

Palkka- ja palkkioselvitys 2017

CAVERION OYJ
JULKINEN

Caverion

Sisällysluettelo

PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS	3
PALKITSEMISEN PERIAATTEET	
CAVERION-KONSERNISSA	3
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät	3
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät	3
Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma 2016–2018	3
Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma 2017–2019	4
Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma 2018–2020	4
Osakeomistussuositus	4
PALKITSEMISRAPORTTI	5
Hallituksen palkitseminen 2017	5
Konsernin toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen	6
Toimitusjohtajan palkitseminen 2017	6
Toimitusjohtajan eläke, eläkeikä ja irtisanomiskorvaus	6
Konsernin johtoryhmän palkitseminen	6

Caverionin palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on tukea huippusuoritusta kaikilla tasoilla, edistää kyvykkäiden 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 toimsuhteensa 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 kuuluu lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien piiriin. Vuonna 2017 konsernin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien piiriin kuuluvan henkilöstön määrää lisättiin divisioonakohtaisten käyttöönottosuunnitelmien mukaisesti.

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 vaatimusten 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 kokonaispalkitsemista, ja 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 avainjohto yhtiöön ja sen strategiaan tavoitteisiin sekä tarjota avainjohtolle kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden omistukseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma 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, 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 tarkoitettulla 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, jota seuraa kahden vuoden pituinen rajoitusjakso. Mahdollisesti suoritettava osakepalkkio perustuu vuodelle 2017 asetettuihin osakekohtaista tulosta ja konsernin liikevaihtoa koskeviin tavoitteisiin. 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 tarkoitettulla 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, 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. Jos kaikki suoritustavoitteet saavutetaan, vuodet

2018–2020 käsittävän suoriteperusteisen osakepalkkio-ohjelman nojalla voidaan suorittaa palkkiona enintään 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 21.12.2017.

Osakeomistussuositus

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

PALKITSEMISRAPORTTI

Hallituksen palkitseminen 2017

Caverion Oyj:n 17.3.2017 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 2017 yhteensä 454 930 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 2017 (euroa):

Hallituksen jäsen	Hallituspalkkio	Tarkastusvaliokunnan kokouspalkkio	Henkilöstövaliokunnan kokouspalkkio	Kokouspalkkiot	Yhteensä 2017
Jussi Aho	36,965		1,650	5,500	44,115
Markus Ehmrooth	57,226	4,400		7,700	69,326
Joachim Hallengren	36,965		1,100	5,500	43,565
Antti Herlin	35,609			2,200	37,809
Thomas Hinnerskov	36,965	3,850		4,400	45,215
Anna Hyvönen	46,800		2,200	6,600	55,600
Eva Lindqvist	46,800	3,850		7,150	57,800
Ari Puheloinen	9,835		550	1,650	12,035
Michael Rosenlew	75,165	4,400	2,200	7,700	89,465
Yhteensä	382,330	16,500	7,700	48,400	454,930

Konsernin toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen

Hallitus päättää konsernin toimitusjohtajan palkitsemisesta, luontoiseduista ja muista toimitusjohtajan palkitsemisen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista, tulospalkkioista, osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä sekä muista mahdollisista eduista kuten maksuperusteisesta lisäeläkkeestä. Toimitusjohtajan tavoitepalkkiomahdollisuus oli 50 prosenttia ja maksimipalkkiomahdollisuus 100 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Vuonna 2017 50 prosenttia kokonaispalkkiomahdollisuudesta perustui konsernin käyttökateprosenttiin ja 50 prosenttia kokonaispalkkiomahdollisuudesta konsernin kassavirtaan. Nämä mittarit perustuvat Caverionin strategisiin tavoitteisiin.

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

Konsernin johtoryhmän palkitseminen

Caverion-konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat konsernin lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmän piiriin. Vuonna 2017 konsernin johtoryhmän jäsenten vuosittaisen tulospalkkion enimmäismäärä oli 60–70 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Tulospalkkion tavoitteet perustuivat konsernin tai divisioonan käyttökateprosenttiin ja kassavirtaan tai henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Vuonna 2017 konsernin johtoryhmän (pois lukien toimitusjohtaja) palkitseminen eli peruspalkat, luontoisedut ja tulospalkkiot olivat yhteensä 3 156 584 euroa. Peruspalkat olivat yhteensä 2 883 651 euroa, luontoisedut 140 857 euroa ja tulospalkkiot 132 075 euroa. Lisäksi osa konsernin johtoryhmän jäsenistä kuuluu maakohtaisten ryhmäeläkejärjestelyjen piiriin.

Toimitusjohtajan palkitseminen 2017

Euroa	Kiinteä peruspalkka	Luontoisedut	Tulospalkkiot	Lisäeläke	Osakepohjainen kannustinjärjestelmä	Yhteensä
Ari Lehtoranta 1.1.–31.12.2017	659,760	240	-	132,000	-	792,000

Toimitusjohtajan eläke, eläkeikä ja irtisanomiskorvaus

Toimitusjohtaja Ari Lehtorannan toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta. Ari Lehtorannalla on maksuperusteinen lisäeläke, jonka vuosittainen maksu on 20 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Maksuperusteisen lisäeläkkeen kustannus 1.1.–31.12.2017 oli 132 000 euroa. Ari Lehtoranta kuuluu myös Suomen lakisääteisen eläkejärjestelmän piiriin.

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