

Caverion

Caverion Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys vuodelta 2015

Julkinen

Sisällysluettelo

I Palkitsemisen päätöksentekojärjestys	2
II Palkitsemisen periaatteet Caverion konsernissa	2
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät.....	2
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät	2
Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinojelma 2014-2016.....	3
Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinojelma 2016-2018.....	3
III Palkitsemisraportti.....	3
Hallituksen palkitseminen 2015	3
Konsernin toimitusjohtajan palkitseminen	4
Konsernin johtoryhmän palkitseminen	5

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

I 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 toimitushteensa 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.

II Palkitsemisen periaatteet Caverion konsernissa

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät

Palkitsemisen perustana Caverionissa on kiinteä peruspalkka, minkä lisäksi konsernin johto ja suurin osa toimihenkilöistä kuuluu tulospalkkiojärjestelmän piiriin. Tulospalkkiojärjestelmän 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 suoriutumista. Mahdolliset tulospalkkiot hyväksyy hallitus ja ne maksetaan tilinpäätöksen valmistumisen jälkeen.

Mahdollinen tulospalkkio perustuu asetettujen tulostavoitteiden, kuten koko konsernin ja/tai divisioonan taloudellinen tulos, strategiset tavoitteet ja/tai erikseen asetettujen kehittämistavoitteiden saavuttamiseen. Henkilökohtainen tavoite- ja maksimipalkkiomahdollisuus on määritelty tehtävän vastuiden mukaan. Mahdollisesti toteutuvat tulospalkkiot voivat vaihdella nollan ja etukäteen määritellyn maksimipalkkion välillä perustuen saavutettuihin tuloksiin.

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

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.

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 palkkiot maksetaan keväällä 2018. Palkkio maksetaan vain niille, joiden työsuhde jatkuu maksuhetkeen saakka. Kun osakkeet on jaettu, ne ovat vapaasti edelleen luovutettavissa.

Mahdollinen palkkio perustuu konsernin liikevaihdolle ja käyttökateprosentille vuoden 2016 loppuun asti asetettuihin tavoitteisiin. Palkkio maksetaan Caverionin osakkeina ja käteiskorvauksena, jonka tarkoituksena on kattaa palkkioon liittyvät verot ja veroluonteiset kulut. Jos kaikki tavoitteet saavutetaan, osakepalkkio vastaa kokonaisuudessaan enintään 500 000 Caverionin osaketta. Palkkioina mahdollisesti jaettavat osakkeet hankitaan julkisella kaupankäynnillä osakemarkkinoilta, joten kannustinohjelmalla ei ole osakkeen arvoa laimentavaa vaikutusta. Ohjelman piiriin kuuluu noin 40 henkilöä. Osakepohjaisen kannustinohjelman kustannukset ovat olleet 329 125 euroa vuonna 2015.

Osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma 2016-2018

Hallitus hyväksyi joulukuun 2015 kokouksessaan osakepohjaisen kannustinohjelman. 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. Ensimmäiset ohjelmat alkavat vuoden 2016 alussa ja niihin perustuvat mahdolliset osakepalkkiot suoritetaan keväällä 2019.

III Palkitsemisraportti

Hallituksen palkitseminen 2015

16.3.2015 pidetty Caverion Oyj:n varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenille maksetaan palkkioita seuraavasti

:

- puheenjohtaja 6 600 e/kk (79 200 e/v)
- varapuheenjohtaja 5 000 e/kk (60 000 e/v)
- 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 2015 yhteensä 354 600 euroa. Kenelläkään hallituksen jäsenistä ei ole työsuhdetta tai palvelusopimusta Caverion konsernin kanssa, eivätkä he kuulu konsernin lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinohjelmien tai eläkejärjestelmien piiriin.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot vuonna 2015:

Hallituksen jäsen	Hallituspalkkio	Tarkastusvaliokunnan kokouspalkkio	Henkilöstövaliokunnan kokouspalkkio	Kokouspalkkiot	Yhteensä 2015
Henrik Ehrnrooth	16 500		550	550	17 600
Markus Ehrnrooth	37 050	2 200		3 850	43 100
Anna Hyvönen	46 800	550	1 650	4 400	53 400
Ari Lehtoranta	75 200		2 200	4 400	81 800
Eva Lindqvist	46 800	1 650		3 300	51 750
Ari Puheloinen	37 050		1 100	3 850	42 000
Michael Rosenlew	57 250	2 750	550	4 400	64 950
Total	316 650	7 150	6 050	24 750	354 600

Konsernin toimitusjohtajan palkitseminen

Konsernin toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista, tulospalkkioista, osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä sekä maksuperusteisesta lisäeläkkeestä. Konsernin toimitusjohtajan vuosittaisen tulospalkkion enimmäismäärä voi olla enintään 60% kiinteästä vuosipalkasta. Vuonna 2015 50% kokonaispalkkiomahdollisuudesta perustui konsernin käyttökateprosentille ja 50% kokonaispalkkiomahdollisuudesta perustui konsernin kassavirralle. Nämä mittarit perustuvat Caverionin strategisille tavoitteille.

Vuonna 2015 Fredrik Strandin kokonaispalkitseminen konsernin toimitusjohtajana sisältäen kiinteän peruspalkan, luontaisedut, tulospalkkiot, lisäeläkkeen ja osakepohjaisen kannustinjärjestelmän kustannukset oli 712 080 euroa.

Konsernin toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2015 (EUR)	Kiinteä peruspalkka	Luontaisedut	Tulospalkkiot	Lisäeläke	Osakepohjainen kannustinjärjestelmä	Yhteensä
Fredrik Strand	455,016	7,365	67,541	141,063	41,094	712,080

Eläke, eläkeikä ja irtisanomiskorvaus

Fredrik Strandin toimitusjohtajana toimimisen mukainen eläkeikä on 65 vuotta ja hänellä on maksuperusteinen lisäeläke. Hän ei kuulu työehtosopimuksissa sovittuihin eläkejärjestelyihin Ruotsissa eikä Suomen lakisääteisen eläkejärjestelmän piiriin. Maksuperusteisen lisäeläkkeen kustannus vuonna 2015 oli 141 063 euroa. Toimitusjohtajan toimitusjohtajana toimimisen mukainen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Mikäli yhtiö irtisanoa sopimuksen, toimitusjohtajalle maksetaan lisäksi 12 kuukauden palkkaa vastaava erillinen korvaus.

Konsernin johtoryhmän palkitseminen

Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat konsernin tulospalkkiojärjestelmän piiriin. Vuonna 2015 konsernin johtoryhmän jäsenten vuosittaisen tulospalkkion enimmäismäärä oli korkeintaan 50% kiinteästä vuosipalkasta. Tulospalkkion tavoitteet perustuivat konsernin ja/tai divisioonan käyttökateprosenttiin, konsernin ja/tai divisioonan kassavirtaan tai henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Vuonna 2015 konsernin johtoryhmän (poislukien konsernin toimitusjohtaja) palkitseminen sisältäen peruspalkat, luontaisedut ja tulospalkkiot oli 3 837 783 euroa. Peruspalkat olivat yhteensä 3 416 705 euroa, luontaisedut 172 370 euroa ja tulospalkkiot 248 708 euroa. Muilla johtoryhmän jäsenillä kuin konsernin toimitusjohtajalla ei ole ylimääräisiä johdon lisäeläkejärjestelmiä.