

Palkka- ja palkkioselvitys sekä palkitsemisraportti

CapMan Oyj:n hallituksen vahvistama 1.2.2017.

Tämä CapMan Oyj:n (jäljempänä CapMan) palkka- ja palkkioselvitys on laadittu 1.1.2016 voimaan tulleen Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (jäljempänä 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 2016 varsinaisen yhtiökokouksen tekemän päätöksen mukaisesti hallituksen puheenjohtajalle maksetaan palkkiona 4 000 euroa kuukaudessa (2015: 4 000 euroa), varapuheenjohtajalle 3 200 euroa kuukaudessa (2015: 3 200 euroa) ja jäsenille 2 800 euroa kuukaudessa (2015: 2 800 euroa). Hallituksen ja valiokuntien puheenjohtajille maksetaan 800 euron palkkio kokoukselta (2015: 900 euroa) ja jäsenille 400 euron palkkio kokoukselta (2015: 600 euroa). Palkkioita ei tällä hetkellä vahvistettujen palkitsemiskäytäntöjen mukaan voida vaihtaa yhtiön osakkeisiin tai osakeperusteisiin oikeuksiin. Kaikille hallituksen jäsenille korvataan kokouspalkkioiden lisäksi kohtuulliset matkakulut CapManin matkustussäännön mukaisesti.

Hallituksen jäsenten henkilötiedot

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

Hallituksen jäsenten palkat ja palkkiot vuonna 2016

Nimi	Hallitus-palkkiot, €	Valiokunta-palkkiot, €	CapManin palveluksessa olevien ja neuvonantajina toimivien hallituksen jäsenten muut palkat ja palkkiot, €	Lisäeläkemaksut, €
Karri Kaitue puheenjohtaja	54 400	5000	-	-
Nora Kerppola varapuheenjohtaja	41 600	2600	-	-
Ari Tolppanen Jäsen	36 800	600	39 301 (kuukausipalkat)	1970

CapMan

Claes de Neergaard Jäsen	36 400	2000	-	-
Dirk Beeusaert* Jäsen	28 400	800	-	-
Koen Dejonckheere** Jäsen	0	0	-	-

* Alkaen 16.3.2016.

** 15.3.2016 saakka. Koen Dejonckheere on ilmoittanut yhtiölle, että hän ei vastaanota hallituspalkkiota.

Hallituksen jäsenten työ- tai toimisuhteeseen kuuluvat taloudelliset etuudet

Vuoden 2016 varsinaisessa yhtiökokouksessa hallitukseen uudelleen valittu hallituksen jäsen Ari Tolppanen oli myös työsuhteessa CapManin konserniyritykseen 31.5.2016 asti ja hän työskenteli CapManin sijoitustoiminnassa senior partnerin ominaisuudessa. Tolppasen eläkkeellesiirtymisikä määritellään Suomen lain mukaan ja hän on ollut vuoden 2016 osa-aikaeläkkeellä 31.5.2016 asti, minkä jälkeen hän siirtyi 1.6.2016 vanhuuseläkkeelle. Tolppasella on yhtiön toimesta järjestetty senior partnereiden maksuperusteinen lisäeläkevakuutus, jonka vuosimaksut vastaavat viittä prosenttia vakuutetun vuosipalkasta. Tolppaselle hallituskaudella 2016 maksetut palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet ovat kuvattuna yllä olevassa taulukossa. Tolppanen ei ole tilikaudella 2016 saanut palkkiona osakkeita tai osakeperusteisia oikeuksia.

Hallituksen jäsenten osallistuminen osakeperusteisiin palkitsemisjärjestelmiin

CapManin 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 valmistelee esitykset palkitsemiseen liittyvistä asioista hallituksen päätöksentekoa varten. Palkitsemisvaliokunnan kokoonpano on määritelty niin, että siihen kuuluu vähintään kaksi riippumatonta hallituksen jäsentä, eikä yhtään CapManin 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). Toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet eivät saa palkkioita työstään CapManin hallituksessa, valiokunnissa tai muissa päätöksentekotai päätöksensuosteluelimissä.

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 29 973 euron kuukausipalkasta sisältäen luontoisedut. Lisäksi hänellä on yrityksen toimesta järjestetty maksuperusteinen lisäeläkevakuutus, jonka vuosittainen vakuutusmaksu vastaa kymmentä prosenttia vakuutetun vuosipalkasta. 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 2016 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 vuosittaisesta rahapalkasta ilman luontoisetuusia. Hallituksen erillisellä päätöksellä vakuutusmaksu voidaan korottaa maksimissaan kymmeneen prosenttiin vuosittaisesta rahapalkasta. 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 kannustinohjelmaan, jossa 50 % tiimin tuottamasta hallinnointipalkkioihin perustuvasta voitosta, tiimin kulujen ja palveluista maksettujen palkkioiden jälkeen, muodostaa tiimin bonusten perusteena olevan kokonaisuuden (ml. henkilösivukulut). Tähän kannustinohjelmaan 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 kannustinohjelmaan joka perustuu vuosittaiseen konsernin osakekohtaiseen tulokseen. Bonusten kertymisen edellytyksenä on neljän sentin osakekohtainen tulos. Tähän kannustinohjelmaan kuuluvien johtoryhmän jäsenten enimmäisbonus vastaa 24 kuukauden palkkaa. Enimmäisbonuspotentiaalin saavuttamiseksi osakekohtaisen tuloksen ennen bonuksia tulee ylittää 25 senttiä.



Johtoryhmän jäsenille vuonna 2016 maksettuja palkkoja ja palkkioita on raportoitu alla olevassa taulukossa.

Optio-ohjelmat

Optioita käytetään sitouttamisen välineenä sekä avainhenkilöiden/johtajien ja yhtiön osakkeenomistajien intressien yhdenmukaistamiseksi. CapManilla on tällä hetkellä voimassa kaksi optio-ohjelmaa, optio-ohjelma 2013 ja optio-ohjelma 2016. Optio-ohjelmat hyväksyttiin 20.3.2013 ja 16.3.2016 pidetyissä yhtiön varsinaisissa yhtiökokouksissa. 16.3.2016 pidetyssä yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa hallitus valtuutettiin päättämään optioiden jakamisesta vuosina 2016, 2017 ja 2018 optio-ohjelma 2016 mukaisesti. Hallituksen tätä koskevat päätökset valmistellaan hallituksen palkitsemisvaliokunnassa. Optio-ohjelmien tiedot ja ehdot löytyvät **Optio-ohjelmat** -osiosta.

Johtoryhmän jäsenten henkilötiedot

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

Toimitusjohtajan ja muun johdon palkat ja palkkiot vuonna 2016

Nimi	Palkat, €	Tulokseen ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen sidottu bonus, €	Palkat ja bonukset yhteensä, €	Lisäeläke-maksut, €	Myönnetyt optio-oikeudet
Heikki Westerlund Toimitusjohtaja	373 632	112 380,90	486 012,90	37 524,90	-
Johtoryhmä*	1 147 702	312 155	1 459 857	48 756,08	330 000

*Pois lukien toimitusjohtaja. Esitetyt luvut sisältävät CapManin tilikauden 2016 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 rahaston perustamisesta ja se edellyttää, että rahaston sijoittajat ovat saaneet takaisin sijoittamansa pääoman ja sille tietyn, yleensä kahdeksan prosentin vuotuisen etuoikeutetun tuoton. Voitonjako-osuustuoton suuruus riippuu mm. rahaston menestyksestä eli sijoitustoiminnan onnistumisesta.

CapMan