

Palkka- ja palkkioselvitys 2018

CAVERION OYJ
JULKINEN

Caverion

Sisällysluettelo

KIRJE HENKILÖSTÖVALIOKUNNAN PUHEENJOHTAJALTA	3
JOHDANTO	4
PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS	4
PALKITSEMISEN PERIAATTEET CAVERION-KONSERNISSA	4
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät	4
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät	4
Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma 2016–2018	4
Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma 2017–2019	5
Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma 2018–2020	5
Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma ”Matching Share Plan 2018-2022”	5
Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma 2019-2021	5
Osakeomistussuositus	6
PALKITSEMISRAPORTTI	6
Hallituksen palkitseminen	6
Konsernin toimitusjohtajan palkitseminen	7
Toimitusjohtajan eläke, eläkeikä ja irtisanomiskorvaus	7
Konsernin johtoryhmän palkitseminen	8

KIRJE HENKILÖSTÖVALIOKUNNAN PUHEENJOHTAJALTA

Hyvät sidosryhmien edustajat,

Mennyt vuosi on tuonut muutoksia sekä Caverionin liiketoimintaan että johtoon. Olemme onnistuneet ottamaan selviä edistysaskeleita liiketoiminnassamme ja parantamaan suoritustamme (oikaistulla käyttökatteella mitattuna) neljällä peräkkäisellä vuosineljänneksellä. Koko liiketoiminnan tervehdyttäminen vaatii silti vielä työtä.

Edistääksemme jatkuvaa parantamista olemme tehneet muutoksia konsernin johtoryhmään ja nimittäneet Ruotsin, Saksan ja Tanskan divisiooniin sekä Projektit liiketoimintayksikköön

Caverionin palkitsemisstrategia

PERIAATTEET

Suoritukseen perustuva | Oikeudenmukainen ja johdonmukainen | Yhdenmukainen | Kilpailukykyinen paikallisilla markkinoilla
Kustannustehokas | Selkeästi viestitty | Hyvin hallinoitu

PERUSPALKKA

Perusteena tehtävän vaatimukset, henkilökohtainen suoritus ja osaaminen

Kilpailukykyinen paikallisilla markkinoilla

KANNUSTINJÄRJESTELMÄT

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät kannustavat huippusuoritukseen

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät edistävät sitoutumista ja omistaja-arvon kasvua

SAAVUTUSPALKKIOT

Perusteena erinomainen suoritus

TYÖSUHDE-EDUT

Paikallisten markkinoiden käytännöt, painopisteenä hyvinvointi ja erinomainen työntekijäkokemus

PERUSTA

Tehtävä rakenne | Luokitusjärjestelmä | Suoritusarviointi | Tavoitteiden asettaminen | Markkinavertailu

Caverionilla oli vuonna 2018 kolme erilaista pitkän aikavälin kannustinohjelmaa. Käynnistimme uuden Caverionin ylimmälle johdolle suunnatun Matching Share Plan -ohjelman, joka kannustaa heitä ottamaan henkilökohtaisen riskin merkittäväällä omalla sijoituksella yhtiöön suhteellisen korkeaa ansaintamahdollisuutta vastaan. Ohjelman ainoana mittarina käytetään osakkeen hintakehitystä, joka yhdistää ylimmän johdon ja osakkeenomistajien edut. Kaikkien ohjelmaan kutsuttujen osallistuminen osoittaa ylimmän johdon sitoutumisen ja henkilökohtaisen luottamuksen Caverionin strategiaan.

Caverionin vuosien 2018–2020 suoriteperusteisessa osakepalkkio-ohjelmassa on mukana noin 100 avainhenkilöä, ja sen tavoitteena on sitouttaa ja palkita yhtiön pitkän aikavälin suorituksesta. Ohjelmaa täydentää erityisilanteissa käytettävä ehdollinen osakepalkkio-ohjelma 2018, jonka tarkoituksena on palkita ja houkutella avainhenkilöitä. Vuoden 2018 pitkän aikavälin kannustinohjelmissa käytettävät mittarit perustuvat osakkeen hinnan, osakekohtaisen tuloksen ja kassavirran kehitykseen. Vuonna 2019 otetaan käyttöön uusi suoriteperusteinen osakepalkkio-ohjelma, joka vahvistaa osakkeenomistajien etua aiempaa pidemmällä ansaintajaksolla ja uudistetuilla mittareilla.

uudet johtajat. Lisäksi olemme jakaneet Itä-Euroopan divisioonan. Baltian liiketoiminta raportoi nyt Suomen divisioonalle, ja Venäjä ja Puola, joiden toiminta jatkui väliaikaisen johdon alaisuudessa, raportoivat suoraan konsernin toimitusjohtajalle. Vuoden lopussa myimme Puolan ja Tšekin liiketoiminnat sekä Teollisuuden ratkaisut divisioonan putkisto- ja säiliöprojektien liiketoiminnan ja siihen liittyvän Ylivieskan konepajan. Venäjän liiketoiminnalle nimitettiin uusi johtaja.

Uudistimme Caverionin palkitsemisstrategian vuoden 2018 aikana tukeaksemme entistä paremmin huippuluokan tulosten saavuttamista ja varmistaaksemme suoritukseen perustuvan palkitsemisen. Palkitsemisstrategian pääperiaatteet asettavat painopistealueet ja tärkeysjärjestyksen palkitsemispäätöksillemme. Tiedostamme tarpeen pystyä houkuttelemaan ja sitouttamaan sopivimmat työntekijät kaikissa Caverionin toimintamaissa paikallisilla markkinoilla kilpailukykyisellä palkitsemisella, halliten samalla kustannuksia ja riskejä.

Caverionin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmissä painopiste on siirtymässä lähemmäksi osallistujan omaa vaikutusalueetta oleviin mittareihin. Samanaikaisesti haluamme varmistaa koko liiketoiminnan hyvän kehityksen ja alueiden välisen yhteistyön, minkä vuoksi säilytämme myös ylemmän tason tavoitteet.

Caverionin liiketoiminnan kehittyessä uudistamme lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiämme niin, että ne tukevat uusia vaiheita ja strategisia painopistealueita, kannustavat parempaan suoritukseen ja palkitsevat huippusuorituksesta asiaankuuluvalla tasolla.

Voin ylpeänä todeta, että henkilöstövaliokuntamme on ollut hyvin sitoutunut johtamaan ja tukemaan Caverionin palkitsemisstrategian kehitystä. Tulemme edelleen tukemaan toimia vahvan ja huippusuoritukseen kykenevän Caverion-voittajajoukkueen rakentamiseksi.



Michael Rosenlew
Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

JOHDANTO

Caverionin palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on tukea huippusuoritusta kaikilla tasoilla, edistää sopivien työntekijöiden rekrytointia, heidän kehittymistään ja sitoutumistaan sekä yhdistää yhtiön osakkeenomistajien ja henkilöstön tavoitteita pitkällä aikavälillä.

PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS

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

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

PALKITSEMISEN PERIAATTEET CAVERION- KONSERNISSA

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät

Palkitsemisen perustana Caverion-konsernissa on kiinteä peruspalkka, minkä lisäksi konsernin johto ja suurin osa toimihenkilöistä kuuluvat lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien piiriin. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien tavoitteena on palkita johtoa ja työntekijöitä keskeisten ennalta määritettyjen ja mitattavissa olevien taloudellisten ja strategialähtöisten tavoitteiden saavuttamisesta. Hallitus vahvistaa vuosittain tulospalkkiosäännöt, joiden mukaan mahdolliset tulospalkkiot maksetaan. Hallitus arvioi vuosittain konsernin sekä konsernin toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten suoriutumista. Mahdolliset tulospalkkiot hyväksyy hallitus, ja ne maksetaan tilinpäätöksen valmistumisen ja julkaisemisen jälkeen.

Mahdollinen tulospalkkio perustuu asetettujen taloudellisten tavoitteiden, kuten koko konsernin ja/tai divisioonan yksikön taloudellisen tuloksen, strategisten tavoitteiden ja/tai erikseen asetettujen henkilökohtaisten/tiimin tavoitteiden saavuttamiseen. Henkilökohtainen tavoite- ja maksimipalkkiomahdollisuus on määritelty tehtävän vaativuuden mukaan. Mahdollisesti toteutuvat tulospalkkiot voivat vaihdella nollan ja etukäteen määritellyn maksimipalkkion välillä saavutettujen tulosten mukaan.

Tulos- ja kehityskeskustelut ovat olennainen osa suorituksen johtamista Caverion-konsernissa. Keskusteluissa sovitaan henkilökohtaiset tavoitteet ja niiden painoarvot sekä arvioidaan sovitujen tulostavoitteiden toteutuminen.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Caverionin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät määrittelee hallitus. Pitkän aikavälin järjestelmät ovat osa Caverion-konsernin johdon ja avainhenkilöiden kokonaispalkitsemista. Niiden tarkoituksena on yhdistää osakkeenomistajien ja johdon tavoitteet yhtiön omistaja-arvon kasvattamiseksi ja tukea yhtiötä sen tavoitteessa olla yksi toimialansa johtavista palveluyrityksistä ja projektitoiminnan huippuosaaja, jonka toiminta kattaa kiinteistöjen, teollisuuslaitosten ja infrastruktuurin koko elinkaaren. Lisäksi tavoitteena on sitouttaa johto ja avainhenkilöt yhtiöön ja sen strategiaan tavoitteisiin sekä tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden omistukseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinojelma 2016–2018

Caverionin hallitus hyväksyi joulukuun 2015 kokouksessaan osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän 2016–2018. Ohjelma koostuu suoriteperusteisesta 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.

Suoriteperusteinen osakepalkkio-ohjelma 2016–2018 koostuu yksivuotisesta taloudelliseen kehitykseen perustuvasta toiminnallisesta suoritusjaksosta (2016), jota seuraa kahden vuoden pituinen rajoitusjakso. Ohjelmalle asetetut tavoitteet eivät ole täyttyneet, eikä osallistujille siksi suoriteta palkkiota.

Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma 2017–2019

Caverionin hallitus päätti joulukuun 2016 kokouksessaan jatkaa konsernin johdon osakepohjaista pitkän aikavälin kannustinohjelmaa. Ohjelma koostuu suoriteperusteisesta osakepalkkio-ohjelmasta (Performance Share Plan) täydennettynä erityistilanteita varten tarkoitetulla ehdollisella osakepalkkio-ohjelmalla (Restricted Share Plan). Ohjelma perustuu hallituksen joulukuussa 2015 hyväksymään monivuotiseen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään.

Suoriteperusteisen osakepalkkio-ohjelman 2017–2019 piiriin voi kuulua enintään noin 120 johtoon kuuluvaa ja muuta avainhenkilöä. Kolmivuotinen ohjelma koostuu yksivuotisesta taloudelliseen kehitykseen perustuvasta toiminnallisesta suoritusjaksosta (2017), jota seuraa kahden vuoden pituinen rajoitusjakso. Ohjelmalle asetetut tavoitteet eivät ole täyttyneet, eikä osallistujille siksi suoriteta palkkiota.

Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma 2018–2020

Caverionin hallitus päätti joulukuun 2017 kokouksessaan jatkaa konsernin johdon osakepohjaista pitkän aikavälin kannustinohjelmaa. Ohjelma koostuu suoriteperusteisesta osakepalkkio-ohjelmasta (Performance Share Plan) täydennettynä erityistilanteita varten tarkoitetulla ehdollisella osakepalkkio-ohjelmalla (Restricted Share Plan). Ohjelma perustuu hallituksen joulukuussa 2015 hyväksymään jatkuvaan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään.

Suoriteperusteisen osakepalkkio-ohjelman 2018–2020 piiriin voi kuulua enintään noin 120 johtoon kuuluvaa ja muuta avainhenkilöä. Kolmivuotinen ohjelma koostuu yksivuotisesta taloudelliseen kehitykseen perustuvasta toiminnallisesta suoritusjaksosta (2018), jota seuraa kahden vuoden pituinen rajoitusjakso. Mahdollisesti suoritettava osakepalkkio perustuu vuodelle 2018 asetettuihin osakekohtaista tulosta ja konsernin operatiivista kassavirtaa ennen korkoja ja veroja koskeviin tavoitteisiin.

Suoritusperusteiselle osakepalkkio-ohjelmalle 2018–2020 asetetut tavoitteet toteutuivat osittain, ja ohjelmasta suoritettavan osakepalkkion arvo vastaa arviolta yhteensä noin 84 000 osaketta (bruttomäärä ennen soveltuvan ennakonpidätyksen vähentämistä), joka suoritetaan helmikuussa 2021.

Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma ”Matching Share Plan 2018–2022”

Caverionin hallitus hyväksyi helmikuun 2018 kokouksessaan uuden ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän ”Matching Share Plan 2018–2022”. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä, kannustaa avainhenkilöitä

sijoittamaan henkilökohtaisesti yhtiön osakkeisiin sekä sitouttaa heidät yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen palkkiojärjestelmä, joka perustuu yhtiön osakkeiden hankintaan, saamiseen ja omistamiseen.

Järjestelmään osallistuminen edellyttää, että avainhenkilö hankkii hallituksen päättämän määrän yhtiön osakkeita hallituksen päättämällä tavalla. Ehdolliseen osakepalkkiojärjestelmään osallistuva henkilö ei voi samanaikaisesti osallistua suoritusperusteiseen osakepalkkio-ohjelmaan (Performance Share Plan) 2018–2020. Järjestelmässä on neljä sitouttamisjaksoa, jotka kaikki alkavat 1.3.2018 ja päättyvät 28.2.2019, 29.2.2020, 28.2.2021 ja 28.2.2022. Järjestelmän palkkiot maksetaan neljässä erässä vuosina 2019, 2020, 2021 ja 2022 siten, että yksi erä maksetaan kunakin vuonna. Palkkion maksua kuitenkin lykätään, jos osakkeen tuotto ei ole saavuttanut ennalta asetettua vähimmäistuottotasoa kulloisenkin sitouttamisjakson loppuun mennessä. Jos ennalta asetettua vähimmäistuottotasoa ei ole saavutettu vuosina 2021–2022 päättyvien palkkioeräkohtaisten lisäjaksojen loppuun mennessä, palkkiota ei makseta kyseiseltä sitouttamisjaksolta.

Yhtiö tarjosi osallistujille mahdollisuuden rahoittaa yhtiön osakkeiden hankinta yhtiöltä nostetulla korollisella lainalla, jota osa osallistujista käytti. Joulukuun 2018 lopussa näiden lainojen yhteismäärä oli noin 4,1 miljoonaa euroa. Lainat maksetaan kokonaisuudessaan takaisin viimeistään 31.12.2023. Osakkeet on pantattu lainojen vakuudeksi.

Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma 2019–2021

Caverionin hallitus päätti uuden osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perustamisesta konsernin avainhenkilöille joulukuussa 2018. Uusi järjestelmä on rakenteeltaan suoriteperusteinen osakepalkkio-ohjelma (Performance Share Plan, PSP). Hallitus päätti samalla uuden jakson, 2019–2021, alkamisesta yhtiön ehdollisessa osakepalkkio-ohjelmassa (Restricted Share Plan, RSP), joka toimii täydentävänä osakepalkkiojärjestelmänä erityistilanteita varten.

Uuden suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän ensimmäinen ohjelma (PSP 2019–2021) alkoi vuoden 2019 alusta, ja sen nojalla mahdollisesti suoritettavat osakepalkkiot maksetaan keväällä 2022 edellyttäen, että hallituksen ohjelmalle asettamat suoritustavoitteet saavutetaan. PSP 2019–2021 -ohjelman piiriin voi kuulua enintään noin 75 johtoon kuuluvaa ja muuta Caverion-konsernin avainhenkilöä. Henkilöt, jotka tällä hetkellä kuuluvat Caverionin ylimmälle johdolle tarkoitettuun lisäosakeohjelmaan (Matching Share Plan), mukaan lukien Caverionin johtoryhmän jäsenet, eivät kuulu tämän ohjelman piiriin. Suoritusmittareina ovat yhtiön osakkeen kokonaistuoton suhteellinen kehitys sekä osakekohtainen tulos. Jos kaikki tavoitteet saavutetaan, PSP 2019–2021 -ohjelman nojalla voidaan suorittaa palkkiona enintään noin 1,3 miljoonaa Caverionin osaketta (bruttomäärä ennen soveltuvien verojen vähentämistä).

Osakeomistussuositus

Caverion soveltaa konsernin johtoryhmän jäseniin osakeomistussuositusta, jonka mukaan johtoryhmän jäsenten tulisi pitää omistuksessaan vähintään 50 prosenttia osakepalkkiojärjestelmästä saamistaan palkkio-osakkeista (laskettuna soveltuvan ennakonpidätyksen vähentämisen jälkeen saadusta netto-osakemäärästä), kunnes henkilön osakeomistus Caverionissa vastaa vähintään hänen vuotuisen kiinteän bruttoperuspalkkansa määrää.

Lisätietoja pitkän aikavälin kannustinohjelmista julkaistiin 18.12.2015, 21.12.2016, 21.12.2017 ja 18.12.2018 julkaistuissa pörssitiedotteissa.

Lisätietoja Matching Share Plan 2018–2022 -ohjelmasta ja siihen liittyvistä osakeanneista ja osakkeiden luovutuksista julkaistiin lisätietoja 7.2.2018, 19.2.2018, 1.3.2018 ja 8.3.2018 julkaistuissa pörssitiedotteissa.

PALKITSEMISRAPORTTI

Hallituksen palkitseminen

Caverion Oyj:n 26.3.2018 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenille maksetaan palkkioita seuraavasti:

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

Lisäksi jokaisesta hallituksen ja valiokunnan kokouksesta maksetaan 550 euron kokouspalkkio sekä korvataan niihin liittyvät matkakulut.

Hallituksen palkkioita maksettiin vuonna 2018 yhteensä 494 436 euroa (454 930 euroa vuonna 2017). 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 2018 (euroa):

Hallituksen jäsen	Hallitus-palkkio	Tarkastus-valiokunnan kokous-palkkio	Henkilöstö-valiokunnan kokous-palkkio	Kokous-palkkiot	Yhteensä 2018	Yhteensä 2017
Jussi Aho	46 800		2 200	4 950	53 950	44 115
Markus Ehrnrooth	60 000	3 850		6 050	69 900	69 326
Joachim Hallengren	46 800		2 750	5 500	55 050	43 565
Antti Herlin	46 800		2 200	5 500	54 500	37 809
Thomas Hinnerskov	46 800	3 850		6 050	56 700	45 215
Anna Hyvönen	46 800		2 750	6 050	55 600	55 600
Eva Lindqvist	11 143	1 100		1 100	13 343	57 800
Mats Paulsson	35 843	2 750		4 950	43 543	-
Ari Puheloinen					-	12 035
Michael Rosenlew	79 200	3 850	2 750	6 050	91 850	89 465
Yhteensä	420 186	15 400	12 650	46 200	494 436	454 930

Konsernin toimitusjohtajan palkitseminen

Hallitus päättää konsernin toimitusjohtajan palkitsemisesta, luontoiseduista ja muista toimisuhteen ehtoista. Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista, vuosittaisesta tulospalkkiosta, osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä sekä muista mahdollisista eduista kuten maksuperusteisesta lisäeläkkeestä. Toimitusjohtajan tavoitepalkkiomahdollisuus oli 50 prosenttia ja maksimipalkkiomahdollisuus 100 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Vuonna 2018 40 prosenttia kokonaispalkkiomahdollisuudesta perustui konsernin käyttökateprosenttiin ja 60 prosenttia kokonaispalkkiomahdollisuudesta konsernin kassavirtaan. Nämä mittarit perustuvat Caverionin strategiaan tavoitteisiin.

Ari Lehtoranta on saanut 50 000 ehdollisen osakepalkkio-ohjelman osaketta (Restricted Share Units) 1.1.2017 hallituksen hyväksymän Caverionin pitkän aikavälin kannustinohjelman ehtojen mukaisesti. Mahdollinen ehdollinen osakepalkkio suoritetaan vuonna 2019.

Toimitusjohtajalle maksetut palkat ja palkkiot vuonna 2018 (euroa):

Euroa	Kiinteä peruspalkka	Luontoisedut	Tulos-palkkiot	Lisäeläke	Osake-pohjainen kannustin-järjestelmä	Yhteensä 2018	Yhteensä 2017
Ari Lehtoranta 1.1.-31.12.2018	659 760	240	-	132 000	-	792 000	792 000

Toimitusjohtajan eläke, eläkeikä ja irtisanomiskorvaus

Toimitusjohtaja Ari Lehtorannan toimitusjohtajana toimimisen mukainen eläkeikä on 63 vuotta. Ari Lehtorannalla on maksuperusteinen lisäeläke, jonka vuosittainen maksu on 20 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Maksuperusteisen lisäeläkkeen kustannus 1.1.-31.12.2018 oli 132 000 euroa. Ari Lehtoranta kuuluu myös Suomen lakisääteisen eläkejärjestelmän piiriin.

Toimitusjohtajan toimitusjohtajana toimimisen irtisanomisaika on kuusi kuukautta molemmilta osapuolilta. Jos yhtiö irtisanoa sopimuksen, irtisanomiskorvaus on 12 kuukauden peruspalkkaa vastaava summa kuukausittaisina maksuina.

Konsernin johtoryhmän palkitseminen

Caverion-konsernin johtoryhmän palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista, vuosittaisesta tulospalkkiosta ja osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä. Vuonna 2018 konsernin johtoryhmän jäsenten vuosittaisen tulospalkkion enimmäismäärä oli 60–70 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Tulospalkkion tavoitteet perustuivat konsernin tai divisioonan käyttökateprosenttiin ja kassavirtaan tai henkilökohtaisiin tavoitteisiin.

Lisäksi osa konsernin johtoryhmän jäsenistä kuuluu maakoh- taisten ryhmäläkejärjestelyjen piiriin. Vuonna 2018 sovittuihin työsuhteiden päättymisiin liittyviä kustannuksia maksetaan yhteensä arviolta 823 579 euroa vuosina 2018 ja 2019.

Konsernin johtoryhmälle maksetut palkat ja palkkiot vuonna 2018 (euroa):

Euroa	Kiinteä peruspalkka	Luontois- edut	Tulos- palkkiot	Osake- pohjainen kannustin- järjestelmä	Yhteensä 2018	Yhteensä 2017
Konsernin johtoryhmä 1.1.-31.12.2018	3 087 584	160 122	362 405	-	3 610 111	3 156 584