

PALKITSEMISRAPORTTI

Hyvä osakkeenomistaja,

Palkitsemispolitiikassa on kuvattu yhtiön toimielinten, eli hallituksen ja toimitusjohtajan, palkitsemisen periaatteet Wulffilla.

Yhtiön palkitsemispolitiikan tavoitteena on edistää yhtiön strategian ja pitkän aikavälin liiketoiminnan kannattavuuden toteutumista. Wulff tavoittelee keskipitkällä aikavälillä liikevaihdossa 5-10 prosentin vuotuista kasvua, kasvavaa vertailukelpoista liikevoittoprosenttia ja kasvavaa osinkoa osakkeelta. Toimitusjohtajan palkitsemisen tulee olla linjassa yhtiön muun henkilöstön palkitsemisen kanssa tehtävän vaatimukset ja vastuu huomioon ottaen. Yhtiön toteuttama kiinteä palkitseminen on läpinäkyvää ja toimitusjohtajan mahdollisuus sopia lyhyen ja tai pitkän aikavälin tulospalkkauksesta edistävät yhtiön suotuisaa pitkän aikavälin taloudellista kehitystä. Hallituksen palkitsemisesta päättää yhtiökokous.

Tilikaudella 2020 toimielinten palkitseminen noudatti yhtiökokouksen vahvistamaa palkitsemispolitiikkaa.

Keskimääräinen palkitseminen 2016-2020

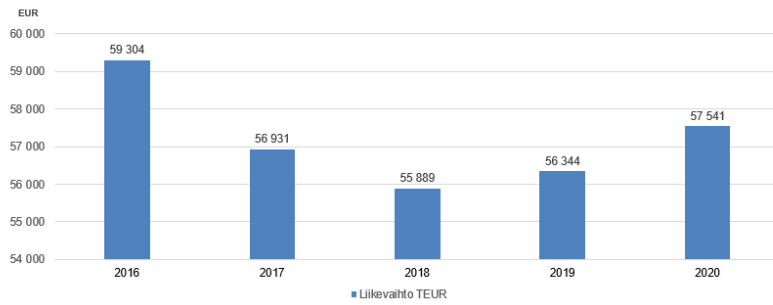
1 000 euroa	2020	2019	2018	2017	2016
Hallituksen puheenjohtaja	15	15	15	15	15
Hallituksen jäsenet yhteensä	46	45	47	41	44
Toimitusjohtaja	168	100	60	212	168
Wulffin keskimääräisen työntekijän palkitseminen*	48	47	47	47	44

Hallituspalkkioita ei ole maksettu siltä osin, kuin hallituksen jäsen on ollut työsuhteessa yhtiöön. Tilikaudella 2018 konsernijohtajana ja toimitusjohtajana toimi Heikki Vienola, joka on myös Wulff-Yhtiöt Oyj:n suurin osakkeenomistaja. Toimitusjohtajille on maksettu irtisanomiskorvauksia vuosina 2016 ja 2017, vuonna 2017 80 tuhatta euroa ja vuonna 2016 12 kuukauden palkkaa vastaava irtisanomiskorvaus. Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2020 sisältää voimassa olevan kannustinjärjestelmän mukaisen 23.2.2021 toteutetun osakepalkitsemisen, jonka arvo ilman sivukuluja oli 23,1 tuhatta euroa.

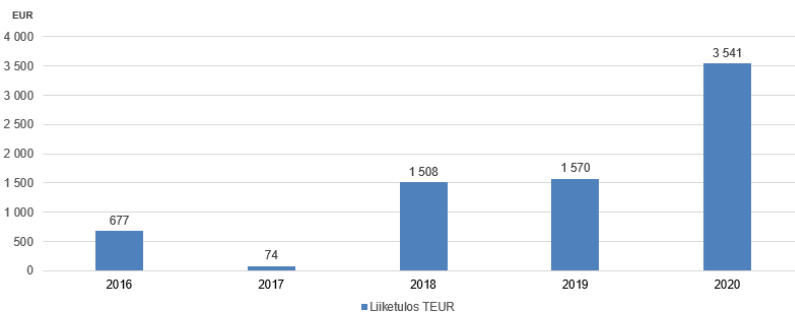
*Wulffin keskimääräisen työntekijän palkitsemisen kehitys lasketaan henkilöstökuluista vähentäen kokonaisluvusta hallituksen ja toimitusjohtajan palkkiot, muut henkilösivukulut ja jakamalla se keskimääräisellä henkilöstön määrällä vuoden aikana.

Yhtiön taloudellinen kehitys

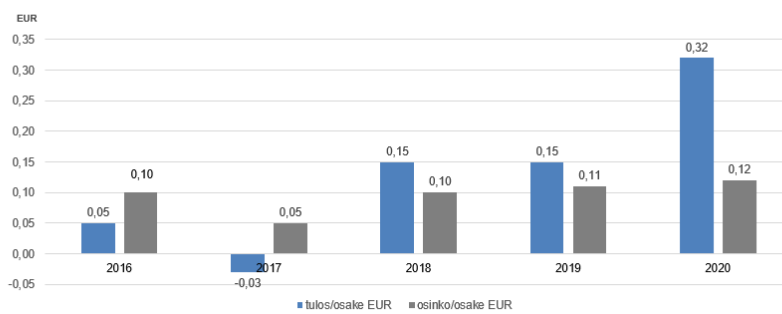
LIKEVAIHTO



LIKETULOS



OSAKEKOHTAINEN TULOS JA OSINGONJAKO



Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2020**Hallituksen kiinteät vuosipalkkiot**

1 000 euroa	2020
Kari Juutilainen, 4/2018- hallituksen puheenjohtaja 4/2019-	15
Lauri Sipponen 4/2020-	12
Jussi Vienola 4/2018-	15
Kristina Vienola 4/2018-	15
Ari Pikkarainen -4/2020	5
Hallituksen jäsenten etuudet yhteensä	61

Hallituksen jäsenten palkkiot vuonna 2020 koostuivat yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti kiinteästä 1 250 euron kuukausipalkkiosta. Hallituspalkkiot maksettiin kokonaan rahana raportointikaudella. Hallituksen jäsenet eivät olleet työsuhteessa yhtiöön raportoitavalla kaudella. Yhtiökokous ei päättänyt muista taloudellisista etuuksista tilikaudelle 2020, eikä muita palkkioita myöskään maksettu. Hallituspalkkiot ovat linjassa yhtiön henkilöstön määrään nähden, ottaen huomioon, että yhtiö on markkina-arvoltaan pieni (small cap) pörssi-yhtiö.

Toimitusjohtajan etuudet

1 000 euroa	2020
Kiinteä vuosipalkka (sisältäen verolliset luontoisedut)	145
Tulospalkkiot*	23
Muut pitkäaikaiset etuudet, lisäeläkkeet	-
Yhteensä	168

Toimitusjohtajan palkitseminen edeltävällä tilikaudella koostui kiinteästä kuukausittaisesta rahapalkasta, kertyvästä loma-ajanpalkasta ja lomarahasta, luontoiseduista sekä lakisääteisesti karttuvasta työeläkkeestä. Toimitusjohtajan kiinteään kuukausittaiseen palkkaan ei sisällynyt erityisiä ansainta- ja sitouttamisjaksoja. Maksettuja palkkioita ei voi periä takaisin. Toimitusjohtajalle kuului oikeus erikseen määriteltävään lyhyen ja/tai pitkän aikavälin rahakorvauksena tai osakkeina, optioina, muina osakeperusteisina oikeuksina tai arvopapereina suoritettavaan tulospalkkaukseen, mutta tulospalkkausta ei ollut erikseen määriteltä ja sovittu tilikauden 2020 aikana. Etuudet maksettiin rahana raportointikaudella luontoisetuja ja lakisääteisesti karttuvaa työeläkettä lukuun ottamatta sekä annettuina Wulff-Yhtiöt Oyj:n omina osakkeina helmikuussa 2021.

Hallitus päätti 22.2.2021 luoda toimitusjohtaja Elina Pienimäelle lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän. Ohjelma luotiin yhtiökokouksen 23.4.2020 hyväksymän palkitsemispolitiikan puitteissa. Ohjelman tavoitteena on edistää yhtiön strategian ja pitkän aikavälin liiketoiminnan kannattavuuden toteutumista. Hallitus päätti toimitusjohtajan olevan oikeutettu lyhyen aikavälin kannustinpalkkioon vuodelta 2021 riippuen oikaistun liikevoiton ja pörssikurssin kehityksestä vuonna 2021. Palkkio on enintään 10 000 Wulff-Yhtiöt Oyj:n osaketta. Hallitus päätti toimitusjohtajan olevan oikeutettu pitkän aikavälin kannustinpalkkioon ajanjaksolta 1.1.2021-31.12.2023 riippuen pörssikurssin kehityksestä mainittuna aikana ja toimitusjohtajan osakeomistuksesta 31.12.2023. Palkkio on enintään 30 000 Wulff-Yhtiöt Oyj:n osaketta. Järjestelmästä maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 40 000 Wulff-Yhtiöt Oyj:n osakkeen arvoa (ilman palkan sivukuluja).

*Samalla kun hallitus päätti 22.2.2021 luoda toimitusjohtaja Elina Pienimäelle lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän, hallitus päätti antaa toimitusjohtaja Pienimäelle palkkiona vuodelta 2020 yhteensä 7 000 yhtiön hallussa olevaa omaa osaketta. Osakkeiden luovutus tapahtui 23.2.2021 ja palkkion arvo ilman sivukuluja oli päivän markkina-arvon perusteella 23,1 tuhatta euroa. Osakkeiden luovuttaminen perustui yhtiökokouksen 23.4.2020 hallitukselle antamaan valtuutukseen.