

Palkitsemisraportti

Konecranesin hallituksen puheenjohtajan katsaus

Hyvät osakkeenomistajat



Minulla on ilo esitellä teille ensimmäinen palkitsemisraportti sen jälkeen, kun minut nimitettiin Konecranesin hallituksen ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtajaksi.

Konecranesissa palkitseminen on yhdistetty suoritukseen kaikilla

organisaatiotasolla. Uskomme, että kilpailukyinen ja motivoiva palkitseminen vahvistaa johdon sitoutumista yhtiön strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen ja vaikuttaa positiivisesti omistaja-arvoon.

Viime vuosina Konecranesin keskeiset strategiset painopistealueet ovat olleet liikevaihdon kasvu ja kannattavuuden parantaminen. Vuonna 2024 kannattavuus oli ennätyskallista korkealla kaikissa liiketoimintasegmenteissä, pääasiassa hinnoittelun ja

suurempien volyymien myötä kasvaneen myynnin sekä onnistuneen strategian toteutuksen ansiosta. Hyvä tulos näkyy myös vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustimissa, jotka maksetaan maaliskuussa 2025. Myös 2023 oli vahva vuosi Konecranesille, ja vuonna 2024 maksetut vuoden 2023 lyhyen aikavälin kannustimet olivat korkealla tasolla.

Kahden viime vuoden aikana Konecranes on parantanut katteitaan ja osakekohtainen tulos on kasvanut. Tämä näkyy johdon pitkän aikavälin kannustimissa, jotka maksetaan vuonna 2025 ja maksettiin vuonna 2024. Osakekohtainen tulos oli ainoana tuloskriteerinä vuosien 2022 ja 2021 osakepalkkio-ohjelmissa. Edellisvuoden palkitsemisraportista saamamme palautteen perusteella olemme päättäneet lisätä läpinäkyvyyttä pitkän aikavälin kannustinohjelmiamme osalta. Olemme julkistaneet ohjelmien kynnysarvot ja tavoitetasot tässä raportissa.

Osakepalkkio-ohjelmien lisäksi Konecranes on käyttänyt sitouttavia osakepalkkiojärjestelmiä erikoistilanteissa. Kun nykyinen toimitusjohtaja Anders Svensson tuli Konecranesin palvelukseen loppuvuodesta 2022, hän sai sitouttamistarkoituksessa 17 170 Konecranesin brutto-osaketta sitouttavan osakepalkkio-ohjelman puitteissa. Osakkeista 40 % maksettiin vuoden 2024 alussa.

Jäljelle jääneeseen 60 %:iin syntyi oikeus 31.12.2024, ja ne maksettiin vuoden 2025 alussa. Toimitusjohtaja oli sitouttavan osakepalkkio-ohjelman ainoa osallistuja. Koska hän on nyt saanut korvauksen, muita osallistujia ei ole.

Konecranes jatkaa palkitsemisen kehittämistä ja varmistaa, että palkitsemisen tasot ja osatekijät ovat markkinakäytäntöjen mukaisia. Vuonna 2025 lyhyen aikavälin kannustimet painottavat hieman edellisvuosia enemmän liikevaihdon kasvua. Konecranes lisää ESG-tuloskriteerin painotusta pitkän aikavälin kannustinohjelmissaan. ESG-tuloskriteeri sisältää Konecranesin oman toiminnan hiilidioksidipäästöt ja yhtiön EcoVadis-pistemäärän. Uskomme, että nämä muutokset vahvistavat entisestään johdon sitoutumista Konecranesin kasvu- ja vastuullisuustavoitteisiin.

Otan mielelläni vastaan palautetta ja kommentteja Konecranesin vuoden 2024 palkitsemisraportista.

Pasi Laine
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 Arvopaperimarkkinayhdistyksen pörssiyhtiöille laatiman hallinnointikoodin (2025) mukaisesti. Raportti esitetään Konecranesin vuoden 2025 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 sisällyt-

täminen palkitsemisen periaatteisiin. Poliitikka päivitettiin vuonna 2024. Vuoden 2024 yhtiökokous teki neuvoa-antavan päätöksen palkitsemispolitiikan hyväksymisestä. Poliitikka sisältää hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan sekä toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen periaatteet. Hallitus tarkastaa palkitsemispolitiikan pätevyyden säännöllisesti. Poliitikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään joka neljäs vuosi tai aina, kun siihen tehdään merkittäviä muutoksia.

Vuonna 2024 palkitsemista koskevat päätökset tehtiin vuoden 2024 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. Ylimmän johdon lyhyen aikavälin kannustinohjelma perustuu vuosittaisiin tavoitteisiin, jotka liittyvät konsernin taloudelliseen tulokseen ja vastuullisuuteen. Pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelma 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)	2020	2021	2021 vs. 2020	2022	2022 vs. 2021	2023	2023 vs. 2022	2024	2024 vs. 2023
Liikevaihto, MEUR	3 178,9	3 185,7	0,2 %	3 364,8	5,6 %	3 966,3	17,9 %	4 227,0	6,6 %
Vertailukelpoinen EBITA, MEUR	260,8	312,2	19,7 %	318,4	2,0 %	450,7	41,6 %	551,6	22,4 %
Hallituksen puheenjohtaja*	140 000	140 000	0,0 %	140 000	0,0 %	150 000	7,1 %	150 000	0,0 %
Hallituksen varapuheenjohtaja*	-	-	-	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**	698 677	901 303	29,0 %	748 778	-16,9 %	814 208	8,7 %	850 950	4,5 %
Konecranesin työntekijät keskimäärin***	46 913	49 089	4,6 %	53 129	8,2 %	56 807	6,9 %	61 129	7,6 %
Toimitusjohtajan ja työntekijän palkan suhde	14,89	18,36	23,3 %	14,09	-23,2 %	14,33	1,7 %	13,92	-2,9 %

* Vain vuosipalkkio, ilman erillisiä kokouspalkkioita.

** Toimitusjohtajan palkitseminen perustuu seuraaviin: väliaikaisen toimitusjohtajan Teo Ottolan palkitseminen lokakuusta 2019 tammikuuhun 2020, 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 puhelinedun mutta ei eläkettä.

*** Ei sisällä uudelleenjärjestelykuluja.

2. Hallituksen palkitseminen

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

Vuoden 2024 yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen vuosipalkkiot pysyivät ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna. Vuoden 2024 yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti 40 prosenttia vuosipalkkiosta maksettiin Konecranesin osakkeina, jotka hankittiin hallituksen jäsenten puolesta Nasdaq Helsingin julkisessa kaupankäynnissä määritettyyn hintaan. Osakkeiden osto toteutettiin neljässä yhtä suuressa erässä: jokainen erä ostettiin kahden viikon kuluessa Konecranesin osavuosikatsausten julkaisemisesta ja tilinpäätöksen julkistamisesta. Yhtiö maksoi kaupankäyntikulut ja varainsiirtoveron palkitsemiseen käytettävien osakkeiden oston yhteydessä.

Vuoden 2024 yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenet saivat vuosipalkkioiden lisäksi 1 000 euron palkkion jokaisesta kokouksesta, johon he osallistuvat. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja on oikeutettu 5 000 euron suuruiseen korvaukseen, henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja on oikeutettu 3 000 euron suuruiseen

Varsinaisen yhtiökokouksen (27.3.2024) vahvistamat hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot

Vuosipalkkio 2024	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 vuonna 2024

Jäsenet	Hallitus	Tarkastusvaliokunta	Henkilöstövaliokunta
Puheenjohtaja			
Christoph Vitzthum (yhtiökokoukseen 2024 asti)	4/4		3/3
Pasi Laine (yhtiökokouksesta 2024 alkaen)	12/12		8/8
Muut hallituksen jäsenet			
Pauli Anttila	12/12		8/8
Ulf Liljedahl	12/12	9/9	
Niko Mokkila	4/4	2/2	
Gun Nilsson	12/12	9/9	
Sami Piittisjärvi	10/12		
Päivi Rekonen	12/12	9/9	
Thomas Schulz	8/8		5/5
Birgit Seeger	8/8	7/7	
Helene Svahn	2/4		3/3

Thomas Schulz ja Birgit Seeger ovat olleet hallituksen jäseniä vuoden 2024 yhtiökokouksesta lähtien (27.3.2024). Christoph Vitzthum, Niko Mokkila ja Helene Svahn olivat hallituksen jäseniä vuoden 2024 yhtiökokoukseen saakka (27.3.2024).

korvaukseen ja muut hallituksen jäsenet ovat oikeutettuja 1500 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 jäseniin liittyvien syiden vuoksi. Mikäli hallituksen jäsenen toimikausi päättyy ennen vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen päättymistä, hän on oikeutettu todellisen toimikautensa keston mukaan määräytyvään osuuteen vuosipalkkiosta. Vuonna 2024 kaikki Konecranesin hallituksen jäsenet saivat 40 prosenttia vuosipalkkiostaan Konecranesin osakkeina.

Kaikkien hallituksen jäsenten, myös työntekijöiden edustajan, matkakustannukset korvattiin kuitilla 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 palvelusuhteessa 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 2024

Jäsenet	Rahana maksettu osa kokonais- palkkiosta, 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	
Puheenjohtaja							
Christoph Vitzthum (yhtiökokoukseen 2024 asti)	22 515	343	14 985	12 000	6 000	18 000	55 500
Pasi Laine (yhtiökokouksesta 2024 alkaen)	82 654	1 019	54 846	15 000	12 000	27 000	164 500
Muut hallituksen jäsenet							
Pauli Anttila	42 074	529	27 926	10 500	13 000	23 500	93 500
Ulf Lijedahl	42 074	529	27 926	45 000	13 000	58 000	128 000
Niko Morkkila	10 510	160	6 990	6 000	6 000	12 000	29 500
Gun Nilsson	42 074	529	27 926	13 500	13 000	26 500	96 500
Päivi Rekonen	42 074	529	27 926	13 500	13 000	26 500	96 500
Thomas Schulz	31 565	369	20 935	4 500	7 000	11 500	64 000
Birgit Seeger	31 565	369	20 935	7 500	7 000	14 500	67 000
Helene Svahn	10 510	160	6 990	6 000	4 000	10 000	27 500
Muut hallituksen jäsenet	252 447	3 174	167 553	106 500	76 000	182 500	602 500
Maksetut palkkiot yhteensä	357 616	4 536	237 384	133 500	94 000	227 500	822 500

Maksujakson vuoksi hallituksen palkitseminen tammikuun 2024 alusta vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka perustui vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen tekemään päätökseen. Palkitseminen vuoden 2024 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen vuoden 2024 loppuun saakka perustui vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen päätökseen.

Thomas Schulz ja Birgit Seeger ovat olleet hallituksen jäseniä vuoden 2024 yhtiökokouksesta lähtien (27.3.2024). Edellä olevassa taulukossa esitetty hallituksen palkitseminen

perustuu vuonna 2024 suoritettuihin maksuihin. Valiokuntien kokouspalkkiot sisältävät 7 henkilöstövaliokunnan kokouksen ja 9 tarkastusvaliokunnan kokouksen palkkiot. Hallituksen kokouspalkkiot sisältävät 13 hallituksen 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, luontois-
eduista, suorituksen perustuvasta vuosittain vaihtelevasta korvauksesta sekä pitkän aikavälin suoritukseen perustu-
vasta 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 suorituksen 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 60 vuotta toimitusjohtajan sijaiselle.

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksetut palkkiot vuonna 2024

Vuonna 2024 maksettu kiinteä palkka luontoisetuineen oli 850 950 euroa toimitusjohtajalle ja 348 014 euroa toimitusjohtajan sijaiselle.

Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot vuodelta 2023 maksettiin vuonna 2024, ja ne olivat 778 480 euroa toimitusjohtaja Anders Svenssonille ja 312 654 euroa toimitusjohtajan sijaiselle Teo Ottolalle. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen vuoden 2023 lyhyen aikavälin kannustinohjelma perustui seuraavien tavoitteiden saavuttamiseen: konsernin vertailukelpoinen EBITA-kateprosentti (65 prosentin painotus), konsernin liikevaihdon kasvuprosentti (25 prosentin painotus) ja ESG-

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen keskeiset osatekijät palkitsemispolitiikan mukaisesti (2024):

Palkitsemisen osatekijä	Politiikan pääpiirteet
<p>Peruspalkka</p> <p>Peruspalkka, joka vastaa tehtävän ja liiketoiminnan luonnetta, suoritusta ja panosta sekä ulkoisia markkinatrendejä.</p>	<p>Konecranesin toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen peruspalkka vastaa suoritusta ja henkilökohtaisia työtehtäviä, kokemusta, taitoja ja tietämystä.</p> <p>Konecranesin vuotuinen palkantarkistusmenettely koskee myös toimitusjohtajaa ja toimitusjohtajan sijaista. Hallitus tarkistaa palkat henkilöstövaliokunnan tekemän arvioinnin ja esityksen pohjalta. Palkkaa tarkistettaessa otetaan huomioon toimialan vertailukohdat, markkinatrendit ja Konecranesin keskimääräiset palkankorotukset.</p> <p>Konecranes tekee palkitsemisanalyysin vertailemalla palkitsemistasojaan samankokoisiin, laajuudeltaan ja monitahoisuudeltaan vastaaviin vertaisyrityksiin määrittääkseen toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen asianmukaisen tason.</p>
<p>Edut ja eläke</p> <p>Yhtiön käytäntöjen mukaiset luontoisedut ja eläkkeet vallitsevassa markkinatilanteessa.</p>	<p>Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen edut noudattavat pääosin maakohtaisia käytäntöjä, jotka koskevat toimitusjohtajia ja saman tehtävätason johtajia. Muita etuja voivat olla työsuohdeauto ja puhelinetu. Myös asuntoetua voidaan tarjota, jos sitä pidetään sopivana.</p> <p>Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen kuuluvat tavallisesti asianomaisen maan lakisääteisen eläkejärjestelmän piiriin. Lisäksi Konecranes voi tarjota toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle täydentäviä maksuperusteisia eläke-etuja (maksuperusteinen eläkejärjestelmä). Eläkeikä määritetään asianomaisen maan lainsäädännön mukaisesti tai johtajasopimuksessa.</p>
<p>Lyhyen aikavälin kannustimet</p> <p>Suoritukseen perustuva palkkio, joka on sidottu keskeisten liiketoimintatavoitteiden ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen lyhyellä aikavälillä.</p>	<p>Hallitus päättää toimitusjohtajaa ja toimitusjohtajan sijaista koskevat vuosittaiset liiketoiminnan strategisten prioriteettien perusteella. Suorituskykyindikaattorit ovat tyypillisesti taloudellisia, operatiivisia tai strategisia.</p> <p>Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen vuotuinen kannustin perustuu yhtiön taloudelliseen tulokseen asetettuihin tavoitteisiin verrattuna. Toteutunut palkkio perustuu henkilöstövaliokunnan arviointiin ja esitykseen. Hallitus hyväksyy maksettavan palkkion. Enimmäismäärä on 100 % vuotuisesta peruspalkasta.</p>
<p>Pitkän aikavälin kannustimet</p> <p>Osakkeenomistajien ja Konecranesin avainhenkilöiden tavoitteiden linjaaminen, jotta voidaan kasvattaa yhtiön arvoa, sitouttaa yhtiön avainhenkilöitä ja palkita asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta pitkällä aikavälillä.</p>	<p>Konecranesilla on osakepalkkio-ohjelma. Jokaisen osakepalkkiojakson jälkeen ohjelman osallistujat voivat ansaita osakepalkkioita asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Kullekin osakepalkkio-ohjelman jaksolle on määritetty enimmäispalkkio.</p> <p>Toteutunut palkkio perustuu ennalta määrittämiin kriteereihin, joista hallitus on päättänyt. Palkkioita ei makseta, jos kriteerien minimitasoa ei saavuteta. Käytännön syistä osa ansaitusta osakepalkkiosta maksetaan rahana. Rahapalkkio kattaa palkkioon liittyvät verot.</p> <p>Osakepalkkio-ohjelman perusteella maksettavien palkkioiden enimmäismäärä on 300 % keskimääräisestä peruspalkasta ansaintajakson aikana. Sitä sovelletaan tuleviin uusiin ohjelmiin maaliskuun 2024 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen.</p> <p>Sitouttavaa osakepalkkio-ohjelmaa voidaan käyttää sitouttamistarkoituksiin erikoistilanteissa. Ansaintajakso voi olla 12–36 kuukautta. Palkkion maksamisen edellytyksenä on, että työ- tai palvelusuhde jatkuu ansaintajakson loppuun saakka.</p>
<p>Osakkeiden omistusta koskevat vaatimukset</p> <p>Tukee yrityksen tavoitteiden ja johdon etujen yhteensovittamista.</p>	<p>Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella on osakeomistusta koskevia velvollisuuksia osakepohjaisissa kannustinjärjestelmissä.</p> <p>Järjestelmien kautta ansaittujen osakkeiden myyntiä koskevat rajoitukset on määritelty kannustinohjelmissa.</p>

tavoitteet (10 prosentin painotus). Toteutunut tulos oli 97,31 prosenttia maksimista (100 %).

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustinohjelma perustui seuraavien tavoitteiden saavuttamiseen: konsernin vertailukelpoinen EBITA-kateprosentti (65 prosentin painotus), konsernin liikevaihdon kasvuprosentti (25 prosentin painotus) ja ESG-tavoitteet (10 prosentin painotus). Vuonna 2025 maksettavat lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot vuodelta 2024 ovat 748 992 euroa toimitusjohtajalle ja 300 344 euroa toimitusjohtajan sijaiselle, ja tulos oli 91,6 prosenttia maksimista (100 %).

Pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelmaan 2021 perustuvat palkkiot maksettiin vuonna 2024. Ohjelmassa oli kolmen vuoden ansaintajakso, joka koostui kolmesta erillisestä vuoden pituisesta mittausjaksosta. Kullekin mittausjaksolle oli erilliset tavoitteet, ja kaikkien mittausjaksojen (2021, 2022 ja 2023) kriteerinä oli vertailukelpoinen osakekohtainen tulos. Osakekohtaisen tuloksen vertailukelpoisuuteen vaikuttavia eria ovat määrättyt uudelleenjärjestelykulut, sulautumisiin ja yritysostoihin liittyvät transaktiokulut ja muut poikkeukselliset erät. Osakepalkkio-ohjelman 2021 tulos oli 70,4 prosenttia. Tuolloinen toimitusjohtaja ei osallistunut vuoden 2021 osakepalkkio-ohjelmaan, mutta toimitusjohtajan sijainen sai 11 261 brutto-osaketta, joista 50 prosenttia maksettiin osakkeina ja 50 prosenttia rahana.

Osakepalkkio-ohjelma 2022 perustuu kolmivuotiseen ansaintajaksoon. Ansaintajakso koostuu kolmesta vuoden pituisesta mittausjaksosta, joilla on erilliset hallituksen päättämät tavoitteet. Kaikkien kolmen mittausjakson (2022, 2023 ja 2024) kriteerinä on ollut vertailukelpoinen osakekohtainen tulos. Mittausjakson 2022 tulos oli 11,1 %, mittausjakson 2023 tulos oli 100 % ja mittausjakson 2024 tulos oli 100 %.

Vuoden 2022 osakepalkkio-ohjelman kolmivuotinen ansaintajakso päättyi joulukuussa 2024. Ohjelmassa oli kolme vuoden pituista mittausjaksoa, ja niiden kokonaistulos oli 70,4 %. Vuoden 2022 osakepalkkio-ohjelman palkkiot maksetaan vuonna 2025, ja toimitusjohtajan sijainen saa 15 484 brutto-osaketta, joista 50 prosenttia maksetaan

osakkeina ja 50 prosenttia rahana. Toimitusjohtaja ei osallistunut vuoden 2022 osakepalkkio-ohjelmaan.

Toimitusjohtaja Anders Svensson tuli Konecranesin palvelukseen lokakuussa 2022. Sitouttamistarkoituksessa hän sai yhtiön palvelukseen tullessaan 17 170 sitouttavan osakepalkkio-ohjelman 2017 brutto-osaketta, joista 40 prosenttiin syntyi oikeus 31.12.2023, ja tammikuussa 2024 toimitettiin

6 868 osaketta, jotka maksettiin kokonaan osakkeina. Osakkeista 60 prosenttiin syntyi oikeus 31.12.2024, ja 10 302 brutto-osaketta toimitettiin tammikuussa 2025. Hallitus päätti maksaa 50 prosenttia palkkiosta osakkeina ja 50 prosenttia rahana verojen kattamiseksi.

Vuonna 2024 maksetut palkkiot olivat 1 905 216 euroa toimitusjohtajalle ja 1 187 903 euroa toimitusjohtajan sijaiselle.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen osatekijät ja työehdot

	Toimitusjohtaja Anders Svensson	Toimitusjohtajan sijainen Teo Ottola
Peruspalkka	Kiinteä palkka luontoisetuineen Kuukausipalkka: 70 912,54 euroa	Kiinteä palkka luontoisetuineen Kuukausipalkka: 29 001,14 euroa
Lyhyen aikavälin kannustimet	Perustuu taloudelliseen tulokseen Enintään 100 % perusvuosipalkasta	Perustuu taloudelliseen tulokseen Enintään 100 % perusvuosipalkasta
Pitkän aikavälin kannustimet	Osakepalkkio-ohjelma 2023 ja 2024 Sitouttava osakepalkkio-ohjelma 2017 (17 170 brutto-osaketta, joista 40 %:iin syntyi oikeus 31.12.2023 ja 60 %:iin 31.12.2024) Henkilöstön osakesäästöohjelmat 2023 ja 2024	Osakepalkkio-ohjelmat 2022, 2023 ja 2024 Henkilöstön osakesäästöohjelmat 2022 ja 2023
Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osuus (% kokonaistavoite-palkkiosta)	32 % peruspalkasta 16 % lyhyen aikavälin kannustimesta* 52 % pitkän aikavälin kannustimesta* * Tavoitemahdollisuus, pitkän aikavälin kannustin sisältää vain osakepalkkio-ohjelman	32 % peruspalkasta 16 % lyhyen aikavälin kannustimesta* 52 % pitkän aikavälin kannustimesta* * Tavoitemahdollisuus, pitkän aikavälin kannustin sisältää vain osakepalkkio-ohjelman
Eläkkeet	Suomen lakisääteinen eläke Maksuperusteiseksi eläkemaksuksi määritetty 20 % vuosipalkasta	Suomen lakisääteinen eläke Maksuperusteiseksi eläkemaksuksi määritetty 1 % palkasta
Osakkeiden omistusta koskevat vaatimukset	Omistettava vähintään 100 % palkkio-ohjelmista saaduista netto-osakkeista. Osakkeet on omistettava, kunnes niiden arvo vastaa vuosipalkkaa, ja sen jälkeen niistä on omistettava 50 %, kunnes niiden arvo vastaa 150 %:a vuosipalkasta, ja henkilö on edelleen Konecranesin johtoryhmän jäsen.	Omistettava vähintään 50 % palkkio-ohjelmista saaduista netto-osakkeista. Osakkeet on omistettava, kunnes niiden arvo vastaa vuosipalkkaa, ja henkilö on edelleen Konecranesin johtoryhmän jäsen.
Irtisanomisaika	6 kuukauden irtisanomisaika molemminpuolisesti	6 kuukautta, jos toimitusjohtajan sijainen irtisano työsopimuksen, tai 9 kuukautta, jos yhtiö irtisano työsopimuksen
Irtisanomiskorvaus	12 kuukauden palkka ja luontoisedut irtisanomisajan palkan lisäksi, jos työsuhde päättyy ennen 63 vuoden ikää	9 kuukauden palkka ja luontoisedut irtisanomisajan palkan lisäksi
Eläkeikä	63 vuotta	65 vuotta 6 kuukautta

Lyhyen aikavälin kannustimet

2024	Tavoitetasot				
	Keskeinen suorituskykymittari (KPI)	Painotus	Alaraja (12,5 %)	Tavoite (50 %)	Maksimi (100 %)
	Liikevaihdon kasvu, %	25 %	0,0 %	4,0 %	8,0 %
	Vertailukelpoinen EBITA-kateprosentti, %	65 %	10,8 %	11,6 %	12,4 %
	ESG (2 erillistä KPI:tä*)	10 %	12,5 %	50 %	100 %

2023	Tavoitetasot				
	Keskeinen suorituskykymittari (KPI)	Painotus	Alaraja (12,5 %)	Tavoite (50 %)	Maksimi (100 %)
	Liikevaihdon kasvu, %	25 %	7,3 %	11,4 %	15,0 %
	Vertailukelpoinen EBITA-kateprosentti, %	65 %	9,5 %	10,1 %	10,6 %
	ESG (3 erillistä KPI:tä**)	10 %	12,5 %	50 %	100 %

* Oman toiminnan CO₂-päästöt ja turvallisuus ** Oman toiminnan CO₂-päästöt ja turvallisuus sekä monimuotoisuus ja osallisuus

Lyhyen aikavälin kannustimien tulos (STI)			
Toteutunut tulos	Toteutunut tulos yhteensä	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen
86 %			
100 %	91,6 %	748 992 euroa	300 344 euroa
59 %			

Lyhyen aikavälin kannustimien tulos (STI)			
Toteutunut tulos	Toteutunut tulos yhteensä	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen
100 %			
100 %	97,3 %	778 480 euroa	312 654 euroa
73 %			

Pitkän aikavälin kannustimet

Ohjelma	Ansaintajakso	Keskeinen suorituskykymittari (KPI)*	Painotus	Tavoitetasot**			Toteutunut tulos	Toteutunut tulos yhteensä	Maksu-/kertymisaikataulu	Myönnetyt osakkeet***		Annetut osakkeet***	
				Alaraja (10 %)	Tavoite (50 %)	Maksimi (100 %)				Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen
Osakepalkkio-ohjelma 2020	2020	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS)	33,3 %	1,65 €	1,92 €	2,19 €	96,0 %						
	2021	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS)	33,3 %	2,01 €	2,18 €	2,46 €	100 %	69,1 %	Maksettu 2023	-	16 000	-	11 061
	2022	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS)	33,3 %	2,63 €	2,98 €	3,23 €	11,4 %						
Osakepalkkio-ohjelma 2021	2021	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS)	33,3 %	2,01 €	2,18 €	2,46 €	100 %						
	2022	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS)	33,3 %	2,63 €	2,98 €	3,23 €	11,1 %	70,4 %	Maksettu 2024	-	16 000	-	11 261
	2023	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS)	33,3 %	2,64 €	2,99 €	3,25 €	100 %						
Osakepalkkio-ohjelma 2022	2022	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS)	33,3 %	2,63 €	2,98 €	3,23 €	11,1 %						
	2023	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS)	33,3 %	2,64 €	2,99 €	3,25 €	100 %	70,4 %	Maksetaan 2025	-	22 000	-	15 484
	2024	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS)	33,3 %	3,80 €	4,22 €	4,64 €	100 %						
Osakepalkkio-ohjelma 2023	2023-2025	Liikevaihdon kasvu (CAGR)	40 %	-	-	-	-						
		Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS)	60 %	-	-	-	-	-	Maksetaan 2026	55 000	22 000	-	-
Osakepalkkio-ohjelma 2024	2024-2026	Liikevaihdon kasvu (CAGR)	35 %	-	-	-	-						
		Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS)	55 %	-	-	-	-	-	Maksetaan 2027	49 500	19 800	-	-
		Omien toimintojen hiilidioksidipäästöt (tCO ₂)	10 %	-	-	-	-	-					

* Osakepalkkio-ohjelmissä keskeisenä suorituskykymittarina käytetty vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS) poikkeaa Konecranesin raportoidusta vertailukelpoisesta osakekohtaisesta tuloksesta. Vertailukelpoisuuteen vaikuttavia eriä ovat määrätty uudelleenjärjestelykulut, sulautumisiin ja yritysostoihin liittyvät transaktiokulut ja muut poikkeukselliset erät.

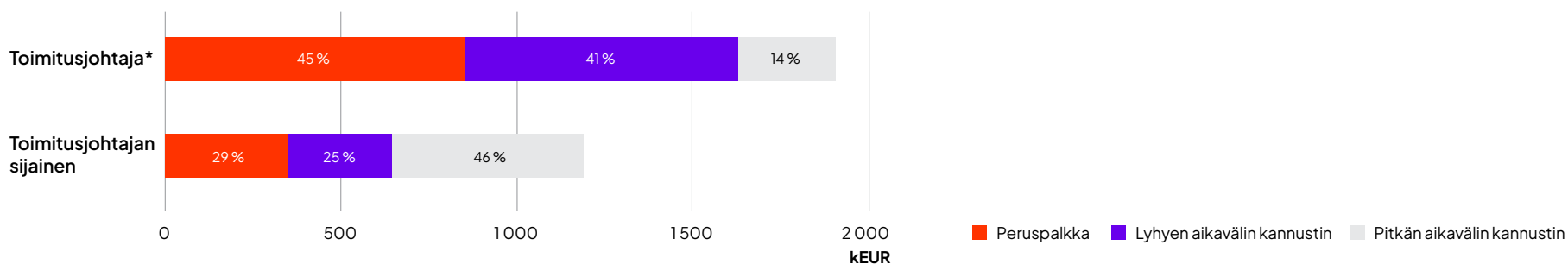
** Vuoden 2023 palkitsemisraporttiin verrattuna läpinäkyvyyttä on lisätty julkistamalla ansaittuvien ohjelmien kynnysarvot ja tavoitetasot.

*** Brutto-osakkeet, mukaan lukien rahapalkkio.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen vuosina 2023 ja 2024

	2024		2023	
	Anders Svensson	Teo Ottola	Anders Svensson	Teo Ottola
	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen
Kiinteä palkka (palkat ja luontoisedut)	850 950	348 014	814 208	295 910
Maksetut lyhyen aikavälin kannustimet (edellisen vuoden tuloksen perusteella)	778 480	298 960	-	46 430
Kertaluonteinen palkkio	-	-	-	-
Maksettujen pitkän aikavälin kannustimien arvo	275 786	540 929	-	338 218
Muuttuva korvaus	1 054 266	839 889	-	384 648
Maksetut palkkiot yhteensä	1 905 216	1 187 903	814 208	680 557
Kiinteään ja muuttuvan palkitsemisen osuus	45 % / 55 %	29 % / 71 %	100 % / 0 %	43 % / 57 %
Arvioidut maksettavat lyhyen aikavälin kannustimet (edellisen vuoden tuloksen perusteella)	748 992	300 344	778 480	312 654
Toimitetut brutto-osakkeet	6 868	11 261	-	11 061
Myönnetty osakepalkkio-oikeudet (osakeoikeuksien määrä)	104 500	63 800	55 000	60 000
Sitouttavan osakepalkkio-ohjelman osakepalkkio-oikeudet (osakeoikeuksien määrä)	10 302	-	17 170	-
Osakeomistus Konecranes Oyj:ssä (osakemäärä)	7 938	56 801	324	51 075
Lakisääteisten/vapaaehtoisten eläkejärjestelyjen kulu	456 458	110 013	296 565	60 818

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen toteutuneiden osatekijöiden osuudet vuonna 2024



* Koska Konecranesin toimitusjohtaja Anders Svensson aloitti yhtiön palveluksessa 19.10.2022, hän ei osallistunut pitkän aikavälin kannustinohjelmaan, jonka palkkiot maksettiin vuonna 2024. Toimitusjohtaja Anders Svenssonille maksettu pitkän aikavälin insentiivi on sitouttava osakepalkkio-ohjelma, joka maksettiin tammikuussa 2024.

Pitkän aikavälin kannustimet

Osakepalkkio-ohjelma (PSP)

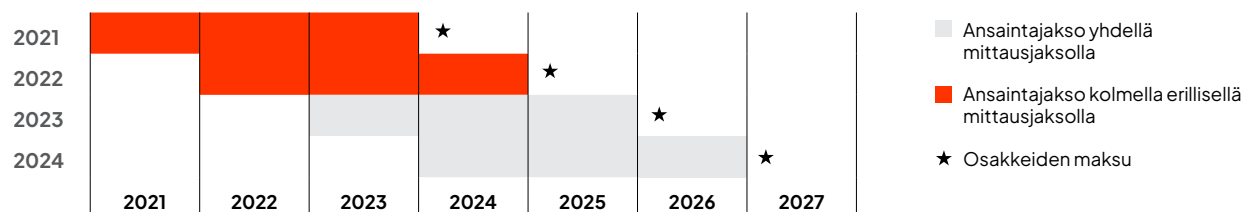
Konecranesin osakepalkkio-ohjelmien tavoitteena on yhdistää osakkeenomistajien ja Konecranesin keskeisten työntekijöiden tavoitteet ja siten lisätä yhtiön arvoa, sitouttaa keskeiset työntekijät yhtiöön ja palkita työntekijät asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Varsinainen palkkio on suorassa yhteydessä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

Kaikissa käynnissä olevissa osakepalkkio-ohjelmissä on kolmen vuoden ansaintajaksot, 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. Vuosien 2023 ja 2024 osakepalkkio-ohjelmissä on yksi kolmen vuoden pituinen ansainta- ja mittausjakso.

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 sulautuminen Cargotecin kanssa peruttiin maaliskuussa 2022.

Osakepalkkio-ohjelma



Osakepalkkio-ohjelma (vuosi)	2021	2022	2023	2024
Ansaintajakso	2021-2023	2022-2024	2023-2025	2024-2026
Osallistujien määrä**	152	150	153	158
Kriteeri	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS) vuosille 2021, 2022 ja 2023***	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS) vuosille 2022, 2023 ja 2024***	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS) ja myynnin kasvu (CAGR, %)	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS), myynnin kasvu (CAGR, %) ja omien toimintojen hiilidioksidipäästöt (tCO ₂)
Myönnetyt osakepalkkio-oikeudet (osakeoikeuksien määrä)	542 210	534 410	604 500	537 700
Osakkeen arvo myöntämispäivänä, euroa/osake	38,77	22,13	35,34	52,95
Osakkeiden kokonaisarvo myöntämispäivän arvon perusteella, euroa	21 021 482	11 826 493	21 363 030	28 471 215
Toimitetut brutto-osakkeet yhteensä	192 662	-	-	-
Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle toimitetut brutto-osakkeet				
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)	11 261	-	-	-

** Joulukuun 2024 lopussa

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

Osakepalkkio-ohjelma 2021–2023 (maksettu vuonna 2024)

Osakepalkkio-ohjelmassa 2021–2023 oli kolmen vuoden ansaintajakso, joka koostui kolmesta erillisestä vuoden pituisesta mittausjaksosta. Hallitus on päättänyt vuosittain kriteereistä ja erillisistä tavoitteista kullekin mittausjaksolle, ja kaikkien mittausjaksojen (2021, 2022 ja 2023) 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 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 %, mittausjakson 2022 tulos oli 11 % ja mittausjakson 2023 tulos oli 100 %. Ohjelman kokonaistulos oli 70 %.

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, 2023 ja 2024 mittausjaksojen kriteeri on vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS). Osakekohtaisen tuloksen vertailukelpoisuuteen vaikuttavia eriä ovat määrätty uudelleenjärjestelykulut, sulautumisiin ja yritysostoihin liittyvät transaktiokulut ja muut poikkeukselliset erät. 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 %,

mittausjakson 2023 tulos oli 100 % ja mittausjakson 2024 tulos oli 100 %. Ohjelman kokonaistulos oli 70 prosenttia. Palkkiot maksetaan vuonna 2025.

Osakepalkkio-ohjelma 2023–2025 (maksetaan vuonna 2026)

Vuosien 2023–2025 ohjelmassa on kolmivuotinen ansaintajakso vuodesta 2023 vuoteen 2025. Ohjelmassa on kaksi tuloskriteeriä: tilikausien 2023–2025 kumulatiivinen vertailukelpoinen osakekohtainen tulos 60 prosentin painotuksella ja tilikausien 2023–2025 liikevaihdon keskimääräinen vuotuinen kasvuvauhti (CAGR) 40 prosentin painotuksella. Osakekohtaisen tuloksen vertailukelpoisuuteen vaikuttavia eriä ovat määrätty uudelleenjärjestelykulut, sulautumisiin ja yritysostoihin liittyvät transaktiokulut ja muut poikkeukselliset erät. Ohjelman kohderyhmään kuuluu enintään 170 Konecranesin avainhenkilöä. Ansaintajakson 2023–2025 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 700 000 Konecranes Oyj:n osakkeen arvoa. Mahdolliset palkkiot maksetaan vuonna 2026, jos ohjelman ehdot täyttyvät.

Osakepalkkio-ohjelma 2024–2026 (maksetaan vuonna 2027)

Vuosien 2024–2026 ohjelmassa on kolmivuotinen ansaintajakso vuodesta 2024 vuoteen 2026. Ohjelmalla on kolme ansaintakriteeriä: 55 prosentin painotuksella kumulatiivinen vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS) tilikausien 2024–2026 aikana, 35 prosentin painotuksella liikevaihdon keskimääräinen vuotuinen kasvuvauhti (CAGR) tilikausien 2024–2026 aikana ja 10 prosentin painotuksella omien toimintojen hiilidioksidipäästöt. Osakekohtaisen tuloksen vertailukelpoisuuteen vaikuttavia eriä ovat määrätty uudelleenjärjestelykulut, sulautumisiin ja yritysostoihin

liittyvät transaktiokulut ja muut poikkeukselliset erät. Ohjelman kohderyhmään kuuluu enintään 170 Konecranesin avainhenkilöä. Ansaintajakson 2024–2026 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 600 000 Konecranes Oyj:n osakkeen arvoa. Mahdolliset palkkiot maksetaan vuonna 2027, jos ohjelman ehdot täyttyvät.

Sitottava osakepalkkio-ohjelma 2017 (RSU)

Osakepalkkio-ohjelman lisäksi Konecranesilla on sitottava osakepalkkio-ohjelma, jota voidaan käyttää sitouttamistarkoituksiin erikoistilanteissa. Kertymis aika 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.

Äskettäin vuoden 2017 sitottavassa osakepalkkio-ohjelmassa on vain yksi osallistuja: toimitusjohtaja Anders Svensson, joka tuli yhtiön palvelukseen lokakuussa 2022. Hän sai 17 170 brutto-osaketta, joista 40 prosentti syntyi oikeus 31.12.2023. Osakkeista 60 prosentti syntyi oikeus 31.12.2024, ja 10 302 brutto-osaketta toimitettiin tammikuussa 2025. Ensimmäiset 40 prosenttia maksettiin osakkeina ja loput 60 prosenttia maksettiin osakkeina (50 %) ja rahana (50 %) verojen kattamiseksi. Toimitusjohtaja oli RSU-ohjelman ainoa osallistuja, ja koska hän on nyt saanut RSU-pohjaisen korvauksen, muita osallistujia ei ole.

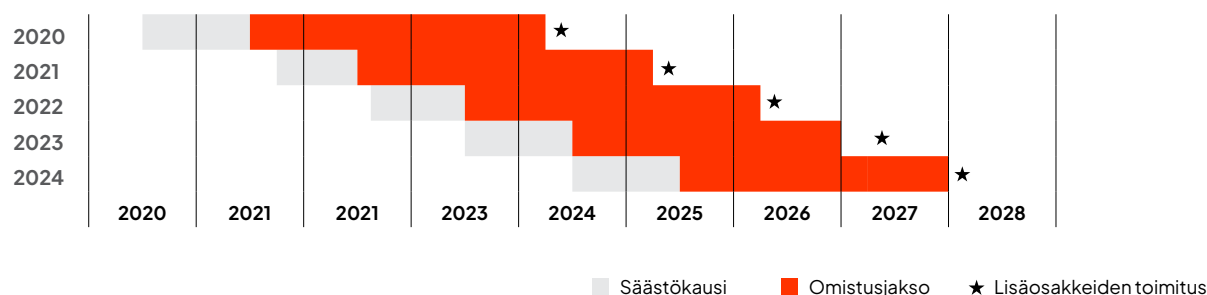
Henkilöstön osakesäästöohjelma (ESSP)

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-ohjelman vuosittain ohjelman alusta lähtien.

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

Myös toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen voivat osallistua henkilöstön osakesäästöohjelmaan. Toimitusjohtaja osallistuu vuoden 2024 henkilöstön osakesäästöohjelmaan, jossa on meneillään säästökausi ja mahdolliset palkkiot maksetaan vuonna 2028. Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen osallistuvat vuoden 2023 henkilöstön osakesäästöohjelmaan, jossa on meneillään omistusjakso ja mahdolliset palkkiot maksetaan vuonna 2027. Myös toimitusjohtajan sijainen osallistui vuoden 2022 henkilöstön osakesäästöohjelmaan, jossa on meneillään omistusjakso ja mahdolliset palkkiot maksetaan vuonna 2026.

Henkilöstön osakesäästöohjelma



Osakesäästöohjelma (vuosi)	2020	2021	2022	2023	2024
Säästökausi	1.10.2020– 30.6.2021	1.7.2021– 30.6.2022	1.8.2022– 30.6.2023	1.7.2023– 30.6.2024	1.7.2024– 30.6.2025
Osallistujien määrä*	1906	1873	2057	2383	2573
Hankittujen osakkeiden määrä	81970	137453	124706	112257	20915 (käynnissä)
Luovutettujen/luovutettavien palkkio-osakkeiden määrä*	40985	68727	62353	56129	10458 (käynnissä)
Osakekurssi toimituspäivänä tai joulukuun 2024 loppuun mennessä (jos oikeutta ei ole vielä syntynyt), euroa/osake	46,60	61,20	61,20	61,20	61,20
Luovutettujen/luovutettavien palkkio-osakkeiden arvo, euroa**	1909901	4206062	3816004	3435064	639999 (käynnissä)

* Joulukuun 2024 lopussa

** Osakkeen arvo toimituspäivänä tai joulukuun 2024 loppuun mennessä (jos oikeutta ei ole vielä syntynyt)