

**KONECRANES**  
**PALKITSEMISRAPORTTI**

# PALKITSEMISRAPORTTI 2022

## Henkilöstövaliokunnan puheenjohtajan katsaus

### Hyvät osakkeenomistajat,



Minulla on ilo esitellä Konecranesin vuoden 2022 palkitsemisraportti hallituksen henkilöstövaliokunnan puolesta. Palkitsemisraportti on laadittu EU:n osakkeenomistajien oikeuksia koskevan direktiivin ja Arvopaperimarkkinayhdistyksen hallinnointikoodin 2020 mukaisesti. Raportti perustuu Konecranesin palkitsemispolitiikkaan, joka sisältää hallituksen jäsenten sekä toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen periaatteet.

Konecranesissa palkitseminen on yhdistetty suoritukseen ja saavutuksiin kaikilla organisaatiotasolla. Kilpailukykyisen ja motivoivan korvauksen ohella Konecranesin johdon palkitsemisen pää tavoitteena on yhdenmukaistaa osakkeenomistajien, hallituksen jäsenten ja johtajien 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.

Viime vuosina kannattavuuden parantaminen on ollut Konecranesin keskeinen strateginen painopistealue, ja sitä on korostettu sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustimien mittareissa. Lyhyen aikavälin kannustinohjelma on perustunut Konecranesin taloudelliseen tulokseen liittyviin vuositasoiteisiin. Vuosina 2022 ja 2021 toimitusjohtajan ja

toimitusjohtajan sijaisen sekä muun ylimmän johdon lyhyen aikavälin kannustimissa oli seuraavat painotukset: oikaistu EBITA-kateprosentti 70 prosenttia ja tilausten kasvu 30 prosenttia.

Vuonna 2022 Konecranesin saadut tilaukset olivat ennätystasolla, ja tilausten kasvun maksimitavoite saavutettiin. Kannattavuus kuitenkin heikkeni edellisvuodesta, koska yhtiön toimituksissa oli haasteita, jotka johtuivat komponenttien saatavuudesta ja toimitusketjun rajoitteista. Myös kiihtyvällä kustannusinflaatiolla ja Ukrainan sodalla oli negatiivinen vaikutus tulokseen. Kannattavuuden kehitys näkyy tässä raportissa esitetyissä lyhyen aikavälin kannustimien tuloksissa: maaliskuussa 2023 maksettavat lyhyen aikavälin kannustimet vuodelta 2022 ovat pienempiä kuin vuonna 2022 maksetut lyhyen aikavälin kannustimet vuodelta 2021.

Konecranesin osakepohjainen palkitseminen perustuu pitkän aikavälin taloudelliseen tulokseen ja omistaja-arvon luomiseen. Viime vuosina kannattavuutta on korostettu osakepalkkiojärjestelmän mittareissa. Vuoden 2020 jälkeen alkaneissa osakepalkkiojärjestelmissä oikaistu osakekohtainen tulos on ollut ainoa tuloskriteeri. Osakekohtainen tulos on laajasti käytetty pitkän aikavälin taloudellisen tuloksen mittari, koska sen kasvuvauhti kuvastaa hyvin yrityksen arvon kasvua ajan myötä.

Vuonna 2022 kolmivuotinen pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelma jaettiin jälleen kolmeen vuoden pituiseen mittausjaksoon. Hallitus halusi asettaa motivoivia, tehokkaita ja tarkoituksenmukaisia pitkän aikavälin tavoitteita tilanteessa, jossa epävarmuus oli lisääntynyt koronapandemian seurauksena, Ukrainan sota oli juuri alkanut ja suunniteltu sulautuminen Cargotecin kanssa

oli peruutettu. Vuoden pituisista mittausjaksoista huolimatta mahdolliset palkkiot osakepalkkio-ohjelmista maksetaan vasta kolmivuotisten ansaintajaksojen jälkeen. Koska oikaistu osakekohtainen tulos laski vuonna 2022, osakepalkkio-ohjelmien vuoden 2022 mittausjakson tulos oli pienempi kuin kahtena edellisena vuotena.

Lokakuussa 2022 Konecranes toivotti tervetulleeksi uuden toimitusjohtajan Anders Svenssonin. Koska hän aloitti työnsä yhtiössä vuoden viimeisellä neljänneksellä, hänen palkitsemistietonsa vuodelta 2022 ovat alle kolmen kuukauden ajalta. Koska uusi toimitusjohtaja aloitti Konecranesissa vasta vuoden 2022 osakepalkkio-ohjelman käynnistymisen jälkeen, hänen sitoutumisensa yhtiöön haluttiin varmistaa antamalla hänelle 17 070 Konecranesin brutto-osaketta sitouttavassa osakepalkkiojärjestelmässä, josta 40 prosenttia maksetaan 31.12.2023 ja 60 prosenttia maksetaan 31.12.2024. Toimitusjohtaja on tällä hetkellä sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän ainoa osallistuja, ja hänen palkitsemisensä on Konecranesin palkitsemispolitiikan mukaista. Palkitsemispolitiikan mukaan sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän osakkeiden kaltaiset poikkeukset ovat mahdollisia erikoistilanteissa, kuten uuden toimitusjohtajan rekrytoinnin yhteydessä.

Tulevaisuudessa Konecranes jatkaa palkitsemisen kehittämistä ja varmistaa, että palkitsemisen tasot ja osatekijät ovat markkinakäytäntöjen mukaisia. Seuraavassa vaiheessa vuodesta 2023 alkaen toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja muun ylimmän johdon lyhyen aikavälin kannustintavoitteissa on 10 prosentin painotus ESG-tuloskriteereissä, joissa otetaan huomioon omien toimintojen hiilidioksidipäästöt, turvallisuus sekä monimuotoisuus ja osallistaminen. ESG-kriteerien käyttöönotto on Konecranesin kunnianhimoisen vastuullisuusohjelman mukaista ja vahvistaa entisestään johdon sitoutumista Konecranesin vastuullisuustavoitteisiin.

Otan mielelläni vastaan palautetta ja kommentteja Konecranesin vuoden 2022 palkitsemisraportista.

**Janina Kugel**  
Konecranesin henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

## 1. Johdanto

Tämän raportin on laatinut Konecranesin hallituksen henkilöstövaliokunta. Raportti perustuu **Konecranesin palkitsemispolitiikkaan**. Se on laadittu Suomessa vuonna 2019 toimeenpannun osakkeenomistajien oikeuksia koskevan muutetun EU-direktiivin vaatimusten mukaisesti sekä suomalaisten pörssiyhtiöiden hallinnointikoodin (2020) mukaisesti. Raportti esittää Konecranesin vuoden 2023 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. Poliitiikka sisältää hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan sekä toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen periaatteet. Hallitus tarkastaa palkitsemispolitiikan pätevyyden säännöllisesti. Poliitiikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään joka neljäs vuosi tai aina, kun siihen tehdään merkittäviä muutoksia.

Vuonna 2022 palkitsemista koskevat päätökset, myös uuden toimitusjohtajan rekrytointi, tehtiin palkitsemispolitiikan mukaisesti ilman poikkeuksia.

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.

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

Taloudellinen tulos / palkitseminen (euroa)	2018	2019	2019 vs. 2018	2020	2020 vs. 2019	2021	2021 vs. 2020	2022	2022 vs. 2021
Liikevaihto, milj. euroa	3 156,1	3 326,9	5,4 %	3 178,95	-4,4 %	3 185,7	0,2 %	3 364,8	5,6 %
Oikaistu EBITA-kate, milj. euroa	257,1	275,1	7,0 %	260,8	-5,2 %	312,2	19,7 %	318,4	2,0 %
Hallituksen puheenjohtaja	140 000	140 000	0,0 %	140 000	0,0 %	140 000	0,0 %	140 000	0,0 %
Hallituksen varapuheenjohtaja								100 000	
Muut hallituksen jäsenet	70 000	70 000	0,0 %	70 000	0,0 %	70 000	0,0 %	70 000	0,0 %
Toimitusjohtaja*	647 700	515 976	-16,5 %	698 677	35,4 %	901 303	29,0 %	748 778	-16,9 %
KC:n työntekijät keskimäärin**	48 059	50 931	6,0 %	46 913	-7,9 %	49 089	4,6 %	53 129	8,2 %
Toimitusjohtajan ja työntekijän palkan suhde	13,48	10,13	-24,8 %	14,89	47,0 %	18,36	23,3 %	14,09	-23,2 %

\* Toimitusjohtajan palkitseminen perustuu seuraaviin: Panu Routilan palkitseminen vuodesta 2018 lokakuuhun 2019, 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. Palkitsemisen pieneneminen vuonna 2020 edellisvuosiin verrattuna johtuu koronapandemiaan liittyvistä lomautuksista ja muista väliaikaisista toimenpiteistä (esim. lyhennetyistä työviikoista ja lomapankkien hyödyntämisestä).

## 2. Hallituksen palkitseminen

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

Vuoden 2022 varsinainen yhtiökokous vahvisti, että hallituksen vuosipalkkiot pysyvät ennallaan. Vuoden 2022 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti 40 prosenttia vuosipalkkiosta maksettiin Konecranesin osakkeina, jotka hankittiin hallituksen jäsenille Nasdaq Helsingin julkisessa kaupankäynnissä määräytyvään hintaan. Yhtiön kaupankäyntisuunnitelman mukaisesti osakkeita on ostettu kolmessa tasaerässä. Kuhunkin tasaeraan liittyvät ostot on tehty kahden viikon kuluessa yhtiön osavuositarkastuksen ja tilinpäätöstiedotteen julkistamisesta. Yhtiö maksaa kaupankäyntikulut ja varainsiirtoveron palkitsemiseen käytettävien osakkeiden oston yhteydessä.

Lisäksi vuoden 2022 varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkiona 1 000 euroa jokaisesta kokouksesta, johon he osallistuvat. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja ja

### Viimeisimmän varsinaisen yhtiökokouksen (15.6.2022) vahvistamat hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot

Vuosipalkkio	2022
Hallituksen puheenjohtaja	140 000
Varapuheenjohtaja	100 000
Hallituksen jäsen	70 000
Palkkio / hallituksen kokous	1 000
Palkkio / valiokunnan kokous	1 500
Tarkastusvaliokunnan ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtajan palkkio kokousta kohti	3 000

Lisäksi korvataan kokouksiin osallistumisesta aiheutuneet matkakulut.

### Osallistuminen hallituksen kokouksiin vuonna 2022

Jäsenet	Osallistuminen hallituksen kokouksiin	Tarkastusvaliokunta	Henkilöstövaliokunta
<b>Puheenjohtaja</b>			
Christoph Vitzthum	22/22		7/7
<b>Varapuheenjohtaja</b>			
Pasi Laine	5/5		
<b>Muut hallituksen jäsenet</b>			
Janina Kugel	21/22		7/7
Helene Svahn	5/5		
Niko Mokka	22/22	9/9	
Päivi Rekonen	22/22	9/9	
Pauli Anttila	5/5		
Per Vegard Nersest	22/22		7/7
Sami Piittisjärvi	5/5		
Ulf Liljedahl	22/22	9/9	

Pasi Laine, Helene Svahn, Pauli Anttila ja Sami Piittisjärvi ovat olleet hallituksen jäseniä 15.6. pidetystä vuoden 2022 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen.

henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja ovat oikeutettuja 3 000 euron suuruiseen korvaukseen ja muut hallituksen jäsenet ovat oikeutettuja 1 500 euron suuruiseen korvaukseen jokaisesta valiokunnan kokouksesta, johon he osallistuvat.

Vuotuinen korvaus maksetaan kokonaan rahana, jos palkkiota ei voida maksaa osakkeina lainsäädäntöön tai muuhun sääntelyyn liittyvien rajoitusten vuoksi tai yhtiöön tai hallituksen jäsenen liittyvien syiden vuoksi. Mikäli hallituksen jäsenen toimikausi päättyy ennen vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen päättymistä, hän on oikeutettu todellisen toimikautensa keston mukaan määräytyvään osuuteen vuosipalkkiosta. Vuonna 2022 kaikki Konecranesin hallituksen jäsenet saivat 40 prosenttia vuosipalkkiostaan Konecranesin osakkeina.

Vuosipalkkion lisäksi hallituksen ja hallituksen valiokuntien jäsenille maksettiin kokouspalkkio korvauksena ylimääräisestä ajasta ja työstä. Kaikkien

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

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

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.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenet eivät ole oikeutettuja palkkioon yhtiöltä jäsenyytensä perusteella.

## Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2022

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 (vuoden 2022 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen)	Palkkiot valiokuntien ja hallituksen kokouksista, euroa, YHTEENSÄ	
<b>Puheenjohtaja</b>							
Christoph Vitzthum	77 036	1 874	51 298	9 000	4 000	13 000	141 334
<b>Varapuheenjohtaja</b>							
Pasi Laine	40 028	1 037	26 639	-	4 000	4 000	70 667
<b>Muut hallituksen jäsenet</b>							
Janina Kugel	38 543	936	25 624	18 000	3 000	21 000	85 167
Helene Svahn	28 043	725	18 624	-	4 000	4 000	50 667
Niko Mokka	38 543	936	25 624	12 000	4 000	16 000	80 167
Päivi Rekonen	38 543	936	25 624	12 000	4 000	16 000	80 167
Pauli Anttila	28 043	725	18 624	-	4 000	4 000	50 667
Per Vegard Nersest	38 543	936	25 624	9 000	4 000	13 000	77 167
Ulf Liljedahl	38 543	936	25 624	24 000	4 000	28 000	92 167
<b>Muut hallituksen jäsenet</b>	<b>248 803</b>	<b>6 130</b>	<b>165 366</b>	<b>75 000</b>	<b>27 000</b>	<b>102 000</b>	<b>516 169</b>
<b>Maksetut palkkiot yhteensä</b>	<b>365 866</b>	<b>9 041</b>	<b>243 304</b>	<b>84 000</b>	<b>35 000</b>	<b>119 000</b>	<b>728 170</b>

Maksujakson vuoksi hallituksen palkitseminen tammikuun 2022 alusta vuoden 2022 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka perustui vuoden 2021 varsinaisen yhtiökokouksen tekemään päätökseen. Palkitseminen vuoden 2022 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen vuoden 2022 loppuun saakka perustui vuoden 2022 varsinaisen yhtiökokouksen päätökseen.

Pasi Laine, Helene Svahn ja Pauli Anttila ovat olleet hallituksen jäseniä vuoden 2022 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen (15.6.2022). Vuoden 2022 varsinainen yhtiökokous päätti hallituksen kokouspalkkioista.

Edellä olevassa taulukossa esitetty hallituksen palkitseminen perustuu vuonna 2022 suoritettuihin maksuihin. Valiokuntien kokouspalkkiot sisältävät henkilöstövaliokunnan kuuden kokouksen ja tarkastusvaliokunnan kahdeksan kokouksen palkkiot. Hallituksen kokouspalkkiot sisältävät hallituksen neljän 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, jota on sovellettu vuoden 2020 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen, 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, suoritukseen perustuvasta vuosittain vaihtelevasta korvauksesta sekä pitkän aikavälin suoritukseen perustuvasta osakeohjelmasta.

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

#### Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksetut palkkiot vuonna 2022

Vuonna 2022 maksettu kiinteä palkka luontoisetuineen oli 162 137 euroa toimitusjohtajalle ja 640 003 euroa toimitusjohtajan sijaiselle.

Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot vuodelta 2021 maksettiin vuonna 2022, ja ne olivat 659 999 euroa entiselle toimitusjohtajalle Rob Smithille ja 229 089 euroa toimitusjohtajan sijaiselle Teo Ottolalle. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen vuoden 2021 lyhyen aikavälin kannustinohjelma perustui seuraavien tavoitteiden saavuttamiseen: konsernin oikaistu EBITA-kateprosentti (70 prosentin painotus) ja konsernin saatujen tilausten kasvu (30 prosentin painotus). Toteutunut tulos oli 82,5 prosenttia maksimista (100 prosenttia). Vuonna 2022 toimitusjohtajan sijaiselle (tuolloiselle

### Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen keskeiset osatekijät palkitsemispolitiikan mukaisesti:

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

väliaikaiselle toimitusjohtajalle) Teo Ottolalle maksettiin myös kertaluonteinen rahapalkkio, jonka suuruus oli 198 000 euroa. Palkkio maksettiin korvauksena ylimääräisestä työstä, joka liittyi suunniteltuun sulautumiseen vuosina 2020–2022.

Toimitusjohtajan sijaisen vuoden 2022 lyhyen aikavälin kannustinohjelma perustui samojen tavoitteiden saavuttamiseen kuin vuonna 2021: konsernin oikaistu EBITA-kateprosentti (70 prosentin painotus) ja konsernin saatujen tilausten kasvu (30 prosentin painotus). Vuonna 2023 maksettavat lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot vuodelta 2022 ovat 89 114 euroa toimitusjohtajan sijaiselle, ja tulos oli 30 prosenttia maksimista (100 prosenttia).

Pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelmaan 2019 perustuvat palkkiot maksettiin vuonna 2022. Ohjelmassa oli kaksi kriteeriä: 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 allokatiopoiistot sekä tietyt muut poikkeukselliset erät, ja tulos vuoden 2019 osakepalkkio-ohjelmassa oli 18 prosenttia. Tuolloinen toimitusjohtaja ei osallistunut vuoden 2019 osakepalkkio-ohjelmaan, mutta toimitusjohtajan sijainen sai 3 471 brutto-osaketta, joista 50 prosenttia maksettiin osakkeina ja 50 prosenttia rahana.

Osakepalkkio-ohjelmat 2020, 2021 ja 2022 perustuvat kolmi-vuotiseen ansaintajakssoon. Ansaintajakso koostuu kolmesta vuoden pituisesta mittausjaksosta, joilla on erilliset hallituksen päättämät tavoitteet. Vuoden 2020 osakepalkkio-ohjelman mittausjakson 2020 kriteeri oli oikaistu osakekohtainen tulos, ja mittausjakson 2020 tulos oli 96 prosenttia. Vuosien 2020 ja 2021 osakepalkkio-ohjelmien mittausjakson 2021 kriteeri oli oikaistu osakekohtainen tulos, ja mittausjakson 2021 tulos oli 100 prosenttia. Vuosien 2020, 2021 ja 2022 osakepalkkio-ohjelmien mittausjakson 2022 kriteeri oli oikaistu osakekohtainen tulos, ja mittausjakson 2022 tulos oli 11 prosenttia.

Vuoden 2020 osakepalkkio-ohjelman kolmivuotinen ansaintajakso päättyi joulukuussa 2022. Ohjelmassa oli kolme vuoden pituista mittausjaksoa, ja niiden kokonaistulos oli

69 prosenttia. Vuoden 2020 osakepalkkio-ohjelman palkkiot maksetaan vuonna 2023, ja toimitusjohtajan sijainen saa 11 061 brutto-osaketta, joista 50 prosenttia maksetaan osakkeina ja 50 prosenttia rahana.

Konecranesin aiempi toimitusjohtaja Rob Smith osallistui vuosien 2020 ja 2021 osakepalkkio-ohjelmiin. Koska hän jätti yhtiön 31.12.2021, hänellä ei ole

oikeutta osakepalkkioihin näiden ohjelmien perusteella.

Osakepalkkio-ohjelmaan 2021 perustuvat palkkiot maksetaan vuonna 2024 ja osakepalkkio-ohjelmaan 2022 perustuvat palkkiot vuonna 2025, jos ohjelmien ehdot täyttyvät.

Vuonna 2022 maksetut palkkiot olivat 162 137 euroa toimitusjohtajalle ja 1 165 569 euroa toimitusjohtajan sijaiselle.

### Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen osatekijät ja työehdot

	Toimitusjohtaja Anders Svensson (19.10.2022 alkaen)	Toimitusjohtajan sijainen Teo Ottola (väliaikainen toimitusjohtaja 1.1.2022–18.10.2022)
<b>Peruspalkka</b>	Kiinteä palkka luontoisetuineen Kuukausipalkka: 66 667,00 euroa	Kiinteä palkka luontoisetuineen Kuukausipalkka: 26 011,44 euroa
<b>Lyhyen aikavälin kannustimet</b>	Perustuu taloudelliseen tulokseen Enintään 100 % perusvuosipalkasta	Perustuu taloudelliseen tulokseen Enintään 100 % perusvuosipalkasta
<b>Pitkän aikavälin kannustimet</b>	Sitouttava osakepalkkiojärjestelmä 2017 (17 170 brutto-osaketta, 40 % maksetaan 31.12.2023 ja 60 % maksetaan 31.12.2024)	Osakepalkkio-ohjelmat 2020, 2021 ja 2022
<b>Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osuus (% kokonaistavoitepalkkiosta)</b>	67 % peruspalkka 33 % STI* 0 % LTI* * tavoitemahdollisuus, pitkän aikavälin kannustin ei sisällä sitouttavaa järjestelmää 2017. Koska toimitusjohtaja aloitti yhtiössä vasta lokakuussa 2022, hän ei osallistunut vuoden 2022 osakepalkkio-ohjelmaan tai lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan.	43 % peruspalkasta 22 % STI* 35 % LTI* * tavoitemahdollisuus
<b>Eläkkeet</b>	Suomen lakisääteinen eläke Maksuperusteiseksi eläkemaksuksi määritetty 20 % vuosipalkasta	Suomen lakisääteinen eläke Maksuperusteiseksi eläkemaksuksi määritetty 1 % palkasta
<b>Osakkeiden omistusta koskevat vaatimukset</b>	Omistettava vähintään 50 % palkkio-ohjelmasta saaduista netto-osakkeista • osakkeet omistettava, kunnes niiden arvo vastaa vuosipalkkaa, ja • henkilö on edelleen Konecranesin johtoryhmän jäsen	Omistettava vähintään 50 % palkkio-ohjelmasta saaduista netto-osakkeista • osakkeet omistettava, kunnes niiden arvo vastaa vuosipalkkaa, ja • henkilö on edelleen Konecranesin johtoryhmän jäsen
<b>Irtisanomisaika</b>	6 kuukauden irtisanomisaika molemminpuolisesti	6 kuukautta, jos toimitusjohtajan sijainen irtisanoo työsopimuksen, tai 9 kuukautta, jos yhtiö irtisanoo työsopimuksen
<b>Irtisanomiskorvaus</b>	12 kuukauden palkka ja luontoisedut irtisanomisajan palkan lisäksi, jos työsuhde päättyy ennen 63 vuoden ikää	9 kuukauden palkka ja luontoisedut irtisanomisajan palkan lisäksi
<b>Eläkeikä</b>	63 vuotta	65 vuotta 6 kuukautta

## Lyhyen aikavälin kannustimet

2022					Tavoitetasot
Keskeinen suorituskyvyn mittari	Painotus	Alaraja (12,5 %)	Tavoite (50 %)	Maksimi (100 %)	
Saadut tilaukset (MEUR)	30 %	3 130	3 268	3 369	
Oikaistu EBITA-kateprosentti, %	70 %	9,8 %	10,3 %	10,8 %	

Lyhyen aikavälin kannustimien tulos (STI)			
Toteutunut tulos	Toteutunut tulos yhteensä	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen
100 %	30,0 %	–	89 114 euroa
0 %			

2021					Tavoitetasot
Keskeinen suorituskyvyn mittari	Painotus	Alaraja (12,5 %)	Tavoite (50 %)	Maksimi (100 %)	
Saadut tilaukset (MEUR)	30 %	2 700	2 800	2 950	
Oikaistu EBITA-kateprosentti, %	70 %	8,2 %	9,5 %	10,1 %	

Lyhyen aikavälin kannustimien tulos (STI)			
Toteutunut tulos	Toteutunut tulos yhteensä	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen
100 %	82,5 %	659 999 euroa	229 089 euroa
75 %			

## Pitkän aikavälin kannustimet

Ohjelma	Ansaintajakso	Keskeinen suorituskyvyn mittari	Toteutunut tulos	Toteutunut tulos yhteensä	Maksu-/ansainta-aikataulu	Myönnetyt osakkeet*		Annetut osakkeet*	
						Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen
Osakepalkkio-ohjelma 2019	2019–2021	Myyntin kasvu (CAGR) Oikaistu osakekohtainen tulos	0 %	18 %	Maksettu vuonna 2022	–	19 000	–	3 471
			30 %						
Osakepalkkio-ohjelma 2020	2020	Oikaistu osakekohtainen tulos	96 %	69 %	Maksetaan vuonna 2023	–	16 000	–	11 061
	2021	Oikaistu osakekohtainen tulos	100 %						
	2022	Oikaistu osakekohtainen tulos	11 %						
Osakepalkkio-ohjelma 2021	2021	Oikaistu osakekohtainen tulos	100 %	–	Maksetaan vuonna 2024	–	16 000	–	–
	2022	Oikaistu osakekohtainen tulos	11 %						
	2023	Oikaistu osakekohtainen tulos	–						
Osakepalkkio-ohjelma 2022	2022	Oikaistu osakekohtainen tulos	11 %	–	Maksetaan vuonna 2025	–	22 000	–	–
	2023	Oikaistu osakekohtainen tulos	–						
	2024	Oikaistu osakekohtainen tulos	–						

\*) brutto-osakkeet, mukaan lukien rahapalkkio.



## Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen vuosina 2022 ja 2021

	2022 Anders Svensson	2022 Teo Ottola	2022 Rob Smith	2021 Rob Smith	2021 Teo Ottola
	<b>Toimitusjohtajan sijainen</b> (väliaikainen toimitusjohtaja 1.1.2022–18.10.2022)				
	<b>Toimitusjohtaja</b>		<b>Entinen toimitusjohtaja</b>	<b>Entinen toimitusjohtaja</b>	<b>Toimitusjohtajan sijainen</b>
<b>Kiinteä palkka</b> (palkat ja luontoisedut)	162 137	640 003	-	901 303	311 174
Maksetut lyhyen aikavälin kannustimet (edellisen vuoden tuloksen perusteella)	-	229 089	659 999	256 284	87 125
Kertaluonteinen palkkio	-	198 000			
Maksettujen pitkän aikavälin kannustimien arvo	-	98 477	-	-	4 691
<b>Muuttuva korvaus</b>	-	525 566	659 999	256 284	91 816
<b>Maksetut palkkiot yhteensä</b>	<b>162 137</b>	<b>1 165 569</b>	<b>659 999</b>	<b>1 157 587</b>	<b>402 990</b>
Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osuus (% kokonaistavoitepalkkiosta)	100 % / 0 %	55 % / 45 %	100 % / 0 %	78 % / 22 %	77 % / 23 %
Arvioidut maksettavat lyhyen aikavälin kannustimet (edellisen vuoden tuloksen perusteella)		89 114	-	659 999	245 062
Toimitetut brutto-osakkeet		3 672	-	-	127
Myönnetty osakepalkkio-oikeudet (osakeoikeuksien määrä)	-	54 000	-	-	51 000
Myönnetty osakepalkkio-oikeudet (osakeoikeuksien määrä)	17 170	-	-	-	-
Osakeomistus Konecranes Oyj:ssä (osakemäärä)	0	45 220	-		43 308
Lakisääteisten/vapaaehtoisten eläkejärjestelyjen kulu	62 487	198 862	-	290 836	66 481

## Pitkän aikavälin kannustimet

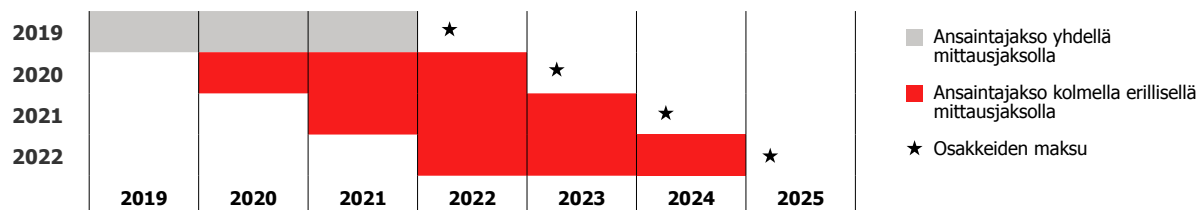
### Osakepalkkio-ohjelma

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 oli kolme vuotta, kun taas kolmessa viimeisimmässä osakepalkkio-ohjelmassa on kolme erillistä vuoden pituista mittausjaksoa kolmen vuoden ansaintajaksolla. Vuoden pituisista mittausjaksoista huolimatta palkkiot maksetaan vasta kolmen vuoden ansaintajakson jälkeen. 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. 1.2.2023 käynnistetyssä osakepalkkio-ohjelmassa on jälleen kolmen vuoden 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.

### Osakepalkkio-ohjelma



Osakepalkkio-ohjelma (vuosi)	2019	2020	2021	2022
Ansaintajakso	2019–2021	2020–2022	2021–2023	2022–2024
Osallistujien määrä*	182	148	159	159
Kriteeri	Oikaistu kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS) ja myynnin kasvu (CAGR, %)			
Myönnetyt osakepalkkio-oikeudet (osakeoikeuksien määrä)	584 000	517 000	556 800	564 500
Osakkeen arvo myöntämispäivänä, euroa/osake	32,16	22,60	32,20	22,11
Osakkeiden kokonaisarvo myöntämispäivän arvon perusteella, euroa	18 781 440 euroa	11 684 200 euroa	17 928 960 euroa	12 481 095 euroa
Toimitetut brutto-osakkeet yhteensä	104 661	-	-	-
<b>Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle toimitetut brutto-osakkeet</b>				
Anders Svensson, toimitusjohtaja 19.10.2022 alkaen	0	-	-	-
Teo Ottola, toimitusjohtajan sijainen (väliaikainen toimitusjohtaja 7.10.2019–31.1.2020 ja 1.1.2022–18.10.2022)	3 471	-	-	-

\* Joulukuun 2022 lopussa

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

### **Osakepalkkio-ohjelma 2019–2021 (maksettu vuonna 2022)**

Osakepalkkio-ohjelmassa 2019–2021 oli kaksi kriteeriä: 40 prosentin painotuksella myynnin kumulatiivinen vuotuinen kasvuvauhti (CAGR) vuosina 2019–2021 ja 60 prosentin painotuksella kumulatiivinen oikaistu osakekohtainen tulos (EPS) vuosina 2019–2021, pois lukien määrätty uudelleenjärjestelykulut, kauppahinnan allokaatiopoistot sekä tietyt muut poikkeukselliset erät. Ohjelma oli suunnattu noin 200 avainhenkilölle, ja sen kautta voitiin myöntää enintään 670 000 Konecranesin osaketta, mukaan lukien rahana maksettava osuus. Kokonaispalkkiossa oli yksi yläraja: mikäli osakkeen hinta olisi noussut 75 prosenttia myöntämispäivästä luovutuspäivään, ylimenevää palkkiota ei olisi maksettu. Vuosien 2019–2021 ohjelman palkkiot maksettiin vuonna 2022. Osakepalkkio-ohjelman tulos oli 18 prosenttia.

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

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

tulos oli 96 prosenttia, mittausjakson 2021 tulos oli 100 prosenttia ja mittausjakson 2022 tulos oli 11 prosenttia. Ohjelman kokonaistulos oli 69 prosenttia. 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 kriteereistä ja tavoitteista kullekin mittausjaksolle, ja vuosien 2021 ja 2022 kriteerinä oli oikaistu osakekohtainen tulos. Osakekohtaisen tuloksen oikaisuja ovat olleet määrätty uudelleenjärjestelykulut, sulautumisiin ja yritysostoihin liittyvät transaktiokulut ja muut poikkeukselliset erät. Ohjelman kohderyhmään ansaintajaksolla 2021–2023 kuuluu enintään 170 Konecranes-konsernin avainhenkilöä. Ansaintajakson perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 634 921 Konecranesin osakkeen arvoa, mukaan lukien rahana maksettava osuus. Mittausjakson 2021 tulos oli 100 prosenttia, ja mittausjakson 2022 tulos oli 11 prosenttia. Kokonaispalkkio kolmen vuoden ansaintajaksolta maksetaan vuonna 2024, jos ohjelman ehdot täyttyvät.

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

Vuosien 2022–2024 ohjelman kolmivuotisessa ansaintajaksossa on kolme erillistä vuoden pituista mittausjaksoa ja erilliset tavoitteet vuosille 2022, 2023 ja 2024. Vuoden 2022 mittausjakson kriteeri oli oikaistu osakekohtainen tulos (EPS). Osakekohtaisen tuloksen oikaisuja ovat määrätty uudelleenjärjestelykulut, sulautumisiin ja yritys-

ostoihin 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 prosenttia. Kokonaispalkkio maksetaan vuonna 2025, jos ohjelman ehdot täyttyvät.

### **Sitottava osakepalkkiojärjestelmä 2017**

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

Tällä hetkellä vuoden 2017 sitottavassa osakepalkkiojärjestelmässä on vain yksi osallistuja: toimitusjohtaja Anders Svensson, joka tuli yhtiön palvelukseen lokakuussa 2022. Hänelle on annettu 17 170 brutto-osaketta, joista 40 prosenttia maksetaan 31.12.2023 ja 60 prosenttia maksetaan 31.12.2024.

### **Sitottava osakepalkkiojärjestelmä 2020**

Konecranesin hallitus päätti 27.10.2020 perustaa osakepohjaisen kannustinjärjestelmän Konecranes-konsernin avainhenkilöille Konecranesin ja Cargotecin suunnitellun sulautumisen julkistamisen jälkeen. Sitottava osakepalkkiojärjestelmä 2020 oli tarkoitettu siirtymäajalle ennen suunnitellun sulautumisen täytäntöönpanoa ja yhdistetyn yhtiön muodostamista sulautumisessa.

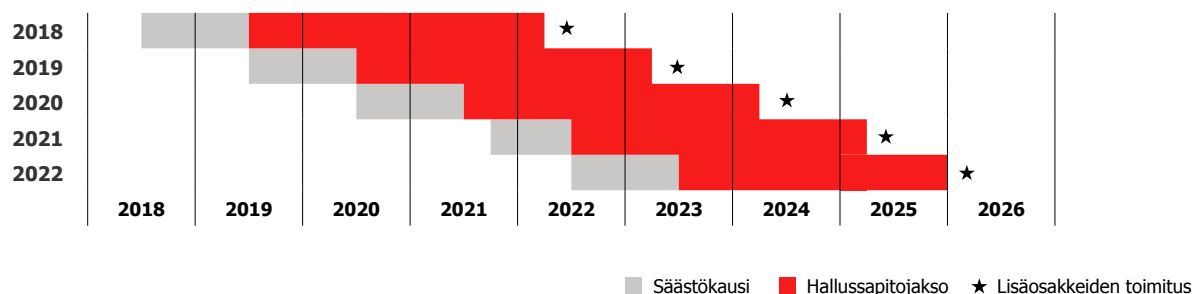
Järjestelmän tarkoituksena oli yhdenmukaistaa omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet, varmistaa liiketoiminnan jatkuminen siirtymäajalla ja sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön. Järjestelmän palkkio oli ehdollinen yritysjärjestelyn täytäntöpanolle. Vuoden 2020 sitouttava osakepalkkiojärjestelmä lakkautettiin sen jälkeen, kun Konecranesin ja Cargotecin suunniteltu sulautuminen peruttiin maaliskuussa 2022, eikä ohjelman perusteella ole maksettu tai makseta palkkioita.

### Henkilöstön osakesäästöohjelma (ESSP)

Vuonna 2012 Konecranes käynnisti henkilöstön osakesäästö-ohjelman, 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 henkilöstön osakesäästöohjelmaan. Toimitusjohtaja ei ole osallistunut ohjelmaan, mutta toimitusjohtajan sijainen osallistuu vuoden 2022 henkilöstön osakesäästöohjelmaan, jossa on meneillään säästökausi ja mahdolliset palkkiot maksetaan vuonna 2026. Toukokuussa 2022 toimitusjohtajan sijaiselle toimitettiin vuoden 2018 ohjelman lisäosakkeita: 201 brutto-osaketta, joista 50 prosenttia maksettiin osakkeina ja 50 prosenttia rahana.

### Henkilöstön osakesäästöohjelma



Osakesäästöohjelma (vuosi)	2018	2019	2020	2021	2022
Säästökausi	1.7.2018– 30.6.2019	1.7.2019– 30.6.2020	1.10.2020– 30.6.2021	1.7.2021– 30.6.2022	1.8.2022– 30.6.2023
Osallistujien määrä*	1 620	1 729	2 071	2 195	2 348
Hankittujen osakkeiden määrä	105 239	143 287	87 480	158 370	30 017 (käynnissä)
Luovutettujen/luovutettavien palkkio-osakkeiden määrä*	52 620	71 644	43 740	79 185	15 009 (käynnissä)
Osakekurssi toimituspäivänä tai joulukuun 2022 loppuun mennessä (jos oikeutta ei ole vielä syntynyt), euroa/osake	26,47	28,76	28,76	28,76	28,76
Luovutettujen/luovutettavien palkkio-osakkeiden arvo**	1 392 851 euroa	2 060 481 euroa	1 257 962 euroa	2 277 361 euroa	431 659 euroa (käynnissä)

\* Joulukuun 2022 lopussa

\*\* Osakkeen arvo toimituspäivänä tai joulukuun 2022 loppuun mennessä (jos oikeutta ei ole vielä syntynyt)