

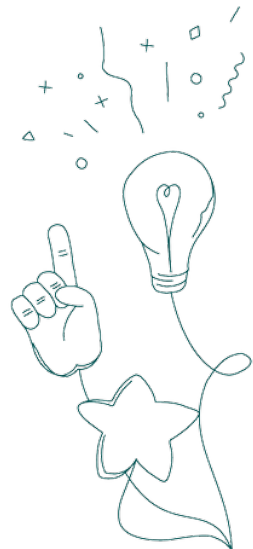
CapMan – Palkitsemisraportti 2021

Tässä CapMan Oyj:n (jäljempänä CapMan tai yhtiö) palkitsemisraportissa selostetaan yhtiön palkitsemispolitiikan toteuttamista ja esitetään tiedot yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta tilikaudelta 2021. Raportti on laadittu Suomen lainsäädännön ja Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 mukaisesti. Tämä raportti esitetään CapManin varsinaiselle yhtiökokoukselle 16.3.2022.

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 2020 palkitsemisraportti hyväksyttiin 17.3.2021 pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa. Vuoden 2020 palkitsemisraporttia kannattivat 90,53

prosenttia annetuista äänistä ja 84,38 prosenttia edustetuista osakkeista. Vuoden 2020 palkitsemisraporttia eivät kannattaneet 9,47 prosenttia annetuista äänistä ja 8,83 prosenttia edustetuista osakkeista. Osakkeenomistajat eivät esittäneet kannanottoja vuoden 2020 palkitsemisraportin sisältöön.



CapMan

WWW.CAPMAN.COM

1. JOHDANTO

1.1 Palkitsemispolitiikan toteuttaminen CapManissa vuonna 2021

Hallituksen jäsenten palkkioista päätti 17.3.2021 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 2021 kuukausi- ja kokouspalkkioita. Vuoden 2021 varsinaisen yhtiökokouksen päättämät palkkiot pysyivät muuttumattomina vuoteen 2020 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 2021 maksettiin rahana.

CapManin hallituksen palkitsemisvaliokunta kokoontui vuonna 2021 kaksi kertaa valmistelemaan yhtiön toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemista koskevia asioita. Hallitus päätti palkitsemisvaliokunnan valmistelun pohjalta yhtiön johdon lyhyen aikavälin kannustinpalkkioista, jotka maksettiin maaliskuussa 2021. Lisäksi hallitus päätti johdon tilikaudelle 2021 kohdistuvasta lyhyen aikavälin kannustinpalkkiojärjestelmästä. Toimitusjohtaja ei ollut vuonna 2021, eikä

2020 tai 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 2021 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 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 toimitusjohtajalle ja CapMan-konsernin tietyille avainhenkilöille suunnattu kolmivuotinen (2020–2023) osakepohjainen kannustinohjelma. Ohjelman kohderyhmään kuuluu noin 20 henkilöä. Osakepalkkiojärjestelmän tarkoituksena on yhtiön osakkeenomistajien ja avainhenkilöiden tavoitteiden yhtenäistäminen yhtiön arvon kehittämiseksi pitkällä aikavälillä. Lisäksi osakepalkkiojärjestelmän tarkoituksena on avainhenkilöiden sitouttaminen yhtiöön tarjoamalla heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden omistamiseen, ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä. Osakepalkkiojärjestelmää on kuvattu tarkemmin yhtiön verkkosivuilla osoitteessa <https://www.capman.com/fi/osakkeenomistajat/hallinnointi/palkitseminen/>.

Osakepalkkiojärjestelmässä on ansaintajakso, jonka perusteella tietyt avainhenkilöt, eli osakepalkkiojärjestelmän osallistujat, voivat ansaita CapManin osakkeita palkkiona, joka perustuu avainhenkilön henkilökohtaisiin CapManin osakkeisiin kohdistuviin sijoituksiin ja yhtiön hallituksen määrittelemiін suoritevaatimuksiin. Ansaintajakso alkoi 1.4.2020 ja päättyy 31.3.2023.

Palkkion saaminen järjestelmästä edellyttää, että osallistuja kohdentaa järjestelmään ennestään omistamiaan tai vasta hankkimiaan vapaasti luovutettavia yhtiön osakkeita hallituksen ennakoon ilmoittaman määrän. Osallistujan tulee omistaa yhtiön osakkeet maksuun saakka.

Suoritekriteerit ansaintajaksolle 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 päättyy 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 toimisuhde konserniin kuuluvaan yhtiöön jatkuu.

Toimitusjohtaja osallistuu ohjelmaan täysimääräisesti hänelle allokoitulla osuudella (300 000 osaketta). Mikäli suoritekriteerinä oleva osakkeen kokonaistuoton tavoitetaso täyttyy täysimääräisesti, toimitusjohtaja on oikeutettu saamaan bruttopalkkiona vuonna 2023 enintään 4,5 x kohdistamansa määrän eli yhteensä enintään 1 350 000 osaketta. Osakkeiden kokonaismäärästä vähennetään soveltuvat veromaksut ennen osakkeiden luovuttamista toimitusjohtajalle.



CapMan

WWW.CAPMAN.COM

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	2017	2018	2019	2020	2021
Osakkeen hinta 31.12., € (Nasdaq Helsinki)	1,77	1,47	2,36	2,32	3,04
Jaettu osinko, €	0,09	0,11	0,12	0,13	0,14
Osakkeen kokonaistuotto (TSR), %	46 %	- 10 %	58 %	3 %	30 %
Liikevaihto, €	34 843 000	33 482 000	48 972 000	42 989 000	52 784 000
Toimitusjohtaja, vuosiansio, € ¹	292 632	376 392	376 300	361 974	376 300
Toimitusjohtaja, osakepalkkiot, € ²	0	0	0	2 241 675	0
Hallituksen jäsen, € ³	55 930	53 400	49 091	49 038	48 552
Henkilöstö, € ⁴	187 699	164 333	159 551	150 664	204 418
Henkilöstö, osakepalkkiot, € ⁵	0	0	0	4 079 849	0

1 Vuoden 2017 luvusta on vähennetty edelliseen toimitusjohtajaan liittyneet palkkiot. Vuosina 2017–2019 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. Toimitusjohtajan luvuissa ei ole huomioitu sosiaalikuluja.

2 Vuosien 2018–2020 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).

5 Vuosien 2018–2020 osakeohjelmasta maksetut palkkiot.

2. HALLITUKSEN PALKKIOT TILIKAUDELTA 2021

Seuraavasta taulukosta käyvät ilmi hallituksen jäsenille vuonna 2021 maksetut hallituspalkkiot ja kokouspalkkiot. Molemmat palkkiot pysyivät muuttumattomina vuoteen 2020 verrattuna.

Hallituksen jäsen	Toimikausi 2021	Hallituspalkkio 2021, €	Kokouspalkkiot 2021, €	Kokonaispalkkiot 2021, €
Bygge Johan	17.3.–31.12.	30 804	2 800	33 604
Fagerholm Catarina	1.1.–31.12.	39 000	6 000	45 000
Hammarén Johan	1.1.–31.12.	39 000	3 200	42 200
Heliövaara Eero	1.1.–31.12.	39 000	4 000	43 000
Kaario Mammu	1.1.–31.12.	48 000	7 200	55 200
Liitola Olli	1.1.–31.12.	39 000	3 200	42 200
Ramsay Peter	1.1.–16.3.	9 750	1 600	11 350
Tallberg Andreas	1.1.–31.12.	60 000	8 000	68 000
YHTEENSÄ		304 554	36 000	340 554

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

3. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN TILIKAUDELTA 2021

Seuraavasta taulukosta käyvät ilmi toimitusjohtajalle vuonna 2021 maksettu palkka ja muut taloudelliset etuudet.

Nimi	Kiinteä vuosipalkka, €	Vuosibonus, €	Osakkeet, €	Lisäeläke, €
Frimodig Joakim	376 300	0	0	37 630

Yhtiössä ei tällä hetkellä ole käytössä vuosittain päättyviä ohjelmia ja nykyinen osakeohjelma päättyy vuonna 2023. Näin ollen vuonna 2021 pitkän aikavälin kannustinohjelmia ei ole päättynyt eikä toimitusjohtajalle ole maksettu pitkän aikavälin kannustinpalkkioita. 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.