

INCAP OYJ

TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIikka

Sisältö

1 Johdanto	3
2 Palkitsemisen päätöksentekoprosessi	3
3 Hallituksen palkitseminen.....	4
4 Toimitusjohtajan palkitseminen	4
5 Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset	5

1 Johdanto

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

Tämä palkitsemispolitiikka määrittää periaatteet Incapin toimielinten eli hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiselle.

Palkitsemisen tavoitteena on edistää Incapin pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja

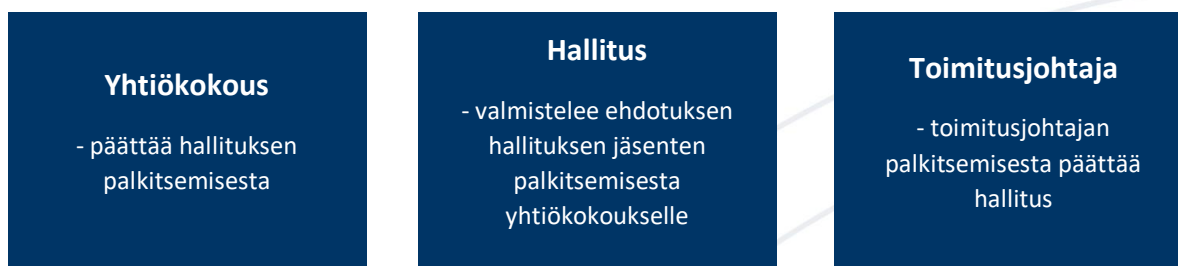
omistaja-arvon suotuisaa kehitystä. Palkitseminen perustuu ennalta määrättyihin ja mitattaviin suoritus- ja tuloskriteereihin.

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

Tämä palkitsemispolitiikka pidetään saatavilla yhtiön internet-sivuilla sen soveltamisen ajan. Toimielinten palkitsemisesta päätettäessä huomioidaan myös työntekijöiden palkitsemisehdot.

2 Palkitsemisen päätöksentekoprosessi

Yhtiön lakisääteisiä hallintoelimiä ovat yhtiökokous, hallitus ja toimitusjohtaja. Lakisääteisten hallintoelinten tukena toimii yhtiön talousjohtaja. Yhtiöllä ei kokonsa vuoksi ole erillistä tarkastus- tai palkitsemisvaliokuntaa, vaan hallitus hoitaa valiokunnille kuuluvat tehtävät osana toimintaansa



Yhtiökokous päättää hallitustyöskentelystä maksettavista palkkioista ja niiden määräytymisperusteista. Hallituspalkkiot voidaan myös kokonaan tai osittain maksaa yhtiön osakkeina.

Hallituksen palkitsemisesta päättää Incap Oyj:n varsinainen yhtiökokous. Palkitsemisehdotuksen yhtiökokoukselle valmistelee hallitus.

Mahdollisia tulospalkkausjärjestelmiä koskevia suunnitelmia varten hallitus voi osoittaa keskuudestaan yhden tai useamman hallituksen jäsenen tai nimittää työryhmän selvittämään palkitsemisehdotuksien perusteita sekä koordinoimaan mahdollisten ulkopuolisten asiantuntijoiden käyttöä.

Yhtiö arvioi ajoittain palkitsemisensa kilpailukykyyn suhteessa vertailuryhmään kuuluviin vastaavan kokoihin pörssiyrityksiin.

Toimitusjohtajalle ja muulle johdolle suunnatun palkitsemisen periaatteet päättää hallitus.

Incapin hallitus päättää myös eri maiden toiminnoista vastaavien johtajien sekä johtoryhmän jäsenten palkkauksen, muut taloudelliset etuudet sekä tulospalkkiojärjestelmän kriteerit sekä mahdollisten optio-oikeuksien myöntämisen yhtiökokouksen antamien valtuutusten puitteissa.

Muiden kuin konsernin johtoryhmän jäsenten palkkauksesta ja palkitsemisesta sekä näiden yksityiskohdista päättää yhtiön toimitusjohtaja.

Toimitusjohtajan, eri maiden toiminnoista vastaavien johtajien ja johtoryhmän jäsenten palkitsemisehdotukset valmistelee hallitus, kuitenkin siten, että eri maiden toiminnoista vastaavien johtajien ja konsernin johtoryhmän jäsenten kiinteät palkat päätetään toimitusjohtajan esityksestä.

Hallitus hyväksyy vuosittain toimitusjohtajan palkitsemisen tämän palkitsemispolitiikan puitteissa, arvioi palkitsemisen toteutumista ja varmistaa sen olevan palkitsemispolitiikan mukaista.

Palkittava ei voi olla päättämässä omasta palkitsemisestaan.

3 Hallituksen palkitseminen

Hallituksen palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous vuosittain.

Palkitsemisehdotuksen valmistelee hallitus kokonaisuudessaan. Yhtiö voi myös halutessaan nimittää esimerkiksi ulkopuolisen asiantuntijan valmistelemaan palkitsemiseen liittyviä esityksiä hallitukselle. Hallituksen palkitseminen koostuu vuosipalkkiosta, ja palkkio voi koostua kokonaan tai osittain yhtiön osakkeista. Hallituksen puheenjohtajalle voidaan maksaa korkeampaa palkkiota kuin muille hallituksen jäsenille.

Hallituksen varsinaisten jäsenten matkakulut korvataan kulloinkin voimassa olevan matkustussäännön mukaisesti.

Yhtiökokous voi päättää myös muunlaisista palkitsemisen määräytymisperusteista.

Hallituksen jäsenten palkitsemista koskevat tiedot julkistetaan samalla pörssitiedotteella kuin yhtiökokouksen päätökset.

Hallituksen jäsenet tai lähipiiri eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön.

4 Toimitusjohtajan palkitseminen

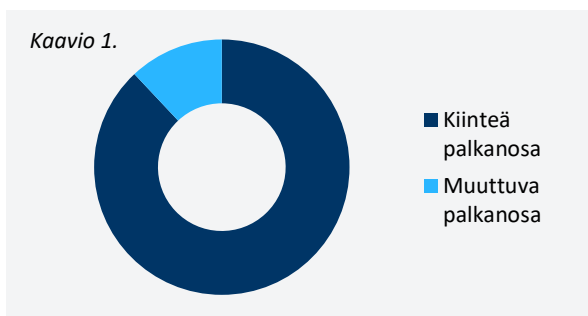
Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus varsinaiselle yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan puitteissa.

Toimitusjohtajan palkitseminen muodostuu kiinteästä palkanosasta sekä muuttuvasta palkanosasta. Kiinteä palkanosa muodostaa pääosan palkitsemisesta ja sisältää palkan lisäksi muita etuuksia kuten autoedun ja luontaisetuja kuten puhelin- ja tietoliikenneyhteydet sekä muut vastaavat edut. Palkitseminen voi koostua myös muista etuuksista kuten vakuutuksista tai irtisanomiskorvauksista.

Muuttuva palkanosa muodostuu ennalta määriteltyihin kriteereihin perustuvasta osuudesta. Palkkiokriteereinä voivat olla esimerkiksi yhtiön liikevaihdon ja liikevoiton kehitys sekä käyttöpääoman suhde liikevaihtoon. Muuttuva palkanosa on sidottu taloudellisiin kriteereihin, jotka on valittu siten, että ne edistävät yhtiön pitkän aikavälin taloudellista kehitystä sekä strategian toteutumista. Maksimissaan lyhyen aikavälin muuttuva palkanosa voi olla 60 prosenttia kiinteän palkanosan lisäksi.

Kiinteän ja muuttuvan palkanosan suhteelliset osuudet

Vuonna 2022 kiinteä palkanosa muodosti noin 88 prosenttia ja muuttuva osa noin 12 prosenttia palkitsemisesta.



Hallitus vahvistaa toimitusjohtajan vuosittain vahvistettavan tulospalkkion enimmäismäärän. Myös ehtoihin voidaan tehdä vuosittain muutoksia.

Suoritukseen sidotun palkitsemisen tavoitteena on tukea yhtiön strategian toteuttamista sekä sitoa palkitseminen yhtiön taloudelliseen kehitykseen.

Yhtiön hallitus voi päättää erikseen mahdollisista osakepohjaisten pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien käynnistämisestä, niiden ansaintajaksista ja muista yksityiskohdista itsenäisesti olemassa olevien yhtiökokouksen antamien valtuutusten puitteissa.

4.1. Muut toimitusjohtajan toimitusuhteeseen sovellettavat keskeiset ehdot

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan toimitusuhteen muista keskeisistä ehdoista, joista sovitaan kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa.

Toimitusjohtajasopimuksessa sovitaan myös toimitusjohtajaa koskevista salassapito- ja kilpailukielloista.

Toimitusjohtajasopimukseen sovelletaan tavanomaisia irtisanomisehtoja, ja irtisanomisaika on 6 kuukautta. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy työeläkelain mukaan.

Hallitus valvoo, että maksetut palkkiot ovat linjassa yhtiön taloudellisen raportoinnin kanssa.

4.2. Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Incapin hallitus voi tulospalkkioiden osalta päättää toimitusjohtajan palkitsemisen lykkäämisestä tai myöntämisestä kokonaan tai osittain, esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, jolloin toimitusjohtajan

toimitusuhde yhtiöön päättyisi ennen ansaintajakson päättymistä tai muissa palkitsemisen edellytyksissä tapahtuisi merkittäviä muutoksia.

5 Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Kaikki palkitsemiseen liittyvät edellytykset on määriteltävä yhtiön yhtiökokoukselle esittelemän palkitsemispolitiikan puitteissa. Painavista syistä hallitus voi kuitenkin poiketa tästä palkitsemispolitiikasta, mikäli yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys sitä edellyttävät tai toimintaedellytykset ovat muuttuneet esimerkiksi yritysjärjestelyiden seurauksena, eikä voimassa oleva palkitsemispolitiikka olisi enää tarkoituksenmukainen muuttuneissa olosuhteissa.

Mikäli poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, yhtiö valmistelelee uuden palkitsemispolitiikan, joka tuodaan käsiteltäväksi seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa

yhtiökokouksessa. Yhtiökokouskutsua ja kokousmateriaalin esilläpitoa koskevat säännökset voivat johtaa siihen, ettei uutta palkitsemispolitiikkaa ehditä esittämään seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle, mikäli poikkeamisen tarve ilmenee lähellä kyseistä yhtiökokousajankohtaa. Tällöin yhtiö esittää palkitsemispolitiikan sille yhtiökokoukselle, jolle se ehdittää asianmukaisesti valmistella.

Mikäli väliaikainen poikkeaminen palkitsemispolitiikasta koskee uuden toimitusjohtajan palkitsemista, tai politiikasta poiketaan yritysjärjestelyn tai muun vastaavan poikkeavan tilanteen takia, palkitsemista koskevat uudet ehdot ovat voimassa sovitun mukaisesti riippumatta väliaikaisen poikkeamisen kestosta.

21.12.2022

Incap Oyj
Hallitus

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)