

Palkitsemis- raportti 2025

marimekko © Art of printmaking since 1951 ❁ marimekko.com © Art of printmaking since 1951



Tämä palkitsemisraportti kuvaa sitä, miten Marimekko Oyj on soveltanut palkitsemispolitiikkaansa tilikaudella 2025. Raportti kertoo Marimekon hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta 1.1.–31.12.2025. Raportti noudattaa 1.1.2025 voimaan tulleen hallinnointikoodin suosituksia ja soveltuvaa lainsäädäntöä.

Marimekon tarkastus- ja palkitsemisvaliokunta on valmis-tellut palkitsemisraportin hallituksen arvioitavaksi, ja hallitus on hyväksynyt sen esitettäväksi yhtiökokoukselle. Osakkeen-omistajat tekevät neuvoa-antavan päätöksen raportista vuoden 2026 varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Johdanto

Yhteenveto palkitsemisesta tilikaudella 2025

Marimekon palkitsemispolitiikka muodostaa perustan Marimekon hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemiselle. Palkitsemispolitiikan tarkoituksena on edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellista suorituskykyä ja yhtiön menestystä, myötävaikuttaa omistaja-arvon positiiviseen kehitykseen ja lisätä sitoutumista yhtiöön. Päivitetty palkitsemispolitiikka esitettiin Marimekon 16.4.2024 järjestetyille yhtiökokoukselle, joka päätti vahvistaa sen neuvoa-antavalla päätöksellä. Palkitsemispolitiikka on saatavilla Marimekon verkkosivuilla osoitteessa <https://company.marimekko.com/fi/sijoittajat/hallinto/hallinnointiperiaatteet/palkitsemisen-2/>. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuoden 2028 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, ellei hallitus päättä esittää päivitettyä palkitsemispolitiikkaa tätä aikaisemmin yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöksentekoa varten.

Palkitsemispolitiikan mukaisesti yhtiön palkitsemiskäytännöt tukevat Marimekon taloudellisia ja strategian mukaisia tavoitteita ja päämääriä sekä yhtiön vastuullisuusstrategiaa ja arvoja. Palkitsemisella on luotu vahva yhteys toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien intressien välille kytkemällä toimitusjohtajan kokonaisansaintamahdollisuus suurelta osin yhtiön taloudellisista tavoitteista ja operatiivisista mittareista johdettuihin suorituspohjaisiin kannustimiin. Merkittävä osa toimitusjohtajan ansaintamahdollisuuksista perustuu pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin.

Tilikaudella 2025 palkitseminen noudatti näitä palkitsemispolitiikan periaatteita. Yhtiön palkitsemista koskevassa päätöksenteossa noudatettiin politiikassa määriteltyä päätöksentekoprosessia. Poliitikasta ei poikettu, eikä hallitus ole havainnut tarvetta soveltaa takaisinperintäehtoja maksettuihin muuttuviin palkkioihin.

Marimekon taloudellisen suoriutumisen ja palkitsemisen kehitys

Vuonna 2025 Marimekon liikevaihto kasvoi 4 prosenttia ja oli 189,6 milj. euroa (182,6). Liikevaihtoa nostivat erityisesti tukkumyynnin kasvu Aasian-Tyynenmeren alueella ja Euroopassa sekä vähittäismyynnin nousu Skandinaviassa. Liikevaihto Suomessa kasvoi 1 prosentin. Kansainvälinen liikevaihto kasvoi 7 prosenttia, kun kasvua tuli kaikilta kansainvälisiltä markkina-alueilta. Konsernin liikevaihtoa puolestaan heikensi aiemmin arvioidun mukaisesti lisenssituottojen jääminen merkittävästi vahvasta vertailuvuodesta. Yhteensä lisenssituotot laskivat 34 prosenttia. Marimekon monikanavainen vähittäismyynti nousi 4 prosenttia, kun kasvua tuli kaikilta markkina-alueilta. Myös tukkumyynti nousi lähes kaikilla markkina-alueilla, ja yhteensä kasvua kertyi 5 prosenttia.

Marimekon liikevoitto nousi 31,8 milj. euroon (31,4). Liikevoittoon vuonna 2025 sisältyi 0,5 milj. euroa (0,6) vertailukelpoisuuteen vaikuttavia eriä. Vertailukelpoinen liikevoitto oli näin 32,3 milj. euroa (31,9). Liikevoittoa paransi liikevaihdon kasvu. Kasvaneet kiinteät kustannukset ja suhteellisen myyntikatteen heikkeneminen puolestaan vaikuttivat negatiivisesti liikevoiton kehitykseen.

Marimekon johdonmukainen työ yhtiön kannattavan kasvun skaalaamiseksi jatkui vuonna 2025. Yhtiö jatkoi esimerkiksi myymäläverkostonsa kehittämistä edelleen, ja vuoden aikana avattiin 13 Marimekko-myymälää ja -shop-in-shopia, mukaan lukien yhtiön historian ensimmäinen Pariisin lippulaivamyymälä, sekä 24 pop-up-myymälää. Valtaosa avauksista oli eri puolilla Aasiaa. Lisäksi vuoden aikana Marimekko-verkkokauppa Kanadassa uudistettiin, ja Marimekko lanseerasi oman verkkokaupan Uudessa-Seelannissa sekä saksan- ja ranskan-kieliset verkkokauppansa. Joulukuussa yhtiö lanseerasi kanta-asiakkaalleen uuden digitaalisen kanavan, Marimekko-sovelluksen. Samalla lanseerattiin uudistettu kanta-asiakasohjelma, jonka digitaalinen koti on vahvasti Marimekko-sovelluksessa. Yhtiö teki monipuolisesti töitä

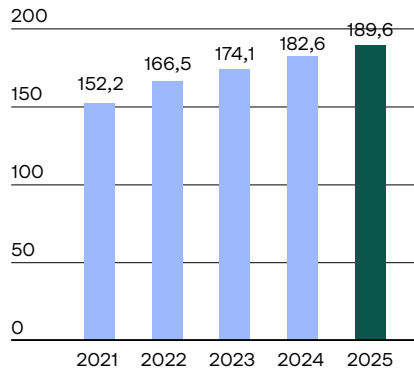
kasvattaakseen bränditunnettuuttaan ja tutustuttaakseen uusia asiakkaita Marimekkoon. Tällaisia hankkeita olivat esimerkiksi yhteistyö globaalin jalkinevalmistaja Crocsin kanssa, useat paikallisemmat brändiyhteistyöt sekä lukuisat Marimekkoa ja sen kuviotaidetta esittelevät tapahtumat eri puolilla maailmaa.

Marimekon palkitsemispolitiikan mukaisesti toimitusjohtajan palkitseminen perustuu suurelta osin suoritukseen eli merkittävä osa palkkioista muodostuu lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista. Koska lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien tavoitteet liittyvät Marimekon liiketoiminnan kehittymiseen, yhtiön taloudellinen suoriutuminen heijastuu toimitusjohtajan toteutuneen palkitsemisen kehitykseen, erityisesti lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimiin. Tekstin

yhteydessä olevissa kaavioissa esitetään yhtiön taloudellinen suoriutuminen ja toimitusjohtajan toteutunut palkitseminen. Yhtiön taloudellisen suoriutumisen vaikutus toimitusjohtajan toteutuneeseen palkitsemiseen näkyy viiveellä, sillä toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet esitetään alla olevassa kaaviossa maksamisvuoden mukaan. Kullakin tilikaudella maksetut lyhyen aikavälin kannustimet perustuvat edellisen tilikauden suoritukseen. Maksettujen pitkän aikavälin kannustimien perustana on useamman vuoden pituinen ajanjakso, ja maksuaikataulu määritellään pitkän aikavälin kannustinohjelman alkaessa. Seuraavan kerran pitkän aikavälin kannustimia maksetaan syksyllä 2026, mikäli asetetut tavoitteet toteutuvat.

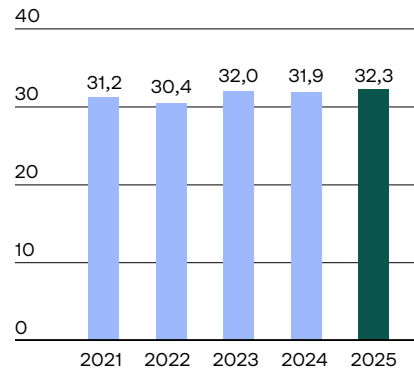
Liikevaihto

MILJ. EUROA



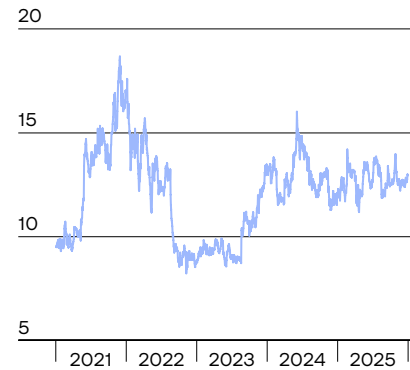
Vertailukelpoinen liikevoitto

MILJ. EUROA



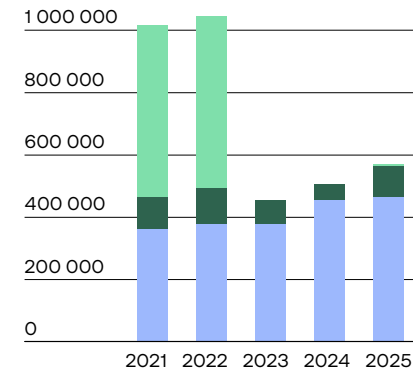
Osakekurssin kehitys

EUROA



Toimitusjohtajan palkitseminen elementeittain

EUROA



- Pitkän aikavälin kannustin (perustuen kunkin järjestelmän ansaintajakson suoritukseen)
- Lyhyen aikavälin kannustin (perustuen edeltävän tilikauden suoritukseen)
- Kiinteä palkka + edut

Toimitusjohtajan palkitseminen¹

(€)	2021	2022	2023	2024	2025
Kiinteä palkka + edut	363 637,69	378 240,00	378 240,00	454 625,00	464 745,00
Lyhyen aikavälin kannustin (perustuen edeltävän tilikauden suoritukseen)	100 241,00	115 000,00	74 315,00	49 714,00	98 621,00
Pitkän aikavälin kannustin (perustuen edeltävän pidemmän aikavälin suoritukseen)	552 000,00	552 000,00	-	-	4 934,00
Kokonaispalkitseminen	1 015 878,69	1 045 240,00	452 555,00	504 339,00	568 300,00

¹ Toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet esitetään taulukossa ja kaavioissa maksamisvuoden mukaan. Kullakin tilikaudella maksetut lyhyen aikavälin kannustimet perustuvat edellisen tilikauden suoritukseen. Maksettujen pitkän aikavälin kannustimien perustana on useamman vuoden pituinen ajanjakso, ja maksuaikataulu määrittellään pitkän aikavälin kannustinohjelman alkaessa.

Muutos edellisvuodesta, %

Kiinteä palkka + edut	6	4	0	20	2
Kokonaispalkitseminen	129	3	-57	11	13

Hallituksen vuosipalkkiot

(€)	2021	2022	2023	2024	2025
Puheenjohtajan palkkio ²	48 000,00	48 000,00	48 000,00	55 000,00	55 000,00
Muutos edellisvuodesta, %	0	0	0	15	0
Varapuheenjohtajan palkkio	35 000,00	35 000,00	35 000,00	40 000,00	40 000,00
Muutos edellisvuodesta, %	0	0	0	14	0
Jäsenen palkkio	26 000,00	26 000,00	26 000,00	30 000,00	30 000,00
Muutos edellisvuodesta, %	0	0	0	15	0

² Mika Ihamuotilalle on maksettu vuosipalkkion lisäksi vuodesta 2019 lähtien palkkiota hallituksen puheenjohtajan puolipäiväisyyteen pohjautuvan erillisen sopimuksen nojalla.

Keskimääräinen työntekijöiden palkitseminen

	2021	2022	2023	2024	2025
Vuotuisen palkkakehityksen keskiarvo, muutos edellisvuodesta, %	1,7	1,7	4,0	5,4	1,2

Työntekijän keskimääräisen palkitsemisen kehitys perustuu kuukausipalkkaa saavien työntekijöiden sekä tuntipalkkaa saavien työntekijöiden palkkojen keskiarvoon ottaen huomioon näiden työntekijäryhmien henkilömäärät.

Hallituksen palkitseminen 2025

Marimekon varsinainen yhtiökokous 15.4.2025 päätti, että valittaville hallituksen jäsenille maksetaan alkavalta toimikaudelta seuraavat vuosipalkkiot:

- hallituksen puheenjohtaja 55 000,00 euroa
- hallituksen varapuheenjohtaja 40 000,00 euroa
- muut hallituksen jäsenet 30 000,00 euroa.

Vuosipalkkiosta noin 40 prosenttia maksetaan markkinoilta hankittavina Marimekon osakkeina ja loput rahana. Rahaosuudella on tarkoitus kattaa palkkiosta jäsenelle aiheutuvat verot ja veroluonteiset maksut. Palkkio maksetaan kokonaan rahana, mikäli hallituksen jäsenellä on yhtiökokouspäivänä 15.4.2025 hallussaan yli 1 000 000,00 euron arvosta yhtiön osakkeita.

Yhtiökokous päätti myös, että hallituksen jäsenille, joiden kotipaikka on muualla kuin Suomessa, maksetaan 1 000,00 euroa jokaisesta sellaisesta hallituksen kokouksesta, jossa jäsen on ollut fyysisesti paikalla. Valiokunnan jäsenille päätettiin maksaa valiokuntatyöstä erillistä kokouskohtaista palkkiota seuraavanlaisesti: puheenjohtajalle 2 000,00 euroa ja jäsenille 1 000,00 euroa. Hallituksen jäsenyydestä ei makseta muita taloudellisia etuja.

Hallituksen jäsenille vuonna 2025 maksetut palkkiot nousivat yhtiökokouksen päätöksiä ja olivat yhteensä 233 000,00 euroa. Marimekon osakkeet hankittiin suoraan hallituksen jäsenten lukuun kahden viikon kuluessa siitä, kun osavuositarkastus ajalta 1.1.–31.3.2025 julkistettiin. Hallituksen palkkioina saamien osakkeiden omistamiseen ei liity erityisiä rajoituksia tai sääntöjä.

Hallituksen puheenjohtaja Mika Ihamuotilalle on varsinaisen yhtiökokouksen päättämän hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkion lisäksi maksettu erillisen johtajasopimuksen nojalla 5 000,00 euron kuukausipalkkiota puolipäiväisestä hallituksen puheenjohtajan toimesta. Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkion ja erillisen johtajasopimuksen nojalla maksettavan kuukausipalkkion lisäksi Mika Ihamuotilalle ei ole maksettu muita palkkioita. Eläke-etuudet määräytyvät

Marimekon hallitukselle tilikaudella 2025 maksetut tai erääntyvät palkkiot

Hallituksen jäsen	Asema	Vuosipalkkio, euroa	Vuosipalkkiosta maksettu osakkeina, kpl	Kokouspalkkio, euroa	Valiokunta-palkkio, euroa	Muut palkkiot, euroa	Yhteensä, euroa
Massimiliano Brunazzo	Hallituksen jäsen 16.4.2024 alkaen	30 000,00	909	1 000,00	-	-	31 000,00
Carol Chen	Hallituksen jäsen 14.4.2021 alkaen	30 000,00	909	1 000,00	-	-	31 000,00
Mika Ihamuotila	Hallituksen jäsen 3.4.2008 alkaen ja puheenjohtaja 9.4.2015 alkaen	55 000,00	-	-	-	60 240,00 ¹	115 240,00
Teemu Kangas-Kärki	Hallituksen jäsen ja varapuheenjohtaja, tarkastus- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja 12.4.2022 alkaen	40 000,00	1 212	-	10 000,00	-	50 000,00
Tomoki Takebayashi	Hallituksen jäsen 14.4.2021 alkaen	30 000,00	909	1 000,00	-	-	31 000,00
Marianne Vikkula	Hallituksen jäsen, tarkastus- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen 12.4.2022 alkaen	30 000,00	909	-	5 000,00	-	35 000,00

¹ Mika Ihamuotilan erillisen johtajasopimuksen nojalla maksettu palkkio puolipäiväisestä hallituksen puheenjohtajan toimesta. Palkkioon sisältyy matkapuhelinetu.

työntekijän eläkelain (395/2006) mukaan. Yhtiön tarkastus- ja palkitsemisvaliokunta käsittelee ja valmistelee erillisen johtajasopimuksen ehtoihin ja palkitsemiseen liittyvät asiat, eikä Mika Ihamuotila valiokunnan jäsenenä osallistu tähän käsittelyyn.

Toimitusjohtajan palkitseminen 2025

Toimitusjohtajalle maksettiin tilikaudella 2025 palkkaa ja palkkioita yhteensä 568 300,00 euroa (2024: 504 339,00). Summa sisältää vuosittaisen peruspalkan (mukaan lukien edut), tilikaudelta 2024 erääntyneen lyhyen aikavälin kannustimen, joka maksettiin vuonna 2025, ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ensimmäisen ansaintajakson 1.1.2022–30.6.2025 perusteella maksetun korvauksen.

Vuonna 2025 Marimekolla oli käytössä lyhyen aikavälin ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät toimitusjohtajalle. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on

edistää yhtiön strategiaa vuosittaisten tavoitteiden saavuttamisen kautta. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimen ansaintakriteerit vuodelle 2025 perustuivat 60 prosenttisesti yhtiön vertailukelpoisen liikevoiton kehittymiseen, 20 prosenttisesti yhtiön liikevaihdon kehittymiseen ja 20 prosenttisesti henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Henkilökohtaisiin tavoitteisiin kuului mm. kansainvälisen kasvun tukeminen sekä yhtiön laajemman digitalisaation ja vastuullisuusstrategian edistäminen. Toimitusjohtajan enimmäispalkkio lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä voi palkitsemispolitiikan mukaisesti olla 50 prosenttia toimitusjohtajan vuosipalkasta. Tilikaudella 2025 hallituksen asettamat tavoitteet saavutettiin 36 prosenttisesti, ja toimitusjohtajan tilikaudelta 2025 erääntyvän lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio oli 79 574,00 euroa. Hallituksen päätöksellä toimitusjohtajalle maksetaan vuodelta 2025 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisen palkkion lisäksi myös 120 426,00 euron korvaus hänen keskeisestä panoksestaan yhtiön

strategisten tavoitteiden toteuttamisessa ja pitkän aikavälin arvonluonnin edistämisessä. Palkkiot maksetaan keväällä 2026.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on yhtenäistää johdon ja osakkeenomistajien intressit sekä kannustaa johtoa toimimaan pitkäjänteisesti omistaja-arvon kasvattamiseksi. Tilikaudella 2025 oli käynnissä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä vuosille 2022–2026, jonka ensimmäinen ansaintajakso oli 1.1.2022–30.6.2025 ja toinen ansaintajakso on 1.1.2023–30.6.2026. Toimitusjohtajan mahdollinen palkkio kummaltakin ansaintajaksolta perustuu osakkeenomistajan kokonaistuottoon (TSR) eli Marimekon osakkeen kokonaistuottoon ansaintajakson päättyessä osingot mukaan luettuina. Toimitusjohtajalle maksettava osuus enimmäispalkkiosta määräytyy TSR-kriteerille asetettujen tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Mahdollinen palkkio maksetaan kunkin ansaintajakson päättyttyä, ensisijaisesti puoliiksi yhtiön osakkeina ja puoliiksi rahana. Rahaosuudella

on tarkoitus kattaa palkkiosta osallistujalle aiheutuvat verot ja veroluonteiset maksut. Marimekon hallitus on päättänyt, että mikäli ensimmäiselle ansaintajaksolle 1.1.2022–30.6.2025 asetetut tavoitteet saavutetaan täysimääräisesti, sen perusteella toimitusjohtajalle maksettava palkkio vastaa arviolta yhteensä enintään 38 250 Marimekon osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Hallitus on myös päättänyt, että jos toiselle ansaintajaksolle 1.1.2023–30.6.2026 asetetut tavoitteet saavutetaan täysimääräisesti, sen perusteella toimitusjohtajalle maksettava palkkio vastaa arviolta yhteensä enintään 61 808 Marimekon osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Toisen ansaintajakson mahdollinen palkkio maksetaan

viimeistään syyskuun 2026 loppuun mennessä. Palkkion saaminen edellyttää, että toimitusjohtaja on maksuhetkellä yhtiön palveluksessa. Palkkiomääriä leikataan, jos hallituksen maksettavalle palkkiolle asettama maksimiraja ylitetään. Osakkeina maksettavaan osuuteen liittyy kahden vuoden pituinen luovutusrajoitus.

Ensimmäiselle ansaintajaksolle 1.1.2022–30.6.2025 asetetut tavoitteet saavutettiin 1 prosenttisesti, ja toimitusjohtajalle maksettava palkkio oli 4 934,00 euroa. Marimekon hallitus päätti ohjelman ehtojen mukaisesti maksaa ensimmäiseltä, 30.6.2025 päättyneeltä ansaintajaksolta kertyneet palkkiot kokonaan rahana. Palkkio maksettiin syksyllä 2025. Osakkeen kokonaistuottoon sidottuun kannustimeen vaikutti

voimakkaasti maailmantalouden epävakauden ja geopoliittisten tilanteiden aiheuttama epävarmuus osakemarkkinoilla ansaintajakson aikana ja sen vaikutus osakkeen arvoon.

Toimitusjohtaja kuuluu Suomen lakisääteisen eläkejärjestelmän piiriin.

Toimitusjohtajan irtisanoutuessa irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Yhtiön irtisanoessa sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta ja toimitusjohtaja on irtisanomisajan palkan lisäksi oikeutettu irtisanomiskorvaukseen, joka vastaa kuuden kuukauden normaalia palkkaa. Irtisanomiseen liittyvä korvaus on sidottu määräaikaiseen kilpailukieltovelvoitteen, jonka pituus on kuusi kuukautta.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä vuodelle 2025

Ansaintakriteerit	Painotus	Kriteerien toteuma (enimmäistasosta)	Maksetaan rahana, euroa	Maksupäivä
Yhtiön vertailukelpoisen liikevoiton kehittyminen	60 %			
Yhtiön liikevaihdon kehittyminen	20 %	36 %	79 574,00	Keväällä 2026
Henkilökohtaiset tavoitteet	20 %			

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä vuosille 2022–2026

Ansaintajakso	Hallituksen päätöksen päivämäärä	Ansaintakriteerit	Kriteerien toteuma (enimmäistasosta)	Maksettu osakkeina, kpl	Maksettu rahana, euroa	Maksupäivä
1.1.2022–30.6.2025	15.2.2022	Osakkeen kokonaistuotto sisältäen osingot	1 % ¹	-	4 934,00	Syksyllä 2025
1.1.2023–30.6.2026	16.2.2023	Osakkeen kokonaistuotto sisältäen osingot	-	-	-	Viimeistään syyskuun 2026 loppuun mennessä

¹ Osakkeen kokonaistuottoon sidottuun kannustimeen vaikutti voimakkaasti maailmantalouden epävakauden ja geopoliittisten tilanteiden aiheuttama epävarmuus osakemarkkinoilla ansaintajakson aikana ja sen vaikutus osakkeen arvoon.

Vuonna 2025 toimitusjohtajalle maksetut ja erääntyvät palkat ja palkkiot

Vuosittainen kiinteä peruspalkka (mukaan lukien edut ¹)	Toimitusjohtajalle vuonna 2025 maksettu kiinteä palkka oli 464 745,00 euroa.
Lyhyen aikavälin kannustimet	Vuonna 2024 toimitusjohtaja oli oikeutettu lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan, jonka perusteella toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2025 lyhyen aikavälin kannustin 98 621,00 euroa.
	Vuonna 2025 toimitusjohtaja oli oikeutettu lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan, jonka perusteella toimitusjohtajalle maksetaan vuonna 2026 lyhyen aikavälin kannustin 79 574,00 euroa.
Pitkän aikavälin kannustimet	Vuonna 2025 toimitusjohtaja oli oikeutettu pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään ja sen ensimmäisen ansaintajaksoon 1.1.2022–30.6.2025, jonka perusteella toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2025 palkkio 4 934,00 euroa.
Muut korvaukset	Toimitusjohtajalle erääntyä vuodelta 2025 muu korvaus 120 426,00 euroa hänen keskeisestä panoksestaan yhtiön strategisten tavoitteiden toteuttamisessa ja pitkän aikavälin arvонуonin edistämässä. Korvaus maksetaan vuonna 2026.
Maksetut ja erääntyvät palkat ja palkkiot yhteensä	Maksetut palkat ja palkkiot vuonna 2025 olivat yhteensä 568 300,00 euroa. Erääntyvät palkat ja palkkiot vuonna 2025 olivat yhteensä 200 000,00 euroa. ²
Kiinteiden ja muuttuvien palkitsemisen osien suhteelliset osuudet	Maksetun kiinteän korvauksen osuus oli 82 %, kun taas maksetun muuttuvan korvauksen osuus oli 18 %.

¹ Etuja ovat matkapuhelin- ja työvaate-etu.

² Maksettuun summaan sisältyy lyhyen aikavälin kannustin vuodelta 2024, joka maksettiin vuonna 2025, sekä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ensimmäisen ansaintajakson 1.1.2022–30.6.2025 perusteella vuonna 2025 maksettu korvaus. Erääntyvään summaan sisältyy lyhyen aikavälin kannustin vuodelta 2025 sekä yllä mainittu muu korvaus, jotka maksetaan vuonna 2026.

Toimitusjohtajalle vuonna 2025 maksettujen palkkioiden rakenne

