

PALKITSEMISRAPORTTI 2023

Hallituksen puheenjohtajan kirje

Hyvä osakkeenomistaja,

Cargotecin hallituksen sekä sen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana minulla on ilo esitellä Cargotecin vuoden 2023 palkitsemista koskeva raportti. Raportin sisältö perustuu listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 suosituksiin Suomessa sekä suomalaisen arvopaperimarkkinain ja osakeyhtiölain säädöksiin. Raportin on tarkastanut hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta, ja sen on hyväksynyt hallitus. Osakkeenomistajat tekevät neuvoa-antavan päätöksen raportin hyväksymisestä varsinaisessa yhtiökokouksessa 2024.

Jatkuva kehitys ja muutokset kuuluvat kiinteästi aikamme kuvaan. Muutosten tiheys ja nopeus on kuluneella vuosikymmenellä kiihtynyt ja haastanut globaalisti yhteiskunnan kaikkia osa-alueita. Menestyäkseen on kyettävä terävään reagointiin huolellisen ja moniulotteisen suunnittelun rinnalla. Enää ei riitä, että suunnittelee hartaasti ja toteuttaa määrätietoisesti. Samalla kun päämäärän on oltava kirkas, on kyettävä vastaamaan ennakoimattomaan ja oltava valmis muuttamaan ja muuttamaan.

Cargotec ei ole ajassaan poikkeus. Konsernin 2020-lukua on leimannut halu ja tarve muuttua, kehittyä ja kasvaa. Vuonna 2023 hallitus päätti käynnistää selvityksen yhtiön ydinliiketoimintojen Kalmarin ja Hiabin mahdollisesta eriyttämisestä kahdeksi itsenäiseksi yhtiöksi. Muutoksella tavoitellaan omistaja-

arvon kasvattamista siten, että järjestelyn myötä molemmat liiketoiminnot voisivat itsenäisesti tavoitella kestäviä ja kannattavia kasvumahdollisuuksia. Lisäksi MacGregorin liiketoiminnalle etsitään vuoden 2024 aikana ratkaisua. Mikäli yhtiökokous päättää hyväksyä suunnitellut toimenpiteet, erillisiä liiketoimintoja tulisi olemaan kolme: Kalmar, Hiab ja MacGregor.

Vuonna 2023 tehty valmistelu kohti liiketoimintojen uutta itsenäistä tulevaisuutta on vaatinut vahvan vision lisäksi kunnianhimoa, sitoutumista ja rohkeutta koko henkilöstöltä. Muutokset syntyvät tekemällä, ja niiden menestyksellä toteuttaminen on riippuvainen tekijöistään. Ilman ihmisiä muutos ei jalostu ideoista toteutukseksi ja edelleen menestystarinaksi.

Ulkoisen toimintaympäristön turbulenssin ja sisäisten muutosten tuulien synnyttämän kohinan ei ole annettu sumentaa kaikkein olennaisinta: parhaiden ratkaisujen löytämistä asiakkaille ja arvonluontia omistajille. Siitä kuuluu kiitos koko konsernin henkilöstölle, jolle menneet vuodet ovat mielenkiintoisuudessaankin olleet varmasti myös haastavia.

Merkittävän muutoksen keskellä Cargotec on kyennyt säilyttämään ja monilta osin parantamaan tuloksentelekykyään. Vuoden 2023 vertailukelpoinen liikevoitto kasvoi 62 prosenttia ja oli 513 miljoonaa euroa. Yhtiön liikevaihto kasvoi noin 4,6 miljardiin euroon. Kalmarin vertailukelpoinen liikevoitto kasvoi 48 prosenttia 279 miljoonaan euroon eli 13,6 prosenttiin liikevaihdosta. Hiabin vertailukelpoinen liikevoitto

kasvoi 14 prosenttia ja oli 252 miljoonaa euroa eli 14,1 prosenttia liikevaihdosta. MacGregor teki vuonna 2023 menestyksekkään kannattavuuskäänteeseen, joka jatkuu vielä vuonna 2024. Määrätietoinen toiminta vuoden kuluessa johti vertailukelpoisen liikevoiton yli 100 prosentin kasvuun edellisvuoteen verrattuna.

Cargotec toteuttaa palkitsemista palkitsemispolitiikan periaatteiden mukaisesti. Palkitseminen on yksi nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan vakioaiheista, ja sitä käsitellään laajasti ja syvällisesti osana valiokunnan toiminnan kokonaisuutta. Avoimuus, johdonmukaisuus ja oikeudenmukaisuus yhdistettyinä vaikuttavuuden vaatimukseen luovat palkitsemiselle raamit, joiden sisään mahtuvat tarkoituksenmukaiset palkitsemisratkaisut erilaisiin tarpeisiin ja tilanteisiin. Kulueraan sijaan palkitsemista käsitellään investointina, jonka tuottoa arvioidaan säännöllisesti ja jonka tuotto-odotus on merkittävä. Onnistunut palkitseminen kasvattaa yhtiön arvoa.

Palkitseminen ei Cargotecissa ole itseisarvo, vaan johtamisen väline, jolla tuetaan tavoitteiden saavuttamista. Oli kyse sitten hallituksesta, toimitusjohtajasta, johtoryhmästä tai mistä tahansa konsernin henkilöstöryhmästä, palkitsemisella pyritään samoihin lopputuloksiin: konsernin tulevaisuuden kannalta keskeistä osaamista ja näkemystä omaavien ihmisten houkutteluun ja sitouttamiseen, strategian suuntaviivojen ja päämäärien jatkuvaan kommunikointiin sekä menestyksen tunnustamiseen ja juhlistamiseen yhdessä.

Työvoima- ja elinkustannusten kasvu, monien Cargotecin toimintamaiden matala työttömyysaste sekä työmarkkinoiden aktivoituminen pandemian jälkeen haastavat meitä aktiivisuuteen työmarkkinoiden seuraamisessa, jotta voimme sekä houkuttaa työntekijöitä että pitää osaavaa työvoimaa palveluksessamme. Haasteet koskevat kaikenlaisia työtehtäviä aina tuotannon työntekijöistä ylimpään johtoon. Samaan aikaan kustannukset täytyy pitää kohtuullisina kilpailukyvyyn säilyttämiseksi. Tämän tasapainon ylläpitämisessä palkitseminen on keskeisessä asemassa, ja se on myös hallituksen ja sen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan keskeinen painopiste muiden tehtävien ja vastuiden lisäksi.

Jaakko Eskola

Hallituksen sekä hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Cargotecin toimielinten palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikkaan, joka esiteltiin neuvoa-antavalle päätökselle varsinaisessa yhtiökokouksessa 27.5.2020. Cargotec on noudattanut palkitsemispolitiikan päätöksentekoprosessia ja hallinnointimallia vuonna 2023. Vuonna 2023 ei ole peritty takaisin palkkioita.

Cargotecin palkitsemista ohjaa viisi pääperiaatetta:

1. Kohdistamme kokonaispalkitsemisen investoinnit tukemaan strategisia ja liiketoimintasuunnitelmiamme
2. Vahvistamme menestymisen kulttuuria
3. Edistämme suoriutumiseen perustuvaa palkitsemista
4. Haluamme tasapainottaa osakkeenomistajan ja työntekijän näkökulmat
5. Tehostamme kykyämme houkuttaa, sitouttaa ja motivoida monipuolisia osaajia.

Muuttuvat, suoriutumiseen perustuvat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät on suunniteltu palkitsemisen suurimmiksi elementeiksi. Niillä vahvistetaan palkitsemisen ja yhtiön suoriutumisen välistä yhteyttä sekä toteutetaan palkitsemisfilosofiaamme, jonka mukaan palkitsemisen tulisi olla sidottuna tiiviisti pitkäaikaisen arvon luomiseen tähtäävään strategiaan.

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien suoritustasot määritetään vuosittain, ja ne sisältävät keskeisiä suoritussmittareitamme. Palkitsemispolitiikan mahdollistamat ei-taloudelliset lyhyen aikavälin suoritussmittarit edistävät kestävää kehitystä ja yhtiön arvoja.

Hallituksen palkitseminen

Cargoteciin sovellettavien sääntöjen mukaisesti osakkeenomistajat päättävät vuosittain hallituksen palkkioista hallituksen nimitys-

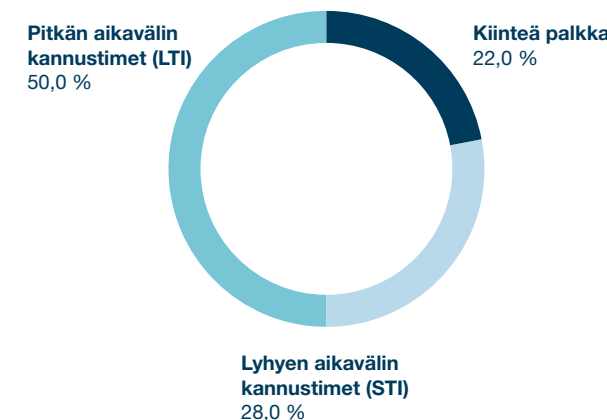
ja palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen perusteella. Palkkioita määritettäessä nimitys- ja palkitsemisvaliokunta ottaa huomioon hallituksen jäsenten vastuut ja velvollisuudet yhtiötä kohtaan. Lisäksi valiokunta vertaa hallituksen palkkioita muihin samankokoisiin yrityksiin, jotka toimivat vertailukelpoisessa liiketoimintaympäristössä.

Hallituksen tehtävien ja vastuiden luonteen vuoksi hallituksen palkitseminen ei liity yhtiön suoritukseen, ja siihen sisältyy siten vain kiinteä palkkio, joka voidaan maksaa rahana tai osakkeina.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen (jos nimitetty) palkitseminen voi koostua kiinteästä palkasta, eläkkeestä ja muista etuuksista sekä muuttuvasta palkanosasta. Muuttuva palkanosa sisältää sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISELEMENTTIEN SUHTEELLINEN OSUUS (ENIMMÄISTASOLLA)



Eri palkitsemiselementtien tarkoitus ja yhteys strategiaan:

Palkitsemiselementti	Tarkoitus ja yhteys strategiaan
Kiinteä palkka	Houkuttelee ja sitouttaa henkilöitä, joilla on tarvittavat taidot ja kokemus liiketoimintamme johtamiseen
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	Palkitsee ja kannustaa taloudellisten, strategisten, operatiivisten ja kestäväen kehityksen tavoitteidemme saavuttamiseen liiketoimintastrategiamme mukaisesti
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	Sitouttaa yhtiön pitkän aikavälin tavoitteisiin ja tarjoaa kilpailukykyisen, omistukseen perustuvan palkkiojärjestelmän
Eläke	Tarjoaa kilpailukykyisen eläkkeen paikallisen markkinakäytännön mukaisesti
Muut etuudet ja ohjelmat	Tarjoaa kilpailukykyiset etuudet ja tukee rekrytointia ja sitouttamista

Hallituksen palkitseminen

Vuoden 2023 varsinainen yhtiökokous päätti hallituksen vuosipalkkioista seuraavasti:

- Hallituksen puheenjohtaja 95 000 euroa
- Hallituksen varapuheenjohtaja 70 000 euroa
- Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan puheenjohtaja 70 000 euroa
- muut hallituksen jäsenet 55 000 euroa

Vuosipalkkioiden osalta päätettiin, että niistä 30 prosenttia suoritetaan Cargotecin B-sarjan osakkeina ja loput rahana neljännesvuosittain ja että Cargotec vastaa osakkeinan maksettavista palkkioista suoritettavista varainsiirtoveroista.

Lisäksi päätettiin maksaa 1 000 euroa kokouspalkkiona hallituksen ja valiokuntien kokouksista.

Matkakulut korvataan yhtiön matkustusohjeen mukaisesti.

Hallituksen palkitsemisen taso ei muuttunut vuodesta 2022. Vuosipalkkioiden osittainen maksaminen Cargotecin osakkeina oli muutos suhteessa vuoteen 2022, jolloin palkkiot maksettiin kokonaan rahana.

Oheisessa taulukossa on eritelty hallituksen jäsenille vuoden 2023 aikana maksetut palkkiot.

Hallitukselle vuonna 2023 maksetut palkkiot

Hallituksen jäsen	Valiokuntien jäsenyydet	Vuosipalkkio euroina ¹	Hallituksen kokouspalkkio euroina	Valiokuntien kokouspalkkio euroina	Palkkiot yhteensä euroina
Jaakko Eskola puheenjohtaja	Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta, puheenjohtaja Jakautumisvaliokunta, puheenjohtaja 9.11.2023 alkaen	95 341	14 000	9 000	118 341
Ilkka Herlin varapuheenjohtaja	Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunta, jäsen 23.3.2023 asti Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta, jäsen	70 491	14 000	8 000	92 491
Raija-Leena Hankonen-Nybom jäsen 23.3.2023 alkaen	Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunta, puheenjohtaja 23.3.2023 alkaen	52 751	11 000	5 000	68 751
Tapio Kolunsarka jäsen 23.3.2023 alkaen	Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunta, jäsen 23.3.2023 alkaen Jakautumisvaliokunta, jäsen 16.8.2023 alkaen	41 447	11 000	7 000	59 447
Johanna Lamminen jäsen	Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunta, jäsen 23.3.2023 alkaen	55 197	14 000	5 000	74 197
Kaisa Olkkonen jäsen	Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunta, jäsen	55 197	14 000	6 000	75 197
Teresa Kemppe-Vasama jäsen	Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta, jäsen Jakautumisvaliokunta, jäsen 16.8.2023 alkaen	55 197	14 000	10 000	79 197
Ritva Sotamaa jäsen 23.3.2023 alkaen	Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta, jäsen 23.3.2023 alkaen	41 447	11 000	6 000	58 447
Teuvo Salminen jäsen 23.3.2023 asti	Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunta, jäsen 23.3.2023 asti	17 500	3 000	1 000	21 500
Heikki Soljama jäsen 23.3.2023 asti		13 750	3 000	-	16 750
Casimir Lindholm jäsen 23.3.2023 asti	Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta, jäsen 23.3.2023 asti	13 750	2 000	2 000	17 750
Yhteensä		512 070	111 000	59 000	682 070

¹ Vuosipalkkio sisältää rahana ja osakkeina maksetut palkkiot vuonna 2023, luontoisetujen verotusarvon sekä osakkeina maksettujen palkkioiden varainsiirtoveron.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Vuonna 2023 Cargotecissa toimi kaksi toimitusjohtajaa:

- Mika Vehviläinen ajalla 1.1.–31.3.2023
- Casimir Lindholm 1.4.2023 alkaen

Mika Vehviläisen palkkiot noudattivat Cargotecin palkitsemispolitiikan pääperiaatteita vuoden 2023 osalta. Maksetut pitkän aikavälin kannustinpalkkiot poikkeavat toimitusjohtajan palkitsemisen perusrakenteesta pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden osalta, joita on maksettu normaalin tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman lisäksi sitouttavasta osakepalkkio-ohjelmasta. Sitouttava osakepalkkio-ohjelma on perustettu hallituksen päätöksellä 13.5.2022. Palkkio on ehdollinen hallituksen määrittämien strategisten tavoitteiden saavuttamiselle.

Casimir Lindholmin osalta noudatettiin Cargotecin palkitsemispolitiikan pääperiaatteita vuoden 2023 aikana.

Mika Vehviläinen

Mika Vehviläisen toimitusjohtajakausi vuonna 2023 käsitti ajanjakson 1.1.–31.3.2023.

Mika Vehviläisen kiinteä kuukausipalkka oli 57 750 euroa, sisältäen luontoisedut. Toimitusjohtajakautensa aikana hänelle maksettiin kiinteää kuukausipalkkaa, lomarahaa ja luontoisetuja yhteensä 182 391 euroa.

Huhtikuussa 2023 Mika Vehviläiselle maksettiin vuodesta 2022 ansaittu vuosibonus, joka oli suuruudeltaan 447 911 euroa / 48 % maksimista.

Lisäksi Mika Vehviläiselle maksettiin osakepalkkioita seuraavasti:

- 1 708 764 euroa tulosperusteisesta osakepalkkio-ohjelmasta 2020–2022
- 1 333 127 euroa sitouttavasta osakepalkkio-ohjelmasta 2022–2024.

Vuoden 2023 aikana Mika Vehviläiselle maksetut, toimitusjohtajakaudelta ansaitut palkkiot olivat yhteensä 3 672 193 euroa.

Vuonna 2023 Mika Vehviläinen osallistui seuraaviin lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmiin:

- 2023 vuosibonusohjelma (STI): ansainta toimitusjohtajakaudelta 235 736 euroa (100 % maksimista). Ohjelman tarkoitus on palkita ja kannustaa taloudellisten ja strategisten tavoitteiden saavuttamiseen Cargotecin liiketoimintastrategian mukaisesti.
- 2021–2023 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma: ansainta toimitusjohtajakaudelta 1 059 Cargotecin B-sarjan osaketta (netto) / 55 % maksimista mittaajaksolta 2023.
- 2022–2024 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma: ansainta toimitusjohtajakaudelta 1 378 Cargotecin B-sarjan osaketta (netto) / 67,5 % maksimista mittaajaksolta 2023.
- Sitouttava osakepalkkio-ohjelma 2022–2024, toinen maksuerä: ansainta toimitusjohtajakaudelta 6 910 Cargotecin B-sarjan osaketta (netto) / 100 % maksimista.

Casimir Lindholm

Casimir Lindholmin toimitusjohtajakausi vuonna 2023 käsitti ajanjakson 1.4.–31.12.2023.

Casimir Lindholmin kiinteä kuukausipalkka oli 57 750 euroa, sisältäen luontoisedut. Toimitusjohtajakautensa aikana hänelle maksettiin kiinteää kuukausipalkkaa, lomarahaa ja luontoisetuja yhteensä 519 930 euroa.

Casimir Lindholmille ei vuoden 2023 aikana maksettu lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinpalkkioita.

Vuoden 2023 aikana Casimir Lindholm osallistui toimitusjohtajakaudellaan seuraaviin lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmiin:

- 2023 vuosibonusohjelma (STI): ansainta toimitusjohtajakaudelta 674 914 euroa (97,50 % maksimista). Ohjelman tarkoitus on palkita ja kannustaa taloudellisten ja strategisten tavoitteiden saavuttamiseen Cargotecin liiketoimintastrategian mukaisesti.
- 2023–2025 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma: ansainta toimitusjohtajakaudelta vuonna 2023 6 400 Cargotecin B-sarjan osaketta / 100 % maksimista mittaajaksolta 2023.
- Sitouttava osakepalkkio-ohjelma 2023–2025. Vuonna 2023 ohjelman ansaintajakso on ollut kesken, eikä ohjelmasta ole vielä vahvistettua ansaintaa.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Suorituskriteerien soveltaminen palkitsemiseen vuonna 2023

Vuonna 2023 toimineet toimitusjohtajat Mika Vehviläinen^{MV} ja Casimir Lindholm^{CL} osallistuivat seuraaviin suoritusperusteisiin lyhyen (STI) ja pitkän aikavälin (LTI) kannustinohjelmiin vuonna 2023:

Ohjelma	Tarkoitus	Ansaintajakso	Ansaintamahdollisuus	Suorituskriteeri	Ansainta
STI: 2023 vuosibonusohjelma ^{MV ja CL}	Palkitsee ja kannustaa taloudellisten, strategisten, operatiivisten ja kestäväen kehityksen tavoitteiden saavuttamisesta liiketoimintastrategian mukaisesti	2023	Maksimi 130 % vuosittaisesta peruspalkasta ^{MV ja CL}	Taloudelliset tavoitteet, 80% ^{CL} /100% ^{MV} painoarvo: - Vertailukelpoinen liikevoitto (MEUR) - Operatiivinen kassavirta (MEUR) Strategiset henkilökohtaiset tavoitteet, 20% painoarvo ^{CL}	Mika Vehviläinen: 235 736 euroa / 100 % maksimista ajanjaksolta 1.1.–31.3.2023 Casimir Lindholm: 674 914 euroa / 97,5 % maksimista ajanjaksolta 1.4.–31.12.2023
LTI: 2021–2023 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma ^{MV}	Sitouttaa yhtiön pitkän aikavälin tavoitteisiin ja tarjoaa kilpailukyisen, omistukseen perustuvan palkkio-ohjelman	2021–2023, mittausjakso 2023	Maksimi 23 100 B-sarjan osaketta koko ansaintajaksolta ^{MV}	2023 ekoratkaisujen tuoteryhmän tilausten osuus saaduista tilauksista	Mika Vehviläinen: 1 059 Cargotecin B-sarjan osaketta / 55 % maksimista ajanjaksolta 1.1.–31.3.2023. Palkkion maksu huhtikuuhun 2024 mennessä.
LTI: 2022–2024 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma ^{MV}	Sitouttaa yhtiön pitkän aikavälin tavoitteisiin ja tarjoaa kilpailukyisen, omistukseen perustuvan palkkio-ohjelman	2022–2024, mittausjakso 2023	Maksimi 24 500 B-sarjan osaketta koko ansaintajaksolta ^{MV}	2023 huoltoliiketoiminnan bruttokate (MEUR)	Mika Vehviläinen: 1 378 Cargotecin B-sarjan osaketta / 67,5 % maksimista ajanjaksolta 1.1.–31.3.2023. Palkkion maksu huhtikuuhun 2025 mennessä, mittausjakson 2024 jälkeen.
LTI: 2023–2025 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma ^{CL}	Sitouttaa yhtiön pitkän aikavälin tavoitteisiin ja tarjoaa kilpailukyisen, omistukseen perustuvan palkkio-ohjelman	2023–2025, mittausjakso 2023	Maksimi 19 200 B-sarjan osaketta koko ansaintajaksolta ^{CL}	2023 osakekohtainen tulos (EPS)	Casimir Lindholm: 6 400 Cargotecin B-sarjan osaketta / 100 % mittausjakson 2023 maksimista. Palkkion maksu huhtikuuhun 2026 mennessä, mittausjaksojen 2024 ja 2025 jälkeen.

Toimitusjohtajan osakepohjaisten kannustimien tarkoitus ja toiminta

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.

2023–2025 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma

Tulosperusteisessa osakepalkkio-ohjelmassa on yksi ansaintajakso: kalenterivuodet 2023–2025. 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.

2022–2024 sitouttava osakepalkkio-ohjelma

Sitouttavan osakepalkkio-ohjelman 2022–2024 mukainen palkkio on ehdollinen hallituksen määrittämien strategisten tavoitteiden saavuttamiselle. Palkkio maksetaan kahdessa erässä, puolet keväällä 2023 ja puolet keväällä 2024. Ohjelman ensimmäisestä erästä palkkiona maksettuja osakkeita ei saa myydä, siirtää, pantata tai muuten luovuttaa rajoitusjaksolla joka päättyy 31.12.2023. Lisäksi palkkioon sisältyy rahana maksettava osuus palkkiosta aiheutuvien verojen ja veronluonteisten maksujen kattamiseksi.

2023–2025 sitouttava osakepalkkio-ohjelma

Sitouttavan osakepalkkio-ohjelman 2023–2025 mukainen palkkio on ehdollinen hallituksen määrittämien strategisten tavoitteiden saavuttamiselle. Palkkio maksetaan vuoden 2025 alussa. Ohjelmasta palkkiona maksettuja osakkeita ei saa myydä, siirtää, pantata tai muuten luovuttaa rajoitusjaksolla, joka päättyy kuusi kuukautta palkkion maksamisen jälkeen. Lisäksi palkkioon sisältyy rahana maksettava osuus palkkiosta aiheutuvien verojen ja veronluonteisten maksujen kattamiseksi.

Yhteenveto toimitusjohtajalle raportointikaudella myönnettyistä, ansaituista ja maksetuista osakepohjaisista kannustimista

Ohjelma	Ansaintajakso	Myöntämispäivä	Maksupäivämäärä	Päivämäärä, jolloin osakkeet vapautuvat rajoituksista	Suorituskriteerit	Myönnettyjen netto-osakkeiden maksimimäärä	Ansaittu palkkio % maksimista	Ansaittujen netto-osakkeiden lukumäärä
2020–2024 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma	2020–2022	8.4.2020	31.3.2023	31.3.2023	-	24 400 ^{MV}	77 %	18 810 ^{MV}
	2021–2023	13.4.2021	Huhtikuuhun 2024 mennessä	Huhtikuu 2024	2023 ekoratkaisujen tuoteryhmän tilausten osuus saaduista tilauksista	23 100 ^{MV}	Mittausjakso 2023: 55 % Ohjelma yhteensä: 48,5 %	Mittausjakso 2023: 1 059 ^{MV} toimitusjohtajakaudelta Ohjelma yhteensä: 11 204 ^{MV}
	2022–2024	13.5.2022	Huhtikuuhun 2025 mennessä	Huhtikuu 2025	2023 huolto- ja liiketoiminnan bruttokate (MEUR); 2024 päättää hallitus	24 500 ^{MV}	Mittausjakso 2023: 67,5 %	Mittausjakso 2023: 1 378 ^{MV} toimitusjohtajakaudelta
2023–2025 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma	2023–2025	5.6.2023	Huhtikuuhun 2026 mennessä	Huhtikuu 2026	2023 osakekohtainen tulos (EPS); 2024 ja 2025 päättää hallitus	19 200 ^{CL}	Mittausjakso 2023: 200 %	Mittausjakso 2023: 6 400 ^{CL}
2022–2024 sitouttava osakepalkkio-ohjelma	2022–2024	13.5.2022	Ensimmäinen maksuerä 31.3.2023	Ensimmäinen maksuerä: 31.12.2023	Hallituksen asettamat strategiset tavoitteet	29 350 ^{MV}	Ensimmäinen maksuerä: 100 %	Ensimmäinen maksuerä: 14 675 ^{MV}
			Toinen maksuerä huhtikuuhun 2024 mennessä	Toinen maksuerä: Huhtikuu 2024				
2023–2025 sitouttava osakepalkkio-ohjelma	2023–2025	3.5.2023	Helmikuuhun 2025 mennessä	Heinäkuu 2025	Hallituksen asettamat strategiset tavoitteet	60 000 ^{CL}		

Taulukossa on viitattu toimitusjohtajiin nimikirjaimilla MV (Mika Vehviläinen) ja CL (Casimir Lindholm) osoittamaan, minkä osakepohjaisen kannustinohjelman piirissä ko. toimitusjohtaja on. 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.

Toimitusjohtajien palkitseminen vuonna 2023

	Kiinteä palkka	Lisäeläkemaksut	Maksetut lyhyen aikavälin kannustimet	Maksetut pitkän aikavälin kannustimet	Maksetut palkkiot yhteensä vuonna 2023
Mika Vehviläinen 1.1.–31.3.2023	182 391	-	447 911	3 041 891	3 672 193
Casimir Lindholm 1.4.–31.12.2023	519 930	-	-	-	519 930
Yhteensä	702 321	-	447 911	3 041 891	4 192 123

Maksetut lyhyen aikavälin kannustimet

Ohjelma	Ansaintajakso	Ansaintamahdollisuus % peruspalkasta tavoitetaso / maksimitaso	Suorituskriteerit	Ansaittu palkkio, prosenttia maksimista	Palkkio euroina
STI: 2022 vuosibonusohjelma	2022	65 % / 130 %	2022 vertailukelpoinen liikevoitto 2022 operatiivinen kassavirta 2022 strategiset henkilökohtaiset tavoitteet	48 %	447 911

Maksetut pitkän aikavälin kannustimet

Ohjelma	Ansaintajakso	Palkkio B-sarjan osakkeina / bruttoeuroina
2020–2024 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma	2020–2022	18 810 netto-osaketta / 1 708 764 EUR
2022–2024 sitouttava osakepalkkio-ohjelma	2022	14 675 netto-osaketta / 1 333 127 EUR

Eläke

Toimitusjohtaja Mika Vehviläinen on oikeutettu suomalaisen lakisääteisen työntekijän eläkelain mukaiseen eläkkeeseen. Hän on myös oikeutettu maksuperusteiseen lisäeläkkeeseen. 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. Toimitusjohtajalle ei maksettu lisäeläkemaksua vuonna 2023.

Casimir Lindholm on oikeutettu suomalaisen lakisääteisen työntekijän eläkelain mukaiseen eläkkeeseen. Hänellä ei ole lisäeläkettä.

Taloudellisen suorituskyvyn ja palkitsemisen kehitys

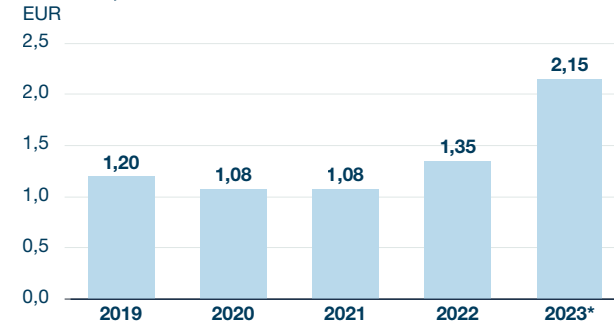
Taloudellisen suorituskyvyn viiden vuoden kehitys

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.

OSAKEKURSSI 2019–2023

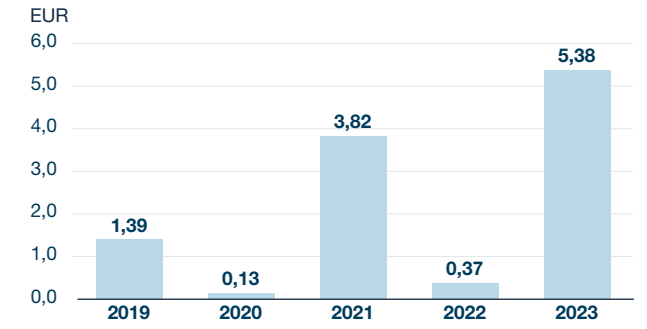


OSINKO, B-SARJAN OSAKE

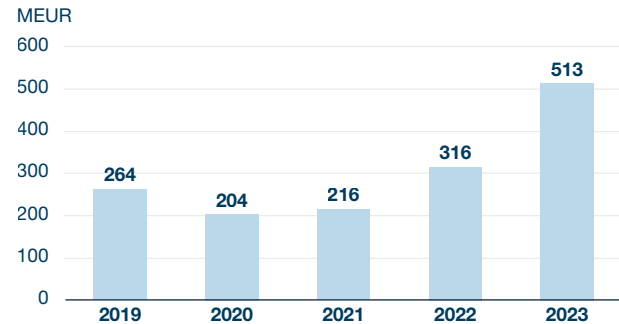


* Hallituksen esitys osingoksi

LAIMENTAMATON OSAKEKOHTAINEN TULOS

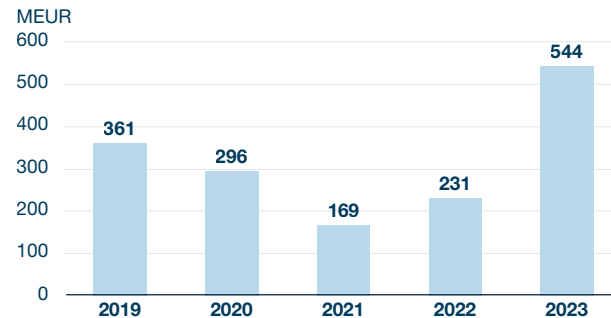


VERTAILUKELPOINEN LIIKEVOITTO*

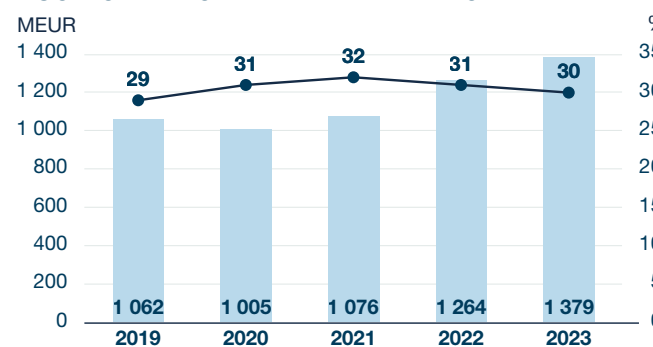


* Cargotec on muuttanut vaihtoehdoisen vertailukelpoinen liikevoitto -tunnusluvun määritelmää 1.1.2023 alkaen. Uuden määritelmän mukaan laskettu vaihtoehtoinen tunnusluku sisältää myös liiketoimintojen hankintamenojen kohdistamisen vaikutuksia, jotka olivat 16 miljoonaa euroa vuonna 2022, 16 miljoonaa euroa vuonna 2021 ja 23 miljoonaa euroa vuonna 2020. Vuosi 2019 on vertailukelpoinen.

LIIKETOIMINNAN RAHAVIRTA ENNEN RAHOITUSERIÄ JA VEROJA

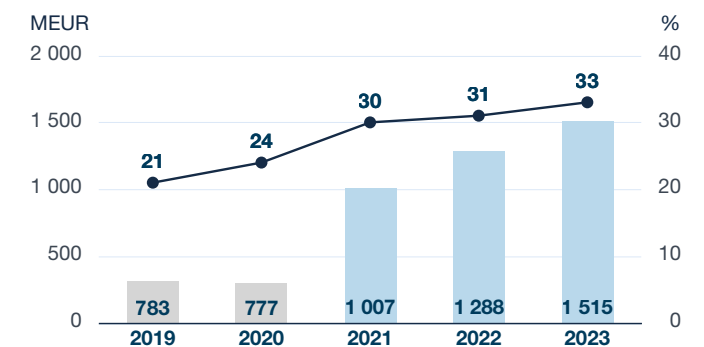


HUOLTOLIIKETOIMINNAN LIIKEVAIHTO



■ MEUR
■ Osuus kokonaisliikevaihdosta, %

EKORATKAISUJEN TUOTERYHMÄN LIIKEVAIHTO



■ Päivitetty ekoratkaisujen tuoteryhmä, MEUR
■ Vanha ekoratkaisujen tuoteryhmä, MEUR
■ Osuus kokonaisliikevaihdosta, %

Toimitusjohtajalle maksettujen palkkioiden kehitys euroina

	2019	2020	2021	2022	2023
Kiinteä palkka ¹	699 659	650 958	704 795	727 661	702 321 ²
Lyhyen aikavälin kannustimet (STI) ³	124 344	580 942	764 452	179 608	447 911 ⁴
Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)	715 784 ⁵	106 506 ⁶	163 962 ⁷	0	3 041 891
Matching osakkeet	-	299 289 ⁹	820 406 ¹⁰	613 804 ¹¹	-
Lisäeläkemaksut	0	0	0	700 000	-
Palkkiot yhteensä	1 539 787	1 637 694	2 453 614	2 221 073	4 192 123
Peruspalkan kehitys	0 %	0 %	0 %	+5 %	0 %
Kokonaispalkitsemisen kehitys	-54,2 %	+6,4 %	+49,8 %	-9,5 %	+88,7 %

¹ Vuotuinen kiinteä palkka sisältää peruspalkan, lomarahaa ja luontoisedut. Toimitusjohtaja Mika Vehviläisen kuukausittainen peruspalkka 55 000 euroa ajanjaksolla 1.1.2019–31.3.2022 ja 57 750 euroa ajanjaksolla 1.4.2022–31.3.2023. Toimitusjohtaja Casimir Lindholmin kuukausittainen peruspalkka 57 750 euroa ajanjaksolla 1.4.–31.12.2023.

² Vuotuinen kiinteä palkka 2023 koostuu Mika Vehviläisen ja Casimir Lindholmin yhteenlasketusta kiinteästä palkasta vuonna 2023. Lukuun on sisällytetty Mika Vehviläiselle 1.1.–31.3.2023 maksettu kiinteä palkka ja Casimir Lindholmille 1.4.–31.12.2023 maksettu kiinteä palkka.

³ Maksetut lyhyen aikavälin kannustinohjelman palkkiot perustuvat aina edeltävän vuoden suoritukseen.

⁴ Vuoden 2023 maksettu lyhyen aikavälin kannustinpalkkio on Mika Vehviläiselle huhtikuussa 2023 maksettu palkkio, jonka perustana on vuoden 2022 suoritus.

⁵ Vehviläinen Mika: Tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma, ansaintajakso 2016–2018 ja ansaintajakso 2017–2018 (2019 omistus- ja arvonluontijakso).

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

⁷ Vehviläinen Mika: Tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma, ansaintajakso 2019–2020 (2021 omistus- ja arvonluontijakso).

⁸ Vehviläinen Mika: Tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma, ansaintajakso 2020–2022 sekä sitouttava osakepalkkio-ohjelma 2022–2024, 1. erä.

⁹ Vehviläinen Mika: Matching-osakepalkkio-ohjelma, ensimmäinen palkkion maksu vuonna 2020.

¹⁰ Vehviläinen Mika: Matching-osakepalkkio-ohjelma, toinen palkkionmaksu vuonna 2021.

¹¹ Vehviläinen Mika: Matching-osakepalkkio-ohjelma, kolmas palkkionmaksu vuonna 2022.

Hallituksen vuosipalkkioiden kehitys

	2019	2020	2021	2022	2023
Puheenjohtaja	85 000 (0 %)	85 000 (0 %)	85 000 (0 %)	95 000 (+11,8 %)	95 000 (0 %)
Varapuheenjohtaja	60 000 (0 %)	60 000 (0 %)	60 000 (0 %)	70 000 (+16,7 %)	70 000 (0 %)
Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan puheenjohtaja	60 000 (0 %)	60 000 (0 %)	60 000 (0 %)	70 000 (+16,7 %)	70 000 (0 %)
Muut hallituksen jäsenet	45 000 (0 %)	45 000 (0 %)	45 000 (0 %)	55 000 (+22,2 %)	55 000 (0 %)

Työntekijän peruspalkan kehitys (mediaani)

	2019	2020	2021	2022	2023
Vuosittainen kehitys, mediaani	+2,9 %	+0,0 %	+3,3 %	+4,0 %	+5,0 %

Vuosipalkkasuhde

Vuonna 2023 toimitusjohtajan vuotuinen peruspalkka suhteessa kaikkien työntekijöiden vuosiperuspalkan mediaaniin (toimitusjohtajaa lukuun ottamatta): 18,2 (18,2 vuonna 2022)