

Palkitsemisraportti

Konecranesin hallituksen puheenjohtajan katsaus

Hyvät osakkeenomistajat



Hallituksen ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtajana minulla on ilo esitellä teille viimeisin Konecranesin palkitsemisraportti.

Konecranesissa palkitseminen on yhdistetty suoritukseen kaikilla organisaatiotasolla.

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

Kesäkuussa 2025 Konecranes toivotti Marko Tulokkaan tervetulleeksi uudeksi toimitusjohtajaksi. Ennen nimitystään tähän tehtävään hän oli jo Konecranesin johtoryhmän jäsen Teollisuuslaitteet-liiketoiminta-alueen johtajana. Tässä raportissa esitetyt palkitsemistiedot heijastavat ainoastaan Tulokkaan palkkaa ja palkkiota toimitusjohtajan tehtävästä, ellei toisin mainita.

Liikevaihdon kasvu ja kannattavuuden parantaminen ovat Konecranesin tärkeimmät taloudelliset tavoitteet. Olemme viime vuosina toteuttaneet strategiaamme menestyksellä, ja tämä on näkynyt myönteisesti taloudellisessa tuloksessamme. Vuonna 2025 suorituksemme jatkui vahvana, ja kaikki liiketoiminta-alueemme tuottivat hyvää tulosta. Toimintaympäristön epävarmuudesta huolimatta saadut tilaukset olivat korkealla tasolla ja kannattavuutemme parani edelleen, mikä johtui pääasiassa hyvästä kustannustenhallinnasta ja strategian hyvästä toteuttamisesta.

Hyvä tulos näkyy myös vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustimissa, jotka maksetaan maaliskuussa 2026. Vuonna 2025 lyhyen aikavälin kannustimet keskittyivät hieman edellisvuosia enemmän liikevaihdon kasvuun. Myös 2024 oli vahva vuosi Konecranesille, ja vuonna 2025 maksetut vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustimet olivat korkealla tasolla.

Parantunut kannattavuus ja kasvanut osakekohtainen tulos (EPS) näkyvät johdon pitkän aikavälin kannustimissa (LTI), sekä vuonna 2026 maksettavissa että vuonna 2025 maksetuissa kannustimissa. On syytä mainita, että vuoden 2022 osakepalkkio-ohjelman ainoa tuloskriteeri oli osakekohtainen tulos, kun taas vuoden 2023 osakepalkkio-ohjelmassa oli kaksi tuloskriteeriä, liikevaihdon keskimääräinen vuotuinen kasvuvauhti (CAGR) ja osakekohtainen tulos.

Lisäksi Konecranes lisäsi ESG-suorituskriteerin painoarvoa pitkän aikavälin kannustinohjelmissaan osoittaen siten yhtiön vahvaa sitoutumista vastuullisuuteen. Vuoden 2025 osakepalkkio-ohjelman ESG-suorituskriteeri kattoi Konecranesin omien toimintojen hiilidioksidipäästöt ja yhtiön EcoVadis-tuloksen.

Konecranes jatkoi palkitsemisen kehittämistä varmistamalla, että palkitsemisen tasot ja osatekijät ovat markkinakäytönten mukaisia.

Vuonna 2026 käynnistettävän osakepalkkio-ohjelman kriteereissä keskitytään jälleen voimakkaasti kumulatiiviseen vertailukelpoiseen osakekohtaiseen tulokseen ja sen jälkeen ESG-tulokseen. Vuoden 2026 lyhyen aikavälin kannustinohjelmassa painotetaan enemmän tilausten kasvua kuin liikevaihdon kasvua yhtiön kasvutavoitteiden tueksi. Uskomme, että nämä muutokset vahvistavat edelleen johdon sitoutumista Konecranesin kasvu- ja vastuullisuustavoitteisiin.

Otan mielelläni vastaan palautetta ja kommentteja Konecranesin vuoden 2025 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 mukaisesti. Raportti esitetään Konecranesin vuoden 2026 varsinaisessa yhtiökokouksessa, jonka päätös asiasta on neuvoa-antava.

Konecranesin palkitsemispolitiikka otettiin käyttöön vuonna 2020. Politiikalla vakiinnutetaan olemassa olevat ja jatkuvat käytännöt ja tehdään näkyväksi Konecranesin liiketoiminta-tavoitteiden ja strategian välinen yhteys sekä niiden sisällyt-

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

Vuonna 2025 palkitsemista koskevat päätökset tehtiin vuoden 2024 palkitsemispolitiikan mukaisesti. Palkitsemispolitiikasta ei poikettu.

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 suorituskyykyyn, vastuullisuuteen sekä 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)	2021	2022	2022 vs. 2021	2023	2023 vs. 2022	2024	2024 vs. 2023	2025	2025 vs. 2024
Liikevaihto, MEUR	3 185,7	3 364,8	5,6 %	3 966,3	17,9 %	4 227,0	6,6 %	4 187,8	-0,9 %
Vertailukelpoinen EBITA, MEUR	312,2	318,4	2,0 %	450,7	41,6 %	551,6	22,4 %	588,1	6,6 %
Hallituksen puheenjohtaja*	140 000	140 000	0,0 %	150 000	7,1 %	150 000	0,0 %	160 000	6,7 %
Hallituksen varapuheenjohtaja*	-	100 000	-	100 000	0,0 %	-	-	100 000	-
Muut hallituksen jäsenet*	70 000	70 000	0,0 %	70 000	0,0 %	70 000	0,0 %	72 000	2,9 %
Toimitusjohtaja**	901 303	748 778	-16,9 %	814 208	8,7 %	850 950	4,5 %	784 536	-7,8 %
Konecranesin työntekijät keskimäärin ***	49 089	53 129	8,2 %	56 807	6,9 %	61 129	7,6 %	62 622	2,4 %
Toimitusjohtajan ja työntekijän palkan suhde ****	18,36	14,09	-23,2 %	14,33	1,7 %	13,92	-2,9 %	12,53	-10,0 %

* Vain vuosipalkkio, ilman erillisiä kokouspalkkioita.

** Toimitusjohtajan palkitseminen perustuu seuraaviin: Rob Smithin palkitseminen helmikuusta 2020 joulukuuhun 2021, väliaikaisen toimitusjohtajan Teo Ottolan palkitseminen vuoden 2022 tammikuusta 18.10.2022 saakka, Anders Svenssonin palkitseminen 19.10.2022–31.5.2025 ja Marko Tulokkaan palkitseminen 1.6.2025 alkaen. Palkitseminen sisältää peruspalkan sekä auto- ja puhelinedun mutta ei eläkettä.

*** Ei sisällä uudelleenjärjestelykuluja.

**** Tämä luku on laskettu eri menetelmällä kuin Konecranesin kestävyyskelvityksessä ja muissa vastuullisuusindekseissä käytetty menetelmä.

2. Hallituksen palkitseminen

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

Vuoden 2025 yhtiökokouksen päätöksen mukaan hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio korotettiin 150 000 eurosta 160 000 euroon. Samoin hallituksen jäsenten vuosipalkkiota korotettiin 70 000 eurosta 72 000 euroon. Varapuheenjohtajan vuosipalkkio oli 100 000 euroa. Vuoden 2025 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 ja tilinpäätöksen julkaisemisesta. Yhtiö maksoi kaupankäyntikulut ja varainsiirtoveron palkitsemiseen käytettävien osakkeiden oston yhteydessä.

Vuoden 2025 yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenet saivat vuosipalkkioiden lisäksi 1 000 euron palkkion jokaisesta kokouksesta, johon he osallistuvat.

Varsinaisen yhtiökokouksen (27.3.2025) vahvistamat hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot

Vuosipalkkio 2025	Yhteensä, euroa
Hallituksen puheenjohtaja	160 000
Varapuheenjohtaja	100 000
Hallituksen jäsen	72 000
Palkkio hallituksen kokousta kohti	1 000
Palkkio valiokunnan kokousta kohti	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 2025

Jäsen	Osallistuminen hallituksen kokouksiin	Tarkastusvaliokunta	Henkilöstövaliokunta
Puheenjohtaja			
Pasi Laine	12/12		5/5
Varapuheenjohtaja			
Ulf Liljedahl	12/12	6/6	
Muut hallituksen jäsenet			
Pauli Anttila	12/12		5/5
Gun Nilsson	12/12	6/6	
Sami Piittisjärvi*	11/11		
Päivi Rekonen	11/12	6/6	
Thomas Schulz	10/12		5/5
Birgit Seeger	12/12	6/6	

Ulf Liljedahl nimitettiin hallituksen varapuheenjohtajaksi vuoden 2025 yhtiökokouksessa.

* Sami Piittisjärvi oli oikeutettu vain 11 hallituksen kokoukseen työntekijöiden kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti.

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. Kokouspalkkiota ei makseta päätöksistä, jotka vahvistetaan kirjallisesti ilman kokousta.

Vuosipalkkio maksetaan kokonaan rahana, jos palkkiota ei voida maksaa osakkeina lainsäädäntöön tai muuhun sääntelyyn liittyvien rajoitusten vuoksi tai yhtiöön tai hallituksen jäsenen liittyvien syiden vuoksi. Mikäli hallituksen jäsenen toimikausi päättyy ennen vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen päättymistä, hän on oikeutettu todellisen toimikautensa keston mukaan määrytyvään osuuteen vuosipalkkiosta. Vuonna 2025 kaikki Konecranesin hallituksen jäsenet saivat 40 prosenttia vuosipalkkiostaan Konecranesin osakkeina.

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 kannustinojelmiin tai eläkejärjestelmiin.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenet eivät ole oikeutettuja palkkioon yhtiöltä jäsenyytensä perusteella.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2025

Jäsen	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							
Pasi Laine	94 713	923	62 787	15 000	10 000	25 000	182 500
Varapuheenjohtaja							
Ulf Liljedahl	55 625	540	36 875	35 000	10 000	45 000	137 500
Muut hallituksen jäsenet							
Pauli Anttila	43 021	419	28 479	7 500	10 000	17 500	89 000
Gun Nilsson	43 021	419	28 479	10 500	10 000	20 500	92 000
Päivi Rekonen	43 021	419	28 479	10 500	10 000	20 500	92 000
Thomas Schulz	43 021	419	28 479	7 500	8 000	15 500	87 000
Birgit Seeger	43 021	419	28 479	10 500	10 000	20 500	92 000
Maksetut palkkiot yhteensä	365 442	3 558	242 058	96 500	68 000	164 500	772 000

Maksujakson vuoksi hallituksen palkitseminen tammikuun 2025 alusta vuoden 2025 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka perustui vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen tekemään päätökseen. Palkitseminen vuoden 2025 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen 31.12.2025 saakka perustui vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen päätökseen.

Edellä olevassa taulukossa esitetty hallituksen palkitseminen perustuu vuonna 2025 suoritettuihin maksuihin. Valiokuntien

kokouspalkkiot sisältävät henkilöstövaliokunnan 5 kokouksen ja tarkastusvaliokunnan 7 kokouksen palkkiot. Hallituksen kokouspalkkiot sisältävät hallituksen 12 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 lisäeläkejärjestelmän mukainen eläkeikä on toimitusjohtajan osalta 65 vuotta ja toimitusjohtajan sijaisen osalta 60 vuotta.

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

Palkitsemisen osatekijä	Politiikan pääpiirteet
Peruspalkka Peruspalkka, joka vastaa 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. 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. Konecranes tekee palkitsemisanalyysin vertailemalla palkitsemistasojaan samankokoisiin, laajuudeltaan ja monitahoisuudeltaan vastaaviin vertaisyrityksiin määrittääkseen toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen asianmukaisen tason.
Edut ja eläke Yhtiön käytäntöjen mukaiset luontoisedut ja eläkkeet vallitsevassa markkinatilanteessa.	Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen edut noudattavat pääosin maakohtaisia käytäntöjä, jotka koskevat toimitusjohtajia ja saman tehtävätason johtajia. Muita etuja voivat olla työsuhteauto 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 työsopimuksessa.
Lyhyen aikavälin kannustimet Suoritukseen perustuva palkkio, joka on sidottu keskeisten liiketoimintatavoitteiden ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen lyhyellä aikavälillä.	Hallitus päättää toimitusjohtajaa ja toimitusjohtajan sijaista koskevat vuosittaiset liiketoiminnan strategisten prioriteettien perusteella. Suorituskykyindikaattorit ovat tyypillisesti taloudellisia, operatiivisia tai strategisia. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen vuotuinen kannustin perustuu yhtiön taloudellisen tulokseen asetettuihin tavoitteisiin verrattuna. Toteutunut palkkio perustuu henkilöstövaliokunnan arviointiin ja esitykseen. Hallitus hyväksyy maksettavan palkkion. Enimmäismäärä on 100 % vuotuisesta peruspalkasta.
Pitkän aikavälin kannustimet Osakkeenomistajien ja Konecranesin avainhenkilöiden tavoitteiden yhteensovittaminen yhtiön arvon kasvattamiseksi, yhtiön avainhenkilöiden sitouttamiseksi ja palkitsemiseksi asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta pitkällä aikavälillä.	Konecranes tarjoaa vuosittaisen osakepalkkio-ohjelman. Jokaisen osakepalkkiojakson jälkeen ohjelman osallistujat voivat ansaita osakepalkkioita asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Kullekin osakepalkkio-ohjelman jaksolle on määritetty enimmäispalkkio. Toteutunut palkkio perustuu yhtiön tulokseen verrattuna ennalta määrättyihin 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. Osakepalkkio-ohjelman perusteella maksettavien palkkioiden enimmäismäärä on 300 % keskimääräisestä peruspalkasta ansaintajakson aikana. Sitä sovelletaan tuleviin uusiin ohjelmiin maaliskuun 2024 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen. Sitouttavaa osakepalkkiojärjestelmää voidaan käyttää sitouttamistarkoituksiin erikoistilanteissa. Kertymisaika voi olla 12–36 kuukautta. Palkkion maksamisen edellytyksenä on, että työ- tai palvelusuhde jatkuu ansaintajakson loppuun saakka.
Osakkeiden omistusta koskevat vaatimukset Tukee yrityksen tavoitteiden ja johdon etujen yhteensovittamista	Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella on osakeomistusta koskevia vaatimuksia osakepohjaisissa kannustinjärjestelmissä. Järjestelmien kautta ansaittujen osakkeiden myyntiä koskevat rajoitukset on määritelty kannustinohjelmissa.

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksetut palkkiot vuonna 2025

Vuonna 2025 edelliselle toimitusjohtajalle Anders Svenssonille (1.1.-31.5.2025) maksettu kiinteä palkka mukaan lukien palkat ja luontaisedut oli 351 571 euroa, Marko Tulokkaalle (1.6.-31.12.2025) hänen nykyisessä toimitusjohtajan tehtävässään maksettu kiinteä palkka oli 432 965 euroa ja toimitusjohtajan sijaiselle Teo Ottolalle maksettu kiinteä palkka 373 810 euroa.

Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot vuodelta 2024 maksettiin vuonna 2025, ja ne olivat 748 992 euroa edelliselle toimitusjohtajalle Anders Svenssonille ja 300 344 euroa toimitusjohtajan sijaiselle Teo Ottolalle. Entisen 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). Toteutunut tulos oli 91,6 prosenttia 100 prosentin enimmäismäärästä. Marko Tulokas sai lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita vain Teollisuuslaitteet-liiketoiminta-alueen johtajan tehtävästään vuonna 2025 ennen kuin hän aloitti toimitusjohtajana.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinohjelma perustui seuraavien tavoitteiden saavuttamiseen: konsernin vertailukelpoinen EBITA-kateprosentti (60 prosentin painotus), konsernin liikevaihdon kasvuprosentti (30 prosentin painotus) ja ESG-tavoitteet (10 prosentin painotus). Vuonna 2026 maksettavat lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot vuodelta 2025 ovat toimitusjohtajan osalta 275 993* euroa ja toimitusjohtajan sijaisen osalta 218 512 euroa. Tulos oli sekä toimitusjohtajan että toimitusjohtajan sijaisen osalta 65,4* prosenttia 100 prosentin enimmäismäärästä.

Pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelmaan 2022 perustuvat palkkiot maksettiin vuonna 2025. Ohjelmassa oli kolmen

vuoden ansaintajakso, joka koostui kolmesta erillisestä vuoden pituisesta mittausjaksosta. Kullekin mittausjaksolle oli erilliset tavoitteet, ja kaikkien mittausjaksojen (2022, 2023 ja 2024) kriteerinä oli vertailukelpoinen osakekohtainen tulos. Osakekohtaisen tuloksen vertailukelpoisuuteen vaikuttavia eriä ovat määrätty uudelleenjärjestelykulut, sulautumisiin ja yritystostoihin liittyvät transaktiokulut ja muut poikkeukselliset erät. Osakepalkkio-ohjelman 2022 tulos oli 70,4 prosenttia. Toimitusjohtajan sijainen osallistui vuoden 2022 osakepalkkio-ohjelmaan, ja hänelle toimitettiin 15 484 brutto-osaketta. Brutto-osakkeiden kokonaismäärästä 50 prosenttia maksettiin osakkeina ja 50 prosenttia rahana.

Vuoden 2023 osakepalkkio-ohjelma koostuu hallituksen päättämästä kolmen vuoden pituisesta ansaintajaksosta 2023-2025. Ansaintajakson kriteerit ovat liikevaihdon kasvu (CAGR) ja vertailukelpoinen kumulatiivinen osakekohtainen tulos.

Vuoden 2023 osakepalkkio-ohjelman kolmivuotinen ansaintajakso päättyi joulukuussa 2025, ja kokonaistulos oli 100 prosenttia. Vuoden 2023 osakepalkkio-ohjelman palkkiot maksetaan vuonna 2026, ja toimitusjohtajalle toimitetaan 10 000 brutto-osaketta ja toimitusjohtajan sijaiselle 22 000 brutto-osaketta. Brutto-osakkeiden kokonaismäärästä 50 prosenttia maksetaan osakkeina ja 50 prosenttia rahana.

Edellinen toimitusjohtaja osallistui vuoden 2023 osakepalkkio-ohjelmaan, mutta hänelle ei toimitettu brutto-osakkeita hänen jätettyään yhtiön.

Vuonna 2025 edelliselle toimitusjohtajalle maksettujen palkkioiden kokonaismäärä oli 1 738 546 euroa, nykyiselle toimitusjohtajalle 432 965* euroa ja toimitusjohtajan sijaiselle 1700 632 euroa.

*Tiedot sisältävät Marko Tulokkaan palkkiot vasta sen jälkeen, kun hän aloitti toimitusjohtajana 1. kesäkuuta 2025.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen osatekijät ja työehdot

	Toimitusjohtaja Anders Svensson (31. toukokuuta 2025 asti)	Toimitusjohtaja Marko Tulokas (1. kesäkuuta 2025 alkaen)	Toimitusjohtajan sijainen Teo Ottola
Peruspalkka	Kiinteä palkka luontoisetuineen* Kuukausipalkka: 68 667 euroa	Kiinteä palkka luontoisetuineen* Kuukausipalkka: 60 020 euroa	Kiinteä palkka luontoisetuineen* Kuukausipalkka: 28 280 euroa
Lyhyen aikavälin kannustimet	Perustuu taloudelliseen tulokseen Enintään 100 % perusvuosipalkasta	Perustuu taloudelliseen tulokseen Enintään 100 % perusvuosipalkasta	Perustuu taloudelliseen tulokseen Enintään 100 % perusvuosipalkasta
Pitkän aikavälin kannustimet	Osakepalkkio-ohjelma 2023 ja 2024 Sitouttava osakepalkkiojärjestelmä 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 2023, 2024 ja 2025 Henkilöstön osakesäästöohjelmat 2022 ja 2023	Osakepalkkio-ohjelmat 2023, 2024 ja 2025 Henkilöstön osakesäästöohjelmat 2022 ja 2023
Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osuus (% kokonaistavoitepalkkiosta)	67 % peruspalkasta 33 % lyhyen aikavälin kannustimesta** 0 % pitkän aikavälin kannustimesta**	43 % peruspalkasta 22 % lyhyen aikavälin kannustimesta** 35 % pitkän aikavälin kannustimesta**	42 % peruspalkasta 21 % lyhyen aikavälin kannustimesta** 37 % pitkän aikavälin kannustimesta**
Eläkkeet	Suomen lakisääteinen eläke Maksuperusteiseksi eläkemaksuksi määritetty 20 % vuosipalkasta	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 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 omistettava, kunnes niiden arvo vastaa vuosipalkkaa, ja henkilö on edelleen Konecranesin johtoryhmän jäsen.
Irtisanomisaika	6 kuukauden irtisanomisaika molemminpuolisesti	6 kuukauden irtisanomisaika molemminpuolisesti	6 kuukautta, jos toimitusjohtajan sijainen irtisanoo työsopimuksen, tai 9 kuukautta, jos yhtiö irtisanoo työsopimuksen
Irtisanomiskorvaus	12 kuukauden palkka ja luontoisedut irtisanomisajan palkan lisäksi, jos työsuhde päättyy ennen 63 vuoden ikää	12 kuukauden palkka ja luontoisedut irtisanomisajan palkan lisäksi, jos työsuhde päättyy ennen 65 vuoden ikää	9 kuukauden palkka ja luontoisedut irtisanomisajan palkan lisäksi
Eläkeikä	63 vuotta	65 vuotta	65 vuotta 6 kuukautta

* Kuukausipalkassa ei ole huomioitu työkykyvakuutusta ja varainsiirtoveroa

** Tavoitemahdollisuus

Lyhyen aikavälin kannustimet

2025	Tavoitetasot			
Keskeinen suorituskykymittari (KPI)	Painotus	Alaraja (12,5 %)	Tavoite (50 %)	Maksimi (100 %)
Liikevaihdon kasvu, %	30 %	0,0 %	3,0 %	6,0 %
Vertailukelpoinen EBITA-kateprosentti, %	60 %	13,1 %	13,6 %	14,1 %
ESG (TRI)	10 %	5,8	5,2	4,6

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 %

* Oman toiminnan CO₂-päästöt ja turvallisuus.

Lyhyen aikavälin kannustimien tulos (STI)			
Toteutunut tulos	Toteutunut tulos yhteensä	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen
21 %			
90 %	65,4 %	275 993 euroa	218 512 euroa
50 %			

Lyhyen aikavälin kannustimien tulos (STI)			
Toteutunut tulos	Toteutunut tulos yhteensä	Toimitusjohtaja**	Toimitusjohtajan sijainen
86 %			
100 %	91,6 %	748 992 euroa	300 344 euroa
50 %			

** Kokonaistulos sisältää vain edellisen toimitusjohtajan Anders Svenssonin.

Pitkän aikavälin kannustimet

Ohjelma	Ansainta-jakso	Keskeinen suorituskykymittari (KPI)*	Painotus	Tavoitetasot			Toteutunut tulos	Toteutunut tulos yhteensä	Maksu- / kertymisaikataulu	Myönnettyt osakkeet**		Annetut osakkeet**	
				Alaraja (10 %)	Tavoite (50 %)	Maksimi (100 %)				Toimitusjohtaja***	Toimitusjohtajan sijainen	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen
PSP 2021	2021	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos	33,3 %	2,01 €	2,18 €	2,46 €	100 %						
	2022	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos	33,3 %	2,63 €	2,98 €	3,23 €	11,1 %	70,4 %	Maksettu 2024	-	16 000	-	11 261
	2023	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos	33,3 %	2,64 €	2,99 €	3,25 €	100 %						
PSP 2022	2022	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos	33,3 %	2,63 €	2,98 €	3,23 €	11,1 %						
	2023	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos	33,3 %	2,64 €	2,99 €	3,25 €	100 %	70,4 %	Maksettu 2025	-	22 000	-	15 484
	2024	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos	33,3 %	3,80 €	4,22 €	4,64 €	100 %						
PSP 2023	2023–2025	Liikevaihdon kasvu (CAGR)	40 %	3,5 %	4,9 %	5,9 %	100 %						
		Kumulatiivinen vertailukelpoinen osakekohtainen tulos	60 %	9,00 €	10,00 €	10,90 €	100 %	100 %	Maksetaan 2026	55 000	22 000	-	22 000
PSP 2024	2024–2026	Liikevaihdon kasvu (CAGR)	35 %	-	-	-	-						
		Kumulatiivinen vertailukelpoinen osakekohtainen tulos	55 %	-	-	-	-	-	Maksetaan 2027	49 500	19 800	-	-
		Konecranesin oman toiminnan CO ₂ -päästöt (tCO ₂)	10 %	-	-	-	-						
PSP 2025	2025–2027	Kumulatiivinen vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS)	80 %	-	-	-	-						
		ESG	20 %	-	-	-	-	-	Maksetaan 2028	17 187	8 706	-	-

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

** Brutto-osakkeet, mukaan lukien rahapalkkio.

*** Vuosien 2023 ja 2024 osakepalkkio-ohjelmat vastaavat edellisen toimitusjohtajan saamia palkkioita. Vuoden 2025 osakepalkkio-ohjelman myönnetty osakepalkkiot koskevat nykyistä toimitusjohtajaa hänen toimitusjohtajan roolissaan sekä hänen aiempaa tehtävänsä Teollisuuslaitteet-liiketoiminta-alueen johtajana.

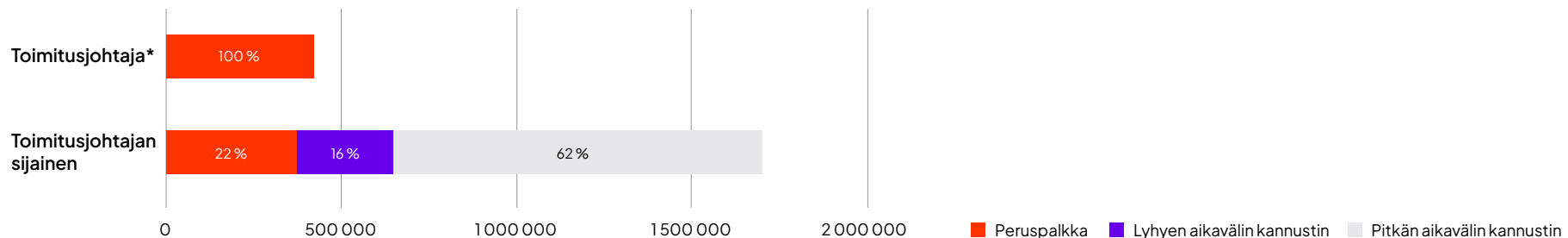
Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen vuosina 2025 ja 2024

	2025 Marko Tulokas	2025 Anders Svensson	2025 Teo Ottola	2024 Anders Svensson	2024 Teo Ottola
	Toimitusjohtaja (1. kesäkuuta 2025 alkaen)	Toimitusjohtaja (31. toukokuuta 2025 asti)	Toimitusjohtajan sijainen	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen
Kiinteä palkka (palkat ja luontoisedut*)	432 965**	351 571	373 810	850 950	348 014
Maksetut lyhyen aikavälin kannustimet (edellisen vuoden tuloksen perusteella)	-	748 992	274 628	778 480	298 960
Kertaluonteinen palkkio	-	-	-	-	-
Maksettujen pitkän aikavälin kannustimien arvo	-	637 983	1 052 194	275 786	540 929
Muuttuva korvaus	-	1 386 975	1 326 822	1 054 266	839 889
Maksetut palkkiot yhteensä	432 965	1 738 546	1 700 632	1 905 216	1 187 903
Kiinteän ja muuttuvan korvauksen osuus	100 % / 0 %**	20 % / 80 %	22 % / 78 %	45 % / 55 %	29 % / 71 %
Arviodut maksettavat lyhytaikaiset kannustimet (edellisen vuoden tuloksen perusteella)	275 993**	-	218 512	748 992	300 344
Toimitetut brutto-osakkeet	-	10 302	15 484	6 868	11 261
Myönnetyt osakepalkkio-oikeudet (osakeoikeuksien määrä)	35 687	-	50 506	104 500	63 800
Sitouttavan osakepalkkio-ohjelman osakepalkkio-oikeudet (osakeoikeuksien määrä)	-	-	-	10 302	-
Osakeomistus Konecranes Oyj:ssä (osakemäärä)	23 759	-	64 543	7 938	56 801
Lakisääteisten/vapaaehtoisten eläkejärjestelyjen kulu	156 638	291 908	115 272	456 458	110 013

* Luontoisetuihin kuuluvat autoetu, puhelinetu, laajakaistakorvaus, työkykyvakuutus ja varainsiirtovero.

** Tiedot sisältävät Marko Tulokkaan palkkiot vasta sen jälkeen, kun hän aloitti toimitusjohtajana 1. kesäkuuta 2025.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen toteutuneiden osatekijöiden osuudet vuonna 2025



* Tiedot sisältävät Marko Tulokkaan palkkiot vasta sen jälkeen, kun hän aloitti toimitusjohtajana 1. kesäkuuta 2025.

Pitkän aikavälin kannustimet

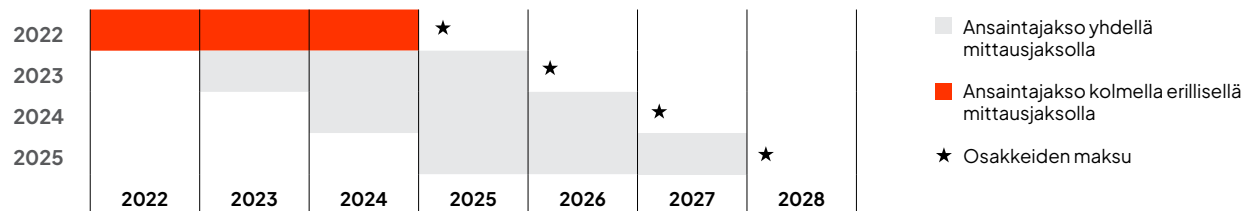
Osakepalkkio-ohjelma (PSP)

Konecranesin osakepalkkio-ohjelmien tavoitteena on yhteensovittaa 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 suorituskymppareihin, jotka tukevat pitkän aikavälin tuottoa osakkeenomistajille. Palkkio perustuu monivuotiseen ansaintajakssoon.

Kaikissa vuonna 2025 voimassa olleissa osakepalkkiojärjestelmissä oli kolmen vuoden suoritusjaksot, mutta mittausjaksot vaihtelevat. Vuonna 2022 käynnistetyssä osakepalkkio-ohjelmassa oli kolme erillistä vuoden pituista mittausjaksoa kolmen vuoden ansaintajaksolla. Ukrainan sodan vuonna 2022 aiheuttaman epävarmuuden vuoksi hallitus päätti soveltaa vuoden 2022 osakepalkkio-ohjelmaan yhden vuoden mittaisia mittausjaksoja kolmen vuoden pituisten jaksojen sijaan, jotta ohjelman tavoitteiden asettaminen olisi tehokasta ja tarkoituksenmukaista. Vuoden 2022 osakepalkkio-ohjelman yhden vuoden pituisista mittausjaksoista huolimatta palkkiot maksettiin vasta kolmen vuoden pituisen ansaintajakson jälkeen. Vuosien 2023, 2024 ja 2025 osakepalkkio-ohjelmissä on yksi kolmen vuoden pituinen ansainta- ja mittausjakso.

Osakepalkkiojärjestelmistä mahdollisesti saatavat 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.

Osakepalkkio-ohjelma



Osakepalkkio-ohjelma (vuosi)	PSP 2022	PSP 2023	PSP 2024	PSP 2025
Ansaintajakso	2022–2024	2023–2025	2024–2026	2025–2027
Osallistujien määrä *	149	148	155	161
Kriteeri	Vertailukelpoinen osakekohtainen tulos vuosilta 2022, 2023 ja 2024 **	Kumulatiivinen vertailukelpoinen osakekohtainen tulos ja liikevaihdon kasvu CAGR %	Kumulatiivinen vertailukelpoinen osakekohtainen tulos, liikevaihdon kasvu CAGR % ja Konecranesin omien toimintojen CO ₂ -päästöt (tCO ₂)	Vertailukelpoinen kumulatiivinen EPS, Konecranesin omien toimintojen CO ₂ -päästöt (tCO ₂) ja EcoVadis-pisteet
Myönnetyt osakepalkkio-oikeudet (osakeoikeuksien määrä)	527 410	535 500	478 450	318 828
Osakkeen arvo myöntämispäivänä, euroa/osake	22,13	35,34	52,95	63,75
Osakkeiden kokonaisarvo myöntämispäivän arvon perusteella, euroa	11 671 583	18 924 570	25 333 928	20 325 285
Toimitetut brutto-osakkeet yhteensä	184 387	-	-	-
Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle toimitetut brutto-osakkeet				
Marko Tulokas, toimitusjohtaja 1. kesäkuuta 2025 alkaen	-	10 000	-	-
Anders Svensson, toimitusjohtaja 31. toukokuuta 2025 saakka	-	-	-	-
Teo Ottola, toimitusjohtajan sijainen (väliaikainen toimitusjohtaja, 1. tammikuuta – 18. lokakuuta 2022)	15 484	22 000	-	-

* Joulukuun 2025 lopussa

** Osakepalkkio-ohjelmalla 2022 on kolme erillistä yhden vuoden pituista mittausjaksoa ja erilliset tavoitteet kullekin yhden vuoden jaksolle. Vuosien 2022, 2023 ja 2024 kriteeri oli vertailukelpoinen osakekohtainen tulos.

Osakepalkkio-ohjelma 2022–2024 (maksettu vuonna 2025)

Vuosien 2022–2024 ohjelman kolmivuotisessa ansaintajakso on kolme erillistä yhden vuoden pituista mittausjaksoa ja erilliset tavoitteet vuosille 2022, 2023 ja 2024. Vuosien 2022, 2023 ja 2024 mittausjaksojen kriteeri oli 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 kuului enintään 170 Konecranes-konsernin avainhenkilöä. Ansaintajakson perusteella maksettavat palkkiot vastasivat 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 %. Palkkiot maksettiin vuonna 2025.

Osakepalkkio-ohjelma 2023–2025 (maksetaan vuonna 2026)

Vuosien 2025–2023 ohjelmassa on kolmivuotinen ansaintajakso vuodesta 2023 vuoteen 2025. Ohjelmassa on kaksi tulokriteeriä: 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. Järjestelmän kohderyhmään kuuluu enintään 170 Konecranesin avainhenkilöä. Ansaintajakson 2023–2025 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 700 000 Konecranesin osakkeen arvoa, mukaan lukien rahana maksettava osuus. Osakepalkkio-ohjelman tulos oli 100 %. Palkkiot maksetaan vuonna 2026.

Osakepalkkio-ohjelma 2024–2026 (maksetaan vuonna 2027)

Vuosien 2024–2026 ohjelmassa on kolmivuotinen ansaintajakso vuodesta 2024 vuoteen 2026. Järjestelmällä 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. Järjestelmän 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.

Osakepalkkio-ohjelma 2025–2027 (maksetaan vuonna 2028)

Vuosien 2025–2027 ohjelmassa on kolmivuotinen ansaintajakso vuodesta 2025 vuoteen 2027. Järjestelmässä on kaksi tulokriteeriä: 80 prosentin painotuksella kumulatiivinen vertailukelpoinen osakekohtainen tulos (EPS) tilikausilta 2025–2027 ja 20 prosentin painotuksella ympäristöön, yhteiskuntaan ja hallintoon (ESG) liittyvä yhdistetty mittari, joka koostuu 10 prosentin painotuksella hiilidioksidipäästöistä ja 10 prosentin painotuksella EcoVadis-tuloksesta. Järjestelmän kohderyhmään kuuluu enintään 170 Konecranesin avainhenkilöä. Ansaintajakson 2025–2027 perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 400 000 Konecranes Oyj:n osakkeen arvoa. Mahdolliset palkkiot maksetaan vuonna 2028, jos ohjelman ehdot täyttyvät.

Sitottava osakepalkkiojärjestelmä 2017 (RSU)

Osakepalkkio-ohjelman lisäksi Konecranesilla on sitottava osakepalkkiojärjestelmä, jota voidaan käyttää sitouttamistarkoituksiin erikoistilanteissa. Kertymisaika 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 sitouttavassa osakepalkkiojärjestelmässä oli vain yksi osallistuja: edellinen toimitusjohtaja Anders Svensson, joka tuli yhtiön palvelukseen lokakuussa 2022. Sitouttamistarkoituksessa hän sai 17 170 brutto-osaketta, joista 40 prosenttiin syntyi oikeus 31.12.2023, ja 6 868 brutto-osaketta toimitettiin tammikuussa 2024 ja maksettiin kokonaisuudessaan osakkeina. 60 prosenttiin syntyi oikeus 31.12.2024, ja tammikuussa 2025 toimitettiin 10 302 brutto-osaketta, ja ne maksettiin osakkeina (50 prosenttia) ja käteisenä (50 prosenttia) verojen kattamiseksi. Edellinen toimitusjohtaja oli RSU-ohjelman ainoa osallistuja ja on nyt saanut RSU-pohjaisen korvauksen.

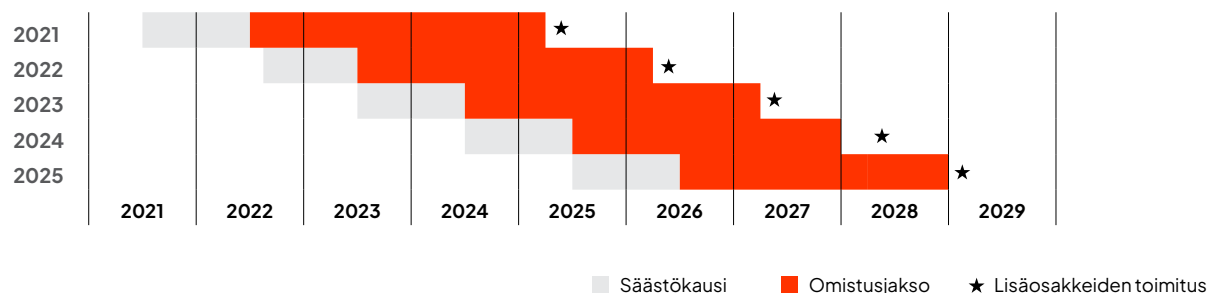
Henkilöstön osakesäästöohjelma (ESSP)

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. Sekä toimitusjohtaja että toimitusjohtajan sijainen osallistuvat ESSP 2022- ja ESSP 2023 -järjestelmiin, joista kumpikin on tällä hetkellä omistusjaksolla ja joiden mahdolliset palkkiot maksetaan ESSP 2022:n osalta vuonna 2026 ja ESSP 2023:n osalta vuonna 2027.

Henkilöstön osakesäästöohjelma



Henkilöstön osakesäästöohjelma (vuosi)	ESSP 2021	ESSP 2022	ESSP 2023	ESSP 2024	ESSP 2025
Säästökausi	1.7.2021–30.6.2022	1.8.2022–30.6.2023	1.7.2023–30.6.2024	1.7.2024–30.6.2025	1.7.2025–30.6.2026
Osallistujien määrä *	1 846	2 011	2 323	2 560	2 561
Hankittujen osakkeiden määrä	168 341	141 393	118 903	84 896	16 612 (käynnissä)
Luovutettujen/luovutettavien palkkio-osakkeiden määrä*	67 741	60 874	54 470	41 657	8 073
Osakekurssi toimituspäivänä tai joulukuun 2025 loppuun mennessä (jos oikeutta ei ole vielä syntynyt), euroa/osake	69,50	93,90	93,90	93,90	93,90
Luovutettujen/luovutettavien palkkio-osakkeiden arvo, euroa **	4 707 965	5 716 069	5 114 686	3 911 545	758 008

* Joulukuun 2025 lopussa

** Osakkeen arvo toimituspäivänä tai joulukuun 2025 loppuun mennessä (jos oikeutta ei ole vielä syntynyt)