

# Kalmarin palkitsemispolitiikka

## Sisältö

<b>1 Johdanto</b>	<b>2</b>
<b>2 Lähestyminen palkitsemiseen</b>	<b>3</b>
<b>3 Palkitsemisen hallinnointi</b>	<b>4</b>
<b>4 Hallituksen palkitseminen</b>	<b>4</b>
<b>4 Toimitusjohtajan palkitseminen</b>	<b>5</b>
4.1 Palkitsemisen elementit	5
4.2 Toimitusjohtajasopimus ja sopimuksen päättymiskorvaukset	7
<b>5. Palkitsemispolitiikasta poikkeaminen</b>	<b>8</b>
<b>5. Rekrytointiperiaatteet</b>	<b>8</b>



# 1 Johdanto

Tämä palkitsemispolitiikka määrittelee kehyksen Kalmar Oyj:n (“Kalmar” tai “Yhtiö”) hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiselle. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan myös toimitusjohtajan sijaiseen, mikäli sellainen on nimitetty.

Palkitsemispolitiikka on laadittu muutetun EU:n osakkeenomistajien oikeudet -direktiivin mukaisesti, joka on Suomessa pantu täytäntöön pääosin osakeyhtiölaissa, arvopaperimarkkina- ja valtiovarainministeriön asetuksessa sekä Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodissa 2025.

Palkitsemispolitiikka esitetään Kalmarin varsinaiselle yhtiökokoukselle 27.3.2025. Yhtiökokouksen päätös on neuvoo-antava, mutta tämän politiikan piiriin kuuluvien toimielinten palkitseminen tullaan toteuttamaan tämän osakkeenomistajille esitettävän politiikan mukaisesti. Poliitiikan on tarkoitus olla voimassa neljä vuotta vuoden 2029 yhtiökokoukseen saakka.

## 2 Lähestyminen palkitsemiseen

Palkitsemispolitiikka vahvistaa Kalmarin arvoja ja eettisiä toimintaperiaatteita sekä sitoo palkitsemisen liiketoimintastrategian onnistuneeseen toteuttamiseen ja pitkäaikaisen omistaja-arvon luomiseen.

Palkitsemista ohjaa kuusi keskeistä periaatetta:

- Sovitamme kokonaispalkitsemisen tukemaan strategian ja liiketoimintasuunnitelmien toteuttamista. Palkitsemisohjelmat vahvistavat palkitsemisen ja liiketoiminnan tulosten välistä yhteyttä.
- Vahvistamme menestymisen kulttuuria palkitsemalla hyvistä ja kestävästi saavutetuista tuloksista sekä käyttäytymisestä, joka vahvistaa arvojemme mukaista menestymisen kulttuuria. Palkitsemme huippusuoriutujia ja tuemme heitä, joiden suoriutumisessa on vielä kehitettävää. Kannustamme kohdentamaan palkitsemista suoriutumisen perusteella.
- Pyrimme tasapainottamaan osakkeenomistajien ja henkilöstön tarpeet. Palkitsemisohjelmamme on suunniteltu vastaamaan sekä osakkeenomistajien että henkilöstön tarpeisiin.
- Palkitsemisohjelmamme on rakennettu olemaan oikeudenmukaisia, kilpailukykyisiä ja henkilöstön arvostamia, jotta pystymme houkuttelemaan, sitouttamaan ja motivoimaan monimuotoista ryhmää eri kyvykkyksiä. Seuraamme säännöllisesti markkinoiden kehitystä toiminnallemme keskeisillä maantieteellisillä alueilla ja toimialoilla.
- Varmistamme, että palkitsemisen periaatteista ja ohjelmista viestitään tehokkaasti sekä sisäisesti että ulkoisesti avoimuuden lisäämiseksi. Palkitsemisperiaatteista ja -ohjelmista viestitään säännöllisesti henkilöstölle ja ulkoisille sidosryhmille.
- Varmistamme, että noudatamme paikallisia lakeja ja säädöksiä. Kalmarin palkitsemisperiaatteet ovat henkilöstömme palkitsemisen perusta. Sisäisellä valvonnalla varmistamme periaatteiden, lakien ja säädösten noudattamisen.

Suoritukseen perustuvat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät on suunniteltu edellä lueteltujen periaatteiden mukaisesti ja siten, että ne muodostavat merkittävimmän osan toimitusjohtajan palkitsemisen kokonaisuudesta. Kannustinjärjestelmien tavoitteena on vahvistaa palkitsemisen ja liiketoiminnan tulosten välistä yhteyttä ja heijastaa filosofiaamme, jonka mukaan



palkitsemisen tulee olla tiiviisti sidoksissa Kalmarin strategiaan sekä pyrkiä kestäväan, pitkän aikavälin arvonluontiin.

Näitä periaatteita sovelletaan myös laajemmin koko henkilöstöön. Hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta tarkastelee ja ottaa huomioon henkilöstön palkkauksen, palkitsemisen ja niihin liittyvät ehdot tehdessään toimitusjohtajan palkitsemiseen liittyviä ehdotuksia.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien (STI) ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien (LTI) suorituskriteerit määritellään vuosittain, ja ne sisältävät liiketoiminnan keskeisiä suorituskriteereitä. Mahdollisuus asettaa myös muita kuin taloudellisia suorituskriteereitä kannustinjärjestelmiin edistää palkitsemispolitiikan, kestäväan kehityksen sekä arvojen yhteensovittamista.

Palkitsemispolitiikan suunnittelussa otetaan asianmukaisesti huomioon sidosryhmien näkemykset ja edut. Tämä tarkoittaa sitä, että valmistelussa kuunnellaan osakkeenomistajia, muita edustajia sekä henkilöstöä, jotta varmistetaan, että erilaiset näkökulmat on otettu huomioon palkitsemista koskevia päätöksiä tehtäessä.

### 3 Palkitsemisen hallinnointi

Kalmarissa palkitsemista hallinnoidaan selkeästi määriteltyjen prosessien kautta. Hallinnointiin osallistuu yhtiökokous, osakkeenomistajien nimitystoimikunta, hallitus sekä hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta.

Yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkkioista osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella. Hallitus päättää vuosittain toimitusjohtajan palkitsemisesta, hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen perusteella, tämän politiikan asettamissa rajoissa.

Hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan suosituksesta hallitus toimittaa varsinaiselle yhtiökokoukselle toimielinten palkitsemispolitiikan aina, kun siihen on tehty olennaisia muutoksia (kuitenkin vähintään joka neljäs vuosi) sekä toimielinten palkitsemisraportin vuosittain.

### 4 Hallituksen palkitseminen

Kalmarin sovellettavien säännösten mukaisesti osakkeenomistajat päättävät vuosittain hallituksen palkkioista osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella. Hallituksen palkitsemispolitiikka ei rajoita osakkeenomistajien mahdollisuutta päättää hallituksen palkkioista.

Ennen suosituksensa tekemistä, osakkeenomistajien nimitystoimikunta vertaa säännöllisesti puheenjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemista muihin samankokoisiin yrityksiin vertailukelpoisessa liiketoimintaympäristössä varmistaakseen, että Kalmar pystyy houkuttelemaan ja sitouttamaan hallituksen jäseniä, joilla on asianmukainen osaaminen, toimialan tuntemus ja kansainvälinen kokemus tukemaan Kalmarin strategiaa.

Hallituksen tehtävien ja vastuualueiden luonteen vuoksi hallituksen palkkiot eivät ole sidoksissa yhtiön tulokseen, joten ne sisältävät ainoastaan kiinteän palkkion. Palkkio voidaan maksaa rahana, osakkeina tai niiden yhdistelmänä.

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



## 4 Toimitusjohtajan palkitseminen

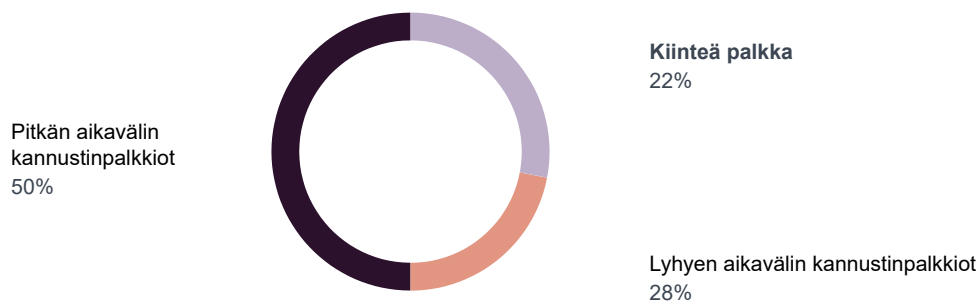
### 4.1 Palkitsemisen elementit

Kalmar noudattaa kokonaispalkitsemiseen perustuvaa lähestymistapaa, jossa kaikki palkitsemisen elementit otetaan huomioon palkitsemista määritettäessä ja tarkistettaessa. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen (jos nimetty) palkitseminen voi koostua kiinteästä palkasta, eläkkeestä ja muista etuuksista sekä muuttuvista palkkioista.

Muuttuviin palkkioihin sisältyy sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustinpalkkioita. Alla oleva kaavio esittää palkitsemiselementtien suhteelliset osuudet enimmäistasolla. Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot on arvostettu myöntöhetken perusteella.

Toteutuneiden palkkojen suhteelliset osuudet esitetään vuosittaisessa palkitsemisraportissa.

#### TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISELEMENTTIEN SUHTEELLISET OSUUDET (enimmäistasolla)



Palkitsemis- elementti	Tarkoitus ja linkki strategiaan	Kuvaus ja toiminta
Kiinteä palkka	Houkuttelee ja sitouttaa henkilöitä, joilla on tarvittavat taidot ja kokemus	<p>Hallitus voi ottaa huomioon erilaisia tekijöitä määrittäessään kiinteää palkkaa, mukaan lukien markkinavertailutiedot, suoriutuminen ja tehtävän laajuus. Markkinavertailu tehdään suhteessa Kalmarin kanssa samaa kokoluokkaa oleviin ja toimialaa edustaviin yrityksiin olennaisissa maissa.</p> <p>Kiinteä palkka sisältää peruspalkan sekä maakohtaisen käytännön mukaiset luontoisedut. Kiinteää palkkaa tarkastellaan tyypillisesti vuosittain ja toteutunut palkka sekä sen muutokset esitetään vuosittaisessa palkitsemisraportissa.</p>
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI)	Palkitsee ja kannustaa vuosittaisten taloudellisten, strategisten, operatiivisten ja kestävän kehityksen tavoitteiden saavuttamiseen	<p>Lyhyen aikavälin kannustin on vuosittainen, suoritukseen perustuva palkkio. Toimitusjohtajan vuosittainen palkkio voi olla enintään 130 % kiinteästä vuosipalkasta.</p> <p>Hallitus asettaa vuosittain suoritusmittarit, niiden painotukset ja tavoitetasot. Suoritusmittarit asetetaan niin, että ne tukevat Kalmarin liiketoimintatavoitteita ja ne voivat koostua sekä taloudellisista että ei-taloudellisista mittareista, operatiivisista, strategisista, sekä kestävään kehitykseen liittyvistä mittareista. Ansaintajakso on tyypillisesti yksi kalenterivuosi, jonka jälkeen hallitus arvioi suoriutumista, ja määrittää kunkin suoritusmittarin toteutumisen sekä vahvistaa suorituksen mukaisen palkkion.</p> <p>Yksityiskohtaiset tiedot kunakin vuonna sovellettavista suoritusmittareista ja niiden painotuksista esitetään vuosittain palkitsemisraportissa.</p> <p>Hallituksella on harkintavalta mukauttaa lyhyen aikavälin kannustinpalkkiota, mikäli olosuhteissa on tapahtunut muutoksia, jotta palkkion ja osakkeenomistajien arvonluonnin vastaavuus ovat paremmin linjassa, ja jotta voidaan varmistaa, että palkkio heijastaa oikeudenmukaisesti yhtiön tulosta.</p>
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI)	Sitouttaa yhtiön pitkän aikavälin tavoitteisiin ja tarjoaa kilpailukykyisen, omistukseen perustuvan palkkiojärjestelmän	<p>Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät ovat tyypillisesti suoritukseen perustuvia, osakepohjaisia järjestelmiä, joissa on kolmen vuoden ansaintajakso ja joista hallitus voi päättää vuosittain. Toimitusjohtajalle vuosittain myönnettävän pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio voi olla enintään 230 % kiinteästä vuosipalkasta.</p> <p>Hallitus asettaa vuosittain suoritusmittarit, niiden painotukset ja tavoitetasot varmistaakseen, että ne tukevat Kalmarin pitkän aikavälin liiketoimintastrategiaa. Suoritusmittarit voivat koostua, mutta eivät rajoitu, taloudellisista ja osakekurssin kehitykseen liittyvistä mittareista sekä muista kuin taloudellisista mittareista, joita pidetään strategisesti merkittävänä (mukaan lukien ympäristöön, yhteiskuntavastuuseen ja hallintoon liittyvät mittarit).</p> <p>Yksityiskohtaiset tiedot kunakin vuonna sovellettavista suoritusmittareista ja niiden painotuksista esitetään vuosittain palkitsemisraportissa.</p> <p>Ansainta- tai rajoitusjakson päätyttyä hallitus arvioi suoriutumista ja kunkin suoritusmittarin toteutumista, määrittää kullakin suoritusmittarilla saavutetun tulostason sekä vahvistaa suorituksen mukaisen palkkion.</p> <p>Hallituksella on harkintavalta mukauttaa pitkän aikavälin kannustinpalkkiota, mikäli olosuhteissa on tapahtunut muutoksia, jotta palkkion ja osakkeenomistajien arvonluonnin vastaavuus ovat paremmin linjassa, ja jotta voidaan varmistaa, että palkkio heijastaa oikeudenmukaisesti yhtiön tulosta.</p>
Eläke	Tarjoaa kilpailukykyisen eläkkeen paikallisen markkinakäytännön mukaisesti	<p>Toimitusjohtaja voi osallistua eläkeohjelmiin, jotka ovat asemapaikan markkinakäytännön mukaisia. Eläkejärjestelyt ovat olennaisen markkinakäytännön mukaisia, ja ne voivat muuttua vuosittain.</p> <p>Eläkkeen yksityiskohdat esitetään vuosittain palkitsemisraportissa.</p>

Palkitsemis-elementti	Tarkoitus ja linkki strategiaan	Kuvaus ja toiminta
Muut etuudet ja ohjelmat	Tarjoaa kilpailukykyiset etuudet ja tukee rekrytointia sekä sitouttamista	Etuuksia tarjotaan asemapaikan olennaisen paikallisen markkinakäytännön mukaisesti, ja ne voivat muuttua vuosittain. Muita etuuksia voivat olla muun muassa puhelin, auto, sairausvakuutus, yksityinen tapaturma-, henki- ja työkyvyttömyysvakuutus, työmatkavakuutus sekä johtajan vastuuvakuutus. Lisäetuja ja -korvauksia voidaan tarjota tietyissä tilanteissa, kuten asemapaikan muutoksen tai kansainvälisen komennuksen yhteydessä Kalmarin ulkomaankomennuksia koskevan politiikan mukaisesti. Toimitusjohtaja on oikeutettu milloin tahansa osallistumaan ohjelmiin, joita tarjotaan Kalmarin muulle henkilöstölle, kuten osakesijoitusohjelmiin, käteisenä tai osakkeina maksettaviin projekti-, tunnustus- ja sitouttamispalkkioihin.
Osakeomistus-suositus	Vahvistaa toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhteensovittamisen	Toimitusjohtajan on kerrytettävä ja ylläpidettävä osakeomistusta, joka vastaa hänen yhden vuoden kiinteää vuosipalkkaansa.
Harkintavalta ja takaisinperintä	Varmistaa, että palkkioita maksetaan suorituksesta ja maksut perustuvat todellisiin saavutuksiin	Toimitusjohtajalle maksettavat muuttuvat palkkiot (lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot) ovat harkintavallan (oikaisu ennen maksua) ja takaisinperinnän (jo maksettujen palkkioiden takaisinperintä) alaisia. Harkintavaltaa ja takaisinperintää voidaan soveltaa, mikäli kyseessä on olennainen taloudellinen virhe, väärinkäyttö, merkittävä ympäristö-, terveys- tai turvallisuushaitta, maineelle aiheutunut vahinko, riskienhallinnan epäonnistuminen tai muu hallituksen määrittelemä olosuhde.

## 4.2 Toimitusjohtajasopimus ja sopimuksen päättymiskorvaukset

Toimitusjohtajasopimuksen ehdot määritellään kirjallisesti, ja hallitus hyväksyy ne. Ehdossa määritellään kokonaispalkitsemisen elementit sekä sopimuksen päättyessä suoritettavat korvaukset.

Toimitusjohtajasopimus on tyypillisesti voimassa toistaiseksi, mutta se voi olla voimassa myös tietyn määräajan.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika määritellään siten, että se on sopimuksen tekohetkellä vallitsevan markkinakäytännön mukainen. Molempien osapuolten irtisanomisaika on yleensä kuusi kuukautta.

Irtisanomiskorvaus määritellään siten, että se on sopimuksen tekohetkellä vallitsevan markkinakäytännön mukainen. Jos yhtiö irtisanoo sopimuksen, toimitusjohtajalla on oikeus kiinteään korvaukseen irtisanomisajalta sekä 12 kuukauden kiinteää palkkaa vastaavaan irtisanomiskorvaukseen. Toimitusjohtajan itse irtisanoessa sopimuksen irtisanomiskorvausta ei makseta.

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä maksettavien palkkioiden kohtelu riippuu sopimuksen päättymishetken olosuhteista. Periaatteena on, että toimitusjohtajalle ei makseta palkkioita, mikäli Kalmar tai toimitusjohtaja ilmoittaa sopimuksen irtisanomisesta tai päättää sopimuksen ennen palkkioiden maksamista. Hallitus voi kuitenkin näissä tapauksissa päättää toimitusjohtajan oikeudesta palkkioon, joka on kertynyt sopimuksen päättymiseen mennessä.



## 5 Palkitsemispolitiikasta poikkeaminen

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

- toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen (mikäli nimetty) vaihtuessa rekrytointipolitiikan mukaisesti,
- nimitettäessä väliaikaista toimitusjohtajaa tai toimitusjohtajan sijaista,
- Yhtiön rakenteessa, organisaatiossa, omistuksessa ja liiketoiminnassa tapahtuneiden olennaisten muutosten yhteydessä (esimerkiksi sulautuminen, yritysvaltaus, jakautuminen, yrityskauppa, jne.), jotka saattavat edellyttää muutoksia lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin tai muihin palkitsemisjärjestelmiin yhtiön johtamisen jatkuvuuden turvaamiseksi.
- Yhtiön taloudellisen aseman, strategian tai hallintorakenteen muuttuessa olennaisesti,
- sovellettavan lainsäädännön muuttuessa,
- muusta merkittävästä ja perustellusta syystä toimitusjohtajan palkitsemisen mukauttamiseksi,
- missä tahansa muussa tilanteessa, jossa poikkeaminen voi olla tarpeen yhtiön pitkän aikavälin etujen ja kestävän kehityksen turvaamiseksi tai yhtiön elinkelpoisuuden varmistamiseksi.

## 5 Rekrytointiperiaatteet

Kalmarin rekrytointiperiaatteiden tavoitteena on tarjota palkitsemisen kokonaispaketti, joka on riittävä houkuttelemaan, sitouttamaan ja motivoimaan henkilöitä, joilla on tarvittava osaaminen vaadittuun tehtävään. Määritellään uuden toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista hallitus ottaa huomioon tehtävän vaatimukset, liiketoiminnan tarpeet, yksilön taidot ja kokemuksen sekä vallitsevan työmarkkinan.

Yleisesti ottaen hallitus pyrkii sovittamaan uuden toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkitsemisen Kalmarin palkitsemispolitiikan ja -periaatteiden mukaiseksi. Satunnaisesti, yhtiön ulkopuolisten rekrytointien yhteydessä ja kun se katsotaan tarpeelliseksi, hallitus voi myös päättää myöntää kertaluonteisia palkkioita rahana ja/tai osakkeina korvauksena ansionmenetyksestä, joka henkilölle koituu siirtyessään Kalmarin palvelukseen, tai kannustimena liittyä Kalmariin. Määrittäessään tällaisten palkkioiden ehtoja hallitus voi ottaa huomioon menetettyihin ansioihin liittyvän rakenteen, aikahorisontin, arvon ja tulostavoitteet. Kaikkien tällaisten palkkioiden perustelut ja yksityiskohdat esitetään vuosittain palkitsemisraportissa.

Jos henkilö nimitetään toimitusjohtajaksi tai toimitusjohtajan sijaiseksi sisäisen ylennyksen tai yritysjärjestelyn (esim. yrityskauppa) seurauksena, hallituksella on mahdollisuus hyväksyä kaikki oikeudellisesti sitovat palkitsemisjärjestelyt, jotka on sovittu ennen henkilön nimittämistä.

Lisäksi, mikäli nähdään tarpeelliseksi, voidaan tarvittaessa myöntää muita etuuksia, kuten muun muassa muuttokorvaukset, ulkomailla asumiseen liittyvät lisät, verojen tasaamiseen liittyvät korvaukset sekä muut etuudet, jotka vastaavat paikallisia markkinakäytäntöjä tai ovat paikallisen lainsäädännön mukaisia.

