



Palkka- ja palkkioselvitys 2019

CAVERION OYJ
JULKINEN

Caverion
Building Performance



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 kannustin- ohjelma "Matching Share Plan 2018–2022"	5
Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma 2019–2021	5
Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma 2020–2022	6
Osakeomistussuusitus	6
Palkitsemisraportti	7
Hallituksen palkitseminen	7
Konsernin toimitusjohtajan palkitseminen	8
Toimitusjohtajan eläke, eläkeikä ja irtisanomiskorvaus	8
Konsernin johtoryhmän palkitseminen	9

Henkilöstövaliokunnan puheenjohtajan kirje

Hyvät sidosryhmien edustajat,

Vuosi 2019 oli Caverionille käännteentekevä. Onnistuimme Kunnossa kasvuun -strategiamme edellyttämässä muutoksissa ja edistimme sitä suunnitelmiamme mukaisesti. Monet divisioonistamme ovat jo nyt hyvässä kunnossa, mutta osassa kestävänn kunnan varmistamiseksi tehtävä työ on vielä kesken erityisesti Projektit-liiketoiminnassa. Saksassa ja Tanskassa on nähtävissä selkeää positiivista kehitystä, ja olen vakuuttunut, että työmme siellä tuottaa tulosta. Vuonna 2020 keskitämme huomiomme Saksan, Ruotsin ja Norjan projektiliiketoimintaan. Otimme ensimmäiset merkittävät kasvuaskeleemme tekemällä Maintpartnerin ja Huurteen yritysostot, joilla kasvatamme palveluportfoliotamme strategiamme mukaisesti. Positiivisen kehityksen ansiosta maksoimme myös ensimmäisen Matching Share Plan osakepalkkio-ohjelmaan perustuvan palkkion Caverionin palkitsemisstrategian ja suoriutumiseen perustuvan palkitsemisen mukaisesti. Vuonna 2019 maksettiin Caverionin historian ensimmäiset palkkiot pitkän aikavälin kannustinohjelmista.

Kasvumme ja kasvukykyimme vahvistamiseksi perustimme konsernin johtoryhmään uuden roolin vastaamaan muutoksen ja toimitusketjun hallinnan kehittämistä. Tehtävän tarkoituksena on johtaa muutoshankkeita, joilla varmistetaan konsernin toimintamallin soveltuvuus strategian seuraavassa vaiheessa. Yksi johtoryhmän jäsenistä nimitettiin suurempaan rooliin kasvustrategian edistämiseksi, erityisesti älykkäiden teknologioiden ja brändin osalta. Teollisuuden ratkaisut -divisioonan kasvun myötä oli luonnollista nimittää uusi johtaja vastaamaan integraation johtamisesta ja yhteisen kasvustrategian rakentamisesta. Uskon vakaasti, että nämä muutokset antavat konsernin johtoryhmälle entistä paremmat edellytykset toteuttaa Caverionin strategiaa ja saavuttaa odotetut tulokset.

Olemme laatineet palkitsemispolitiikkamme uuden hallinnointikoodin 2020 mukaisesti ja se esitellään yhtiökokoukselle 23.3.2020. Palkitsemisstrategiamme, joka uudistettiin vuonna 2018, ohjaa vahvasti palkitsemista koskevaa päätöksentekoamme. Vuonna 2018 käynnistetty Matching Share Plan osakepalkkio-ohjelma sitouttaa edelleen pientä joukkoa ylittä johtoa sisältäen korkean henkilökohtaisen sijoituksen yrityksen osakkeisiin, mikä yhdistää osakkeenomistajien ja ylimmän johdon tavoitteet.

Noin 60 avainhenkilöä kutsuttiin mukaan uuteen suoriteperusteiseen osakepalkkio-ohjelmaan Performance Share Plan 2019–2021, jolla pyritään sitouttamaan ja palkitsemaan heitä Caverionin pitkän aikavälin menestyksestä. Rajoitimme ohjelman kattavuutta palkitsemisstrategiamme mukaisesti, jotta huippusuoriutujien ansaintamahdollisuuksia huipputuloksista voidaan hieman kasvattaa. Suoritusmittareina käytetään osakkeen kokonaistuoton suhteellista kehitystä sekä osakekohtaista tulosta, mikä yhdistää vahvasti mahdollisen osakepalkkion osakkeenomistajien etujen kanssa. Jatkoimme myös ehdollista osakepalkkio-ohjelmaamme (Restricted Share Plan), joka on erinomainen väline avainhenkilöiden sitouttamiseen ja palkitsemiseen erityisissä tilanteissa, kuten rekrytointien tai huippusuoritusten yhteydessä. Olemme jatkuvasti kasvattaneet lyhyen aikavälin kannustinohjelmiamme kattavuutta sekä saavutuspalkkioiden ja kertapalkkioiden käyttöä suoriutumiseen perustuvan palkitsemisen periaatteiden mukaisesti.



Mats Paulsson,
Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja



Johdanto

Caverionin palkitsemisstrategian 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. Palkitsemispolitiikka esitetään Caverionin yhtiökokouksessa 23.3.2020.

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 hallitus.

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 tulospalkkiojärjestelmien ehdot, 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 sovittujen 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 strategiassa 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 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 (2016), jota seuraa kahden vuoden pituinen rajoitusjakso. Ohjelmalle asetetut tavoitteet eivät ole täyttyneet, eikä osallistujille siksi suoritettu palkkiota.

Suunnatussa maksuttomassa osakeannissa 28.2.2019 luovutettiin 23 622 yhtiön hallussa olevaa Caverion Oyj:n osaketta toimitusjohtajalle, joka oli osallistujana erityistilanteita varten tarkoitettussa ehdollisessa osakepalkkio-ohjelmassa (Restricted Share Plan) 2016–2018.

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. Henkilöt, jotka kuuluvat Caverionin ylimmälle johdolle tarkoitettuun lisäosakeohjelmaan (Matching Share Plan), mukaan lukien Caverionin johtoryhmän jäsenet, eivät kuulu tämän ohjelman piiriin. 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. Ohjelmaan osallistumisen edellytyksenä osallistujien tuli ottaa henkilökohtainen riski merkittävällä omalla sijoituksella yhtiöön suhteellisen korkeaa ansaintamahdollisuutta vastaan. Yhtiö tarjosi osallistujille mahdollisuuden rahoittaa yhtiön osakkeiden hankinta yhtiöltä nostetulla korollisella lainalla, jota osa osallistujista käytti. Joulukuun 2019 lopussa näiden lainojen yhteismäärä oli noin 4,5 miljoonaa euroa. Lainat maksetaan kokonaisuudessaan takaisin viimeistään 31.12.2023. Osakkeet on pantattu lainojen vakuudeksi.

Suunnatuissa maksuttomissa osakeanneissa 14.5.2019 ja 18.12.2019 luovutettiin 293 540 ja 97 929 yhtiön hallussa olevaa Caverion Oyj:n osaketta ehdolliseen osakepalkkiojärjestelmään 2018–2022 (Matching Share Plan) kuuluville avainhenkilöille. 93 498 osaketta 18.12.2019 suunnatusta maksuttomasta osakeannista luovutettiin toimitusjohtajalle.

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).

Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma 2020–2022

Caverionin hallitus hyväksyi joulukuussa 2019 uuden ohjelmajakson vuosille 2020–2022 osakepohjaisessa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä. Järjestelmä on rakenteeltaan suoriteperusteinen osakepalkkio-ohjelma (Performance Share Plan, PSP), joka on suunnattu Caverionin johdolle ja avainhenkilöille. Hallitus päätti samalla uuden jakson alkamisesta yhtiön ehdollisessa osakepalkkio-ohjelmassa (Restricted Share Plan, RSP), joka toimii täydentävänä osakepalkkiojärjestelmänä erityistilanteita varten.

PSP 2020–2022 -ohjelman piiriin voi kuulua enintään noin 90 Caverion-konsernin avainhenkilöä. Suoritusmittarit, joiden perusteella PSP 2020–2022 -ohjelmasta mahdollisesti suoritettava osakepalkkio maksetaan, ovat yhtiön osakkeen kokonaistuoton suhteellinen kehitys sekä osakekohtainen tulos. Mahdolliset osakepalkkiot PSP 2020-2022 ja RSP 2020-2022 - ohjelmista suoritetaan keväällä 2023.

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 bruttoperuspalkkansa määrää.

Lisätietoja pitkän aikavälin kannustinohjelmista julkaistiin 18.12.2015, 21.12.2016, 21.12.2017, 18.12.2018 ja 18.12.2019 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, 8.3.2018, 14.5.2019 ja 18.12.2019 julkaistuissa pörssitiedotteissa.

Palkitsemisraportti

Hallituksen palkitseminen

Caverion Oyj:n 25.3.2019 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenille maksetaan palkkioita seuraavasti:

- o hallituksen puheenjohtaja 6 600 euroa/kk (79 200 euroa/v)
- o hallituksen varapuheenjohtaja 5 000 euroa/kk (60 000 euroa/v)
- o 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 2019 yhteensä 444 543 euroa (494 436 euroa vuonna 2018). 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 2019 (euroa):

Hallituksen jäsen	Hallituspalkkio	Tarkastusvaliokunnan kokouspalkkio	Henkilöstövaliokunnan kokouspalkkio	Kokouspalkkiot	Yhteensä 2019	Yhteensä 2018	Yhteensä 2017
Jussi Aho	46 800		2 200	4 950	53 950	53 950	44 115
Markus Ehrnrooth	60 000	2 750		4 950	67 700	69 900	69 326
Joachim Hallengren	46 800	2 200	550	4 400	53 950	55 050	43 565
Antti Herlin	46 800		2 200	4 950	53 950	54 500	37 809
Thomas Hinnerskov	46 800	2 200		4 950	53 950	56 700	45 215
Anna Hyvönen	46 800		2 200	4 950	53 950	55 600	55 600
Mats Paulsson	79 200	550	1 650	4 950	86 350	43 543	-
Michael Rosenlew	18 543	550	550	1 100	20 743	-	12,035
Aiemmat hallituksen jäsenet yhteensä						13 343	69 835
Yhteensä	391 743	8 250	9 350	35 200	444 543*	494 436	454 930

* Yllä on raportoitu kalenterivuodelle 2019 allokoidut hallituspalkkiot. Hallitukselle vuoden 2019 aikana maksettu kokonaispalkkio oli 524 333 euroa kattaen koko hallituskauden 26.3.2019-23.3.2020 johtuen siirtymisestä osakepalkkiomaksuun.

Konsernin toimitusjohtajan palkitseminen

Hallitus päättää konsernin toimitusjohtajan palkitsemisesta, luontoiseduista ja muista toimisuhteiden ehdoista. 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 2019 50 prosenttia kokonaispalkkiomahdollisuudesta perustui konsernin käyttökateprosenttiin ja 50 prosenttia kokonaispalkkiomahdollisuudesta konsernin kassavirtaan. Nämä mittarit perustuvat Caverionin strategiaan tavoitteisiin.

Ari Lehtorannalle siirrettiin 28.2.2019 osakepalkkiona rekrytoinnin yhteydessä myönnetty 23 622 Restricted Share osaketta hallituksen 1.1.2017 hyväksymän pitkän aikavälin kannustinohjelman ehtojen mukaisesti. Hänelle siirrettiin 18.12.2019 osakepalkkiona 93 498 osaketta ehdollisesta osakepalkkio-ohjelmasta (Matching Share Plan) hallituksen 6.2.2018 hyväksymän pitkän aikavälin kannustinohjelman ehtojen mukaisesti.

Toimitusjohtajan eläke, eläkeikä ja irtisanomiskorvaus

Toimitusjohtaja Ari Lehtorannan toimitusjohtajan toimitusjohtajan mukainen eläkeikä on 63 vuotta. Ari Lehtorannalla on maksuperusteinen lisäeläke, jonka vuosittainen maksu on 20 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Maksuperusteisen lisäeläkkeen kustannus 1.1.– 31.12.2019 oli 132 000 euroa. Ari Lehtoranta kuuluu myös Suomen lakisääteisen eläkejärjestelmän piiriin.

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

Toimitusjohtajalle maksetut palkat ja palkkiot vuonna 2019 (euroa):

EUR	Kiinteä peruspalkka	Luontoisedut	Tulospalkkiot	Osakepalkkiot	Lisäeläke	Yhteensä 2019	Yhteensä 2018	Yhteensä 2017
Ari Lehtoranta 1.1.-31.12.2019	647 542	240	151 668	1 676 567	132 000	2 608 018	792 000	792 000

Konsernin johtoryhmän palkitseminen

Caverion-konsernin johtoryhmän palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista, vuosittaisesta tulospalkkiosta ja osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä. Vuonna 2019 konsernin johtoryhmän jäsenten vuosittaisen tulospalkkion enimmäismäärä oli 60–80 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Tulospalkkion tavoitteet perustuivat konsernin tai divisioonan käyttökateprosenttiin ja kassavirtaan.

Lisäksi osa konsernin johtoryhmän jäsenistä kuuluu maakohtaisten ryhmäeläkejärjestelyjen piiriin. Työsuhteiden päättymisiin liittyviä kustannuksia maksettiin yhteensä 304 127 euroa.

Johtoryhmälle siirrettiin 6.2.2018 yhteensä 233 882 ehdollisen osakepalkkio-ohjelman osaketta (Matching Share Plan) Caverionin hallituksen 6.2.2018 hyväksymien ehtojen perusteella.

Konsernin johtoryhmälle maksetut palkat ja palkkiot vuonna 2019 (euroa):

EUR	Kiinteä peruspalkka	Luontoisedut	Tulospalkkiot	Osakepalkkiot	Yhteensä 2019	Yhteensä 2018	Yhteensä 2017
Konsernin johtoryhmä 1.1.-31.12.2019	2 998 636	133 510	723 602	2 998 993	6 854 741	3 610 111	3 156 584

Caverion

Building Performance



Vuosiraportointimme vuodelta 2019 kattaa vuosikatsauksen (sisältäen tilinpäätöksen ja hallituksen toimintakertomuksen), kestävän kehityksen raportin, selvityksen hallinto- ja ohjausjärjestelmästä sekä palkka- ja palkkioselvityksen. Raportit ovat saatavilla osoitteessa www.caverion.fi/caverion-vuosikatsaus-2019.