

CAVERION OYJ:N PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

Palkitsemisjärjestelmien tavoitteena Caverionissa on tukea huippusuoritumista, osaavien henkilöiden rekrytointia, heidän kehittymistään ja sitoutumistaan sekä yhtenäistää yhtiön osakkeenomistajien ja henkilöstön tavoitteita pitkällä aikavälillä.

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Caverion Oyj:n yhtiökokous päättää yhtiön hallituksen palkitsemisesta. Hallituksen henkilöstövaliokunta valmistelee ehdotuksen hallituksen jäsenten palkitsemisesta. Hallituksen henkilöstövaliokunta valmistelee myös Caverion konsernin yleiset palkitsemisperiaatteet, konsernin tulospalkkiojärjestelmät, pitkän aikavälin kannustinohjelmat 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.

Hallituksen palkitseminen 2014

17.3.2014 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 2014 yhteensä 324 700 euroa. Kenelläkään hallituksen jäsenistä ei ole työsuhdetta tai palvelusopimusta Caverion konsernin kanssa, eivätkä he kuulu konsernin tulospalkkauksen, pitkän aikavälin kannustinohjelmien tai eläkejärjestelmien piiriin.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot vuonna 2014 (euroa)

Hallituksen jäsen	Hallitus-palkkio	Tarkastus-valiokunnan kokouspalkkio	Henkilöstö-valiokunnan kokouspalkkio	Kokous-palkkiot	Yhteensä 2014
Henrik Ehrnrooth	79 200		1 650	6 050	86 900
Anna Hyvönen	46 800	3 850		5 500	56 150
Ari Lehtoranta	57 250		1 650	5 500	64 400
Eva Lindqvist	46 800	3 850		5 500	56 150
Michael Rosenlew	49 550	3 850	1 650	6 050	61 100
Yhteensä	279 600	11 550	4 950	28 600	324 700

Palkitsemisen periaatteet Caverionin

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 tuloksen, strategisten tavoitteiden 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.

Osakepohjainen kannustinjärjestelmä

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.

Hallitus hyväksyi toukokuun 2014 kokouksessaan osakepohjaisen kannustinjärjestelmän. Kannustinjärjestelmässä on yksi kolmivuotinen ansaintajakso (2014–2016). Ansaintajaksoa seuraa yksivuotinen oikeuden syntymisjakso, jonka jälkeen mahdolliset palkkiot maksetaan keväällä 2018. Palkkio maksetaan vain niille, joiden työsuhte jatkuu maksuhetken 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 sekä 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 kannustinjärjestelmällä ei ole osakkeen arvoa laimentavaa vaikutusta. Järjestelmän piiriin kuuluu noin 40 henkilöä. Osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään liittyvät kustannukset olivat vuonna 2014 yhteensä 217 600 euroa.

Konsernin toimitusjohtajan palkitseminen

Konsernin toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontaiseduista, tulospalkkioista, osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä sekä vapaaehtoisesta lisäeläkkeestä. Konsernin toimitusjohtajan vuosittaisen tulospalkkion enimmäismäärä voi olla enintään 60 % kiinteästä vuosipalkasta. Vuonna 2014 50 % kokonaispalkkiomahdollisuudesta perustui konsernin käyttökateprosentille ja 50 % kokonaispalkkiomahdollisuudesta perustui konsernin kassavirralle. Nämä mittarit perustuvat Caverionin strategisille tavoitteille.

1.1.2014 - 31.3.2014 Juhani Pitkäkosken kokonaispalkitseminen konsernin toimitusjohtajana sisältäen kiinteän peruspalkan, luontaisedut ja tulospalkkiot oli 350 223 euroa.

1.4.2014 - 31.12.2014 Fredrik Strandin kokonaispalkitseminen konsernin toimitusjohtajana sisältäen kiinteän peruspalkan, luontaisedut, vapaaehtoisen lisäeläkkeen ja osakepohjaisen kannustinjärjestelmän kustannukset oli 506 644 euroa.

Konsernin toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2014 (euroa)

	Perus- palkka	Luontais- edut	Tulos- palkkiot	Vapaa- ehtoinen lisäeläke	Osake- pohjainen kannustin- järjestelmä	Yhteensä
Juhani Pitkäkoski	135 000	3 806	211 417			350 223
Fredrik Strand	349 812	15 341		122 842	18 649	506 644

Eläke, eläkeikä ja irtisanomiskorvaus

Fredrik Strandin toimitusjohtajana mukainen eläkeikä on 65 vuotta. Toimitusjohtajalla on maksuperusteinen lisäeläke jonka kustannus vuonna 2014 oli 122 842 euroa. Muilla johtoryhmän jäsenillä ei ole lisäeläkejärjestelmiä.

Konsernin toimitusjohtajan toimitusjohtajana mukainen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Mikäli yhtiö irtisanoo sopimuksen, toimitusjohtajalle maksetaan lisäksi 12 kuukauden palkkaa vastaava erillinen korvaus.

Konsernin johtoryhmän palkitseminen

Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat konsernin tulospalkkiojärjestelmään. Vuonna 2014 konsernin johtoryhmän jäsenten vuosittaisen tulospalkkion enimmäismäärä oli korkeintaan 50 % kiinteästä vuosipalkasta. Tulospalkkion tavoitteet perustuivat konsernin käyttökateprosentille ja konsernin kassavirralle. Vuonna 2014 konsernin johtoryhmän (poislukien konsernin toimitusjohtaja) palkitseminen sisältäen peruspalkat, luontaisedut ja tulospalkkiot oli 3 619 421 euroa. Peruspalkat olivat yhteensä 2 727 865 euroa, luontaisedut 181 849 euroa ja tulospalkkiot 709 707 euroa.