

CapMan – Palkitsemisraportti 2020

Tässä CapMan Oyj:n (jäljempänä CapMan tai yhtiö) palkitsemisraportissa selostetaan yhtiön palkitsemispolitiikan toteuttamista ja esitetään tiedot yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta tilikaudelta 2020. Raportti on laadittu Suomen lainsäädännön ja Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 mukaisesti. Tämä raportti käsitellään CapManin varsinaisessa yhtiökokouksessa 17.3.2021.

Yhtiön 11.3.2020 pidetty varsinainen yhtiökokous hyväksyi yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikan ilman äänestystä. Palkitsemispolitiikka on saatavilla yhtiön verkkosivuilla (<https://www.capman.com/fi/osakkeenomistajat/hallinnointi/palkitseminen/>) ja listayhtiöiden hallinnointikoodi 2020 osoitteessa [cgfinland.fi](https://www.capman.com/fi/osakkeenomistajat/hallinnointi/palkitseminen/).

Tämä raportti on ensimmäinen nykysääntelyn mukainen yhtiökokouksen käsittelemä palkitsemisraportti, joten yhtiökokous ei ole aikaisemmin esittänyt kantaansa palkitsemisraportin sisältöön. Yhtiö selostaa jatkossa palkitsemisraportilla, miten edellisen yhtiökokouksen mahdollinen palkitsemisraporttia koskeva neuvoa-antava äänestys on otettu huomioon.

1. JOHDANTO

1.1 Palkitsemispolitiikan toteuttaminen CapManissa vuonna 2020

Hallituksen jäsenten palkkioista päätti 11.3.2020 pidetty yhtiön varsinainen yhtiökokous nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti. Nimitystoimikunta koostuu suurimpien osakkeenomistajien edustajista ja näin ollen hallitus ei osallistu oman palkitsemisensa valmisteluun.

Yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti yhtiön hallituksen jäsenille maksettiin vuonna 2020 kuukausi- ja kokouspalkkioita. Vuoden 2020 varsinaisen yhtiökokouksen päättämät palkkiot pysyivät muuttumattomina vuoteen 2019 verrattuna. Yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenille maksetaan kuukausipalkkiota seuraavasti: hallituksen puheenjohtajalle 5 000 euroa kuukaudessa, hallituksen varapuheenjohtajalle 4 000 euroa kuukaudessa, hallituksen tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 4 000 euroa kuukaudessa siinä tapauksessa, että hän ei toimi samalla hallituksen puheenjohtajana tai varapuheenjohtajana, ja muille hallituksen jäsenille 3 250 euroa kuukaudessa. Lisäksi yhtiökokous päätti, että hallituksen kokouksiin ja valiokuntien kokouksiin osallistumisesta maksetaan hallituksen ja valiokuntien puheenjohtajille kuukausipalkkioiden lisäksi kokouspalkkiota 800 euroa kokoukselta ja jäsenille 400 euroa kokoukselta. Kaikki palkkiot vuonna 2020 maksettiin rahana.

CapManin hallituksen palkitsemisvaliokunta kokoontui vuonna 2020 kaksi kertaa päättämään muun muassa yhtiön toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemista koskevista asioista. Hallitus päätti palkitsemisvaliokunnan valmistelun pohjalta uudesta pitkän aikavälin kannustinohjelmasta, johon yhtiön toimitusjohtaja kuuluu. Lisäksi hallitus päätti myös lyhentää edellisen pitkän aikavälin kannustinohjelman kestoa

noin vuodella sekä maksaa siitä päättymishetkeen saakka kertyneen palkkion. Hallitus päätti yhtiön johdon lyhyen aikavälin kannustinpalkkioista, jotka maksettiin maaliskuussa 2020 sekä tilikaudelle 2020 kohdistuvasta lyhyen aikavälin kannustinpalkki-
järjestelmästä. Toimitusjohtaja ei ollut vuonna 2020 eikä 2019 lyhyen aikavälin kannustinten piirissä hallituksen aikaisemmin tekemän periaatepäätöksen mukaisesti. Hallitus on katsonut, että toimitusjohtajan muuttuvan palkitsemisen tulee yhtiön nykytilanteessa perustua pääosin pitkän aikavälin kannustimiin. Hallitus ei tehnyt vuonna 2020 muutoksia toimitusjohtajan kiinteään palkitsemiseen tai etuihin.

Hallituksen näkemyksen mukaan palkkioita koskeva päätöksenteko noudatti palkitsemispolitiikassa kuvattua päätöksentekojärjestystä, ja palkitsemisen elementit ovat yhdenmukaiset politiikassa esitettyjen periaatteiden kanssa eikä palkitsemispolitiikasta poikettu. Hallituksen tai toimitusjohtajan palkitsemiseen ei ole kohdistettu takaisinperintää.

1.2 Pitkän aikavälin palkitseminen keskiössä

Yhtiön tavoitteena on ylläpitää houkuttelevaa, kilpailukykyistä, oikeudenmukaista ja kannustavaa palkitsemista, joka tähtää yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamiseen lyhyellä mutta erityisesti pitkällä aikavälillä. Yhtiöllä on avainhenkilöille suunnattu pitkän aikavälin osakepohjainen kannustinohjelma, joka on pyritty luomaan kannustavaksi ja sitouttavaksi. Ohjelma on kolmivuotinen (2020–2023) ja osallistuminen edellyttää sijoituksen tekemistä yhtiön osakkeisiin. Toimitusjohtaja osallistuu ohjelmaan täysimääräisesti hänelle allokoitulla osuudella (300 000 osaketta) samoin kuin muutkin yhtiön johtoryhmän jäsenet. Hallitus on halunnut korostaa yhtiön pitkän aikavälin menestyksen merkitystä sillä, että toimitusjohtaja ei ole lainkaan mukana lyhyen aikavälin kannustinohjelmassa.



1.3 Palkitsemisen kehitys

Alla olevassa taulukossa on esitetty yhtiön hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkkioiden kehitys verrattuna yhtiön työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja yhtiön taloudelliseen kehitykseen viideltä edelliseltä tilikaudelta.

Tunnusluku / Positio	2016	2017	2018	2019	2020	CAGR ¹⁾
Osake (kokonaistuotto, TSR), €	1,25	1,86	1,67	2,68	2,77	22 %
Liikevaihto, €	26 677 000	34 843 000	33 482 000	48 972 000	42 989 000	13 %
Toimitusjohtaja, vuosiansio, € ²⁾	487 630	292 632	376 392	376 300	361 974	-7 %
Toimitusjohtaja, osakepalkkiot, € ³⁾	0	0	0	0	2 241 675	
Hallituksen jäsen, € ⁴⁾	49 372	55 930	53 400	49 091	49 038	0 %
Henkilöstö, € ⁵⁾	175 495	187 699	164 333	159 551	150 664	-4 %
Henkilöstö, osakepalkkiot, € ³⁾	0	0	0	0	4 079 849	

¹⁾ Keskimääräinen vuotuinen muutos 2016–2020 (compound annual growth rate).

²⁾ Vuoden 2017 luvusta on vähennetty edelliseen toimitusjohtajaan liittyneet palkkiot. Vuosina 2017–2019 toimitusjohtaja on lisäksi saanut tuloja aiempien tehtävien perusteella myönnettyjen optioiden käyttämisestä. Toimitusjohtajan luvuissa ei ole huomioitu sosiaalikuluja.

³⁾ Vuosien 2018–2020 osakeohjelmasta maksetut palkkiot.

⁴⁾ Keskimääräiset hallituksen jäsenelle maksetut palkkiot (kuukausipalkkio ja kokouspalkkiot yhteensä).

⁵⁾ Yhtiön tilinpäätöksessä ilmoitettu henkilöstökulu jaettuna henkilöstön keskimääräisellä vuosittaisella lukumäärällä, sisältäen mm. muuttuvat palkkiot ja sosiaalikulut (pois lukien osakepalkkiot).

2. HALLITUKSEN PALKKIOT TILIKAUDELTA 2020

Seuraavasta taulukosta käyvät ilmi hallituksen jäsenille vuonna 2020 maksetut hallituspalkkiot ja kokouspalkkiot.

Nimi	Hallituspalkkio, €	Kokouspalkkiot, €
Fagerholm Catarina	39 000	6 800
Hammarén Johan ¹⁾	31 466	2 000
Heliövaara Eero ²⁾	39 000	4 800
Kaario Mammu	48 000	7 200
Liitola Olli ³⁾	39 000	3 200
Ramsay Peter	39 000	5 200
Tallberg Andreas	60 000	9 600

¹⁾ Valittu hallituksen jäseneksi 11.3.2020 pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa.

²⁾ Hallituspalkkion lisäksi Heliövaaralle on maksettu hallituksen jäsenen rooliin liittymättömistä konsultointitehtävistä 14 880 €.

³⁾ Hallituspalkkion lisäksi Liitolalle on maksettu hallituksen jäsenen rooliin liittymättömistä konsultointitehtävistä 3 472 €.

Hallituspalkkiot maksettiin kokonaisuudessaan rahana. Hallituksen jäsenille on yllä kuvattujen palkkioiden lisäksi korvattu matkakuluja yhtiön soveltaman käytännön mukaisesti.

3. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN TILIKAUDELTA 2020

Seuraavasta taulukosta käyvät ilmi toimitusjohtajalle vuonna 2020 maksettu palkka ja muut taloudelliset etuudet.

Nimi	Kiinteä vuosipalkka, €	Vuosibonus, €	Osakkeet, €	Lisäeläke, €
Frimodig Joakim	361 974	0	2 241 675 ^{*)}	36 198

^{*)} VWAP 17.3.2020: 1,6605 €

Maksetut osakkeet (1 350 000 kappaletta) perustuivat vuoden 2018 osakepalkkio-ohjelmaan, jonka toteuma perustui kokonaistuoton kehitykseen (Total Shareholder Return, TSR). Maksettuihin osakkeisiin kohdistuu yhden vuoden rajoitusjakso, jonka kuluessa osakkeita ei saa luovuttaa.

Toimitusjohtajalle vuonna 2020 maksettu muuttuva palkkio koostui pelkästään pitkän aikavälin muuttuvasta palkkiosta ja vastaa rahaksi muutettuna noin 6,2 x kiinteää vuosipalkkaa. Koska toimitusjohtajalle ei tällä hetkellä hallituksen periaatepäätöksen mukaisesti makseta lainkaan lyhyen ajan kannustimia, muuttuvan palkitsemisen osuus toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta voi muodostua hyvin merkittäväksi niinä vuosina, jolloin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä realisoituu palkkioita. Tällä hetkellä hallitus on päättänyt kolmi-vuotisesta ohjelmasta, jonka perusteella palkkioita maksetaan seuraavan kerran vuonna 2023. Maksettuihin osakkeisiin tulee kohdistumaan yhden vuoden rajoitusjakso, jonka kuluessa osakkeita ei saa luovuttaa. Yhtiössä ei tällä hetkellä ole käytössä vuosittain alkavia ohjelmia.

Toimitusjohtaja osallistuu osakepalkkio-ohjelmaan täysimääräisesti. Hän on kohdentanut ohjelmaan hallituksen määrittelemän enimmäismäärän eli 300 000 omistamaansa CapManin osaketta. Mikäli suoritekriteerinä oleva osakkeen kokonaistuoton tavoitetaso täyttyy täysimääräisesti, hän on oikeutettu saamaan bruttopalkkiona vuonna 2023 enintään 4,5 x kohdistamansa määrän eli yhteensä enintään 1 350 000 osaketta. Osakepalkkio-ohjelmaa kuvataan tarkemmin yhtiön verkkosivulla osoitteessa <https://www.capman.com/fi/osakkeenomistajat/hallinnointi/palkitseminen/>.

Toimitusjohtajalla on yhtiön toimesta järjestetty maksupestinen lisäeläkevakuutus, jonka vuosittainen vakuutusmaksu vastaa kymmentä prosenttia vakuutetun vuosittaisesta rahapalkasta ilman luontoisetuja. Vakuutetulla on oikeus vapaakirjaan kolmen vuoden vakuutusajan jälkeen asteittain niin, että vapaakirja kattaa kuuden vuoden kuluttua lisäeläkevakuutuksen kokonaisuudessaan. Toimitusjohtajan eläkkeellesiirtymisikä on 63 vuotta.

