



20  
22

---

Palkitsemis-  
raportti 2022

**glaston**  
seeing it through®

# Toimielinten palkitsemisraportti 2022

## Johdanto

Tässä palkitsemisraportissa tilikaudelta 2022 (”Palkitsemisraportti”) kuvataan Glaston Oyj Abp:n (”Glaston” tai ”Yhtiö”) toimielinten palkitseminen arvopaperimarkkinalain (746/2012, muutoksineen), osakeyhtölain (624/2006, muutoksineen) ja Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n ylläpitämän hallinnointikoodin 2020 (”Hallinnointikoodi”) vaatimusten mukaisesti. Edellä mainittujen ohella Glaston noudattaa muita lainsäädännön listayhtiöille asettamia veloitteita, Glastonin yhtiöjärjestyksen määräyksiä sekä Nasdaq Helsinki Oy:n sääntöjä ja ohjeita.

Palkitsemisraportti sisältää tiedot toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja hallituksen jäsenten palkitsemisesta tilikaudella 2022. 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 var-

sinaisessa 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 strategiatavoitteiden toteutumisen valvomiseksi tavalla, jossa painotetaan arvонуontia 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 palkitsemisen noudattaa Palkitsemispolitiikan

kehystä ja periaatteita. Palkitsemispolitiikasta ei tehty väliaikaisia poikkeuksia tilikaudella 2022. Palkkioita ei myöskään ole peritty takaisin tilikaudella 2022.

## 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 2018–2022.

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

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.

Tarkasteltaessa tilikausien 2018–2022 palkitsemiskehitystä tulee ottaa

huomioon seuraava: 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).

Lisäksi 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.

Yhtään palkitsemiseen vaikuttavaa pandemiasta johtuvaa toimenpidettä ei toteutettu tilikauden 2022 aikana.

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	2018	2019	2020	2021	2022
Hallituksen vuosipalkkiot	237 425	283 550	331 300	353 700	345 900
Toimitusjohtajan vuosipalkkiot	446 601	467 466	163 598 <sup>1</sup>	330 622 <sup>2</sup>	644 244
Toimitusjohtajan sijaisen vuosipalkkiot	198 958	305 777 <sup>3</sup>	108 645 <sup>4</sup>	337 574 <sup>5</sup>	378 192 <sup>6</sup>
Väliaikaisen toimitusjohtajan vuosipalkkiot	-	-	254 558 <sup>7</sup>	-	-
Keskimääräinen palkkakehitys	49 600	61 500	60 400	66 500	70 500

## Keskeiset taloudelliset tunnusluvut

1 000 euroa	2018	2019 <sup>9</sup>	2020	2021	2022
Liikevaihto	101 139	181 018	170 067	182 662	213 520
Vertailukelpoinen liiketulos (EBIT)	5 663	5 941	3 225	6 569	9 917
Vertailukelpoinen EBITA	7 556	9 746	7 742	11 098	13 624

<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> Pois lukien edut ja ekspatriaattisopimuksen perusteella suoraan kolmansille osapuolille maksettujen kustannusten korvaukset yhteensä 175 831 euroa. Palkitseminen kokonaisuudessaan sisältäen kolmansille osapuolille maksettavat palkkiot siten yhteensä 554 023 euroa.

<sup>7</sup> Palkkiot ajalta 1.6.-31.12.2020. Pois lukien ekspatriaattisopimuksen perusteella suoraan kolmansille osapuolille maksettujen kustannusten korvaukset.

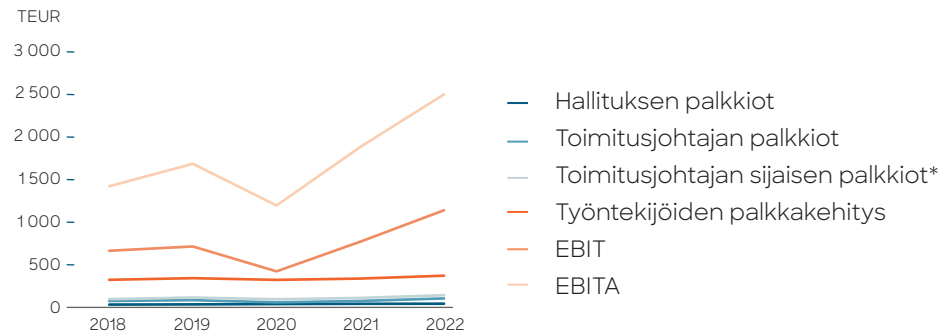
<sup>8</sup> Palkkiot ajalta 1.6.-31.12.2020. Pois lukien ekspatriaattisopimuksen perusteella suoraan kolmansille osapuolille maksettujen kustannusten korvaukset.

<sup>9</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.

<sup>10</sup> Bystronic glass konsolidoitu 1.4.2019 alkaen.

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 suoritettut palkkiot.

### Hallituksen palkkiot

Vuoden 2022 varsinainen yhtiökokous päätti maksettavaksi vuosipalkkiona hallituksen puheenjohtajalle 70 000 euroa, varapuheenjohtajalle 43 000 euroa ja muille jäsenille 33 000 euroa. 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 vuoden 2022 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 keskimääräistä Glaston Oyj Abp:n tammi-kuun 2022 osavuositarkastuksen julkaisupäivää seuraavan kuukauden ajalta.

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

Hallituksen jäsenet eivät osallistu Yhtiön kannustinjärjestelmiin.

Kaikki hallituksen jäsenille suoritettavat maksut tilikaudella 2022 olivat linjassa Palkitsemispolitiikan kanssa.

Tilikaudella 2022 Hallitukselle maksettiin seuraavat palkkiot, vuosipalkkiot ja kokouspalkkiot sisältävät palkkiot sekä hallituksen että sen valiokuntien osalta (taulukko seuraavalla sivulla). Alla kuvatuksi viisi hallituksen jäsentä valitsi osan kiinteästä vuosipalkkiosta maksettavaksi Yhtiön osakkeina.

Hallitus	Tarkastusvaliokunta	Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta	Vuosipalkkio (euroa)	Kokouspalkkiot (euroa)	Kokonaispalkkio (euroa)
Veli-Matti Reinikkala, hallituksen pj.	Jäsen		67 500 josta 28 000 Glastonin osakkeina	15 900	83 400
Sebastian Bondestam, vpj.		Puheenjohtaja	49 750 josta 17 000 Glastonin osakkeina	6 750	56 500
Antti Kaunonen		Jäsen	32 250 josta 13 000 Glastonin osakkeina	6 250	38 500
Sarlotta Narjus		Jäsen	32 250	6 750	39 000
Arja Talma	Puheenjohtaja		42 250 josta 13 000 Glastonin osakkeina	6 750	49 000
Tero Telaranta	Jäsen		32 250 josta 13 000 Glastonin osakkeina	7 250	39 500
Michael Willome		Jäsen	32 250	7 750	40 000
<b>Yhteensä</b>			<b>288 500</b>	<b>57 400</b>	<b>345 900</b>

## Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkiot

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

Vuonna 2022 Yhtiön toimitusjohtaja toimi Anders Dahlblom ja toimitusjohtajan sijaisena Chief Sales Officer Sasu Koivumäki.

Sasu Koivumäki on työskennellyt ekspatriaattina Singaporessa marraskuusta 2021 lähtien.

Vuonna 2022 toimitusjohtaja Anders Dahlblomille maksettiin palkkioita yhteensä 644 244 euroa. Kiinteän palkkion suhteellinen osuus oli 51 % ja muut-

tuvan palkkion osuus 49 % (pois lukien lisäeläkejärjestelmä). Kokonaispalkkion eri osatekijät on kuvattu tarkemmin alla.

Vuonna 2022 toimitusjohtajan sijaiselle Sasu Koivumäelle maksettiin palkkioita yhteensä 378 192 euroa. Kiinteän palkkion suhteellinen osuus oli 75 % ja muuttuvan palkkion osuus 25 % (pois lukien lisäeläkejärjestelmä). Kokonaispalkkion eri osatekijät on kuvattu tarkemmin alla.

Sasu Koivumäen kokonaispalkkio vuodelta 2022 ei sisällä ekspatriaattisopimuksen perusteella suoraan kolmansille osapuolille maksettujen kustannusten korvauksia, jotka olivat määrältään yhteensä 175 831 euroa.

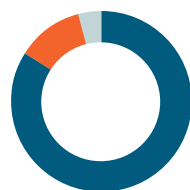
## Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkioiden jakautuminen vuonna 2022

### Toimitusjohtaja Anders Dahlblom



■ Kiinteä palkkio..... 87 %  
■ Eläke ..... 13 %

### Toimitusjohtajan sijainen Sasu Koivumäki



■ Kiinteä palkkio..... 84 %  
■ Eläke ..... 12 %  
■ Edut..... 4 %

## Suoriteperusteiset kannustinojelmat (STI ja LTI)

Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen osallistuivat lyhyen aikavälin kannustinojelmaan (STI) vuonna 2022.

Toimitusjohtajan mahdollisuus **lyhyen aikavälin kannustimiin (STI)** sidottiin vuonna 2022 seuraaviin mittareihin:

Ansaintakriteeri	Painoarvo	Tulos
Glastonin EBITA	70 %	Tavoitetason yläpuolella
Glastonin tilauskertymä	30 %	Tavoitetason yläpuolella (maksimi)

Toimitusjohtajan sijaisen mahdollisuus **lyhyen aikavälin kannustimiin (STI)** sidottiin vuonna 2022 seuraaviin mittareihin:

Ansaintakriteeri	Painoarvo	Tulos
Glastonin EBITA	40 %	Tavoitetason yläpuolella
Glastonin tilauskertymä	50 %	Tavoitetason yläpuolella (maksimi)
Kaakkois-Aasian (SEA) tilauskertymä	10 %	Vähimmäistason yläpuolella, tavoitetason alapuolella

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 tulosperusteiseen osakepalkkiojärjestelmään 2022–2026, joka koostuu kolmesta (3) ansaintajaksosta: kalenterivuodet 2022–2024, kalenterivuodet 2023–2025 ja kalenterivuodet 2024–2026. Osallistujan 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 toimisuhde päättyy ennen palkkion maksamista.

Tavoitteet tulosperusteisen osakepalkkiojärjestelmän ensimmäiselle ansaintajaksolle 2022–2026 (LTI 2022–2024) on sidottu konsernin kumulatiiviseen vertailukelpoiseen EBITAan ja palveluiden nettomyyntiin (Service Net Sales).

Ansaintakriteeri	Painoarvo
Konsernin kumulatiivinen vertailukelpoinen EBITA LTI:n ja STI:n päättymisen jälkeen	80 %
Palveluiden nettomyynti	20 %
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>

Lisäksi toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen osallistuvat/osallistuivat tulosperusteiseen osakepalkkiojärjestelmään 2019–2023, joka koostui 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 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 tulosperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2019–2023 kahdelle ensimmäiselle ansaintajaksolle (LTI 2019–2021 ja LTI 2020–2022) on sidottu konsernin kumulatiiviseen vertailukelpoiseen EBITAan ja keskimääräiseen nettovelkaantumisasteeseen (Net Gearing).

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

Kahden ensimmäisen ansaintajakson osalta suurin mahdollinen palkkio kunkin jakson osalta on toimitusjohtajan sijaiselle 40 000 osaketta. Ansaintajakson 2019–2021 osalta toteuma on noin 9,7 % ja ansaintajakson 2020–2022 toteuma on noin 14 %.

Tavoitteet järjestelmän kolmannelle ansaintajaksolle (LTI 2021–2023) on sidottu konsernin vertailukelpoiseen EBITAan ja palveluiden nettomyyntiin (Service Net Sales).

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

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

## Yhteenveto toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta

Palkitsemisen tyyppi	Palkkion kuvaus	
	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen
<p>KIINTEÄ</p> <p>Peruspalkka ja etuudet</p>	<p>331 120 euroa</p> <p>Sisältäen verotettavat etuudet: työsuhdeauto, lounasetu ja puhelin</p>	<p>282 536 euroa</p> <p>Pois lukien yhteensä 175 831 euron suuruiset edut ja maksut kolmansille osapuolille (yhteensä 458 367 euroa tällaiset maksut mukaan lukien)</p>
<p>MUUTTUVAA</p> <p>Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)</p>	<p>Ansaintavuosi 2021 (maksettiin 2022): EUR 233 280</p> <p>Ansaintavuosi 2022 (maksetaan 2023): EUR 175 608</p> <p>Toimitusjohtajan vuosibonuksen enimmäismäärä on 80 % vuosipalkasta.</p>	<p>Ansaintavuosi 2021 (maksettiin 2022): EUR 99 691</p> <p>Ansaintavuosi 2022 (maksetaan 2023): EUR 79 447</p> <p>Toimitusjohtajan sijaisen vuosibonuksen enimmäismäärä on 40 % vuosipalkasta.</p>
<p>MUUTTUVAA</p> <p>Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI) 2019-2023</p> <p>Lisätietoja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä löytyy Glastonin internetsivuilta.</p>	<p><b>Päättyneet:</b></p> <p>Päättynyt ansaintajakso 2019 -2021: N/A</p> <p>Toimitusjohtaja aloitti Yhtiön palveluksessa 1.1.2021 eikä osallistunut pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään ansaintajaksolla <b>LTI 2019-2021 tai 2020-2022.</b></p> <p><b>Voimassa olevat:</b></p> <p>Voimassa olevan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakson <b>LTI 2021-2023</b> enimmäispalkkio on 128 000 osaketta, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus.</p>	<p><b>Päättyneet:</b></p> <p>Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakso 2019-2021 (maksettiin 2022): EUR 4 484. (Enimmäispalkkio oli 40 000 osaketta, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus.)</p> <p>Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakson <b>LTI 2020-2022</b> enimmäispalkkio on 40 000 osaketta, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus.</p> <p><b>Voimassa olevat:</b></p> <p>Voimassa olevan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakson <b>LTI 2021-2023</b> enimmäispalkkio on 56 000 osaketta, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus.</p>
<p>MUUTTUVAA</p> <p>Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI) 2022-2026</p> <p>Lisätietoja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä löytyy Glastonin internetsivuilta.</p>	<p><b>Päättyneet:</b> N/A</p> <p><b>Voimassa olevat:</b></p> <p>Voimassa olevan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakson <b>LTI 2022-2024</b> enimmäispalkkio on 128 000 osaketta, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus.</p>	<p><b>Päättyneet:</b> N/A</p> <p><b>Voimassa olevat:</b></p> <p>Voimassa olevan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakson <b>LTI 2022-2024</b> enimmäispalkkio on 56 000 osaketta, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus.</p>



Palkitsemisen tyyppi	Palkkion kuvaus	
	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen
MUUT Eläkkeet	Toimitusjohtaja osallistuu ei-lakisääteiseen maksupohjaiseen lisäeläkejärjestelmään, jonka kustannus on 12 % kiinteistä vuosiansioista, 37 303 euroa vuonna 2022. Toimitusjohtaja voi jäädä eläkkeelle sovellettavan lain määräysten mukaisesti.	Toimitusjohtajan sijainen osallistuu ei-lakisääteiseen maksupohjaiseen lisäeläkejärjestelmään, jonka kustannus on 12 % kiinteistä vuosiansioista, 31 579 euroa vuonna 2022. Toimitusjohtajan sijainen voi jäädä eläkkeelle sovellettavan lain määräysten mukaisesti.
MUUT Osakepalkkio (allekirjoitusbonus)	Toimitusjohtaja sai 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.	-



**Glaston Oyj Abp**

Lönnotinkatu 11, 00120 Helsinki,

Suomi

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 näyttöteollisuuden 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 ratkaisuilla. Toimimme globaalisti tuotannon, palveluiden ja myynnin saralla yhdeksässä maassa. Glaston on julkinen osakeyhtiö, jonka osake (GLA1V) on noteerattu Nasdaq Helsinki Oy:ssä.