

---

# Palkitsemis- raportti 2021

**glaston**  
seeing it through®



# Palkitsemisraportti 2021

## Johdanto

Tässä palkitsemisraportissa tilikaudelta 2021 ("Palkitsemisraportti") kuvataan Glaston Oy Ab:n ("Glaston" tai "Yhtiö") toimielinten palkitseminen arvopaperimarkkinallain, osakeyhtiölain ja Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n ylläpitämän hallinnointikoodin 2020 ("Hallinnointikoodi") vaatimusten mukaisesti. Edellä mainittujen ohella Glaston noudattaa muita lainsäädännön listayhtiöille asettamia velvoitteita, Glastonin yhtiöjärjestyksen määräyksiä sekä Nasdaq Helsinki Oy:n sääntöjä ja ohjeita.

Palkitsemisraportti sisältää tiedot toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja hallituksen jäsenten palkitsemisesta tilikaudella 2021. 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.

Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokouksen saakka, ellei hallitus päättä, että päivitetty politiikka tulisi esittää yhtiökokoukselle tätä aiemmin.

Glastonin palkitsemisperiaatteiden tarkoituksena on houkuttaa ja sitouttaa Yhtiön johtoon sellaisia henkilöitä, joilla on tarvittavat taidot, toimialatietämys ja kokemus Yhtiön tulos- ja strategiataavoitteiden toteutumisen valvomiseksi tavalla, jossa painotetaan arvонуoluontia 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. Palkitsemispolitiikasta ei tehty väliaikaisia poikkeuksia tilikaudella 2021. Palkkioita ei myöskään ole peritty takaisin tilikaudella 2021.

## Palkitsemisen kehitys suhteessa Yhtiön tuloskehitykseen

Seuraavassa osiossa esitetään toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja hallituksen jäsenten palkkioiden kehitys, työntekijöiden keskimääräiset palkat ja palkkiot ja Yhtiön suoriutuminen tilikausina 2017-2021.

Palkitsemispolitiikka ja lisätietoja palkitsemisesta on saatavilla Glastonin internetsivuilla osoitteessa: [www.glaston.net/investors](http://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).

Palkitsemisraportissa tilikaudelta 2020 selostetusti COVID-19-pandemian vuoksi Glaston toteutti useita ennakoivia toimenpiteitä 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.

Osa näistä toteutetuista toimenpiteistä jatkui vuoden 2021 puolella, mutta parantuneen markkinatilanteen johdosta ne voitiin perua jo alkuvuodesta 2021. Nämä toimenpiteet eivät koskeneet toimitusjohtajaa tai toimitusjohtajan sijaista.

Hallituksen tehtävien ja vastuiden luonteen johdosta hallituksen jäsenten palkitseminen koostuu vain kiinteistä palkkioista. Bystronic glassin yritysosaston vaikutus Glastoniin ja sen toimintaan on huomioitu myös hallituksen jäsenten palkitsemistasossa.

## Palkitsemisen kehitys

euroa	2017	2018	2019	2020	2021
Hallituksen vuosipalkkiot	210 200	237 425	283 550	331 300	353 700
Toimitusjohtajan vuosipalkkiot	412 719	446 601	467 466	163 598 <sup>1</sup>	330 622 <sup>2</sup>
Toimitusjohtajan sijaisen vuosipalkkiot	199 611	198 958	305 777 <sup>3</sup>	108 645 <sup>4</sup>	337 574 <sup>5</sup>
Väliaikaisen toimitusjohtajan vuosipalkkiot	-	-	-	254 558 <sup>6</sup>	-
Keskimääräinen palkkakehitys <sup>7</sup>	47 100	49 600	61 500	60 400	66 500

<sup>1</sup> Palkkiot Arto Metsäselle ajalta 1.1.-31.5.2020. (Entinen toimitusjohtaja 1.6.2020 lähtien.)

<sup>2</sup> Palkkio Anders Dahlblomille.

<sup>3</sup> Pois lukien ekspatriaattisopimuksen perusteella suoraan kolmansille osapuolille maksettujen kustannusten korvaukset.

<sup>4</sup> Palkkiot ajalta 1.1.-31.5.2020, toimitusjohtajan sijainen nimitetty väliaikaiseksi toimitusjohtajaksi loppuvuodeksi 2020. Pois lukien ekspatriaattisopimuksen perusteella suoraan kolmansille osapuolille maksettujen kustannusten korvaukset.

<sup>5</sup> Pois lukien ekspatriaattisopimuksen perusteella suoraan kolmansille osapuolille maksettujen kustannusten korvaukset.

<sup>6</sup> Palkkiot ajalta 1.6.-31.12.2020 pois lukien ekspatriaattisopimuksen perusteella suoraan kolmansille osapuolille maksettujen kustannusten korvaukset.

<sup>7</sup> 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

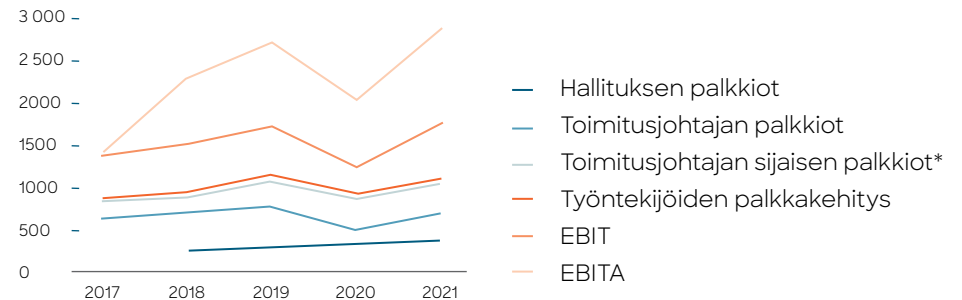
1 000 euroa	2017	2018	2019 <sup>8</sup>	2020	2021
Liikevaihto	109 665	101 139	181 018	170 067	182 662
Vertailukelpoinen liiketulos (EBIT)	4 994	5 663	5 941	3 225	6569
Vertailukelpoinen EBITA <sup>9</sup>	-	7 556	9 746	7 742	11 098

<sup>8</sup> Bystronic glass konsolidoitu 1.4.2019 alkaen.

<sup>9</sup> Vertailukelpoinen EBITA on sisällytetty Glastonin raportointiin tunnuslukuihin 1.1.2018 lähtien.

Palkitsemisen kehityksen ja Yhtiön suoriutumisen välistä yhteyttä on havainnollistettu lisäksi alla olevassa kuvaajassa :

## Palkitseminen ja taloudellinen kehitys



\* Toimitusjohtajan sijaisen palkkiot sisältävät vuoden 2019 osalta myös Sasu Koivumäelle väliaikaisena toimitusjohtajana suoritetut palkkiot.

## Hallituksen palkkiot

Vuoden 2021 varsinainen yhtiökokous päätti maksettavaksi vuosipalkkiona hallituksen puheenjohtajalle 60 000 euroa, varapuheenjohtajalle 40 000 euroa ja muille jäsenille 30 000 euroa. Lisäksi vuoden 2021 yhtiökokous päätti osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti, että hallituksen jäsenten kiinteästä vuosipalkkiosta osa voidaan maksaa yhtiön osakkeina. Hallituksen jäsen voi oman harkintansa mukaan valita, että osa kiinteästä vuosipalkkiosta maksetaan yhtiön osakkeina ja osa rahana siten, että noin 40 % kiinteästä vuosipalkkiosta maksetaan Glaston Oyj Abp:n osakkeina. Vuosipalkkiona luovutettavien osakkeiden määrä määritetään Nasdaq Helsinki Oy:n ylläpitämässä pörssikaupankäynnissä määräytyneen osakkeen arvon perusteella siten, että osakkeen arvona käytetään osakkeen kaupankäyntimäärillä painotettua keskimurssia Glaston Oyj Abp:n tammi-maaliskuun 2021 osavuosikatsauksen julkaisupäivää seuraavan kuukauden ajalta. Hallituksen puheenjohtajalle maksetaan kokouspalkkiota 800 euroa hänen asuinmaassaan pidetyistä kokouksista ja 1 500 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.

Kaikki hallituksen jäsenille suoritettavat maksut tilikaudella 2021 olivat linjassa Palkitsemispolitiikan kanssa.

Sivulla 49 kuvataan tilikaudella 2021 hallitukselle maksetut seuraavat palkkiot, vuosipalkkiot ja kokouspalkkiot sisältävät palkkiot sekä hallituksen että sen valiokuntien osalta. Neljä hallituksen jäsentä valitsi osan kiinteästä vuosipalkkiosta maksettavaksi Yhtiön osakkeina.

## Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkiot

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

Vuonna 2021 Yhtiön toimitusjohtajana toimi Anders Dahlblom ja toimitusjohtajan sijaisena Chief Sales Officer Sasu Koivumäki.

Sasu Koivumäki siirtyi jo vuonna 2019 Saksaan erillisen ekspatriaattisopimuksen mukaisesti ja hän työskenteli ekspatriaattina Saksassa 31.7.2021 asti. Sasu Koivumäki siirtyi sittemmin Singaporeen uuden ekspatriaattisopimuksen mukaisesti ja on työskennellyt ekspatriaattina Singaporessa marraskuusta 2021 lähtien.

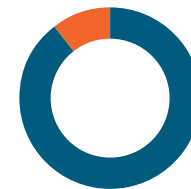
Vuonna 2021 toimitusjohtaja Anders Dahlblomille maksettiin palkkioita yhteensä 330 622 euroa. Kiinteän palkkion suhteellinen osuus oli 100 % ja muuttuvan palkkion osuus 0 %. Kokonaispalkkion eri osatekijät on kuvattu tarkemmin viereisessä kuvassa.

Vuonna 2021 toimitusjohtajan sijaiselle Sasu Koivumäelle maksettiin palkkioita yhteensä 337 574 euroa. Kiinteän palkkion suhteellinen osuus oli 91,1 % ja muuttuvan palkkion osuus 8,9 %. Kokonaispalkkion eri osatekijät on kuvattu tarkemmin viereisessä kuvassa.

Sasu Koivumäen kokonaispalkkio vuodelta 2021 ei sisällä ekspatriaattisopimusten perusteella suoraan kolmansille osapuolille maksettujen kustannusten korvauksia, jotka olivat määrältään yhteensä 60 000 euroa.

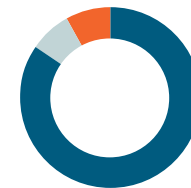
### Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkioiden jakautuminen vuonna 2021

#### Toimitusjohtaja



■ Kiinteä palkkio.....	89,5 %
■ Eläke .....	10,5 %

#### Toimitusjohtajan sijainen



■ Kiinteä palkkio.....	84,7 %
■ Muuttuva palkkio.....	7,5 %
■ Eläke .....	7,8 %

Hallitus	Tarkastusvaliokunta	Palkitsemisvaliokunta	Vuosipalkkio (euroa)	Kokouspalkkiot (euroa)	Kokonaispalkkio (euroa)
Veli-Matti Reinikkala, hallituksen pj.	Jäsen		60 000	15 400	75 400
Sebastian Bondestam, vpj.		Puheenjohtaja	47 500 josta 16 000 Glastonin osakkeina	8 000	55 500
Antti Kaunonen		Jäsen	30 000 josta 12 000 Glastonin osakkeina	8 000	38 000
Kai Mäenpää <sup>10</sup>			15 000	1 000	16 000
Sarlotta Narjus		Jäsen	30 000	8 000	38 000
Teuvo Salminen <sup>11</sup>	Puheenjohtaja <sup>12</sup>		17 500	1 800	19 300
Arja Talma <sup>13</sup>	Puheenjohtaja <sup>14</sup>		30 000 josta 12 000 Glastonin osakkeina	6 000	36 000
Tero Telaaranta	Jäsen		30 000 josta 12 000 Glastonin osakkeina	7 500	37 500
Michael Willome		Jäsen	30 000	8 000	38 000
<b>Yhteensä</b>			<b>290 000</b>	<b>63 700</b>	<b>353 700</b>

<sup>10</sup> Hallituksen jäsen 13.4.2021 saakka.

<sup>11</sup> Hallituksen jäsen 13.4.2021 saakka.

<sup>12</sup> 13.4.2021 saakka.

<sup>13</sup> Hallituksen jäsen 13.4.2021 alkaen.

<sup>14</sup> 13.4.2021 alkaen.



### Suoriteperusteiset kannustinohjelmat (STI ja LTI)

Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen osallistuivat lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan (STI) vuonna 2021.

Toimitusjohtajan mahdollisuus **lyhyen aikavälin kannustimiin (STI)** sidottiin vuonna 2021 seuraaviin mittareihin:

Ansaintakriteeri	Painoarvo	Tulos
Glastonin EBITA	70 %	Tavoitetason yläpuolella
Glastonin tilauskanta	20 %	Tavoitetason yläpuolella (maksimi)
Konsernin käyttöpääoma	10 %	Tavoitetason yläpuolella (maksimi)

Toimitusjohtajan sijaisen mahdollisuus **lyhyen aikavälin kannustimiin (STI)** sidottiin vuonna 2021 seuraaviin mittareihin:

Ansaintakriteeri	Painoarvo	Tulos
Glastonin EBITA	40 %	Tavoitetason yläpuolella
Glastonin tilauskanta	60 %	Tavoitetason yläpuolella (maksimi)

Lyhyen aikavälin kannustinohjelman 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 ja toimitusjohtajan sijainen osallistuvat/osallistuivat

tulosperusteiseen osakepalkkiojärjestelmään 2019–2023, joka koostuu kolmesta (3) ansaintajaksosta: kalenterivuodet 2019–2021, kalenterivuodet 2020–2022 ja kalenterivuodet 2021–2023. Toimitusjohtaja Anders Dalhblom ei kuitenkaan osallistunut edellä mainitun osakepalkkiojärjestelmän kahteen ensimmäiseen ansaintajaksoon, koska hän aloitti Yhtiön palveluksessa vasta vuonna 2021. Osallistujan on pidettävä hallussaan 50 % pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella saa-

miensa 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.

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

Kahden ensimmäisen ansaintajakson osalta suurin mahdollinen palkkio kunakin jakson osalta on toimitusjohtajan sijaiselle 40 000 osaketta. Ansaintajakson 2019–2021 osalta toteuma on noin 11,8 %.

Ansaintakriteeri	Painoarvo
Konsernin kumulatiivinen EBITA	80 %
Palveluiden nettomyynti (Service Net Sales)	20 %
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>

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

Tavoitteet järjestelmän kolmannelle ansaintajaksolle on sidottu konsernin kumulatiiviseen EBITAan ja palveluiden nettomyyntiin (Service Net Sales).

Kolmannen ansaintajakson osalta suurin mahdollinen palkkio on toimitusjohtajalle 128 000 osaketta ja toimitusjohtajan sijaiselle 56 000 osaketta.

Tulosperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2019–2023 lisäksi Yhtiön aikaisempi osakekurssin kehitykseen sidottu pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä oli edelleen voimassa sen viimeisen ajanjakson (LTI 2018–2020) osalta. 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 LTI 2018–2020 osalta ja siten aikaisempaan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään perustuen ei tehty maksuja tilikaudelle 2021.

#### Yhteenveto toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta

Palkitsemisen tyyppi	Palkkion kuvaus	
	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen
KIINTEÄ Peruspalkka ja etuudet	330 622 euroa Sisältäen verotettavat etuudet: työsuhdeauto, lounasetu ja puhelin	337 574 euroa Sisältäen verotettavat etuudet: työsuhdeauto (Saksa ja Suomi), matkapäiväraha (Singapore) ja puhelin
MUUTTUVA Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)	Ansaintavuosi 2020 (maksettu 2021): N/A  Toimitusjohtaja aloitti Yhtiön palveluksessa 1.1.2021 eikä osallistunut lyhyen aikavälin kannustinojelmiaan 2020.  Ansaintavuosi 2021 (maksetaan 2022): EUR 233 280  Toimitusjohtajan vuosibonuksen enimmäismäärä on 80 % vuosipalkasta.	Ansaintavuosi 2020 (maksettu 2021): N/A  Toimitusjohtajan sijainen ei osallistunut lyhyen aikavälin kannustinojelmiaan 2020.  Ansaintavuosi 2021 (maksetaan 2022): EUR 99 691  Toimitusjohtajan sijaisen vuosibonuksen enimmäismäärä on 40 % vuosipalkasta.
MUUTTUVA Muu tulospalkkio	-	Ansaintavuosi 2020 (maksettu 2021): 30 000 euroa perustuen vuoden 2020 toisen vuosipuoliskon saavutuksiin (myynti- ja organisaatiotavoitteet väliaikaisena toimitusjohtajana).  Palkkion enimmäismäärä olisi ollut 50 000 euroa.
MUUTTUVA Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI) 2017–2019	<b>Päättyneet:</b> N/A Toimitusjohtaja aloitti Yhtiön palveluksessa 1.1.2021 eikä osallistunut pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään 2017–2019.	<b>Päättyneet:</b> Ansaintajakso 2018–2020 (maksettu 2021): 0 euroa

Palkitsemisen tyyppi	Palkkion kuvaus	
	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen
MUUTTUVA Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI) 2019-2023  Lisätietoja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä löytyy Glastonin internetsivuilta.	<p><b>Päätyneet :</b> Päättynyt ansaintajakso 2019 -2021: N/A</p> <p>Toimitusjohtaja aloitti Yhtiön palveluksessa 1.1.2021 eikä osallistunut pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään ansaintajaksolla 2019-2021.</p> <p><b>Voimassa olevat :</b> Voimassa oleva pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä ansaintajakso LTI 2020-2022: N/A</p> <p>Toimitusjohtaja aloitti Yhtiön palveluksessa 1.1.2021 eikä osallistunut pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään ansaintajaksolla 2019-2021.</p> <p>Voimassa olevan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakson LTI 2021-2023 enimmäispalkkio on 128 000 osaketta, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus.</p>	<p><b>Päätyneet:</b> Päättyneen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakson LTI 2019-2021 enimmäispalkkio on 40 000 osaketta, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus.</p> <p><b>Voimassa olevat:</b> Voimassa olevan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakson LTI 2020-2022 enimmäispalkkio on 40 000 osaketta, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus.</p> <p>Voimassa olevan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakson LTI 2021-2023 enimmäispalkkio on 56 000 osaketta, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus.</p>
MUUT Eläkkeet	<p>Toimitusjohtaja osallistuu ei-lakisääteiseen maksupohjaiseen lisäeläkejärjestelmään, jonka kustannus on 12 % kiinteistä vuosiansioista, 38 880 euroa vuonna 2021.</p> <p>Toimitusjohtaja voi jäädä eläkkeelle sovellettavan lain määräysten mukaisesti.</p>	<p>Toimitusjohtajan sijainen osallistuu ei-lakisääteiseen maksupohjaiseen lisäeläkejärjestelmään, jonka kustannus on 12 % kiinteistä vuosiansioista, 30 960 euroa vuonna 2021.</p> <p>Toimitusjohtajan sijainen voi jäädä eläkkeelle sovellettavan lain määräysten mukaisesti.</p>
MUUT Osakepalkkio (allekirjoitusbonus)	<p>Toimitusjohtajalla 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.</p>	-





**Glaston Oyj Abp**

Lönnrotinkatu 11, 00120 Helsinki,  
Puhelin 010 500 500

Verkkosivut: [www.glaston.net/fi/](http://www.glaston.net/fi/)  
Y-tunnus: 1651585-0

Glaston Oyj Abp on lasinjalostusteollisuuden innovatiivinen teknologiajohtaja, joka tarjoaa laitteita, palveluita ja ratkaisuja rakennus-, ajoneuvo-, aurinkoenergia- sekä kaluste- ja laiteollisuuden tarpeisiin. Lisäksi yhtiö tukee uusien, lasiin älyä integroivien teknologioiden kehittämistä. Olemme sitoutuneita tarjoamaan asiakkaillemme sekä parasta tietotaitoa että viimeisimpiä teknologioita lasinjalostuksen alalla, tarkoituksenamme rakentaa parempaa huomista turvallisemmilla, älykkäämmillä ja energiatehokkaammilla ratkaisuiilla. Toimimme globaalisti tuotannon, palveluiden ja myynnin saralla kymmenessä maassa. Glastonin osake (GLA1V) on noteerattu Nasdaq Helsinki Oy:ssä.