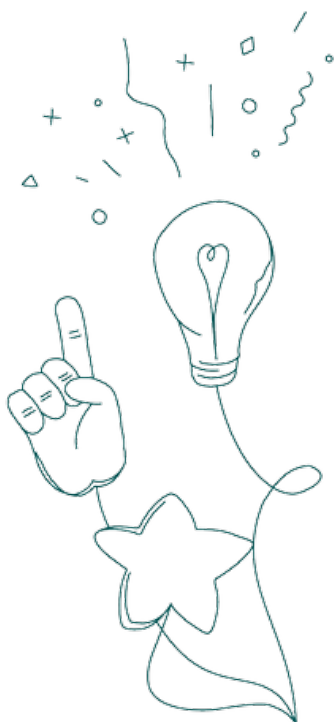


CapMan – Palkitsemisraportti 2022

Tässä CapMan Oyj:n (jäljempänä CapMan tai yhtiö) palkitsemisraportissa selostetaan yhtiön palkitsemispolitiikan toteuttamista ja esitetään tiedot yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta tilikaudelta 2022. Raportti on laadittu Suomen lainsäädännön ja Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2022 mukaisesti. Tämä raportti esitetään CapManin varsinaiselle yhtiökokoukselle 15.3.2023.



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.

Vuoden 2021 palkitsemisraportti hyväksyttiin 16.3.2022 pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa. Vuoden 2021 palkitsemisraporttia kannattivat 98,08 prosenttia annetuista äänistä ja 95,02 prosenttia edustetuista osakkeista. Vuoden 2021 palkitsemisraporttia eivät kannattaneet 1,92 prosenttia annetuista äänistä ja 1,86 prosenttia edustetuista osakkeista. Osakkeenomistajat eivät esittäneet kannanottoja vuoden 2021 palkitsemisraportin sisältöön.

1. JOHDANTO

1.1 Palkitsemispolitiikan toteuttaminen CapManissa vuonna 2022

Hallituksen jäsenten palkkioista päätti 16.3.2022 pidetty yhtiön varsinainen yhtiökokous nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti.

Nimitystoimikunta koostuu suurimpien osakkeenomistajien edustajista ja näin ollen hallitus ei osallistu oman palkitsemisensä valmisteluun.

Yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti yhtiön hallituksen jäsenille maksettiin vuonna 2022 kuukausi- ja kokouspalkkioita. Vuoden 2022 varsinaisen yhtiökokouksen päättämät palkkiot pysyivät muuttumattomina vuoteen 2021 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 2022 maksettiin rahana, kuten myös vuonna 2021.

CapManin hallituksen palkitsemisvaliokunta kokoontui vuonna 2022 kaksi kertaa valmistelemaan yhtiön toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemista koskevia asioita. Hallitus päätti palkitsemisvaliokunnan valmistelun pohjalta yhtiön johdon lyhyen aikavälin kannustinpalkkioista, jotka

maksettiin maaliskuussa 2022. Lisäksi hallitus päätti johdon tilikaudelle 2022 kohdistuvasta lyhyen aikavälin kannustinpalkkiojärjestelmästä. Toimitusjohtaja ei ollut vuonna 2022, 2021, 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. Vuonna 2022 hallitus päätti korottaa toimitusjohtajan kuukausipalkkaa 5000 eurolla kuukaudessa. Hallitus ei ole tätä aiemmin tehnyt muutoksia toimitusjohtajan kiinteään palkitsemiseen tai etuihin tämän toimikaudella, joka alkoi vuonna 2017.

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 Osakepalkkiojärjestelmä pitkän aikavälin kannustimena

Yhtiön tavoitteena on ylläpitää houkuttelevaa, kilpailukykyistä, oikeudenmukaista ja kestävä palkitsemista, joka tähtää yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamiseen lyhyellä ja erityisesti pitkällä aikavälillä. Hallitus on halunnut korostaa yhtiön pitkän aikavälin strategisen menestyksen merkitystä kohdentamalla toimitusjohtajan muuttuvan palkitsemisen kokonaisuudessaan pitkän aikavälin kannustinohjelmaan. Toimitusjohtaja ei ole lyhyen aikavälin kannustinohjelman piirissä.

Yhtiöllä on kaksi toimitusjohtajalle ja CapMan-konsernin tietyille avainhenkilöille suunnattua osakepohjaista kannustinohjelmaa. Ohjelmien kohderyhmään kuuluu noin 20 henkilöä. Osakepalkkiojärjestelmien tarkoituksena on yhtiön osakkeenomistajien ja avainhenkilöiden tavoitteiden yhtenäistäminen yhtiön arvon kehittämiseksi pitkällä aikavälillä. Lisäksi osakepalkkiojärjestelmien tarkoituksena on avainhenkilöiden sitouttaminen yhtiöön tarjoamalla heille kilpailukykyisiä yhtiön osakkeiden omistamiseen, ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmiä. Osakepalkkiojärjestelmiä on kuvattu tarkemmin yhtiön verkkosivuilla osoitteessa <https://www.capman.com/fi/osakkeenomistajat/hallinnointi/palkitseminen/>.

1.2.1 Osakepalkkiojärjestelmä 2020

Kolmivuotinen, vuosille 2020–2023 ajoittuva osakepalkkiojärjestelmä käsittää yhden ansaintajakson, jonka perusteella tietyt avainhenkilöt voivat ansaita CapManin osakkeita palkkiona, joka perustuu avainhenkilön henkilökohtaisiin CapManin osakkeisiin kohdistuviin sijoituksiin ja Yhtiön hallituksen määrittelemiін suoritevaatimuksiin. Ansaintajakso alkoi 1.4.2020 ja päättyi 31.3.2023. Palkkion saaminen järjestelmästä edellyttää, että osallistuja kohdentaa järjestelmään ennestään omistamiaan tai hankkimiaan vapaasti luovutettavia yhtiön osakkeita hallituksen ennakkoon ilmoittaman määrän. Osallistujan tulee omistaa yhtiön osakkeet maksuun saakka.

Suoritekriteerit ansaintajaksole perustuvat CapManin osakkeen kokonaistuottoon (TSR) ansaintajakson aikana. Järjestelmä sisältää lisäksi yhden ja kahden vuoden osa-ansaintajaksot. Ansaintajakson

perusteella osallistuja voi ansaita bruttopalkkiona enintään neljä ja puoli (4,5) CapManin osaketta jokaista yhtä (1) CapManin osaketta kohtaan edellyttäen, että vaaditut TSR-suoritetasot täyttyvät.

Järjestelmän perusteella palkkiona maksettuja CapManin osakkeita ei saa myydä, siirtää, pantata tai muutoin luovuttaa edelleen osakkeille asetetun sitouttamisjakson aikana, joka päättyi 30.4.2024. Tämän jälkeen, osallistujan on säännönmukaisesti omistettava vähintään 25 prosenttia järjestelmän perusteella annetuista brutto-osakkeista, kunnes osallistujan osakeomistus yhtiössä yhteensä vastaa hänen kiinteän bruttovuosipalkkansa arvoa ja niin kauan kuin osallistujan työ- tai toimisuhte konserniin kuuluvaan yhtiöön jatkuu.

Toimitusjohtaja osallistuu osakeohjelmaan täysimääräisesti hänelle allokoitulla osuudella (300 000 osaketta). Mikäli suoritekriteerinä oleva osakkeen kokonaistuoton tavoitetaso täyttyy täysimääräisesti, toimitusjohtaja on oikeutettu saamaan ohjelman päätyttyä maaliskuussa 2023 bruttopalkkiona enintään 1,5 x kohdistamansa osakemäärän eli yhteensä 450 000 osaketta. Osakkeiden kokonaismäärästä vähennetään soveltuvat verot ennen osakkeiden luovuttamista toimitusjohtajalle. Kokonaisuudessaan toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuoden 2020 osakepalkkiojärjestelmän koko ansaintakaudelta on täysimääräisenä 4,5 x hänen ohjelmaan kohdistamiensa osakkeiden määrä, eli 1 350 000 osaketta.

1.2.2 Osakepalkkiojärjestelmä 2022–2025

CapMan Oyj:n hallitus päätti helmikuussa 2022 uudesta osakepalkkio-ohjelmasta 2022–2025 konsernin johdolle ja tietyille avainhenkilöille. Osallistujat sitoutuvat yhtiön omistaja-arvon kehitykseen sijoittamalla merkittävän summan yhtiön osakkeisiin, mikä on edellytys ohjelmaan osallistumiselle. Lisäksi uuden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on yhtenäistää palkitsemista CapManin kestävyysagendan mukaisesti, sitouttaa ohjelman osallistujat yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden omistamiseen, ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Uudessa järjestelmässä on kolme ansaintajaksoa, jotka alkoivat 1.4.2022 ja päättyivät 31.3.2023, 31.3.2024 ja 31.3.2025. Osallistujat voivat ansaita jokaiselta ansaintajaksolta suoritusperusteisen palkkion sekä omaan sijoitukseen suhteutetun palkkion jaksolta 2022–2025. Palkkion saaminen järjestelmästä edellyttää, että osallistuja kohdentaa ohjelmaan hankkimiaan tai ennestään omistamiaan yhtiön osakkeita hallituksen päättämän määrän. Suoritusperusteisen palkkion määrä perustuu yhtiön osakkeen kokonaistuottoon (TSR), vastuullisuuteen liittyvien tavoitteiden saavuttamiseen ja osallistujan työ- tai toimisuhteeseen palkkion maksuhetkellä. Yhtiön hallitus asettaa vastuullisuuteen liittyvät tavoitteet maaliskuun 2023 loppuun mennessä.

Osakeohjelmasta kertyvä palkkio maksetaan yhtiön osakkeina vuosina 2024, 2025 ja 2026. Hallitus päättää, annetaanko palkkiona uusia osakkeita vai

yhtiön hallussa olevia osakkeita. Palkkiona maksettuja osakkeita ei saa luovuttaa osakkeille asetetun rajoitusjakson aikana. Rajoitusjaksot päättyvät huhtikuussa 2025, 2026 ja 2027.

Toimitusjohtaja on osallistunut tähän osakeohjelmaan täysimääräisesti hänelle allokoidulla osuudella (250 000 osaketta).



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	2018	2019	2020	2021	2022
Osakkeen hinta 31.12., € (Nasdaq Helsinki)	1,47	2,36	2,32	3,04	2,71
Jaettu osinko, €	0,11	0,12	0,13	0,14	0,15
Osakkeen kokonaistuotto (TSR), %	- 10 %	58 %	3 %	30 %	-5%
Liikevaihto, €	33 482 000	48 972 000	42 989 000	52 784 000	67 532 000
Toimitusjohtaja, vuosiansio, € ¹	376 392	376 300	361 974	376 300	453 125
Toimitusjohtaja, osakepalkkiot, € ²	0	0	2 241 675	0	2 343 150
Hallituksen jäsen, € ³	53 400	49 091	49 038	48 552	49 794
Henkilöstö, € ⁴	164 333	159 551	150 664	185 373	171 204
Henkilöstö, osakepalkkiot, € ⁵	0	0	4 079 849	0	5 018 246

1 Vuosina 2018–2019 toimitusjohtaja on lisäksi saanut tuloja aiempien tehtävien perusteella myönnettyjen optioiden käyttämisestä. Vuonna 2021 toimitusjohtajan kuukausipalkka on pysynyt muuttumattomana vuoteen 2020 verrattuna. Toimitusjohtajan vuosien 2020 ja 2021 vuosiansioiden välinen 14 326 euron erotus johtuu yhtiön koronaviruspandemia-ajan linjauksesta, jonka mukaisesti lomarahakertymää ei maksettu vuonna 2020. Vuonna 2021 lomaraha maksettiin yhtiön normaalin käytännön mukaisesti. Vuosien 2021 ja 2022 vuosiansioissa oleva 76 825 euron erotus johtuu toimitusjohtajan kuukausipalkan korotuksesta vuonna 2022 sekä yksittäisestä palkkaprosessin korjaukseen liittyvästä korvauksesta. Toimitusjohtajan luvuissa ei ole huomioitu sosiaalikulua.

2 Osakeohjelmasta maksetut palkkiot.

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

4 Yhtiön tilinpäätöksessä ilmoitettu henkilöstökulu jaettuna henkilöstön keskimääräisellä vuosittaisella lukumäärällä, sisältäen mm. muuttuvat palkkiot ja sosiaalikulut (pois lukien osakepalkkiot). Vuoden 2021 luku on oikaistu vastaamaan henkilöstön päälukua (aiemmin 204 418 euroa).

5 Osakeohjelmasta maksetut palkkiot.

2. HALLITUKSEN PALKKIOT TILIKAUDELTA 2022

Seuraavasta taulukosta käyvät ilmi hallituksen jäsenille vuonna 2022 maksetut hallituspalkkiot ja kokouspalkkiot. Molemmat palkkiot pysyivät muuttumattomina vuoteen 2021 verrattuna.

Hallituksen jäsen	Toimikausi 2022	Hallituspalkkio 2022, €	Kokouspalkkiot 2022, €	Kokonaispalkkiot 2022, €
Bygge Johan	1.1.-31.12.	39 000	4 800	43 800
Fagerholm Catarina	1.1.-31.12.	39 000	6 400	45 400
Hammarén Johan	1.1.-31.12.	39 000	3 200	42 200
Heliövaara Eero	1.1.-16.3.	8 197	2 400	10 597
Kaario Mammu	1.1.-31.12.	48 000	7 200	55 200
Liitola Olli	1.1.-31.12.	39 000	3 200	42 200
Tallberg Andreas	1.1.-31.12.	60 000	8 800	68 800
YHTEENSÄ		272 197	36 000	308 197

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

3. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN TILIKAUDELTA 2022

Seuraavasta taulukosta käyvät ilmi toimitusjohtajalle vuonna 2022 maksettu palkka ja muut taloudelliset etuudet.

Nimi	Kiinteä vuosipalkka, €	Vuosibonus, €	Osakkeet, €	Lisäeläke, €
Frimodig Joakim	453 125	0	2 343 150	45 313

Vuonna 2022 CapMan Oyj:n hallitus päätti aikaistaa osittain palkkion maksua vuoden 2020 osakepalkkiojärjestelmästä, jotta edesautettaisiin osallistujien sijoitusta uuteen ohjelmaan. Toimitusjohtajalle maksettiin ohjelman toisen ansaintajakson jälkeen osakepalkkio, jonka suuruus (900 000 osaketta) määräytyi hänen ohjelmaan kohdistamiensa osakkeiden määrän mukaan. Osakepalkkio on esitetty yllä olevassa taulukossa. Osakepalkkion verotusarvo määräytyi CapManin osakkeen arvon perusteella Nasdaq Helsingin pörssissä palkkion maksupäivänä 4.5.2022. Palkkiona

maksettavien osakkeiden edelleen luovuttamista rajoitetaan huhtikuun 2024 loppuun saakka.

Vuonna 2022 toimitusjohtajalle maksetut muuttuvan palkitsemisen osuudet koostuivat yksinomaan pitkän aikavälin kannustimista. Niiden yhteenlaskettu määrä vastaa noin 5,2 x toimitusjohtajan vuosiansiota. Muuttuvan palkitsemisen osuus toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta voi muodostua hyvin merkittäväksi niinä vuosina, jolloin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä realisoituu palkkioita.

Toimitusjohtajalla on yhtiön toimesta järjestetty maksuperusteinen 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.