

INCAP OYJ

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

2022

Sisältö

Johdanto	3
Incapin talouden ja palkitsemisen kehitys viimeiseltä viideltä vuodelta	3
Hallituksen jäsenten palkitseminen	4
Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitseminen	4
Toimitusjohtajan kannustinjärjestelmä	5
Avainhenkilöiden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	5
Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan sekä heidän lähipiirinsä osakeomistus	5

Johdanto

Incap Oyj:n 29.4.2022 pidetty varsinainen yhtiökokous käsitteli yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikan. Politiikka määrittää periaatteet Incapin toimielinten eli hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiselle, eikä palkitsemispolitiikasta ole vuonna 2022 poikettu miltään osin.

Incapissa palkitsemisen tavoitteena on edistää Incapin pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja omistaja-arvon suotuisaa kehitystä. Palkitseminen perustuu ennalta määrättyihin ja mitattaviin suoritus- ja tuloskriteereihin.

Yhtiökokous päättää hallitustyöskentelystä maksettavista palkkioista ja niiden määräytymisperusteista. Hallituspalkkiot voidaan maksaa kokonaan tai osittain yhtiön osakkeina. Yhtiön ulkopuolisen hallituksen jäsenen palkitseminen järjestetään erillään yhtiön toimitusjohtajaan, muuhun johtoryhmään tai henkilöstöön

sovellettavista osakeperusteisista palkitsemisjärjestelmistä.

Incapin palkitsemista koskeva raportointi koostuu yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein esitettävästä palkitsemispolitiikasta sekä vuodesta 2020 lähtien vuosittain 1.1.2020 uudistuneen Hallinnointikoodin mukaisesta yhtiökokoukselle esitettävästä palkitsemisraportista, joissa selostetaan yhtiön toimielimille päättyneellä tilikaudella maksetut palkkiot.

Yhtiön tavoitteena on palkitsemisen läpinäkyvyys sekä oikeudenmukainen ja kannustava palkitseminen yhtiön kaikilla organisaatiotasoilla. Palkitsemisella on myös keskeinen rooli kilpailukykyisen rekrytoinnin ja sitoutumisen varmistamisessa.

Toimitusjohtajalle ja muulle johtoryhmälle suunnatun palkitsemisjärjestelmän periaatteet päättää hallitus.

Incapin talouden ja palkitsemisen kehitys viimeiseltä viideltä vuodelta

Incapin liikevaihto on kasvanut vahvasti viimeisen viiden vuoden aikana sekä organisaation että yritystason kautta.

Talouden ja palkitsemisen kehitys 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Liikevaihto, 1000 euroa	59,0	71,0	106,5	169,8	263,8
Muutos edellisestä vuodesta, %	21,5 %	20,5 %	49,9 %	59,4 %	55,3 %
Liikevoitto, 1000 euroa	8,6	10,1	12,6	26,0	38,9
Muutos edellisestä vuodesta, %	90,7 %	16,8 %	24,9 %	106,2 %	49,9 %
Liikevoitto, oikaistu, 1000 euroa	8,6	10,8	14,6	26,8	40,0
Muutos edellisestä vuodesta, %	90,7 %	25,1 %	34,9 %	83,8 %	49,2 %

Palkkioiden kehitys viimeisen viiden vuoden ajalta

Keskimääräinen palkitseminen

	2018	2019	2020	2021	2022
Hallituksen puheenjohtaja, 1000 euroa	25	37	40	45	53
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin, 1000 euroa	11	18	20	23	28
Toimitusjohtaja					
palkat yhteensä, 1000 euroa	299*	181	199	245	301
muut etuudet, 1000 euroa	5	14	13	12	15
osakkeina toteutettavat ja maksettavat optio ja osakepalkkiot, 1000 euroa	-	-	32	81	40
Keskimääräinen henkilöstömäärä sis. vuokratyöntekijät	684	830	1424	2165	2619
Incap:n keskimääräinen työntekijä, 1000 euroa**	6	5	9	7	7

*Incap:n toimitusjohtaja vaihtui v. 2018 ja tästä syntyi ylimääräisiä palkkakuluja.

**Työntekijöiden palkkakehitys perustuu henkilöstön palkkoihin ja palkkioihin ilman henkilöstön sivukuluja jaettuna vuoden keskimääräisellä henkilöstömäärällä.

Hallituksen jäsenten palkitseminen

Yhtiökokous päättää hallituksen palkitsemisesta. 29.4.2022 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenille maksetaan vuosipalkkiota seuraavasti: hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio on 55 000 euroa ja jäsenen 30 000 euroa. Vuosipalkkio maksetaan kuukausittain. Kokouksista ei makseta

erillistä kokouspalkkiota. Mahdolliset matkakulut korvataan yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Hallitukselle maksettiin vuonna 2022 palkkioita yhteensä 136 667 euroa (2021: 113 333 euroa). Hallituksen jäsenillä ei ole muita taloudellisia etuuksia.

Hallituksen jäsen	Jäsenyys 2022	Maksetut palkkiot, euroa
Carl-Gustaf von Troil	1.1.–31.12.	28 000
Päivi Jokinen	1.1.–31.12.	28 000
Ville Vuori	1.1.–31.12.	52 667
Kaisa Kokkonen	1.1.–31.12.	28 000

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitseminen

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkka- ja muista eduista.

Otto Pukk toimi Incap Oyj:n toimitusjohtajana vuonna 2022.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ja eläkeikä määräytyy työeläkelain mukaan. Yhtiön irtisanoessa palvelussuhteen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ja toimitusjohtajalle maksetaan irtisanomisaajan palkka.

Otto Pukkin toimitusjohtajasopimuksen mukaisen mahdollisen tulospalkkion enimmäismäärä on 60 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Palkkion perusteena ovat liikevaihto, liikevoitto ja käyttöpääoman suhde liikevaihtoon.

Toimitusjohtaja Otto Pukkille maksettiin vuonna 2022 palkkaa yhteensä 301 125 euroa, josta tulospalkkion osuus oli 37 125 euroa. Vuonna 2021 toimitusjohtaja

Otto Pukkille maksettiin palkkaa yhteensä 244 663 euroa.

Muun johtoryhmän työ- ja palkkaehdot hyväksyy hallitus, joka myös päättää konsernin tulospalkkiomallista. Johtoryhmän muiden jäsenten eläkeikä määräytyy työeläkelain mukaan.

Muille johtoryhmän jäsenille kuin toimitusjohtajalle maksetaan kiinteää palkkaa, joka määräytyy kunkin työsopimuksen mukaisesti. Kiinteän palkan lisäksi voidaan maksaa palkkioita vuosittain erikseen sovittavien mittarien saavuttamisen perusteella.

Vuonna 2022 toimitusjohtajalle ja muille johtoryhmän jäsenille maksettiin palkkaa ja muita työsuhde-etuuksia yhteensä 1 246 532 euroa (2021: 913 774 euroa). Tilikaudella 2022 toimitusjohtajalle ja muulle johtoryhmälle maksetuista palkoista ja palkkioista kiinteän palkan osuus oli 91 prosenttia (2021: 92 %).

Toimitusjohtaja ja muu johtoryhmä	Vuonna 2022 maksetut palkat, euroa	Vuonna 2022 maksetut vuosien 2022 ja 2021 tulokseen perustuvat tulospalkkiot, euroa
Otto Pukk, toimitusjohtaja	264 000	37 125
Muu johtoryhmä yhteensä	871 970	73 438

Toimitusjohtajan kannustinjärjestelmä

Incap Oyj:n hallitus päätti toukokuussa 2020 osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perustamisesta yhtiön toimitusjohtaja Otto Pukille ja huhtikuussa 2022 siihen tehdystä muutoksesta. Toimitusjohtaja voi ansaita 31.12.2021 päättyneeltä ansaintajaksolta yhtiön liikevoiton kehittymiseen perustuvan suoriteperusteisen palkkion, yhteensä 38 200 yhtiön uutta osaketta maksuttomissa osakeanneissa edellyttäen, että toimitusjohtaja on palkkion maksuhetkellä edelleen toimitusjohtajana yhtiön.

Otto Pukk merkitsi hänelle tarjotut yhteensä 38 200 yhtiön uutta osaketta. Incapin hallitus päätti 23.5.2022 hyväksyä tehdyt osakemerkinnät toimitusjohtajan kannustinjärjestelmän ehtojen toteututtua. Osakeanneissa merkittyjä yhtiön uusia osakkeita ei saa myydä, muutoin luovuttaa tai pantata yhden vuoden aikana siitä alkaen kun osakeanneissa hyväksytysti merkityt yhtiön uudet osakkeet on merkitty kaupparekisteriin.

Avainhenkilöiden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Incap Oyj:n hallitus päätti 27.4.2022 perustaa uuden konsernin avainhenkilöiden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää yhtiön omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon kehittämiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen osakkeiden hankkimiseen, ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelma perustuu rullaavaan 3 vuoden ansaintajaksorakenteeseen, jossa uusi ansaintajakso alkaa joka vuosi hallituksen niin päättyessä. Järjestelmässä kohderyhmällä on mahdollisuus ansaita Incapin osakkeita suorituksen perusteella. Hallitus päättää ansaintakriteeristä ja ansaintakriteerille asetettavista tavoitteista kunkin ansaintajakson alussa. Järjestelmästä ansaittava mahdollinen palkkio maksetaan kunkin ansaintajakson lopussa.

Palkkiot maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella on tarkoitus kattaa palkkiosta osallistujalle aiheutuvat verot ja lakisääteiset maksut. Palkkiota ei pääsääntöisesti

makseta, jos osallistujan työ- tai johtajasopimus päättyy ennen palkkion maksamista.

Ansaintajakson 2022–2024 ansaintakriteeri on konsernin kumulatiivinen liikevoitto (EBIT). Kannustinjärjestelmän kohderyhmään kuuluvat ansaintajaksolla 2022–2024 yhtiön toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet.

Ansaintajaksolta 2022–2024 maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 30 191 Incap Oyj:n osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.

Johtoryhmän jäsen on velvoitettu omistamaan 50 % ansaitsemistaan netto-osakkeista, kunnes johtoryhmän jäsenen omistusosuus yhtiöstä vastaa 50 %:n suuruista osuutta hänen vuotuisesta peruspalkastaan palkkion maksua edeltävänä vuonna. Vastaavasti toimitusjohtaja on velvollinen omistamaan 50 % ansaitsemistaan netto-osakkeista, kunnes hänen omistusosuutensa yhtiöstä vastaa 100 %:a hänen vuotuisesta peruspalkastaan palkkion maksua edeltävänä vuonna. Kyseinen määrä yhtiön osakkeita tulee omistaa yhtä kauan kuin johtoryhmän jäsenyys tai asema toimitusjohtajana jatkuu.

Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan sekä heidän lähipiirinsä osakeomistus

Vuoden 2022 lopussa Incap Oyj:n hallituksen jäsenet ja toimitusjohtaja sekä heidän lähipiirinsä omistivat yhteensä 317 890 osaketta eli 1,1 % osakekannasta (278 190 eli 1,0 %).

INCAPCORP.COM



[/incapcorporation](https://www.facebook.com/incapcorporation)



[/company/incap-group](https://www.linkedin.com/company/incap-group)



[/incap_group](https://twitter.com/incap_group)



[/incap.corp](https://www.instagram.com/incap.corp)



[/c/IncapCorporation](https://www.youtube.com/c/IncapCorporation)



[@incapcorporation](https://www.tiktok.com/@incapcorporation)