

CARGOTECIN PALKITSEMISRAPORTTI 2020

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

Hallituksen puheenjohtajan kirje

Cargotecin toimielinten palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikkaan, joka esiteltiin neuvoa-antavalle päätökselle varsinaisessa yhtiökokouksessa 27. tammikuuta 2020. Cargotec on noudattanut palkitsemispolitiikan päätöksentekoprosessia ja hallinnointimallia vuonna 2020. Vuonna 2020 ei ole peritty takaisin palkkioita. Palkitsemispolitiikkamme vahvistaa Cargotecin arvoja ja eettisiä toimintaperiaatteita sekä sitoo palkitsemisen strategiamme onnistuneeseen toteuttamiseen ja pitkäaikaisen omistaja-arvon luomiseen. Muuttuvat, suoriutumisen 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.

Pandemiatilanteella oli selkeä vaikutus Cargotecin liiketoiminta-alueiden suoriutumiseen, ja saadut tilaukset laskivat 16 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna. Tilanne parani tasaisesti läpi vuoden toisen puoliskon. Tilaukanta oli vahva vuoden 2020 alkaessa, mikä edesauttoi tilannetta pandemiakriisin edessä. Liikevaihto kasvoi Kalmarin projektiliiketoiminnassa ja MacGregorissa, ja se laski Hiabissa sekä Kalmarin pienemmissä kontinkäsittelylaitteissa.

Vuonna 2020 Cargotecin huoltoliiketoiminta oli vakaata, ja sen osuus kokonaisliikevaihdosta oli 31 prosenttia. Myös Cargotecin ekoratkaisujen tuoteryhmän

liikevaihto kasvoi ja oli 24 prosenttia kokonaisliikevaihdosta. Asiakkaamme ovat selvästi siirtymässä yhä enemmän käyttämään vastuullisia ratkaisuja, ja he suosivat sähkö- ja hybridiratkaisuja polttomoottoreiden sijaan. Vuonna 2021 Cargotecin tavoite on kaksinkertaistaa ekoratkaisujen tuoteryhmän liikevaihdon kasvu verrattuna perinteisiin tuotteisiin.

Pandemian kustannusvaikutusten pienentämiseksi Cargotec otti huhti–elokuun aikana käyttöön tilapäisiä säästötoimia, joilla saavutettiin noin 10 miljoonan euron kuukausittaiset kustannussäästöt. Liiketoiminnan ja kannattavuuden varmistamiseksi painopiste siirtyi loppuvuotta kohden väliaikaisista toimenpiteistä rakenteellisempiin säästöihin. Cargotecin vertailukelpoinen liikevoitto laski edelliseen vuoteen verrattuna, mutta pysyi kohtuullisella tasolla tänä haasteellisena vuonna.

Cargotec kertoi vuoden kuluessa useista tärkeistä strategisista toimenpiteistä. Navis-ohjelmistoliiketoiminnan strategisia vaihtoehtoja arvioitiin, jotta voitiin tunnistaa mahdollisuudet sen tulevan kehityksen tukemiseksi. Joulukuussa Cargotecin hallitus päätti aloittaa Naviksen ohjelmistoliiketoimintaa koskevan varsinaisen myyntiprosessin. Vuoden kuluessa saatettiin myös päätökseen TTS:n integrointi MacGregoriin ja Kiinassa toimivan Rainbow-Cargotec Industries Co., Ltd -yhteisyrityksen omistusosuuden myynti.

Lokakuussa tiedotettiin suunnitelmasta Cargotecin ja Konecranesin yhdistämiseksi sulautumisella. Joulukuussa molempien yhtiöiden ylimääräiset yhtiökokoukset päättivät hyväksyä yhdistymisen, mikä oli molempien yhtiöiden hallitusten yksimielinen suositus.

Pandemiatilanne sekä sulautuminen otettiin huomioon palkitsemispäätöksissä vuonna 2020. Vuoden 2020 vuosibonusohjelman (STI) ja vuosien 2020–2022 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman (LTI) mittausjakson 2020 osalta hallitus päätti tehdä muutoksia alkuperäisiin taloudellisiin tavoitteisiin niiden paremman ohjauksen sekä motivoivan vaikutuksen saavuttamiseksi. Varmistaakseen sulautumisen onnistuneen täytäntöönpanon, yhtiön liiketoiminnan suorituskyvyn, ja arvonluonnin osakkeenomistajille vuonna 2021, hallitus päätti perustaa sitoutamis- ja kannustinohjelman toimitusjohtajalle. Lisäksi hallitus päätti perustaa sitouttavan osakepalkkio-ohjelman, johon myös toimitusjohtaja osallistuu.

Työ sulautumisen loppuunsaattamiseksi jatkuu vuonna 2021. Täytäntöönpanon odotetaan tapahtuvan vuoden 2022 tammikuussa, mikäli kaikki täytäntöönpanon edellytykset täyttyvät. Tuleva yhtiö tarjoaa entistä paremmat mahdollisuudet vastata maailmanlaajuisiin kestäväen kehityksen haasteisiin. Suunnitelma Cargotecin ja Konecranesin sulautumisesta on mielestäni taloudellisesta näkökulmasta erinomainen arvonluontimahdollisuus, ja sen myötä voimme myös kehittää globaalia kaupankäyntiä ja tehdä maailmasta puhtaampi ja parempi.

Ilkka Herlin

Hallituksen sekä hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Palkitseminen lyhyesti vuonna 2020

Cargotecin palkitsemispolitiikan pääperiaatteita noudatettiin vuoden 2020 aikana. Tilikaudella 2020 Cargotecin toimitusjohtajan Mika Vehviläisen vuosittainen kiinteä palkka oli 650 958 euroa, sisältäen luontoisedut. Lisäksi hänelle maksettiin seuraavat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien mukaiset palkkiot: Lyhyen kannustinohjelman palkkio 580 942 euroa (2019 vuosibonusohjelma, palkkio perustuu vuoden 2019 suoritukseen) ja pitkän aikavälin kannustinohjelman palkkio 106 506 euroa (tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma, palkkio perustuu vuosien 2018–2019 suoritukseen). Lisäksi hänelle maksettiin matching-osakepalkkio-ohjelman mukainen palkkio 299 289 euroa. Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot vuonna 2020 (2019) olivat yhteensä: 1 637 694 euroa (1 539 787 euroa).

Vuonna 2020 toimitusjohtaja osallistui seuraaviin lyhyen ja pitkän aikavälin ohjelmiin (muuttuva, suoritukseen perustuva palkitseminen):

- 2020 vuosibonusohjelma (STI): Ansainta 764 452 euroa / 85 % maksimista. Ohjelman tarkoitus on palkita ja kannustaa taloudellisten ja strategisten tavoitteidemme saavuttamiseen Cargotecin liiketoimintastrategian mukaisesti.
- 2020–2022 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma (LTI): Ansainta 6 552 B-sarjan osaketta / 81 % maksimista (palkkion maksu vuonna 2023 mittausjaksojen 2021 ja 2022 jälkeen).
- 2019–2021 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma (LTI): Ansainta 0 B-sarjan osaketta mittausjaksoilta 2020. Ohjelma yhteensä 1 650 B-sarjan osaketta / 7 % maksimista (palkkion maksu keväällä 2021, omistus- ja arvonluontijakso vuoden 2021 loppuun asti).

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

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

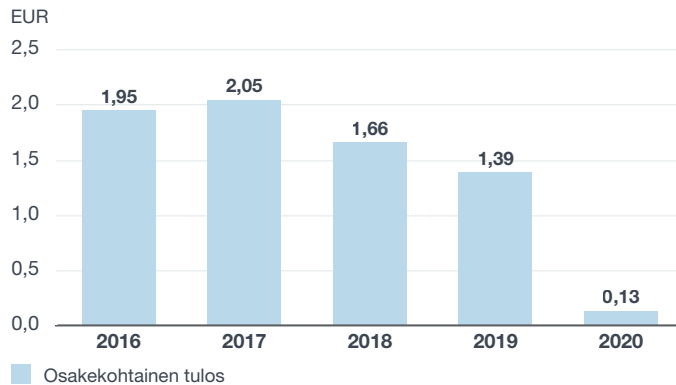
27. toukokuuta pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen vuosipalkkiot pysyivät muuttumattomina vuonna 2020.

Taloudellisen suorituskyvyn ja palkitsemisen kehitys

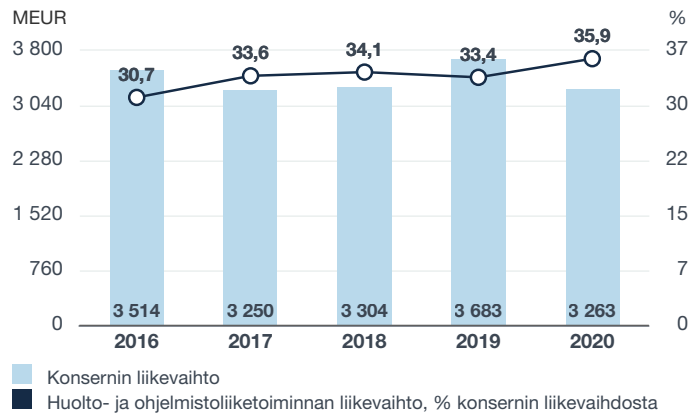
Taloudellisen suorituskyvyn viiden vuoden kehitys

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

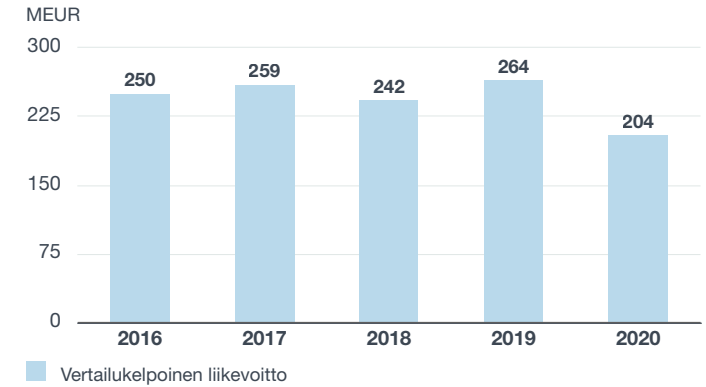
OSAKEKOHTAINEN TULOS (EUR)



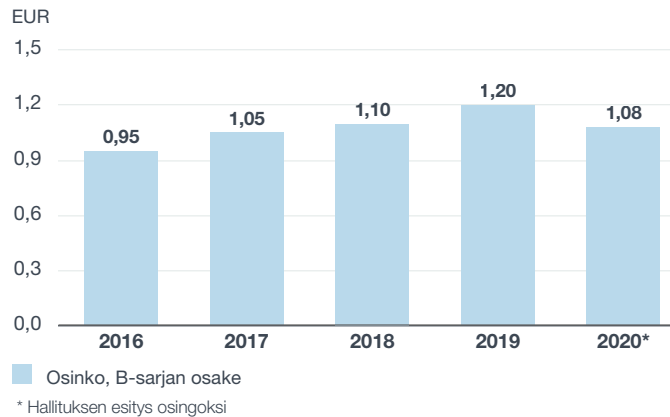
HUOLTO- JA OHJELMISTOLIIKETOIMINNAN LIIKEVAIHTO, % KONSERNIN LIIKEVAIHDOSTA



VERTAILUKELPOINEN LIIKEVOITTO (MEUR)



OSINKO, B-SARJAN OSAKE (EUR)



OSAKEKURSSI 2016–2020



Palkitsemisen viiden vuoden kehitys

Toimitusjohtajan maksettujen palkkioiden kehitys euroina

	2016	2017	2018	2019	2020
Kiinteä palkka ¹	686 168	706 860	701 190	699 659	650 958
Lyhyen aikavälin kannustimet (STI) ²	559 707	575 505	340 184	124 344	580 942
Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)	-	797 666 ³	1 821 328 ⁴	715 784 ⁵	106 506 ⁶
Rajoitetut osakkeet	443 674	258 280	-	-	-
Matching osakkeet	-	-	-	-	299 289
Lisäeläkemaksut	700 000	500 000	500 000	0	0
Palkkiot yhteensä	2 389 549	2 838 311	3 362 702	1 539 787	1 637 694
Kehitys					
Peruspalkka	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Palkkiot yhteensä	-5,8 %	18,8 %	18,5 %	-54,2 %	6,4 %

¹ Vuotuinen kiinteä palkka sisältää peruspalkan, lomarahen ja luontoisedut. Kuukausittainen peruspalkka 55 000 euroa ajanjaksolla 1.1.2016–31.12.2020. Lisäksi vapaaehtoinen 20 %:n peruspalkan alentaminen ajanjaksolla 1.4.2020–31.8.2020.

² Lyhyen aikavälin kannustinohjelman palkkio perustuen edellisen vuoden suorituksien.

³ Tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma, ansaintajakso 2014–2016.

⁴ Tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma, ansaintajakso 2015–2017.

⁵ Tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelmat, ansaintajakso 2016–2018 ja ansaintajakso 2017–2018 (2019 omistus- ja arvonluontijakso).

⁶ Tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma, ansaintajakso 2018–2019 (2020 omistus- ja arvonluontijakso).

⁷ Matching-osakepalkkio-ohjelma, ensimmäinen palkkionmaksu vuonna 2020.

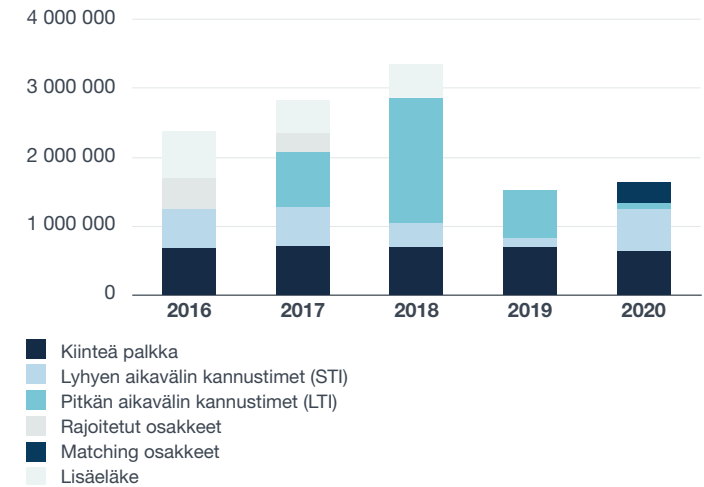
Hallituksen maksettujen palkkioiden kehitys euroina

	2016	2017	2018	2019	2020
Puheenjohtaja					
Vuosipalkkion kehitys	80 000 (0 %)	85 000 (+6,3 %)	85 000 (0 %)	85 000 (0 %)	85 000 (0 %)
Varapuheenjohtaja					
Vuosipalkkion kehitys	55 000 (0 %)	60 000 (+9,1 %)	60 000 (0 %)	60 000 (0 %)	60 000 (0 %)
Hallituksen jäsen					
Vuosipalkkion kehitys	40 000 (0 %)	45 000 (+12,5 %)	45 000 (0 %)	45 000 (0 %)	45 000 (0 %)

Työntekijän peruspalkan kehitys (mediaani)

	2016	2017	2018	2019	2020
Mediaani vuosittainen kehitys	+3,0 %	+3,0 %	+2,9 %	+3,0 %	0,0 %

TOIMITUSJOHTAJALLE MAKSETTUJEN PALKKIOIDEN KEHITYS JA ERITTELY



Cargotecin palkitsemispolitiikan mukaisesti palkitsemisohjelmamme edistävät suoritukseen perustuvaa palkitsemista, ja tämä näkyy myös toimitusjohtajalle 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). Poikkeuksena on vuosi 2020, jolloin toimitusjohtajalle toteutettiin vapaaehtoinen 20 prosentin peruspalkan alentaminen viiden kuukauden ajalle (huhti–elokuu 2020) ja Cargotecin työntekijöillä peruspalkkojen meriittikorotukset peruttiin globaalisti kiinteiden kulujen hallitsemiseksi. Hallituksen jäsenillä viimeisin vuosipalkkioiden korotus toteutettiin vuonna 2017.

Hallituksen palkitseminen vuonna 2020

Cargotecin hallituksen palkkiot 1. tammikuuta – 31. joulukuuta 2020

Hallituksen jäsen	Valiokuntien jäsenyydet	Vuosipalkkio euroina	Kokouspalkkiot euroina	Palkkiot yhteensä euroina ¹	Palkkiona saadut B-sarjan osakkeet ²
Ilkka Herlin, puheenjohtaja	Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta, puheenjohtaja Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunta, jäsen	85 000	30 160	115 400	1 269
Tapio Hakakari, varapuheenjohtaja	Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta, jäsen	60 000	21 696	81 936	896
Jorma Eloranta ³	Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta, jäsen	0	5 000	5 000	0
Peter Immonen	Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta, jäsen	45 000	22 022	67 022	672
Teresa Kemppi-Vasama	Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta, jäsen	45 000	20 022	65 022	672
Johanna Lamminen		45 000	14 022	59 022	672
Kaisa Olkkonen	Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunta, jäsen	45 000	23 022	68 022	672
Teuvo Salminen	Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunta, puheenjohtaja	60 000	22 696	82 696	896
Heikki Soljama		45 000	13 022	58 022	672
Yhteensä		430 000	171 662	602 142	6 421

¹ Sisältää vuosipalkkion, kokouspalkkiot sekä luontoisedut ajalta 1.1.2020–31.12.2020.

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

³ 27. toukokuuta 2020 asti.

Huomautus koskien hallituksen palkitsemista vuonna 2020: Hallitus päätti, että lukuisista vuoden aikana pidetyistä virtuaalokokouksista ei makseta kokouspalkkiota.

Varsinainen yhtiökokous päätti hallituksen jäsenten vuoden 2020 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 2020

Toimitusjohtaja osallistui seuraaviin lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmiin vuonna 2020:

Ohjelma	Tarkoitus	Ansaintajakso	Ansaintamahdollisuus	Suorituskriteeri	Ansainta
STI: 2020 vuosibonusohjelma	Palkitsee ja kannustaa taloudellisten, strategisten, operatiivisten ja kestävän kehityksen tavoitteidemme saavuttamiseen liiketoimintastrategiamme mukaisesti	2020	Maksimi 130 % vuosittaisesta peruspalkasta	2020 koko vuoden ja toisen vuosipuoliskon vertailukelpoinen liikevoitto, 2020 koko vuoden ja toisen vuosipuoliskon operatiivinen kassavirta*	764 452 euroa / 85 % maksimista. Palkkion maksu huhtikuussa 2021.
LTI: 2020–2022 tulosperusteinen ohjelma	Sitouttaa yhtiön pitkän aikavälin tavoitteisiin ja tarjoaa kilpailukykyisen, omistukseen perustuvan palkkio-ohjelman	Mittausjakso 2020	Maksimi 24 400 B-sarjan osaketta ansaintajaksolta 2020–2022	2020 vertailukelpoinen liikevoitto (korvasi alkuperäisen osakekohtainen tulos mittarin)* osakepalkkio	6 552 B-sarjan osaketta / 81 % mittausjakson 2020 maksimista. Palkkion maksu huhtikuuhun 2023 mennessä, mittausjaksojen 2021 ja 2022 jälkeen.
LTI: 2019–2021 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma		Mittausjakso 2020	Maksimi 23 100 B-sarjan osaketta ansaintajaksolta 2019–2020, 2021 omistus- ja arvonluontijakso.	2020 huolto liiketoiminnan bruttokate	Mittausjakso 2020: 0 B-sarjan osaketta / 0 % maksimista. Ohjelma yhteensä: 1 650 B-sarjan osaketta / 7 % maksimista. Palkkion maksu huhtikuuhun 2021 mennessä.

*COVID-19-muutoksia tehty taloudellisten tavoitteiden paremman ohjauksen ja motivoivan vaikutuksen saavuttamiseksi.

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
 - Sitottava osakepalkkio-ohjelma sulautumisen täytäntöönpanoon ja sitouttamiseen

Toimitusjohtajan osakepohjaiset kannustinohjelmat vuonna 2020:

Ohjelma	2018	2019	2020	2021	2022	2023
2018–2020 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma	Mittausjakso 1: - Huolto liiketoiminnan bruttokate	Mittausjakso 2: - Vertailukelpoinen liikevoitto	€			
2019–2021 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma		Mittausjakso 1: - Vertailukelpoinen liikevoitto	Mittausjakso 2: - Huolto liiketoiminnan bruttokate	€		
2020–2022 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma			Mittausjakso 1: - Vertailukelpoinen liikevoitto	Mittausjakso 2: - Päätetään myöhemmin	Mittausjakso 3: - Päätetään myöhemmin	€
2019–2022 matching-osakepalkkio-ohjelma		Sijoitus osakkeisiin	€	€	€	
2019–2020 sitottava 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, minkä 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 matching-osakepalkkio-ohjelman mukaisesti sijoitusta vastaavan määrän lisäosakkeita. Palkkio myönnetään ja maksetaan Cargotecin B-sarjan osakkeina, minkä lisäksi Cargotec maksaa palkkioon liittyvät verot ja veronluonteiset maksut. Lisäosakepalkkion ansaintaehto on

sidottu työssäoloehtoon siten, että henkilö ansaitsee vuosittain kolmasosan saatujen lisäosakkeiden määrästä, minkä jälkeen osakkeilla on vuoden mittainen luovutusrajoite pois lukien 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 toimisuhteita 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 rajoitusajaksolla. Rajoitusjakso alkaa sulautumisen täytäntöönpanoa seuraavana päivänä.

Yhteenveto toimitusjohtajalle raportointikaudella myönnettyistä, ansaituista ja maksetuista osakepohjaisista kannustimista

Ohjelma	Ansaintajakso	Myöntämispäivämäärä	Maksupäivämäärä	Rajoituksen poistumisen päivämäärä	Suorituskriteeri	Myönnettyjen netto-osakkeiden maksimimäärä	Ansaittu palkkio, % maksimista	Ansaittujen netto-osakkeiden lukumäärä
2020 sitouttava osakepalkkio-ohjelma	2020–2021	5.11.2020	Kolmen kuukauden kuluessa Sulautumisen täytäntöönpanosta	12 kuukauden rajoitusjakso, joka alkaa sulautumisen täytäntöönpanoa seuraavana päivänä	Cargotec Oyj:n ja Konecranes Oyj:n sulautumisen täytäntöönpano	7 521	ei saatavilla	ei saatavilla
2020–2022 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma	2020–2022	8.4.2020	Huhtikuuhun 2023 mennessä	Huhtikuu 2023	2020 vertailukelpoinen liikevoitto; 2021 ja 2022 päättää hallitus	24 400	Mittausjakso 2020: 81 %	Mittausjakso 2020: 6 552
2019–2021 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma	2019–2020	10.4.2019	Huhtikuuhun 2021 mennessä	31.12.2021	2019 vertailukelpoinen liikevoitto; 2020 huoltoliiketoiminnan bruttokate	23 100	7 %	1 650
2019–2022 matching-osakepalkkio-ohjelma	2019–2022	1.3.2019	Yhtiön maksama ensimmäinen erä 31.3.2020. Toinen erä huhtikuuhun 2021 mennessä. Kolmas erä huhtikuuhun 2022 mennessä.	Ensimmäisen maksuerän osalta 31.3.2021 asti	Henkilökohtainen sijoitus osakkeisiin ja osakkeiden jatkuva omistus	24 770	1/3 kaikista matching osakkeista on toimitettu vuonna 2020	8 256
2018–2020 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma	2018–2019	8.4.2018	31.3.2020	31.12.2020	2018 huoltoliiketoiminnan bruttokate; 2019 vertailukelpoinen liikevoitto	15 040	19,5 %	2 938

Ansaittujen osakkeiden lisäksi yhtiö maksaa rahoisuuden palkkiosta aiheutuvien verojen ja veronluonteisten maksujen kattamiseksi. Tulosperusteisissa osakepalkkio-ohjelmissa palkkion arvo myöntämishetkellä on maksimissaan 230 % vuosittaisesta peruspalkasta palkitsemispolitiikan mukaisesti.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2020

Kiinteä palkka	Lisäeläkemaksut	Maksetut lyhyen aikavälin kannustimet	Maksetut pitkän aikavälin kannustimet	Maksetut matching osakkeet	Maksetut palkkiot yhteensä vuonna 2020
650 958	0	580 942	106 506	299 289	1 637 694

Maksetut lyhyen aikavälin kannustimet

Ohjelma	Ansaintajakso	Ansaintamahdollisuus prosenttina peruspalkasta tavoite / maksimi	Suorituskriteeri	Ansaittu palkkio, % maksimista	Palkkio euroina
STI: 2020 vuosibonusohjelma	2019	65 % / 130 %	2019 vertailukelpoinen liikevoitto, 2019 operatiivinen kassavirta, 2019 strategiset henkilökohtaiset tavoitteet	65 %	580 942

Maksetut osakepohjaiset kannustimet

Ansaintamahdollisuus	Ansaintajakso	Ansaintamahdollisuus	Suorituskriteeri	Ansaittu palkkio %:a maksimista	Palkkio B-sarjan osakkeina / brutto euroina
LTI: 2018–2020 tuloperusteinen osakepalkkio-ohjelma	2018–2019	Maksimi 15 040 B-sarjan osaketta	2018 huoltoliiketoiminnan bruttokate, 2019 vertailukelpoinen liikevoitto	19,5 %	2 938 netto osaketta / 106 506 euroa
2019–2022 matching-osakepalkkio-ohjelma	2020 (yhtiön maksama ensimmäinen erä)				8 256 netto osaketta / 299 289 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 toimisuhte 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 2020

