

TOIMIELINTEN PALKITSEMIS- RAPORTTI 2023

glaston
seeing it through®



Toimielinten palkitsemisraportti 2023

Johdanto

Tässä palkitsemisraportissa tilikaudelta 2023 (”Palkitsemisraportti”) kuvataan Glaston Oyj Abp:n (”Glaston” tai ”Yhtiö”) toimielinten palkitseminen arvopaperimarkkinalain (746/2012, muutoksineen), osakeyhtiölain (624/2006, muutoksineen) 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 2023. 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 ja lisätietoja pal-

kitsemisestä on saatavilla Glastonin internetsivuilla osoitteessa www.glaston.net/fi/glaston-sijoituskohteena/.

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 2023. Palkkioita ei

myöskään ole peritty takaisin tilikaudella 2023.

Palkitsemisen kehitys suhteessa Yhtiön tuloskehitykseen

Seuraavassa osiossa esitetään toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja hallituksen jäsenten palkkioiden kehitys, työntekijöiden keskimääräiset palkat ja palkkiot ja Yhtiön suoritutuminen tilikausina 2019–2023.

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

Tarkasteltaessa tilikausien 2019–2023 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 palk-

kioiden 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).

Kuten tilikauden 2020 palkitsemisraportissa on selostettu, Glaston toteutti COVID-19-pandemian vuoksi useita ennakoivia toimenpiteitä vuonna 2020. Työntekijöiden palkitsemiseen vaikuttavia toimenpiteitä olivat henkilöstökulujen väliaikainen pienentäminen lomautuksilla ja työajan lyhenyksillä. Johtoryhmän, jonka jäseniä toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen ovat, kiinteitä palkkioita leikattiin väliaikaisesti 10 % vuoden 2020

toisen vuosineljänneksen ajaksi. Osa näistä henkilöstökustannusten säästötoimenpiteistä jatkui vuoden 2021 puolella, mutta niistä luovuttiin 2021 alussa parantuneen markkinatilanteen johdosta. Vuonna 2021 nämä toimenpiteet eivät koskeneet toimitusjohtajaa tai toimitusjohtajan sijaista. Palkitsemiseen vaikuttavia pandemiasta johtuvia

toimenpiteitä ei ole toteutettu vuoden 2021 jälkeen.

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

Palkitsemisen kehitys

Euroa	2019	2020	2021	2022	2023
Hallituksen vuosipalkkiot	283 550	331 300	353 700	345 900	365 700
Toimitusjohtajan vuosipalkkiot	467 466	163 598 ¹	330 622 ²	644 244	472 977 ³
Toimitusjohtajan sijaisen vuosipalkkiot ⁴	305 777	108 645 ⁵	337 574	378 192	367 872 ⁶
Väliaikaisen toimitusjohtajan vuosipalkkiot	-	254 558 ⁷	-	-	43 772 ⁸
Keskimääräinen palkkakehitys ⁹	61 500	60 400	66 500	70 500	72 000

Keskeiset taloudelliset tunnusluvut

1 000 euroa	2019 ¹⁰	2020	2021	2022	2023
Liikevaihto	181 018	170 067	182 662	213 520	219 708
Vertailukelpoinen liiketulos (EBIT)	5 941	3 225	6 569	9 917	11 418
Vertailukelpoinen EBITA	9 746	7 742	11 098	13 624	14 869

¹ Palkkiot Arto Metsäselle ajalta 1.1.–31.5.2020. (Entinen toimitusjohtaja 1.6.2020 lähtien.)

² Palkkiot Anders Dahlblomille.

³ Palkkiot Anders Dahlblomille 15.11.2023 asti.

⁴ Toimitusjohtajan sijaisen (Sasu Koivumäki) vuosipalkkiot tilikausilta 2019–2023 pois lukien ekspatriaattisopimuksen perusteella suoraan kolmansille osapuolille maksettujen kustannusten korvaukset.

⁵ Palkkiot ajalta 1.1.–31.5.2020 Sasu Koivumäelle, joka nimitettiin väliaikaiseksi toimitusjohtajaksi loppuvuodeksi 2020.

⁶ Tilikaudella 2023 suoraan kolmansille osapuolille maksettujen kustannusten korvaukset yhteensä 148 780 euroa. Palkitseminen kokonaisuudessaan sisältäen kolmansille osapuolille maksettavat palkkiot siten yhteensä 516 652 euroa.

⁷ Palkkiot ajalta 1.6.–31.12.2020. Pois lukien ekspatriaattisopimuksen perusteella suoraan kolmansille osapuolille maksettujen kustannusten korvaukset.

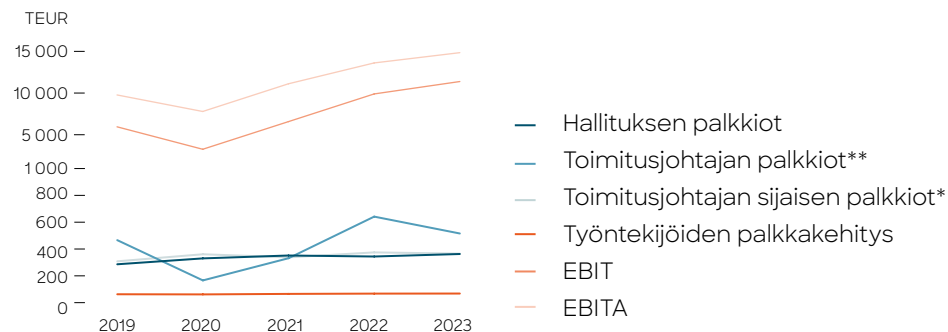
⁸ Palkkiot ajalta 15.11.–31.12.2023 väliaikaiselle toimitusjohtajalle Antti Kaunoselle.

⁹ 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.

¹⁰ 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 suoritettavat palkkiot.

** Toimitusjohtajan palkkiot vuodelta 2023 sisältää myös Antti Kaunoselle väliaikaisena toimitusjohtajana suoritettavat palkkiot.

Hallituksen palkkiot

Vuoden 2023 varsinainen yhtiökokous päätti, että vuosipalkkiona maksetaan hallituksen puheenjohtajalle 70 000 euroa, varapuheenjohtajalle 43 000 euroa ja muille jäsenille 33 000 euroa.

Lisäksi vuoden 2023 yhtiökokous päätti osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti, että hallituksen jäsenten kiinteästä

vuosipalkkiosta osa voidaan maksaa yhtiön osakkeina. Hallituksen jäsen voi 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 pörssikaupan-

käynnissä määräytyneen osakkeen arvon perusteella siten, että osakkeen arvona käytetään osakkeen kaupan käyntimäärillä painotettua keskipurssia Glaston Oyj Abp:n tammi-maaliskuun 2023 osavuositarkastuksen 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 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 henkilöstö- ja palkitsemisvaliokuntien jäsenille maksetaan kokouspalkkiona 500 euroa jokaisesta kokouksesta, johon jäsen on osallistunut. 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 2023 olivat linjassa Palkitsemispolitiikan kanssa.

Tilikaudella 2023 Hallitukselle maksettiin jäljempänä esitetyt vuosipalkkiot ja kokouspalkkiot sekä hallituksen että sen valiokuntien osalta. Neljä 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.		Puheenjohtaja	77 500	16 700	94 200
Sebastian Bondestam, hallituksen vpj.		Jäsen	43 000 josta 17 200 Glastonin osakkeina	8 500	51 500
Antti Kaunonen		Jäsen ¹¹	33 000 josta 13 200 Glastonin osakkeina	8 000	41 000
Sarlotta Narjus	Jäsen		33 000	9 000	42 000
Arja Talma	Puheenjohtaja		43 000 josta 13 200 Glastonin osakkeina	9 000	52 000
Tero Telaranta	Jäsen		33 000 josta 13 200 Glastonin osakkeina	9 000	42 000
Michael Willome		Jäsen	33 000	10 000	43 000
Yhteensä			295 500	70 200	365 700

¹¹ 15.11.2023 asti.

Toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja väliaikaisen toimitusjohtajan palkkiot

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

Anders Dahlblom toimi toimitusjohtajana 15.11.2023 asti, minkä jälkeen Antti Kaunonen on toiminut väliaikaisena toimitusjohtajana hallituksen jäsenen roolinsa ohella. Anders Dahlblom jatkoi väliaikaisen toimitusjohtajan tukemista siirtymäkaudella tilikauden 2023 aikana. Vuonna 2023 toimitusjohtajan sijaisena toimi Chief Sales Officer Sasu Koivumäki.

Vuonna 2023 toimitusjohtaja Anders Dahlblomille maksettiin palkkioita yhteensä 472 977 euroa. Kiinteän palkkion suhteellinen osuus oli 63 % ja muuttuvan palkkion osuus 37 % (pois lukien lisäeläkejärjestelmä). Koko-

naispalkkion eri osatekijät on kuvattu tarkemmin jäljempänä.

Vuonna 2023 toimitusjohtajan sijaiselle Sasu Koivumäelle maksettiin palkkioita yhteensä 367 872 euroa. Kiinteän palkkion suhteellinen osuus oli 77 % ja muuttuvan palkkion osuus 23 % (pois lukien lisäeläkejärjestelmä). Kokonaispalkkion eri osatekijät on kuvattu tarkemmin jäljempänä.

Sasu Koivumäen kokonaispalkkio vuodelta 2023 ei sisällä ekspatriaattisopimuksen perusteella suoraan kolmansille osapuolille maksettujen kustannusten korvauksia, jotka olivat määrältään yhteensä 148 780 euroa. Sasu Koivumäki on työskennellyt ekspatriaattina Singaporessa marraskuusta 2021 lähtien.

Vuonna 2023 väliaikaiselle toimitusjohtajalle Antti Kaunoselle maksettiin palkkioita yhteensä 43 772 euroa, joka ei sisältänyt muuttuvia palkkioita.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkioiden jakautuminen vuonna 2023

Toimitusjohtaja Anders Dahlblom



■ Rahapalkka	56 %
■ Luontoisedut	2 %
■ Muuttuva palkka (STI+LTI)	34 %
■ Lisäeläke	8 %

Toimitusjohtajan sijainen Sasu Koivumäki



■ Rahapalkka	52 %
■ Luontoisedut	27 %
■ Muuttuva palkka (STI+LTI)	15 %
■ Lisäeläke	6 %

Suoriteperusteiset kannustinohjelmat (STI ja LTI)

Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen osallistuivat lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan (STI) vuonna 2023.

Toimitusjohtajan mahdollisuus **lyhyen aikavälin kannustimiin (STI)** sidottiin vuonna 2023 seuraaviin mittareihin:

Ansaintakriteeri	Painoarvo	Tulos
Glastonin EBITA	70 %	Vähimmäistason yläpuolella, tavoitetason alapuolella
Glastonin tilauskertymä	30 %	Vähimmäistason yläpuolella, tavoitetason alapuolella

Toimitusjohtajan sijaisen mahdollisuus **lyhyen aikavälin kannustimiin (STI)** sidottiin vuonna 2023 seuraaviin mittareihin:

Ansaintakriteeri	Painoarvo	Tulos
Glastonin EBITA	40 %	Vähimmäistason yläpuolella, tavoitetason alapuolella
Glastonin tilauskertymä	50 %	Vähimmäistason yläpuolella, tavoitetason alapuolella
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 sitouttaa avainhenkilöstöä ja tarjota heille kilpailukykyinen palkitsemisjärjestelmä, joka perustuu 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 toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista.

Tavoitteet tulosperusteisen osakepalkkiojärjestelmän ensimmäiselle ansaintajaksolle 2022–2026 (LTI 2022–2024) on asetettu seuraavasti:

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

Tavoitteet tulosperusteisen osakepalkkiojärjestelmän toiselle ansaintajaksolle 2022–2026 (LTI 2023–2025) on asetettu seuraavasti:

Ansaintakriteeri	Painoarvo
Konsernin kumulatiivinen vertailukelpoinen EBITA LTI:n ja STI:n päättymisen jälkeen	30 %
Palveluiden nettomyynti	30 %
Osakekohtainen tulos	40 %
Yhteensä	100 %

Lisäksi toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen osallistuivat tulosperusteiseen osakepalkkiojärjestelmään 2019–2023, joka koostui kolmesta (3) ansaintajak-sosta: kalenterivuodet 2019–2021, kalenterivuodet 2020–2022 ja kalenterivuodet 2021–2023. Toimitusjohtaja Anders Dahlblom 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 osakkei-den 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) olivat sidottu konsernin kumulatiiviseen vertailukelpoiseen EBITAan ja keskimääräiseen netto-velkaantumisasasteeseen (Net Gearing).

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

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

Tavoitteet järjestelmän kolmannelle ansaintajaksolle (LTI 2021–2023) olivat seuraavat:

Ansaintakriteeri	Painoarvo
Konsernin kumulatiivinen vertailukelpoinen EBITA	80 %
Palveluiden nettomyynti	20 %
Yhteensä	100 %

Kolmannen ansaintajakson osalta suurin mahdollinen palkkio on toimitusjohtajalle 128 000 osaketta ja toimitusjohtajan sijaiselle 56 000 osaketta. Ansaintajakson LTI 2021–2023 osalta toteuma oli 39,7 %. Anders Dahlblom irtisanoutui toimitusjohta-jan tehtävästään eikä siten ole oikeutettu palkkioon ansaintajakson LTI 2021–2023 osalta.

Yhteenveto toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta

Palkitsemisen tyyppi	Palkkion kuvaus		
	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen	Väliaikainen toimitusjohtaja (15.11.2023 alkaen)
KIINTEÄ Peruspalkka ja etuudet	297 369 euroa Sisältäen verotettavat etuudet: työsuhdeauto, lounasetu ja puhelin	283 026 euroa Pois lukien yhteensä 148 780 euron suuruiset edut ja maksut kolmansille osapuolille (yhteensä 516 652 euroa tällaiset maksut mukaan lukien)	43 772 euroa Sisältäen verotettavat etuudet: puhelin
MUUTTUVA Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)	Ansaintavuosi 2022 (maksettu 2023): 175 608 euroa Ansaintavuosi 2023 (maksetaan 2024): 81 840 euroa ¹² Toimitusjohtajan vuosibonuksen enimmäismäärä: 80 % vuosipalkasta.	Ansaintavuosi 2022 (maksettu 2023): 79 447 euroa Ansaintavuosi 2023 (maksetaan 2024): 34 011 euroa Toimitusjohtajan sijaisen vuosibonuksen enimmäismäärä: 40 % vuosipalkasta.	Ansaintavuosi 2023 (maksetaan 2024): N/A Väliaikainen toimitusjohtaja on oikeutettu lyhyen aikavälin vuosibonukseen vuoden 2024 jokaiselta täydeltä vuosineljännekseltä, jonka hän toimii tehtävässään. Bonuksen osalta noudatetaan samoja periaatteita kuin toimitusjohtajaan.
MUUTTUVA Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI) 2019–2023 Lisätietoja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä löytyy Glastonin internetsivuilta.	Päätyneet: N/A. Toimitusjohtaja aloitti Yhtiön palveluksessa 1.1.2021 eikä osallistunut pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään ansaintajaksolla LTI 2019–2021 tai 2020–2022 . Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakson LTI 2021–2023 enimmäispalkkio on 128 000 osaketta, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus. ¹³	Päätyneet: Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakso LTI 2019–2021 (maksettiin 2022): 4 484 euroa. (Enimmäispalkkio oli 40 000 osaketta, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus.) Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakso LTI 2020–2022 (maksettiin 2023): 5 399 euroa. (Enimmäispalkkio oli 40 000 osaketta, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus.) Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakso LTI 2021–2023 (maksetaan 2024): 22 232 osaketta. (Enimmäispalkkio oli 56 000 osaketta, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus.) Rahallinen arvo määritetään maksuhetkellä.	-
MUUTTUVA Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI) 2022–2026 Lisätietoja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä löytyy Glastonin internetsivuilta.	Päätyneet: N/A. Voimassa olevat: N/A	Päätyneet: N/A Voimassa olevat: Voimassa olevan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakson LTI 2022–2024 enimmäispalkkio on 56 000 osaketta, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus. Voimassa olevan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakson LTI 2023–2025 enimmäispalkkio on 56 000 osaketta, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus.	-
MUUT Eläkkeet	Toimitusjohtaja osallistuu ei-lakisääteiseen maksupohjaiseen lisäeläkejärjestelmään, jonka kustannus on 12 % kiinteistä ansioista, 39 962 euroa vuonna 2023. Toimitusjohtaja voi jäädä eläkkeelle sovellettavan lain määräysten mukaisesti.	Toimitusjohtajan sijainen osallistuu ei-lakisääteiseen maksupohjaiseen lisäeläkejärjestelmään, jonka kustannus on 12 % kiinteistä ansioista, 31 579 euroa vuonna 2023. Toimitusjohtajan sijainen voi jäädä eläkkeelle sovellettavan lain määräysten mukaisesti.	-

¹² Laskettu pro rata periaatteella 15.11.2023 asti.

¹³ Anders Dahlblom ei saa palkkiota ansaintajakson LTI 2021–2023 osalta irtisanoutumisensa vuoksi.



Glaston Oyj Abp

Lönnotinkatu 11, 00120 Helsinki,

Suomi

Puhelin 010 500 500

Verkkosivut: www.glaston.net/fi/

Y-tunnus: 1651585-0

Glaston Oyj Abp on lasinjalostusteollisuuden innovatiivinen teknologiajohtaja, joka tarjoaa laitteita, palveluita ja ratkaisuja arkkitehtuuri-, liikenne-, näyttö- ja aurinkoenergiateollisuuden tarpeisiin. Yhtiö tukee myös uusia teknologioita, joilla integroidaan älyominaisuuksia lasiin. Glaston on sitoutunut tarjoamaan asiakkailleen sekä parasta tietotaitoa että viimeisimpiä teknologioita lasinjalostuksen alalla, tarkoituksenamme rakentaa parempaa huomista turvallisemmilla, älykkäämmillä ja energiatehokkaammilla ratkaisuilla. Glaston toimii globaalisti tuotannon, palveluiden ja myynnin saralla yhdessä maassa. Glaston Oyj Abp on julkinen osakeyhtiö, jonka osake (GLA1V) on noteerattu Nasdaq Helsinki Oy:ssä.