

Tässä palkitsemispolitiikassa esitetään Cargotecin hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen puitteet. Tätä palkitsemispolitiikkaa sovelletaan myös toimitusjohtajan sijaiseen, mikäli sellainen nimitetään.

Suomessa täytäntöön pantavan, muutetun eurooppalaisen osakkeenomistajien oikeudet -direktiivin mukaisesti, tämä palkitsemispolitiikka käsitellään varsinaisessa yhtiökokouksessa 17. maaliskuuta 2020. Yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava, mutta kaiken palkitsemisen tulee olla linjassa tämän osakkeenomistajille esitetyn palkitsemispolitiikan kanssa. Palkitsemispolitiikan on tarkoitus olla voimassa neljä vuotta vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti.

Lähestymistapamme palkitsemiseen

Palkitsemispolitiikkamme vahvistaa Cargotecin arvoja ja eettisiä toimintaperiaatteita sekä sitoo palkitsemisen strategiamme onnistuneeseen toteuttamiseen ja pitkäaikaisen omistaja-arvon luomiseen.

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 huippusuorituja 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 houkutellessa, sitouttaessa ja motivoimalla monipuolisia osajajia – Palkitsemisohjelmamme ovat oikeudenmukaisia, ja työntekijämme ymmärtävät ja arvostavat niitä.

Muuttuvat, suoriutumiseen perustuvat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät 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 kannustinjärjestelmien suoritustasot määritetään vuosittain, ja ne sisältävät keskeisiä suoritusmittareitamme. Palkitsemispolitiikan mahdollistamat ei-taloudelliset lyhyen aikavälin suoritusmittarit edistävät kestävä kehitystä ja yhtiön arvoja.

Hallitus arvostaa osakkeenomistajien näkemyksiä ja suhtautuu myönteisesti kaikkien sidosryhmien palautteeseen palkitsemispolitiikasta ja sen täytäntöönpanosta.

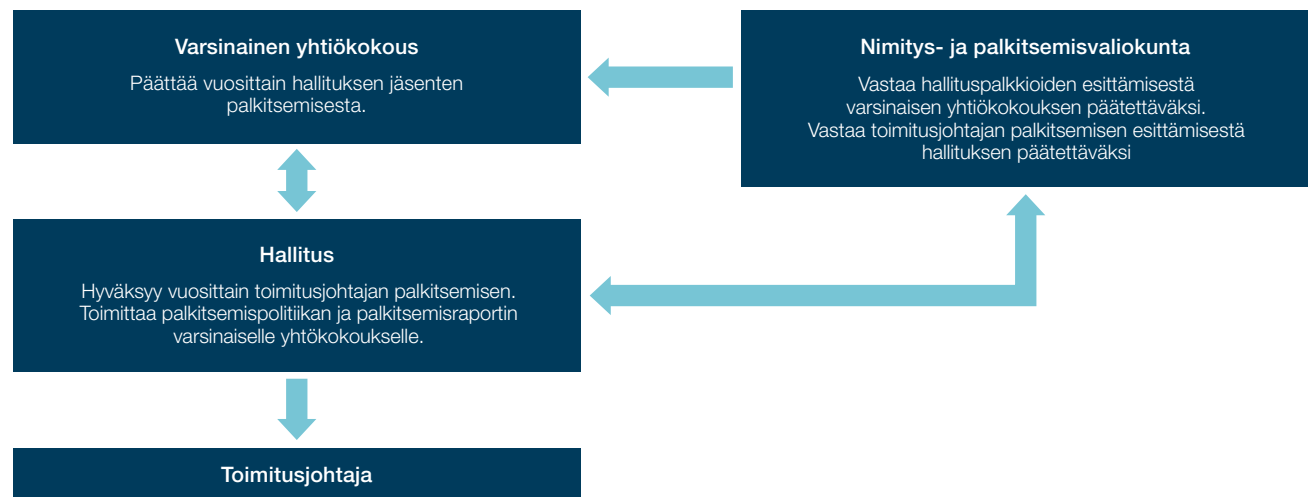
Palkitsemisen hallinnointi

Cargotecilla palkitsemista hallinnoidaan selkeästi määriteltyjen prosessien kautta, ja siihen osallistuu varsinainen yhtiökokous, hallitus ja hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta.

Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkkioista hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan tekemän ehdotuksen perusteella, jossa otetaan huomioon Cargotecin hallituksen palkitsemisperiaatteet. Hallituksen palkitsemisperiaatteet eivät saa rajoittaa osakkeenomistajien mahdollisuuksia päättää hallituksen palkkioista.

Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan suosituksesta hallitus toimittaa varsinaiselle yhtiökokoukselle palkitsemispolitiikan (vähintään 4 vuoden välein) ja palkitsemisraportin (vuosittain 2021 alkaen). Hallitus hyväksyy vuosittain

Palkitsemisen hallinnointimalli



toimitusjohtajan palkitsemisen hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen perusteella tämän palkitsemispolitiikan puitteissa.

Hallituksen palkitseminen

Cargoteciin sovellettavien sääntöjen mukaisesti, osakkeenomistajat päättävät vuosittain hallituksen palkkioista hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen perusteella. Hallituksen palkitsemispolitiikka ei saa rajoittaa osakkeenomistajien mahdollisuuksia päättää hallituksen palkkioista.

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.

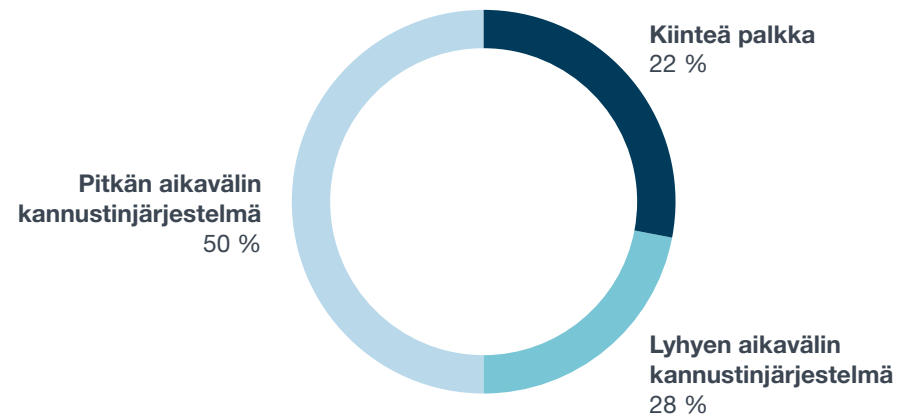
Yksityiskohtaiset tiedot hallituksen varsinaisessa tai ylimääräisessä yhtiökokouksessa päätetystä vuosittaisesta palkitsemisesta esitetään vuosittain palkitsemisraportissa.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Palkitsemisen elementit

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen (jos sellainen on) palkitseminen voi koostua kiinteästä palkasta, eläkkeestä ja muista etuuksista sekä muuttuvasta palkanosasta. Muuttuva palkansa sisältää sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät. Alla oleva kuva näyttää palkitsemiselementtien suhteelliset osuudet enimmäistasolla, havainnollistaen palkitsemispolitiikan täytäntöönpanoa.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISELEMENTTIEN SUHTEELLINEN OSUUS (maksimi)



Huomautus: Palkitsemiselementtien suhteellisessa osuudessa pitkän aikavälin kannustimet arvioidaan myöntämispäivämäärän mukaisesti.

Palkitsemiselementti	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kuvaus ja toiminta
Kiinteä palkka	Houkuttelee ja sitouttaa henkilöitä, joilla on tarvittavat taidot ja kokemus liiketoimintamme johtamiseen	<p>Kiinteä palkka tarkistetaan yleensä vuosittain.</p> <p>Hallitus voi harkita erilaisia tekijöitä määritettäessä muutoksia kiinteään palkkaan, mukaan lukien Cargotecin työntekijöiden palkankorotusten taso globaalisti, markkinavertailutiedot, liiketoiminnan suorituskyky, tehtävän laajuus ja henkilökohtainen suoriutuminen.</p> <p>Varsinainen kiinteä palkka ja vuotuiset korotukset esitetään vuosittaisessa palkitsemisraportissa.</p> <p>Hallitus huomioi työntekijöiden palkitsemisen ja globaalin keskimääräisen vuotuisen palkankorotuksen tärkeänä tekijänä määrittäessään toimitusjohtajan vuotuisen peruspalkan korotuksen.</p> <p>Kiinteän palkan määritelmä vaihtelee maittain paikallisen lainsäädännön ja markkinakäytännön mukaisesti. Suomessa se sisältää normaalisti peruspalkan luontoisetuineen.</p> <p>Vuosittaiseen kiinteään palkkaan sisältyy lisäksi mahdollinen lomaraha paikallisen lainsäädännön ja markkinakäytännön mukaisesti.</p>
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	Palkitsee ja kannustaa taloudellisten, strategisten, operatiivisten ja kestävän kehityksen tavoitteidemme saavuttamiseen liiketoiminta-strategiamme mukaisesti	<p>Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio voi vaihdella 0%–130% kiinteästä palkasta.</p> <p>Hallitus asettaa vuosittain suoriutumistavoitteet ja niiden painot varmistaakseen, että ne tukevat Cargotecin lyhyen aikavälin liiketoimintastrategiaa. Nämä voivat vaihdella vuosittain, jotta liiketoiminnan painopistealueet huomioidaan ja niihin sisältyy tyypillisesti konsernin taloudellisen suorituskyvyn mittareita (esimerkiksi kannattavuus- ja kassavirtamittarit) ja ei-taloudellisia mittareita (esimerkiksi keskeiset operatiiviset, strategiset, sosiaaliset, ympäristöön, hallintoon tai muuhun kestävään kehitykseen liittyvät mittarit) edellyttäen, että suurin osa painosta tulee jokaisena vuotena taloudellisen suorituskyvyn mittareista. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen suoriutumistavoite (ansaintajakso) on 1 vuosi.</p> <p>Yhdessä nämä lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukaiset taloudelliset ja ei-taloudelliset tavoitteet edistävät yhtiön pitkäaikaisia etuja ja kestäväää kehitystä.</p> <p>Yksityiskohtaiset tiedot kullekin vuodelle sovellettavista suoriutumistavoitteista ja siitä, kuinka ne tukevat liiketoimintastrategiaa, esitetään vuosittaisessa palkitsemisraportissa.</p> <p>Vuoden vaihteen jälkeen, suoriutumistavoitteen päätyttyä, hallitus tarkistaa missä määrin kukin tavoite on saavutettu lopullisen palkkion määrittämiseksi.</p> <p>Mikäli hallitus päättää, palkkion maksua voidaan lykätä.</p>
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	Sitouttaa yhtiön pitkän aikavälin tavoitteisiin ja tarjoaa kilpailukykyisen, omistukseen perustuvan palkkiojärjestelmän	<p>Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio voi vaihdella 0%–230% kiinteästä palkasta.</p> <p>Pitkän aikavälin kannustinpalkkio maksetaan tyypillisesti suoriutumiskriteereihin perustuvina osakepalkkioina, joissa osakkeista tulee rajoittamattomia kolmen vuoden suoriutumistavoitteen päätyttyä. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen suoriutumistavoite (ansaintajakso) on 3 vuotta, joka voidaan jakaa lyhyempiin mittausjaksoihin, mikäli hallitus päättää.</p> <p>Hallitus asettaa vuosittain suoriutumistavoitteet ja niiden painot varmistaakseen, että ne tukevat Cargotecin pitkän aikavälin liiketoimintastrategiaa. Suoriutumistavoitteisiin voi sisältyä, mutta niihin rajoittumatta, taloudellisia- ja osakekurssiin liittyviä mittareita. Yksityiskohtaiset tiedot kullekin vuodelle sovellettavista suoriutumistavoitteista ja siitä, kuinka ne tukevat liiketoimintastrategiaa, esitetään vuosittaisessa palkitsemisraportissa.</p> <p>Suoriutumistavoitteen tai mittausjakson päätyttyä, hallitus tarkistaa missä määrin kukin tavoite on saavutettu lopullisen palkkion määrittämiseksi.</p>
Eläke	Tarjoaa kilpailukykyisen eläkkeen paikallisen markkinakäytännön mukaisesti	<p>Eläkejärjestelyt ovat olennaisen markkinakäytännön mukaisia ja voivat muuttua vuosittain.</p> <p>Toimitusjohtaja voi osallistua eläkeohjelmiin, jotka ovat asemapaikan markkinakäytännön mukaisia.</p> <p>Lisätietoja nykyisen toimitusjohtajan osalta: Mika Vehviläisen eläke on suomalaisen lakisääteisen eläkejärjestelmän (TyEL) mukainen. Lisäksi Mika Vehviläisellä on oikeus maksuperusteiseen lisäeläkkeeseen Suomessa. Eläkkeen yksityiskohtat esitetään vuosittaisessa palkitsemisraportissa. Eläkesopimuksen mukaan Mika Vehviläisellä on oikeus jäädä eläkkeelle 60–65-vuotiaana.</p>
Muut etuudet ja ohjelmat	Tarjoaa kilpailukykyiset etuudet ja tukee rekrytointia ja sitouttamista	<p>Etuuksia tarjotaan asemapaikan olennaisen paikallisen markkinakäytännön mukaisesti ja ne voivat muuttua vuosi vuodelta.</p> <p>Muita etuuksia voivat olla muun muassa puhelin, auto, sairausvakuutus, yksityinen tapaturma-, henki- ja työkyvyttömyysvakuutus, työmatkavakuutus sekä johtajan vastuuvakuutus.</p> <p>Tiettyissä olosuhteissa, kuten muutto toiseen asemapaikkaan tai ulkomaankomennus, lisäetuksia ja muita lisiä voidaan tarjota Cargotecin ulkomaankomennuksia koskevan politiikan mukaisesti.</p> <p>Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan ohjelmiin, joita voidaan tarjota Cargotecin muille työntekijöille milloin tahansa, kuten esimerkiksi osakeosto-ohjelmat.</p>

Osakeomistuksen suositus

Toimitusjohtajan on kerrytettävä ja ylläpidettävä omistusosuutta, joka vastaa yhden vuoden bruttoperuspalkkaa.

Harkintavalta ja takaisinperintä

Toimitusjohtajan muuttuvan palkanosan mukaiset palkkiot (lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien palkkiot) ovat harkintavallan (oikaisu ennen maksua) ja takaisinperinnän (jo maksettujen palkkioiden takaisinperintä) alaisia, mikäli Cargotecin tilinpäätöstietoja täytyy korjata merkittävän väärinkäytöksen tai Cargotecin etujen vastaisen toiminnan vuoksi ja jos nämä muutokset vaikuttavat palkkion suuruuteen, mikäli kannustinjärjestelmien suorituskriteereitä ja niiden suoritusasjoja on manipuloitu, tai mikäli on toimittu liiketoiminta- tai työlainsäädännön tai Cargotecin eettisten toimintaohjeiden vastaisesti tai toimittu muuten epäeettisesti.

Mahdollisen harkintavallan ja takaisinperinnän soveltaminen raportoidaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa.

Työsopimus ja työsuhteen päättymiskorvaukset

Nykyisen toimitusjohtajan työnsopimus on voimassa toistaiseksi. Toimitusjohtajalla on kuuden kuukauden irtisanomisaika, ja hänellä on oikeus irtisanomiskorvaukseen, joka vastaa 12 kuukauden palkkaa työsuhteen päättyessä.

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien palkkioiden kohtelu riippuu työsuhteen päättymisestä. Toimitusjohtajalle ei makseta palkkioita, jos Cargotec tai toimitusjohtaja ilmoittaa työnsopimuksen irtisanomisesta tai irtisanoo toimitusjohtajan sopimuksen ennen palkkion maksamista. Hallitus voi kuitenkin näissä tapauksissa päättää toimitusjohtajan oikeudesta palkkioon, joka on kertynyt työsuhteen päättymiseen mennessä.

Palkitsemispolitiikasta poikkeaminen

Hallitus voi nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan suosituksesta tilapäisesti poiketa kaikista tämän palkitsemispolitiikan kohdista täyttää harkintavaltaansa käyttäen seuraavissa tilanteissa:

- Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen (jos sellainen on) vaihtuessa rekrytointipolitiikan mukaisesti,
- Yhtiön rakenteessa, organisaatioissa, omistuksessa ja liiketoiminnassa tapahtuneiden olennaisten muutosten yhteydessä (esimerkiksi sulautuminen, yritysvaltaus, jakautuminen, yritysosto jne.), jotka saattavat edellyttää muutoksia lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmii tai muihin palkitsemisen elementteihin yhtiön johtamisen jatkuvuuden varmistamiseksi, ja
- Kaikissa muissa olosuhteissa, joissa palkitsemispolitiikasta voidaan joutua poikkeamaan yhtiön pitkän aikavälin etujen ja kestäväen kehityksen vuoksi tai yhtiön elinkelpoisuuden varmistamisen vuoksi.

Rekrytointipolitiikka

Määritellään palkitsemisen uudelle toimitusjohtajalle tai toimitusjohtajan sijaiselle, hallitus ottaa huomioon tehtävän vaatimukset, liiketoiminnan tarpeet, yksilön taidot ja kokemuksen sekä vallitsevan ulkopuolisen työmarkkinan. Mikäli henkilö rekrytoidaan yhtiön ulkopuolelta, hallitus tarkastelee myös kyseisen henkilön palkitsemisen kokonaisuutta hänen aiemmassa tehtävässään.

Yleisesti ottaen hallitus pyrkii yhdenmukaistamaan uuden toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkitsemisen Cargotecin palkitsemispolitiikan ja -periaatteiden mukaisesti. Satunnaisesti, yhtiön ulkopuolisten rekrytointien yhteydessä, hallitus voi myös päättää myöntää niin kutsutun allekirjoituspalkkion rahana ja/tai osakkeina korvataksaan menetyksen, joka saapuvalle henkilölle koituisi tämän siirtyessä yhtiön palvelukseen. Tällainen palkkio rajoitetaan vertailukelpoiseen arvoon menetetyistä palkitsemisjärjestelyistä. Päättäessään allekirjoituspalkkion ehdoista, hallitus voi muuttaa ehtoja ottaen huomioon menetettyihin palkitsemisjärjestelyihin liittyvän rakenteen, aikataulun, arvon ja suoritustavoitteet. Tällaisen palkkion perusteet ja yksityiskohdat julkistetaan vuotuisessa palkitsemisraportissa.

Mikäli henkilö nimitetään toimitusjohtajaksi tai toimitusjohtajan sijaiseksi yhtiön sisäisen ylennyksen tai yritys-järjestelyn seurauksena (esim. yrityskaupan jälkeen),

hallituksella on mahdollisuus hyväksyä kaikki oikeudellisesti sitovat palkitsemisjärjestelyt, jotka on sovittu ennen henkilön nimittämistä.

Lisäksi, mikäli nähdään tarpeellisena, muita etuuksia voidaan tarjota, kuten muun muassa muuttokorvaukset, ulkomailta asumisen lisät, verojen tasaamiseen liittyvät korvaukset sekä muut etuudet, jotka ovat paikallisen markkinan ja/tai asiaa koskevan lainsäädännön mukaisia.