

KONECRANES®



PALKITSEMISRAPORTTI

PALKITSEMISRAPORTTI

1. Johdanto

Tämän raportin on laatinut Konecranesin hallituksen henkilöstövaliokunta. Se perustuu vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa esitettyyn palkitsemispolitiikkaan. Raportti on laadittu Suomessa vuonna 2019 toimeenpannun osakkeenomistajien oikeuksia koskevan muutetun EU-direktiivin mukaisesti sekä suomalaisten pörssiyhtiöiden hallinnointikoodin (2020) mukaisesti. Raportti esitetään Konecranesin vuoden 2022 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. Yhtiökokous teki neuvoa-antavan päätöksen Konecranesin palkitsemispolitiikan hyväksymisestä. Poliitikka sisältää hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan sekä toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen periaatteet. Hallitus tarkastaa palkitsemispolitiikan ajantasaisuuden säännöllisesti. Poliitikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään joka neljäs vuosi tai aina, kun siihen tehdään merkittäviä muutoksia.

Konecranesin palkitsemispolitiikka on saatavilla osoitteessa <https://investors.konecranes.com/fi/palkitsemispolitiikka>. Vuonna 2021 palkitsemista koskevat päätökset tehtiin palkitsemispolitiikan mukaisesti ilman poikkeuksia. Vuonna 2020 tehtiin kaksi poikkeusta: toimitusjohtajan sitouttamishjelma ja sitouttava osakepalkkiojärjestelmä 2020 otettiin käyttöön Konecranesin ja

Cargotecin suunnitellun sulautumisen seurauksena, jotta voitiin yhdenmukaistaa omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet, varmistaa liiketoiminnan jatkuminen siirtymäajalla ja pitää avainhenkilöt Konecranesin palveluksessa. Molemmat ohjelmat olivat edelleen käynnissä vuonna 2021.

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 yrityksen tavoitteiden ja johdon etujen yhteensovittamista.

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

Yhtiön ja sen osakkeenomistajien pitkän aikavälin taloudellisen menestyksen varmistamiseksi Konecranesissa on viime vuosina keskitytty kannattavuuden parantamiseen. Tämä on heijastunut taloudellisiin toimenpiteisiin, jotka liittyvät tässä raportissa esitettyihin lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmiin.

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

Taloudellinen tulos / palkitseminen (euroa)	2017	2018	2018 vs. 2017	2019	2019 vs. 2018	2020	2020 vs. 2019	2021	2021 vs. 2020
Liikevaihto, milj. euroa	3 137,2	3 156,1	0,6 %	3 326,9	5,4 %	3 178,95	-4,4 %	3 185,7	0,2 %
Oikaistu EBITA-marginaali, milj. euroa	216,6	257,1	18,7 %	275,1	7,0 %	260,8	-5,2 %	312,2	19,7 %
Hallituksen puheenjohtaja	140 000	140 000	0,0 %	140 000	0,0 %	140 000	0,0 %	140 000	0,0 %
Muut hallituksen jäsenet	70 000	70 000	0,0 %	70 000	0,0 %	70 000	0,0 %	70 000	0,0 %
Toimitusjohtaja*	622 200	617 700	-0,7 %	515 976	-16,5 %	698 677	35,4 %	901 303	29,0 %
KC:n työntekijät keskimäärin**	46 379	48 059	3,6 %	50 931	6,0 %	46 913	-7,9 %	49 089	4,6 %

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

** 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, valiokunnan kokouspalkkiosta ja matkakorvauksista.

Vuoden 2021 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti 40 prosenttia vuosipalkkiosta maksettiin Konecranesin osakkeina, jotka hankittiin markkinoilta hallituksen jäsenille Nasdaq Helsingin julkisessa kaupankäynnissä määräytyvään hintaan. Yhtiön kaupankäyntisuunnitelman mukaisesti osakkeita on ostettu neljässä tasaerässä. Kuhunkin tasaerään liittyvät ostot on tehty kahden viikon kuluessa yhtiön osavuositarkastuksen tai tilinpäätöstiedotteen julkistamisesta. Yhtiö maksaa kaupankäyntikulut ja varainsiirtoveron palkittamiseen käytettävien osakkeiden oston yhteydessä.

Jos palkkiota ei voida maksaa osakkeina lainsäädäntöön tai muuhun sääntelyyn liittyvien rajoitusten vuoksi tai yhtiöön tai hallituksen jäsenen liittyvien syiden vuoksi, vuotuinen

korvaus maksetaan kokonaan rahana. Kun esimerkiksi ehdotettu Konecranesin ja Cargotecin sulautuminen saadaan päätökseen, mahdolliset maksamattomat korvaukset maksetaan rahana hallituksen toimikauden pituuden perusteella.

Valiokuntien jäsenille maksettiin vuosipalkkion lisäksi kokouspalkkio korvauksena ylimääräisestä ajasta ja työstä. Kaikkien hallituksen jäsenten, myös työntekijöiden edustajan, matkakustannukset korvattiin kuitilla vastaan.

Konecranesin hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai palvelussuhteessa yhtiöön lukuun ottamatta Janne Martinia, joka oli valittu työntekijöiden keskuudesta. Häntä lukuun ottamatta hallituksen jäsenet eivät osallistu Konecranesin kannustinohjelmiin tai eläkejärjestelmään.

Konecranesin ja sen työntekijöiden välisen henkilöstön edustuksesta tehdyn sopimuksen mukaisesti palkkiota

ei maksettu yhtiöön työsuhteessa oleville hallituksen jäsenille. Siksi Janne Martin ei saanut palkkiota hallituksen jäsenyydestään eikä kokouksiin osallistumisesta.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenet eivät ole oikeutettuja palkkioon yhtiöltä jäsenyytensä perusteella.

Viimeisimmän varsinaisen yhtiökokouksen (30.3.2021) vahvistamat hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot

Vuosipalkkio 2021	Yhteensä, euroa
Hallituksen puheenjohtaja	140 000
Varapuheenjohtaja	100 000
Hallituksen jäsen	70 000
Palkkio / valiokunnan kokous	1 500
Tarkastusvaliokunnan ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtajan palkkio kokousta kohti	3 000

Lisäksi korvataan kokouksiin osallistumisesta aiheutuneet matkakulut.

Hallituksen kokouksiin osallistuminen ja hallituksen jäsenille maksetut palkkiot vuonna 2021

Osallistuminen hallituksen kokouksiin 2021

Jäsenet	Osallistuminen hallituksen kokouksiin	Tarkastusvaliokunta	Henkilöstövaliokunta
Puheenjohtaja			
Christoph Vitzthum	25/25	–	6/6
Muut hallituksen jäsenet			
Janina Kugel	25/25	–	6/6
Janne Martin	11/12	–	–
Niko Mokka	25/25	6/6	–
Päivi Rekonen	24/25	6/6	–
Per Vegard Nerseth	24/25	–	6/6
Ulf Liljedahl	25/25	6/6	–

Janne Martin, työntekijöiden edustaja, erosi tehtävästään 27.7.2021

Hallituksen palkitseminen 2021

Jäsenet	Käteisenä maksettu osa kokonaispalkkiosta, euroa	Maksettujen osakkeiden määrä osana kokonaispalkkiota	Maksettujen osakkeiden euromääräinen arvo osana kokonaispalkkiota	Valiokuntien kokouspalkkio, euroa	Yhteensä, euroa
Puheenjohtaja					
Christoph Vitzthum	84 092	1 508	55 908	12 000	152 000
Muut hallituksen jäsenet					
Janina Kugel	42 046	754	27 954	24 000	94 000
Niko Mokka	42 046	754	27 954	10 500	80 500
Päivi Rekonen	42 046	754	27 954	10 500	80 500
Per Vegard Nerseth	42 046	754	27 954	12 000	82 000
Ulf Liljedahl	42 046	754	27 954	21 000	91 000
Muut hallituksen jäsenet	210 229	3 770	139 771	78 000	428 000
Maksetut palkkiot yhteensä	294 320	5 278	195 680	90 000	580 000

Maksujakson vuoksi hallituksen palkitseminen tammikuun 2021 alusta vuoden 2021 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka perustui vuoden 2020 varsinaisen yhtiökokouksen tekemään päätökseen. Palkitseminen vuoden 2021 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen vuoden 2021 loppuun saakka perustui vuoden 2021 varsinaisen yhtiökokouksen päätökseen.

3. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkiot

Konecranesin toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontois- eduista, suoritukseen perustuvasta vuosittain vaihtelevasta korvauksesta sekä pitkän aikavälin suoritukseen perustu- vasta osakeohjelmasta.

Suomen lakisääteisen eläkkeen lisäksi toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella on yhtiön tarjoama maksupe- rusteinen eläkejärjestelmä. Toimitusjohtajan maksuperus- teisen 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 2021

Vuonna 2021 maksettu kiinteä palkka luontoisetuineen oli 901 303 euroa toimitusjohtajalle ja 311 174 euroa toimitus- johtajan sijaiselle.

Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot vuodelta 2020 maksettiin vuonna 2021, ja ne olivat 256 284 euroa toimitusjohtajalle ja 87 125 euroa toimitusjohtajan sijaiselle. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen vuoden 2020 lyhyen aikavälin kannustinohjelma perustui seuraavien tavoitteiden saavut- tamiseen: konsernin oikaistu EBITA-kateprosentti (70 pro- sentin painotus) ja konsernin saatujen tilausten kasvu (30 prosentin painotus). Toteutunut tulos oli tavoitealueen ala- rajan (12,5 prosenttia) ja tavoitteen (50 prosenttia) välillä.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen vuoden 2021 lyhyen aikavälin kannustinohjelma perustui samojen tavoit-

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen osatekijät ja työehdot

	Toimitusjohtaja (1.2.2020–31.12.2021)	Toimitusjohtajan sijainen (7.10.2019–31.1.2020 ja 1.1.2022 alkaen)
Peruspalkka	Kiinteä palkka luontoisetuineen Kuukausipalkka: 66 667,00 euroa	Kiinteä palkka luontoisetuineen Kuukausipalkka: 23 223,75 euroa
Lyhyen aikavälin kannustimet	Taloudelliseen tulokseen perustuvat Enintään 100 % perusvuosipalkasta	Enintään 100 % perusvuosipalkasta
Pitkän aikavälin kannustimet	Osakepalkkio-ohjelmat ja sitouttava järjestelmä 2020	Osakepalkkio-ohjelmat ja sitouttava järjestelmä 2020
Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osuus (% kokonaistavoitepalkkiosta)	41 % peruspalkasta 21 % STI* 38 % LTI* * tavoitemahdollisuus, pitkän aikavälin kannustin ei sisällä sitouttavaa järjestelmää 2020	43 % peruspalkasta 22 % STI* 35 % LTI*
Eläkkeet	Suomen lakisääteinen eläke Maksuperusteiseksi eläkemaksuksi määritetty 20 % vuosipalkasta	Suomen lakisääteinen eläke Maksuperusteiseksi eläkemaksuksi määritetty 1 % vuosipalkasta
Muut osatekijät	Käteispohjainen sitouttamiskannustin	
Osakkeiden omistusta koskevat vaatimukset	Osakepalkkio-ohjelma 2017 tai osakepalkkio-ohjelma 2017–2021 toimitusjohtajalle <ul style="list-style-type: none"> omistettava, kunnes omistettujen osakkeiden arvo on yhteensä 750 000 euroa Edelliset ohjelmat <ul style="list-style-type: none"> omistettava vähintään 50 % palkkio-ohjelmasta saaduista netto-osakkeista, kunnes omistettujen osakkeiden arvo vastaa vuosipalkkaa 	Omistettava vähintään 50 % palkkio-ohjelmasta saaduista netto-osakkeista <ul style="list-style-type: none"> osakkeet omistettava, kunnes niiden arvo vastaa vuosipalkkaa, ja henkilö on edelleen Konecranesin johtoryhmän jäsen
Irtisanomisaika	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	9 kuukauden palkka ja luontoisedut irtisanomisajan palkan lisäksi
Eläkeikä	63 vuotta	65 vuotta 6 kuukautta

teiden saavuttamiseen kuin vuonna 2020: konsernin oikaistu EBITA-kateprosentti (70 prosentin painotus) ja konsernin saatujen tilausten kasvu (30 prosentin painotus). Vuonna 2022 maksettavat lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot vuodelta 2021 ovat 659 999 euroa toimitusjohtajalle ja 245 062 euroa toimitusjohtajan sijaiselle, ja tulos oli tavoitteen (50 prosenttia) ja tavoitealueen ylärajan (100 prosenttia) välillä.

Pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelmaan 2018 perustuvat mahdolliset palkkiot oli määrä maksaa vuonna 2021. Koska ohjelman vähimmäistavoitetta ei saavutettu, pitkän aikavälin

kannustinohjelmista ei maksettu palkkioita toimitusjohtajalle tai toimitusjohtajan sijaiselle vuonna 2021.

Pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelmaan 2019 perustuvat palkkiot on määrä maksaa vuonna 2022. Osakepalkkio-ohjelmassa 2019–2021 on kaksi perustetta: 40 prosentin painotuksella myynnin kumulatiivinen vuotuinen kasvuvauhti (CAGR) vuosina 2019–2021 ja kumulatiivinen oikaistu osakekohtainen tulos (EPS) vuosina 2019–2021, pois lukien määrättyt uudelleenjärjestelykulut, kauppahinnan allokaatiopoistot sekä tietyt muut poikkeukselliset erät.

Osakepalkkio-ohjelma tulos oli tavoitealueen alarajan (10 prosenttia) ja tavoitteen (50 prosenttia) välillä.

Osakepalkkio-ohjelmat 2020 ja 2021 perustuvat kolmivuotiseen ansaintajaksoon. Ansaintajakso koostuu kolmesta vuoden pituisesta mittausjaksosta, joilla on erilliset hallituksen päättämät tavoitteet. Mittausjakson 2020 peruste osakepalkkio-ohjelmassa 2020 oli oikaistu osakekohtainen tulos ja mittausjakson 2020 tulos oli tavoitteen (50 prosenttia) ja tavoitealueen ylärajan (100 prosenttia) välillä. Mittausjakson 2021 peruste molemmissa osakepalkkio-oh-

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen vuosina 2021 ja 2020

	2021 Rob Smith	2021 Teo Ottola	2020 Rob Smith	2020 Teo Ottola	2020 Panu Routila
	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen (väliaikainen toimitusjohtaja 7.10.2019–31.1.2020)	Entinen toimitusjohtaja
Kiinteä palkka (palkat ja luontoisedut)	901 303	311 174	698 677	299 781	
Maksetut lyhyen aikavälin kannustimet (edellisen vuoden tuloksen perusteella)	256 284	87 125		120 315	125 422
Maksettujen pitkän aikavälin kannustimien arvo		4 691		336 185	
Muuttuva korvaus	256 284	91 816		456 500	
Maksetut palkkiot yhteensä	1 157 587	402 990	698 677	756 281	125 422
Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osuus (% kokonaistavoitepalkkiosta)	78 % / 22 %	77 % / 23 %	100 % / 0 %	40 % / 60 %	
Maksettavat lyhyen aikavälin kannustimet (kuluva vuoden tuloksen perusteella)	659 999	245 062	256 284	87 125	
Toimitetut brutto-osakkeet		127		15 840	31 680
Myönnetty osakepalkkio-oikeudet (osakeoikeuksien määrä)		51 000	110 000	54 000	
Myönnetty sitouttavat osakepalkkio-oikeudet (osakeoikeuksien määrä) *)		9 889	12 922	3 889	
Osakeomistus Konecranes Oyj:ssä (osakemäärä)		43 308		43 244	
Lakisääteisten/vapaaehtoisten eläkejärjestelyjen kulu	290 836	66 481	211 815	72 524	
Työsuhteen irtisanomiseen liittyvät edut					632 880

*) Sisältää vuoden 2020 sitouttavat osakeoikeudet nettomääräisinä. Lisäksi palkkioon sisältyy rahana maksettava osuus.

jelmissä 2020 ja 2021 oli oikaistu osakekohtainen tulos ja mittausjakson 2021 tulos oli tavoitteen (50 prosenttia) ja tavoitealueen ylärajan (100 prosenttia) välillä. Osakepalkkio-ohjelmaan 2020 perustuvat palkkiot on määrä maksaa vuonna 2023 ja osakepalkkio-ohjelmaan 2021 perustuvat palkkiot vuonna 2024, jos ohjelmat ehdot täyttyvät.

Vuonna 2021 maksetut palkkiot olivat 1 157 587 euroa toimitusjohtajalle ja 402 990 euroa toimitusjohtajan sijaiselle.

Toimitusjohtaja Rob Smith osallistui pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelmiin 2020 ja 2021. Koska hän jätti yhtiön 31.12.2021, hän ei ole oikeutettu osakepohjaiseen palkkioon näiden osakeohjelmien perusteella.

Pitkän aikavälin kannustimet

Osakepalkkio-ohjelma

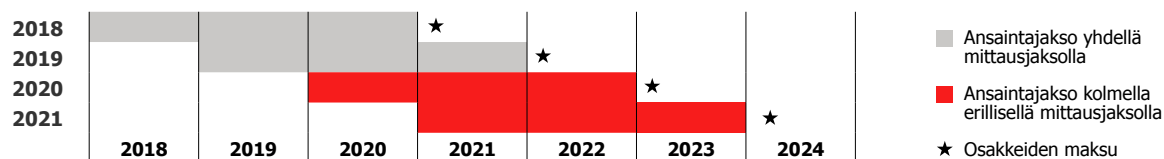
Konecranesin osakepalkkio-ohjelmien tavoitteena on yhdistää osakkeenomistajien ja Konecranesin keskeisten työntekijöiden tavoitteet ja siten lisätä yhtiön arvoa, sitouttaa keskeiset työntekijät yhtiöön ja palkita työntekijät asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Varsinainen palkkio on suorassa yhteydessä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

Kaikissa käynnissä olevissa osakepalkkio-ohjelmissä on kolmen vuoden ansaintajaksot, mutta mittausjaksot vaihtelevat. Ennen vuotta 2020 käynnistettyjen osakepalkkio-ohjelmien mittausjakso on kolme vuotta, mutta vuosina 2020 ja 2021 käynnistetyissä osakepalkkio-ohjelmissä on kolme erillistä vuoden pituista mittausjaksoa kolmen vuoden ansaintajaksolla. Vuoden pituisista mittausajoista huolimatta palkkiot maksetaan vasta kolmen vuoden ansaintajakson jälkeen. Koronapandemian vuosina 2020 ja 2021 aiheut-

taman epävarmuuden sekä vuonna 2020 julkistetun suunnitellun sulautumisen vuoksi hallitus päätti soveltaa vuosina 2020 ja 2021 käynnistettyihin ohjelmiin vuoden pituisia mittausjaksoja kolmivuotisten mittausjaksojen sijasta, jotta ohjelmille voidaan asettaa tehokkaita ja tarkoituksenmukaisia tavoitteita.

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.

Osakepalkkio-ohjelma



Osakepalkkio-ohjelma (vuosi)	2018	2019	2020	2021
Ansaintajakso	2018–2020	2019–2021	2020–2022	2021–2023
Kriteeri	Oikaistu kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS)	Oikaistu kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS) ja myynnin kasvu (CAGR, %)	Oikaistu EPS vuosille 2020 ja 2021*	Oikaistu EPS vuodelle 2021*
Myönnetyt osakepalkkio-oikeudet (osakeoikeuksien määrä)	670 433	584 000	522 500	564 300
Osakkeen arvo myöntämispäivänä, euroa/osake	32,91	32,16	22,60	32,20
Osakkeiden kokonaisarvo myöntämispäivän arvon perusteella, euroa	22 063 950	18 781 440	11 808 500	18 170 460
Toimitetut brutto-osakkeet yhteensä	0	106 677	N/A	N/A
Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle toimitetut brutto-osakkeet				
Rob Smith, toimitusjohtaja 1.2.2020 alkaen	0	0	N/A	N/A
Teo Ottola, toimitusjohtajan sijainen (väliaikainen toimitusjohtaja 7.10.2019–31.1.2020 ja 1.1.2022 alkaen)	0	3 471	N/A	N/A

* Osakepalkkio-ohjelmalla 2020 ja osakepalkkio-ohjelmalla 2021 on kolme erillistä vuoden pituista mittausjaksoa ja erilliset tavoitteet kullekin vuoden jaksolle. Vuosien 2020 ja 2021 kriteeri on oikaistu EPS.

Osakepalkkio-ohjelma 2018–2020 (olisi maksettu vuonna 2021, jos tavoite olisi saavutettu)

Osakepalkkio-ohjelmalla 2018–2020 oli yksi peruste: oikaistu kumulatiivinen osakekohtainen tulos tilikausilta 2018–2020. Oikaisut sisälsivät määrätty uudelleenjärjestelykulut, kauppahinnan allokaatiopoistot sekä tiettyjä muita poikkeuksellisia eriä. Ohjelma oli suunnattu noin 280:lle Konecranesin avainhenkilölle, ja sen kautta voitiin myöntää enintään 710 000 osaketta, mukaan lukien rahana maksettava osuus. Ohjelman vähimmäistavoitetta ei saavutettu, joten Konecranesin avainhenkilöille ei maksettu palkkiota vuosien 2018–2020 ohjelman perusteella.

Osakepalkkio-ohjelma 2019–2021 (maksetaan vuonna 2022)

Osakepalkkio-ohjelmassa 2019–2021 on kaksi perustetta: 40 prosentin painotuksella myynnin kumulatiivinen vuotuinen kasvuvauhti (CAGR) vuosina 2019–2021 ja kumulatiivinen oikaistu osakekohtainen tulos (EPS) vuosina 2019–2021, pois lukien määrätty uudelleenjärjestelykulut, kauppahinnan allokaatiopoistot sekä tietyt muut poikkeukselliset erät. Ohjelma on suunnattu noin 200 avainhenkilölle, ja sen kautta voidaan myöntää enintään 670 000 Konecranesin osaketta, mukaan lukien rahana maksettava osuus. Kokonaispalkkiossa on yksi yläraja: mikäli osakkeen hinta on noussut 75 prosenttia myöntämispäivästä luovutuspäivään, ylimenevää palkkiota ei makseta. Vuosien 2019–2021 ohjelman palkkiot maksetaan vuonna 2022. Osakepalkkio-ohjelma tulos oli tavoitealueen alarajan (10 prosenttia) ja tavoitteen (50 prosenttia) välillä.

Osakepalkkio-ohjelma 2020–2022 (maksetaan vuonna 2023)

Osakepalkkio-ohjelmassa 2020–2022 on kolmen vuoden ansaintajakso, joka koostuu kolmesta erillisestä vuoden pituisesta mittausjaksosta. Hallitus on päättänyt vuosittain perusteesta ja erillisistä tavoitteista kullekin mittausjaksolle, ja vuosien 2020 ja 2021 perusteena oli oikaistu osakekohtainen tulos. Osakekohtaisen tuloksen oikaisuja ovat määrätty uudelleenjärjestelykulut, sulautumisiin ja yritysostoihin

liittyvät transaktiokulut ja muut poikkeukselliset erät. Järjestelmän kohderyhmään ansaintajaksolla 2020–2022 kuuluu enintään 160 Konecranes-konsernin avainhenkilöä. Ansaintajakson perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 600 000 Konecranesin osakkeen arvoa, mukaan lukien rahana maksettava osuus. Mittausjakson 2021 tulos molemmissa osakepalkkio-ohjelmissa 2020 ja 2021 oli tavoitteen (50 prosenttia) ja tavoitealueen ylärajan (100 prosenttia) välillä. Kokonaispalkkio kolmen vuoden ansaintajaksolta maksetaan vuonna 2023, jos ohjelman ehdot täyttyvät.

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 perusteesta ja tavoitteista kullekin mittausjaksolle, ja vuoden 2021 perusteena oli oikaistu osakekohtainen tulos. Osakekohtaisen tuloksen oikaisuja ovat määrätty uudelleenjärjestelykulut, sulautumisiin ja yritysostoihin liittyvät transaktiokulut ja muut poikkeukselliset erät. Järjestelmän 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 tavoitteen (50 prosenttia) ja tavoitealueen ylärajan (100 prosenttia) välillä. Kokonaispalkkio kolmen vuoden ansaintajaksolta maksetaan vuonna 2024, jos ohjelman ehdot täyttyvät.

Sitottava osakepalkkiojärjestelmä 2020

Hallitus päätti 27.10.2020 perustaa uuden osakepohjaisen kannustinjärjestelmän Konecranes-konsernin avainhenkilöille Konecranesin ja Cargotecin suunnitellun sulautumisen julkistamisen jälkeen. Sitottava osakepalkkiojärjestelmä 2020 on tarkoitettu siirtymäajalle ennen suunnitellun Konecranesin ja Cargotecin välisen yritysyrityksen täytäntöönpanoa ja yhdistetyn yhtiön muodostamista sulautumisessa. Järjestelmän tarkoituksena on yhdenmukaistaa omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet, varmistaa liiketoiminnan jatkuminen siirtymäajalla ja sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön. Järjestelmän palkkio on ehdollinen sulautumisen täytäntöönpanolle. Lisäksi palkkio edellyttää voimassa olevaa työ- tai palvelussuhdetta ja sen jatkumista odotusajalla. Palkkio maksetaan osittain osakkeina ja osittain rahana odotusajan päättymisen

Sitottava osakepalkkiojärjestelmä (vuosi)

Luovutusajoitus ja rajoitusjakso

Myönnettyjen netto-osakkeiden enimmäismäärä (osakeoikeuksien määrä)

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle myönnetty netto-osakkeet

Rob Smith, toimitusjohtaja (1.2.2020–31.12.2021)

Teo Ottola, toimitusjohtajan sijainen (väliaikainen toimitusjohtaja 7.10.2019–31.1.2020 ja 1.1.2022 alkaen)

Sitottava osakepalkkiojärjestelmä 2020

12 kuukauden rajoitusjakso sulautumisen täytäntöönpanon jälkeen

119 246

12 922

3 889

jälkeen. Odotusaika päättyy sulautumisen toteutumispäivänä. Järjestelmästä palkkiona saatuja osakkeita ei saa myydä, siirtää, pantata tai muuten luovuttaa 12 kuukauden rajoitusjaksolla, joka alkaa sulautumisen täytäntöönpanoa seuraavana päivänä.

Järjestelmä on tarkoitettu noin 100 valikoidulle avainhenkilölle, mukaan lukien konsernin johtoryhmän jäsenet. Järjestelmästä jaetaan palkkioina yhteensä enintään noin 120 000 Konecranes Oyj:n osaketta. Lisäksi maksetaan rahaosuus palkkiosta aiheutuvien verojen ja veronluonteisten maksujen kattamiseksi. Rahana maksettava osuus ei sisälly osakkeiden enimmäismäärään.

Toimitusjohtajan osakemäärä oli 12 922 netto-osaketta ja toimitusjohtajan sijaisen 3 889 netto-osaketta. Koska Konecranesin toimitusjohtaja Rob Smith jätti yhtiön 31.12.2021, hänellä ei ole oikeutta korvaukseen sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän 2020 perusteella.

Henkilöstön osakesäästöohjelma (ESSP)

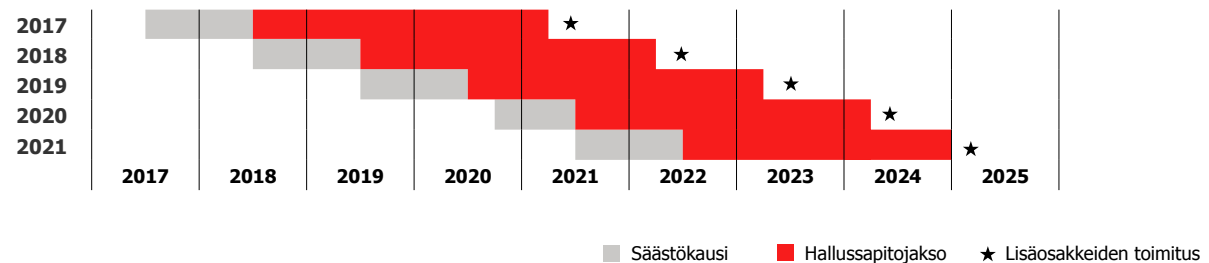
Vuonna 2012 Konecranes käynnisti henkilöstön osakesäästöohjelman, johon voivat osallistua kaikki työntekijät, myös johto, lukuun ottamatta työntekijöitä niissä maissa, joissa ohjelmaa ei voida tarjota oikeudellisista tai hallinnollisista syistä. Osallistujat voivat sijoittaa enintään viisi prosenttia bruttokuukausipalkastaan Konecranesin osakkeisiin, jotka ostetaan kunkin osallistujan puolesta. Jos osakkeet ovat yhä osallistujan omistuksessa noin kolmen vuoden omistajakson jälkeen, hän saa yhden lisäosakkeen jokaista kahta ostettua osaketta kohti.

Myös toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen voivat osallistua ohjelmaan, mutta he eivät osallistuneet siihen vuonna 2021.

Toimitusjohtajan sitouttava kannustinohjelma

Konecranes on ottanut käyttöön käteispohjaisen kannustinohjelman toimitusjohtajalle varmistaakseen yhtiön

Henkilöstön osakesäästöohjelma



Osakesäästöohjelma (vuosi)	2017	2018	2019	2020	2021
Säästökausi	1.7.2017–30.6.2018	1.7.2018–30.6.2019	1.7.2019–30.6.2020	1.10.2020–30.6.2021	1.7.2021–30.6.2022
Osanottajamäärä*	1 758	1 634	1 856	2 242	2 357
Hankittujen osakkeiden määrä	93 764	114 924	165 837	98 034	30 455 (käynnissä)
Luovutettujen/luovutettavien palkkiosakkeiden määrä*	45 751	53 042	75 668	46 699	15 030 (käynnissä)
Osakekurssi toimituspäivänä tai joulukuun 2021 loppuun mennessä (jos oikeutta ei ole vielä syntynyt), euroa/osake	36,79	35,16	35,16	35,16	35,16
Luovutettujen/luovutettavien palkkiosakkeiden arvo**	1 683 179	1 864 957	2 660 487	1 641 937	528 455 (käynnissä)

* Joulukuun 2021 loppuun mennessä

** Osakkeen arvo toimituspäivänä tai joulukuun 2021 loppuun mennessä (jos oikeutta ei ole vielä syntynyt)

suorituskyvyn, sulautumisen onnistuneen toteutuksen ja omistaja-arvon luomisen vuonna 2021. Sitouttamisohjelman arvo oli 1,5 miljoonaa euroa, ja palkkio maksetaan sulautumisen täytäntöönpanon jälkeen. Kannustimen maksulle on asetettu seuraavat ehdot: sulautumisen täytäntöönpano, toimitusjohtaja jatkaa yhtiön palveluksessa eikä ole tehnyt irtisanoutumisilmoitusta ja toimitusjohtaja on hoitanut vel-

vollisuutensa sopimuksensa mukaisesti ennen sulautumisen täytäntöönpanoa.

Koska Konecranesin toimitusjohtaja Rob Smith jätti yhtiön 31.12.2021, hänellä ei ole oikeutta palkkioon sitouttavan kannustinohjelman perusteella.