

INCAP

INCAP OYJ:N

# PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

---

2023

# Sisältö

Sisältö .....	2
Johdanto .....	3
Hallituksen jäsenten palkitseminen.....	4
Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitseminen .....	5
Incap Oyj:n hallitus päätti uudesta avainhenkilöiden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä .....	5
Avainhenkilöiden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2023-2025 .....	6

## Johdanto

Incap Oyj:n 27.4.2023 pidetty varsinainen yhtiökokous käsitteli yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikan. Politiikka määrittää periaatteet Incapin toimielinten eli hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiselle eikä palkitsemispolitiikasta ole 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 kehitys viimeiseltä viideltä vuodelta

### Talouden kehitys 2019–2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Liikevaihto, 1 000 euroa	71,0	106,5	169,8	263,8	221,6
Muutos edellisestä vuodesta, %	20,5 %	49,9 %	59,4 %	55,3 %	-16,0 %
Liikevoitto, 1 000 euroa	10,1	12,6	26,0	38,9	28,2
Muutos edellisestä vuodesta, %	16,8 %	24,9 %	106,2 %	49,9 %	-27,5 %
Liikevoitto, oikaistu, 1 000 euroa	10,8	14,6	26,8	40,0	30,6
Muutos edellisestä vuodesta, %	25,1 %	34,9 %	83,8 %	49,2 %	-23,5 %

## Palkkioiden kehitys viimeisen viiden vuoden ajalta

### Keskimääräinen palkitseminen

	2019	2020	2021	2022	2023
Hallituksen puheenjohtaja, 1 000 euroa	37	40	45	53	66
Hallituksen muut Jäsenet keskimäärin, 1 000 euroa	18	20	23	28	33
Toimitusjohtaja					
palkat yhteensä, 1 000 euroa	181	199	245	301	415
muut etuudet, 1 000 euroa	14	13	12	15	15
osakkeina toteutettavat ja maksettavat optio ja osakepalkkiot, 1 000 euroa	-	32	81	40	45
Henkilöstö keskimäärin mukaan lukien vuokratyöntekijät	830	1 424	2 165	2 619	2 261
Henkilöstön keskimääräinen palkka, 1 000 euroa*	5	9	7	7	10

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

## Hallituksen jäsenten palkitseminen

Yhtiökokous päättää hallituksen palkitsemisesta. 27.4.2023 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenille maksetaan vuosipalkkiota seuraavasti: hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio on 65 000 euroa ja jäsenen 35 000 euroa. Vuosipalkkio maksetaan kuukausittain. Vuosipalkkion lisäksi hallituksen kokouksiin osallistumisesta maksetaan hallituksen jäsenille kokouspalkkiota 300 euroa

kokoukselta ja hallituksen puheenjohtajalle 400 euroa kokoukselta. Mahdolliset matkakulut korvataan yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Hallitukselle maksettiin vuonna 2023 palkkioita yhteensä 175 367 euroa (2022: 136 667 euroa). Hallituksen jäsenillä ei ole muita taloudellisia etuuksia.

Hallituksen jäsen	Jäsenyys vuonna 2023	Maksetut palkkiot, euroa
Carl-Gustaf von Troil	1.1.-31.12.	36 633
Päivi Jokinen	1.1.-27.4.	10 000
Ville Vuori	1.1.-31.12.	66 067
Kaisa Kokkonen	1.1.-31.12.	36 333
Julianna Borsos	27.4.-31.12.	26 333

## Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitseminen

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkka- ja muista eduista.

Otto Pukk toimi Incap Oyj:n toimitusjohtajana vuonna 2023.

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

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

Toimitusjohtaja Otto Pukille maksettiin vuonna 2023 palkkaa yhteensä 415 272 euroa, josta tulospalkkion osuus oli 151 272 euroa. Vuonna 2022 toimitusjohtaja

Otto Pukille maksettiin palkkaa yhteensä 301 125 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 työsuhteen mukaisesti. Kiinteän palkan lisäksi voidaan maksaa palkkioita vuosittain erikseen sovittavien mittarien saavuttamisen perusteella.

Vuonna 2023 toimitusjohtajalle ja muille johtoryhmän jäsenille maksettiin palkkaa ja muita työsuhte- etuuksia yhteensä 1 400 676 euroa (2022: 1 246 532 euroa). Tilikaudella 2023 toimitusjohtajalle ja muulle johtoryhmälle maksetuista palkoista ja palkkioista kiinteän palkan osuus oli 85 prosenttia (2022: 91 %).

Toimitusjohtaja ja muu johtoryhmä	Vuonna 2023 maksetut kiinteät palkat, euroa	Vuonna 2023 maksetut vuoden 2022 tulokseen perustuvat tulospalkkiot, euroa
Otto Pukk, toimitusjohtaja	264 000	151 272
Muu johtoryhmä yhteensä	922 825	62 579

## Incap Oyj:n hallitus päätti uudesta avainhenkilöiden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä

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 päättäessä.

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 ansaintajaksoilla 2022–2024 kuuluvat yhtiön toimitusjohtaja ja

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

Johtoryhmän jäsen on veloitettu omistamaan 50 % ansaitsemistaan netto-osakkeista, kunnes johtoryhmän jäsenen omistusosuus yhtiöstä vastaa 50 %:n suuruisia 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.

## Avainhenkilöiden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2023–2025

Incap Oyj:n hallitus päätti 23.3.2023 ansaintajaksoista 2023–2025, jossa ansaintakriteeri on konsernin kumulatiivinen liikevoitto (EBIT). Ansaintajaksoilla 2023–2025 kannustinjärjestelmän piiriin kuuluvat yhtiön toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet. Ansaintajakson 2023–2025 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 27 123 Incap Oyj:n osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.

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.

Johtoryhmän jäsen on veloitettu omistamaan 50 % ansaitsemistaan netto-osakkeista, kunnes

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

Vuoden 2023 lopussa Incap Oyj:n hallituksen jäsenet ja toimitusjohtaja sekä heidän lähipiirinsä omistivat yhteensä 2 123 031 osaketta eli noin 7,2 prosenttia osakekannasta (317 890 eli 1,1 %).

INCAP OYJ

INCAP

INCAPCORP.COM



[/incapcorporation](#)



[/company/incap-group](#)



[/incap\\_group](#)



[/incap.corp](#)



[/c/IncapCorporation](#)



[@incapcorporation](#)