



Palkitsemistiedot

1. a) Yhtiön nimi b) Valtion omistus- ja äänivaltaisuus

a) Yhtiön nimi: Sponda Oyj

b) Valtion omistus- ja äänivaltaisuus: 14,89 %

2. Yhtiöjärjestyksen toimialapykälä

Yhtiön toimialana on omistaa ja hallita koti- ja ulkomaisia osakkeita, obligaatioita ja muita arvopapereita sekä omistaa, vuokrata ja hallita kiinteää omaisuutta, harjoittaa kiinteistöjen peruskorjausta ja jatkorakentamista, kiinteistöjen kehittämistä sekä muuta tähän liittyvää toimintaa, tarjota kiinteistöihin liittyviä palveluja ja käydä kauppaa osakkeilla, obligaatioilla, muilla arvopapereilla sekä kiinteistöillä.

Yhtiö huolehtii emoyhtiönä kokonaan tai osittain omistamiensa yhtiöiden johtamisesta ja valvonnasta sekä huolehtii konsernin organisaatiosta, hallinnoinnista ja muista tämänkaltaisista yhteisistä tehtävistä konsernin lukuun.

3. 31.12.2011 päättyneen (tai viimeksi päättyneen) tilikauden tuloslaskelma ja tase. Konserneista toimitetaan emoyhtiön tuloslaskelma ja tase. Jos yhtiö on laatinut tuloslaskelmasta erillisen yhteenvedon, myös se liitetään aineistoon.

Tilinpäätösaineisto löytyy Spondan sivuilta alkaen sivulta 147

http://annualreport2011.sponda.fi/files/ar2011sponda/Materialbank/Sponda_vuosikertomus2011.pdf

Emoyhtiön tilinpäätös vuosikertomuksen sivulta 206 alkaen.

4. Yhtiön toimitusjohtajalle ja muulle johdolle – jonka laajuus on ilmoitettava – suunnatun palkitsemisjärjestelmän periaatteet ja päätöksentekojärjestys, kuten palkkojen ja palkkioiden jakautuminen kiinteään ja muuttuvaan osaan, sekä keskeiset tiedot palkan ja palkkioiden muuttuvien osien määräytymisestä, osake- ja muista osake-perusteisista palkitsemisjärjestelmistä sekä lisäeläkejärjestelmistä.

Johtoryhmän laajuus käsittää toimitusjohtajan ja kuusi muuta jäsentä.

Toimitusjohtajalla on kokonaisvuosipalkka, jonka lisäksi toimitusjohtaja kuuluu jäljempänä selostettujen yhtiön vuosipalkkiojärjestelmän ja johdon pitkäaikaisen osakepohjaisen kannustinjärjestelmän piiriin.

Toimitusjohtajan vuosipalkkion enimmäismäärä on 40 prosenttia vuosipalkasta. Toimitusjohtajalle pitkäaikaisen osakepohjaisen kannustinjärjestelmän perusteella maksettavan palkkion enimmäismäärä kultakin ansaintajaksolta on toimitusjohtajan bruttovuosipalkka. Brutto-

vuosipalkalla tarkoitetaan palkkion maksamista edeltävän kalenterivuoden kokonaispalkkaa luontoisetuineen ilman vuosipalkkiojärjestelmän ja pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän perusteella maksettuja palkkioita.

Toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet osallistuvat johdon pitkäaikaiseen osake-pohjaiseen sitouttamisjärjestelmään.

Toimitusjohtajan toimitus-suhteen ehdot on määritelty hallituksen hyväksymässä kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa. Toimisosopimuksen mukaisesti toimitusjohtajalla on kuuden kuukauden irtisanomisaika. Yhtiön irtisanoessa toimisosopimuksen toimitusjohtaja on oikeutettu kahdentoista (12) kuukauden palkkaa vastaavaan korvaukseen. Toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta ja eläke määräytyy työeläkelain mukaisesti.

Toimitusjohtaja on vakuutettu maksuperusteisella ryhmäeläkevakuutuksella. Sponda Oyj maksaa vuosittaisen vakuutusmaksun kunnes toimitusjohtaja täyttää 63 vuotta. Vakuutusmaksuna maksetaan noin 7,5 prosenttia toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta.

Palkitsemista koskeva päätöksentekojärjestys

Hallitus päättää toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten toimi- ja työehdoista sekä palkitsemisjärjestelmistä. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkat ovat kiinteitä vuosipalkkoja (sisältäen tavanomaiset luontoisedut kuten matkapuhelin-, ravinto- ja autoedun). Lisäksi toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet kuuluvat yhtiön vuosipalkkiojärjestelmän ja pitkäaikaisen osakepohjaisen kannustinjärjestelmän piiriin. Mahdolliset lyhyen ja pitkän aikavälin palkkiot määräytyvät jäljempänä selostettujen palkitsemisjärjestelmien ehtojen ja kriteerien mukaisesti. Yhtiön vuosipalkkiojärjestelmän ja pitkäaikaisen osakepohjaisen kannustinjärjestelmän suorituskriteerit tukevat yhtiön pitkän aikavälin strategisten tavoitteiden saavuttamista.

Lyhyen aikavälin palkitseminen (vuosipalkkiojärjestelmä)

Toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet kuuluvat yhtiön vuosipalkkiojärjestelmän piiriin. Vuosipalkkiojärjestelmä perustuu sekä yhtiön yhteisiin että henkilökohtaisiin tavoitteisiin.

Vuosipalkkion suorituskriteerit ovat kannattavuus, onnistuminen investoinneissa ja kiinteistöjen myynissä sekä liiketoiminnan kehittäminen. Hallitus seuraa tulokriteerien toteutumista säännöllisesti.

Vuosipalkkion enimmäismäärä on 40 prosenttia kunkin henkilön vuosipalkasta.

Pitkän aikavälin palkitseminen (osakepohjainen kannustinjärjestelmä)

Konsernin avainhenkilöiden pitkän aikavälin palkitseminen perustuu hallituksen hyväksymään pitkäaikaiseen osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään. Järjestelmän tarkoituksena on yh-

distää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden omistukseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Järjestelmässä on kolme kolmen vuoden ansaintajaksoa, jotka ovat kalenterivuo-
det 2012-2014, 2013-2015 ja 2014-2016. Hallitus päättää erikseen kullekin ansaintajaksolle ansainta-
kriteerit ja niille asetettavat tavoitteet. Kannustinjärjestelmän ansaintakriteerit ansaintajaksolle
2012-2014 ovat konsernin keskimääräinen sijoitetun pääoman tuottoprosentti (ROCE) tilikau-
sina 2012-2014 ja konsernin kumulatiivinen osakekohtainen operatiivinen kassavirta (CEPS)
tilikausina 2012-2014. Lisäksi hallitus arvioi konsernin menestystä suhteessa yleiseen mark-
kinatilanteeseen. Hallitus seuraa ansaintakriteereille asetettujen tavoitteiden toteutumista
säännöllisesti.

Mahdollisella palkkiolla, verojen määrällä vähennettynä, ostetaan järjestelmän pii-
riin kuului-
en henkilöiden lukuun yhtiön osakkeita. Palkkion määrä sisältää hankitut yhtiön osakkeet se-
kä yhtiön suorittamat järjestelmän piiriin kuuluville henkilöille palkkiosta aiheutuvat verot ja ve-
ronluontoiset maksut. Osakkeita ei saa luovuttaa ansaintajaksoa seuraavan kolmen vuoden
pituisen sitouttamisjakson aikana. Ansaintajakson 2012-2014 sitouttamisjakso päättyy
31.12.2017. Konsernin johtoryhmän jäsenen on sitouttamisjakson päättymisen jälkeen omis-
tettava puolet järjestelmän perusteella maksetuista osakkeista, kunnes hänen omistamiensa
yhtiön osakkeiden arvo vastaa hänen bruttovuosipalkkansa arvoa. Tämä omistusvelvoite on
voimassa niin kauan kuin johtoryhmän jäsenen työ- tai toimosuhde konserniyhtiössä jatkuu.

Kultakin ansaintajaksolta maksettavan palkkion arvo on enintään järjestelmän pii-
riin kuuluvan
avainhenkilön bruttovuosipalkka. Bruttovuosisipalkalla tarkoitetaan palkkion maksamista edel-
tävän kalenterivuoden kokonaispalkkaa luontoisetuineen ilman vuosipalkkiojärjestelmän ja
pitkäaikaisen osakepohjaisen kannustinjärjestelmän perusteella maksettuja palkkioita.

Ansaintajaksolla 2012-2014 osakepohjaisen kannustinjärjestelmän piiriin kuuluvat toimitusjoh-
taja ja muut johtoryhmän jäsenet, yhteensä seitsemän henkilöä. Hallitus voi päättää uusien
avainhenkilöiden ottamisesta mukaan järjestelmään. Ansaintajakson 2012-2014 perusteella
maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 600.000 Sponda Oyj:n osakkeen arvoa (si-
sältäen myös rahana maksettavan osuuden). Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2012-2014
maksetaan keväällä 2015.

Lisäeläkkeet Johtoryhmän jäsenet on vakuutettu maksuperusteisella ryhmähenkivakuutuksel-
la. Sponda Oyj maksaa vuosittaisen vakuutusmaksun kunnes johtoryhmän jäsen täyttää 63
vuotta. Vakuutusmaksuna maksetaan noin 7,5 prosenttia kunkin johtoryhmän jäsenen kiinte-
ästä vuosipalkasta.

5. a) Toimitusjohtajan nimi

Kari Inkinen

b) Toimitusjohtajalle tilikauden aikana maksettu palkka, vuosibonukset sekä luontaisetuudet
(auto, asunto, ym.) määrätymisperusteineen

Vuonna 2011 toimitusjohtajalle maksetut palkat olivat 415 771,68 euroa ja palkkiot 498 743,98 euroa, yhteensä 914 515,66 euroa.

c) Tilikaudella maksetut mahdolliset muut etuudet (vakuutukset, sitouttamisbonukset, ym.) eriteltyinä

Toimitusjohtaja on vakuutettu maksuperusteisella ryhmäeläkevakuutuksella. Sponda Oyj maksaa vuosittaisen vakuutusmaksun kunnes toimitusjohtaja täyttää 63 vuotta. Vakuutusmaksuna maksetaan noin 7,5 prosenttia toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta.

d) Toimitusjohtajan tilikauden aikana saama pitkän aikavälin palkitseminen rahana, osakkeina tai muuna osakeperusteisena etuutena

Toimitusjohtajan vuoden 2011 palkkiot muodostuvat vuosipalkkiosta ja vuonna 2011 voimassa olleen pitkäaikaisen osakepohjaisen sitouttamisjärjestelmän palkkiosta, jonka perusteella toimitusjohtajalle on hankittu 48 999 Sponda Oyj:n osaketta.

e) Valtion kokonaan omistamien yhtiöiden tulee julkistaa myös tiedot siitä, millä tavoin jo päättyneet palkitsemisohjelmat ovat toteutuneet, kun hallitus on tehnyt niitä koskevat päätökset. Euromääräiset palkkiot julkistetaan tältäkin osin edelleen maksuperusteisesti palkkion maksua seuraavana keväänä raportoinnin yhteydessä.

f) Tilikauden aikana kohdassa 4. mainitulle muulle johdolle maksetut palkat kokonaissummana ja muut etuudet kokonaissummana sekä sen palkkioksi saamat osakkeet ja osakeperusteiset oikeudet eriteltyinä

Muut johtoryhmän jäsenet 1,1 miljoonaa euroa. Johdon osakeperusteiset etuudet 1,4 miljoonaa euroa (sis. toimitusjohtajan)

g) Toimitusjohtajan eläkeikä ja eläkkeen määräytymisperusteet sekä lisäeläkkeestä tilikaudella yhtiölle aiheutuneet kustannukset

Toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta ja eläke määräytyy työeläkelain mukaisesti. Toimitusjohtaja on vakuutettu maksuperusteisella ryhmäeläkevakuutuksella. Sponda Oyj maksaa vuosittaisen vakuutusmaksun kunnes toimitusjohtaja täyttää 63 vuotta. Vakuutusmaksuna maksetaan noin 7,5 prosenttia toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta.

h) Toimitusjohtajan irtisanomisaika, irtisanomisajan palkka ja muita mahdollisia irtisanomisen perusteella saatavia korvauksia koskevat ehdot.

Toimisopimuksen mukaisesti toimitusjohtajalla on kuuden kuukauden irtisanomisaika. Yhtiön irtisanoessa toimisopimuksen toimitusjohtaja on oikeutettu kahdentoista (12) kuukauden palkkaa vastaavaan korvaukseen.

6. a) Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten nimet

Lauri Ratia (puheenjohtaja), Klaus Cawén (varapuheenjohtaja) sekä jäsenet, Tuula Entelä, Arja Talma, Raimo Valo ja Erkki Virtanen

b) Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten palkkojen ja palkkioiden määrätymisperusteet (yhtiökokouspäätökset näistä) sekä tilikauden aikana maksettujen palkkojen ja palkkioiden sekä muiden taloudellisten etujen määrät

Yhtiökokous vahvistaa hallituksen jäsenten palkkiot vuosittain etukäteen. 20.3.2012 pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa hallituksen jäsenten vuosipalkkioiksi vahvistettiin seuraavat:

Puheenjohtaja: 60 000 euroa
 Varapuheenjohtaja: 36 000 euroa
 Jäsen: 31 200 euroa

Vuosipalkkiosta 40 prosenttia maksetaan markkinoilta hankittavina Sponda Oyj:n osakkeina. Osakkeet hankitaan kahden viikon kuluessa ensimmäisen vuosineljänneksen osavuositarkastuksen julkistamisesta.

Lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan 600 euron suuruinen kokouspalkkio kustakin kokouksesta, mukaan lukien hallituksen valiokuntien kokoukset.

Hallituksella ei ole muita palkkiojärjestelmiä. Hallituksen jäsenet eivät ole työ- eikä toimeksiantosuhteessa yhtiöön.

Hallituksen jäsenille tilikaudella 2011 maksetut palkkiot

Tilikaudella 2011 hallituksen jäsenille maksettiin palkkioita yhteensä 294 000 euroa. Vuosipalkkiosta 40 prosenttia maksettiin markkinoilta hankittavina Sponda Oyj:n osakkeina. Osakkeet hankittiin kahden viikon kuluessa ensimmäisen vuosineljänneksen osavuositarkastuksen julkistamisesta. Hallituksen jäsenille on 18.5.2011 hankittu yhteensä 22 159 Sponda Oyj:n osaketta seuraavasti:

Puheenjohtaja 6 022 osaketta
 Varapuheenjohtaja 3 613 osaketta
 Jäsenet, yhteensä 12 524 osaketta.

Yhtiö on maksanut 31.12.2011 päättyneellä tilikaudella hallituksen jäsenille palkkioina (sisältäen vuosipalkkion ja kokouspalkkiot):

Nimi
Palkkio e
Sisältäen osakkeita kpl

Cawén Klaus
48 600,00
3613

Entelä Tuula
43 800,00
3131

Korvenpää Timo (1.1.-16.3.2011)
3 000,00
0

Ratia Lauri
72 600,00
6022

Talma Arja
41 400,00
3131

Valo Raimo (16.3.-31.12.2011)
40 800,00
3131

Virtanen Erkki
43 800,00
3131

c) Jos kohdassa 6 a mainittu henkilö on työ- tai toimisuhteessa yhtiöön (executive chairman; executive director) tai toimii yhtiön neuvonantajana, yhtiön on selostettava tästä tehtävästä tilikaudelta maksetut palkat ja palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet eriteltyinä.

-

7. Tiedot muun henkilöstön palkitsemisessa käytettävistä tulos- ja tuloksellisuuspalkkioista, henkilöstörahostosta sekä mahdollisista muista palkitsemismekanismeista.

Spondalla on käytössään koko henkilöstön kattava tulospalkkiojärjestelmä, joka perustuu sekä yhtiön yhteisiin että kullekin työntekijälle erikseen asetettuihin henkilökohtaisiin tavoitteisiin.

8. a) Hallintoneuvoston, sijoitusneuvoston tai neuvottelukunnan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten nimet
 b) Hallintoneuvoston, sijoitusneuvoston tai neuvottelukunnan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten palkkioiden määräytymisperusteet sekä tilikauden aikana maksettujen palkkioiden sekä muiden taloudellisten etujen määrät.
 Ei hallintoneuvostoa.