

ERSÄTTNINGSRAPPORT



ERSÄTTNINGSRAPPORT

Ersättningsprinciper

Konecranes ersättningsprinciper syftar till att locka, hålla kvar och motivera begåvade anställda. Vi ser incentiv och inlärningsmöjligheter som drivande och viktiga delar av hela medarbetarupplevelsen. Ersättningarna är kopplade till prestation och resultat på alla organisationsnivåer.

Våra ersättningar ska främja goda prestationer och ett engagemang för våra affärs mål. Konecranes ersättningsprogram syftar till att driva konkurrensförmåga och ekonomisk framgång på lång sikt samt bidra till en positiv utveckling av aktieägarvärdet.

Tillämpning av ersättningspolicy

Konecranes ersättningspolicy implementerades 2020 för att formalisera befintlig och aktuell praxis. Den visar kopplingen mellan Konecranes verksamhetsmål och strategi och hur dessa har tagits i beaktande i de befintliga ersättningsprinciperna. Mer detaljer om kompensationsystemen beskrivs separat medan principerna har sammanfattats i koncernens ersättningspolicy för att stödja aktieägarna i att förstå och utvärdera ersättningspraxisen.

Ersättningspolicyen presenterades vid bolagsstämman 2020. Bolagsstämman 2020 gav ett riktigivande beslut om att bifalla Konecranes ersättningspolicy som omfattar principerna för ersättning åt styrelsemedlemmarna, verkställande direktören och verkställande direktörens ställföreträdare. Ersättningspolicyens giltighet granskas på nytt av styrelsen minst vart fjärde år.

Konecranes ersättningspolicy finns tillgänglig här: <https://investors.konecranes.com/sv/ersattningspolicy>.

Följande avvikelser från policyen gjordes under 2020: Genomförandet av kvarhållandeplan för VD, överbrygningsplan (Restricted Share Unit-program 2020).

Ersättning kopplad till bolagets långsiktiga framgång

Konecranes olika ersättningsdelar syftar till att ge ledare och anställda konkurrenskraftig ersättning. Målet är att belöna kortsiktiga och långsiktiga prestationer med hjälp av en motiverande ersättningsmix.

Det kortsiktiga incentivprogrammet baserar sig på årliga mål och koncernens finansiella resultat. Det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet är baserat på de långsiktiga finansiella resultaten och värdeskapande för aktieägarna. Kraven på ledningens aktieinnehav stöder sammanpassningen av bolagets mål och ledningens intressen.

Mixen av dessa delar och mål ger styrelsemedlemmarna, ledningen och aktieägarna ett gemensamt intresse och ökar engagemanget för att uppnå de strategiska målen. Detta betjänar på sikt bolagets och dess aktieägars intresse, vilket återspeglas som en positiv utveckling av bolagets lönsamhet, mätt enligt de finansiella nyckelindikatorerna.

Utvecklingen av ersättningarna till styrelsen och verkställande direktören granskas årligen. Storleken på ersättningarna till styrelsen justerades 2017 för att svara mot koncernens ökade storlek och för att vara mer anpassad med marknadstrenderna efter integreringen av Materials Handling & Port Solutions-verksamheten som förvärvades från Terex. Samma effekt återfinns i ersättningarna till verkställande direktören efter förvärvet för att motsvara verksamhetens förändrade storlek och de förändrade skyldigheterna.

Ekonomisk prestanda/ ersättning i EUR	2016	2017	2017 vs. 2016	2018	2018 vs. 2017	2019	2019 vs. 2018	2020	2020 vs. 2019
Omsättning, MEUR	2 118,4	3 137,2	48,1 %	3 156,1	0,6 %	3 326,9	5,4 %	3 178,95	-4,4 %
Justerad EBITA, MEUR	144,8	216,6	49,6 %	257,1	18,7 %	275,1	7,0 %	260,8	-5,2 %
Styrelseordförande	105 000	140 000	33,3 %	140 000	0,0 %	140 000	0,0 %	140 000	0,0 %
Övriga styrelsemedlemmar	42 000	70 000	66,7 %	70 000	0,0 %	70 000	0,0 %	70 000	0,0 %
VD och koncernchef*	442 560	622 200	40,6 %	617 700	-0,7 %	515 976	-16,5 %	698 677	35,4 %
Konecranes-anställda i genomsnitt**	44 645	46 379	3,9 %	48 059	3,6 %	50 931	6,0 %	42 616	-16,3 %

* Ersättningen till verkställande direktören visar den faktiska ersättningen till Panu Routila mellan 2016 och 2019 och till Rob Smith från 2020. Ersättningen omfattar grundlön samt bil- och telefonförmån men inte pension. Den förändrade ersättningen till Panu Routila mellan 2017 och 2018 beror på förändrad bilförmån.

** Frånsett omstrukturingskostnader.

Ersättningsdelar

Styrelsens ersättning

Huvudprinciperna för ersättningar till Konecranes styrelse är att de (1) ska vara så konkurrenskraftiga att de attraherar internationella proffs som representerar en mångsidig och relevant blandning av färdigheter och erfarenheter, och (2) ska ligga i nivå med relevant praxis på marknaden, tidsåtgången och ansvarsområdena för rollerna.

Ersättningsdelarna till styrelsen omfattar årsarvode, kommittémötesarvode och reseersättningar.

40 procent (50 procent t.o.m. bolagsstämman 2020) av årsarvodet betalas i Konecranes-aktier som köps på marknaden för styrelsemedlemmarnas räkning, till ett pris satt i offentlig handel. Aktierna som betalas som ersättning förvärfvas enligt en uppköpsplan som bereds av bolaget. Bolaget betalar transaktionskostnaderna och överlåtelseskatten i samband med förvärfv eller överlåtelse av aktier som betalas som ersättning. Om det inte går att utföra betalningen i aktier på grund av juridiska begränsningar, bestämmelser eller av andra orsaker med koppling till bolaget eller en styrelsemedlem, betalas årsarvodet helt i kontanter. Enligt uppköpsplanen 2020 bör ersättningen betalas i tre rater. Den första raten utgör hälften (1/2) av det totala antalet och de två följande raterna utgör vardera en fjärdedel (1/4) av det totala antalet. Varje rat ska köpas inom en tvåveckorsperiod som börjar på det datum som följer efter bolagets delårsrapporteringar 2020 och bolagets bokslutskommuniké för 2020.

Utöver årsarvodet erhåller kommittémedlemmarna ett kommittémötesarvode för att täcka ytterligare tidsåtgång eller tilläggsansvar. Resekostnader för alla styrelsemedlemmar, inklusive personalrepresentanten, ersätts mot kvitto.

Medlemmarna i aktieägarnas nomineringsråd ska inte ha rätt till något arvode från Konecranes för sitt medlemskap.

Konecranes styrelsemedlemmar står inte i ett anställningsförhållande eller tjänsteavtal med Konecranes, fränsett den styrelsemedlem som utsetts bland de anställda. Fränsett denna styrelsemedlem deltar de övriga styrelsemedlemmarna inte i Konecranes incentivprogram och de har inte heller någon pensionsplan i Konecranes regi.

Ersättning till verkställande direktören

I ersättningen till Konecranes verkställande direktör och verkställande direktörens ställföreträdare ingår en fast grundlön, förmåner, en definierad premiebaserad plan som tillägg till den finska lagstadgade pensionen, en prestationsbaserad årlig rörlig lön och ett långsiktigt prestationsbaserat aktiebelöningsprogram.

Löner

Grundlönerna och förmånerna för Konecranes verkställande direktör, VD:s ställföreträdare och tillfälliga VD samt övriga medlemmar i ledningsgruppen återspeglar prestationerna och individens arbetsansvar, erfarenhet, färdigheter och kunskaper.

Incentiv

Kortsiktiga incentiv

Konecranes kortsiktiga incentiv syftar till att stödja bolagets ekonomiska framgång och ledarskapets engagemang för att uppnå de fastställda målen på halv- eller helårsbasis, beroende på året.

VD och koncernchef Rob Smiths årliga incentiv beräknas utifrån en jämförelse av bolagets ekonomiska resultat under året med beaktande av strategiska prioriteringar. Det största

möjliga incentivet för VD och koncernchefen samt för VD:s ställföreträdare/tillförordnad VD är 100 procent av den årliga grundlönen.

Det kortsiktiga incentivprogrammet 2020 för VD och koncernchefen samt VD:s ställföreträdare baserades på hur följande mätpunkter uppnåddes: koncernens justerade EBITA-procent (70 procent viktning) och beställningstillväxt procent (30 procent viktning). Utbetalningarna av deras kortsiktiga incentiv för 2020 rapporteras i årsrapporten för 2021 och på webbplatsen. Detta på grund av att summorna inte har slutförts före publiceringen av denna rapport.

Långsiktiga incentiv

Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram (PSP)

Syftet med Konecranes långsiktiga incentivprogram, det vill säga de prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammen, är att föra samman målen för aktieägarna och Konecranes nyckelmedarbetare med sikte på att öka bolagets värde, engagera nyckelmedarbetarna till bolaget och belöna anställda när de uppnår fastställda mål. Det faktiska beloppet har en direkt koppling till de nyckelindikatorer som stöder långsiktig avkastning till aktieägarna och utgår från en flerårig prestationsperiod (programmen är aktiva 2020, treårig prestationsperiod).

Programmet 2019–2021 har två kriterier: 40 procent viktning av omsättningstillväxten (CAGR) åren 2019–2021 och justerad kumulativ vinst per aktie (EPS) 2019–2021, inklusive definierade omstruktureringskostnader, avskrivning av förvärvsallokeringar samt vissa övriga ovanliga poster. Programmets målgrupp består av cirka 200 nyckelanställda, med maximalt 670 000 allokerade Konecranes-aktier. Den totala belöningen har ett tak: om aktiepriset har ökat med 75 procent från beviljande till intjäning, kommer den över-skridande delen att skäras av.

Programmet 2020–2022 har en prestationsperiod med tre skilda värderingsperioder och skilda målsättningar för åren 2020, 2021 och 2022. Kriteriet för värderingsperioderna 2020 och 2021 är justerat EPS. Justeringarna till EPS inkluderar definierade omstrukturingskostnader, avskrivning av förvärvsallokeringar samt vissa övriga ovanliga poster. Styrelsen har även beslutat om EPS-målet för värderingsperioderna 2020 och 2021. Programmets målgrupp för prestationsperioden 2020–2022 består av högst 160 nyckelanställda i Konecranes-koncernen. Belöningar som utbetalas på basis av prestationsperioden uppgår högst till värdet av 600 000 Konecranes-aktier. Hela belöningen utbetalas 2023 om villkoren för programperioden uppfylls.

Restricted Share Unit-programmet (RSU 2020)

Den 27 oktober 2020 meddelade Konecranes att styrelsen beslutat att införa ett nytt aktiebaserat incentivprogram som riktar sig till koncernens nyckelanställda. Det nya Restricted Share Unit-programmet 2020 är avsett att fungera som en bryggplan för övergångsperioden tills den planerade sammanslagningen mellan Konecranes och Cargotec verkställs och det Framtida Bolaget skapas i fusionen. Syftet med programmet är att förena målsättningarna för aktieägare och nyckelanställda, att säkerställa affärsverksamhetens kontinuitet under övergångsperioden och att behålla nyckelanställda i bolaget. Verkställandet av fusionen är ett villkor till belöning från programmet. Dessutom baseras belöningen på giltig anställning eller tjänst samt kontinuitet av anställning eller tjänst under vänteperioden. Belöningen betalas delvis i aktier och delvis kontant, efter vänteperiodens slut. Vänteperioden tar slut datumet då fusionen verkställs. Aktier som mottas som belöning i programmet får ej säljas, överlåtas, pantsättas eller på annat sätt överlåtas under restriktionsperioden på 12 månader. Restriktionsperioden börjar det datum som följer datumet av fusionens verkställande.

Programmet är endast avsett för cirka 100 utvalda nyckelanställda, inklusive medlemmarna i Konecranes ledningsgrupp. Belöningarna som utdelas i Konecranes-aktier på

basis av programmet kommer att uppgå till ett maximalt totalt belopp på cirka 120 000 Konecranes-aktier. Dessutom ingår ett penningbelopp i belöningen för att täcka skatter och avgifter av skattenatur som belöningen medför. Antalet aktier som är allokerade för verkställande direktören är 12 922 nettoaktier och för VD:s ställföreträdare 3 889 nettoaktier.

Aktiesparprogram för personalen (ESSP)

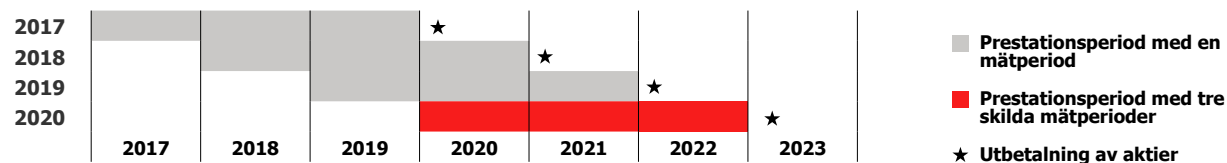
År 2012 införde Konecranes ett aktiesparprogram för personalen, inklusive ledningen, förutom i de länder där programmet inte kan erbjudas på grund av juridiska eller administrativa orsaker. Deltagarna sparar en månatlig summa på upp till 5 procent av sin bruttolön. Summan används till att för deltagarens räkning köpa upp Konecranes-aktier på marknaden. Om deltagaren fortfarande äger aktierna efter en ungefärlig innehavsperiod på 3 år, erhåller deltagaren en vederlagsfri aktie för två köpta

aktier. Detta program är också tillgängligt för verkställande direktören och koncernchefen samt verkställande direktörens ställföreträdare.

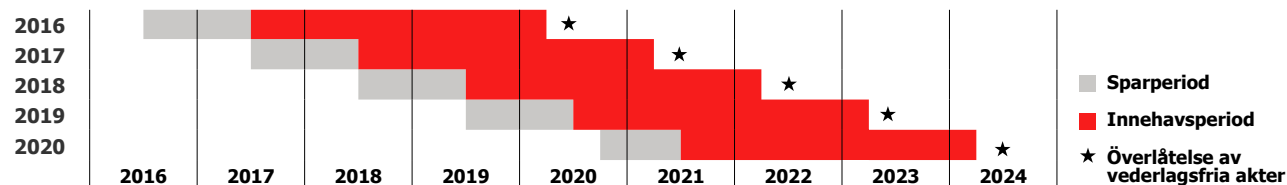
Incentivprogram för kvarhållande av verkställande direktör och koncernchef

För att säkerställa Konecranes prestanda i verksamheten, ett framgångsrikt genomförande av sammanslagningstransaktionen och skapande av aktieägarvärde under 2021 har Konecranes utökat ett kontantbaserat incentivprogram för kvarhållande till den verkställande direktören. Värdet på programmet uppgår till 1 500 000 euro som utbetalas när sammanslagningen har verkställts. Utbetalningen av incentivet för kvarhållande är underkastat följande förutsättningar: verkställande av fusionen, verkställande direktören fortsätter i bolagets tjänst, har inte lämnat in ett meddelande om uppsägning och har utfört sina uppgifter enligt sitt avtal före sammanslagningstransaktionen har verkställts.

Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram



Aktiesparprogram för personalen



Pensioner

Finlands lagstadgade pensionssystem omfattar de finländska medlemmarna i Konecranes ledningsgrupp. Övriga medlemmar deltar i pensionssystemen i sina respektive länder. Utöver den lagstadgade pensionen tillhandahåller Konecranes en kompletterande premiebaserad pensionsförmån till bolagets verkställande direktör och koncernchef samt till VD:s ställföreträdare.

Enligt pensionsplanen för bolagets verkställande direktör och koncernchef utgör den inbetalda premien 20 procent av den årliga grundlönen inklusive naturaförmåner och exklusive prestationsbaserad ersättning (årligt eller långsiktigt incentiv). Premienivån för VD:s ställföreträdare är 1 procent av den årliga grundlönen inklusive naturaförmåner. Pensionsåldern är 63 år i det här programmet.

Ersättningsdelarna till Konecranes VD och koncernchef och VD:s ställföreträdare (tillfällig VD) samt medlemmar i koncernens ledningsgrupp

	VD och koncernchef (fr.o.m. 1 februari 2020)	VD:s ställföreträdare (tillfällig VD 7.10.2019 – 31.1.2020)
Grundlön	Fast lön med naturaförmåner	Fast lön med naturaförmåner
Kortsiktiga incentiv	Baseras på ekonomisk prestation Högst 100 % av den årliga grundlönen	Högst 100 % av den årliga grundlönen
Långsiktiga incentiv	Betalas enligt de prestationsbaserade aktiebelö- ningsprogrammen (och RSU-programmet 2020)	Betalas enligt de prestationsbaserade aktiebelö- ningsprogrammen (och RSU-programmet 2020)
Förhållande mellan fast och rörlig kompensa- tion (i % av de totala möjliga ersättningarna)	41 % grundlön 21 % Kortsiktigt incentiv* 38 % Långsiktigt incentiv* * möjlighet att nå, långsiktigt incentiv omfattar inte RSU 2020	43 % grundlön 22 % Kortsiktigt incentiv* 35 % Långsiktigt incentiv*
Pensioner	Finsk lagstadgad pension Definierat premiebaserat program på 20 % av den årliga grundlönen (inklusive naturaförmåner)	Finsk lagstadgad pension Definierat premiebaserat program på 1 % av den årliga grundlönen (inklusive naturaförmåner)
Ytterligare delar	Kontantbaserat kvarhållandeincentiv	
Krav på aktieinnehav	Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram 2017 eller prestationsbaserat aktiebelöningsprogram 2017–2021 för VD - Måste behållas tills det totala värdet av de ägda aktierna är 750 000 euro Tidigare planer - Minst 50 % av erhållna nettoaktier inom belöningsprogram måste behållas tills värdet av aktieinnehavet motsvarar årslönen	Minst 50 % av erhållna nettoaktier inom belöningsprogram måste behållas - tills värdet av aktieinnehavet motsvarar årslönen och - medlemskapet i koncernens ledningsgrupp fortsätter

Anställningsvillkor för VD och koncernchef

- Uppsägningstid: 6 månader för vardera parten
- Avgångsvederlag: motsvarande 12 månaders lön och naturaförmåner ifall anställningen uppsägs före 63 års ålder, utöver lön för uppsägningstiden
- Pensionsålder: 63 år
- Total ersättning:
 - Månadslön: 66 667,00 euro
 - Naturaförmåner: bil, mobiltelefon
 - Premiebaserad pension: 20 % av den årliga grundlönen (inklusive naturaförmåner)
 - Kortsiktigt incentiv, högst: 100 %
 - Långsiktiga incentiv: enligt de prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammen och RSU-programmet

Anställningsvillkor för Konecranes VD:s ställföreträdare (tillfällig VD 7.10.2019 – 31.1.2020)

- Uppsägningstid: 6 månader för tillfällig VD eller 9 månader för bolaget
- Avgångsvederlag: motsvarande 9 månaders lön och naturaförmåner, utöver lön under uppsägningstiden
- Pensionsålder: 65 år 6 månader
- Total ersättning:
 - Månadslön: 24 753,75 euro
 - Naturaförmåner: bil, mobiltelefon
 - Premiebaserad pension: 1 % av den årliga grundlönen (inklusive naturaförmåner)
 - Kortsiktigt incentiv, högst: 100 %
 - Långsiktiga incentiv: enligt de prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammen och RSU-programmet

Årlig ersättningsrapport 2020

I denna del presenteras de ersättningar som betalades och som ska betalas till styrelsen, Konecranes verkställande direktör och koncernchef samt VD:s ställföreträdare och tillfällig VD år 2020.

Styrelsens ersättning

Arvoden som betalats till styrelsemedlemmarna, så som de fastställts av den senaste bolagsstämman den 11 juni 2020, och den totala ersättning som betalats år 2020 framgår av tabellerna till höger.

Sammanlagd ersättning till styrelsen under 2020

På grund av betalningscykeln består styrelsens ersättning 2020 delvis av delar av den ersättning som beslutats av bolagsstämman 2019 (1 januari 2020 till bolagsstämman 2020) och delvis av delar av den ersättning som beslutats av bolagsstämman 2020 (från bolagsstämman 2020 till 31 december 2020).

Styrelsearvoden

Årsarvode 2020	Totalt i euro
Styrelseordförande	140 000
Vice ordförande	100 000
Styrelsemedlem	70 000
Arvode per kommittémöte	1 500
Revisionskommitténs och personalkommitténs ordförande per kommittémöte	3 000

Styrelsemedlemmarna erhåller dessutom reseersättning.

Sammanlagd ersättning till styrelsen under 2020

Medlem	Kontantdel av total årlig ersättning, euro	Antal aktier som del av total årlig ersättning	Värde av aktier som del av total årlig ersättning, euro *)	Kommittémöten, euro	Totalt i euro
Ordförande					
Christoph Vitzthum	80 552	2 193	59 448	13 500	153 500
Övriga styrelsemedlemmar					
Janina Kugel	40 291	1 096	29 709	19 500	89 500
Niko Morkkila	31 511	808	20 989	9 000	61 500
Päivi Rekonen	40 291	1 096	29 709	18 000	88 000
Per Vegard Nersest	40 291	1 096	29 709	13 500	83 500
Ulf Liljedahl	40 291	1 096	29 709	36 000	106 000
Övriga styrelsemedlemmar	192 676	5 192	139 824	96 000	428 500
Styrelsemedlemmar t.o.m. 11 juni 2020					
Anders Nielsen	8 780	288	8 720	9 000	26 500
Bertel Langenskiöld	8 780	288	8 720	7 500	25 000
Ole Johansson	12 526	412	12 474	9 000	34 000
Styrelsemedlemmar t.o.m. 11 juni 2020	30 086	988	29 914	25 500	85 500
Styrelsens ersättning totalt	303 315	8 373	229 185	135 000	667 500

På grund av betalningscykeln består styrelsens ersättning 2020 delvis av delar av den ersättning som beslutats av bolagsstämman 2019 (1 januari 2020 till bolagsstämman 2020) och delvis av delar av den ersättning som beslutats av bolagsstämman 2020 (från bolagsstämman 2020 till 31 december 2020)

*) aktievärde baserat på förvärvsdagen
Förvärvsdag 21.02.2020, förvärvspris 30,2771 euro
Förvärvsdag 29.10.2020, förvärvspris 25,9764 euro

Närvaro vid styrelsemöten 2020

Medlem	Mötesnärvaro i styrelsen	Mötesnärvaro i revisionskommittén	Mötesnärvaro i personalkommittén
Ordförande			
Christoph Vitzthum	29 / 29	–	10 / 10
Styrelsemedlemmar			
Janina Kugel	28 / 29	–	10 / 10
Janne Martin	19 / 20	–	–
Niko Morkkila	19 / 20	7 / 7	–
Päivi Rekonen	28 / 29	10 / 10	–
Per Vegard Nerseth	29 / 29	2 / 3	7 / 7
Ulf Liljedahl	29 / 29	10 / 10	–
Styrelsemedlemmar t.o.m. 11 juni 2020			
Anders Nielsen	9 / 9	–	3 / 3
Bertel Langenskiöld	9 / 9	–	3 / 3
Ole Johansson	9 / 9	3 / 3	–

Ersättning till VD och koncernchefen

Utbetalningarna av lön, naturaförmåner och kortsiktiga incentiv till Konecranes VD och koncernchef uppgår till 698 677 euro samt till VD:s ställföreträdare och tillfällig VD till 420 096 euro.

Konecranes uppställde årliga mål och följde upp resultaten under 2020 för att främja framgång i verksamheten. Koncernens/affärsområdets justerade EBITA (%) och beställningstillväxt (%) år 2020 användes som huvudkriterium för koncernens och affärsområdenas ledning.

	2020 Rob Smith	2020 Teo Ottola	2020 Panu Routila	2019 Panu Routila **)	2019 Teo Ottola
Ersättning till Konecranes VD och koncernchef	VD och koncernchef	VD:s ställföreträdare (tillfällig VD 7.10.2019 – 31.1.2020)	Tidigare VD och koncernchef	VD och koncernchef	VD:s ställföreträdare (tillfällig VD 7.10.2019 – 31.1.2020)
Löner och naturaförmåner	698 677	299 781		515 976	307 109
Utbetalda kortsiktiga incentiv (baserat på föregående årets prestation)		120 315	125 422	330 225	99 848
Tilldelning av prestationsbaserade aktierätter (antalet aktierätter *)	122 922	57 889			62 000
Aktieinnehav i Konecranes Abp (antal aktier)		43 244			35 324
Utgifter för lagstadgade/frivilliga pensionsprogram	211 815	72 524		349 552	70 341
Avgångsförmåner			632 880	364 690	

*) Antalet 2020 Restricted Share-aktierätter inkluderas och rapporteras som nettoaktieantal. Därutöver ingår en kontantandel i belöningen.

**) Panu Routila var inte längre VD den 31.12.2019 och därmed redovisas inte antalet aktier.

Långsiktiga incentiv

De långsiktiga incentiv som utdelats under de senaste åren visas i tabellen nedan.

Långsiktiga incentiv

Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram (år)	2017	2018	2019	PSP 2020
Prestationsperiod	2017–2019	2018–2020	2019–2021	2020–2022
Mått	Justerat kumulativt EPS	Justerat kumulativt EPS	Justerat kumulativt EPS och Omsättningsökning CAGR %	Justerat EPS för åren 2020 och 2021 *
Tilldelning av prestationsbaserade aktierätter (antalet aktierätter)	825 955	670 433	633 667	596 500
Aktiens värde på tilldelningsdagen, euro/aktie	38,45	32,91	32,16	22,60
Totalt aktievärde beräknat utifrån aktiens värde på tilldelningsdagen, euro	31 757 970	22 063 950	20 378 731	13 480 900
Totalt antal aktier som levererats	542 492	N/A	N/A	N/A
Totalt antal levererade aktier				
Panu Routila, tidigare VD	31 680	N/A	N/A	N/A
Rob Smith, VD sedan 1.2.2020	N/A	N/A	N/A	N/A
Teo Ottola, VD:s ställföreträdare (tillfällig VD 7.10.2019 – 31.1.2020)	15 840	N/A	N/A	N/A

* PSP 2020 har tre skilda värderingsperioder och skilda målsättningar för åren 2020, 2021 och 2022. Det som mäts åren 2020 och 2021 är justerat EPS.

Konecranes aktiesparprogram för personalen (ESSP) erbjuds alla anställda inklusive ledningen, utom i länder där detta inte är möjligt på grund av juridiska eller administrativa orsaker.

Sammanfattning av Aktiesparprogrammet för personalen

Aktiesparprogram för personalen (år)	2016	2017	2018	2019	2020
Sparperiod	1 september 2016–30 juni 2017	1 juli 2017–30 juni 2018	1 juli 2018–30 juni 2019	1 juli 2019–30 juni 2020	1 oktober 2020–30 juni 2021
Antal deltagare*	1 008	1 761	1 751	1 997	2 440
Antal förvärvade aktier	42 960	93 764	114 924	165 837	(pågående)
Vederlagsfria aktier som har levererats eller ska bli levererade*	21 480	45 788	56 082	80 290	N/A
Aktiepriset på leveransdagen eller vid utgången av december 2020 (för planer utan intjäning), euro/aktie	27,44	28,78	28,78	28,78	28,78
Värdet av vederlagsfria aktier som har levererats eller förväntas bli levererade **)	589 411	1 317 779	1 614 040	2 310 746	N/A

* Vid utgången av december 2020

** Aktievärdet på leveransdagen eller vid utgången av december 2020 (för planer utan intjäning)

Det nya Restricted Share Unit-programmet (RSU) 2020 är avsett att fungera som en bryggplan för övergångsperioden före verkställandet av den planerade fusionen mellan Konecranes och Cargotec och det Framtida Bolaget bildas i fusionen.

Restricted Share Unit-programmet (år)	RSU 2020
Överlåtelsebegränsning och inlåsningstid	12 månaders inlåsningstid efter fusionens verkställande
Totalt antal tilldelade nettoaktier (antal aktierätter)	119 246
Tilldelade nettoaktier	
Rob Smith, VD sedan 1.2.2020	12 922
Teo Ottola, VD:s ställföreträdare (tillfällig VD 7.10.2019 – 31.1.2020)	3 889