

Caverion

Palkka- ja palkkioselvitys 2016

Caverion Oyj

Julkinen

A.	Palkitsemisen päätöksentekojärjestys.....	1
B.	Palkitsemisen periaatteet Caverion konsernissa	1
1	Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät.....	1
2	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät	1
2.1	Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma 2014-2016.....	2
2.2	Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma 2016-2018.....	2
2.3	Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma 2017-2019.....	2
3	Osakeomistussuositus	2
C.	Palkitsemisraportti	3
4	Hallituksen palkitseminen 2016	3
5	Konsernin toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen	3
5.1	Maksetut palkat ja palkkiot 2016.....	4
5.2	Eläke, eläkeikä ja irtisanomiskorvaus	4
5.3	Ari Lehtorannan toimitusjohtajasopimuksen ehdot 1.1.2017 alkaen	4
5.4	Konsernin johtoryhmän palkitseminen	5

Palkitsemisjärjestelmien tavoitteena Caverionissa on tukea huippusuoritumista, osaavien henkilöiden rekrytointia, heidän kehittymistä ja sitoutumista sekä yhtenäistä yhtiön osakkeenomistajien ja henkilöstön tavoitteita pitkällä aikavälillä.

A. Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Caverion Oyj:n yhtiökokous päättää yhtiön hallituksen palkitsemisesta. Hallituksen henkilöstövaliokunta valmistelee ehdotuksen hallituksen jäsenten palkitsemisesta varsinaiselle yhtiökokoukselle. Hallituksen henkilöstövaliokunta valmistelee myös Caverion konsernin yleiset palkitsemisperiaatteet, konsernin lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät sekä palkitsemispolitiikan jotka hallitus hyväksyy.

Hallitus nimittää konsernin toimitusjohtajan ja päättää hänen toimisuhteensa ehdoista sekä palkitsemisesta. Hallitus nimittää myös konsernin johtoryhmän jäsenet. Caverionin ohjeistuksen mukaan esimiehen esimiehen on hyväksyttävä kaikki yksittäiset palkitsemispäätökset. Konsernin johtoryhmän jäseniä koskevat palkitsemispäätökset hyväksyy hallituksen puheenjohtaja.

B. Palkitsemisen periaatteet Caverion konsernissa

1 Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät

Palkitsemisen perustana Caverionissa on kiinteä peruspalkka, minkä lisäksi konsernin johto ja suurin osa toimihenkilöistä kuuluu lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien piiriin. Konsernin yhteisten projektien ja huollon kannustinjärjestelmien käyttöönotto alkoi vuoden 2016 aikana. Tavoitteena on tulevina vuosina laajentaa järjestelmiin kuuluvien tehtävien lukumäärää.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien tavoitteena on palkita johtoa ja valittuja henkilöitä ennalta määritettyjen ja mitattavissa olevien strategisten tavoitteiden saavuttamisesta. Hallitus vahvistaa vuosittain tulospalkkiosäännöt, joiden mukaan mahdolliset tulospalkkiot maksetaan. Hallitus arvioi vuosittain konsernin, konsernin toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten suoritumista. Mahdolliset tulospalkkiot hyväksyy hallitus ja ne maksetaan tilinpäätöksen valmistumisen jälkeen.

Mahdollinen tulospalkkio perustuu asetettujen tavoitteiden, kuten koko konsernin ja/tai divisioonan/yksikön taloudellinen tulos, strategisten tavoitteiden ja/tai erikseen asetettujen kehittämistavoitteiden saavuttamiselle. Henkilökohtainen tavoite- ja maksimipalkkiomahdollisuus on määritetty tehtävän vastuiden mukaan. Mahdollisesti toteutuvat tulospalkkiot voivat vaihdella nollan ja etukäteen määritellyn maksimipalkkion välillä perustuen saavutettuihin tuloksiin.

Kannustin- ja suorituksen johtamisjärjestelmiin Caverionissa kuuluvat oleellisena osana tulos- ja kehityskeskustelut. Niissä sovitaan henkilökohtaiset tavoitteet ja niiden painoarvot sekä käydään läpi sovittujen tulostavoitteiden toteutuminen.

2 Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Osakepohjainen kannustinjärjestelmä on osa Caverion konsernin johdon kokonaispalkitsemista. Sen keskeisenä tavoitteena on yhdistää omistajien ja johdon tavoitteet yhtiön omistaja-arvon kasvattamiseksi ja tukea yhtiötä sen tavoitteessa tulla yhdeksi Euroopan johtavista kiinteistöille ja teollisuudelle edistyksellisiä ja kestäviä elinkaariratkaisuja tarjoavista yrityksistä. Lisäksi tavoitteena on sitouttaa avainjohto yhtiöön ja sen strategiaan tavoitteisiin sekä tarjota avainjohtolle kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden omistukseen perustuva palkkiojärjestelmä.

6.2.2017

2.1 Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma 2014 - 2016

Hallitus hyväksyi toukokuun 2014 kokouksessaan osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinohjelman 2014 - 2016. Kannustinohjelmassa on yksi kolmivuotinen ansaintajakso (2014 - 2016). Sitä seuraa yksivuotinen oikeuden syntymisjakso, jonka jälkeen mahdolliset palkkiot maksettaisiin keväällä 2018.

Mahdollinen palkkio on perustunut konsernin liikevaihdolle ja käyttökateprosentille vuoden 2016 loppuun asti asetettuihin tavoitteisiin. Ohjelmalle asetetut tavoitteet eivät ole täyttyneet ja siksi osallistujille ei suoriteta palkkiota.

2.2 Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma 2016 - 2018

Hallitus hyväksyi joulukuun 2015 kokouksessaan osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinohjelman 2016 - 2018. Ohjelma koostuu suoritusperusteisesta osakepalkkio-ohjelmasta (Performance Share Plan) täydennettynä erityistilanteita varten tarkoitettulla ehdollisella osakepalkkio-ohjelmalla (Restricted Share Plan). Molemmat ohjelmat koostuvat vuosittain alkavista yksittäisistä, kolmen vuoden pituisista osakepalkkio-ohjelmista. Kunkin uuden yksittäisen ohjelman alkaminen edellyttää hallituksen erillistä päätöstä.

Suoritusperusteinen osakepalkkio-ohjelma 2016 - 2018 koostuu yksivuotisesta taloudelliseen kehitykseen perustuvasta toiminnallisesta suoritusjaksosta, jota seuraa kahden vuoden pituinen osakekurssin kehitykseen perustuva suoritusjakso. Mahdollisesti suoritettava osakepalkkio on perustunut vuodelle 2016 asetettuihin konsernin liikevaihdon kasvua ja osakekohtaista tulosta koskeviin tavoitteisiin. Ohjelmalle asetetut tavoitteet eivät ole täyttyneet ja siksi osallistujille ei suoriteta palkkiota.

2.3 Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma 2017 - 2019

Caverionin hallitus päätti joulukuun 2016 kokouksessaan jatkaa osakepohjaista pitkän aikavälin kannustinohjelmaa konsernin johdolle. Osakepohjainen kannustinohjelma koostuu suoriteperusteisesta osakepalkkio-ohjelmasta (Performance Share Plan) täydennettynä erityistilanteita varten tarkoitettulla ehdollisella osakepalkkio-ohjelmalla (Restricted Share Plan). Ohjelma perustuu hallituksen 17.12.2015 hyväksymään jatkuvaan pitkän aikavälin kannustinrakenteeseen.

Suoriteperusteisen osakepalkkio-ohjelman 2017 - 2019 piiriin voi kuulua enintään 120 johtoon kuuluvaa ja muuta avainhenkilöä. Kolmivuotinen ohjelma koostuu yksivuotisesta taloudelliseen kehitykseen perustuvasta toiminnallisesta suoritusjaksosta, jota seuraa kahden vuoden pituinen osakekurssin kehitykseen perustuva suoritusjakso. Mahdollisesti suoritettava osakepalkkio perustuu vuodelle 2017 asetettuihin osakekohtaista tulosta ja konsernin liikevaihtoa koskeviin tavoitteisiin. Jos kaikki suoritusavoitteet saavutetaan, vuodet 2017 - 2019 käsittävän suoriteperusteisen osakepalkkio-ohjelman nojalla voidaan suorittaa palkkiona enintään noin 850 000 Caverionin osaketta (bruttomäärä ennen soveltuvan ennakonpidätyksen vähentämistä). Ohjelman osallistujalla on mahdollisuus saada osakepalkkio ainoastaan, jos hänen työsuhteensa jatkuu palkkion suorittamisajankohtaan saakka.

Lisätietoja pitkän aikavälin kannustinohjelmista julkaistiin pörssitiedotteessa 21.12.2016.

3 Osakeomistussuositus

Caverion soveltaa konsernin johtoryhmän jäseniin osakeomistussuositusta, jonka mukaan johtoryhmän jäsenten tulisi pitää omistuksessaan vähintään viisikymmentä prosenttia osakepalkkiojärjestelmien nojalla saamistaan palkkio-osakkeista (laskettuna soveltuvan ennakonpidätyksen vähentämisen jälkeen saadusta netto-osakemäärästä), kunnes henkilön osakeomistus Caverionissa vastaa vähintään hänen vuotuisen kiinteän perusbruttopalkkansa määrää.

C. Palkitsemisraportti

4 Hallituksen palkitseminen 2016

21.3.2016 pidetty Caverion Oyj:n varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenille maksetaan palkkioita seuraavasti:

- Hallituksen puheenjohtaja 6 600 e/kk (79 200 e/v)
- Hallituksen varapuheenjohtaja 5 000 e/kk (60 000 e/v)
- Hallituksen jäsen 3 900 e/kk (46 800 e/v).

Lisäksi maksetaan 550 euron kokouspalkkio jokaisesta hallituksen ja valiokunnan kokouksesta minkä lisäksi korvataan matkakulut.

Hallituksen palkkioita maksettiin vuonna 2016 yhteensä 375 900 euroa. Kenelläkään hallituksen jäsenistä ei ole työsuhdetta tai palvelusopimusta Caverion konsernin kanssa, eivätkä he kuulu konsernin lyhyen tai pitkän aikavälin kannustin- tai eläkejärjestelmien piiriin.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot vuonna 2016 (EUR):

Hallituksen jäsen	Hallituspalkkio	Tarkastusvaliokunnan kokouspalkkio	Henkilöstövaliokunnan kokouspalkkio	Kokouspalkkiot	Yhteensä 2016
Markus Ehrnrooth	46 800	2 200		8 250	57 250
Anna Hyvönen	46 800		1 650	7 700	56 150
Ari Lehtoranta	69 300		1 650	7 150	78 100
Eva Lindqvist	46 800	2 200		8 250	57 250
Ari Puheloinen	46 800		1 650	7 700	56 150
Michael Rosenlew	60 000	2 200		8 800	71 000
Yhteensä	316 500	6 600	4 950	47 850	375 900

5 Konsernin toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen

Hallitus päättää konsernin toimitusjohtajan palkitsemisesta, luontoiseduista ja muista toimisuhteen ehdoista. Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista, tulospalkkioista, osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä sekä muista mahdollisista eduista kuten maksuperusteisesta lisäeläkkeestä. Konsernin toimitusjohtajan vuosittaisen tulospalkkion enimmäismäärä voi olla enintään 80 % kiinteästä vuosipalkasta. Vuonna 2016 50 % kokonaispalkkiomahdollisuudesta perustui konsernin käyttökateprosentille ja 50 % kokonaispalkkiomahdollisuudesta perustui konsernin kassavirralle. Nämä mittarit perustuvat Caverionin strategisille tavoitteille.

6.2.2017

5.1 Maksetut palkat ja palkkiot 2016

EUR	Kiinteä peruspalkka	Luontaisedut	Tulospalkkiot	Lisäeläke	Osakepohjainen kannustinjärjestelmä	Yhteensä
Fredrik Strand 1.1. - 17.5.2016	228 389	3 272	65 750	71 120	-	368 532
Sakari Toikkanen 18.5. - 31.12.2016	221 895	3 778	-	-	-	225 673

5.2 Eläke, eläkeikä ja irtisanomiskorvaus

Fredrik Strandin toimitusjohtajana toimimisen mukainen eläkeikä on ollut 65 vuotta ja hänellä on ollut maksuperusteinen lisäeläke. Hän ei ole kuulunut työehtosopimuksissa sovittuihin eläkejärjestelyihin Ruotsissa eikä Suomen lakisääteisen eläkejärjestelmän piiriin. Maksuperusteisen lisäeläkkeen kustannus 1.1.2016 - 17.5.2016 on ollut 71 120 euroa. Toimitusjohtajan toimitusjohtajana toimimisen mukainen irtisanomisaika on ollut kuusi kuukautta. Kun sovittiin yhteisesti että Fredrik Strand jättää toimitusjohtajan tehtävänsä 17.5.2016 välittömästi, hänelle maksettiin irtisanomisaajan palkkaa 246 595 euroa (sisältäen luontaisedut 3 272 euroa). Tämän lisäksi maksetaan 12 kuukauden palkkaa vastaava irtisanomiskorvaus, jonka viimeinen kuukausittainen maksu tapahtuu marraskuussa 2017. Koko irtisanomiskorvaus on yhteensä 515 760 euroa.

5.3 Ari Lehtorannan toimitusjohtajasopimuksen ehdot 1.1.2017 alkaen

Peruspalkka ja luontaisedut	Kiinteä peruspalkka 55 000 euroa kuukaudessa sisältäen luontaisedut.
Lyhyen aikavälin kannustinohjelma	Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot perustuvat Caverionin hallituksen hyväksymiin ohjelman ehtoihin. Tavoitepalkkiomahdollisuus vastaa 50 prosenttia ja maksimipalkkiomahdollisuus 100 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta.
Pitkän aikavälin kannustinohjelma	50 000 ehdollisen osakepalkkio-ohjelman osaketta (Restricted Share Units) Caverionin hallituksen hyväksymien ehtojen perusteella.
Eläke	Eläkeikä on 63 vuotta. Ari Lehtorannalla on maksuperusteinen lisäeläke, jonka vuosittainen maksu on 20 % kiinteästä vuosipalkasta.
Toimitusjohtajasopimuksen purkaminen	Toimitusjohtajasopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta molemmilta osapuolilta. Mikäli yhtiö irtisanoo sopimuksen, irtisanomiskorvaus on 12 kuukauden peruspalkkaa vastaava summa kuukausittaisina maksuina.

6.2.2017

5.4 **Konsernin johtoryhmän palkitseminen**

Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat konsernin lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmän piiriin. Vuonna 2016 konsernin johtoryhmän jäsenten vuosittaisen tulospalkkion enimmäismäärä oli korkeintaan 50 – 60 % kiinteästä vuosipalkasta. Tulospalkkion tavoitteet perustuivat konsernin tai divisioonan käyttökateprosenttiin ja kassavirtaan tai henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Vuonna 2016 konsernin johtoryhmän (pois lukien konsernin toimitusjohtaja) palkitseminen sisältäen peruspalkat, luontaisedut ja tulospalkkiot olivat 3 456 890 euroa. Peruspalkat olivat yhteensä 2 739 315 euroa, luontaisedut 120 343 euroa ja tulospalkkiot 597 232 euroa. Muilla johtoryhmän jäsenillä kuin konsernin toimitusjohtajalla ei ole ylimääräisiä johdon lisäeläkejärjestelmiä.