

CARGOTECIN PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2017

Palkka- ja palkkioselvityksessä esitetään yhtiön palkitsemisen päätöksentekojärjestys, palkitsemisen periaatteet sekä maksetut palkat ja palkkiot hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille vuonna 2017.

Päätöksentekojärjestys

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen pohjalta. Hallituksen palkkioita määritettäessä valiokunta ottaa huomioon hallituksen jäsenten vastuut ja velvoitteet yhtiötä kohtaan sekä vertaa hallituspalkkioita vastaavatyypissä toimintaympäristössä toimivien, liikevaihdoltaan saman kokoluokan yritysten hallituspalkkioihin.

Cargotecin palkitsemis- ja etuusohjesääntöä (Compensation and benefits policy) sovelletaan toimitusjohtajan ja johtoryhmän kokonaispalkan määrittelyssä. Ohjesäännön hyväksyy hallitus. Hallitus päättää toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkoista, lyhyen aikavälin kannustinohjelmista ja eduista nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan esityksen pohjalta. Lisäksi hallitus päättää pitkän aikavälin kannustinohjelmien sisällöstä, kohderyhmästä ja allokaatioista nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan valmistelemien esityksen perusteella.

Palkitsemisen periaatteet

Cargotecin palkitsemisen viisi pääperiaatetta ovat:

- Kohdistamme kokonaispalkitsemisen investoinnit tukemaan strategisia ja liiketoimintasuunnitelmiamme – Palkitsemisohjelmamme vahvistavat palkitsemisen sekä liiketoiminnan tulosten välistä sidosta. Ohjelmat rahoitetaan liiketoiminnan kantokyvyn perusteella niin, että palkitsemiseen käytettävät investoinnit voidaan perustella.
- Vahvistamme menestymisen kulttuuria – Palkitsemme sellaisen suoriutumisen ja käyttäytymisen, joka vahvistaa yhteisenä perustana olevaa arvoamme, menestymisen kulttuuria. Cargotecilla on vakiintunut globaali menettelytapa palkita huippusuoriutujia sekä tukea henkilöitä, joiden tulee parantaa omaa suoriutumistaan.
- Edistämme suoriutumiseen perustuvaa palkitsemista – Palkitsemisohjelmamme mahdollistavat yksilön suoriutumisen tarkastelun liiketoiminnan tuloksiin perustuen. Kun yksilölliset ja yhtiötasoiset tavoitteet

saavutetaan ja ylitetään, ohjelmamme tarjoavat kilpailukykyiset palkkiot.

- Haluamme tasapainottaa osakkeenomistajan ja työntekijän näkökulmat – Palkitsemisohjelmamme on suunniteltu optimoimaan sekä osakkeenomistajan että työntekijän tarpeet.
- Tehostamme kykyämme houkuttaa, sitouttaa ja motivoita monipuolisia osajia – Palkitsemisohjelmamme ovat joustavia ja oikeudenmukaisia, ja työntekijämme ymmärtävät ja arvostavat niitä.

Hallitus

Hallituksen jäsenet saavat yhtiöltä ainoastaan hallituksen ja valiokuntien jäsenyyteen ja hallitustyöhön liittyviä korvauksia. Hallituksen jäsenet eivät ole Cargotecin lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien piirissä. Vuosi-palkkioista 30 prosenttia suoritetaan Cargotecin B-sarjan osakkeina ja loput rahana. Osakkeet hankitaan markkina-hintaan kerran vuodessa. Hallituksen jäsenten tulee säilyttää palkkioina saamansa osakkeet omistuksessaan ainakin kaksi vuotta saantipäivästä lukien.

Toimitusjohtaja ja johtoryhmä

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän kokonaispalkkarakenne koostuu kiinteästä peruspalkasta luontoisetuineen ja kannustinjärjestelmästä, joissa on määritelty sekä pitkän että lyhyen aikavälin tavoitteet. Muuttuva palkanosa koostuu pitkän aikavälin tavoitteisiin sidotusta osakepohjaisesta kannustinohjelmasta sekä lyhyen aikavälin tulospalkkiosta. Seuraamme tarkasti olennaisia markkinakäytäntöjä määrittäessämme palkitsemiselementtejä.

Cargotecin johtoryhmän palkitseminen koostuu seuraavista elementeistä:

Palkkioelementti	Kuvaus
Peruspalkka	Kiinteä palkka sisältäen verotettavat luontoisedut
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	<p>2017 vuosibonusohjelman suoriutumistavoitteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> Taloudelliset tavoitteet, 60 % paino (2017 kassavirta ja liikevoitto) Strategiset yksilölliset tavoitteet, 40 % paino Kynnys-, tavoite- ja maksimisuoritustasot määriteltä <p>Tavoitepalkkiotaso (maksimi), prosenttia vuosittaisesta peruspalkasta:</p> <ul style="list-style-type: none"> Toimitusjohtaja: 60 % (120 %) Liiketoiminta-alueen johtaja: 50 % (100 %) Muu johtoryhmän jäsen: 40 % (80 %)
Pitkän aikavälin kannustinohjelma	<p>2017 osakepohjainen kannustinohjelma: Ansaintajakso 2017–2018 + omistus- ja arvonluontijakso 2019; yhteensä kolmivuotinen kannustinohjelma.</p> <p>Ansaintajakso sisältää kaksi yhden kalenterivuoden mittaista mittausjaksoa. Ansaintakriteerit vuodelle 2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cargotec-konsernin tai liiketoiminta-alueiden osallistujat: huoltotoiminnan bruttokate ja sijoitetun pääoman tuotto prosentti (ilman uudelleenjärjestelykuluja) Navis-ohjelmistodivisioonan osallistujat: Navisin liikevaihto ja XVELA-liiketoiminnan strategiset tavoitteet <p>Hallitus asettaa ansaintakriteerit mittausjaksolle 2018 ko. vuoden alussa.</p> <p>Ansaintajakson päättymisen jälkeen hallitus vahvistaa mittausjaksoilta 2017 ja 2018 ansaittujen palkkioiden kumulatiivisen yhteismäärän, ja mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2017–2018 maksetaan vuonna 2019 osittain yhtiön B-sarjan osakkeina ja osittain rahana (rahaosuudella katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut). Palkkiona maksettuja osakkeita ei saa luovuttaa osakkeille asetetun noin yhden vuoden mittaisen omistus- ja arvonluontijakson aikana.</p> <p>Allokoitujen netto-osakkeiden lukumäärä ansaintajaksolla 2017–2018, tavoitepalkkiotaso (maksimi):</p> <ul style="list-style-type: none"> Toimitusjohtaja: 9 300 (18 600) Muu johtoryhmän jäsen: 3 050–3 810 (6 100–7 620) <p>Tavoitepalkkiotaso (maksimi), prosenttia vuosittaisesta peruspalkasta ansaintajaksolla 2017–2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> Toimitusjohtaja: 120 % (240 %) Muu johtoryhmän jäsen: 80–100 % (160–200 %) <p>Osakepalkkiota ei makseta, jos jompikumpi osapuolista on antanut ilmoituksen työsuhteen päättymisestä ennen osakkeiden toimittamista.</p> <p>Johtoryhmän osakeomistuksen suositus: yhden vuoden bruttoperuspalkka. Suositus täytetään pidättäytymällä myymästä osakkeita, joita on saatu palkkioksi Cargotecin osakepohjaisista palkitsemisohjelmista.</p> <p>Takaisinperintä: Hallitus voi pienentää, peruuttaa tai periä jo maksetut palkkiot takaisin väärinkäytösten yhteydessä.</p> <p>Vuoden 2017 osakepohjaisen kannustinohjelman lisäksi käytössä on kaksi aiemmin perustettua pitkän aikavälin kannustinohjelmaa:</p> <ul style="list-style-type: none"> 2015 osakepohjainen kannustinohjelma (palkkion maksu keväällä 2018) 2016 osakepohjainen kannustinohjelma (palkkion maksu keväällä 2019)
Rajoitetut osakkeet	Rajoitettuja osakkeita voidaan myöntää valituille johtoryhmän jäsenille osana kokonaispalkitsemista. Bruttopalkkio ennen verojen ja sivukulujen vähentämistä on 20–100 prosenttia vuosittaisesta peruspalkasta. Hallitus määrittelee taloudellisen tavoitteen kynnystason. Yhden vuoden ansaintajaksoa seuraa yhden vuoden rajoitusjakso.
Eläke	Toimitusjohtaja on oikeutettu maksuperusteiseen lisäeläkkeeseen. Eläkesopimuksen mukaisesti toimitusjohtaja on oikeutettu jäämään eläkkeelle 60–65 vuoden iässä. 500 000 euron maksu on suoritettu vuonna 2017 vakuutusyhtiölle, joka hallinnoi toimitusjohtajan lisäeläkettä. Mahdollisista lisämaksuista toimitusjohtajan lisäeläkkeeseen päättää hallitus (lisämaksut perustuvat suoriutumiskriteereihin, jotka hallitus päättää). Johtoryhmän muilla suomalaisilla jäsenillä on oikeus lakisääteiseen eläkkeeseen. Heidän eläkeikänsä määräytyy lakisääteisen järjestelmän puitteissa. Hiabin ja MacGregorin liiketoiminta-alueiden johtajilla on paikallisten markkinakäytäntöjen mukaiset maksuperusteiset eläkejärjestelyt.
Erokorvaukset	Johtoryhmän jäsenillä irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ja heillä on oikeus 6–12 kuukauden erorahaan.

Palkitsemisraportti

Hallitus

Varsinainen yhtiökokous 21.3.2017 päätti hallituksen jäsenten vuoden 2017 vuosipalkkioiksi seuraavat:

- puheenjohtaja: 85 000 euroa
- varapuheenjohtaja: 60 000 euroa
- tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan puheenjohtaja: 60 000 euroa
- muut hallituksen jäsenet: 45 000 euroa

Hallituksen ja valiokuntien kokouksista maksetaan lisäksi 1 000 euron kokouspalkkio.

Vuonna 2017 hallituksen jäsenille maksettiin palkkioita seuraavasti:

Hallituksen jäsen	Hallituspalkkio, EUR*	Palkkiona saadut B-sarjan osakkeet**
Ilkka Herlin, puheenjohtaja	124 240	721
Tapio Hakakari, varapuheenjohtaja	88 990	503
Kimmo Alkio, jäsen	64 000	374
Jorma Eloranta, jäsen	70 000	374
Peter Immonen, jäsen	70 000	374
Teresa Kemppi-Vasama, jäsen ¹	54 000	253
Johanna Lamminen, jäsen ¹	54 000	253
Kaisa Olkkonen, jäsen	69 000	374
Teuvo Salminen, jäsen	86 750	503
Heikki Soljama, jäsen	64 000	374
Yhteensä	744 980	4 103

*Sisältää hallituspalkkion ajalta 1.1.2017–31.3.2018 ja kokouspalkkiot sekä luontoisedut ajalta 1.1.2017–31.12.2017.

**Arvo sisältyy hallituspalkkioon ajalta 1.1.2017–31.3.2018. Osakkeiden kokonaismäärässä on huomioitu lisäksi helmikuussa 2017 maksettu palkkio koskien vuoden 2016 viimeistä vuosineljännestä.

¹21.3.2017 alkaen

Toimitusjohtaja ja johtoryhmä

Toimitusjohtaja Mika Vehviläisen peruspalkka luontoisetuineen tilikaudella 2017 oli 706 860 euroa. Lisäksi hänelle maksettiin 575 505 euron tulospalkkio (perustuen vuoden 2016 suoriutumiseen) sekä yhteensä 1 055 946 euron palkkio osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä. Toimitus-

johtaja on oikeutettu Cargotecin osakepohjaisiin kannustinohjelmiin sekä lyhyen aikavälin tulospalkkio-ohjelmaan. Vuonna 2017 toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille maksetut rahalliset palkat ja palkkiot on kuvattu seuraavassa taulukossa:

Maksetut palkkiot vuonna 2017, EUR	Toimitusjohtaja Mika Vehviläinen*	Muut johtoryhmän jäsenet (yhteensä)**
Peruspalkka luontoisetuineen	706 860	2 005 484
Lyhyen aikavälin kannustimet (tulospalkkio, perustuen vuoden 2016 suoriutumiseen)	575 505	993 200
Pitkän aikavälin kannustimet: 2014 osakepohjainen kannustinohjelma (bruttopalkkio ennen verojen ja sivukulujen vähentämistä)	797 666	698 466
Pitkän aikavälin kannustimet: 2016 rajoitettujen osakkeiden ohjelma (bruttopalkkio ennen verojen ja sivukulujen vähentämistä)	258 280	428 219
Yhteensä	2 338 311	4 125 369

*Lisäksi toimitusjohtaja Mika Vehviläiselle suoritettiin 500 000 euron lisäeläkemaksu vuonna 2017.

**Mikael Laine, Mikko Pelkonen, Mikko Puolakka, Antti Kaunonen, Roland Sundén, Michel van Roozendaal.

Seuraavassa taulukossa on esitetty toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille toimitettujen osakkeiden todellinen määrä (netto, verojen ja sivukulujen vähentämisen jälkeen) vuonna 2017:

Vuonna 2017 toimitettujen osakkeiden nettomäärä	Toimitusjohtaja Mika Vehviläinen	Muut johtoryhmän jäsenet (yhteensä)
2014 osakepohjainen kannustinohjelma: ansaintajakso 2014–2016; B-sarjan osakkeet	9 176	7 491
2014–2016 rajoitettujen osakkeiden ohjelma; ansaintajakso 2016, rajoitusjakso 2017; B-sarjan osakkeet	2 971	2 234
2016–2018 rajoitettujen osakkeiden ohjelma; ansaintajakso 2016, rajoitusjakso 2017; B-sarjan osakkeet	-	2 839
Yhteensä	12 147	12 564

Seuraavassa taulukossa on esitetty toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille vuonna 2017 myönnettyjen osakepohjaisten kannustimien nettomäärät (mahdollinen osakepalkkio maksetaan keväällä 2019):

Vuonna 2017 myönnettyjen osakkeiden nettomäärä	Toimitusjohtaja Mika Vehviläinen	Muut johtoryhmän jäsenet (yhteensä)
2017 osakepohjainen kannustinohjelma: Ansaintajakso 2017–2018 + arvonluontikausi 2019, tavoitteen mukainen suoriutuminen, osakkeiden nettomäärä. Lisäksi rahamaksu verojen kattamiseen.	9 300	22 100

Seuraavassa taulukossa on esitetty toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille vuonna 2017 myönnettyjen rajoitettujen osakkeiden bruttopalkkioiden euromääräiset arvot (mahdollinen osakepalkkio maksetaan keväällä 2018):

Vuonna 2017 myönnetyt pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän bruttopalkkiot, EUR	Toimitusjohtaja Mika Vehviläinen	Muut johtoryhmän jäsenet (yhteensä)
2016–2018 rajoitettujen osakkeiden ohjelma; ansaintajakso 2017 (bruttopalkkio euroissa ennen verojen ja sivukulujen vähentämistä)	-	350 000