

# CARGOTECIN PALKITSEMISRAPORTTI 2021

Tässä palkitsemisraportissa kerrotaan, kuinka Cargotec Oyj ("yhtiö") on toteuttanut palkitsemispolitiikkaansa vuonna 2021. Raportti sisältää tiedot Cargotecin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta ajalta 1. tammikuuta – 31. joulukuuta 2021. Raportti perustuu listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 suosituksiin Suomessa sekä suomalaisen arvo-paperimarkkinalain ja osakeyhtiölain säännöksiin.

Raportin on tarkastanut hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta ja sen on hyväksynyt hallitus. Osakkeenomistajat tekevät neuvoa-antavan päätöksen palkitsemisraportin hyväksymisestä yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa 2022.

## Hallituksen puheenjohtajan kirje

Cargotecin toimielinten palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikkaan, joka esiteltiin neuvoa-antavalle päätökselle varsinaisessa yhtiökokouksessa 27. toukokuuta 2020. Cargotec on noudattanut palkitsemispolitiikan päätöksentekoprosessia ja hallinnointimallia vuonna 2021. Vuonna 2021 ei ole peritty takaisin palkkioita. Palkitsemispolitiikkamme vahvistaa Cargotecin arvoja ja eettisiä toimintaperiaatteita sekä sitoo palkitsemisen strategiaamme onnistuneeseen toteuttamiseen ja pitkäaikaisen omistaja-arvon luomiseen. Muuttuvat, suoriutumiseen perustuvat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmat (STI- ja LTI-ohjelmat) on suunniteltu palkitsemisen suurimmiksi elementeiksi, mikä vahvistaa palkitsemisen ja yhtiön suoriutumisen välistä yhteyttä sekä kuvastaa filosofiaamme, jonka mukaan toimitusjohtajan palkitsemisen tulisi olla sidottuna tiiviisti strategiaan, jonka tavoitteena on pitkäaikainen arvon luominen. Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien suoritustasot määritetään vuosittain hallituksen toimesta, ja ne sisältävät keskeisiä suoritusmittareitamme.

Vastuullisuus on ollut osa Cargotecin periaatteita yhtiön perustamisesta saakka. Määrätietoinen toimintamme vastuullisuuden edistämiseksi jatkui vuonna 2021, jolloin asetimme Cargotecin strategian läpimurtotavoitteiksi kestäväen kehityksen ja kannattavan kasvun. Konkreettinen tavoitteemme on vähentää Cargotecin arvoketjun hiilidioksidipäästöjä miljoonalla tonnilla vuoteen 2024 mennessä. Vastuullisuuden edistäminen sisältyy myös Cargotecin toimitusjohtajan vuosittaiseen tavoitteenasetantaan ja palkitsemiseen.

Aktiivisen ja innovatiivisen tuotekehityksen ansiosta liiketoiminta-alueemme voivat nyt tarjota sähkökäyttöisen tuotevalikoiman kaikissa tuotekategorioissaan. Olen iloinen, että voimme näin edistää toimialan hiilijalanjäljen pienentämistä sekä tarjota asiakkaillemme edistyneitä ja ekotehokkaita lastin- ja materiaalinkäsittelytuotteita ja -ratkaisuja.

Vuonna 2021 markkinatilanteen parantuminen ja taloudellisen aktiviteetin vilkastuminen nostivat Cargotecin saadut tilaukset ennätystasolle. Vuoden edetessä komponenttipula ja toimitusketjuun liittyvät haasteet osoittautuivat kuitenkin arvioita vaikeammiksi viivästyttäen toimituksia. Saadut tilaukset kasvoivat 42 prosenttia vertailukauteen nähden, kun taas liikevaihto kasvoi vahvasta kysynnästä huolimatta vain 2 prosenttia johtuen Kalmarin ja MacGregorin matalammista projektitoimituksista sekä Navis-liiketoiminnan myynnistä.

Cargotecin huolto liiketoiminta ylsi uuteen ennätykseen, kun sen liikevaihto kasvoi 7 prosenttia ja saadut tilaukset 18 prosenttia edelliseen vuoteen nähden. Ekoratkaisujen tuoteryhmän osuus koko Cargotecin liikevaihdosta oli 19 prosenttia. Asiakkaiden kiinnostus ekotehokkaita laitteita kohtaan on kasvussa. Esimerkiksi haarukkatrukkiin koko vuoden tilauskertymästä yli neljännes oli täyssähköisiä.

Vuoden kuluessa Cargotec eteni useissa tärkeissä strategisissa toimenpiteissä. Syyskuussa julkistimme yhteistyön SSAB:n kanssa fossiilivapaan teräksen tuomisesta lastinkäsittelyn toimialalle. Vuoden aikana saatoimme myös päätökseen Navis-ohjelmistoliike-toiminnan myynnin, millä oli noin 230 miljoonan euron positiivinen vaikutus yhtiön liikevoittoon. Kaupasta saatavat varat mahdollistavat tuotekehitysinvestoinnit sähköistämiseen, digitalisaatioon, robotisaatioon ja automaatioon sekä lisäpanostukset yrityskauppoihin.

Cargotec ja Konecranes tiedottivat sulautumisestaan 1. lokakuuta 2020, ja molempien yhtiöiden osakkeenomistajat hyväksyivät sulautumisen 18. joulukuuta 2020 järjestetyissä yhtiökokouksissa. Kilpailuviranomaiset muun muassa EU:ssa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa ja Yhdysvalloissa arvioivat ehdotettua järjestelyä. Cargotecin toimitusjohtaja osallistuu sitouttamis- ja kannustinohjelmiin, jotta sulautumisen onnistunut täytäntöönpano, yhtiön liiketoiminnan suorituskyky sekä arvonluonti osakkeenomistajille varmistetaan.

Cargotec ja Konecranes jatkavat keskustelua ehdotetuista toimenpiteistä sekä yhteistyötä kilpailuviranomaisten kanssa ja odottavat viranomaisten päätöksiä. Loput hyväksynyt odotetaan saatavan siten, että sulautuminen voidaan toteuttaa vuoden 2022 ensimmäisen vuosipuoliskon loppuun mennessä. Siihen saakka Cargotec ja Konecranes toimivat täysin erillisinä ja itsenäisinä yhtiöinä. Cargotecin ja Konecranesin sulautumissuunnitelma tarjoaa mielestäni erinomaisia arvonluontimahdollisuuksia, ja tuleva yhtiö on aikanaan edelläkävijä ja kestävä tavarakuljetuksen edistäjä koko toimialallamme.

## Ilkka Herlin

Hallituksen sekä hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

## Palkitseminen lyhyesti vuonna 2021

Cargotecin palkitsemispolitiikan pääperiaatteita noudatettiin vuoden 2021 aikana. Tilikaudella 2021 Cargotecin toimitusjohtajan Mika Vehviläisen vuosittainen kiinteä palkka oli 704 795 euroa, sisältäen luontoisedut. Lisäksi hänelle maksettiin seuraavat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien mukaiset palkkiot: Lyhyen kannustinohjelman palkkio 764 452 euroa (2020 vuosibonusohjelma, palkkio perustuu vuoden 2020 suoritukseen) ja pitkän aikavälin kannustinohjelman palkkio 163 962 euroa (2019 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma, palkkio perustuu vuosien 2019-2020 suoritukseen). Lisäksi hänelle maksettiin matching-osakepalkkio-ohjelman mukainen palkkio 820 406 euroa. Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot vuonna 2021 (2020) olivat yhteensä: 2 453 614 euroa (1 637 694 euroa).

Vuonna 2021 toimitusjohtaja osallistui seuraaviin lyhyen ja pitkän aikavälin ohjelmiin (muuttuva, suoritukseen perustuva palkitseminen):

- 2021 vuosibonusohjelma (STI): Ansainta 179 608 euroa/20 % maksimista. Ohjelman tarkoitus on palkita ja kannustaa taloudellisten ja strategisten tavoitteidemme saavuttamiseen Cargotecin liiketoimintastrategian mukaisesti.
- 2020–2022 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma (LTI): Ansainta 4 125 B-sarjan osaketta / 51 % maksimista mittausjaksolta 2021 (palkkion maksu vuonna 2023 mittausjakson 2022 jälkeen).
- 2021–2023 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma (LTI): Ansainta 0 B-sarjan osaketta / 0 % maksimista mittausjaksolta 2021 (palkkion maksu vuonna 2024 mittausjaksojen 2022 ja 2023 jälkeen).

- Tulosperusteisten osakepalkkio-ohjelmien tarkoituksena on sitouttaa yhtiön pitkän aikavälin tavoitteisiin ja tarjota kilpailukyinen, omistukseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Lisäksi toimitusjohtaja osallistui 2019-2022 matching-osakepalkkio-ohjelmaan. Sulautumiseen liittyvässä palkitsemisessa toimitusjohtaja osallistui sitouttamis- ja kannustinojelmaan sekä 2020 sitouttavaan osakepalkkio-ohjelmaan.

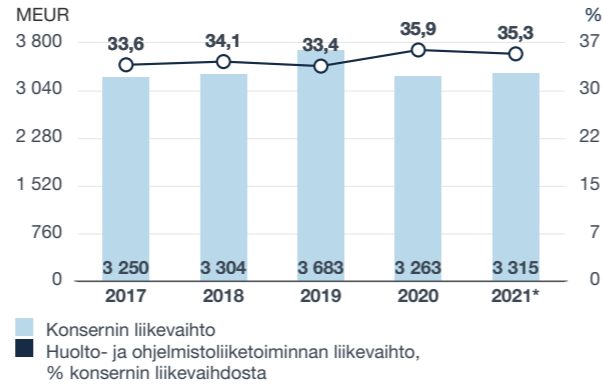
23. maaliskuuta pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen vuosipalkkiot pysyivät muuttumattomina vuonna 2021.

## Taloudellisen suorituskyvyn ja palkitsemisen kehitys

### Taloudellisen suorituskyvyn viiden vuoden kehitys

Seuraavissa kuvaajissa esitetään Cargotecin keskeiset taloudellisen suorituskyvyn sekä osakkeenomistajan tuoton indikaattorit viimeiseltä viideltä vuodelta. Toimitusjohtajan taloudelliset tavoitteet lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä ovat linjassa Cargotecin taloudellisen suorituskyvyn sekä strategisten tavoitteiden kanssa.

### HUOLTO- JA OHJELMISTOLIIKETOIMINNAN LIIKEVAIHTO, % KONSERNIN LIIKEVAIHDOSTA



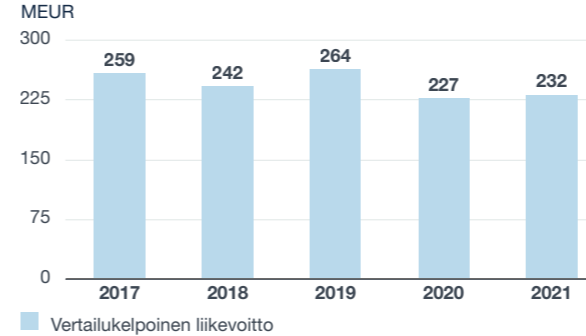
\* Ohjelmistoliiketoiminnan liikevaihtoon sisältyvät automaatio-ohjelmistot sekä Navis-liiketoimintayksikkö 1.7.2021 asti

### OSINKO, B-SARJAN OSAKE (EUR)

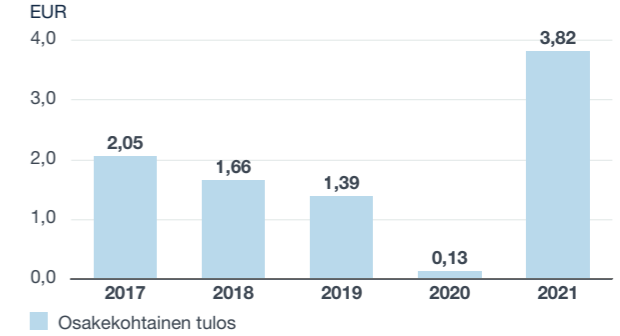


\* Hallituksen esitys osingoksi

### VERTAILUKELPOINEN LIIKEVOITTO (MEUR)



### OSAKEKOHTAINEN TULOS (EUR)



### OSAKEKURSSI 2017-2021



## Palkitsemisen viiden vuoden kehitys

### Toimitusjohtajan maksettujen palkkioiden kehitys euroina

	2017	2018	2019	2020	2021
Kiinteä palkka <sup>1</sup>	706 860	701 190	699 659	650 958	704 795
Lyhyen aikavälin kannustimet (STI) <sup>2</sup>	575 505	340 184	124 344	580 942	764 452
Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)	797 666 <sup>3</sup>	1 821 328 <sup>4</sup>	715 784 <sup>5</sup>	106 506 <sup>6</sup>	163 962 <sup>7</sup>
Rajoitetut osakkeet	258 280	-	-	-	-
Matching osakkeet	-	-	-	299 289 <sup>8</sup>	820 406 <sup>9</sup>
Lisäeläkemaksut	500 000	500 000	0	0	0
<b>Palkkiot yhteensä</b>	<b>2 838 311</b>	<b>3 362 702</b>	<b>1 539 787</b>	<b>1 637 694</b>	<b>2 453 614</b>

### Kehitys

	2017	2018	2019	2020	2021
Peruspalkka	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Palkkiot yhteensä	18,8 %	18,5 %	-54,2 %	6,4 %	49,8 %

<sup>1</sup> Vuotuinen kiinteä palkka sisältää peruspalkan, lomarahaa ja luontoisedut. Kuukausittainen peruspalkka 55 000 euroa ajanjaksolla 1.1.2017–31.12.2021.

<sup>2</sup> Lyhyen aikavälin kannustinohjelman palkkio perustuen edellisen vuoden suoritukseen.

<sup>3</sup> Tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma, ansaintajakso 2014–2016.

<sup>4</sup> Tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma, ansaintajakso 2015–2017.

<sup>5</sup> Tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelmat, ansaintajakso 2016–2018 ja ansaintajakso 2017–2018 (2019 omistus- ja arvontuontijakso).

<sup>6</sup> Tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma, ansaintajakso 2018–2019 (2020 omistus- ja arvontuontijakso).

<sup>7</sup> Tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma, ansaintajakso 2019–2020 (2021 omistus- ja arvontuontijakso).

<sup>8</sup> Matching-osakepalkkio-ohjelma, ensimmäinen palkkionmaksu vuonna 2020.

<sup>9</sup> Matching-osakepalkkio-ohjelma, toinen palkkionmaksu vuonna 2021.

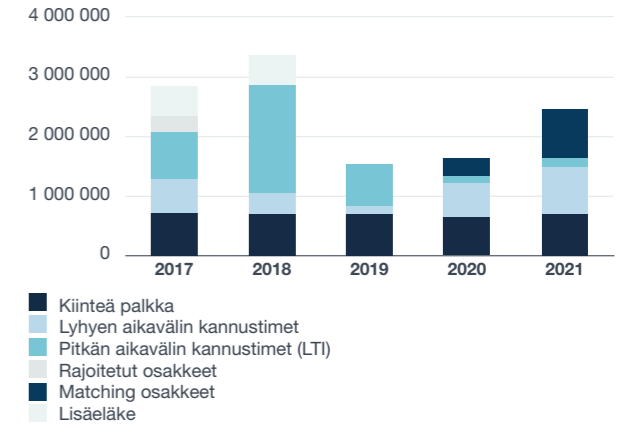
### Hallituksen maksettujen palkkioiden kehitys euroina

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Puheenjohtaja</b>					
Vuosipalkkion kehitys	85 000 (+6,3 %)	85 000 (0 %)	85 000 (0 %)	85 000 (0 %)	85 000 (0 %)
<b>Varapuheenjohtaja</b>					
Vuosipalkkion kehitys	60 000 (+9,1 %)	60 000 (0 %)	60 000 (0 %)	60 000 (0 %)	60 000 (0 %)
<b>Hallituksen jäsen</b>					
Vuosipalkkion kehitys	45 000 (+12,5 %)	45 000 (0 %)	45 000 (0 %)	45 000 (0 %)	45 000 (0 %)

### Työntekijän peruspalkan kehitys (mediaani)

	2017	2018	2019	2020	2021
Mediaani vuosittainen kehitys	+3,0 %	+3,0 %	+2,9 %	+0,0 %	3,0 %

### TOIMITUSJOHTAJALLE MAKSETTUJEN PALKKIOIDEN KEHITYS JA ERITTELY



Cargotecin palkitsemispolitiikan mukaisesti palkitsemisohjelmamme edistävät suoritukseen perustuvaa palkitsemista ja tämä näkyy selvästi myös toimitusjohtajan maksetuista kannustinpalkkioista viimeisen viiden vuoden ajalta. Tällä jaksolla toimitusjohtajan peruspalkan nousu on ollut 0 prosenttia, kun puolestaan Cargotecin työntekijöiden peruspalkat ovat nousseet globaalisti noin 3 prosenttia vuodessa (mediaani palkankorotus). Hallituksen jäsenillä viimeisin vuosipalkkioiden korotus toteutettiin vuonna 2017.

## Hallituksen palkitseminen vuonna 2021

### Cargotecin hallituksen palkkiot 1. tammikuuta – 31. joulukuuta 2021

Hallituksen jäsen	Valiokuntien jäsenyydet	Vuosipalkkio euroina	Kokouspalkkiot euroina	Palkkiot yhteensä euroina <sup>1</sup>	Palkkiona saadut B-sarjan osakkeet <sup>2</sup>
Ilkka Herlin, puheenjohtaja	Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta, puheenjohtaja Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunta, jäsen	85 000	24 000	109 240	544
Tapio Hakakari, varapuheenjohtaja <sup>3</sup>	Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta, jäsen	60 000	18 000	78 240	384
Teuvo Salminen <sup>3</sup>	Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunta, puheenjohtaja	60 000	19 000	79 000	384
Jaakko Eskola	Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta, jäsen	45 000	14 000	59 000	288
Peter Immonen <sup>4</sup>	Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta, jäsen	0	5 000	5 000	0
Teresa Kemppi-Vasama	Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta, jäsen	45 000	19 000	64 000	288
Johanna Lamminen		45 000	15 000	60 000	288
Casimir Lindholm		45 000	12 000	57 000	288
Kaisa Olkkonen	Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunta, jäsen	45 000	19 000	64 000	288
Heikki Soljama		45 000	14 000	59 000	288
<b>Yhteensä</b>		<b>475 000</b>	<b>159 000</b>	<b>634 480</b>	<b>3 040</b>

<sup>1</sup> Sisältää vuosipalkkion, kokouspalkkiot sekä luontoisedut ajalta 1.1.2021–31.12.2021.

<sup>2</sup> 30 prosenttia vuosipalkkiosta maksetaan Cargotecin B-sarjan osakkeina. Osakkeiden arvo sisältyy vuosipalkkioon euroina.

<sup>3</sup> Maksettiin lisäksi 150 000 euron palkkio sulautumiseen liittyvästä valmisteleavasta työstä, ei mukana yllä olevissa luvuissa.

<sup>4</sup> 23. maaliskuuta 2021 asti.

Varsinainen yhtiökokous päätti hallituksen jäsenten vuoden 2021 vuosipalkkioiksi seuraavat:

- Puheenjohtaja 85 000 euroa
- Varapuheenjohtaja 60 000 euroa
- Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan puheenjohtaja 60 000 euroa
- Muut hallituksen jäsenet 45 000 euroa
- Vuosipalkkioista 30 prosenttia suoritetaan Cargotecin B-sarjan osakkeina ja loput rahana
- Hallituksen ja valiokuntien kokouksista maksetaan lisäksi 1 000 euron kokouspalkkio

## Toimitusjohtajan palkitseminen

### Suorituskriteerien soveltaminen vuonna 2021

Toimitusjohtaja osallistui seuraaviin lyhyen ja pitkänaikavälin kannustinoihin vuonna 2021:

Ohjelma	Tarkoitus	Ansaintajakso	Ansaintamahdollisuus	Suorituskriteeri	Ansainta
STI: 2021 vuosibonusohjelma	Palkitsee ja kannustaa taloudellisten, strategisten, operatiivisten ja kestävä kehityksen tavoitteidemme saavuttamiseen liiketoimintastrategiamme mukaisesti	2021	Maksimi 130 % vuosittaisesta peruspalkasta	2021 vertailukelpoinen liikevoitto, 2021 operatiivinen kassavirta. Strategiset henkilökohtaiset tavoitteet: 1) Vastuullisuusstrategia; 2) Integraatiosuunnitelma ja transaktiovalmius.	179 608 euroa / 20 % maksimista. Palkkion maksu huhtikuussa 2022.
LTI: 2020–2022 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma	Sitouttaa yhtiön pitkän aikavälin tavoitteisiin ja tarjoaa kilpailukykyisen, omistukseen perustuvan palkkio-ohjelman	Mittausjakso 2021	Maksimi 24 400 B-sarjan osaketta ansaintajaksolta 2020-2022	2021 huoltoliiketoiminnan bruttokate	4 125 B-sarjan osaketta / 51 % mittausjakson 2021 maksimista. Palkkion maksu huhtikuuhun 2023 mennessä, mittausjakson 2022 jälkeen.
LTI: 2020–2023 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma		Mittausjakso 2021	Maksimi 23 100 B-sarjan osaketta ansaintajaksolta 2021-2023	2021 vertailukelpoinen liikevoitto	0 B-sarjan osaketta / 0 %mittausjakson 2021 maksimista. Palkkion maksu huhtikuuhun 2024 mennessä, mittausjaksojen 2022 ja 2023 jälkeen.

### Osakepohjaiset kannustinohjelmat

Toimitusjohtajan osakepohjaisten kannustinohjelmien puitteet:

- Vuosittain rullaavat tulosperusteiset osakepalkkio-ohjelmat liiketoiminnan ohjaamiseen ja strategisten tavoitteiden saavuttamiseen.
- Muut ohjelmat:
  - Matching-osakepalkkio-ohjelma sitouttamiseen ja osakeomistuksen lisäämiseen
  - Sitouttava osakepalkkio-ohjelma sulautumisen täytäntöönpanoon ja sitouttamiseen

### Toimitusjohtajan osakepohjaiset kannustinohjelmat vuonna 2021:

Ohjelma	2019	2020	2021	2022	2023	2024
2019–2021 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma	Mittausjakso 1: -Vertailukelpoinen liikevoitto	Mittausjakso 2: -Huoltoliiketoiminnan bruttokate	€			
2020–2022 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma		Mittausjakso 1: -Vertailukelpoinen liikevoitto	Mittausjakso 2: -Huoltoliiketoiminnan bruttokate	Mittausjakso 3: -Päätetään myöhemmin	€	
2021–2023 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma			Mittausjakso 1: -Vertailukelpoinen liikevoitto	Mittausjakso 2: -Päätetään myöhemmin	Mittausjakso 3: -Päätetään myöhemmin	€
2019–2022 matching-osakepalkkio-ohjelma	Sijoitus osakkeisiin	€	€	€		
2020 sitouttava osakepalkkio-ohjelma				€		

€ = osakkeiden toimitus / palkkion maksu.

## Toimitusjohtajan osakepohjaisten kannustimien tarkoitus ja toiminta

### 2017–2020 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma

Tulosperusteisessa osakepalkkio-ohjelmassa on kolme vuosittain myönnettävää kannustinohjelmajaksoa, joissa jokaisessa on palkkion ansaintaedellytyksenä kolmen vuoden työssäoloehto (kalenterivuodet 2017–2019, 2018–2020 ja 2019–2021) sekä ensimmäisenä kahtena kalenterivuotena taloudellisiin tavoitteisiin perustuvia ansaintakriteereitä, jotka asetetaan erikseen kullekin vuodelle. Palkkio myönnetään ja maksetaan Cargotecin B-sarjan osakkeina, jonka lisäksi Cargotec maksaa palkkioon liittyvät verot ja veronluonteiset maksut. Kunkin kannustinohjelmajakson osakepalkkio

maksetaan kahden vuoden jälkeen ansaintakriteereiden toteuman perusteella ja niihin liittyy noin yhden vuoden mittainen luovutusrajoitus.

### 2020–2024 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma

Tulosperusteisessa osakepalkkio-ohjelmassa on kolme ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2020–2022, 2021–2023 ja 2022–2024. Kukin ansaintajakso sisältää yhdestä kolmeen mittausjaksoa. Yksi mittausjakso voi olla maksimissaan kolme kalenterivuotta, mikä on yhden ansaintajakson kokonaispituus. Palkkio myönnetään ja maksetaan Cargotecin B-sarjan osakkeina, jonka lisäksi Cargotec maksaa palkkioon liittyvät verot ja veronluonteiset maksut. Mikäli avainhenkilön työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei makseta.

### 2019–2022 matching-osakepalkkio-ohjelma

Ohjelmaan osallistuvat henkilöt tekevät ohjelman alkamishetkellä sijoituksen Cargotecin osakkeisiin ja saavat lisäosakeohjelman mukaisesti sijoitusta vastaavan määrän lisäosakkeita. Palkkio myönnetään ja maksetaan Cargotecin B-sarjan osakkeina, jonka lisäksi Cargotec maksaa palkkioon liittyvät verot ja veronluonteiset maksut. Lisäosakepalkkion ansaintaehto on sidottu työssäoloehtoon siten, että henkilö ansaitsee vuosittain kolmasosan saatujen lisäosakkeiden määrästä, jonka jälkeen osakkeilla on vuoden mittainen luovutusrajoite poislukien ohjelman viimeisenä vuonna ansaitut lisäosakkeet, joilla ei ole luovutusrajoitetta.

### 2020 sitouttava osakepalkkio-ohjelma

Vuoden 2020 sitouttava osakepalkkio-ohjelma on tarkoitettu siirtymäajalle ennen Cargotecin ja Konecranes Oyj:n sulautumisen täytäntöönpanoa. Ohjelman tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet, varmistaa liiketoiminnan jatkuminen siirtymäajalla ja sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön. Ohjelman palkkio on ehdollinen sulautumisen täytäntöönpanolle. Lisäksi palkkio edellyttää voimassa olevaa työ- tai toimisuhdetta ja sen jatkumista odotusajalla. Palkkio maksetaan osittain B-sarjan osakkeina ja osittain rahana. Ohjelmasta palkkiona saatuja osakkeita ei saa myydä, siirtää, pantata tai muuten luovuttaa 12 kuukauden mittaisella rajoitusjaksolla. Rajoitusjakso alkaa sulautumisen täytäntöönpanoa seuraavana päivänä.

## Yhteenveto toimitusjohtajalle raportointikaudella myönnettyistä, ansaituista ja maksetuista osakepohjaisista kannustimista

Ohjelma	Ansaintajakso	Myöntämispäivämäärä	Maksupäivämäärä	Päivämäärä, jolloin osakkeet vapautuvat rajoituksista	Suorituskriteeri	Myönnettyjen netto-osakkeiden maksimimäärä	Ansaittu palkkio % maksimista	Ansaittujen netto-osakkeiden lukumäärä
2020–2022 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma	2020–2022	8.4.2020	Huhtikuuhun 2023 mennessä	Sama kuin maksupäivämäärä	2021 huoltoliiketoiminnan bruttokate; 2022 päättää hallitus	24 400	Mittausjakso 2021: 51 %	Mittausjakso 2021: 4 125
2021–2023 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma	2020–2023	13.4.2021	Huhtikuuhun 2024 mennessä	Sama kuin maksupäivämäärä	2021 vertailukelpoinen liikevoitto; 2022 ja 2023 päättää hallitus	23 100	Mittausjakso 2021: 0 %	Mittausjakso 2021: 0
2019–2021 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma	2019–2020	10.4.2019	31.3.2021	31.12.2021	2019 vertailukelpoinen liikevoitto; 2020 huolto-liiketoiminnan bruttokate	23 100	Ohjelma yhteensä: 7%	Ohjelma yhteensä: 1 650
2019–2022 matching-osakepalkkio-ohjelma	2019–2022	1.3.2019	Yhtiön maksama toinen erä 31.3.2021. Kolmas ja viimeinen erä huhtikuuhun 2022 mennessä.	Toisen maksuerän osalta rajoitusjakso 31.3.2022 asti	Henkilökohtainen sijoitus osakkeisiin ja osakkeiden jatkuva omistus	24 770	1/3 kaikista matching osakkeista on toimitettu vuonna 2021	8 256

Ansaittujen osakkeiden lisäksi yhtiö maksaa rahaosuuden palkkiosta aiheutuvien verojen ja veronluonteisten maksujen kattamiseksi.

Tulosperusteisissa osakepalkkio-ohjelmissa palkkion arvo myöntämishetkellä on maksimissaan 230 % vuosittaisesta peruspalkasta palkitsemispolitiikan mukaisesti.

**Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2021**

Kiinteä palkka	Lisäeläkemaksut	Maksetut lyhyen aikavälin kannustimet	Maksetut pitkän aikavälin kannustimet	Maksetut matching osakkeet	Maksetut palkkiot yhteensä vuonna 2021
704 795	0	764 452	163 962	820 406	2 453 614

**Maksetut lyhyen aikavälin kannustimet**

Ohjelma	Ansaintajakso	Ansaintamahdollisuus prosenttina peruspalkasta tavoite / maksimi	Suorituskriteeri	Ansaittu palkkio %:a maksimista	Palkkio euroina
STI: 2020 vuosibonusohjelma	2020	65 % / 130 %	2020 koko vuoden ja toisen vuosipuoliskon vertailukelpoinen liikevoitto, 2020 koko vuoden ja toisen vuosipuoliskon operatiivinen kassavirta	85 %	764 452

**Maksetut osakepohjaiset kannustimet**

Ohjelma	Ansaintajakso	Ansaintamahdollisuus	Suorituskriteeri	Ansaittu palkkio %:a maksimista	Palkkio B-sarjan osakkeina / brutto euroina
LTI: 2019–2021 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma	2019–2020	Maksimi 23 100 B-sarjan osaketta	2019 vertailukelpoinen liikevoitto, 2020 huoltoliiketoiminnan bruttokate	7 %	1 650 netto osaketta / 163 962 euroa
2019–2022 matching-osakepalkkio-ohjelma	2020 (yhtiön maksama ensimmäinen erä)				8 256 netto osaketta / 820 406 euroa

**Eläke**

Toimitusjohtaja Mika Vehviläinen on oikeutettu suomalaisen lakisääteisen työntekijän eläkelain mukaiseen eläkkeeseen. Hän on myös oikeutettu maksuperusteiseen lisäeläkkeeseen. Vuonna 2020 uusitun eläkesopimuksen mukaisesti toimitusjohtaja on oikeutettu jäämään eläkkeelle 65 vuoden iässä. Mikäli toimitusjohtajan toimisuhde päättyy ennen eläkesopimuksen mukaista 65 vuoden eläkeikää, toimitusjohtajalla on oikeus aloittaa lisäeläkkeen nostaminen 62 vuoden iästä. Vuonna 2020 ei ole suoritettu lainkaan lisäeläkemaksuja.

**Sulautumiseen liittyvä sitouttamisohjelma**

Cargotec on perustanut sitouttamis- ja kannustinohjelman toimitusjohtajalle varmistaakseen yhtiön liiketoiminnan suorituskyvyn, sulautumisen onnistuneen täytäntöönpanon ja arvonaluonnin osakkeenomistajille vuonna 2021. Sitouttamisohjelman arvo on 1 500 000 euroa, ja ohjelman mukainen palkkio maksetaan kertamaksuna toimitusjohtajan uuden eläkesopimuksen mukaiseen lisäeläkejärjestelmään sulautumisen toteutumisen jälkeen. Palkkion saaminen edellyttää seuraavien ehtojen täyttymistä: Sulautuminen toteutuu, toimitusjohtaja jatkaa yhtiön palveluksessa, hän ei ole irtisanoutunut ennen sulautumisen toteutumista ja hän on hoitanut tehtävänsä sopimuksensa mukaisesti.

**MAKSETTUJEN PALKKIOIDEN RAKENNE VUONNA 2021**
