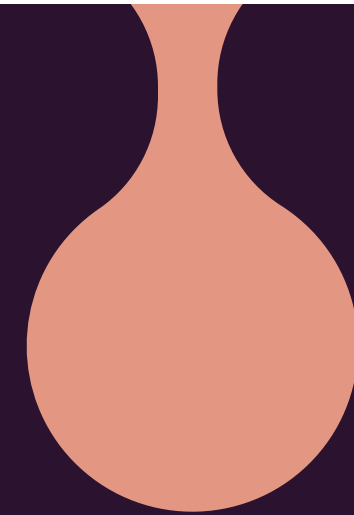




Palkitsemis- raportti

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan kirje	2
Johdanto	3
Johtajien palkitseminen ja yhtiön suoriutuminen	5
Hallituksen palkkiot	6
Toimitusjohtajan palkitseminen	7





Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan kirje

Hyvät osakkeenomistajat,

Minulla on ilo esitellä Kalmarin ensimmäinen palkitsemisraportti hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puolesta. Vuosi 2024 oli Kalmarille historiallinen, yhtiö eriytettiin Cargotec Oyj:stä ja se listautui Nasdaq Helsinki Oy:n pörssilistalle heinäkuussa. Jakautumis- ja listautumisprojekti toteutettiin onnistuneesti Cargotec Oyj:n hallituksen ja osakkeenomistajien asettaman aikataulun ja tekemien päätösten mukaisesti.

Kalmar on nyt aloittanut kasvumatkansa itsenäisenä pörssiyhtiönä. Yhtiöllä on nyt entistä paremmat edellytykset toteuttaa strategiaansa, investoida kestäviin innovaatioihin, kasvattaa palveluliike-toimintaansa sekä kehittää liike-toiminnan suorituskykyä. Jatkamme tällä tiellä yhdessä ammattitaitoisen henkilöstömme, asiakkaidemme ja osakkeenomistajiemme kanssa.

Palkitseminen Kalmarissa

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan tehtävänä on varmistaa, että Kalmarin palkitsemisohjelmat ovat Kalmarin periaatteiden mukaisia, tukevat Kalmarin strategian toteuttamista, vahvistavat suorituskykyistä kulttuuria, edistävät Kalmarin menestystä pitkällä tähtäimellä ja ovat kilpailukykyisiä ja oikeudenmukaisia.

Toimitusjohtajan osalta tämä tarkoittaa, että merkittävä osa palkitsemisesta on suoritusterusteista. Jos tavoitteet saavutetaan, lyhyen ja pitkän

aikavälin kannustinjärjestelmät muodostavat palkitsemispolitiikan mukaisesti 64 % toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta. Vuoden 2024 lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmissa toimitusjohtajan painopiste oli yksinomaan Kalmarin taloudellisissa tavoitteissa eikä henkilökohtaisia kriteereitä käytetty.

Kalmarin tärkeimmät pitkän aikavälin kannustinohjelmat ovat tulosperusteisia osakepalkkio-ohjelmia, jotka perustuvat taloudellisiin ja kestäväen kehityksen kriteereihin. Vuonna 2024 käytetty kestäväen kehityksen kriteeri oli ekoratkaisujen tuoteryhmän osuus saaduista tilauksista. Ekoratkaisujen tuoteryhmä sisältää vähähiilisiä ja älykkäitä teknologioita, tuotteita ja palveluita, kuten sähkökäyttöisiä tai vähäpäästöisiä versioita laitteista ja erilaisia elinkaariratkaisuja. Ekoratkaisujen tuoteryhmän tilausten ja myynnin kasvattaminen edistää yhtiön päästövähennystavoitteiden saavuttamista.

Kalmar vuonna 2024

Vuosi 2024 oli Kalmarille merkittävä edistysaskel, joka loi vahvan pohjan tulevalle kasvulle. Jatkoimme yhtenä alan markkinajohtajana tarjoten hiilidioksidipäästöttömiä, sähköisiä ja älykkäitä laitteita, jotka auttavat asiakkaitamme saavuttamaan heidän ympäristötavoitteensa. Palvelutarjontamme laajentaminen on ollut keskeinen osa kehitystämme. Hyödyntämällä maailmanlaajuisia yli 68 000 laitteen asennuskantaamme, palveluiden osuus kokonaismyynnistämme on nyt kolmasosa,

mikä korostaa sitoutumistamme pitkäaikaisten kumppanuuksien rakentamiseen. Jatkuva panostuksemme liiketoiminnan ja operatiivisen suorituskyvyn parantamiseen mahdollisti hyvän tuloksen saavuttamisen vuonna 2024. Saadut tilaukset olivat 1 679 miljoonaa euroa, osoittaen jatkuvaa vakaata kysyntää. Liikevaihto oli 1 720 miljoonaa euroa ja laski 16 % edellisvuoteen verrattuna. Laskuun vaikuttivat markkinoiden hitaampi aktiviteetti ja viime vuotta pienempi tilauskanta. Palvelumyynti pysyi kuitenkin laitemyyntiä vakaampana, mikä toi toimintaan joustavuutta.

Olemme onnistuneet saavuttamaan hyvän kannattavuuden myös matalammilla liikevaihtovolyymeilla. Vertailukelpoinen liikevoittomarginaali oli 12,6 %, mikä osoittaa kestävää kannattavuutta. Tämä saavutettiin onnistuneen liiketoiminnan suorituskyvyn, vuosina 2023 ja 2024 toteutettujen kustannussäästöjen sekä aktiivisen tuotekustannusten hallinnan ansiosta. Vertailukelpoinen liikevoitto oli 216,8 miljoonaa euroa, ja liiketoiminnan rahavirta ennen rahoituseriä ja veroja oli 249,1 miljoonaa euroa. Terveellä tasolla olevalla 0,3x velkaantumistasoella meillä on erinomaiset edellytykset jatkaa kasvua.

Kohti vuotta 2025

Kalmarin jatkaessa itsenäisenä yhtiönä, tulemme kehittämään edelleen kaikkia henkilöstöprosessejamme sekä palkitsemiskäytäntöjämme vuoden 2025 aikana.

Kalmar käyttää jatkossakin kannustinohjelmia, joilla edistetään yhtiön suorituskykyä ja pitkän tähtäimen menestystä sekä varmistetaan houkuttelevuutemme työnantajana kansainvälisillä markkinoillamme. Tulemme kiinnittämään huomiota erityisesti suorituskriteerien valintaan, jotta Kalmarin strategiset tavoitteet, kuten vastuullisuus ja palveluliiketoiminnan kasvattaminen sekä pitkän tähtäimen arvon luominen, nivoutuvat saumattomasti kannustinohjelmiin.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta varmistaa, että palkitsemispolitiikkamme on tehokas ja Kalmarin strategian mukainen. Nykyinen palkitsemispolitiikka on voimassa vuoteen 2028 asti, mutta hallitus haluaa vahvistaa sen itsenäisen Kalmarin ensimmäisessä varsinaisessa yhtiökokouksessa ja esittelee politiikan yhtiökokoukselle maaliskuussa 2025.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta kuuntelee tarkasti osakkeenomistajiemme ja muiden sidosryhmiemme näkemyksiä. Otamme mielellämme vastaan palautetta palkitsemisraportistamme ja -politiikastamme.



Jaakko Eskola
Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja



Johdanto

Kalmar Oyj:n ("Kalmar" tai "yhtiö") hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on laatinut tämän raportin kertoakseen avoimesti Kalmarin käytännöistä, joilla pyritään varmistamaan palkitsemisen oikeudenmukaisuus ja johdonmukaisuus, kannustamaan henkilöstöä hyviin suorituksiin ja varmistamaan yhtiön pitkän tähtäimen taloudellinen menestys. Raportissa esitetään hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen keskeiset periaatteet ja päätöksentekoprosessi sekä vuonna 2024 maksetut palkkiot. Kalmar rekisteröitiin itsenäiseksi yhtiöksi 17.2.2024 Cargotec Oyj:n ("Cargotec") 30.6.2024 toteutuneessa osittaisjakautumisessa, joten raportti perustuu vuoden 2024 toisen puoliskon tietoihin. Raportti on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman hallinnointikoodin 2025 mukaisesti.

Vuonna 2024 hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen noudatti Cargotecin 30. toukokuuta 2024 pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa hyväksyttyä palkitsemispolitiikkaa. Palkitsemispolitiikasta ei poikettu, eikä hallituksen tai toimitusjohtajan palkkioita ole peritty takaisin tai oikaistu tilivuoden 2024 aikana.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsenten osallistuminen kokouksiin vuonna 2024

Jaakko Eskola (puheenjohtaja)	3/3
Teresa Kemppe-Vasama	3/3
Emilia Torttila-Miettinen	3/3

Palkitseminen vuonna 2024 lyhyesti

Kalmarin hallituksen palkkiot hyväksyttiin ensimmäistä kertaa. Ne maksettiin pääasiassa vuosipalkkioina, jotka koostuivat osittain osakkeista ja osittain käteisestä.

Toimitusjohtajalle ei suoritettu vuoden 2023 tulosten perusteella maksuja lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä, koska toimitusjohtaja tuli yhtiön palvelukseen vuonna 2024.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän painopiste oli yhtiön taloudellisissa tavoitteissa, eikä vuodelle 2024 asetettu henkilökohtaisia tavoitteita. Vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän palkkio maksetaan vuonna 2025.

Kalmarin tärkeimmät lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät ovat tuloperusteisia osakepalkkio-ohjelmia (PSP-ohjelma). Toimitusjohtaja osallistuu tällä hetkellä käynnissä oleviin, vuosien 2023–2025 ja 2024–2026 PSP-ohjelmiin. Niiden mahdolliset palkkiot maksetaan vuosina 2026 ja 2027.

Tuloperusteisissa osakepalkkio-ohjelmissä vuoden 2024 aikana käytetyt suorituskriteerit olivat ekoratkaisujen tuoteryhmän osuus saaduista tilauksista, Palvelut-segmentin bruttokate ja osakekohtainen tulos (EPS). Ne liittyvät strategiaamme olla kestävä materiaalinkäsittelyn laitteiden ja palveluiden edelläkävijä.

Palkitsemispolitiikka lyhyesti

Kalmarin palkitsemispolitiikan mukaisesti palkitseminen on suunniteltu vahvistamaan Kalmarin tarkoitusta ja eettisiä periaatteita, sitomaan palkitseminen strategiaamme toteuttamiseen ja luomaan pitkän tähtäimen omistaja-arvoa. Näitä periaatteita sovelletaan palkitsemiseen koko organisaatiossa.

Kalmarin osakkeenomistajat päättävät vuosittain hallituksen palkkioista osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella. Hallituksen tehtävien ja vastualueiden luonteen vuoksi hallituksen palkkiot eivät ole sidoksissa yhtiön tulokseen, joten ne sisältävät ainoastaan kiinteän palkkion. Palkkio voidaan maksaa rahana, osakkeina tai niiden yhdistelmänä. Hallituksen palkitsemispolitiikka ei rajoita osakkeenomistajien mahdollisuutta päättää hallituksen palkkioista.

Toimitusjohtajan palkkio koostuu kiinteästä palkasta, eläkkeestä ja etuuksista sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista. Tavoitteena on varmistaa hyvä tasapaino palkitsemisen elementtien välillä ja tarjota kilpailukykyinen kiinteä palkkio, jota täydennetään lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmillä, jotka palkitsevat yhtiön suoriutumisesta.

Hallitus voi poikkeuksellisissa olosuhteissa poiketa palkitsemispolitiikasta. Koko politiikka on luettavissa Kalmarin verkkosivustolla osoitteessa: www.kalmar.fi/



Palkitsemisesta päättäminen

Yhtiön osakkeenomistajat päättävät hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkioista vuosittain yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa. Yhtiön osakkeenomistajien nimitystoimikunta tekee hallituksen palkkioita koskevat ehdotukset yhtiökokoukselle. Nimitystoimikunta koostuu yhtiön suurimpien osakkeenomistajien edustajista ja Kalmarin hallituksen puheenjohtajasta, joka toimii asiantuntijana ilman oikeutta osallistua nimitystoimikunnan päätöksentekoon.

Hallitus nimittää toimitusjohtajan ja hyväksyy hänen palkkionsa henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan ehdotusten perusteella. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta hyväksyy Kalmarin johtoryhmän muiden jäsenten palkkiot. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta myös valmistelee palkitsemiseen liittyvät asiat ja ehdotukset hallitukselle sekä laatii ehdotukset nimityksistä johtoryhmään.

Osakkeenomistajat

Yhtiökokous

Päättää hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkioista, tarkastaa palkitsemispolitiikan ja -raportin.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta

Tekee hallituksen ja sen valiokuntien palkkioita koskevat ehdotukset yhtiökokoukselle.

Hallitus

Päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta, päättää lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien toteuttamisesta, ja muista palkitsemisohjelmista.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta

Tekee toimitusjohtajan palkkioita koskevat ehdotukset hallitukselle. Hyväksyy Kalmarin johtoryhmän muiden jäsenten palkkiot.

Toimitusjohtaja

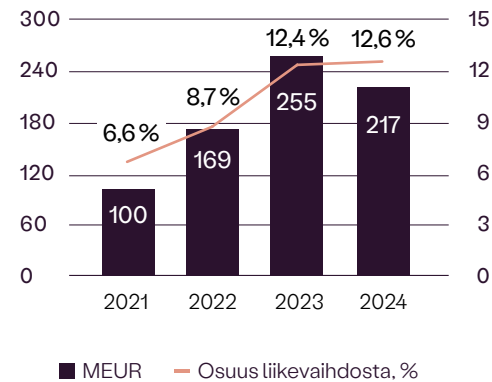
Johtoryhmä



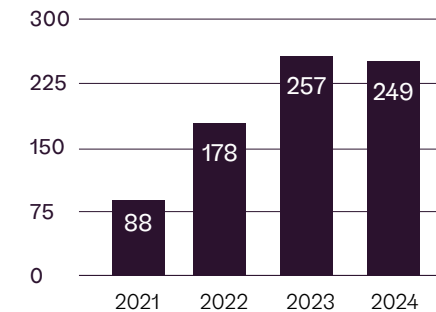
Johtajien palkitseminen ja yhtiön suoriutuminen

Kalmarin tärkein palkitsemista koskeva periaate on luoda selvä yhteys yhtiön suoriutumisen ja palkitsemisen välille. Kalmarin kannustinohjelmissa käytettävät keskeiset suoriutumisen indikaattorit ovat vertailukelpoinen liikevoitto, rahavirta ja ekoratkaisujen tuoteryhmän osuus saaduista tilauksista. Koska Cargotecin osittaisjakautuminen saatiin päätökseen 30. kesäkuuta 2024 ja Kalmar listautui pörssiin 1. heinäkuuta 2024, yhtiön taloudellisesta suoriutumisesta ja sen johtajien palkkioista on ehtinyt kertyä vain rajallisesti tietoa.

Vertailukelpoinen liikevoitto



Liiketoiminnan rahavirta ennen rahoituseriä ja veroja, MEUR



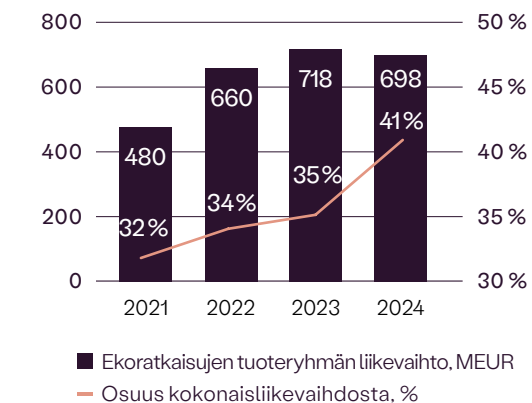
Palkkiot vuonna 2024

	EUR
Hallituksen puheenjohtaja	176 313
Hallituksen jäsen (pl. puheenjohtaja) keskimäärin	93 194
Toimitusjohtaja ¹	273 040
Kaikki työntekijät keskimäärin (pl. toimitusjohtaja) ²	25 284

¹ Maksetut palkkiot 30.6.2024–31.12.2024.

² Ajalla 1.7.2024–31.12.2024 maksetut palkat yhteensä / keskimääräinen henkilöstömäärä saman jakson aikana kaikissa maissa.

Ekoratkaisujen tuoteryhmän liikevaihto



Kaikki kaudet ennen vuoden 2024 kolmatta vuosineljännettä perustuvat carve-out-lukuihin.



Hallituksen palkkiot

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen palkkioista nimitystoimikunnan esityksen perusteella yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen asti. Cargotecin varsinainen yhtiökokous hyväksyi 30.5.2024 hallituksen palkkiot ajalle 2024–2025.

Hallituksen palkkiot koostuvat pääasiassa kiinteistä vuosipalkkioista: hallituksen puheenjohtajalle 160 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajalle 95 000 euroa, hallituksen jäsenille 80 000 euroa kullekin, tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan puheenjohtajalle 20 000 euroa, tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan jäsenille kullekin 10 000 euroa, hallituksen erillisen päätöksen mukaisesti hallituksen mahdollisten muiden valiokuntien puheenjohtajille enintään 15 000 euroa kullekin ja hallituksen mahdollisten muiden valiokuntien jäsenille kullekin 5 000 euroa.

Noin 50 prosenttia vuosipalkkioista maksetaan Kalmarin B-sarjan osakkeina ja loput rahana. Kalmar vastaa palkkioina maksettavista osakkeista suoritettavasta varainsiirtoverosta. Lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkiota 3 000 euroa jokaisesta kokouksesta, joka pidetään jäsenen asuinmaan kanssa eri mantereella sekä 1 500 euroa jokaisesta hallituksen ja valiokuntien sovittuun kokousaikatauluun lukeutumattomasta ylimääräisestä kokouksesta.

Kalmarin hallituksen jäsenten matka- ja majoituskulut sekä muut välittömästi hallitus- ja valiokuntatyöskentelyyn liittyvät kulut korvataan Kalmarin käytäntöjen mukaisesti. Hallituksen jäsenillä ei ole oikeutta osallistua yhtiön muuttuviin palkitsemisohjelmiin.

Hallituksen palkkiot

Hallituksen jäsen	Rooli	Vuosipalkkio, EUR	Kokouspalkkiot	Yhteensä, EUR ¹
Jaakko Eskola	Hallituksen puheenjohtaja, henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja	175 000	-	176 313
Teresa Kemppi-Vasama	Hallituksen varapuheenjohtaja, henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	100 000	-	100 750
Sari Pohjonen	Hallituksen jäsen, tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan puheenjohtaja	100 000	-	100 750
Lars Engström	Hallituksen jäsen, tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan jäsen	90 000	-	90 675
Marcus Hedblom	Hallituksen jäsen, tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan jäsen	90 000	-	90 675
Vesa Laisi	Hallituksen jäsen, tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan jäsen	90 000	-	90 675
Emilia Torttila-Miettinen	Hallituksen jäsen, tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan jäsen	85 000	-	85 638
Yhteensä		730 000	-	735 477

¹ Sisältää osakkeina maksettavaan vuosipalkkioon liittyvän varainsiirtoveron.



Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan esityksen perusteella. Toimitusjohtajan palkitsemisen pääasialliset elementit ovat kiinteä palkka, eläke ja muut etuudet sekä yhtiön palkitsemispolitiikassa määritellyt lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet.

Toimitusjohtajan kiinteä palkka sisältää peruspalkan ja luontoisetuja, kuten auto- ja puhelinedun. Toimitusjohtajan peruspalkaksi on määritelty 550 000 euroa vuodessa. Toimitusjohtajalle ei tilikaudella 2024 maksettu lyhyen tai pitkän aikavälin kannustimia. Eläkemaksut perustuivat toimitusjohtajan kotimaan lakisääteisiin eläkkeisiin (Työntekijän eläkelaki (TyEL)).

	Vuonna 2024 maksetut palkkiot, EUR ¹
Kiinteä palkka, mukaan lukien luontoisedut	273 040
Eläke / muut taloudelliset etuudet ²	47 448
Lyhyen aikavälin kannustimet	-
Pitkän aikavälin kannustimet	-
Yhteensä	320 488

¹ Maksetut palkkiot 30.6.2024–31.12.2024.
² Lakisääteiseen eläkkeeseen perustuva eläkemaksu Suomessa (TyEL)

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimet

Hallitus määrittelee toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimet ja niiden ehdot. Hallitus asettaa toimitusjohtajalle vuosittain tavoitteet ja arvioi niiden toteutumisen. Yhtiön palkitsemispolitiikan mukaan lyhyen aikavälin kannustimista maksettava palkkio voi olla enintään 130 prosenttia vuosittaisesta peruspalkasta.

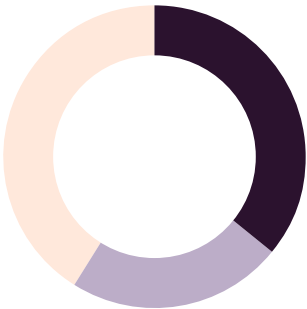
Vuoden 2024 aikana ei maksettu lyhyen aikavälin kannustimia, koska nykyinen toimitusjohtaja Sami Niiranen tuli yhtiön palvelukseen vuonna 2024.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelma 2024, maksetaan vuonna 2025

Vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustinohjelma perustui yhtiön vertailukelpoiseen liikevoittoon (painotus 70 %) ja rahavirtaan (painotus 30 %). Tavoitteet koskivat koko tilivuotta 2024. Kokonaistulos oli 160,8 % (asteikolla 0–200 %) ja vastaava noin 430 360 euron palkkio maksetaan vuoden 2025 toisella vuosineljänneksellä.

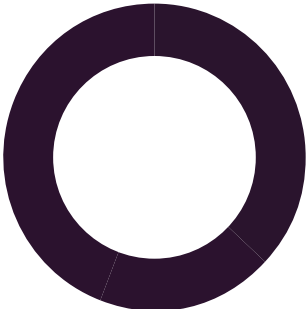
Suorituskriteerit	Painotus	Toteuma, MEUR	Tulos	Kokonais-ansainta	Maksu
Vertailukelpoinen liikevoitto	70 %	216,8	144,0 %	160,8 %	EUR 430 360
Rahavirta	30 %	220,6	200,0 %		

Toimitusjohtajan tavoitetason palkitseminen



- Kiinteä palkka, 36 %
- Lyhyen aikavälin kannustinohjelma (STI), 23 %
- Pitkän aikavälin kannustinohjelma (LTI), 41 %

Toimitusjohtajan toteutunut palkitseminen 2024



- Kiinteä palkka, 100 %
- Lyhyen aikavälin kannustinohjelma (STI), 0 %
- Pitkän aikavälin kannustinohjelma (LTI), 0 %



Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustimet

Hallitus päättää pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä ja toteuttaa ne yhtiön pitkän aikavälin tavoitteiden ja strategian sekä yhtiön palkitsemispolitiikan mukaisesti. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien tarkoituksena on yhdistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien intressit yhtiön kestäväan kasvun ja pitkän tähtäimen arvонуonnin edistämiseksi. Yhtiön palkitsemispolitiikan mukaan toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinojelman vuotuinen ansaintamahdollisuus on 230 % vuosittaisesta peruspalkasta.

Toimitusjohtajalle ei tehty vuoden 2024 aikana pitkän aikavälin kannustinojelman perustuvia maksuja.

Yhtiön pitkän aikavälin kannustinojelman ovat tuloperusteisia osakepalkkio-ohjelmia. Toimitusjohtaja on tällä hetkellä mukana kahdessa tuloperusteisia osakepalkkio-ohjelmassa, PSP 2023–2025 ja PSP 2024–2026. Jokainen ohjelma koostuu kolmesta vuoden mittaisesta ansaintajaksosta, ja hallitus päättää ohjelmien suorituskriteereistä vuosittain. PSP 2023–2025- ja PSP 2024–2026 -ohjelmat perustuvat yhtiön suoriutumiseen oikealla olevan taulukon mukaisesti. Kunkin ohjelman palkkiot maksetaan yhdessä erässä kolmannen ansaintajakson jälkeen. Osakkeina maksettavien palkkioiden

lisäksi palkkioihin sisältyy rahallinen osuus, jonka tarkoituksena on kattaa palkkiosta aiheutuvat verot ja veroluonteiset maksut.

Vuonna 2024 toimitusjohtajalle myönnettiin mahdollisuus ansaita enintään 5 560 osaketta PSP 2023–2025 -ohjelman puitteissa. Palkkio perustuu vuosien 2024 ja 2025 suorituskriteerien saavuttamiseen. Mahdollinen palkkio maksetaan vuoden 2026 ensimmäisellä neljänneksellä.

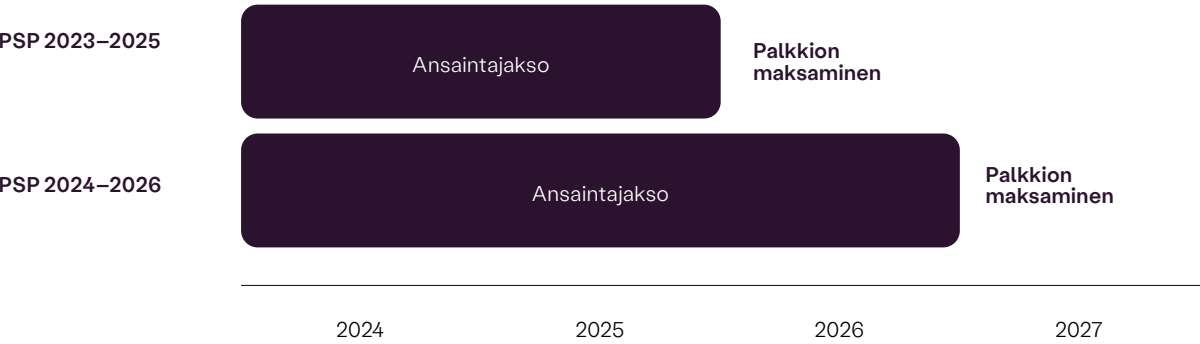
Toimitusjohtajalle myönnettiin myös mahdollisuus ansaita enintään 34 670 osaketta PSP 2024–2026 -ohjelman puitteissa. Palkkio perustuu vuosien 2024, 2025 ja 2026 suorituskriteerien saavuttamiseen. Mahdollinen palkkio maksetaan vuoden 2027 ensimmäisellä vuosineljänneksellä.

Toimitusjohtajan osakkeenomistus

Toimitusjohtaja omisti 31. joulukuuta 2024 kaikkiaan 5 000 Kalmarin B-sarjan osaketta.

Toimitusjohtajan käynnissä olevat pitkän aikavälin kannustinojelman

	PSP 2023–2025	PSP 2024–2026
Suorituskriteerit	Ansaintajakso 2024: Palvelut-segmentin bruttokate Ansaintajakso 2025: määritellään myöhemmin	Ansaintajakso 2024: Osakekohtainen tulos (EPS) Ansaintajakso 2025: määritellään myöhemmin Ansaintajakso 2026: määritellään myöhemmin
Palkkion maksaminen	Ensimmäinen vuosineljännes 2026	Ensimmäinen vuosineljännes 2027
Maksimipalkkio, kpl osakkeita	5 560	34 670





Kalmar Oyj
Itämerenkatu 25
00180, Helsinki
040 661 4117
www.kalmar.fi