

A photograph of two office workers, a woman and a man, looking at a computer monitor in a cubicle. The woman is standing and pointing at the screen, while the man is sitting at the desk. The monitor displays a software interface with various data points and charts. The background shows a window with a view of buildings outside.

Palkitsemisraportti 2023

Christoph Vitzthum, hallituksen puheenjohtaja 27.3.2024

KONECRANES

Palkitsemisen periaatteet

Kaikki työntekijät

Suunniteltu houkuttelemaan, sitouttamaan ja motivoimaan lahjakkaita työntekijöitä ja esihenkilöitä

Yhdistää palkitseminen saavutuksiin kaikilla organisaatiotasolla

Yhdenmukaiset ja strukturoidut menettelyt ja politiikat tukevat tasavertaista ja reilua kohtelua ja edistävät palkkatasa-arvoa

Hallinnointielimet

Edistää kilpailukykyä ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä

Yhdenmukaistaa hallituksen jäsenten, johtajien ja osakkeenomistajien edut

Vaikuttaa omistaja-arvon myönteiseen kehitykseen

Palkitsemispolitiikka 2020 (koskee palkitsemisraporttia 2023)



Otettu käyttöön vuonna 2020

- Vakiinnuttaa olemassa olevat ja jatkuvat käytännöt
- Tekee näkyväksi yhtiön strategian ja palkkio-periaatteiden välisen yhteyden

Esitettiin varsinaiselle yhtiökokoukselle vuonna 2020

- Neuvoa-antava päätös

Vuonna 2023 palkitsemisessa ei poikkeuksia palkitsemispolitiikkaan

Palkitsemisen kehitys heijastelee yhtiön pitkän aikavälin menestystä

Taloudellinen tulos / palkitseminen (euroa)	2022	Muutos vrt. 2021	2023	Muutos vrt. 2022
Liikevaihto, milj. euroa	3 364,8	5,6 %	3 966,3	17,9 %
Vertailukelp. EBITA, milj. euroa	318,4	2,0 %	450,7	41,5 %
Hallituksen puheenjohtaja *	140 000	0,0 %	150 000	7,1 %
Hallituksen varapuheenjohtaja *	100 000		100 000	0,0 %
Muut hallituksen jäsenet *	70 000	0,0 %	70 000	0,0 %
Toimitusjohtaja **	748 778	-16,9 %	814 208	8,7 %
KC:n työntekijät keskimäärin ***	53 129	8,2 %	56 807	6,9 %
Toimitusjohtajan ja työntekijän palkan suhde	14,09	-23,2 %	14,33	1,7 %

* Vain vuosipalkkio, ilman erillisiä kokouspalkkioita.

** Toimitusjohtajan palkitseminen: väliaikaisen toimitusjohtajan Teo Ottolan palkitseminen vuoden 2022 tammikuusta 18.10.2022 saakka ja Anders Svenssonin palkitseminen 19.10.2022 alkaen. Palkitseminen sisältää peruspalkan sekä auto- ja puhelinedun mutta ei eläkettä.

*** Ei sisällä uudelleenjärjestelykuluja.

Hallituksen palkitseminen

40%

vuosipalkkiosta maksetaan
Konecranesin osakkeina kaupan-
käyntisuunnitelman mukaisesti

60%

vuosipalkkiosta maksetaan rahana
ja on tarkoitettu kattamaan
ennakonpidätys

Vuosipalkkiot maksettiin

4

osassa vuodelta
2023

Vuosipalkkio 2023	Yht., euroa
Hallituksen puheenjohtaja	150 000
Varapuheenjohtaja	100 000
Hallituksen jäsen	70 000
Palkkio / hallituksen kokous	1 000
Palkkio / valiokunnan kokous	1 500
Tarkastusval. pj:n palkkio / v. kokous	5 000
Henkilöstöval. pj:n palkkio / v. kokous	3 000

* Konecranesin ja sen työntekijöiden välisen henkilöstön edustuksesta tehdyn sopimuksen mukaisesti Sami Piittisjärvelle ei maksettu palkkiota.

** Gun Nilsson on ollut hallituksen jäsen maaliskuussa 2023 pidetystä varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen.

Jäsen	Yht., euroa
Pj, Christoph Vitzthum	189 166
Varapj, Pasi Laine	126 833
Muut hallituksen jäsenet *	
Gun Nilsson **	65 500
Helene Svahn	95 333
Niko Mokka	102 833
Päivi Rekonen	102 833
Pauli Anttila	95 333
Ulf Liljedahl	124 833
Janina Kugel	42 333
Per Vegard Nerseth	37 333
Muut hallituksen jäsenet	666 331
Maksetut palkkiot yht.	982 330

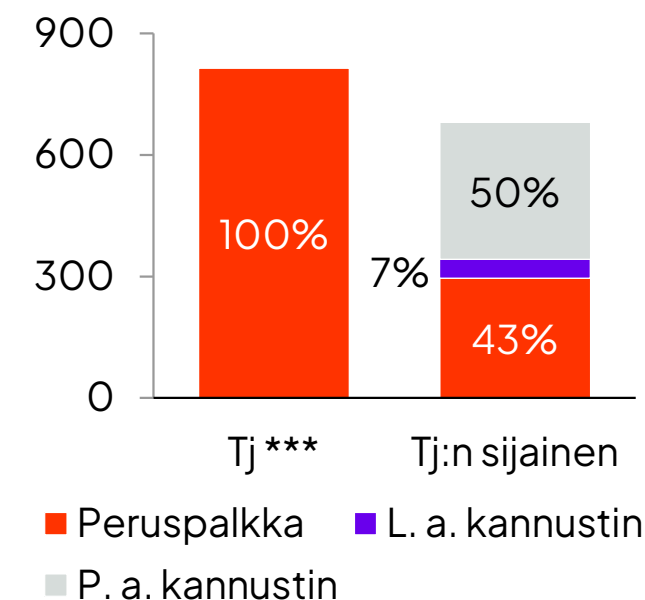
Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

2023	Toimitusjohtaja Anders Svensson	Tj:n sijainen Teo Ottola
Kiinteä palkka (palkat ja luontoisedut)	814 208	295 910
Maksetut lyhyen aikavälin kannustimet *	-	46 430
Maksettujen pitkän aikavälin kannustimien arvo	-	338 218
Muuttuva korvaus	0	384 648
Maksetut palkkiot yhteensä	814 208	680 557
Arv. maksettavat lyhyen aikavälin kannustimet *	778 480	312 654
Toimitetut brutto-osakkeet	-	11 061
Myönnetyt osakepalkkio-oikeudet **	55 000	60 000
Myönnetyt sitouttavat osakepalkkio-oik. **	17 170	-
Osakeomistus Konecranes Oyj:ssä **	324	51 075
Lakisäät./vapaaeht. eläkejärjestelyjen kulu	296 565	60 818

* edellisen vuoden tuloksen perusteella

** osakeoikeuksien määrä, osakemäärä

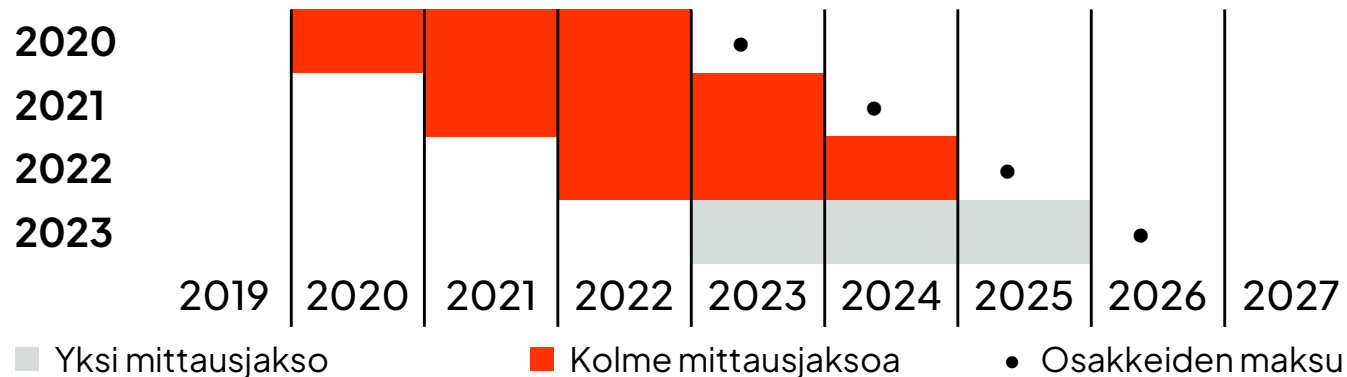
Palkitsemisen osatekijöiden osuudet vuonna 2023, kEUR



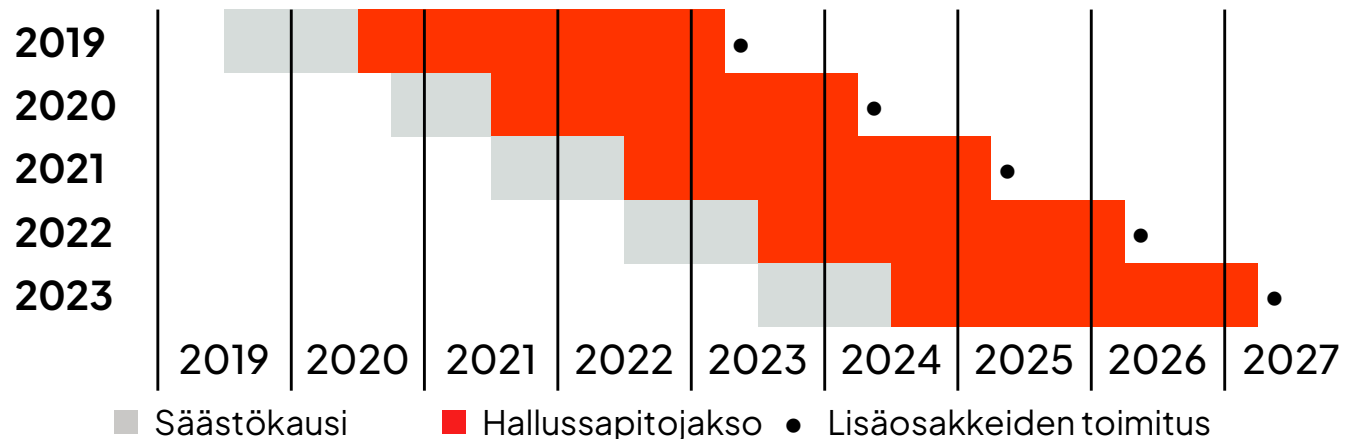
*** Ei osallistunut lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinohjelmiin, jotka maksettiin vuonna 2023

Osakepohjaiset kannustinohjelmat

Osakepalkkio-ohjelma (PSP)



Henkilöstön osakesäästöohjelma (ESSP)



Sitouttava osakepalkkiojärjestelmä 2017 (RSU)

- Sitouttamistarkoituksiin erikoistilanteissa
- Tällä hetkellä vain yksi osallistuja: toimitusjohtaja Anders Svensson
- Anders Svenssonille on annettu 17 170 brutto-osaketta:
 - 40 %: 31.12.2023*
 - 60 %: 31.12.2024

* Hallitus päätti maksaa koko määrän osakkeina, ja toimitusjohtaja maksoi vastasi veroista itse

Kiitos

A photograph of two office workers in a cubicle. A woman with braids is standing and looking at a computer monitor. A man with long hair is sitting at the desk, using a mouse. The monitor displays a software interface with various data points and charts. The background shows a window with a view of buildings outside.

Palkitsemispolitiikka 2024

Christoph Vitzthum, hallituksen puheenjohtaja 27.3.2024

KONECRANES

Tärkeimmät muutokset päivitetystä politiikassa

- Vain vähän muutoksia edelliseen palkitsemispolitiikkaan verrattuna, tekstiä on lähinnä selkeytetty.

Tärkeimmät muutokset:

- **Hallituksen kokouspalkkioiden** mahdollisuus on lisätty politiikkaan, koska kokouspalkkiot otettiin käyttöön osana hallituksen palkkioita vuoden 2022 varsinaisessa yhtiökokouksessa.
- On määritetty **yläraja osakepalkkio-ohjelmasta ja lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta maksettaville palkkioille.**
- **Sitouttavaa osakepalkkiojärjestelmää koskevia tietoja** on täydennetty.
- **Palkitsemisen hallinnointia ja skenaarioita esittäviä kaavioita** on päivitetty.
- **Politiikasta poikkeamista poikkeuksellisissa olosuhteissa** on selvennetty.



Palkitsemisen hallinnointi

OSAKKEENOMISTAJIEN NIMITYSTOIMIKUNTA

Valmistelee esitykset hallituksen palkitsemisesta

HENKILÖSTÖVALIOKUNTA

- Valmistelee esitykset toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja johtoryhmän palkitsemisesta
- Valmistelee esitykset lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista
- Tarkastaa ja päivittää palkitsemispolitiikan

VARSINAINEN YHTIÖKOKOUS

- Päättää hallituksen ja hallituksen valiokuntien palkitsemisesta
- Valtuuttaa hallituksen ostamaan, laskemaan liikkeeseen ja luovuttamaan osakkeita palkitsemistarkoituksessa
- Tekee neuvoa-antavan päätöksen palkitsemispolitiikasta

HALLITUS

- Päättää toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta
- Hyväksyy Konecranesin lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmat
- Hyväksyy palkitsemispolitiikan

TOIMITUSJOHTAJA

JOHTORYHMÄ, TJ:N
SIJAINEN MUKAAN LUKIEN

Hallituksen palkkiot

Vuosipalkkio

Ohjaa johdon edut samansuuntaiseksi osakkeenomistajien etujen kanssa, kun hallituksen palkkiot maksetaan osakkeina ja rahana.

Hallituksen ja valiokuntien kokouspalkkiot

Täydentävä korvaus lisääntyneen ajankäytön tai lisätehtävien mukaisesti.

Matkakorvaus

Hallituksen jäsenille korvataan välttämättömät matkakustannukset kuitteja vastaan Konecranesin matkustuspolitiikan mukaisesti.

Muut ehdot

Hallituksen jäsenet eivät osallistu Konecranesin kannustinjärjestelmiin.

Palkkiot asetetaan markkinoiden mukaiselle tasolle.

Vuosittainen vertailu vastaaviin suomalaisiin kansainvälisiin teollisuusyhtiöihin.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

Peruspalkka

Peruspalkka, joka vastaa tehtävän ja liiketoiminnan luonnetta, suoritustaja panosta sekä ulkoisia markkinatrendejä.

Luontaisedut ja eläke

Yhtiön käytäntöjen mukaiset luontoisedut ja eläkkeet vallitsevassa markkina-tilanteessa.

Lyhyen aikavälin kannustimet

Suoritukseen perustuva palkkio, joka on sidottu keskeisten liiketoiminta-tavoitteiden ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen lyhyellä aikavälillä.

Pitkän aikavälin kannustimet

Osakkeenomistajien ja Konecranesin avainhenkilöiden tavoitteiden yhdenmukaisuus, jotta voidaan kasvattaa yhtiön arvoa, sitouttaa yhtiön avainhenkilöitä ja palkita asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta pitkällä aikavälillä.

Muut ehdot

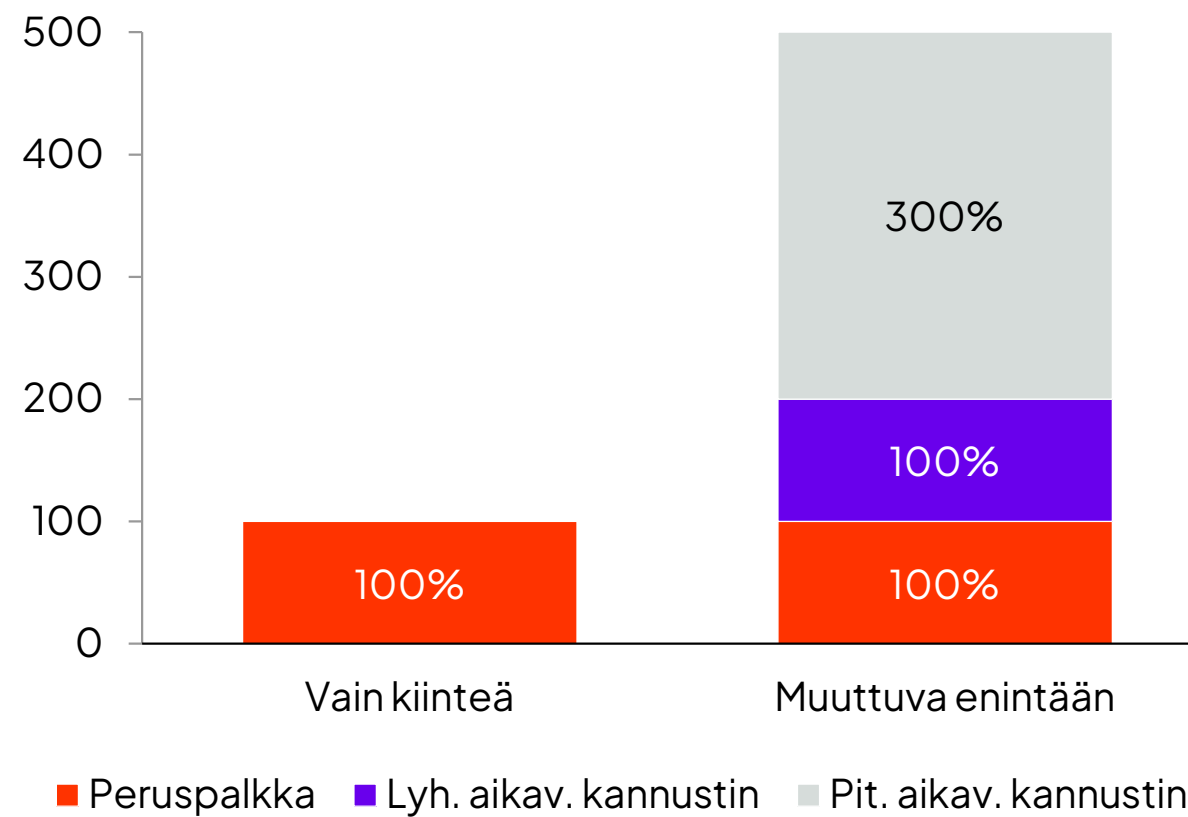
Johtaja-sopimuksessa määritetään irtisanomisajan pituus, irtisanomisajan palkka ja oikeus erorahaan.

Takaisinperintä-ehtoja sovelletaan kaikkien muuttuvan palkitsemisen ohjelmien osalta.



Palkitsemisen skenaariot

Palkitsemisen osatekijät, % vuotuisesta peruspalkasta



Kiitos