



Cramo-konserni

PALKKA- JA PALKKIO- SELVITYS 2017

9.2.2018

C R A M O

CRAMON PALKITSEMISEEN LIITTYVÄ PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS JA PÄÄPERIAATTEET

Cramo-konsernin palkitseminen perustuu yrityksen palkitsemisperiaatteisiin, sisältäen yhtiön käytännöt palkoista ja työsuhte-educista. Palkitsemisjärjestelyistä päätettäessä on huomioitu yrityksen strategia sekä taloudelliset tavoitteet. Taatakseen, että palkitseminen on yhteydessä Cramon taloudellisen tuloksen kanssa, palkitsemisperiaatteet perustuvat ennalta määriteltyihin ja mitattaviin suoritus- ja tuloskriteereihin.

Tämä palkka- ja palkkioselvitys on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (2015) mukaan.

Palkitsemiseen liittyvä päätöksenteokjärjestys

Hyvän hallinnointitavan mukaan palkitsemiseen liittyvät päätökset tulisi tehdä sen toimielimen toimesta, joka nimittää henkilöt kyseisiin toimiin. Tätä periaatetta noudattaen, Cramon osakkeenomistajat päättävät yhtiökokouksessa hallituksen jäsenten palkkioista osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksesta.

Hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan valmistelun pohjalta toimitusjohtajan ja muun konsernijohtoryhmän jäsenten palkitsemisesta. Palkitsemisvaliokunta valmistelelee esityksen muun muassa toimitusjohtajan ja konsernijohtoryhmän jäsenten kiinteistä palkkioista sekä lyhyen tähtäimen kannustimista.

Lisäksi palkitsemisvaliokunnan tehtävänä on valmistella esitys toimitusjohtajan työsuhdetta koskevat ehdoista, kokonaispalkitsemisesta sekä maksettavasta korvauksesta mahdollisen työsuhteen purkautumisen yhteydessä.

Palkitsemisvaliokunta myös valmistelelee hallituksen päätettäväksi kaikki konsernin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin liittyvät asiat.

Palkitsemiseen liittyvät pääperiaatteet

Hallituksen jäsenten palkitseminen

Hallituksen jäsenten palkitseminen muodostuu yhtiökokouksen vahvistamista vuosittaisista palkkioista. Palkkiosta 50 prosentin suuruinen osuus suoritetaan Cramo Oyj:n osakkeina, jotka ostetaan markkinoilta hallituksen jäsenten puolesta, ja 50 prosentin suuruinen osuus käteisenä rahana. Palkkion maksaminen voi tapahtua myös luovuttamalla yhtiön hallussa olevia omia osakkeita yhtiökokouksen hallitukselle antaman valtuutuksen nojalla. Jos osakkeiden hankkimista ei voida toteuttaa yhtiöstä tai hallituksen jäsenestä johtuvan syyn vuoksi, maksetaan koko palkkio rahana.

Hallituksen jäsen ei saa käydä kauppaa yhtiön rahoitusvälineillä, ellei hallitus ole antanut suostumusta kaupan toteuttamiselle.

Lisäksi jokaisesta valiokunnan kokouksesta voidaan maksaa erillinen palkkio jokaista osallistuvaa valiokunnan jäsentä kohden. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan lisäksi erillinen vuosittainen palkkio.

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön eivätkä siten kuulu yhtiön pitkän aikavälin kannustinohjelmiin, bonusjärjestelmään tai eläkejärjestelmään.

Toimitusjohtajan palkitseminen ja työsuhde

Cramon toimitusjohtajalla on kirjallinen toimisuhtesopimus, jonka hallitus hyväksyy. Kiinteän perusvuosipalkan lisäksi toimitusjohtajalle maksettavat palkkiot sisältävät tulokseen perustuvan kannustinosuuden, joka on

hallituksen päätöksen mukaisesti sidottu konsernin ja/tai henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Vuonna 2017 toimitusjohtajalle maksettava enimmäisbonus oli 70 prosenttia perusvuosipalkasta. Toimitusjohtajan palkkioihin kuuluvat myös luontoisedut kuten autonetu. Konsernin johtoryhmän jäsenenä toimitusjohtaja kuuluu lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien piiriin vuodesta 2016, One Cramo Osakeohjelman piiriin vuodesta 2015 ja pitkän aikavälin kannustinohjelman piiriin vuodesta 2016.

Toimitusjohtajan eläkeikä sopimuksen mukaisesti on 65 vuotta. Lakisääteisen eläkejärjestelmän lisäksi, konsernin toimitusjohtaja kuuluu vapaaehtoisen, maksuperusteisen järjestelmän piiriin.

Toimitusjohtajan toimitusajan irtisanomisaika on 6 kuukautta. Tältä ajalta hän saa täyttä palkkaa. Mikäli toimitusjohtaja on irtisanottu työnantajan toimesta, toimitusjohtaja on oikeutettu 12 kuukauden palkkaa vastaavaan erorahaan.

Konsernin johtoryhmän ja avainhenkilöiden palkitseminen

Hyvin suunnitellun palkitsemisjärjestelmän tavoitteena on houkuttaa ja sitouttaa lahjakkaita työntekijöitä yhtiöön ja edistää yrityksen taloudellista menestystä. Tavoitteen toteutumiseksi yhtiö noudattaa kilpailukykyistä palkkapolitiikkaa. Kiinteiden palkkojen lisäksi Cramolla on yhtiön johdolle ja avainhenkilöstölle suunnattu lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä.

Johdon palkkiot perustuvat henkilökohtaisesti määräytyvään palkitsemiskokonaisuuteen, joka noudattaa paikallisia säännöksiä ja sisältää kaikki veronalaiset luontoisedut. Palkitsemisjärjestelmä koostuu kolmesta osasta:

kiinteästä vuosipalkasta, lyhyen aikavälin kannustimista sekä pitkän aikavälin kannustimista.

Cramon johtajat kuuluvat kotimaassaan paikallisen eläkejärjestelmän piiriin, joissa eläke määräytyy palvelusvuosien lukumäärän ja ansiotulojen perusteella lakisääteisen järjestelmän mukaisesti.

Lyhyen aikavälin kannustimet – Cramo Bonus

Cramon lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on edistää yhtiön taloudellisten tavoitteiden saavuttamista vahvistamalla suorituskykyyn perustuvaa kulttuuria. Konserni- ja maayhtiökohtaisiin tavoitteisiin perustuvien kannustinjärjestelmien piiriin kuuluvat konsernin johtoryhmän jäsenet, maayhtiöiden johto ja avainhenkilöt sekä muut konsernin avainhenkilöt. Tämän lisäksi Cramon maayhtiöissä on käytössä lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmiä, joihin tyypillisesti kuuluu lähes koko maayhtiön henkilöstö.

Yhtiön hallitus hyväksyy vuosittain konsernin ja maayhtiöiden tulostavoitteet, joiden saavuttamiseen lyhyen aikavälin palkkiot on sidottu. Palkitsemisvaliokunta arvioi asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja laatii ehdotuksen kannustimien kohdentamisesta hallituksen hyväksyttäväksi. Mahdollinen palkkio maksetaan kerran vuodessa tilikauden päätymisen jälkeen seuraavan vuoden maaliskuussa.

Pitkän aikavälin kannustimet

Vuonna 2012 ja 2015 Cramo Oyj:n hallitus päätti konsernin johtoryhmän ja avainhenkilöiden osakepohjaisista kannustinohjelmista. Osakepalkkiojärjestelmät perustuvat kolmeen ansaintajaksoon sisältäen kalenterivuodet 2012, 2013 ja 2014 sekä vastaavasti kalenterivuodet 2015, 2016 ja 2017. Järjestelmien perusteella ansaittava mahdollinen palkkio on

yhteensä enintään 2.000.000 osaketta sisältäen rahaosuuden, joka tarvitaan palkkiosta aiheutuviin veroihin ja veronluonteisiin maksuihin. Palkkiot maksetaan avainhenkilöille noin kahden vuoden kuluttua palkkion vahvistamisesta, jos heidän työsuhteensa yhtiöön yhä jatkuu. Yhtiön hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteereistä ja niille asetettavista tavoitteista kunkin ansaintajakson alussa palkitsemisvaliokunnan esityksestä.

Jos 2012 ja 2015 päätettyjen järjestelmien perusteella maksetaan palkkiona osakkeita, konsernin johtoryhmän jäsenen on pidettävä omistuksessaan puolet järjestelmän perusteella maksetuista osakkeista, kunnes hänen omistamiensa osakkeiden arvo yhteensä vastaa hänen bruttovuosipalkkaansa. Hallitus määrittää omistusveloitteen täytäntöönpanoon liittyvät yksityiskohdat. Vuonna 2017, osakepohjaisen kannustinohjelman osallistuminen edellyttää One Cramo Osakeohjelmaan liittymistä ansaintakaudelle 2017-2018 alkaen lokakuusta 2017, sekä tuleville säästökausille kunnes lisäosakkeet ansaintakaudelta 2017 luovutetaan.

One Cramo Osakeohjelma koko henkilöstölle

Palkitsemisperiaatteidensa mukaisesti Cramolle on tärkeää, että mahdollisimman suuri osa Cramon työntekijöistä olisi myös yhtiön osakkeenomistajia. One Cramo Osakeohjelman tavoitteena on kannustaa Cramo-konsernin kaikkia työntekijöitä ryhtymään Cramon osakkeenomistajiksi, sekä palkita heitä yrityksen tavoitteiden mukaisesta toiminnasta. Tavoitteena on myös vahvistaa yhteyttä Cramon osakkeenomistajien ja työntekijöiden välillä. One Cramo Osakeohjelma aloitettiin vuonna 2012 ja vuosi 2017 oli siten ohjelman kuudes vuosi.

Vuonna 2017 ohjelmaa tarjottiin noin 2.500 Cramon työntekijälle. Kuukausittain kukin ohjelmaan osallistuva työntekijä voi säästää

enimmillään 5 prosenttia ja pienimmillään 2 prosenttia bruttokuukausipalkastaan. Säästökauden kaikkien säästöjen yhteenlaskettu kokonaismäärä voi olla enintään 4 miljoonaa euroa. Säästöillä ostetaan automaattisesti Cramon osakkeita osallistujille markkinahintaan.

Ohjelmaan osallistuva henkilö saa maksutta yhden lisäosakkeen kutakin kahta hankittua säästöosaketta kohden. Lisäosakkeet luovutetaan työntekijälle, mikäli työntekijä omistaa säästökaudelta hankitut säästöosakkeet määrätyn omistusjakson päättymiseen (15. toukokuuta 2021) saakka eikä hänen työsuhteensa ole päättynyt omistusjakson viimeisenä päivänä bad leaver -syistä.

Työntekijä osallistuu ohjelmaan vuoden kerrallaan. Osakkeita hankitaan kertyneillä säästöillä markkinahintaan neljännesvuosittain Cramon osavuositarkastusten julkistamispäivien jälkeen. Ostetuille osakkeille alkavan säästökauden aikana maksetut osingot käytetään automaattisesti osakkeiden ostamiseen seuraavana osakkeiden ostopäivänä. Näillä osakkeilla on samat oikeudet lisäosakkeisiin.

One Cramo Osakeohjelman kautta noin 680 Cramon työntekijästä on tullut Cramon osakkeenomistajia. Vuonna 2017 Osakeohjelmaan osallistuneille työntekijöille luovutettiin yhteensä 11.928 lisäosaketta. Ohjelman nykyinen kausi alkoi 1.10.2017 ja päättyi 31.12.2018.

PALKITSEMINEN VUONNA 2017

Hallituksen jäsenten palkitseminen

Vuonna 2017 varsinainen yhtiökokous vahvisti hallituksen jäsenille seuraavat vuosittaiset palkkiot:

- Hallituksen puheenjohtaja: 70.000 euroa
- Hallituksen varapuheenjohtaja: 40.000 euroa

- Muut hallituksen jäsenet: 35.000 euroa

Päätöksen mukaisesti hallituspalkkiosta 50 prosentin suuruinen osuus suoritetaan Cramo Oyj:n osakkeina, jotka ostetaan markkinoilta hallituksen jäsenten puolesta, ja 50 prosentin suuruinen osuus käteisenä rahana. Palkkion maksaminen voi tapahtua myös luovuttamalla yhtiön hallussa olevia omia osakkeita yhtiökokouksen hallitukselle antaman valtuutuksen nojalla. Jos osakkeiden hankkimista ei voida toteuttaa yhtiöstä tai hallituksen jäsenestä johtuvan syyn vuoksi, maksetaan koko palkkio rahana.

Lisäksi jokaisesta valiokunnan kokouksesta päätettiin maksaa 1.000 euron palkkio jo-

kaista osallistuvaa valiokunnan jäsentä kohden. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan lisäksi 5.000 euron suuruinen palkkio vuosittain.

Hallituksen jäsenille ei tilikauden aikana myönnetty palkkiona osakkeita eikä osakkeisiin liittyviä oikeuksia, lukuun ottamatta yllä mainittuja palkkioita.

Vuonna 2017 hallitus piti kahdeksan kokousta. Tarkastusvaliokunta kokoontui kahdeksan kertaa ja palkitsemisvaliokunta neljä kertaa vuoden 2017 aikana.

Seuraava taulukko havainnollistaa hallituksen saamat maksuperusteiset palkkiot vuodelta 2017.

Hallituksen jäsen	Euroina					
	Hallitus, Osakkeet	Hallitus, palkkiot	Hallitus, yhteensä	Tarkastusvaliokunta	Palkitsemisvaliokunta	Yhteensä
Erkki Stenberg (varapuheenjohtaja))	-	40.000	40.000	8.000	-	48.000
Peter Nilsson	-	35.000	35.000	-	4.000	39.000
Joakim Rubin	-	40.000	40.000	8.000	-	48.000
Raimo Seppänen	-	35.000	35.000	-	4.000	39.000
Caroline Sundewall	-	35.000	35.000	8.000	-	43.000
Perttu Louhiluoto	-	35.000	35.000	6.000	-	41.000
Hallituksen jäsen 30. maaliskuuta 2017 lähtien						
Veli-Matti Reinikkala (puheenjohtaja)	-	70.000	70.000	-	3.000	73.000
Hallituksen jäsen 29. maaliskuuta 2017 asti						
Helene Biström					1.000	1.000
Yhteensä	-	290.000	290.000	30.000	12.000	332.000

Toimitusjohtajan ja muun johdon sekä avainhenkilöiden palkitseminen

Lyhyen aikavälin palkitsemiseen liittyvät taloudelliset tavoitteet oli vuonna 2017 sidottu pääosin taloudellisen lisäarvon (Economic Profit) määrään sekä oman pääoman tuottoon (ROE). Palkitsemisvaliokunta arvioi asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja laati ehdotuksen kannustimien kohdentamisesta hallituksen hyväksyttäväksi. Ehdotuksen pohjalta tilikaudella 2017 maksettava enimmäisbonus oli 70 prosenttia henkilön vuosittaisesta peruspalkasta. Vuosittainen lyhyen aikavälin kannustinpalkkio maksetaan maaliskuussa 2018.

Vuoden 2017 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mahdollinen palkkio perustuu Cramo-konsernin tunnuslukuihin tulokseen osaketta kohden (EPS) ja oman pääoman tuottoon (ROE). Mahdolliset palkkiot maksetaan rahan ja osakkeiden yhdistelmänä ke-

väällä 2020. Rahaosuudella katetaan palkkiosta avainhenkilölle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Mikäli avainhenkilön työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei makseta.

Ansaintajakson 2017 perusteella maksettavat maksimipalkkiot vastasivat alun perin yhteensä enintään 198.300 Cramo Oyj:n osakkeen arvoa (sisältäen myös rahana maksettavan osuuden). Vuodelle 2017 asetetun tavoitteen toteutumisen aste oli 63,30 prosenttia maksimista (87,50 prosenttia maksimista vuodelta 2016), joka johti enintään noin 125.524 Cramo Oyj:n osakkeen maksamiseen vuodelta 2017 (212.625 osaketta vuodelta 2016) sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.

Vapaaehtoisen eläkejärjestelyn kustannukset olivat yhtiölle vuonna 2017 toimitusjohtajan osalta 156.645 euroa.

Seuraava taulukko esittää vuoden 2017 suoritukseen perustuvat palkat ja palkkiot Cramon toimitusjohtajalle ja konsernin johtoryhmälle.

	EUR						
	Kiinteä perusvuosipalkka	Tulokseen perustuvat kannustimet	Luontaisedut	Irtisanomisen yhteydessä suoritettavat etuudet	Osakeperusteiset palkkiot	Työsuhteen päättymisen jälkeiset edut	2017 yhteensä
Toimitusjohtaja	677.413	188.524	15.422		218.543	156.645	1.256.548
Konsernin johtoryhmä	1.356.868	278.127	197.938	321.318	624.404		2.778.654
Yhteensä	2.034.281	466.651	213.36	321.318	842.947	156.645	4.035.202