

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS SEKÄ PALKITSEMISRAPORTTI

Päivitetty 30.1.2019

Tämä CapMan Oyj:n (jäljempänä CapMan) palkka- ja palkkioselvitys on laadittu 1.1.2016 voimaan tulleen Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (jäljempänä hallinnointikoodi) mukaisesti. Selvitys sisältää hallinnointikoodin mukaisen palkitsemisraportin tiedot eli tiedot edellisen tilikauden aikana hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle ja muulle johdolle maksetuista palkoista, palkkioista ja muista taloudellisista etuuksista. 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.

1 Hallitus

1.1 Päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen keskeiset periaatteet

Hallituksen jäsenten palkitsemisen vahvistaa varsinainen yhtiökokous. Vuoden 2018 varsinaisen yhtiökokouksen tekemän päätöksen mukaisesti osakkeenomistajien nimitystoimikunta korvaa hallituksen nimitystoimikunnan ja ehdotuksen hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista tekee jatkossa osakkeenomistajien nimitystoimikunta. Vuoden 2018 varsinaisen yhtiökokouksen tekemän päätöksen mukaisesti hallituksen puheenjohtajan palkkio on 4 750 euroa kuukaudessa (2017: 4 000 euroa), varapuheenjohtajan palkkio on 4 000 euroa kuukaudessa (2017: 3 200 euroa), hallituksen tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan palkkio on 4 000 euroa kuukaudessa siinä tapauksessa, että hän ei toimi samalla hallituksen puheenjohtajana tai varapuheenjohtajana ja jäsenen palkkio on 3 250 euroa kuukaudessa (2017: 2 800 euroa). Kuukausipalkkiot maksetaan rahana yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti.

Hallituksen ja valiokuntien puheenjohtajille maksetaan 800 euron palkkio kokoukselta (2017: 800 euroa) ja jäsenille 400 euron palkkio kokoukselta (2017: 400 euroa). Kaikille hallituksen jäsenille korvataan kokouspalkkioiden lisäksi kohtuulliset matkakulut CapManin matkustussäännön mukaisesti.

Hallituksen jäsenille vuonna 2018 maksetut palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet on selostettu palkitsemisraportissa.

2 Toimitusjohtaja ja johtoryhmä

2.1 Päätöksentekojärjestys

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.

CapMan

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

2.2 Toimitusjohtajan palkitseminen

CapManin toimitusjohtaja Joakim Frimodigin palkitseminen muodostuu 30 000 euron kuukausipalkasta sekä luontoiseduista (puhelin-, lounas- ja liikuntaedut). Lisäksi hänellä on yrityksen toimesta järjestetty maksuperusteinen lisäeläkevakuutus, jonka vuosittainen vakuutusmaksu vastaa kymmentä prosenttia vakuutetun vuosittaisesta rahapalkasta ilman luontoisetuja. Vakuutetulla on oikeus vapaakirjaan kolmen vuoden vakuutusajan jälkeen asteittain niin, että vapaakirja kattaa kuuden vuoden kuluttua lisäeläkevakuutuksen kokonaisuudessaan. Toimitusjohtajan eläkkeellesiirtymisikä on 63 vuotta.

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

Toimitusjohtajalle ei ole määritelty lyhyen aikavälin kannustinohjelmaa. Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustin muodostuu osakepohjaisesta palkitsemisesta, jonka yksityiskohtia on kuvattu tarkemmin kohdassa 'Osakepohjainen palkitsemisjärjestelmä'. Toimitusjohtajalle on hänen aikaisemmassa roolissaan yhtiön johtoryhmän jäsenenä myönnetty optio-oikeuksia kohdassa 'Optio-ohjelmat' kuvattujen optio-ohjelmien alla.

Toimitusjohtajalle vuonna 2018 maksetut palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet on selostettu palkitsemisraportissa.

2.3 Johtoryhmän palkitseminen

Johtoryhmän jäsenten palkitsemiseen kuuluvat kiinteä kuukausipalkka sekä luontoisedut (puhelin-, lounas- ja liikuntaedut). Lisäksi osalle johtoryhmän jäsenistä on yhtiön toimesta järjestetty maksuperusteinen lisäeläkevakuutus, jonka vuosittainen vakuutusmaksu vastaa viittä prosenttia vakuutetun vuosittaisesta rahapalkasta ilman luontoisetuuksia. Vakuutetulla on oikeus vapaakirjaan kolmen vuoden vakuutusajan jälkeen asteittain niin, että vapaakirja kattaa kuuden vuoden kuluttua lisäeläkevakuutuksen kokonaisuudessaan.

Yhtiön hallitus on nykyisiä palkitsemisjärjestelmiä harkitessaan korostanut johdon pitkäaikaista sitoutumista, ja vähentänyt lyhyen aikavälin palkkioiden suhteellista osuutta johdon kokonaispalkitsemisessa. Toimitusjohtajan lisäksi talousjohtaja ei ole mukana lyhyen aikavälin kannustinohjelmassa. Muille johtoryhmän jäsenille voidaan lyhyen aikavälin kannustimia maksaa vuosibonus hallituksen vuosittain vahvistaman kannustinohjelman perusteella. Tyypillisesti vuosibonus on sidottu konsernin ja/tai liiketoiminta-alueen tulokseen sekä henkilökohtaisten ja tiimin tavoitteiden saavuttamiseen. Vuosibonusen enimmäismäärä on 12 kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä.

Johtoryhmän jäsenten pitkän aikavälin kannustin muodostuu osakepohjaisesta palkitsemisesta, jonka yksityiskohtia on kuvattu tarkemmin kohdassa 'Osakepohjainen palkitsemisjärjestelmä'. Johtoryhmän jäsenille on myös myönnetty optio-oikeuksia kohdassa 'Optio-ohjelmat' kuvattujen optio-ohjelmien alla.

Johtoryhmän jäsenille vuonna 2018 maksetut palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet on selostettu palkitsemisraportissa.

3 Optio-ohjelmat

Optioita on käytetty sitouttamisen välineenä avainhenkilöiden ja yhtiön osakkeenomistajien intressien yhdenmukaistamiseksi. CapManilla on voimassa kaksi optio-ohjelmaa, optio-ohjelma 2013 ja optio-ohjelma 2016. Niistä ei kuitenkaan enää jaeta uusia optio-oikeuksia vaan ohjelmat on korvattu kohdassa 'Osakepohjainen palkitsemisjärjestelmä' kuvatulla pitkän aikavälin kannustinjärjestelmällä. Optio-ohjelmien tiedot ja ehdot löytyvät yhtiön verkkosivuilta osoitteessa <https://www.capman.com/fi/osakkeenomistajat/osakkeet/optio-ohjelmat/>. Toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille annetut optiot on raportoitu palkitsemiraportissa.

4 Osakepohjainen palkitsemisjärjestelmä

CapMan Oyj:n hallitus päätti tammikuussa 2018 uudesta osakepalkkiojärjestelmästä 2018-2021 konsernin johdolle ja tietyille avainhenkilöille. Osallistujat sitoutuvat yhtiön omistaja-arvon kehitykseen sijoittamalla merkittävän summan yhtiön osakkeisiin, mikä on edellytys järjestelmään osallistumiselle. Lisäksi tämän pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on sitouttaa ohjelman osallistujat työskentelyyn yhtiössä ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden omistamiseen, ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä. Päätöksestä johtuen CapMan ei jaa uusia optio-oikeuksia nykyisistä optio-ohjelmista 2013 ja 2016.

Järjestelmässä on yksi ansaintajakso, joka alkaa 1.4.2018 ja päättyy 31.3.2021. Osallistujat voivat ansaita ansaintajaksolta sijoitukseen perustuvan palkkion ja suoriteperusteisen palkkion

Palkkion saaminen järjestelmästä edellyttää, että osallistuja hankkii yhtiön osakkeita tai kohdentaa järjestelmään ennestään omistamiaan yhtiön osakkeita hallituksen päättämän määrän. Järjestelmän suoriteperusteinen palkkio perustuu yhtiön osakkeen kokonaistuottoon (TSR) ja osallistujan työ- tai toimisuhteeseen palkkion maksuhetkellä.

Järjestelmän palkkiot maksetaan kokonaan yhtiön osakkeina vuonna 2021. Hallitus päättää annetaanko palkkiona uusia osakkeita vai yhtiön hallussa olevia osakkeita. Jos osallistujan työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta. Palkkiona maksettuja osakkeita ei saa luovuttaa osakkeille asetetun sitouttamisjakson aikana. Sitouttamisjakso päättyy vuonna 2022.

Järjestelmän kohderyhmään kuuluu noin 20 henkilöä, mukaan lukien CapManin johtoryhmän jäsenet. Ansaintajakson perusteella maksettavat palkkiot ovat enintään noin 6,0 miljoonaa CapMan Oyj:n osaketta. Kaikki ohjelmaan oikeutetut avainhenkilöt kiinnittivät ohjelmaan heille määritellyn enimmäismäärän CapManin osakkeita.

Pääsääntöisesti osallistujan on omistettava vähintään 25 prosenttia järjestelmän perusteella annetuista brutto-osakkeista, kunnes osallistujan osakeomistus yhtiössä yhteensä vastaa hänen kiinteän bruttovuosipalkkansa määrää ja niin kauan kuin osallistujan työ- tai toimisuhte konserniin kuuluvaan yhtiöön jatkuu.

Palkitsemisraportti 2018

CapMan Oyj:n hallitus 30.1.2019

Palkitsemisraportti on osa palkka- ja palkkioselvitystä. Palkitsemisraportissa selostetaan hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle ja muulle johdolle vuoden 2018 aikana maksetut palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet.

1 Hallituksen jäsenten palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet vuonna 2018

Seuraavassa taulukossa on esitetty tilikauden 2018 aikana hallituksen jäsenille maksetut palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet.

| Nimi | Rahana maksettu hallituspalkkio, € | Kokouspalkkiot, € |
|----------------------|------------------------------------|-------------------|
| Fagerholm Catarina*) | 32 500 | 2 800 |
| Heliövaara Eero*) | 32 500 | 2 800 |
| Kaario Mammu*) | 45 200 | 6 800 |
| Kaitue Karri**) | 13 650 | 3 600 |
| Kerppola Nora**) | 12 450 | 5 200 |
| Tallberg Andreas*) | 56 350 | 10 400 |
| Tolppanen Ari | 38 450 | 4 400 |

*) Valittu hallituksen jäseneksi 14.3.2018 pidetyssä yhtiökokouksessa

***) Hallituksen jäsen 14.3.2018 pidettyyn yhtiökokoukseen asti

2 Toimitusjohtajan ja muun johdon palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet vuonna 2018

Seuraavassa taulukossa on esitetty tilikauden 2018 aikana toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille maksetut palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet. Luvut sisältävät erät, jotka on maksettu henkilöille vuonna 2018 siltä ajalta, kun he ovat toimineet toimitusjohtajana tai johtoryhmän jäsenenä. Toimitusjohtajalle vuonna 2018 maksetut bonukset ovat liittyneet ennen varsinaista toimitusjohtajakautta olleisiin tehtäviin johtoryhmän jäsenenä ja väliaikaisena toimitusjohtajana.

| Nimi | Palkat, € | Bonus, € | Yhteensä, € | Lisäeläkemaksut, € |
|-----------------|-----------|----------|-------------|--------------------|
| Joakim Frimodig | 376 152 | 270 000 | 646 152 | 37 639 |

| | | | | |
|--------------|-----------|---------|-----------|--------|
| Johtoryhmä * | 1 118 032 | 494 626 | 1 612 658 | 21 679 |
|--------------|-----------|---------|-----------|--------|

*) Pois lukien toimitusjohtaja