

# Palkitsemisraportti

# PALKITSEMISRAPORTTI 2023

## Hallituksen puheenjohtajan katsaus

### Hyvät osakkeenomistajat



Minulla on ilo esitellä Konecranesin vuoden 2023 palkitsemisraportti Konecranesin hallituksen puolesta. Palkitsemisraportti on laadittu EU:n osakkeenomistajien oikeuksia koskevan direktiivin ja Arvopaperimarkkinayhdistyksen

hallinnointikoodin 2020 mukaisesti. Raportti perustuu Konecranesin palkitsemispolitiikkaan, joka sisältää hallituksen jäsenten sekä toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen periaatteet.

Konecranesissa palkitseminen on yhdistetty suoritukseen ja saavutuksiin kaikilla organisaatiotasolla. Kilpailukykyisen ja motivoivan korvauksen ohella Konecranesin johdon palkitsemisen päätavoitteena on yhdenmukaistaa hallituksen jäsenten, johtajien ja osakkeenomistajien edut, vahvistaa sitoutumista strategisten tavoitteiden saavuttamiseen sekä edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja omistaja-arvon myönteistä kehitystä. Johdon osakeomistusta koskevat vaatimukset tukevat yhtiön tavoitteiden ja johdon etujen yhteensovittamista.

Viime vuosina kannattavuuden parantaminen on ollut Konecranesin keskeinen strateginen painopistealue. Sitä on korostettu sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustimien mittareissa. Lyhyen aikavälin kannustinohjelma on perustunut Konecranesin taloudelliseen tulokseen liittyviin vuosittaisiin ja viime vuodesta lähtien myös vuosittaiseen ESG-

tavoitteeseen, joka vuonna 2023 koostui oman toiminnan hiilidioksidipäästöistä, turvallisuudesta sekä monimuotoisuudesta ja osallisuudesta. Vuonna 2023 toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen sekä muun ylimmän johdon lyhyen aikavälin kannustimissa oli seuraavat painotukset: vertailukelpoinen EBITA-kateprosentti 65 prosenttia, liikevaihdon kasvu 25 prosenttia ja ESG-tavoite 10 prosenttia.

Konecranesin liikevaihto ja kannattavuus paranivat vuonna 2023. Hyvä tulos näkyy tässä raportissa esitetyissä lyhyen aikavälin kannustimissa, sillä maaliskuussa 2024 vuodelta 2023 maksettavat lyhyen aikavälin kannustimet ovat suuremmat kuin vuonna 2023 maksetut lyhyen aikavälin kannustimet.

Konecranesin osakepohjainen palkitseminen perustuu pidemmän aikavälin taloudelliseen tulokseen ja omistaja-arvon luomiseen. Vuosien 2020–2022 osakepalkkio-ohjelmissa vertailukelpoinen osakekohtainen tulos on ainoa tuloskriteeri. Vuoden 2023 ohjelmassa on 40 prosentin painotus liikevaihdon keskimääräisessä vuotuisessa kasvuvauhdissa (CAGR), mikä tukee keskittymistä kasvuun. Vuoden 2023 ohjelmassa on yksi kolmivuotinen ansainta- ja mittausjakso, toisin kuin vuosien 2021–2022 kolmivuotuisissa ohjelmissa, joissa oli vuoden pituiset mittausjaksot. Koska vertailukelpoinen osakekohtainen tulos parani vuonna 2023, näiden osakepalkkio-ohjelmien vuoden 2023 mittausjakson tulos oli edellisvuotta parempi.

Anders Svensson aloitti Konecranesin toimitusjohtajana vuoden 2022 lopulla, joten 2023 oli hänen ensimmäinen kokonainen vuotensa Konecranesilla. Tämä näkyy toimitusjohtajan palkitsemisessa edellisvuoteen verrattuna. Uuden

toimitusjohtajan sitoutuminen yhtiöön haluttiin varmistaa antamalla hänelle 17 170 Konecranesin brutto-osaketta sitouttavassa osakepalkkiojärjestelmässä, kun hän tuli yhtiön palvelukseen. Oikeus 40 prosenttiin osakkeista syntyi 31.12.2023, ja oikeus 60 prosenttiin osakkeista syntyy 31.12.2024. Ensimmäinen erä osakkeita maksettiin 2.1.2024, ja hallitus päätti, että koko palkkio maksetaan osakkeina. Toimitusjohtaja on tällä hetkellä sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän ainoa osallistuja.

Konecranes jatkaa palkitsemisen kehittämistä ja varmistaa, että palkitsemisen tasot ja osatekijät ovat markkinakäytäntöjen mukaisia. Seuraavassa vaiheessa vuodesta 2024 alkaen toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja muun ylimmän johdon lyhyen aikavälin kannustintavoitteissa on 10 prosentin painotus omien toimintojen hiilidioksidipäästöjä koskevassa ESG-tuloskriteerissä. Tämä vahvistaa entisestään johdon sitoutumista Konecranesin kunnianhimoiseen vastuullisuusohjelmaan ja vastuullisuuden tavoitteisiin.

Henkilöstövaliokunta päivitti Konecranesin palkitsemispolitiikan vuonna 2023. Osakkeenomistajien palaute on otettu huomioon päivitysprosessissa. Uusi politiikka esitetään vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa, jossa siitä järjestetään neuvoa-antava äänestys.

Otan mielelläni vastaan palautetta ja kommentteja Konecranesin vuoden 2023 palkitsemisraportista.

**Christoph Vitzthum**  
Konecranesin hallituksen ja  
henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

## 1. Johdanto

Tämän raportin on laatinut Konecranesin hallituksen henkilöstövaliokunta. Raportti perustuu **Konecranesin palkitsemispolitiikkaan**. Se on laadittu Suomessa vuonna 2019 toimeenpannun osakkeenomistajien oikeuksia koskevan muutetun EU-direktiivin vaatimusten mukaisesti sekä suomalaisten pörssiyhtiöiden hallinnointikoodin (2020) mukaisesti. Raportti esitetään Konecranesin vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa, jonka päätös asiasta on neuvoa-antava.

Konecranesin palkitsemispolitiikka otettiin käyttöön vuonna 2020. Poliitikalla vakiinnutetaan olemassa olevat ja jatkuvat käytännöt ja tehdään näkyväksi Konecranesin liiketoimintatavoitteiden ja strategian välinen yhteys

sekä niiden sisällyttäminen palkitsemisen periaatteisiin. Palkitsemispolitiikka esitettiin ensimmäisen kerran vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Vuoden 2020 yhtiökokous teki neuvoa-antavan päätöksen palkitsemispolitiikan hyväksymisestä. Poliitiikka sisältää hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan sekä toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen periaatteet. Hallitus tarkastaa palkitsemispolitiikan pätevyyden säännöllisesti. Poliitiikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään joka neljäs vuosi tai aina, kun siihen tehdään merkittäviä muutoksia. Vuoden 2024 päivitetty palkitsemispolitiikka esitetään vuoden 2024 yhtiökokouksessa neuvoa-antavaa päätöstä varten.

Vuonna 2023 palkitsemista koskevat päätökset tehtiin 2020 palkitsemispolitiikan mukaisesti ilman poikkeuksia.

Konecranesin johdon palkitsemisen päätavoitteena on yhdenmukaistaa hallituksen jäsenten, johtajien ja osakkeenomistajien edut, vahvistaa johdon sitoutumista strategisten tavoitteiden saavuttamiseen sekä edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja omistaja-arvon myönteistä kehitystä. Johdon osakeomistusta koskevat vaatimukset tukevat yrityksen tavoitteiden ja johdon etujen yhteensovittamista.

Konecranesissa palkitseminen on yhdistetty suoritukseen ja saavutuksiin kaikilla organisaatiotasolla. Lyhyen aikavälin kannustinohjelma perustuu konsernin taloudelliseen tulokseen liittyviin vuosittaisiin. Pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmä perustuu pidemmän ajan taloudelliseen tulokseen ja omistaja-arvon luomiseen.

### Hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioiden kehitys verrattuna työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja yhtiön taloudelliseen kehitykseen viiden viime tilikauden aikana:

Taloudellinen tulos / palkitseminen (euroa)	2019	2020	2020 vs. 2019	2021	2021 vs. 2020	2022	2022 vs. 2021	2023	2023 vs. 2022
Liikevaihto, MEUR	3 326,9	3 178,9	-4,4 %	3 185,7	0,2 %	3 364,8	5,6 %	3 966,3	17,9 %
Vertailukelpoinen EBITA, milj, euroa	275,1	260,8	-5,2 %	312,2	19,7 %	318,4	2,0 %	450,7	41,5 %
Hallituksen puheenjohtaja *	140 000	140 000	0,0 %	140 000	0,0 %	140 000	0,0 %	150 000	7,1 %
Hallituksen varapuheenjohtaja *	100 000	-		-		100 000		100 000	0,0 %
Muut hallituksen jäsenet *	70 000	70 000	0,0 %	70 000	0,0 %	70 000	0,0 %	70 000	0,0 %
Toimitusjohtaja **	515 976	698 677	35,4 %	901 303	29,0 %	748 778	-16,9 %	814 208	8,7 %
Konecranesin työntekijät keskimäärin ***	50 931	46 913	-7,9 %	49 089	4,6 %	53 129	8,2 %	56 807	6,9 %
Toimitusjohtajan ja työntekijän palkan suhde	10,13	14,89	47,0 %	18,36	23,3 %	14,09	-23,2 %	14,33	1,7 %

\* Vain vuosipalkkio, ilman erillisiä kokouspalkkioita.

\*\* Toimitusjohtajan palkitseminen perustuu seuraaviin: Panu Routilan palkitseminen lokakuuhun 2019 saakka, Rob Smithin palkitseminen helmikuusta 2020 joulukuuhun 2021, 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 puhelineuden mutta ei eläkettä.

\*\*\* Ei sisällä uudelleenjärjestelykuluja. Palkitsemisen pieneneminen vuonna 2020 edellisvuosiin verrattuna johtuu koronapandemiaan liittyvistä lomautuksista ja muista väliaikaisista toimenpiteistä (esim. lyhennytyistä työviikoista ja lomapankkien hyödyntämisestä).

## 2. Hallituksen palkitseminen

Hallituksen palkitseminen koostuu vuosipalkkiosta, hallituksen kokouspalkkiosta, valiokunnan kokouspalkkiosta ja matkakorvauksista.

Vuoden 2023 yhtiökokous vahvisti, että hallituksen vuosipalkkio pysyi muuttumattomana lukuun ottamatta hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkiota ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan kokouspalkkiota. Vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti 40 prosenttia vuosipalkkiosta maksettiin Konecranesin osakkeina, jotka hankittiin hallituksen jäsenille Nasdaq Helsingin julkisessa kaupankäynnissä määräytyvään hintaan. Yhtiön kaupankäyntisuunnitelman mukaisesti osakkeita on ostettu neljässä tasaerässä. Kuhunkin tasaeraan liittyvät ostot on tehty kahden viikon kuluessa yhtiön osavuosikatsauksen ja tilinpäätöstiedotteen julkistamisesta. Yhtiö maksaa kaupankäyntikulut ja varainsiirtoveron palkitsemiseen käytettävien osakkeiden oston yhteydessä.

Vuoden 2023 varsinainen yhtiökokous päätti korottaa hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkion 140 000 eurosta 150 000 euroon. Lisäksi vuoden 2023 varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenille

### Viimeisimmän varsinaisen yhtiökokouksen (29.3.2023) vahvistamat hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot

Vuosipalkkio 2023	Yhteensä, euroa
Hallituksen puheenjohtaja	150 000
Varapuheenjohtaja	100 000
Hallituksen jäsen	70 000
Palkkio / hallituksen kokous	1 000
Palkkio / valiokunnan kokous	1 500
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan palkkio kokousta kohti	5 000
Henkilöstövaliokunnan puheenjohtajan palkkio kokousta kohti	3 000

Lisäksi hallituksen jäsenille korvataan kokouksiin osallistumisesta aiheutuneet matkakulut.

### Osallistuminen hallituksen kokouksiin 2023

Jäsen	Hallitus	Tarkastusvaliokunta	Henkilöstövaliokunta
<b>Puheenjohtaja</b>			
Christoph Vitzthum	16/16		6/6
<b>Varapuheenjohtaja</b>			
Pasi Laine	14/16		4/4
<b>Muut hallituksen jäsenet</b>			
Gun Nilsson	9/9	6/7	
Helene Svahn	16/16		4/4
Niko Mokka	16/16	9/9	
Päivi Rekonen	16/16	9/9	
Pauli Anttila	16/16		4/4
Sami Piittisjärvi	14/16		
Ulf Liljedahl	16/16	9/9	
Janina Kugel	6/7		2/2
Per Vegard Nersest	7/7		2/2

Gun Nilsson on ollut hallituksen jäsen 29.3.2023 pidetystä vuoden 2023 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen. Janina Kugel ja Per Vegard Nersest olivat hallituksen jäseniä vuoden 2023 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka.

maksetaan kokouspalkkiona 1 000 euroa jokaisesta kokouksesta, johon he osallistuvat. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja on oikeutettu 5 000 euron suuruiseen korvaukseen, henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja on oikeutettu 3 000 euron suuruiseen korvaukseen ja muut hallituksen jäsenet ovat oikeutettuja 1 500 euron suuruiseen korvaukseen jokaisesta valiokunnan kokouksesta, johon he osallistuvat.

Vuotuinen korvaus maksetaan kokonaan rahana, jos palkkiota ei voida maksaa osakkeina lainsäädäntöön tai muuhun sääntelyyn liittyvien rajoitusten vuoksi tai yhtiöön tai hallituksen jäsenien liittyvien syiden vuoksi. Mikäli hallituksen jäsenen toimikausi päättyy ennen vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen päättymistä, hän on oikeutettu todellisen toimikautensa keston mukaan määräytyvään osuuteen vuosipalkkiosta.

Kaikkien hallituksen jäsenten, myös työntekijöiden edustajan, matkakustannukset korvattiin kuittia vastaan.

Konecranesin ja sen työntekijöiden välisen henkilöstön edustuksesta tehdyn sopimuksen mukaisesti palkkiota ei makseta yhtiöön työsuhteessa oleville hallituksen jäsenille. Siksi Sami Piittisjärvi ei saanut palkkiota hallituksen jäsenyydestään eikä kokouksiin osallistumisesta.

Konecranesin hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai palvelussuhteessa yhtiöön lukuun ottamatta Sami Piittisjärveä, joka on valittu hallituksen jäseneksi työntekijöiden keskuudesta. Muut hallituksen jäsenet eivät osallistu Konecranesin kannustinohjelmiin tai eläkejärjestelmään.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenet eivät ole oikeutettuja palkkioon yhtiöltä jäsenyytensä perusteella.

## Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2023

Jäsen	Rahana maksettu osa kokonaispalkkiosta, euroa	Maksettujen osakkeiden määrä osana kokonaispalkkiota	Maksettujen osakkeiden euromääräinen arvo osana kokonaispalkkiota	Palkkiot valiokuntien ja hallituksen kokouksista			Yhteensä, euroa
				Palkkiot valiokuntien kokouksista, euroa	Palkkiot hallituksen kokouksista, euroa	Palkkiot valiokuntien ja hallituksen kokouksista, euroa, YHTEENSÄ	
<b>Puheenjohtaja</b>							
Christoph Vitzthum	95 552	2 023	63 614	15 000	15 000	30 000	189 166
<b>Varapuheenjohtaja</b>							
Pasi Laine	65 048	1 378	43 285	4 500	14 000	18 500	126 833
<b>Muut hallituksen jäsenet</b>							
Gun Nilsson	31 526	653	20 974	6 000	7 000	13 000	65 500
Helene Svahn	45 551	964	30 282	4 500	15 000	19 500	95 333
Niko Morkkila	45 551	964	30 282	12 000	15 000	27 000	102 833
Päivi Rekonen	45 551	964	30 282	12 000	15 000	27 000	102 833
Pauli Anttila	45 551	964	30 282	4 500	15 000	19 500	95 333
Ulf Liljedahl	45 551	964	30 282	34 000	15 000	49 000	124 833
Janina Kugel	14 024	311	9 309	12 000	7 000	19 000	42 333
Per Vegard Nersest	14 024	311	9 309	6 000	8 000	14 000	37 333
<b>Muut hallituksen jäsenet</b>	<b>287 328</b>	<b>6 095</b>	<b>191 003</b>	<b>91 000</b>	<b>97 000</b>	<b>188 000</b>	<b>666 331</b>
<b>Maksetut palkkiot yhteensä</b>	<b>447 927</b>	<b>9 496</b>	<b>297 903</b>	<b>110 500</b>	<b>126 000</b>	<b>236 500</b>	<b>982 330</b>

Maksujakson vuoksi hallituksen palkitseminen tammikuun 2023 alusta vuoden 2023 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka perustui vuoden 2022 varsinaisen yhtiökokouksen tekemään päätökseen. Palkitseminen vuoden 2023 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen vuoden 2023 loppuun saakka perustui vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen päätökseen.

Gun Nilsson on ollut hallituksen jäsen vuoden 2023 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen (29.3.2023). Hallituksen kokouspalkkiot otettiin käyttöön vuoden 2022 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksellä. Edellä olevassa taulukossa

esitetty hallituksen palkitseminen perustuu vuonna 2023 suoritettuihin maksuihin. Valiokuntien kokouspalkkiot sisältävät henkilöstövaliokunnan 6 kokouksen ja tarkastusvaliokunnan 9 kokouksen palkkiot. Hallituksen kokouspalkkiot sisältävät hallituksen 16 kokouksen palkkiot.

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

### 3. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkiot

Konecranesin palkitsemispolitiikka määrittää toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen periaatteet.

Hallitus päättää sekä toimitusjohtajan että toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta henkilöstövaliokunnan esityksen perusteella.

Konecranesin toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista, suoritukseen perustuvasta vuosittain vaihtelevasta korvauksesta sekä pitkän aikavälin suoritukseen perustuvasta osakeohjelmasta.

Suomen lakisääteisen eläkkeen lisäksi toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella on yhtiön tarjoama maksuperusteinen eläkejärjestelmä. Toimitusjohtajan maksuperusteisen eläkejärjestelmän eläkemaksuksi on määritetty 20 prosenttia perusvuosipalkasta luontoisetuineen, pois lukien suoritukseen perustuva palkkio (vuosipalkkio tai pitkän aikavälin kannustinpalkkio). Toimitusjohtajan sijaisen eläkemaksuksi on määritetty 1 prosentti vuosipalkasta. Tämän täydentävän eläkejärjestelmän mukainen eläkeikä on 63 vuotta.

#### Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksetut palkkiot vuonna 2023

Vuonna 2023 maksettu kiinteä palkka luontoisetuineen oli 814 208 euroa toimitusjohtajalle ja 295 910 euroa toimitusjohtajan sijaiselle.

Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot vuodelta 2022 maksettiin vuonna 2023, ja ne olivat 89 114 euroa toimitusjohtajan sijaiselle Teo Ottolalle. Toimitusjohtajan sijaisen vuoden 2022 lyhyen aikavälin kannustinohjelman perustui seuraavien tavoitteiden saavuttamiseen: Konsernin vertailukelpoinen EBITA-kateprosentti (70 prosentin painotus) ja konsernin saadut tilaukset (30 prosentin painotus). Toteutunut tulos oli 30 prosenttia maksimista (100 prosenttia). Toimitusjohtaja Anders Svenssonille ei

#### Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen keskeiset osatekijät palkitsemispolitiikan mukaisesti (2020):

Palkitsemisen osatekijä	Politiikan pääpiirteet
<b>Peruspalkka</b>  Kiinteä palkkio, joka kuvastaa tehtävän ja liiketoiminnan luonnetta, suoritusta ja panosta sekä ulkoisia markkinatrendejä	Konecranesin toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen peruspalkka vastaa suoritusta ja henkilökohtaisia työtehtäviä, kokemusta, taitoja ja tietämystä.  Vuotuinen palkantarkistusmenettely koskee myös toimitusjohtajaa ja toimitusjohtajan sijaista, ja hallitus suorittaa sen henkilöstövaliokunnan tekemän arvioinnin ja esityksen pohjalta. Palkkaa tarkistettaessa otetaan huomioon toimialan käytännöt, markkinatrendit ja Konecranesin keskimääräiset palkankorotukset.
<b>Edut ja eläke</b>  Yhtiön käytäntöjen mukainen kiinteä lisäkorvaus vallitsevassa markkinatilanteessa	Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen edut ovat pääasiassa maakohtaisten käytäntöjen mukaisia. Muita etuja voivat olla työsuhdeauto ja puhelinetu. Myös asuntoetua voidaan tarjota, jos sitä pidetään sopivana.  Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen kuuluvat tavallisesti kyseisen maan lakisääteisen eläkejärjestelmän piiriin. Lisäksi Konecranes tarjoaa toimitusjohtajalle / toimitusjohtajan sijaiselle täydentäviä maksuperusteisia eläke-etuja (maksuperusteinen eläkejärjestelmä). Eläkeikä määritetään kyseisen maan lainsäädännön mukaisesti tai toimitusjohtajan työsopimuksessa.
<b>Lyhyen aikavälin kannustimet</b>  Suoritukseen perustuva vaihteleva palkkio, joka on sidottu keskeisten vuotuisen liiketoiminnan ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen.	Hallitus päättää toimitusjohtajaa ja toimitusjohtajan sijaista koskevat vuositavoitteet liiketoiminnan strategisten prioriteettien perusteella. Suorituskyvyn mittarit ovat tyypillisesti taloudellisia, operatiivisia tai strategisia.  Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen vuotuinen kannustin perustuu yhtiön taloudelliseen tulokseen asetettuihin tavoitteisiin verrattuna. Ennen palkkion maksamista hallitus hyväksyy todellisen maksettavan määrän henkilöstövaliokunnan arvioinnin ja esityksen perusteella.
<b>Pitkän aikavälin kannustimet</b>  Tukee pitkän aikavälin tuottoa osakkeenomistajille yhdistämällä merkittävän osan palkkiosta Konecranesin pitkän aikavälin taloudelliseen tulokseen	Konecranesilla on kolmen vuoden ansaintajaksain toteutettu jatkuva osakepalkkiojärjestelmä, jonka päätyttyä osallistujat voivat ansaita palkkioita jaksolle asetettujen kriteerien toteutumisen perusteella. Kullekin osakepalkkiojärjestelmän jaksolle on määritetty enimmäispalkkio.  Toteutunut palkkio perustuu yhtiön tulokseen verrattuna ennalta määrättyihin kriteereihin, joista hallitus on sopinut ja jotka se on hyväksynyt. Palkkioita ei makseta, jos kriteerien minimitasoa ei saavuteta. Käytännön syistä osa ansaitusta osakepalkkiosta maksetaan rahana. Rahapalkkio kattaa palkkioon liittyvät verot.
<b>Osakkeiden omistusta koskevat vaatimukset</b>  Tukee yrityksen tavoitteiden ja johdon etujen yhteensovittamista	Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella on osakkeiden omistajuusvelvoite osakepohjaisissa kannustinjärjestelmissä.  Järjestelmien kautta ansaittujen osakkeiden myyntiä koskevat rajoitukset on määritelty kannustinohjelmissa ja johtajasopimuksissa.

maksettu lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita vuonna 2023, koska hän tuli yhtiön palvelukseen 19.10.2022.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen vuoden 2023 lyhyen aikavälin kannustinohjelman perustui seuraavien

tavoitteiden saavuttamiseen: Konsernin vertailukelpoinen EBITA-kateprosentti (65 prosentin painotus), konsernin liikevaihdon kasvuprosentti (25 prosentin painotus) ja ESG-tavoitteet (10 prosentin painotus). Vuonna 2024 maksettavat lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot vuodelta

2023 ovat 778 480 euroa toimitusjohtajalle ja 312 654 euroa toimitusjohtajan sijaiselle, ja tulos oli 97,3 prosenttia maksimista (100 prosenttia).

Pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelmaan 2020 perustuvat palkkiot maksettiin vuonna 2023. Ohjelmassa oli kolmen vuoden ansaintajakso, joka koostui kolmesta erillisestä vuoden pituisesta mittausjaksosta. Kullekin mittausjaksolle oli erilliset tavoitteet, ja kaikkien mittausjaksojen (2020, 2021 ja 2022) kriteerinä oli vertailukelpoinen osakekohtainen tulos. Osakekohtaisen tuloksen vertailukelpoisuuteen vaikuttavia eriä ovat määrätty uudelleenjärjestelykulut, sulautumisiin ja yritysostoihin liittyvät transaktiokulut ja muut poikkeukselliset erät. Osakepalkkio-ohjelman 2020 tulos oli 69 prosenttia. Tuolloinen toimitusjohtaja ei osallistunut vuoden 2020 osakepalkkio-ohjelmaan, mutta toimitusjohtajan sijainen sai 11 061 brutto-osaketta, joista 50 prosenttia maksettiin osakkeina ja 50 prosenttia rahana.

Osakepalkkio-ohjelmat 2021 ja 2022 perustuvat kolmi-vuotiseen ansaintajaksoon. Ansaintajakso koostuu kolmesta vuoden pituisesta mittausjaksosta, joilla on erilliset hallituksen päättämät tavoitteet. Vuoden 2021 osakepalkkio-ohjelman mittausjakson 2021 kriteeri oli vertailukelpoinen osakekohtainen tulos, ja tulos oli 100 prosenttia. Vuosien 2021 ja 2022 osakepalkkio-ohjelmien mittausjakson 2022 kriteeri oli vertailukelpoinen osakekohtainen tulos, ja mittausjakson 2022 tulos oli 11 prosenttia. Vuosien 2021 ja 2022 osakepalkkio-ohjelmien mittausjakson 2023 kriteeri oli vertailukelpoinen osakekohtainen tulos, ja mittausjakson 2023 tulos oli 100 prosenttia.

Vuoden 2021 osakepalkkio-ohjelman kolmivuotinen ansaintajakso päättyi joulukuussa 2023. Ohjelmassa oli kolme vuoden pituista mittausjaksoa, ja niiden kokonaistulos oli 70 prosenttia. Vuoden 2021 osakepalkkio-ohjelman palkkiot maksetaan vuonna 2024, ja toimitusjohtajan sijainen saa 11 261 brutto-osaketta, joista 50 prosenttia maksetaan osakkeina ja 50 prosenttia rahana. Toimitusjohtaja ei osallistunut vuoden 2021 osakepalkkio-ohjelmaan, koska hän tuli yhtiön palvelukseen vuonna 2022.

Toimitusjohtaja Anders Svensson tuli yhtiön palvelukseen lokakuussa 2022. Sitouttamistarkoituksessa hän sai 17 170 sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän 2017 brutto-osaketta, joista 40 prosenttiin syntyi omistusoikeus 31.12.2023, ja 6 868 brutto-osaketta toimitettiin tammikuussa 2024. Hallitus päätti maksaa koko määrän

osakkeina, ja toimitusjohtaja maksoi verot. Omistusoikeus 60 prosenttiin osakkeista eli 10 302 brutto-osakkeeseen syntyy 31.12.2024.

Vuonna 2023 maksetut palkkiot olivat 814 208 euroa toimitusjohtajalle ja 680 557 euroa toimitusjohtajan sijaiselle.

### Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen osatekijät ja työehdot

	Toimitusjohtaja Anders Svensson	Toimitusjohtajan sijainen Teo Ottola
<b>Peruspalkka</b>	Kiinteä palkka luontoisetuineen Kuukausipalkka: 66 666,67 euroa	Kiinteä palkka luontoisetuineen Kuukausipalkka: 27 031,10 euroa
<b>Lyhyen aikavälin kannustimet</b>	Perustuu taloudelliseen tulokseen Enintään 100 % perusvuosipalkasta	Perustuu taloudelliseen tulokseen Enintään 100 % perusvuosipalkasta
<b>Pitkän aikavälin kannustimet</b>	Osakepalkkio-ohjelma 2023 Sitouttava osakepalkkiojärjestelmä 2017 (17 170 brutto-osaketta, 40 % maksetaan 31.12.2023 ja 60 % maksetaan 31.12.2024) Henkilöstön osakesäästöohjelma 2023	Osakepalkkio-ohjelmat 2021, 2022 ja 2023  Henkilöstön osakesäästöohjelmat 2022 ja 2023
<b>Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osuus (% kokonaistavoitepalkkiosta)</b>	37,6 % peruspalkasta 18,8 % lyhyen aikavälin kannustimesta* 43,6 % pitkän aikavälin kannustimesta*  * tavoitemahdollisuus, pitkän aikavälin kannustin sisältää vain osakepalkkio-ohjelman	37,8 % peruspalkasta 18,9 % lyhyen aikavälin kannustimesta* 43,2 % pitkän aikavälin kannustimesta*  * tavoitemahdollisuus, pitkän aikavälin kannustin sisältää vain osakepalkkio-ohjelman
<b>Eläkkeet</b>	Suomen lakisääteinen eläke Maksuperusteiseksi eläkemaksuksi määritetty 20 % vuosipalkasta	Suomen lakisääteinen eläke Maksuperusteiseksi eläkemaksuksi määritetty 1 % palkasta
<b>Osakkeiden omistusta koskevat vaatimukset</b>	Omistettava vähintään 100 % palkkio-ohjelmista saaduista netto-osakkeista, kunnes osakeomistuksen arvo vastaa vuosipalkkaa, sen jälkeen 50 prosenttia netto-osakkeista, kunnes toimitusjohtajan omistus vähintään 150 prosenttia vuosipalkasta ja henkilö on edelleen Konecranesin johtoryhmän jäsen.	Omistettava vähintään 50 % palkkio-ohjelmista saaduista netto-osakkeista. Osakkeet omistettava, kunnes niiden arvo vastaa vuosipalkkaa, ja henkilö on edelleen Konecranesin johtoryhmän jäsen.
<b>Irtisanomisaika</b>	6 kuukauden irtisanomisaika molemminpuolisesti	6 kuukautta, jos toimitusjohtajan sijainen irtisanoo työsopimuksen, tai 9 kuukautta, jos yhtiö irtisanoo työsopimuksen
<b>Irtisanomiskorvaus</b>	12 kuukauden palkka ja luontoisedut irtisanomisajan palkan lisäksi, jos työsuhde päättyy ennen 63 vuoden ikää	9 kuukauden palkka ja luontoisedut irtisanomisajan palkan lisäksi
<b>Eläkeikä</b>	63 vuotta	65 vuotta 6 kuukautta

## Lyhyen aikavälin kannustimet

2023	Tavoitetasot					Lyhyen aikavälin kannustimien tulos (STI)			
	Keskeinen suorituskyvyn mittari	Painotus	Alaraja (12,5 %)	Tavoite (50 %)	Maksimi (100 %)	Toteutunut tulos	Toteutunut tulos yhteensä	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen
	Liikevaihdon kasvu (%)	25 %	7,3 %	11,4 %	15,0 %	100 %			
	Vertailukelpoinen EBITA-kateprosentti	65 %	9,5 %	10,1 %	10,6 %	100 %	97,3 %	778 480 euroa	312 654 euroa
	ESG (3 erillistä mittaria)*	10 %	12,5 %	50 %	100 %	73 %			

2022	Tavoitetasot					Lyhyen aikavälin kannustimien tulos (STI)			
	Keskeinen suorituskyvyn mittari	Painotus	Alaraja (12,5 %)	Tavoite (50 %)	Maksimi (100 %)	Toteutunut tulos	Toteutunut tulos yhteensä	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen
	Saadut tilaukset (MEUR)	30 %	3 130	3 268	3 369	100 %			
	Vertailukelpoinen EBITA-kateprosentti	70 %	9,8 %	10,3 %	10,8 %	0 %	30,0 %	-	89 114 euroa

## Pitkän aikavälin kannustimet

Ohjelma	Ansainta-jakso	Keskeinen suorituskyvyn mittari	Painotus	Toteutunut tulos	Toteutunut tulos yhteensä	Maksu-/ansainta-aikataulu	Myönnetty osakkeet**		Annetut osakkeet**	
							Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen
Osakepalkkio-ohjelma 2019	2019–2021	Liikevaihdon kasvu (CAGR)	40 %	0 %		Maksettu vuonna 2022	-	19 000	-	3 471
		Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos	60 %	30 %	18 %					
Osakepalkkio-ohjelma 2020	2020	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos	33,3%	96 %		Maksettu vuonna 2023	-	16 000	-	11 061
	2021	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos	33,3%	100 %	69 %					
	2022	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos	33,3%	11 %						
Osakepalkkio-ohjelma 2021	2021	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos	33,3%	100%		Maksetaan vuonna 2024	-	16 000	-	11 261
	2022	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos	33,3%	11 %	70 %					
	2023	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos	33,3%	100 %						
Osakepalkkio-ohjelma 2022	2022	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos	33,3%	11 %		Maksetaan vuonna 2025	-	22 000	-	-
	2023	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos	33,3%	100 %	-					
	2024	-	33,3%	-						
Osakepalkkio-ohjelma 2023	2023–2025	Liikevaihdon kasvu (CAGR)	40 %	-		Maksetaan vuonna 2026	55 000	22 000	-	-
		Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos	60 %	-	-					

\* Oman toiminnan hiilidioksidipäästöt, turvallisuus sekä monimuotoisuus ja osallisuus.

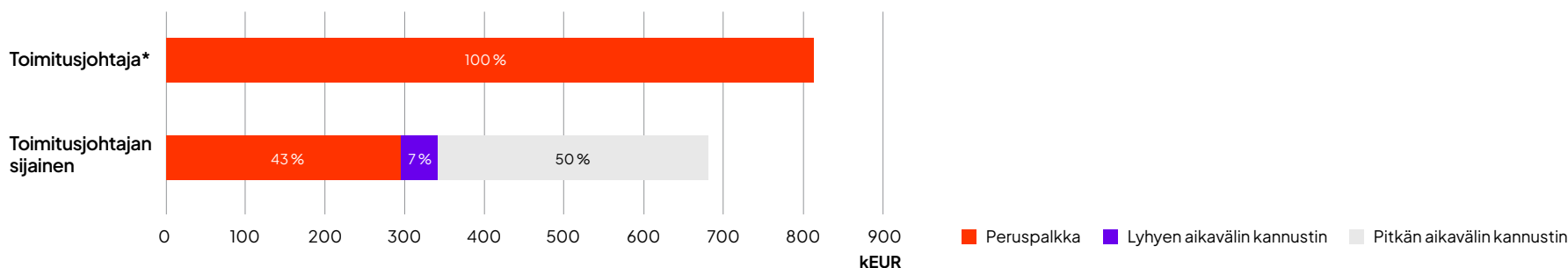
\*\* Brutto-osakkeet, mukaan lukien rahapalkkio.



## Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen vuosina 2023 ja 2022

	2023 Anders Svensson	2023 Teo Ottola	2022 Anders Svensson	2022 Teo Ottola	2022 Rob Smith
	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen (väliaikainen toimitusjohtaja 1.1.2022–18.10.2022)	Entinen toimitusjohtaja
<b>Kiinteä palkka</b> (palkat ja luontoisedut)	814 208	295 910	162 137	640 003	-
Maksetut lyhyen aikavälin kannustimet (edellisen vuoden tuloksen perusteella)	-	46 430	-	229 089	659 999
Kertaluonteinen palkkio	-	-	-	198 000	-
Maksettujen pitkän aikavälin kannustimien arvo	-	338 218	-	98 477	-
<b>Muuttuva korvaus</b>	0	384 648	-	525 566	659 999
<b>Maksetut palkkiot yhteensä</b>	<b>814 208</b>	<b>680 557</b>	<b>162 137</b>	<b>1165 569</b>	<b>659 999</b>
Kiinteään ja muuttuvan palkitsemisen osuus (% kokonaistavoitepalkkiosta)	100 % / 0 %	43 % / 57 %	100 % / 0 %	55 % / 45 %	0 % / 100 %
Arvioidut maksettavat lyhyen aikavälin kannustimet (edellisen vuoden tuloksen perusteella)	778 480	312 654	-	89 114	-
Toimitetut brutto-osakkeet	-	11 061	-	3 672	-
Myönnetyt osakepalkkio-oikeudet (osakeoikeuksien määrä)	55 000	60 000	-	54 000	-
Myönnetyt osakepalkkio-oikeudet (osakeoikeuksien määrä)	17 170	-	17 170	-	-
Osakeomistus Konecranes Oyj:ssä (osakemäärä)	324	51 075	0	45 220	-
Lakisääteisten/vapaaehtoisten eläkejärjestelyjen kulu	296 565	60 818	62 487	198 862	-

## Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen toteutuneen palkitsemisen osatekijöiden osuudet vuonna 2023



\* Toimitusjohtaja Anders Svensson aloitti yrityksessä 19.10.2022. Tämän johdosta hän ei osallistunut lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinohjelmiin, jotka maksettiin vuonna 2023.

## Pitkän aikavälin kannustimet

### Osakepalkkio-ohjelma

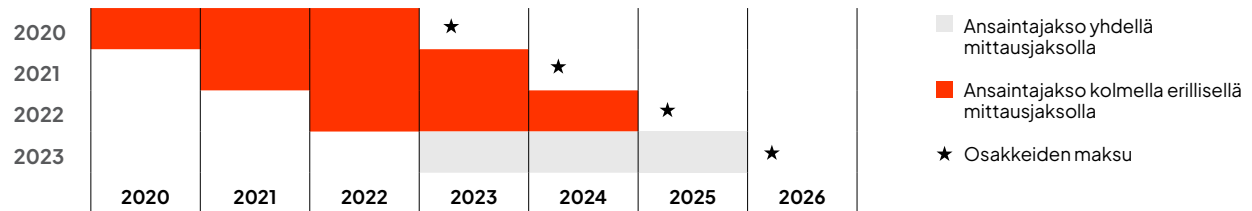
Konecranesin osakepalkkio-ohjelmien tavoitteena on yhdistää osakkeenomistajien ja Konecranesin keskeisten työntekijöiden tavoitteet ja siten lisätä yhtiön arvoa, sitouttaa keskeiset työntekijät yhtiöön ja palkita työntekijät asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Varsinainen palkkio on suorassa yhteydessä keskeisiin suorituskyvyn mittareihin, jotka tukevat pitkän aikavälin tuottoa osakkeenomistajille. Palkkio lasketaan monivuotisen ansaintajakson perusteella.

Kaikissa käynnissä olevissa osakepalkkio-ohjelmissä on kolmen vuoden ansaintajakso, mutta mittausjaksot vaihtelevat. Vuosina 2020, 2021 ja 2022 käynnistetyissä osakepalkkio-ohjelmissä on kolme erillistä vuoden pituista mittausjaksoa kolmen vuoden ansaintajaksolla. Koronapandemian vuosina 2020 ja 2021 aiheuttaman epävarmuuden, vuonna 2022 alkaneen Ukrainan sodan sekä vuonna 2021 julkistetun\* suunnitellun sulautumisen vuoksi hallitus päätti soveltaa vuosina 2020, 2021 ja 2022 käynnistettyihin ohjelmiin vuoden pituisia mittausjaksoja kolmivuotisten mittausjaksojen sijasta, jotta ohjelmille voidaan asettaa tehokkaita ja tarkoituksenmukaisia tavoitteita. Osakepalkkio-ohjelmien 2020, 2021 ja 2022 vuoden pituisista mittausjaksoista huolimatta palkkiot maksetaan vasta kolmen vuoden ansaintajakson jälkeen. Vuoden 2023 osakepalkkio-ohjelmassa on yksi kolmivuotinen mittausjakso. Ohjelma perustettiin 1.2.2023.

Osakepalkkio-ohjelmien mahdolliset palkkiot maksetaan osittain osakkeina ja osittain rahana. Rahana maksettavan osuuden tarkoitus on kattaa palkkioista ohjelmiin osallistujille aiheutuvat verot ja veroluonteiset maksut. Yleensä palkkiota ei makseta, jos osallistujan työ- tai palvelussuhde päättyy ennen palkkion maksuajankohtaa.

\* Suunniteltu fuusio Cargotecin kanssa peruttiin maaliskuussa 2022.

### Osakepalkkio-ohjelma



Osakepalkkio-ohjelma (vuosi)	2020	2021	2022	2023
Ansaintajakso	2020-2022	2021-2023	2022-2024	2023-2025
Osallistujien määrä**	145	153	154	157
Kriteeri	Vertailukelpoinen EPS vuosille 2020, 2021 ja 2022 ***	Vertailukelpoinen EPS vuosille 2021, 2022 ja 2023 ***	Vertailukelpoinen EPS vuosille 2022 ja 2023 ***	Vertailukelpoinen kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS) ja myynnin kasvu (CAGR, %)
Myönnetty osakepalkkio-oikeudet (osakeoikeuksien määrä)	510 400	544 210	553 410	623 500
Osakkeen arvo myöntämispäivänä, euroa/osake	22,60	32,20	22,11	35,74
Osakkeiden kokonaisarvo myöntämispäivän arvon perusteella, euroa	11 535 040	17 523 562	12 235 895	22 283 890
Toimitetut brutto-osakkeet yhteensä	181 331	-	-	-
<b>Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle toimitetut brutto-osakkeet</b>				
Anders Svensson, toimitusjohtaja 19.10.2022 alkaen	0	-	-	-
Teo Ottola, toimitusjohtajan sijainen (väliaikainen toimitusjohtaja 7.10.2019-31.1.2020 ja 1.1.2022-18.10.2022)	11 061	-	-	-

\*\* Joulukuun 2023 lopussa

\*\*\* Osakepalkkio-ohjelmilla 2020, 2021 ja 2022 on kolme erillistä vuoden pituista mittausjaksoa ja erilliset tavoitteet kullekin vuoden jaksolle. Vuosien 2020, 2021, 2022 ja 2023 kriteeri oli vertailukelpoinen osakekohtainen tulos.

### **Osakepalkkio-ohjelma 2020–2022 (maksettu vuonna 2023)**

Osakepalkkio-ohjelmassa 2020–2022 oli kolmen vuoden ansaintajakso, joka koostui kolmesta erillisestä vuoden pituisesta mittausjaksosta. Hallitus on päättänyt vuosittain kriteereistä ja erillisistä tavoitteista kullekin mittausjaksolle, ja kaikkien mittausjaksojen (2020, 2021 ja 2022) kriteerinä oli vertailukelpoinen osakekohtainen tulos. Osakekohtaisen tuloksen vertailukelpoisuuteen vaikuttavia eriä ovat määrätty uudelleenjärjestelykulut, sulautumisiin ja yritysostoihin liittyvät transaktiokulut ja muut poikkeukselliset erät. Ohjelman kohderyhmään ansaintajaksolla 2020–2022 kuului enintään 160 Konecranes-konsernin avainhenkilöä. Ansaintajakson perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 600 000 Konecranesin osakkeen arvoa, mukaan lukien rahana maksettava osuus. Mittausjakson 2020 tulos oli 96 prosenttia, mittausjakson 2021 tulos oli 100 prosenttia ja mittausjakson 2022 tulos oli 11 prosenttia. Ohjelman kokonaistulos oli 69 prosenttia.

### **Osakepalkkio-ohjelma 2021–2023 (maksetaan vuonna 2024)**

Vuosien 2021–2023 osakepalkkio-ohjelman kolmivuotisessa ansaintajaksossa on kolme erillistä vuoden pituista mittausjaksoa ja erilliset tavoitteet vuosille 2021, 2022 ja 2023. Hallitus on päättänyt vuosittain kriteereistä ja tavoitteista kullekin mittausjaksolle, ja kaikkien mittausjaksojen (2021, 2022 ja 2023) kriteerinä oli vertailukelpoinen osakekohtainen tulos. Osakekohtaisen tuloksen vertailukelpoisuuteen vaikuttavia eriä ovat olleet määrätty uudelleenjärjestelykulut, sulautumisiin ja yritysostoihin liittyvät transaktiokulut ja muut poikkeukselliset erät. Ohjelman kohderyhmään ansaintajaksolla 2021–2023 kuuluu enintään 170 Konecranes-konsernin avainhenkilöä.

Ansaintajakson perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 634 921 Konecranesin osakkeen arvoa, mukaan lukien rahana maksettava osuus. Mittausjakson 2021 tulos oli 100 prosenttia, mittausjakson 2022 tulos oli 11 prosenttia ja mittausjakson 2023 tulos oli 100 prosenttia. Ohjelman kokonaistulos oli 70 prosenttia. Kokonaispalkkio kolmen vuoden ansaintajaksolta maksetaan vuonna 2024, jos ohjelman ehdot täyttyvät.

### **Osakepalkkio-ohjelma 2022–2024 (maksetaan vuonna 2025)**

Vuosien 2022–2024 ohjelman kolmivuotisessa ansaintajaksossa on kolme erillistä vuoden pituista mittausjaksoa ja erilliset tavoitteet vuosille 2022, 2023 ja 2024. Vuosien 2022 ja 2023 mittausjaksojen kriteeri on vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS). Osakekohtaisen tuloksen vertailukelpoisuuteen vaikuttavat erät sisältävät määrättyjä uudelleenjärjestelykuluja, yritysjärjestelyihin liittyviä transaktiokustannuksia sekä muita poikkeuksellisia eriä. Ohjelman kohderyhmään ansaintajaksolla 2022–2024 kuuluu enintään 170 Konecranes-konsernin avainhenkilöä. Ansaintajakson perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 600 000 Konecranesin osakkeen arvoa, mukaan lukien rahana maksettava osuus. Mittausjakson 2022 tulos oli 11 prosenttia, ja mittausjakson 2023 tulos oli 100 prosenttia. Kokonaispalkkio maksetaan vuonna 2025, jos ohjelman ehdot täyttyvät.

### **Osakepalkkio-ohjelma 2023–2025 (maksetaan vuonna 2026)**

Vuosien 2023–2025 ohjelmassa on kolmivuotinen ansaintajakso vuodesta 2023 vuoteen 2025. Ohjelmassa on kaksi ansaintakriteeriä: 60 prosentin painotuksella kumulatiivinen vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS) tilikausien 2023–2025 aikana ja 40 prosentin painotuk-

sella liikevaihdon keskimääräinen vuotuinen kasvuvauhti (CAGR) tilikausien 2023–2025 aikana. Osakekohtaisen tuloksen vertailukelpoisuuteen vaikuttavat erät sisältävät määrättyjä uudelleenjärjestelykuluja, yritysjärjestelyihin liittyviä transaktiokustannuksia sekä muita poikkeuksellisia eriä. Järjestelmän kohderyhmään kuuluu enintään 170 Konecranesin avainhenkilöä. Ansaintajakson 2023–2025 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 700 000 Konecranes Oyj:n osakkeen arvoa. Palkkiot maksetaan vuonna 2026, jos ohjelman ehdot täyttyvät.

### **Sitottava osakepalkkiojärjestelmä 2017**

Osakepalkkio-ohjelman lisäksi Konecranesilla on sitottava osakepalkkiojärjestelmä, jota voidaan käyttää sitouttamistarkoituksiin erikoistilanteissa. Ansaintajakso voi olla 12–36 kuukautta. Palkkion maksamisen edellytyksenä on, että avainhenkilön työ- tai palvelusuhde jatkuu ansaintajakson loppuun saakka. Ohjelman perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 200 000 Konecranesin osaketta, mukaan lukien rahana maksettava osuus. Hallitus voi päättää maksaa koko määrän osakkeina, jolloin osallistuja maksaa verot.

Tällä hetkellä vuoden 2017 sitottavassa osakepalkkiojärjestelmässä on vain yksi osallistuja: toimitusjohtaja Anders Svensson, joka tuli yhtiön palvelukseen loka-kuussa 2022. Sitouttamistarkoituksessa hän sai 17 170 brutto-osaketta, joista 40 prosenttiin syntyi omistus-oikeus 31.12.2023, ja 6 868 brutto-osaketta toimitettiin tammikuussa 2024. Hallitus päätti maksaa koko määrän osakkeina, ja toimitusjohtaja maksoi verot. Omistusoikeus 60 prosenttiin osakkeista eli 10 302 brutto-osakkeeseen syntyy 31.12.2024.

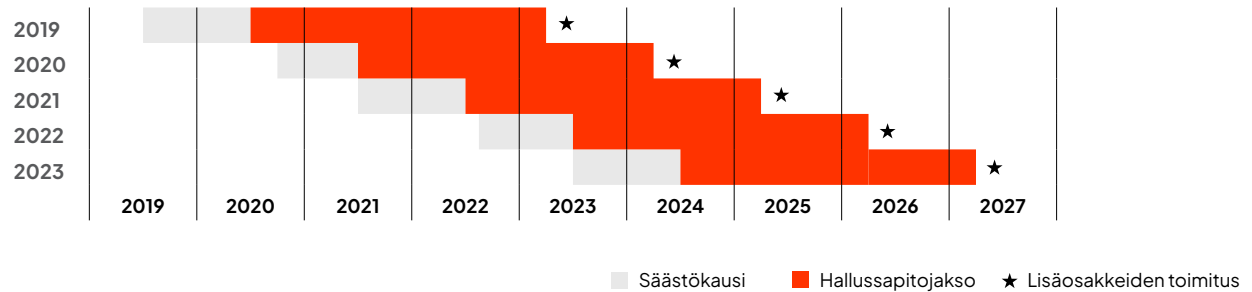
### Henkilöstön osakesäästöohjelma (ESSP)

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. Hallitus on päättänyt käynnistää uuden ESSP-osakesäästöohjelman vuosittain ohjelman alusta lähtien.

Osallistujat voivat sijoittaa enintään viisi prosenttia bruttokuukausipalkastaan Konecranesin osakkeisiin, jotka ostetaan kunkin osallistujan puolesta. Jos osakkeet ovat yhä osallistujan omistuksessa noin kolmen vuoden omistusjakson jälkeen, hän saa yhden lisäosakkeen jokaista kahta ostettua osaketta kohti.

Myös toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen voivat osallistua henkilöstön osakesäästöohjelmaan. Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen osallistuvat vuoden 2023 henkilöstön osakesäästöohjelmaan, jossa on meneillään säästökausi ja mahdolliset palkkiot maksetaan vuonna 2027. Toimitusjohtajan sijainen osallistui myös vuoden 2022 henkilöstön osakesäästöohjelmaan, jossa on meneillään omistusjakso ja mahdolliset palkkiot maksetaan vuonna 2026.

### Henkilöstön osakesäästöohjelma



Osakesäästöohjelma (vuosi)	2019	2020	2021	2022	2023
Säästökausi	1.7.2019– 30.6.2020	1.10.2020– 30.6.2021	1.7.2021– 30.6.2022	1.8.2022– 30.6.2023	1.7.2023– 30.6.2024
Osallistujien määrä*	1 708	1 918	2 022	2 206	2 466
Hankittujen osakkeiden määrä	142 054	82 330	147 601	132 724	40 913 (käynnissä)
Luovutettujen/luovutettavien palkkio-osakkeiden määrä*	71 027	41 165	73 801	66 362	20 457 (käynnissä)
Osakekurssi toimituspäivänä tai joulukuun 2023 loppuun mennessä (jos oikeutta ei ole vielä syntynyt), euroa/osake	32,72	40,78	40,78	40,78	40,78
Luovutettujen/luovutettavien palkkio-osakkeiden arvo, euroa**	2 324 003	1 678 709	3 009 584	2 706 242	834 216 (käynnissä)

\* Joulukuun 2023 lopussa

\*\* Osakkeen arvo toimituspäivänä tai joulukuun 2023 loppuun mennessä (jos oikeutta ei ole vielä syntynyt)