



Palkitsemis- politiikka 2024

CAVERION Oyj

JULKINEN

Caverion
Building Performance



Sisällysluettelo

Johdanto	3
Päätöksenteko- prosessin kuvaus	4
Hallituksen palkitseminen	4
Toimitusjohtajan palkitseminen	4
Muuttuvan palkittamisen määräytymisperusteet	7
Toimisopimukseen sovellettavat muut keskeiset ehdot	7
Väli aikaista poikkeamista koskevat edellytykset	8
Vähäiset muutokset	8

Johdanto

Crayfish BidCo Oy ("Crayfish"), Triton Investment Advisers LLP:n hallinnoimien ja Triton Fund V:n muodostavien yhteisöjen (yhdessä "Triton") epäsuorassa määräysvallassa oleva yhtiö, omistaa yli 90 prosenttia Caverion Oyj:n ("Caverion" tai "Yhtiö") liikkeeseen lasketuista ja ulkona olevista osakkeista marraskuussa 2023 toteutetun julkisen ostotarjouksen seurauksena. Crayfish on käynnistänyt osakeyhtiölain 18 luvun 3 §:n mukaisen pakollisen lunastusmenettelyn hankkiakseen omistukseensa kaikki Caverionin osakkeet, jotka eivät ole jo sen hallussa ja aikoo niin pian kuin käytännössä mahdollista tämän jälkeen huolehtia Caverionin osakkeiden poistamisesta Nasdaq Helsingin pörssilistalta.

Caverion julkisti 2.4.2024, että Caverionin ja Tritonin portfolioyhtiöihin kuuluvan Assemblin Group AB:n ("Assemblin") välinen yhdistyminen uudeksi Assemblin Caverion Group -konserniksi oli toteutettu. Yhdistyminen toteutettiin sisäisillä rakennejärjestelyillä, joiden myötä Tritonin omistus Assemblinissa ja Caverionissa yhdistettiin samaan holding-rakenteeseen. Yhdistyminen ei vaikuta tällä hetkellä käynnissä olevaan Caverionin vähemmistöosakkeiden lunastusmenettelyyn.

Tämä palkitsemispolitiikka määrittää periaatteet Caverionin toimielinten eli hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiselle. Tämä palkitsemispolitiikka noudattaa uutta hallinnointikoodia 2020 ja muuta soveltuvaa lainsäädäntöä. Palkitsemispolitiikan hyväksyy Caverionin hallitus, ja se esitellään Caverionin vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle. Caverion ei tule enää julkistamaan päivityksiä palkitsemispolitiikkaan sen jälkeen kun sen osakkeet on poistettu Nasdaq Helsinki Oy:n pörssilistalta.

Caverionin hallituksen henkilöstövaliokunta ("henkilöstövaliokunta") vastaa palkitsemispolitiikan laatimisesta. Toimitusjohtajaa koskevia käytäntöjä sovelletaan myös yhtiön mahdollisesti nimeämään toimitusjohtajan sijaiseen.

Tämän palkitsemispolitiikan tarkoituksena on kuvata Caverionin palkitsemisperiaatteet ja antaa selkeä kuva siitä, miten Caverionin toimielinten palkitsemista tällä hetkellä hallinnoidaan ja miten palkitsemisen eri osa-alueet liittyvät yhtiön strategiaan. Palkitsemispolitiikka on suunniteltu joustavaksi pyrkien varmistamaan Caverionin kyky palkata, motivoida ja sitouttaa asiantuntevia jäseniä sen toimielimissä, edistää huippusuoritusta ja Yhtiön strategian toimeenpanoa.

Hallituksen jäsenille maksettujen palkkioiden on oltava riittävän kilpailukykyiset huippuosaaajien palkkaamiseksi Caverionin hallituksen jäseniksi. Toimitusjohtajan palkitsemisella pyritään edistämään Caverionin pitkän tähtäimen taloudellista menestystä ja kilpailukykyä, eli toimitusjohtajaa palkitaan yhtiön strategian onnistuneesta toimeenpanemisesta.

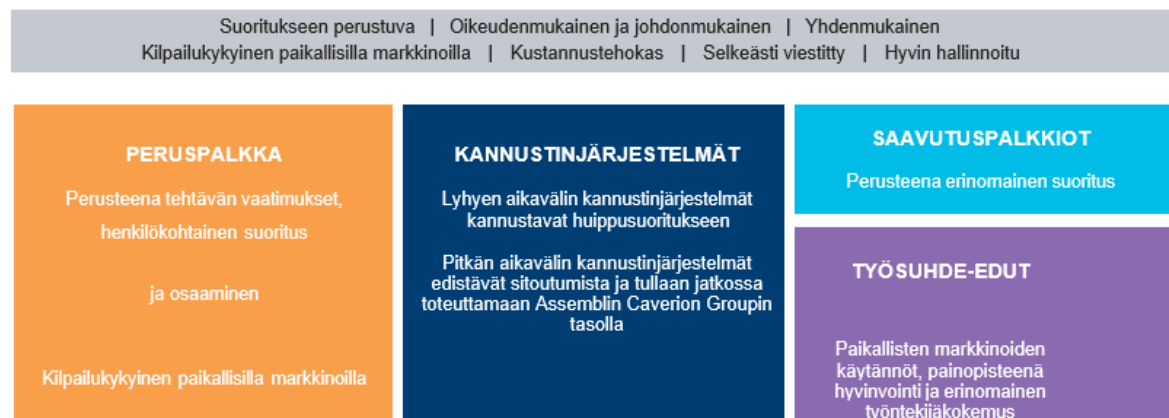
Tritonin Caverionin hankinnan sekä Caverionin ja Assemblinin yhdistymisen seurauksena Yhtiön aiemmat pitkän aikavälin ja/tai osakeperusteiset

kannustinjärjestelmät tullaan korvaamaan järjestelmillä, jotka toteutetaan Assemblin Caverion Groupin tasolla Assemblin Caverion Groupin soveltuvien palkitsemisperiaatteiden mukaisesti, eikä niitä siten enää hyväksytä Caverionin tasolla. Assemblin Caverion Groupin tasolla toteutettavaksi tulevat pitkän aikavälin ja/tai osakeperusteiset kannustinjärjestelmät eivät ole tämän palkitsemispolitiikan piirissä, joka keskittyy Caverionin niihin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen eri osa-alueisiin joista päätetään jatkossakin Caverionin tasolla, sisältäen kiinteän vuosipalkan ja etuudet sekä muut lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät kuin osakeperusteiset kannustinjärjestelmät.

Henkilöstövaliokunta määrittää Caverionin yleisen, koko henkilöstöä koskevan palkitsemisstrategian, jonka ydinajatuksena on henkilökohtaiseen suoritukseen perustuva palkitseminen. Tämä palkitsemispolitiikka on linjassa palkitsemisstrategian kanssa, jonka mukaan toimitusjohtajan palkitsemisessa noudatetaan koko henkilöstöön sovellettavia palkitsemisrakenteita ja

Caverionin palkitsemisstrategia korostaa suoriteperusteista palkitsemista liiketoiminnan menestyksen ja henkilöstön sitoutumisen kasvattamiseksi

PERIAATTEET



PERUSTA

Tehtävä rakenne | Luokitusjärjestelmä | Suoritusarviointi | Tavoitteiden asettaminen | Markkinavertailu

periaatteita tietyin asianmukaisin toimitusjohtajaa koskevin lisäyksin.

Toimitusjohtajan kiinteä vuosipalkka ja etuudet tarkistetaan koko henkilöstöä koskevien periaatteiden mukaisesti, ja toimitusjohtaja on mukana laajempia henkilöstöryhmiä koskevissa lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmissä. Yleisen käytännön mukaisesti toimitusjohtajaan sovellettavat suorituksen perustuvat palkitsemisen osat ovat ansaintamahdollisuudeltaan muuta henkilöstöä suurempia muodostaen merkittävän osan toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta. Tällä pyritään tukemaan yhtiön strategian toteutumista ja taloudellista menestystä.

Toimielimille maksetut palkkiot raportoidaan vuosittain palkitsemisraportissa.

Päätöksentekoprosessin kuvaus

Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää Caverion Oyj:n varsinainen yhtiökokous. Henkilöstövaliokunta laatii hallituksen jäsenten palkitsemista koskevan ehdotuksen, joka esitetään varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Henkilöstövaliokunta valmistelee palkitsemispolitiikan hallituksen hyväksyttäväksi ennen varsinaiselle yhtiökokoukselle esittämistä. Lisäksi henkilöstövaliokunta valmistelee yleiset palkitsemisperiaatteet, lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät ja Caverionin palkitsemisstrategian hallituksen hyväksyttäväksi.

Hallitus nimittää toimitusjohtajan ja hyväksyy tämän toimitusjohtajan palkitsemisen, jotka henkilöstövaliokunta laatii palkitsemispolitiikan periaatteiden mukaisesti. Henkilöstövaliokunta arvioi vuosittain toimitusjohtajan palkitsemista, valmistelee tulosperusteisen muuttuvan palkitsemisen tavoitekriteerit ja palkkiomahdollisuudet, arvioi asetettujen tulostavoitteiden saavuttamisen ja niiden perusteella maksettavat lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot, jotka hallitus hyväksyy.

Caverionin palkitsemista koskeva päätöksentekojärjestys noudattaa periaatteita, joiden tavoitteena on eturistiriitojen välttäminen ja hyvä hallinto. Lähtökohtana on, että toimielimen nimittänyt taho päättää myös toimielimen palkitsemisesta. Toimielimet tai yksilöt eivät saa päättää omasta palkitsemisestaan tai tehdä palkitsemista koskevia päätöksiä tilanteessa, jossa heidän oma etunsa on ristiriidassa yhtiön edun kanssa. Caverionilla on omat eettiset liiketoimintaperiaatteensa, ja se noudattaa sekä osakeyhtiölakia että pörssiyrityksille laadittua hallintokoodia, joissa säädelään hallintomenetelmistä eturistiriitojen välttämiseksi. Edellä kuvatun päätöksentekoprosessin tarkoituksena on varmistaa päätösten oikeudenmukaisuus ja puolueettomuus.

Hallituksen palkitseminen

Caverion Oyj:n varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta Caverionin yhtiöjärjestyksen mukaisesti. Henkilöstövaliokunta laatii vuosittaista palkitsemista koskevan ehdotuksen, joka esitetään varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Hallituksen jäsenten palkitseminen voi muodostua esimerkiksi kiinteästä vuosi- tai kuukausipalkkiosta, joka voidaan maksaa rahana, lisävuorokorvauksista (kuten hallituksen valiokuntiin liittyvistä tehtävistä) maksettavista erillisistä kiinteistä palkkiosta, kokouspalkkiosta ja matkakulujen korvauksista. Hallituksen jäsenet eivät voi olla mukana Caverionin kannustin-, etuus- tai eläkejärjestelmissä.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallitus hyväksyy toimitusjohtajan toimitusjohtajan palkitsemisen, mukaan lukien vuosipalkan ja muut palkitsemisen osat. Palkitseminen muodostuu kiinteistä ja muuttuvista tulosperusteisista palkanosista. Tulosperusteiset palkanosat muodostavat vähintään 50% toimitusjohtajan tavoitetason mukaisesta kokonaispalkitsemisesta vuosittain.

Caverionin ja Assemblin yhdistymisen seurauksena pitkän aikavälin ja/tai osakeperusteiset kannustinjärjestelmät tullaan toteuttamaan Assemblin Caverion Groupin tasolla Assemblin Caverion Groupin soveltuvien palkitsemisperiaatteiden mukaisesti, eikä niitä siten enää hyväksytä Caverionin tasolla.

Palkitsemisen eri osa-alueet on kuvattu sivuilla 5-6.

Tarkoitus ja yhteys strategiaan

Käytännöt

Ansaintamahdollisuus

Peruspalkka

Kiinteä palkanosa, joka on asetettu sopivalle tasolle tehtävän ja sen vaativuuden kannalta soveltuvimpien henkilöiden palkkaamiseksi ja sitouttamiseksi

Peruspalkassa huomioidaan henkilökohtainen suoritus, osaaminen ja panos liiketoimintaan sekä kilpailukyky relevanteilla markkinoilla. Vuosipalkkaa määritettäessä huomioidaan muiden työskentelymaassa toimivien, kooltaan, rakenteiltaan ja maantieteelliseltä ulottuvuudeltaan vastaavien yhtiöiden palkkataso. Hallitus tarkastaa peruspalkan yleensä vuosittain, mikä on linjassa koko Caverionin muun henkilöstön kanssa.

Kiinteä vuosipalkka perustuu tehtävän vaatimuksiin ja yksilön osaamiseen ja suoritukseen. Enimmäistasoa ei ole määritetty, mutta palkka on aina linjassa ulkoisen markkinatason kanssa. Mahdollinen palkankorotus perustuu yhtiön ja henkilön suoritukseen ja vastaa yleensä työntekijöiden palkankorotustasoa samassa maassa, lukuun ottamatta tilanteita, joissa hallitus katsoo palkan korotuksen tarpeelliseksi ja asianmukaiseksi erityisen painavien syiden, kuten merkittävän muutoksen vastuualueissa, vuoksi.

Lyhyen aikavälin kannustimet

Muuttuva palkanosa, jolla palkitaan vuositason suorituksesta ja liiketoimintastrategian toteuttamisesta

Lyhyen aikavälin kannustimet perustuvat hallituksen vuosittain ennalta määrittämiin, yhtiön strategian toteuttamista tukeviin vuositason tulostavoitteisiin. Tavoitteet liittyvät yleensä yhtiön taloudellisiin ja muihin strategian kannalta keskeisiin tunnuslukuihin, kuten esimerkiksi operatiivisiin, kestäväää kehitystä ja turvallisuutta kuvaaviin tunnuslukuihin, kuten oikaistu EBITA tai oikaistu operatiivinen rahavirta.

Kunnianhimoinen tavoiteasetanta edistää erinomaista suoritusta ja jatkuvaa parannusta. Ansaintajako on vuoden pituinen. Hallitus arvioi asetettujen tulostavoitteiden toteutumisen yhtiön tilinpäätöksen valmistuttua, minkä jälkeen hallitus hyväksyy mahdollisen maksun. Varsinaisten tulostavoitteiden lisäksi lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmään voi sisältyä kynnysarvoja, joiden saavuttaminen voi olla ehtona palkkion maksamiselle.

Vuositason ansaintamahdollisuudelle on määritetty tavoite- ja enimmäistaso ansaintamahdollisuuden alkaen nollassa. Enimmillään ansaintamahdollisuus voi olla 150% kiinteästä peruspalkasta edellyttäen erittäin haastavan tavoitetason saavuttamisen ja yhtiön poikkeuksellisen hyvän suorituksen. Tavoitetaso on tavallisesti puolet enimmäistasosta.

Pitkän aikavälin kannustimet

Muuttuva palkanosa, jolla palkitaan pitkän aikavälin suorituksesta ja sitoutumisesta

Caverionin ja Assemblinin yhdistymisen seurauksena pitkän aikavälin ja/tai osakeperusteiset kannustinjärjestelmät tullaan toteuttamaan Assemblin Caverion Groupin tasolla Assemblin Caverion Groupin soveltuvien palkitsemisperiaatteiden mukaisesti, eikä niitä siten enää hyväksytä Caverionin tasolla.

Tarkoitus ja yhteys strategiaan

Käytännöt

Ansaintamahdollisuus

Etuudet

Työsuhde-etuudet, joilla palkataan ja sitoutetaan henkilöitä, joiden ominaisuudet vastaavat parhaiten tehtävää ja sen vaatavuutta

Toimitusjohtajalla on oikeus samoihin työsuhde-etuuksiin kuin työskentelymaan muulla henkilöstöllä. Näitä voivat olla esimerkiksi yksityinen terveydenhuolto, autoetu ja puhelinetu. Toimitusjohtajalle voidaan myöntää muitakin etuuksia, kuten vakuutusetuus, työsuhdeauto, muuttotuki tai apu veroilmoituksen laatimiseen. Etuuksia ei lasketa osaksi eläkepalkkaa, mutta hallitus voi harkintansa mukaan päättää tietyistä etuuksista mahdollisesti aiheutuvien verojen korvaamisesta.

Etuudet määritetään siten, että ne ovat kilpailukykyiset työskentelymaan paikallisilla markkinoilla. Etuuksille ei ole määritetty enimmäistasoa, mutta ne ovat linjassa relevanttien ulkoisten markkinoiden kanssa ja ne noudattavat hallituksen näkemystä tehtävän vaativuuteen ja tapauskohtaisiin olosuhteisiin soveltuvasta tasosta.

Eläke

Lisäeläke voidaan myöntää tehtävään ja sen vaativuuteen parhaiten soveltuvien henkilöiden palkkaamiseksi ja sitouttamiseksi

Lisäeläke määritetään prosenttiosuutena kiinteästä vuosittaisesta peruspalkasta kilpailukykyiselle tasolle työskentelymaan paikallisilla markkinoilla. Lisäeläke voi olla joko maksuperusteinen tai sitä vastaava järjestely, tai rahamääräinen korvaus, mikäli työskentelymaassa ei ole tarjolla soveltuvaa eläkejärjestelyä.

Toimitusjohtaja voi kuulua myös paikallisen lakisääteisen eläkejärjestelmän piiriin paikallisen lainsäädännön mukaisesti. Mikäli yhtiö suorittaa lakisääteisiä työnantajan eläkemaksuja, maksujen määrä ilmoitetaan vuosittain palkitsemisraportissa.

Lisäeläkkeelle ei ole määritetty ylärajaa. Uusia lisäeläkejärjestelyjä arvioidessaan hallitus ottaa huomioon paikalliset markkinat ja eläkelainsäädännön, tapauskohtaiset olosuhteet ja henkilön kokonaispalkitsemisen. Järjestely ei kuitenkaan ylitä paikallisilla markkinoilla noudatettua tasoa. Lisäeläke ei liity suoraan yhtiön tai henkilökohtaiseen suoritukseen, mutta se kasvaa rahamäärältään suoriteperusteisesti arvioidun kiinteän peruspalkan mukaisesti.

Aiemmin sovitut tai myönnetyt palkkiot

Hallitus pidättää itselleen oikeuden suorittaa palkkiomaksuja ja/tai työsuhteen päättymiseen liittyviä maksuja (sekä käyttää sille tässä suhteessa kuuluvaa harkintavaltaa), vaikka maksut eivät noudattaisi edellä kuvattua palkitsemispolitiikkaa, mikäli maksujen ehdoista on sovittu ennen kuin tämä palkitsemispolitiikka on esitely varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Takaisinperintä ja palkitsemisen lykkääminen

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmiin sisältyy takaisinperintää koskeva säännös toimitusjohtajan väärinkäytöksen tai olennaisen laiminlyönnin varalta Yhtiön edun turvaamiseksi. Tällaisissa poikkeuksellisissa tilanteissa hallituksella on oikeus periä takaisin kannustinpalkkio tai sen osa, lykätä tai vähentää palkkion maksua tai evätä oikeus kannustinpalkkioon. Takaisinperintälauseketta voidaan soveltaa riippumatta siitä, milloin laiminlyönti tai väärinkäyttö on tapahtunut tai milloin se on havaittu.

Muuttuvien palkitsemisen osien määräytymisperusteet

Hallitus määrittää vuosittain alkavien suoriteperusteisten lyhyen aikavälin kannustinohjelmien tulostavoitteet sisältäen mittarit, painotukset ja tavoitetasot. Kannustinohjelmille asetetaan kunnianhimoiset, mitattavat tulostavoitteet, joiden määrittämisessä kiinnitetään huomiota Yhtiön liiketoiminnan senhetkiseen tilaan sekä ulkoiseen toimintaympäristöön. Tavoitteena on edistää parhaalla mahdollisella tavalla Yhtiön strategisia päämääriä ja pitkän ja lyhyen tähtäimen taloudellista tulosta. Ansaintamahdollisuuden enimmäismäärälle asetetaan erityisen kunnianhimoiset tulostavoitteet, jotka edellyttävät erinomaista suoriutumista. Jos suoriutumislle asetetut vähimmäistulostavoitteet jäävät täyttymättä, kannustinpalkkioita ei makseta muuhun henkilökuntaan sovellettavien kannustinjärjestelmien ehtojen mukaisesti. Hallitus arvioi tulostavoitteiden täyttymisen ja hyväksyy mahdollisen kannustinpalkkion maksun kaikkien lyhyen aikavälin kannustinohjelmien osalta.

Toimisosopimukseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Toimitusjohtajan toimitusopimus on yleensä toistaiseksi voimassa oleva. Toimitusjohtajan toimitusopimuksen irtisanomisaika on molempien osapuolten osalta enintään kuusi kuukautta. Hallituksella on oikeus irtisanoa toimitusjohtajan toimitusopimus välittömästi. Tällöin irtisanomiskorvaus voi olla enimmillään 12 kuukauden kiinteää vuosipalkkaa vastaava summa, joka maksetaan kuukausittaisina erinä irtisanomisajan päättymiseen asti tai kertasuorituksena. Erokorvausta ei makseta toimitusjohtajan irtisanoessa toimitusopimuksen, ellei erokorvauksen maksamiselle katsota olevan perustellut ja oikeutetut syyt. Siinä epätodennäköisessä tapauksessa, että toimitusopimus irtisanoaan olennaisen rikkomuksen johdosta, hallitus voi evätä oikeuden irtisanomisaikaan ja erokorvaukseen. Yhtiön etujen varmistamiseksi kilpailukieltota ja asiakkaiden hankintaa koskevat toimitusopimuksen ehdot pysyvät voimassa 12 kuukautta sopimuksen päättymisen jälkeen.

Toimitusjohtajan oikeus lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmistä maksettaviin palkkioihin toimitusopimuksen päättymisvuodelta määräytyy kunkin soveltuvan kannustinohjelman kaikkiin ohjelman osallistujiin sovellettavien ehtojen mukaisesti. Hallituksella on oikeus poiketa ehdoista harkintansa mukaisesti. Mahdolliset poikkeamat raportoidaan ja niiden syyt kerrotaan seuraavassa palkitsemisraportissa.

Toimitusjohtajan toimitusopimus päättyy ilman erillistä ilmoitusta sopimuksessa määritellyn eläkeiän täytyessä tai viimeistään lakisääteisen eläkeiän täytyessä. Toimitusjohtajalla ei tässä tapauksessa ole oikeutta erokorvaukseen. Jos irtisanomisaika osuu päällekkäin eläkeiän täyttymisen kanssa, irtisanomiskorvausta maksetaan vain sopimusperusteisen eläkeiän tai lakisääteisen eläkeiän täyttymiseen asti.

Väli aikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Hallituksella on poikkeustapauksissa oikeus poiketa väliaikaisesti tästä palkitsemispolitiikasta yhtiön pitkän tähtäimen edun sitä vaatiessa. Väliaikaisen poikkeamisen syitä voivat olla esimerkiksi:

- muutos hallituksen kokoonpanossa tai toimitusjohtajan vaihdos;
- merkittävä rakenteellinen muutos liiketoiminnassa tai konsernissa, yritysjärjestely tai olennainen muutos yhtiön omistuspohjassa;
- muu poikkeuksellinen tai odottamaton tapahtuma, yhtiötä, sen liiketoimintaa tai toimintaympäristöä koskeva olennainen muutos taikka yhtiön strategiaa tai liiketoimintasuunnitelmaa koskeva olennainen muutos;
- yhtiön taloudellista asemaa tai näkymiä koskeva olennainen muutos;
- lainsäädännölliset tai verotukselliset muutokset; tai
- muu poikkeustilanne tai muutos olosuhteissa.

Edellytyksenä on, että perusteellisen harkinnan jälkeen poikkeuksen todetaan olevan välttämätön tai suositeltava ottaen huomioon jäljempänä mainitut näkökulmat.

Henkilöstövaliokunta harkitsee tarkoin syyt väliaikaiselle poikkeamiselle kiinnittäen huomiota mm. yhtiön pitkän tähtäimen etuihin, kuten pitkän aikavälin taloudelliseen tulokseen, kilpailukykyyn sekä johtamisen jatkuvuuteen. Poikkeaminen voi koskea yhtä tai useampaa palkitsemispolitiikan osaa sen mukaan, mikä katsotaan kyseisissä olosuhteissa asianmukaiseksi ja tarpeelliseksi. Mahdolliset poikkeamat raportoidaan ja niiden syyt kerrotaan seuraavassa palkitsemisraportissa.

Palkitsemispolitiikan poikkeamisissa noudatetaan edellä kuvattua palkitsemispolitiikan toteuttamista koskevaa päätöksentekojärjestystä. Jos poikkeama koskee hallituksen palkkioita, päätöksenteko saattaa edellyttää tapauskohtaisesti varsinaista tai ylimääräistä yhtiökokousta.

Mikäli tietyn hallituksen jäsenen henkilökohtaisen asiantuntemuksen hyödyntäminen katsotaan poikkeustapauksessa tarpeelliseksi ja yhtiön etujen mukaiseksi, hallitus voi käyttää hallituksen jäsentä väliaikaisena konsulttina. Tällaiset asiantuntijapalvelut eivät kuulu hallituksen jäsenen tehtäviin tai hallituksen palkitsemisen piiriin, joten hallituksen jäsenelle voidaan maksaa erillinen korvaus tällaisten palveluiden tarjoamisesta. Hallituksen jäsen ei voi osallistua omaa konsultointitehtäväänsä tai siihen liittyvää korvausta koskeviin hallituksen valmisteluihin tai päätöksentekoon. Lähipiiriliiketoimia koskevaa sääntelyä ja yhtiön lähipiiriliiketoimia koskevaa politiikkaa noudatetaan.

Vähäiset muutokset

Palkitsemispolitiikkaan voidaan tehdä ei-olennaisiksi katsottuja vähäisiä muutoksia ilman erillistä esittelyä varsinaiselle yhtiökokoukselle. Tällaiset muutokset voivat liittyä esimerkiksi palkitsemista koskevien käsitteiden tai lainsäädäntöön liittyviin muutoksiin.

Caverion

Building Performance