja maksimitaso 3,56 euroa, ja palkkiot olisivat tulleet maksettavaksi vuonna 2021. Osakkeiden vähimmäishintatason tavoitteita ei kuitenkaan saavutettu LTI2017-2019 tai LTI 2018-2020 osalta ja siksi aikaisempaan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään perustuen ei ole tehty tai erääntynyt maksuja.

Yhteenveto toimitusjohtajan, väliaikaisen toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta

Palkitsemisen tyyppi	Palkkion kuvaus		
	Toimitusjohtaja (1.6. asti)	Väliaikainen toimitusjohtaja (1.6.-31.12.)	Toimitusjohtajan sijainen (1.1. - 31.5.)
KIINTEÄ Peruspalkka ja etuudet	163 598 euroa Sisältäen verotettavat etuudet: puhelin	161 223 euroa Sisältäen verotettavat etuudet: työsuhdeauto ja puhelin	108 645 euroa Sisältäen verotettavat etuudet: työsuhdeauto ja puhelin
MUUTTUVAA Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)	Ansaintavuosi 2019 (maksettu 2020): 0 euroa. Ansaintavuosi 2020 (maksettu 2021): 12 648 euroa. Toimitusjohtajan vuosibonuksen enimmäismäärä on 50 % vuosipalkasta. Enimmäismäärään ei tehty muutoksia vuonna 2020.	(ks. varatoimitusjohtaja)	Ansaintavuosi 2019 (toimitusjohtajan sijainen osallistui ainoastaan 30.6 asti, maksettu 2020): 0 euroa. Ansaintavuosi 2020 (maksettu 2021): N/A Toimitusjohtajan sijaisen vuosibonuksen enimmäismäärä on 40 % vuosipalkasta. Toimitusjohtajan sijainen ei osallistunut lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmään 2020.
MUUTTUVAA Integraatiobonukset	-	Ansaintavuosi 2019 (maksettu 2020): 50 000 euroa. Enimmäistavoitteena oli saavuttaa 3,7 miljoonan euron synergiasäästöt. Tavoite saavutettiin ja bonus maksettiin täysimääräisenä. Ansaintavuosi 2020 (H1, maksettu 2020): 43 335 euroa. Integraatiobonusjärjestelmän H1 enimmäismäärä oli 50 000 euroa enimmäistavoitteelle saavuttaa 6,04 miljoonan euron synergiasäästöt.	-
MUUTTUVAA Muu tulospalkkio	-	Ansaintavuosi 2020 (maksettu 2021): 30 000 euroa. Enimmäismäärä 50 000 euroa maksettavaksi vuonna 2021 vuoden 2020 toisen vuosipuoliskon saavutuksista (myynti- ja organisaatiotavoitteet toimitusjohtajana).	-

Palkitsemisen tyyppi	Palkkion kuvaus		
	Toimitusjohtaja (1.6. asti)	Väliaikainen toimitusjohtaja (1.6.-31.12.)	Toimitusjohtajan sijainen (1.1. - 31.5.)
MUUTTUVA Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI) 2017-2019	Ansaintavuosi 2019 (maksettu 2020): 0 euroa. Ansaintavuosi 2020 (maksettu 2021): 0 euroa.	-	Ansaintavuosi 2019 (maksettu 2020): 0 euroa. Ansaintavuosi 2020 (maksettu 2021): 0 euroa.
MUUTTUVA Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI) 2019-2023	Ansaintajakso 2019-2021: 0 euroa.	-	Voimassa olevat kannustinjärjestelmät: Voimassa olevan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän 2019-2021 enimmäispalkkio on 40 000 osaketta, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus. Voimassa olevan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän 2020-2022 enimmäispalkkio on 40 000 osaketta, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus. Voimassa olevan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän 2021-2023 enimmäispalkkio ei vielä määritelty.
Lisätietoja pitkän aikavälin kannustin- järjestelmistä löytyy Glastonin internetsivuilta.			
MUUT Eläkkeet	Toimitusjohtaja osallistuu kahteen ei-lakisääteiseen maksupohjaiseen lisäeläkejärjestelmään: ensimmäisen kustannus on 12 % vuosiansioista ja toisen kustannus 8 500 euroa vuodelta eli yhteensä 23 942 euroa vuonna 2020. Toimitusjohtaja voi jäädä eläkkeelle 63 vuoden iässä.	Väliaikainen toimitusjohtaja osallistuu ei-lakisääteiseen maksupohjaiseen lisäeläkejärjestelmään, jonka kustannus on 12 % vuosi- ansioista, eli 20 405 euroa vuonna 2020.	Toimitusjohtajan sijainen osallistuu ei-lakisääteiseen maksupohjaiseen lisäeläkejärjestelmään, jonka kustannus on 12 % vuosiansioista eli 14 575 euroa vuonna 2020. Toimitusjohtajan sijainen voi jäädä eläkkeelle soveltuvan lain säännösten mukaisesti.

Muut taloudelliset edut: allekirjoitusbonus uudelle toimitusjohtajalle

Uuden toimitusjohtajan Anders Dahlbomin nimityksestä tiedotettiin 14.8.2020 ja hän aloitti tehtävässään 1.1.2021.

Uudella toimitusjohtajalla Anders Dahlbomilla on oikeus saada 110 000 Yhtiön osaketta 1.1.2022. Toimitusjohtajan tulee pitää osakkeet hallussaan kahden vuoden ajan ja palauttaa osakkeet, jos irtisanomisilmoitus annetaan mainitun kahden vuoden ajanjakson aikana. Hallitus voi kuitenkin päättää toimitusjohtajan oikeudesta pitää osakkeet.

Tällaista allekirjoitusbonusta ei ole mainittu toimitusjohtajan palkkion osa-alueena palkitsemispolitiikassa, joten sitä voidaan pitää poikkeamana Palkitsemispolitiikasta. Allekirjoitusbonus on kertaluontoinen bonus, joka maksetaan toimitusjohtajan vaihtuessa ja näin ollen kuuluu hallituksen oikeuteen poiketa väliaikaisesti Yhtiön Palkitsemispolitiikasta ilman, että Palkitsemispolitiikka on muutettava.

glaston