

INCAP OYJ

PALKITSEMIS- POLITIikka.

1. Johdanto.

Incapin palkitsemista koskeva raportointi koostuu palkitsemispolitiikasta, joka esitetään yhtiökokoukselle vähintään joka neljäs vuosi, sekä vuodesta 2020 alkaen palkitsemisraportista, joka esitetään yhtiökokoukselle vuosittain 1. tammikuuta 2020 voimaan tulleen hallinnointikoodin mukaisesti. Palkitsemisraportissa annetaan tiedot yhtiön toimielimille tilikaudella maksetuista palkkioista.

Tässä palkitsemispolitiikassa määritellään Incapin toimielinten eli hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet.

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

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

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

Tämä palkitsemispolitiikka on saatavilla yhtiön verkkosivuilla sen soveltamisen ajan. Toimielinten palkitsemisesta päätettäessä huomioidaan myös yhtiön työntekijöiden palkitsemisehdot.

2. Palkitsemisen päätöksentekoprosessi.

Yhtiön lakisääteisiä toimielimiä ovat yhtiökokous, hallitus ja toimitusjohtaja. Lakisääteisten toimielimien tukena toimii

yhtiön talousjohtaja. Yhtiöllä on myös erillinen tarkastusvaliokunta ja palkitsemisvaliokunta.



Hallituksen palkitsemisesta ja palkitsemisen perusteista päättää Incap Oyj:n varsinainen yhtiökokous. Hallitus valmistelee palkitsemisehdotuksen yhtiökokoukselle. Palkkiot voidaan maksaa osittain tai kokonaan myös yhtiön osakkeina.

Hallitus voi osoittaa yhden tai useamman hallituksen jäsenen tai nimittää työryhmän selvittämään palkitsemisehdotuksen perusteita sekä koordinoimaan mahdollisten ulkopuolisten asiantuntijoiden käyttöä. Incapin palkitsemisvaliokunta perustettiin vuonna 2024, ja sitä edustaa kaksi hallituksen jäsentä.

Yhtiö arvioi ajoittain palkitsemisen kilpailukyvyyn suhteessa muihin kansainvälisiin, markkina-arvoltaan vastaavan kokoihin pörssi-yhtiöihin.

Hallitus päättää toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen periaatteista.

Incapin hallitus päättää toimitusjohtajan, eri maiden toiminnoista vastaavien johtajien ja konsernin johtoryhmän palkkioista, muista taloudellisista etuuksista, mahdollisten

tulospalkkiojärjestelmien kriteereistä sekä mahdollisten osakepohjaisten kannustinjärjestelmien myöntämisestä yhtiökokouksen antamien valtuutusten puitteissa.

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

Hallitus valmistelee ehdotukset toimitusjohtajan, eri maiden toiminnoista vastaavien johtajien ja konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta. Eri maiden toiminnoista vastaavien johtajien ja konsernin johtoryhmän jäsenten kiinteistä palkoista päätetään kuitenkin toimitusjohtajan esityksestä.

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

Eturistiriitojen välttämiseksi kukaan palkittava ei voi olla päättämässä omasta palkitsemisestaan.

3. Hallituksen palkitseminen.

Hallitukselle maksettavista palkkioista päättää varsinainen yhtiökokous vuosittain.

Hallitus valmistelee ehdotuksen palkkioista kokonaisuudessaan. Yhtiö voi myös nimittää ulkopuolisen asiantuntijan valmistelemaan palkkioihin liittyviä esityksiä hallitukselle. Hallituksen palkitseminen koostuu vuosipalkkiosta, ja palkkio voi koostua osittain tai

kokonaan yhtiön osakkeista. Vuosipalkkion lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkio kokouksiin osallistumisesta. Hallituksen puheenjohtajalle voidaan maksaa korkeampaa palkkiota kuin muille hallituksen jäsenille.

Hallituksen varsinaisten jäsenten matkakulut korvataan yhtiön kulloinkin voimassa olevan matkustussäännön mukaisesti.

Yhtiökokous voi päättää myös muunlaisista palkitsemisen määräytymisperusteista.

Varsinaisen yhtiökokouksen päätökset hallituksen jäsenten palkkioista julkaistaan samassa pörssitiedotteessa kuin muutkin varsinaisen yhtiökokouksen päätökset.

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön.

4. Toimitusjohtajan palkitseminen.

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan puitteissa.

Toimitusjohtajan palkkio muodostuu kiinteästä palkanosasta sekä muuttuvasta palkanosasta. Kiinteä palkanosa muodostaa pääosan palkitsemisesta, ja se sisältää myös luontoisedut, kuten auton, puhelimen, tietoliikenneyhteydet sekä muut edut. Palkkio voi koostua myös muista eduista, kuten vakuutuksista ja irtisanomiskorvauksista.

Muuttuva palkanosa muodostuu ennalta määritettyihin kriteereihin perustuvasta osuudesta. Kriteerit voivat perustua esimerkiksi yrityksen liikevaihtoon, liikevoittoon, käyttöpääoman ja liikevaihdon suhteeseen sekä kestävyystavoitteisiin. Muuttuva palkanosa on sidottu taloudellisiin kriteereihin, jotka on valittu siten, että ne tukevat yhtiön pitkän aikavälin taloudellista

suorituskykyä ja strategian toteuttamista. Muuttuva palkanosa voi olla enintään 60 prosenttia kiinteän palkan lisäksi.

Hallitus vahvistaa toimitusjohtajan vuosittain vahvistettavan lyhyen aikavälin tulospalkkion enimmäismäärän. Ehtoihin voidaan tehdä vuosittain muutoksia.

Suoritukseen sidotun palkitsemisen tavoitteena on tukea yhtiön strategian toteuttamista ja yhteensovittaa palkitseminen yhtiön taloudellisen tuloksen ja kestävän kehityksen tavoitteiden kanssa.

Yhtiön hallitus päättää erikseen osakepohjaisten pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien käynnistämisestä, niiden ansaintajaksoista ja kaikista muista ehdoista itsenäisesti olemassa olevien yhtiökokouksen antamien valtuutusten puitteissa.

4.1 Muut toimitusjohtajasopimukseen sovellettavat keskeiset ehdot

Hallitus päättää toimitusjohtajasopimuksen muista keskeisistä ehdoista, joista sovitaan kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa.

Toimitusjohtajasopimuksessa sovitaan myös toimitusjohtajaa koskevista salassapito- ja kilpailukielloista.

Toimitusjohtajasopimukseen sovelletaan tavanomaisia irtisanomisehtoja ja 6 kuukauden irtisanomisaikaa.

Toimitusjohtajan eläke-etuudet määräytyvät Suomen työeläkelain (TyEL) mukaisesti.

Hallitus valvoo, että maksetut palkkiot ovat yhtiön taloudellisen raportoinnin mukaisia.

4.2. Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

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

toimitusjohtajasopimus Incap Oyj:n kanssa päättyisi ennen ansaintajakson päättymistä tai muissa palkitsemisen edellytyksissä tapahtuisi muita merkittäviä muutoksia.

5. Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset.

Toimielinten palkitseminen tapahtuu yhtiön yhtiökokoukselle esittämän palkitsemispolitiikan rajoissa. Incapin hallitus pidättää kuitenkin oikeuden poiketa tilapäisesti tästä palkitsemispolitiikasta pakottavista syistä, jos yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys sitä edellyttävät. Mahdollisuutta poiketa palkitsemispolitiikasta tilapäisesti sovelletaan poikkeuksellisissa olosuhteissa, joissa yhtiön keskeiset toimintaedellytykset ovat muuttuneet yritysjärjestelyn, kuten sulautumisen tai ostotarjouksen jälkeen, eikä voimassa oleva palkitsemispolitiikka olisi enää tarkoituksenmukainen muuttuneissa olosuhteissa.

Mikäli palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, yhtiö valmistelee uuden palkitsemispolitiikan, joka tuodaan käsiteltäväksi

seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Yhtiökokouksutsun ja kokousmateriaalien saatavuutta koskevat säännökset voivat johtaa siihen, että uutta palkitsemispolitiikkaa ei ole mahdollista esittää seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa, jos tarve poikkeamiseen ilmenee lähellä varsinaisen yhtiökokouksen ajankohtaa. Tällöin yhtiö esittelee palkitsemispolitiikan sille varsinaiselle yhtiökokoukselle, jolle se ehditään asianmukaisesti valmistella.

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

13. joulukuuta 2024
Incap Oyj
Hallitus