

Palkka- ja palkkioselvitys sekä palkitsemisraportti

CapMan Oyj:n hallituksen vahvistama 11.2.2016.

Tämä CapMan Oyj:n (jäljempänä CapMan) palkka- ja palkkioselvitys on laadittu 1.1.2016 voimaan tulleen Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (hallinnointikoodi) mukaisesti. Tämä selvitys sisältää myös hallinnointikoodin mukaisen palkitsemisraportin edellyttämät tiedot. Hallinnointikoodi on julkisesti saatavilla kokonaisuudessaan Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n internetsivuilla osoitteessa www.cgfinland.fi.

Harkitessaan tässä palkka- ja palkkioselvityksessä esitettyjä palkitsemisen osa-alueita, CapManin palkitsemisvaliokunta ja hallitus ovat arvioineet periaatteita ensi kädessä oikeudenmukaisuuden ja kilpailukyvyn näkökulmasta, huomioiden tasapainon säilymisen osakkeenomistajien, rahastosijoittajien ja työntekijöiden eduissa. Palkitsemisjärjestelmien tarkoituksena on tukea liiketoiminnassa onnistumista sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä.

Hallitus

Päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen keskeiset periaatteet

Hallituksen jäsenten palkitsemisen vahvistaa varsinainen yhtiökokous. Ehdotuksen hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista valmistelee nimitysvaliokunta. Vuoden 2015 varsinaisen yhtiökokouksen tekemän päätöksen mukaisesti hallituksen puheenjohtajalle maksetaan palkkiona 4 000 euroa kuukaudessa (2014: 4 000 euroa), varapuheenjohtajalle 3 200 euroa kuukaudessa (2014: 3 200 euroa) ja jäsenille 2 800 euroa kuukaudessa (2014: 2 800 euroa). Valiokuntien puheenjohtajille maksetaan 900 euron palkkio kokoukselta (2014: 900 euroa) ja jäsenille 600 euron palkkio kokoukselta (2014: 600 euroa). Palkkioita ei tällä hetkellä vahvistettujen palkitsemiskäytäntöjen mukaan voida vaihtaa yhtiön osakkeisiin tai osakeperusteisiin oikeuksiin. Kaikille jäsenille korvataan kokouspalkkioiden lisäksi kohtuulliset matkakulut.

Hallituksen jäsenten henkilötiedot

CapManin tämänhetkisen hallituksen jäsenten henkilötiedot löytyvät [Hallitus](#) ja [Sisäpiiriasiat](#) -osioista.

Hallituksen jäsenten palkat ja palkkiot vuonna 2015

Nimi	Hallitus-palkkiot, €	Valiokunta-palkkiot, €	CapManin palveluksessa olevien ja neuvonantajina toimivien hallituksen jäsenten muut palkat ja palkkiot, €	Lisäeläkemaksut, €
Karri Kaitue puheenjohtaja	48 000	9 600	-	
Nora Kerppola varapuheenjohtaja	38 400	6 300	-	
Ari Tolppanen Jäsen	33 600	2 400	80 295 (kuukausipalkat)	4 015

CapMan

Claes de Neergaard Jäsen	33 600	1 200	-	
Koen Dejonckheere* Jäsen	0	0	-	

* Koen Dejonckheere on ilmoittanut yhtiölle, että hän ei vastaanota hallituspalkkiota

Hallituksen jäsenten työ- tai toimisuhteeseen kuuluvat taloudelliset etuudet

Vuoden 2015 varsinaisessa yhtiökokouksessa hallitukseen uudelleen valittu hallituksen jäsen Ari Tolppanen on myös työsuhteessa CapManin konserniyhtykseen ja työskentelee CapManin sijoitustoiminnassa senior partnerin ominaisuudessa. Tolppasella on 12 kuukauden mittainen, molempia osapuolia sitova irtisanomisaika. Tolppasen eläkkeellesiirtymisikä määritellään Suomen lain mukaan ja hän on ollut vuoden 2015 osa-aikaeläkkeellä. Tolppasella on yhtiön toimesta järjestetty senior partnereiden maksuperusteinen lisäeläkevakuutus, jonka vuosimaksut vastaavat viittä prosenttia vakuutetun vuosipalkasta. Vakuutuksen ehtojen mukaan vakuutetulla on oikeus vapaakirjaan kolmen vuoden vakuutusajan jälkeen asteittain niin, että vapaakirja kattaa kuuden vuoden kuluttua lisäeläkevakuutuksen kokonaisuudessaan. Tolppaselle hallituskaudella 2015 maksetut palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet ovat kuvattuna yllä olevassa taulukossa. Tolppanen ei ole tilikaudella 2015 saanut palkkiona osakkeita tai osakeperusteisia oikeuksia. Tolppanen on oikeutettu hallinnointipalkkiopohjaiseen bonukseen. Kyseistä bonusohjelmaa on tarkemmin kuvattu alla kohdassa johtoryhmän palkitseminen.

Hallituksen jäsenten osallistuminen osakeperusteisiin palkitsemisjärjestelmiin

CapManin ulkopuoliset hallituksen jäsenet eivät tällä hetkellä osallistu osakeperusteisiin palkitsemisjärjestelmiin.

Toimitusjohtaja ja johtoryhmä

Päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen keskeiset periaatteet

CapManin hallitus vahvistaa vuosittain toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen periaatteet ja elementit. Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelelee esitykset palkitsemiseen liittyvistä asioista hallituksen päätöksentekoa varten. Palkitsemisvaliokunnan kokoonpano on määritelty niin, että siihen kuuluu vähintään kaksi riippumatonta hallituksen jäsentä, eikä yhtään yrityksen johtoon kuuluvaa henkilöä.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisohjelmaan kuuluvat kiinteä kuukausipalkka, luontoisedut (kuten lounas-, liikunta- ja puhelinetu), lisäeläkevakuutus, suoritukseen sidotut bonukset lyhyen aikavälin kannustimena (STI) ja optio-ohjelmat pitkän aikavälin kannustimena (LTI). Yrityksessä ei ole tällä hetkellä käytössä osakeohjelmia. Toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet eivät saa palkkioita työstään CapManin hallituksessa, valiokunnissa tai muissa päätöksenteko- tai päätöksenvalmisteluelimissä.

Kaikki muutokset toimitusjohtajan palkkaan ja palkitsemiseen tehdään ainoastaan hallituksen hyväksynnällä. Johtoryhmän jäsenten kuukausipalkkoja voidaan korottaa toimitusjohtajan esityksestä ja hallituksen hyväksynnällä.

CapMan

Suoritukseen sidottu bonusohjelma perustuu vuosittaiseen konsernin tulokseen, soveltuvin osin liiketoimintayksikön tulokseen sekä henkilökohtaisen suoriutumisen arviointiin. Hallitus määrittelee etukäteen vuosittaisen minimitulostason (kynnystaso), jonka saavuttaminen on edellytys bonusten maksulle. Lisäksi hallitus määrittelee tulostason, jolla bonukset on mahdollista suorittaa kokonaisuudessaan (maksimitaso). Bonusten maksamisessa otetaan kuitenkin aina huomioon henkilön henkilökohtainen suoriutuminen. Hallitus hyväksyy toimitusjohtajan sekä johtoryhmän jäsenten bonukset edellä kuvattujen kriteerien pohjalta.

Toimitusjohtajan palkitseminen

CapManin toimitusjohtajan Heikki Westerlundin palkitseminen muodostuu 29 970 euron kuukausipalkasta sisältäen luontoisedut. Lisäksi hänellä on yrityksen toimesta järjestetty maksuperusteinen lisäeläkevakuutus, jonka vuosittainen vakuutusmaksu vastaa kymmentä prosenttia vakuutetun vuosipalkasta. Toimitusjohtajalla on oikeus vapaakirjaan kolmen vuoden vakuutusajan jälkeen asteittain niin, että vapaakirja kattaa kuuden vuoden kuluttua lisäeläkevakuutuksen kokonaisuudessaan. Toimitusjohtajan eläkkeellesiirtymisikä määritellään Suomen lain mukaan.

Toimitusjohtajan suoritukseen sidottu bonusohjelma perustuu vuosittaiseen konsernin osakekohtaiseen tulokseen. Bonusten kertymisen edellytyksenä on neljän sentin osakekohtainen tulos. Toimitusjohtajan enimmäisbonus vastaa 24 kuukauden palkkaa. Enimmäisbonuspotentiaalin saavuttamiseksi osakekohtaisen tuloksen ennen bonuksia tulee ylittää 25 senttiä.

Heikki Westerlundilla on ennen nykyistä toimitusjohtajuutta voimassa olleiden sopimusten perusteella oikeus CapManin tietyistä rahastoista saataviin voitonjako-osuuksiin.

Toimitusjohtajalla on kuuden kuukauden mittainen, molempia osapuolia sitova irtisanomisaika. Toimitusjohtaja on oikeutettu 12 kuukauden palkkaa vastaavaan erorahaan siinä tapauksessa, että sopimus irtisanottaisiin yrityksen toimesta.

Toimitusjohtajalle vuonna 2015 maksettu palkka, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet ovat kuvattuna alla olevassa taulukossa.

Johtoryhmän palkitseminen

Vuosittaisen peruspalkan ja luontoisetujen lisäksi johtoryhmän jäsenillä on yhtiön toimesta järjestetty maksuperusteinen lisäeläkevakuutus. Vuosittainen vakuutusmaksu vastaa viittä prosenttia vakuutetun vuosipalkasta. Hallituksen erillisellä päätöksellä vakuutusmaksu voidaan korottaa maksimissaan kymmeneen prosenttiin vuosipalkasta. Henkilöllä on oikeus vapaakirjaan kolmen vuoden vakuutusajan jälkeen asteittain niin, että vapaakirja kattaa kuuden vuoden kuluttua lisäeläkevakuutuksen kokonaisuudessaan.

CapManin sijoitustiimeihin kuuluvat johtoryhmän jäsenet ovat oikeutettuja hallinnointipalkkio-perusteiseen kannustinojelmaan, jossa 50 % tiimin tuottamasta hallinnointipalkkioihin perustuvasta voitosta, tiimin kulujen ja palveluista maksettujen palkkioiden jälkeen, muodostaa tiimin bonusten perusteena olevan kokonaismäärän (ml. henkilösivukulut). Tähän kannustinojelmaan kuuluvien johtoryhmän jäsenten enimmäisbonus vastaa 12 kuukauden kiinteää palkkaa. Bonuksia maksetaan vain jos hallituksen määrittelemä kynnystaso konsernin tulokselle on saavutettu.

Johtoryhmän jäsenet, jotka eivät kuulu CapManin sijoitustiimeihin ovat oikeutettuja kannustinojelmaan joka perustuu vuosittaiseen konsernin osakekohtaiseen tulokseen. Bonusten kertymisen edellytyksenä on neljän sentin osakekohtainen tulos. Tähän kannustinojelmaan kuuluvien johtoryhmän jäsenten

CapMan

enimmäisbonus vastaa 24 kuukauden palkkaa. Enimmäisbonuspotentiaalın saavuttamiseksi osakekohtaisen tuloksen ennen bonuksia tulee ylittää 25 senttiä.

Johtoryhmän jäsenille vuonna 2015 maksettuja palkkoja ja palkkioita on raportoitu alla olevassa taulukossa.

Optio-ohjelmat

Optioita käytetään sitouttamisen välineenä sekä avainhenkilöiden/johtajien ja yhtiön osakkeenomistajien intressien yhdenmukaistamiseksi. CapManilla oli vuoden 2015 aikana yksi voimassaoleva optio-ohjelma, optio-ohjelma 2013, joka hyväksyttiin vuoden 2013 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Samalla yhtiön hallitus valtuutettiin päättämään optioiden jakamisesta vuosina 2013, 2014 ja 2015. Hallituksen tätä koskevat päätökset valmistellaan hallituksen palkitsemisvaliokunnassa, jonka työn valmisteluun osallistuvat lisäksi toimitusjohtaja sekä yhtiön henkilöstöhallinnon edustaja. Toimitusjohtaja ei kuitenkaan osallistu itseään koskevan asian valmisteluun. Optio-ohjelma päättyi vuoden 2015 lopussa eikä voimassa ollut muita osake- tai optio-ohjelmia. Optio-ohjelmien tiedot ja ehdot löytyvät **Optio-ohjelmat** -osiosta.

Vuonna 2015 hallitus myönsi toimitusjohtajalle, talousjohtajalle sekä varainhankinnan konsultointi -tiimin vetäjälle 2013C-optioita alla olevassa taulukossa raportoidun mukaisesti. Johtoryhmän jäsenten osake- ja optio-omistukset on julkaistu kokonaisuudessaan **Sisäpiiriasiat**-osiossa.

Johtoryhmän jäsenten henkilötiedot

CapManin johtoryhmän jäsenten, ml. toimitusjohtaja, henkilötiedot löytyvät **Johtoryhmä**-osiosta.

Toimitusjohtajan ja muun johdon palkat ja palkkiot vuonna 2015

Nimi	Palkat, €	Tulokseen ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen sidottu bonus, €	Palkat ja bonukset yhteensä, €	Lisäeläkemaksut, €	Myönnetyt optio-oikeudet
Heikki Westerlund Toimitusjohtaja	377 208	27 608	404 816	37 896	400 000
Johtoryhmä*	999 996	557 502	1 557 498	41 922	400 000

*Pois lukien toimitusjohtaja. Esitetyt luvut sisältävät CapManin tilikauden 2015 aikana johtoryhmän jäsenille maksamat palkat ja palkkiot.

Voitonjako-osuustuotot

Vuonna 2004 ja sen jälkeen perustetuista rahastoista voitonjako-osuustuotot jaetaan sijoitustoiminnasta vastaavan sijoitustiimin ja CapManin kesken. Vaatimus tähän tulee CapMan-konsernissa hallinnoitujen rahastojen sijoittajilta. Sen tavoitteena on rahastosijoittajien ja sijoitusammattilaisten etujen yhtenäistäminen sekä sijoitusammattilaisten sitouttaminen yhtiöön pitkällä aikavälillä edellyttämällä merkittävää sijoitusta rahastoon. Saadakseen mahdollisuuden voitonjako-osuustuottoihin sijoitustiimin jäsenen on tehtävä sijoitus rahastoon. Tyypillisesti sijoitustiimin osuus hallinnointiyhtiön rahastolta saatavista voitonjako-osuustuotoista on vähintään 50 %.

Voitonjako-osuustuottojen enemmistöosuuden kuuluminen sijoitustiimeille on vakiintunut käytäntö pääomasijoitustoimialalla. Rahaston pääseminen voitonjaon piiriin kestää yleensä noin 6–7 vuotta

CapMan

rahaston perustamisesta ja se edellyttää, että rahaston sijoittajat ovat saaneet takaisin sijoittamansa pääoman ja sille tietyn, yleensä kahdeksan prosentin vuotuisen etu-oikeutetun tuoton. Voitonjako-osuustuoton suuruus riippuu mm. rahaston menestyksestä eli sijoitustoiminnan onnistumisesta.

CapMan