

## INCAP OYJ:N TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIikka

### 1 Johdanto

Incapin palkitsemista koskeva raportointi koostuu yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein esitettävästä palkitsemispolitiikasta, ja mahdollisista olennaisista muutoksista siihen, sekä vuoden 2020 jälkeen vuosittain 1.1.2020 alkavalta tilikaudelta ensimmäisen kerran laadittavasta, 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.

Tavoitteena on palkitsemisen läpinäkyvyys, oikeudenmukainen ja kannustava palkitseminen yhtiön kaikilla organisaatiotasoilla, minkä vuoksi toimielinten palkitsemisesta päätettäessä huomioidaan myös työntekijöiden palkitsemisehdot. Palkitsemisella on myös keskeinen rooli kilpailukykyisen rekrytinnin ja sitoutumisen varmistamisessa.

Tämä palkitsemispolitiikka pidetään saatavilla yhtiön internet-sivuilla sen soveltamisen ajan.

### 2 Palkitsemisen päätöksentekoprosessi

Yhtiön lakisääteisiä hallintoelimiä ovat yhtiökokous, hallitus ja toimitusjohtaja. Lakisääteisten hallintoelinten tukena toimii yhtiön talousjohtaja. Yhtiöllä ei kokonsa puolesta 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



Maaliskuu 2020

palkitsemisehdotuksien perusteita sekä koordinoimaan mahdollisten ulkopuolisten asiantuntijoiden käyttöä.

Yhtiö arvioi ajoittain palkitsemisen kilpailukyvyyn suhteessa vertailuryhmään kuuluviin vastaavan kokoihin pörssiyhtiöihin.

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 osakepalkkioiden tai optio-oikeuksien myöntämisestä 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, lukuun ottamatta mitä osakeyhtiölain 5 luvun 14 a §:n 2 momentin 3-kohdassa on sanottu päätöksenteosta yhtiökokouksessa.

### **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.

Mikäli hallituksen jäsen on toimi- tai työsuhteessa yhtiöön, hänelle maksetaan normaali toimi- tai työsuhteeseen perustuva palkka. Yhtiökokous päättää hänelle hallitustyöstä mahdollisesti maksettavasta korvauksesta.

#### 4 Toimitusjohtajan palkitseminen

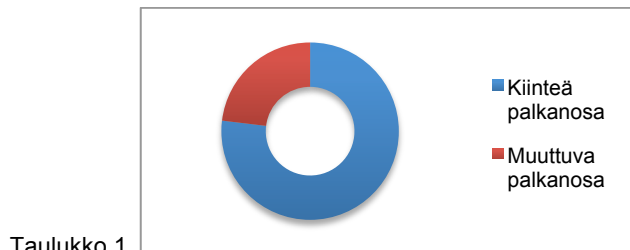
Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan puitteissa.

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 perustuvaan osuuteen. Palkkiokriteereinä voivat olla esimerkiksi 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 30 prosenttia kiinteän palkanosan lisäksi.

##### *Kiinteän ja muuttuvan palkanosan suhteelliset osuudet*

Kiinteä osa palkasta muodostui vuonna 2019 noin 76,9 prosenttia palkitsemisesta ja muuttuva osa palkitsemisesta noin 23,1 prosenttia.



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 pitkän aikavälin osakepohjaisten kannustinjärjestelmien käynnistämisestä, niiden ansaintajaksoista ja muista yksityiskohdista itsenäisesti olemassa olevien yhtiökokouksen antamien valtuutusten puitteissa.

##### *4.1. Muut toimitusjohtajan toimisuhteeseen sovellettavat keskeiset ehdot*

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

Toimitusjohtajasopimuksessa sovitaan myös toimitusjohtajaa koskevista salassapito- ja kilpailukielloista.



Maaliskuu 2020

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

### **5 Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset**

Kaikki palkitsemiseen liittyvät edellytykset on määritelty yhtiön yhtiökokoukselle esittelemän palkitsemispolitiikan puitteissa. Painavista syistä hallitus voi kuitenkin poiketa tästä palkitsemispolitiikasta, sen kaikista osista, mikäli yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys tai sääntelyn, esimerkiksi verotuksen muuttuminen sitä edellyttävät.

Mahdollisuus poiketa väliaikaisesti toimielinten palkitsemispolitiikasta sovelletaan vain poikkeuksellisissa olosuhteissa, joissa pörssi-yhtiön keskeiset toimintaedellytykset olisivat toimielinten palkitsemispolitiikan yhtiökokouksikäsitteilyn jälkeen muuttuneet esimerkiksi toimitusjohtajan vaihdoksen, yritysjärjestelyiden, kuten fuusion tai ostotarjouksen seurauksena, eikä voimassa oleva toimielinten palkitsemispolitiikka olisi enää tarkoituksenmukainen näissä muuttuneissa olosuhteissa.

Mikäli poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, yhtiö valmistele uuden palkitsemispolitiikan, joka tuodaan käsiteltäväksi seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Yhtiökokouksutsua 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.

27.3.2020

Incap Oyj  
Hallitus