

A woman wearing a yellow safety helmet with a clear visor and safety glasses is looking down at a tablet computer. She is wearing a bright yellow high-visibility work jacket. The background is a blurred construction site with wooden scaffolding.

Cramo-konserni

**PALKKA- JA
PALKKIO-
SELVITYS 2019**

10.2.2020

C R A M O

CRAMON PALKITSEMISEEN LIITTYVÄ PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS JA PÄÄPERIAATTEET

Cramo-konsernin palkitseminen perustuu yrityksen palkitsemisperiaatteisiin, sisältäen yhtiön käytännöt palkoista ja työsuhte-eduista. 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 päätöksentekojärjestys

Hyvän hallinnointitavan mukaan palkitsemiseen liittyvät päätökset tulisi tehdä sen toimitilimen 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 valmistelee 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 valmistelee hallituksen päätettäväksi kaikki konsernin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin liittyvät asiat.

Palkitsemiseen liittyvät pääperiaatteet

Hallituksen jäsenten palkitseminen

Hallituksen jäsenten palkitseminen muodostuu yhtiökokouksen vahvistamista vuosittaisista palkkioista. Palkkiot maksetaan käteisenä rahana ja hallituksen jäsenet omaksuvat Cramon osakeomistukseen liittyvän käytännön. Hallituksen jäsenet, jotka eivät vielä omista Cramon osakkeita, hankkivat neljän (4) ensimmäisen vuoden aikana määrän osakkeita joka markkina-arvoltaan vastaa yhden (1) vuoden hallituspalkkioita ennen veroja poislukien valiokuntapalkkiot. Nimitysvaliokunta tarkastaa vuosittain, mikäli hallituksen jäsenet ovat noudattaneet käytäntöä.

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 toimitusuhteessa yhtiöön eivätkä siten kuulu yhtiön pitkän aikavälin kannustinohjelmiin, bonusjärjestelmään tai eläkejärjestelmään.

Toimitusjohtajan palkitseminen ja työsuhde

Cramon toimitusjohtajalla on kirjallinen toimitusuhdesopimus, 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 2019 toimitusjohtajalle maksettava enimmäisbonus oli 80 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 2015 Cramo Oyj:n hallitus päätti konsernin johtoryhmän ja avainhenkilöiden osakepohjaisista kannustinohjelmista. Osakepalkkiojärjestelmät perustuvat kolmeen ansaintajaksoon sisältäen kalenterivuodet 2015, 2016 ja 2017. Hallitus päätti 2018 pidentää osakepohjaista kannustinjärjestelmää yhdellä ansaintajaksolla, sisältäen kalenterivuoden 2018. Hallitus päätti 2019 jatkaa osakepohjaista kannustinjärjestelmää kolmella ansaintajaksolla sisältäen kalenterivuodet 2019, 2020 ja 2021. Järjestelmien (2015-2017, 2018 ja 2019) perusteella ansaittava mahdollinen palkkio on yhteensä enintään 1,535,000 osaketta sisältäen rahaosuuden, joka tarvitaan palkkiosta aiheutuviin veroihin ja veronluonteisiin maksuihin. Ansaintajaksojen 2020 ja 2021 perusteella maksettavien palkkioiden enimmäisarvot päätetään myöhemmin. Osakeohjelman ehtojen mukaisesti koko palkkio voidaan hallituksen päätöksellä maksaa myös rahana. 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 2015, 2018 ja 2019 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. Osakepohjaiseen kannustinohjelmaan osallistuminen edellyttää One Cramo Osakeohjelmaan osallistumista.

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 2019 oli siten ohjelman kahdeksas vuosi.

Vuonna 2019 ohjelmaa tarjottiin Cramo maissa noin 2.900 Cramon työntekijälle. Kuu-kausittain 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, noin kolmen vuoden omistusjakson päättymiseen saakka eikä hänen työsuhhteensa 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.

Tällä hetkellä noin 471 Cramon työntekijää on mukana One Cramo Osakeohjelmassa. Vuonna 2019 Osakeohjelmaan osallistuneille työntekijöille luovutettiin yhteensä 6.033 lisäosaketta.

Osittaisjakautumisen vaikutukset kannustinjärjestelmiin

Cramon osittaisjakautumisen seurauksena yhtiön hallitus päätti 2019 muuttaa käynnissä olevien pitkän aikavälin kannustinohjelmien ja One Cramo Osakeohjelman ehtoja. Pitkän aikavälin kannustinohjelmien ehtoja muutettiin siten, että osallistuja on oikeutettu saamaan jokaista ohjelman perusteella saamaansa Cramon osaketta kohden myös yhden Adapteo Oyj:n osakkeen. One Cramo Osakeohjelman ehtoja muutettiin siten, että osallistuja on oikeutettu saamaan jokaista Cramon lisäosaketta kohden yhden Adapteo Oyj:n lisäosakkeen siltä osin, kuin Cramon säästöosakkeet on ostettu ennen osittaisjakautumisen täytäntöönpanoa. Muilta osin ohjelmien säännöt pidettiin ennallaan.

PALKITSEMINEN VUONNA 2019

Hallituksen jäsenten palkitseminen

Vuonna 2019 varsinainen yhtiökokous vahvisti hallituksen jäsenille seuraavat vuosittaiset palkkiot:

- Hallituksen puheenjohtaja: 85.000 euroa
- Muut hallituksen jäsenet: 37.500 euroa

Päätöksen mukaisesti palkkiot maksetaan käteisenä rahana ja hallituksen jäsenet omaksuvat Cramon osakeomistukseen liittyvän käytännön. Hallituksen jäsenet jotka eivät vielä omista Cramon osakkeita, hankkivat neljän (4) ensimmäisen vuoden aikana määrän osakkeita joka markkina-arvoltaan vastaa yhden (1) vuoden hallituspalkkioita ennen veroja poislukien valiokuntapalkkiot. Nimitysvaliokunta tarkastaa vuosittain mikäli hallituksen jäsenet ovat noudattaneet käytäntöä.

Lisäksi päätettiin maksaa 1.000 euron palkkio jokaista kokoukseen osallistuvaa tarkastus- ja palkitsemisvaliokunnan jäsentä kohden ja 500 euron palkkio jokaista M&A valiokunnan kokoukseen osallistuvaa jäsentä kohden. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan lisäksi 5 000 euron suuruinen kiinteä korvaus vuosittain.

Vuonna 2019 hallitus piti kaksikymmentäneljä (24) kokousta. Tarkastusvaliokunta kokoontui kuusi kertaa, palkitsemisvaliokunta neljä kertaa ja M&A valiokunta kokoontui kaksitoista kertaa vuoden 2019 aikana.

Seuraava taulukko havainnollistaa hallituksen saamat maksuperusteiset palkkiot käteisenä rahana vuodelta 2019.

Hallituksen jäsen	Hallitus, palkkiot	Valiokunta, kiinteä palkkio	Hallitus, yhteensä	Tarkastusvaliokunta	Palkitsemisvaliokunta	M&A valiokunta	Yhteensä
Veli-Matti Reinikkala (puheenjohtaja)	85.000		85.000		4.000	6.000	95.000
Peter Nilsson (varapuheenjohtaja)	37.500		37.500		4.000		41.500
AnnaCarin Grandin	37.500		37.500	6.000			43.500
Joakim Rubin	37.500	5.000	42.500	6.000		6.000	54.500
Raimo Seppänen	37.500		37.500		4.000		41.500
Hallituksen jäsen 28.3.2019 lähtien							
Christian Bubenheim	37.500		37.500	4.000			41.500
Andrew P. Studdert	37.500		37.500			5.000	42.500
Hallituksen jäsen 28.3.2019 asti							
Perttu Louhiluoto				4.000		1.000	5.000
Caroline Sundewall				2.000			2.000
Yhteensä	310.000	5.000	315.000	22.000	12.000	18.000	367.000

Toimitusjohtajan ja muun johdon sekä avainhenkilöiden palkitseminen

Lyhyen aikavälin palkitsemiseen liittyvät taloudelliset tavoitteet oli vuonna 2019 sidottu pääosin taloudellisen lisäarvon (Economic Profit) määrään sekä sidotun pääoman tuottoon (ROCE). Palkitsemisvaliokunta arvioi asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja laati ehdotuksen kannustimien kohdentamisesta hallituksen hyväksyttäväksi. Ehdotuksen pohjalta tilikaudella 2019 maksettava enimmäisbonus oli 80 prosenttia henkilön vuosittaisesta peruspalkasta. Vuosittainen lyhyen aikavälin kannustinpalkkio maksetaan maaliskuussa.

Vuoden 2019 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 keväällä 2022. Rahaosuudella katetaan palkkiosta avainhenkilölle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Mikäli avainhenkilön työ- tai toimosuhde päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei makseta.

Ansaintajakson 2019 perusteella maksettavat maksimipalkkiot vastasivat alun perin yhteensä enintään 290.000 Cramo Oyj:n osakkeen arvoa (sisältäen myös rahana maksettavan osuuden). Vuodelle 2019 asetetun tavoitteen toteutumisen aste oli 61,12 prosenttia maksimista (73,45 prosenttia maksimista vuodelta 2018), joka johti enintään noin 129.548 Cramo Oyj:n ja Adapteo Oyj:n osakkeen maksamiseen vuodelta 2019 (170.777 osaketta vuodelta 2018) sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.

Vapaaehtoisen eläkejärjestelyn kustannukset olivat yhtiölle vuonna 2019 toimitusjohtajan osalta 152.600 euroa.

Seuraava taulukko esittää vuoden 2019 suoritukseen perustuvat palkat ja palkkiot Cramon toimitusjohtajalle ja konsernin johtoryhmälle.

	EUR						
	Kiinteä perusvuosi-palkka	Tulokseen perustuvat kannustimet	Luontaisedut	Irtisanomisen yhteydessä suoritettavat etuudet	Osakeperusteiset palkkiot	Työsuhteen päättymisen jälkeiset edut	2019 yhteensä
Toimitusjohtaja	887.845	406.359	12.166		451.456	152.605	1.910.431
Konsernin johtoryhmä	1.522.099	290.318	68.177	544.380	615.156	274.637	3.314.767
Yhteensä	2.409.944	696.676	80.343	544.380	1.066.613	427.242	5.225.198