

# PALKITSEMISRAPORTTI



# PALKITSEMISRAPORTTI

## Palkitsemisen periaatteet

Konecranesin palkitsemisfilosofian tavoitteena on houkuttaa, sitouttaa ja motivoida osaavia työntekijöitä. Yrityksemme pitää kannustimia ja oppimismahdollisuuksia motivoivina tekijöinä ja tärkeänä osana työntekijäkokemusta. Palkitseminen on yhdistetty suoritukseen ja saavutuksiin kaikilla organisaatiotasolla.

Palkitsemisen tarkoituksena on edistää erinomaista suorituskkyä ja vahvaa sitoutumista liiketoimintatavoitteisiimme. Konecranesin palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on edistää yrityksen kilpailukykyä ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä vaikuttaa positiivisesti omistaja-arvon kehitykseen.

### Palkitsemispolitiikan soveltaminen

Konecranesin palkitsemispolitiikka otettiin käyttöön vuonna 2020. Poliitiikan tarkoituksena on vakiinnuttaa olemassa olevat ja jatkuvat käytännöt sekä tehdä näkyväksi Konecranesin liiketoimintatavoitteiden ja strategian välinen yhteys sekä sisällyttää ne palkitsemisen periaatteisiin. Palkitsemisjärjestelmät on määritetty tarkemmin erikseen. Periaatteet on esitetty yhteenvedona konsernin palkitsemispolitiikassa, ja ne auttavat osakkeenomistajia ymmärtämään ja arvioimaan palkitsemiskäytäntöjä.

Palkitsemispolitiikka esitettiin vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Yhtiökokous teki neuvoa-antavan päätöksen Konecranesin palkitsemispolitiikan hyväksymisestä. Poliitiikka sisältää hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan sekä toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisperiaatteet. Hallitus tarkistaa palkitsemispolitiikan ajantasaisuuden vähintään joka neljäs vuosi.

Konecranesin palkitsemispolitiikka on saatavilla osoitteessa <https://investors.konecranes.com/fi/palkitsemispolitiikka>.

Politiikkaan tehtiin vuonna 2020 seuraavat poikkeukset: otettiin käyttöön toimitusjohtajan siirtymäajan palkkiojärjestelmä sekä sitouttava osakepalkkiojärjestelmä 2020.

### Palkitseminen on yhteydessä yrityksen pitkän aikavälin menestykseen

Palkitsemisen eri osatekijöiden tavoitteena on varmistaa kilpailukykyinen korvaus johtajille ja työntekijöille. Tavoitteena on palkitseminen lyhyen ja pitkän aikavälin suorituksesta eri palkitsemismuotojen motivoivalla yhdistelmällä.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelma perustuu vuositavoitteisiin ja konsernin taloudelliseen tulokseen. Suoritusperusteinen osakepalkkio-ohjelma (PSP) perustuu pitkän aikavälin taloudelliseen tulokseen ja omistaja-arvon luomiseen.

Johdon osakeomistusta koskevat vaatimukset tukevat yrityksen tavoitteiden ja johdon etujen yhteensovittamista.

Eri osatekijöiden ja tavoitteiden yhdistelmä yhdenmukaistaa hallituksen jäsenten, johtajien ja osakkeenomistajien edut ja vahvistaa sitoutumista strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Tämä palvelee yrityksen ja sen osakkeenomistajien pitkäaikaista etua, mikä näkyy yrityksen kannattavuuden positiivisena kehityksenä keskeisillä suorituskyvyn mittareilla mitattuna.

Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen kehitystä arvioidaan vuosittain. Hallituksen jäsenten palkitsemisen tasoa tarkistettiin vuonna 2017 yrityksen kasvun ja markkinatrendien mukaisesti sen jälkeen, kun Terexin Materials Handling & Port Solutions -liiketoiminta oli liitetty Konecranesiin. Sama vaikutus näkyy toimitusjohtajan palkitsemisessa yritystoston jälkeen. Muutos heijastaa yrityksen ja toimitusjohtajan vastuiden kasvua.

Taloudellinen tulos / palkitseminen (euroa)	2016	2017	2017 vs. 2016	2018	2018 vs. 2017	2019	2019 vs. 2018	2020	2020 vs. 2019
Liikevaihto, milj. euroa	2 118,4	3 137,2	48,1 %	3 156,1	0,6 %	3 326,9	5,4 %	3 178,95	-4,4 %
Oikaistu EBITA-marginaali, milj. euroa	144,8	216,6	49,6 %	257,1	18,7 %	275,1	7,0 %	260,8	-5,2 %
Hallituksen puheenjohtaja	105 000	140 000	33,3 %	140 000	0,0 %	140 000	0,0 %	140 000	0,0 %
Muut hallituksen jäsenet	42 000	70 000	66,7 %	70 000	0,0 %	70 000	0,0 %	70 000	0,0 %
Toimitusjohtaja*	442 560	622 200	40,6 %	617 700	-0,7 %	515 976	-16,5 %	698 677	35,4 %
KC:n työntekijät keskimäärin**	44 645	46 379	3,9 %	48 059	3,6 %	50 931	6,0 %	42 616	-16,3 %

\* Toimitusjohtajan palkitseminen viittaa Panu Routilan toteutuneeseen palkitsemiseen vuosina 2016–2019 ja Rob Smithin toteutuneeseen palkitsemiseen vuodesta 2020 alkaen. Palkitseminen sisältää peruspalkan sekä auto- ja puhelinedun mutta ei eläkettä. Muutos Panu Routilan palkitsemisessa vuosina 2017–2018 johtuu autoedun muutoksista.

\*\* Ei sisällä uudelleenjärjestelykuluja.

# Palkitsemisen osatekijät

## Hallituksen palkitseminen

Konecranesin hallituksen palkkioiden tärkeimpinä periaatteina on (1) olla riittävän kilpailukykyisiä houkuttelemaan kansainvälisiä ammattilaisia, joilla on monipuolista, relevanttia osaamista ja kokemusta sekä (2) tarjota korvauksia, jotka ovat asiaan liittyvien markkinakäytäntöjen sekä tehtäviin liittyvien ajankäyttövaatimusten ja vastuiden mukaisia.

Hallituksen palkitsemisen osatekijät ovat vuosipalkkio, valiokunnan kokouspalkkio ja matkakorvaukset.

Vuosipalkkiosta 40 prosenttia (50 prosenttia vuoden 2020 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka) maksetaan Konecranesin osakkeina, jotka hankitaan markkinoilta hallituksen jäsenille julkisessa kaupankäynnissä määräytyvään hintaan. Palkitsemiseen käytettävät osakkeet hankitaan yhtiön laatiman kaupankäyntisuunnitelman mukaisesti. Yhtiö maksaa kaupankäyntikulut ja varainsiirtoveron palkitsemiseen käytettävien osakkeiden oston tai siirron yhteydessä. Jos maksua ei voida suorittaa osakkeina lainsäädäntöön tai muuhun sääntelyyn liittyvien rajoitusten vuoksi tai yhtiöön tai hallituksen jäsenen liittyvien syiden vuoksi, vuotuinen korvaus maksetaan kokonaan rahana. Vuoden 2020 kaupankäyntisuunnitelman mukaisesti palkkio maksetaan kolmessa erässä. Ensimmäinen erä sisältää puolet (50 prosenttia) osakkeiden kokonaismäärästä ja seuraavat kaksi erää sisältävät kumpikin neljäsosan (25 prosenttia) osakkeiden kokonaismäärästä. Kukin erä ostetaan kahden

viikon kuluessa yrityksen osavuositarkastuksen ja tilinpäätöstiedotteen julkistamisesta vuoden 2020 osalta.

Valiokuntien jäsenille maksetaan vuosipalkkion lisäksi kokouspalkkio korvauksena ylimääräisestä ajasta ja työstä. Kaikkien hallituksen jäsenten, mukaan lukien työntekijöiden edustajan, matkakustannukset korvataan kuittia vastaan.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenet eivät ole oikeutettuja palkkioon yhtiöltä jäsenyytensä perusteella.

Konecranesin hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai palvelusuhteessa yhtiöön lukuun ottamatta jäsentä, joka on valittu työntekijöiden keskuudesta. Tätä jäsentä lukuun ottamatta hallituksen jäsenet eivät osallistu Konecranes-konsernin kannustinohjelmiin tai eläkejärjestelmään.

## Toimitusjohtajan palkitseminen

Konecranesin toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista, lakisääteisestä suomalaisesta eläkkeestä sekä sitä täydentävästä maksuperusteisesta järjestelmästä, suoritukseen perustuvasta vuosittain vaihtelevasta korvauksesta sekä pitkän aikavälin suoritukseen perustuvasta osakeohjelmasta.

### Palkat

Konecranesin toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen, väliaikaisen toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten peruspalkka ja luontoisedut perustuvat suoritukseen ja työn vastuutasoon, kokemukseen, taitoihin ja osaamiseen.

## Kannustimet

### Lyhyen aikavälin kannustimet

Lyhyen aikavälin kannustimien tavoitteena on tukea yhtiön

taloudellista tulosta ja johdon sitoutumista liiketoimintatavoitteisiin puolivuosi- tai vuositasolla vuodesta riippuen.

Toimitusjohtaja Rob Smithin vuosikannustin perustuu yhtiön taloudellisen tuloksen vertailuun liiketoiminnan strategiset painopisteet huomioon ottaen. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen / väliaikaisen toimitusjohtajan suurin mahdollinen kannustin on 100 prosentin perusvuosipalkasta.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen vuoden 2020 lyhyen aikavälin kannustinohjelma perustui seuraavien tavoitteiden saavuttamiseen: oikaistu EBITA-kateprosentti (70 prosentin painotus) ja konsernin saatujen tilausten kasvuprosentti (30 prosentin painotus). Luvut ilmoitetaan vuoden 2021 raportissa ja yhtiön verkkosivuilla, koska ne eivät valmistu tämän raportin julkaisupäivämäärään mennessä.

## Pitkän aikavälin kannustimet

### Osakepalkkio-ohjelma (PSP)

Konecranes-konsernin pitkän aikavälin kannustinohjelmien, kuten osakepalkkio-ohjelmien, tavoitteena on yhdistää osakkeenomistajien ja avaintyöntekijöiden tavoitteet ja kasvattaa siten yhtiön arvoa, sitouttaa avaintyöntekijät ja palkita heitä asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Varsinainen palkkio on suorassa yhteydessä keskeisiin suorituskäynnin mittareihin (KPI), jotka tukevat pitkän aikavälin tuottoa osakkeenomistajille, ja se lasketaan monivuotisen ansaintajakson perusteella (vuoden 2020 aikana käynnissä olevat ohjelmat, kolmen vuoden ansaintakausi).

Vuosien 2019–2021 ohjelmassa on kaksi kriteeriä: 40 prosentin painotuksella myynnin kumulatiivinen vuotuinen kasvuvauhti (CAGR) vuosina 2019–2021 ja kumulatiivinen oikaistu osakekohtainen tulos (EPS) vuosina 2019–2021,

mukaan lukien määrätty uudelleenjärjestelykulut, kauppahinnan allokaatiopoistot sekä tietyt muut poikkeukselliset erät. Ohjelma on suunnattu noin 200 avainhenkilölle, ja sen kautta voidaan myöntää enintään 670 000 Konecranesin osaketta. Kokonaispalkkiossa on yksi yläraja: mikäli osakkeen hinta on noussut 75 prosenttia myöntämispäivästä luovutuspäivään, ylimenevää palkkiota ei makseta.

Vuosien 2020–2022 järjestelmän ansaintajaksossa on kolme erillistä mittausjaksoa ja erilliset tavoitteet vuosille 2020, 2021 ja 2022. Vuoden 2020 ja 2021 mittausjaksojen arviointiperuste on oikaistu osakekohtainen tulos (EPS). Osakekohtaisen tuloksen oikaisuja ovat määrätty uudelleenjärjestelykulut, sulautumisiin ja yritysostoihin liittyvät transaktiokulut ja muut poikkeukselliset erät. Hallitus on päättänyt mittausjaksojen 2020 ja 2021 EPS-tavoitteesta. Järjestelmän kohderyhmään ansaintajaksolla 2020–2022 kuuluu enintään 160 Konecranes-konsernin avainhenkilöä. Ansaintajakson perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 600 000 Konecranesin osakkeen arvoa. Kokonaispalkkio maksetaan vuonna 2023, jos järjestelmän ehdot täyttyvät.

### Situttava osakepalkkiojärjestelmä 2020

Konecranes ilmoitti 27.10.2020, että yhtiön hallitus oli päättänyt perustaa uuden osakepohjaisen kannustinjärjestelmän Konecranes-konsernin avainhenkilöille. Uusi situttava osakepalkkiojärjestelmä 2020 on tarkoitettu siirtymäajalle ennen Konecranesin ja Cargotecin välisen yritysjärjestelyn suunniteltua täytäntöönpanoa ja yhtiöiden sulautumista. Järjestelmän tarkoituksena on yhdenmukaistaa omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet, varmistaa liiketoiminnan jatkuminen siirtymäajalla ja sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön. Järjestelmän palkkio on ehdollinen yritysjärjestelyn täytäntöönpanolle. Lisäksi palkkio edellyttää voimassa olevaa työ- tai toimisuhdetta ja sen jatkumista odotusajalla. Palkkio maksetaan osittain osakkeina ja osittain rahana odotusajan päättymisen jälkeen sulautumisen toteuduttua. Järjestelmästä palkkiona saatuja osakkeita ei saa myydä, siirtää,

pantata tai muuten luovuttaa 12 kuukauden rajoitusjaksolla. Rajoitusjakso alkaa yritysjärjestelyn täytäntöönpanoa seuraavana päivänä.

Järjestelmä on tarkoitettu noin 100 valikoidulle avainhenkilölle, mukaan lukien konsernin johtoryhmän jäsenet. Järjestelmästä jaetaan palkkioina yhteensä enintään noin 120 000 Konecranes Oyj:n osaketta. Lisäksi palkkioon sisältyy rahana maksettava osuus palkkiosta aiheutuvien verojen ja veronluonteisten maksujen kattamiseksi. Toimitusjohtajan osakemäärä on 12 922 netto-osaketta ja toimitusjohtajan sijaisen 3 889 netto-osaketta.

### Henkilöstön osakesäästöohjelma (ESSP)

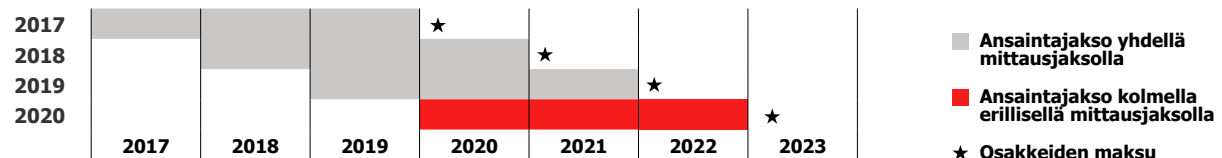
Vuonna 2012 Konecranes käynnisti henkilöstön osakesäästöohjelman, johon voivat osallistua kaikki työntekijät, myös johto, lukuun ottamatta työntekijöitä niissä maissa, joissa ohjelmaa ei voida tarjota oikeudellisista tai hallinnollisista syistä. Osallistujat voivat sijoittaa enintään 5 prosenttia

bruttokuukausipalkastaan Konecranesin osakkeisiin, jotka ostetaan kunkin osallistujan puolesta. Jos osakkeet ovat yhä osallistujan omistuksessa noin kolmen vuoden hallinta-ajan jälkeen, hän saa yhden lisäosakkeen jokaista kahta ostettua osaketta kohti. Myös toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen voivat osallistua henkilöstön osakesäästöohjelmaan.

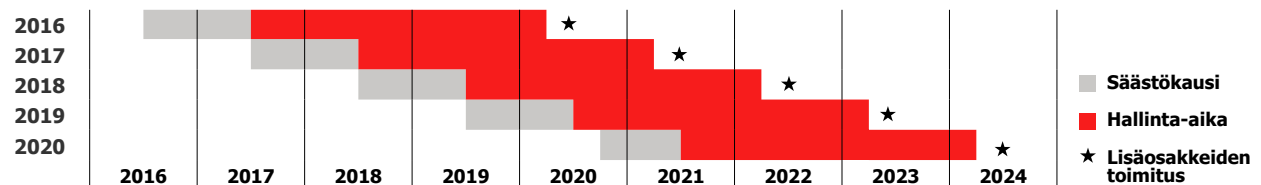
### Toimitusjohtajan situttava kannustinohjelma

Konecranes on ottanut käyttöön käteispohjaisen kannustinohjelman toimitusjohtajalle varmistaa yhtiön suorituskyvyn, sulautumisen onnistuneen toteutuksen ja omistaja-arvon luomisen vuonna 2021. Sitouttamisohjelman arvo on 1,5 miljoonaa euroa, ja palkkio maksetaan sulautumisen täytäntöönpanon jälkeen. Kannustimen maksulle on asetettu seuraavat ehdot: sulautumisen täytäntöönpano, toimitusjohtaja jatkaa yhtiön palveluksessa eikä ole tehnyt irtisanoutumisilmoitusta ja toimitusjohtaja on hoitanut velvollisuutensa sopimuksensa mukaisesti ennen sulautumisen täytäntöönpanoa.

### Osakepalkkio-ohjelma



### Henkilöstön osakesäästöohjelma



## Eläkkeet

Suomen lakisääteinen eläkejärjestelmä kattaa Konecranesin johtoryhmän suomalaiset jäsenet. Johtoryhmään kuuluvat muiden maiden kansalaiset ovat oman maansa eläkejärjestelmän piirissä. Lakisääteisten eläkkeiden lisäksi Konecranes tarjoaa toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksuperusteisen eläkejärjestelmän.

Toimitusjohtajan maksuperusteisen eläkejärjestelmän eläkemaksuksi on määritetty 20 prosenttia perusvuosipalkasta mukaan lukien luontoisedut ja pois lukien suorituksen perustuva palkkio (vuosipalkkio tai pitkän aikavälin kannustinpalkkio). Toimitusjohtajan sijaisen eläkemaksuksi on määritetty 1 prosentti perusvuosipalkasta. Eläkeikä on 63 vuotta.

### Toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja Konecranesin johtoryhmän palkitsemisen osatekijät:

	<b>Toimitusjohtaja (1.2.2020 alkaen)</b>	<b>Toimitusjohtajan sijainen (väliaikainen toimitusjohtaja 7.10.2019–31.1.2020)</b>
<b>Peruspalkka</b>	Kiinteä palkka luontoisetuineen	Kiinteä palkka luontoisetuineen
<b>Lyhyen aikavälin kannustimet</b>	Taloudelliseen tulokseen perustuvat, enintään 100 % perusvuosipalkasta	Enintään 100 % perusvuosipalkasta
<b>Pitkän aikavälin kannustimet</b>	Maksetaan osakepalkkio-ohjelmien (ja sitouttavan järjestelmän 2020) mukaisesti	Maksetaan osakepalkkio-ohjelmien (ja sitouttavan järjestelmän 2020) mukaisesti
<b>Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osuus (% kokonaistavoitepalkkiosta)</b>	41 % peruspalkasta 21 % lyhyen aikavälin kannustin* 38 % pitkän aikavälin kannustin*  *enimmäistavoite, lyhyen aikavälin kannustin ei sisällä sitouttavaa järjestelmää 2020	43 % peruspalkasta 22 % lyhyen aikavälin kannustin* 35 % pitkän aikavälin kannustin*
<b>Eläkkeet</b>	Suomen lakisääteinen eläke  Maksuperusteiseksi eläkemaksuksi määritetty 20 % perusvuosipalkasta ml. luontoisedut	Suomen lakisääteinen eläke  Maksuperusteiseksi eläkemaksuksi määritetty 1 % perusvuosipalkasta ml. luontoisedut
<b>Muut osatekijät</b>	Käteispohjainen sitouttamiskannustin	
<b>Osakkeiden omistusta koskevat vaatimukset</b>	Osakepalkkio-ohjelma 2017 tai osakepalkkio-ohjelma 2017–2021 toimitusjohtajalle - omistettava, kunnes omistettujen osakkeiden arvo on yhteensä 750 000 euroa  Edelliset ohjelmat - omistettava vähintään 50 % palkkio-ohjelmista saaduista netto-osakkeista, kunnes omistettujen osakkeiden arvo vastaa vuosipalkkaa	Omistettava vähintään 50 % palkkio-ohjelmista saaduista netto-osakkeista - osakkeet omistettava, kunnes niiden arvo vastaa vuosipalkkaa ja - henkilö on edelleen Konecranesin johtoryhmän jäsen

### Toimitusjohtajan työehdot

- Irtisanomisaika: 6 kuukauden irtisanomisaika molemminpuolisesti
- Irtisanomiskorvaus: 12 kuukauden palkka ja luontoisedut irtisanomisajan palkan lisäksi, jos työsuhte päättyy ennen 63 vuoden ikää
- Eläkeikä: 63 vuotta
- Kokonaispalkka:
  - Kuukausipalkka: 66 667,00 euroa
  - Luontoisedut: auto, matkapuhelin
  - Maksupohjainen eläke: 20 % veronalaisesta perusvuosipalkasta ml. luontoisedut
  - Lyhyen aikavälin kannustin: enintään 100 %
  - Pitkän aikavälin kannustimet: maksetaan osakepalkkio-ohjelmien ja sitouttavan järjestelmän mukaisesti

### Toimitusjohtajan sijaisen työehdot (väliaikainen toimitusjohtaja 7.10.2019–31.1.2020)

- Irtisanomisaika: 6 kk, jos toimitusjohtaja irtisanoo työ sopimuksen, tai 9 kk, jos yhtiö irtisanoo työ sopimuksen
- Irtisanomiskorvaus: 9 kuukauden palkka ja luontoisedut irtisanomisajan palkan lisäksi
- Eläkeikä: 65 vuotta 6 kuukautta
- Kokonaispalkka:
  - Kuukausipalkka: 24 753,75 euroa
  - Luontoisedut: auto, matkapuhelin
  - Maksupohjainen eläke: 1 % veronalaisesta perusvuosipalkasta ml. luontoisedut
  - Lyhyen aikavälin kannustin: enintään 100 %
  - Pitkän aikavälin kannustimet: maksetaan osakepalkkio-ohjelmien ja sitouttavan järjestelmän mukaisesti

# Palkitsemisraportti 2020

Tässä osassa esitetään Konecranesin hallitukselle, toimitusjohtajalle, toimitusjohtajan sijaiselle ja johtoryhmälle maksetut ja maksettavat palkkiot vuonna 2020.

## Hallituksen palkitseminen

Viimeisimmän varsinaisen yhtiökokouksen (11.6.2020) vahvistamat hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot ja vuonna 2020 maksetut kokonaispalkkiot on esitetty seuraavissa taulukoissa.

## Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2020

Maksujakson vuoksi hallituksen palkitseminen vuoden 2020 aikana sisältää palkitsemisen vuoden 2019 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti 1.1.2020 alkaen vuoden 2020 yhtiökokoukseen saakka sekä vuoden 2020 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti yhtiökokouksen päivämäärästä 31.12.2020 saakka.

## Hallituksen palkkiot

Vuosipalkkio 2020	Yhteensä, euroa
Hallituksen puheenjohtaja	140 000
Varapuheenjohtaja	100 000
Hallituksen jäsen	70 000
Palkkio / valiokunnan kokous	1 500
Tarkastusvaliokunnan ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtajan palkkio kokousta kohti	3 000

Lisäksi korvataan kokouksiin osallistumisesta aiheutuneet matkakulut.

## Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2020

Jäsenet	Käteisenä maksettu osa kokonaispalkkiosta, euroa	Maksettujen osakkeiden määrä osana kokonaispalkkiota	Maksettujen osakkeiden euromääräinen arvo osana kokonaispalkkiota*	Valiokuntien kokouspalkkio, euroa	Yhteensä, euroa
<b>Puheenjohtaja</b>					
Christoph Vitzthum	80 552	2 193	59 448	13 500	153 500
<b>Muut hallituksen jäsenet</b>					
Janina Kugel	40 291	1 096	29 709	19 500	89 500
Niko Morkkila	31 511	808	20 989	9 000	61 500
Päivi Rekonen	40 291	1 096	29 709	18 000	88 000
Per Vegard Nersest	40 291	1 096	29 709	13 500	83 500
Ulf Liljedahl	40 291	1 096	29 709	36 000	106 000
<b>Muut hallituksen jäsenet</b>	<b>192 676</b>	<b>5 192</b>	<b>139 824</b>	<b>96 000</b>	<b>428 500</b>
<b>Hallituksen jäsenet 11.6.2020 saakka</b>					
Anders Nielsen	8 780	288	8 720	9 000	26 500
Bertel Langenskiöld	8 780	288	8 720	7 500	25 000
Ole Johansson	12 526	412	12 474	9 000	34 000
<b>Hallituksen jäsenet 11.6.2020 saakka</b>	<b>30 086</b>	<b>988</b>	<b>29 914</b>	<b>25 500</b>	<b>85 500</b>
<b>Maksetut palkkiot yhteensä</b>	<b>303 315</b>	<b>8 373</b>	<b>229 185</b>	<b>135 000</b>	<b>667 500</b>

Maksujen jaksotuksen vuoksi hallituksen palkkiot sisältävät vuoden 2020 yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti maksetut palkkiot 1.1.2020 alkaen vuoden 2020 yhtiökokoukseen saakka (1/4 vuosipalkkiosta ja kokouspalkkiot) sekä palkkiot vuoden 2020 yhtiökokouksesta 31.12.2020 saakka (3/4 vuosipalkkiosta ja kokouspalkkiot).

\*) osakkeen arvo ostopäivänä.  
Ostopäivä 21.2.2020, ostohinta 30,2771 euroa  
Ostopäivä 29.10.2020, ostohinta 25,9764 euroa

**Osallistuminen hallituksen kokouksiin 2020**

Jäsenet	Osallistuminen hallituksen kokouksiin	Tarkastusvaliokunta	Henkilöstövaliokunta
<b>Puheenjohtaja</b>			
Christoph Vitzthum	29/29	–	10/10
<b>Muut hallituksen jäsenet</b>			
Janina Kugel	28/29	–	10/10
Janne Martin	19/20	–	–
Niko Morkkila	19/20	7/7	–
Päivi Rekonen	28/29	10/10	–
Per Vegard Nerseth	29/29	2/3	7/7
Ulf Liljedahl	29/29	10/10	–
<b>Hallituksen jäsenet 11.6.2020 saakka</b>			
Anders Nielsen	9/9	–	3/3
Bertel Langenskiöld	9/9	–	3/3
Ole Johansson	9/9	3/3	–

**Toimitusjohtajan palkitseminen**

Toimitusjohtajalle maksetut palkat, luontoisedut ja lyhyen aikavälin kannustimet ovat yhteensä 698 677 euroa ja toimitusjohtajan sijaiselle yhteensä 420 096 euroa.

Konecranes arvioi vuotuiset tavoitteet ja niiden saavuttamisen vuonna 2020 edistääkseen yrityksen menestystä. Konsernin ja liiketoiminta-alueiden johdon osalta pääasiallisina palkitsemiskriteereinä käytettiin vuoden 2020 oikaistua EBITA-kateprosenttia (%) ja saatujen tilausten kasvua (%).

	2020 Rob Smith (1.2.2020 alkaen)	2020 Teo Ottola	2020 Panu Routila	2019 Panu Routila **)	2019 Teo Ottola
<b>Toimitusjohtajan palkitseminen</b>					
	<b>Toimitusjohtaja</b>	<b>Toimitusjohtajan sijainen (väliaikainen toimitusjohtaja 7.10.2019–31.1.2020)</b>	<b>Entinen toimitusjohtaja</b>	<b>Toimitusjohtaja</b>	<b>Toimitusjohtajan sijainen (väliaikainen toimitusjohtaja 7.10.2019–31.1.2020)</b>
Palkat ja luontoisedut	698 677	299 781		515 976	307 109
Lyhyen aikavälin kannustimet (perustuen edellisen vuoden suoriutumiseen)		120 315	125 422	330 225	99 848
Myönnetyt osakepalkkio-oikeudet (osakeoikeuksien määrä)*	122 922	57 889			62 000
Osakeomistus Konecranes Oyj:ssä (osakemäärä)		43 244			35 324
Lakisääteisten/vapaaehtoisten eläkejärjestelyjen kulu	211 815	72 524		349 552	70 341
Työsuhteen irtisanomiseen liittyvät edut.			632 880	364 690	

\*) Vuoden 2020 rajoitettujen osakepalkkio-oikeuksien määrä sisältyy lukuun ja ilmoitetaan osakkeiden nettomäärinä. Lisäksi palkkioon sisältyy käteisosa.

\*\*) Panu Routila ei toiminut toimitusjohtajana 31.12.2019, joten osakkeiden ja osakeoikeuksien määrää ei ole ilmoitettu.

**Pitkän aikavälin kannustimet**

Alla olevassa taulukossa on esitetty viime vuosina maksetut pitkän aikavälin kannustimet.

**Pitkän aikavälin kannustimet**

<b>Osakepalkkio-ohjelma (vuosi)</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Säästökausi	2017–2019	2018–2020	2019–2021	2020–2022
Kriteeri	Oikaistu kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS)	Oikaistu kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS)	Oikaistu kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS) ja myynnin kasvu (CAGR, %)	Oikaistu EPS vuosille 2020 ja 2021*
Myönnetty osakepalkkio-oikeudet (osakeoikeuksien määrä)	825 955	670 433	633 667	596 500
Osakkeen arvo myöntämispäivänä, euroa/osake	38,45	32,91	32,16	22,60
Osakkeiden kokonaisarvo myöntämispäivän arvon perusteella, EUR	31 757 970	22 063 950	20 378 731	13 480 900
Toimitetut brutto-osakkeet yhteensä	542 492	N/A	N/A	N/A
<b>Toimitetut brutto-osakkeet</b>				
Panu Routila, entinen toimitusjohtaja	31 680	N/A	N/A	N/A
Rob Smith, toimitusjohtaja 1.2.2020 alkaen	N/A	N/A	N/A	N/A
Teo Ottola, toimitusjohtajan sijainen (väliaikainen toimitusjohtaja 7.10.2019–31.1.2020)	15 840	N/A	N/A	N/A

\* Vuoden 2020 osakepalkkio-ohjelmassa on kolme erillistä mittausjaksoa ja erilliset tavoitteet vuosille 2020, 2021 ja 2022. Vuosien 2020 ja 2021 kriteeri on oikaistu EPS.

Konecranesin henkilöstön osakesäästöohjelmaan (ESSP) voivat osallistua kaikki työntekijät, johto mukaan lukien, lukuun ottamatta työntekijöitä niissä maissa, joissa ohjelmaa ei voida tarjota oikeudellisista tai hallinnollisista syistä.

**Henkilöstön osakesäästöohjelman yhteenveto**

<b>Osakesäästöohjelma (vuosi)</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Säästökausi	1.9.2016–30.6.2017	1.7.2017–30.6.2018	1.7.2018–30.6.2019	1.7.2019–30.6.2020	1.10.2020–30.6.2021
Osanottajamäärä*	1 008	1 761	1 751	1 997	2 440
Hankittujen osakkeiden määrä	42 960	93 764	114 924	165 837	(käynnissä)
Luovutettujen/luovutettavien palkkio-osakkeiden määrä*	21 480	45 788	56 082	80 290	N/A
Osakekurssi toimituspäivänä tai joulukuun 2020 loppuun mennessä (jos oikeutta ei ole vielä syntynyt), euroa/osake	27,44	28,78	28,78	28,78	28,78
Luovutettujen/luovutettavien palkkio-osakkeiden arvo**	589 411	1 317 779	1 614 040	2 310 746	N/A

\* Joulukuun 2020 loppuun mennessä

\*\* Osakkeen arvo toimituspäivänä tai joulukuun 2020 loppuun mennessä (jos oikeutta ei ole vielä syntynyt)

Uusi sitouttava osakepalkkiojärjestelmä (RSU) 2020 on tarkoitettu siirtymäajalle ennen suunnitellun Konecranesin ja Cargotecin välisen fuusion täytäntöönpanoa.

**Sitouttava osakepalkkiojärjestelmä (vuosi)****RSU 2020**

Luovutusajoitus ja rajoitusjakso	12 kuukauden rajoitusjakso sulautumisen täytäntöönpanon jälkeen
Myönnettyjen netto-osakkeiden enimmäismäärä (# osakeoikeuksista)	119 246
<b>Myönnetty netto-osakkeet</b>	
Rob Smith, toimitusjohtaja 1.2.2020 alkaen	12 922
Teo Ottola, toimitusjohtajan sijainen (väliaikainen toimitusjohtaja 7.10.2019–31.1.2020)	3 889