

**KONECRANES®**



**ERSÄTTNINGSRAPPORT**

# ERSÄTTNINGGRAPPORT

## 1. Inledning

Denna rapport har utarbetats av personalkommittén i Konecranes styrelse. Den är baserat på ersättningspolicy som presenterades vid den ordinarie bolagsstämman 2020 och har utarbetats i enlighet med kraven i det ändrade EU-direktivet om aktieägares rättigheter som implementerades i Finland 2019, samt den finska koden för bolagsstyrning 2020. Rapporten kommer att presenteras vid Konecranes ordinarie bolagsstämma 2022, och bolagsstämmans beslut i ärendet kommer att vara rådgivande.

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.

Ersättningspolicy presenterades först vid bolagsstämman 2020. Bolagsstämman 2020 gav ett riktigivande beslut om att bifalla Konecranes ersättningspolicy, vilket omfattar principerna för ersättning åt styrelsemedlemmarna, verkställande direktören och koncernchefen samt verkställande direktörens ställföreträdare. Ersättningspolicyns giltighet granskas regelbundet av styrelsen och presenteras för bolagsstämman minst vart fjärde år eller när betydande förändringar görs i policy.

Konecranes ersättningspolicy finns tillgänglig på <https://investors.konecranes.com/sv/ersattningspolicy>. 2021 fattades besluten gällande ersättningar inom ramen för ersättningspolicy, och inga avvikelser gjordes från ersättningspolicy. 2020 gjordes två avvikelser: implemen-

teringen av en kvarhållandeplan för verkställande direktören och Restricted Share Unit-programmet 2020. Dessa genomfördes på grund av den planerade fusionen med Cargotec Corporation i syfte att sammanföra målen för aktieägarna och nyckelanställda, säkerställa affärsverksamhetens kontinuitet under övergångsperioden samt att behålla nyckelpersonal hos Konecranes. Båda planerna fortsatte under 2021.

Även om den ger en konkurrenskraftig och motiverande ersättning, är huvudsyftet med Konecranes ersättning till ledningen att sammanföra styrelsemedlemmarnas, chefernas och aktieägarnas intressen, stärka engagemanget för bolagets långsiktiga ekonomiska framgångar samt att bidra till den positiva utvecklingen av aktieägarvärdet. De gällande kraven på ledningens

aktieinnehav stöder samordningen av bolagets mål med ledningens intressen.

Hos Konecranes är ersättningarna på alla organisationsnivåer kopplade till prestation och resultat. Det kortsiktiga incentivprogrammet bygger på de årliga mål som rör koncernens finansiella resultat. Det långsiktiga prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet är baserat på ett mer långsiktigt finansiellt resultat och skapande av aktieägarvärde.

För att uppnå långsiktig ekonomisk framgång för företaget och dess aktieägare har Konecranes under senare år fortsatt att fokusera på ökad lönsamhet. Detta har återspeglats i de ekonomiska åtgärderna i de kortsiktiga och långsiktiga incentivprogram som presenteras i den här rapporten.

### Utvecklingen av arvoden till styrelsen och den verkställande direktören jämfört med den genomsnittliga ersättningen till de anställda och bolagets ekonomiska utveckling över de senaste fem räkenskapsåren:

| <b>Ekonomisk prestanda/<br/>ersättning i €</b> | <b>2017</b> | <b>2018</b> | <b>2018 vs.<br/>2017</b> | <b>2019</b> | <b>2019 vs.<br/>2018</b> | <b>2020</b> | <b>2020 vs.<br/>2019</b> | <b>2021</b> | <b>2021 vs.<br/>2020</b> |
|------------------------------------------------|-------------|-------------|--------------------------|-------------|--------------------------|-------------|--------------------------|-------------|--------------------------|
| Omsättning, MEUR                               | 3 137,2     | 3 156,1     | <b>0,6 %</b>             | 3 326,9     | 5,4 %                    | 3 178,95    | <b>-4,4 %</b>            | 3 185,7     | <b>0,2 %</b>             |
| Justerad EBITA, MEUR                           | 216,6       | 257,1       | <b>18,7 %</b>            | 275,1       | 7,0 %                    | 260,8       | <b>-5,2 %</b>            | 312,2       | <b>19,7 %</b>            |
| Styrelseordförande                             | 140 000     | 140 000     | <b>0,0 %</b>             | 140 000     | 0,0 %                    | 140 000     | <b>0,0 %</b>             | 140 000     | <b>0,0 %</b>             |
| Övriga styrelsemedlemmar                       | 70 000      | 70 000      | <b>0,0 %</b>             | 70 000      | 0,0 %                    | 70 000      | <b>0,0 %</b>             | 70 000      | <b>0,0 %</b>             |
| VD och koncernchef *                           | 622 200     | 617 700     | <b>-0,7 %</b>            | 515 976     | -16,5 %                  | 698 677     | <b>35,4 %</b>            | 901 303     | <b>29,0 %</b>            |
| Konecranes-anställda i genomsnitt **           | 46 379      | 48 059      | <b>3,6 %</b>             | 50 931      | 6,0 %                    | 46 913      | <b>-7,9 %</b>            | 49 089      | <b>4,6 %</b>             |

\* Ersättningen till verkställande direktören visar ersättningen till Panu Routila mellan 2017 och 2019 och till Rob Smith från och med 2020. Ersättningsbeloppet omfattar grundlön samt bil- och telefonförmån, men inte pension. Den minskade ersättningen till Panu Routila mellan 2017 och 2018 beror på förändrad bilförmån.

\*\* Frånsett omstruktureringkostnader. Den minskade ersättningen 2020 jämfört med tidigare år beror på COVID-19-relaterade tillfälliga permitteringar och andra tillfälliga åtgärder (t.ex. kortare arbetsveckor och utnyttjande av sparad semester).

## 2. Styrelsens ersättning

Styrelsens ersättning består av ett årsarvode, arvode för deltagande i kommittémöten och reseersättningar.

Enligt beslutet som gjordes vid den ordinarie bolagsstämman 2021 betalades 40 procent av årsarvodet i Konecranes-aktier som anskaffats åt styrelsemedlemmarna till ett pris som fastställts genom offentlig handel på Nasdaq Helsinki. Enligt bolagets uppköpsplan har anskaffningen av aktier genomförts i fyra lika stora rater; varje rat har anskaffats inom en tvåveckorsperiod efter publiceringen av bolagets respektive delårsrapporter och bolagets bokslutskommuniké. Bolaget betalar transaktionskostnader och överlåtelseskatt i samband med förvärv av aktier som betalas som ersättning.

Om ersättningen inte gick att betala i aktier på grund av juridiska eller andra myndighetsbegränsningar eller av andra orsaker med koppling till företaget eller en styrelsemedlem,

betalas årsarvodet helt i kontanter. Till exempel, när den föreslagna fusionen mellan Konecranes och Cargotec slutförs, betalas eventuell kvarvarande ersättning i kontanter proportionellt enligt styrelsens verkliga mandatperiod.

Utöver årsarvodet betalades ett kommittémötesarvode för att reflektera ytterligare tidsåtgång eller tilläggsansvar. Resekostnader för alla styrelsemedlemmar, inklusive personalrepresentanten, ersattes mot kvitto.

Konecranes styrelsemedlemmar står inte i ett anställningsförhållande eller tjänsteavtal med Konecranes, frånsett Janne Martin som hade utsetts bland de anställda. Frånsett honom deltar de övriga styrelsemedlemmarna inte i Konecranes incentivprogram och de har inte heller någon pensionsplan i Konecranes regi.

I enlighet med avtalet om personalrepresentation mellan Konecranes och dess anställda, betalades ingen styrelse-

ersättning till styrelsemedlemmar anställda av bolaget. Därför erhöll Janne Martin ingen ersättning för sitt styrelsemedlemskap och mötesdeltagande.

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

### Arvoden som betalas till styrelsemedlemmarna, som de fastställts av den senaste bolagsstämman den 30 mars 2021

| Årsarvode 2021                                                         | Totalt EUR |
|------------------------------------------------------------------------|------------|
| Styrelseordförande                                                     | 140 000    |
| Vice ordförande                                                        | 100 000    |
| Styrelsemedlem                                                         | 70 000     |
| Arvode per styrelsekommittémöte                                        | 1 500      |
| Revisionskommitténs och personalkommitténs ordförande per kommittémöte | 3 000      |

Styrelsemedlemmarna erhåller dessutom reseersättning.

## Närvaro vid styrelsemöten och total ersättning betald till styrelsen 2021

### Närvaro vid styrelsemöten 2021

| Medlem                          | Mötesnärvaro i styrelsen | Mötesnärvaro i revisionskommittén | Mötesnärvaro i personalkommittén |
|---------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| <b>Ordförande</b>               |                          |                                   |                                  |
| Christoph Vitzthum              | 25/25                    | –                                 | 6/6                              |
| <b>Övriga styrelsemedlemmar</b> |                          |                                   |                                  |
| Janina Kugel                    | 25/25                    | –                                 | 6/6                              |
| Janne Martin                    | 11/12                    | –                                 | –                                |
| Niko Morkkila                   | 25/25                    | 6/6                               | –                                |
| Päivi Rekonen                   | 24/25                    | 6/6                               | –                                |
| Per Vegard Nerseth              | 24/25                    | –                                 | 6/6                              |
| Ulf Liljedahl                   | 25/25                    | 6/6                               | –                                |

Personalrepresentanten Janne Martin avgick den 27 juli 2021

### Styrelsens ersättning 2021

| Medlem                                      | Kontantdel av total<br>årlig ersättning, euro | Antal aktier som<br>del av total<br>årlig ersättning | Värde av aktier som<br>del av total<br>årlig ersättning, euro | Kommittémötes-<br>arvoden, euro | Totalt, euro   |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------------|
| <b>Ordförande</b>                           |                                               |                                                      |                                                               |                                 |                |
| Christoph Vitzthum                          | 84 092                                        | 1 508                                                | 55 908                                                        | 12 000                          | 152 000        |
| <b>Övriga styrelsemedlemmar</b>             |                                               |                                                      |                                                               |                                 |                |
| Janina Kugel                                | 42 046                                        | 754                                                  | 27 954                                                        | 24 000                          | 94 000         |
| Niko Morkkila                               | 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         |
| <b>Övriga styrelsemedlemmar</b>             | <b>210 229</b>                                | <b>3 770</b>                                         | <b>139 771</b>                                                | <b>78 000</b>                   | <b>428 000</b> |
| <b>Sammanlagd ersättning till styrelsen</b> | <b>294 320</b>                                | <b>5 278</b>                                         | <b>195 680</b>                                                | <b>90 000</b>                   | <b>580 000</b> |

På grund av betalningscykeln byggde ersättningen till styrelsen från 1 januari 2021 till den ordinarie bolagsstämman 2021 på beslutet som fattades vid bolagsstämman 2020. Från den ordinarie bolagsstämman 2021 till 31 december 2021 byggde den delvisa ersättningen på beslutet från bolagsstämman 2021.

### 3. Ersättning till Konecranes verkställande direktör och koncernchef samt VD:s ställföreträdare

Ersättningen till Konecranes verkställande direktör och koncernchef samt VD:s ställföreträdare omfattar en fast lön med naturaförmåner, årlig prestationsbaserad rörlig ersättning och ett långsiktigt prestationsbaserat aktiebelöningsprogram.

Förutom den finska lagstadgade pensionen har VD och VD:s ställföreträdare en kompletterande premiebaserad pensionsförmån från bolaget. Enligt pensionsplanen för bolagets verkställande direktör och koncernchef utgör den inbetalda premien 20 procent av den årliga grundlönen inklusive naturaförmåner och exklusive prestationsbaserad ersättning (årliga eller långsiktiga incentiv). Premienivån för VD:s ställföreträdare är 1 procent av den årliga grundlönen. Pensionsåldern är 63 år i det här kompletterande pensionsprogrammet.

#### Ersättning betald till verkställande direktör och koncernchef samt VD:s ställföreträdare 2021

2021 uppgick den fasta lönen inklusive löner och naturaförmåner som betalades till verkställande direktör och koncernchef till 901 303 euro, och för VD:s ställföreträdare till 311 174 euro.

De kortsiktiga incentivutbetalningarna för 2020 betalades under 2021 och uppgick till 256 284 euro för verkställande direktör och koncernchef och till 87 125 euro för VD:s ställföreträdare. Det kortsiktiga incentivprogrammet 2020 för verkställande direktör och koncernchef samt VD:s ställföreträdare baserades på hur följande mätvärden uppnåddes: 70 procents viktning för koncernens justerade EBITA-marginal och 30 procents viktning för ökning av koncernens ordergång i procent. Det verkliga resultatet låg mellan låg målsättning (12,5 %) och målet (50 %).

#### Ersättningsdelar och anställningsvillkor för verkställande direktör och koncernchef samt för VD:s ställföreträdare

|                                                                                                | <b>VD och koncernchef</b><br>(Från 1 februari 2020 till 31 december 2021)                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>VD:s ställföreträdare</b><br>(Tillförordnad VD från 7 oktober 2019 till 31 januari 2020, och från 1 januari 2022)                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Grundlön</b>                                                                                | Fast lön med naturaförmåner<br>Månadslön: 66 667,00                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Fast lön med naturaförmåner<br>Månadslön: 23 223,75                                                                                                                                         |
| <b>Kortsiktiga incentiv</b>                                                                    | Baseras på ekonomisk prestation<br>Högst 100 % av den årliga grundlönen                                                                                                                                                                                                                                                                             | Högst 100 % av den årliga grundlönen                                                                                                                                                        |
| <b>Långsiktiga incentiv</b>                                                                    | Prestationsbaserade aktiebelöningsprogram och RSU 2020-programmet                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Prestationsbaserade aktiebelöningsprogram och RSU 2020-programmet                                                                                                                           |
| <b>Förhållande mellan fast och rörlig ersättning (i % av de totala möjliga ersättningarna)</b> | 41 % grundlön<br>21 % KSI*<br>38 % LSI*<br><br>* möjlighet att nå, långsiktigt incentiv är exklusive RSU 2020                                                                                                                                                                                                                                       | 43 % grundlön<br>22 % KSI*<br>35 % LSI*                                                                                                                                                     |
| <b>Pensioner</b>                                                                               | Finsk lagstadgad pension<br><br>Definierat premiebaserat program på 20 % av årslön inkl. naturaförmåner                                                                                                                                                                                                                                             | Finsk lagstadgad pension<br><br>Definierat premiebaserat program på 1 % av årslön inkl. naturaförmåner                                                                                      |
| <b>Ytterligare delar</b>                                                                       | Kontantbaserat kvarhållandeincentiv                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                             |
| <b>Krav på aktieinnehav</b>                                                                    | Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram 2017 eller prestationsbaserat aktiebelöningsprogram 2017–2021 för VD<br>• Måste behållas tills det totala värdet av de ägda aktierna är 750 000 euro<br><br>Tidigare planer<br>• Minst 50 % av erhållna nettoaktier inom belöningsprogram måste behållas tills värdet av aktieinnehavet motsvarar årslönen | Minst 50 % av erhållna nettoaktier inom belöningsprogram måste behållas<br>• tills värdet av aktieinnehavet motsvarar årslönen, och<br>• medlemskapet i Konecranes ledningsgrupp fortsätter |
| <b>Uppsägningstid</b>                                                                          | 6 månaders uppsägningstid både för verkställande direktör och koncernchef och för bolaget                                                                                                                                                                                                                                                           | 6 månaders uppsägningstid för VD:s ställföreträdare eller 9 månader för bolaget                                                                                                             |
| <b>Avgångsvederlag</b>                                                                         | motsvarande 12 månaders lön och naturaförmåner ifall anställningen upphör före 63 års ålder, utöver lön under uppsägningstiden                                                                                                                                                                                                                      | motsvarande 9 månaders lön och naturaförmåner, utöver lön under uppsägningstiden                                                                                                            |
| <b>Pensionsålder</b>                                                                           | 63 år                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 65 år 6 månader                                                                                                                                                                             |

Det kortsiktiga incentivprogrammet 2021 för verkställande direktör och koncernchef samt VD:s ställföreträdare byggde på att uppnå samma måtvärden som under 2020: 70 procents viktning för koncernens justerade EBITA-marginal och 30 procents viktning för ökning av koncernens orderingång i procent. De kortsiktiga incentivutbetalningarna för 2021 som betalas ut 2022 uppgår till 659 999 euro för verkställande direktör och koncernchef och till 245 062 euro för VD:s ställföreträdare, och resultatet ligger mellan målet (50 %) och hög målsättning (100 %).

Potentiella ersättningar baserade på det långsiktiga prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet (PSP) 2018 skulle betalas ut 2021. Eftersom minimimålet för programmet inte uppnåddes, betalades ingen ersättning baserat på de långsiktiga incentivprogrammen ut till verkställande direktör och koncernchef eller till VD:s ställföreträdare under 2021.

Belöningarna som är baserade i det långsiktiga prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet (PSP) 2019 utbetalas

2022. Programmet har två kriterier: 40 procents viktning av den genomsnittliga årliga tillväxttakten (CAGR) åren 2019–2021 och justerat kumulativt resultat per aktie (EPS) 2019–2021, exklusive definierade omstruktureringskostnader, avskrivning av förvärvsallokeringar samt vissa övriga ovanliga poster. Utfallet för PSP var mellan låg målsättning (10 %) och målet (50 %).

De prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammen 2020 och 2021 består bägge av en treårig prestationsperiod,

## Ersättning till verkställande direktör och koncernchef och VD:s ställföreträdare 2021 och 2020

|                                                                                        | 2021<br>Rob Smith  | 2021<br>Teo Ottola    | 2020<br>Rob Smith  | 2020<br>Teo Ottola                                                                                 | 2020<br>Panu Routila                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
|                                                                                        | VD och koncernchef | VD:s ställföreträdare | VD och koncernchef | VD:s ställföreträdare<br>(tillförordnad VD från<br>och med 7 oktober 2019<br>till 31 januari 2020) | Tidigare<br>verkställande direktör<br>och koncernchef |
| <b>Fast lön</b> (löner och naturaförmåner)                                             | 901 303            | 311 174               | 698 677            | 299 781                                                                                            |                                                       |
| Kortsiktiga incentiv utbetalade (baserat på föregående års prestation)                 | 256 284            | 87 125                |                    | 120 315                                                                                            | 125 422                                               |
| Värde av långsiktiga incentiversättningar som betalats                                 |                    | 4 691                 |                    | 336 185                                                                                            |                                                       |
| <b>Rörlig ersättning</b>                                                               | 256 284            | 91 816                |                    | 456 500                                                                                            |                                                       |
| <b>Total ersättning betald</b>                                                         | <b>1 157 587</b>   | <b>402 990</b>        | <b>698 677</b>     | <b>756 281</b>                                                                                     | <b>125 422</b>                                        |
| Förhållande mellan fast och rörlig ersättning<br>(i % av total målsättningsersättning) | 78 % / 22 %        | 77 % / 23 %           | 100 % / 0 %        | 40 % / 60 %                                                                                        |                                                       |
| Kortsiktiga incentiv som ska utbetalas<br>(baserat på prestation år 2021)              | 659 999            | 245 062               | 256 284            | 87 125                                                                                             |                                                       |
| Totalt antal levererade aktier, brutto                                                 |                    | 127                   |                    | 15 840                                                                                             | 31 680                                                |
| Allokerade prestationsbaserade aktierätter (antal aktierätter)                         |                    | 51 000                | 110 000            | 54 000                                                                                             |                                                       |
| Allokerade begränsade aktierätter (antal aktierätter *)                                |                    | 9 889                 | 12 922             | 3 889                                                                                              |                                                       |
| Aktieinnehav i Konecranes Abp (antal aktier)                                           |                    | 43 308                |                    | 43 244                                                                                             |                                                       |
| Utgifter för lagstadgade/frivilliga pensionsprogram                                    | 290 836            | 66 481                | 211 815            | 72 524                                                                                             |                                                       |
| Avgångsförmåner                                                                        |                    |                       |                    |                                                                                                    | 632 880                                               |

\*) Antal begränsade aktierätter 2020 rapporteras som nettoaktieantal. Dessutom ingår en kontantdel i ersättningen.

inklusive tre ettåriga mätperioder med separata mål som fastställs av styrelsen. Kriteriet för mätperioden 2020 för PSP 2020 var justerat resultat per aktie (EPS) och resultatet för mätperioden 2020 var mellan målet (50 %) och hög målsättning (100 %) av det maximala. Kriteriet för mätperioden 2021 för både PSP 2020 och PSP 2021 var justerat resultat per aktie (EPS) och utgången för mätperioden 2021 var mellan målet (50 %) och hög målsättning (100 %) av det maximala. PSP 2020-relaterade ersättningar ska betalas 2023 och PSP 2021-relaterade ersättningar 2024, om de programmets villkor uppfylls.

2021 uppgick ersättningen som betalades till verkställande direktör och koncernchef till 1 157 587 euro, och för VD:s ställföreträdare och tillförordnad VD till 402 990 euro.

Konecranes VD och koncernchef Rob Smith deltog i programmen PSP 2020 och PSP 2021. Eftersom han lämnade bolaget den 31 december 2021 är han inte berättigad till någon aktiebaserad kompensation baserat i dessa program.

## Långsiktiga incentiv

### Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram (PSP)

Syftet med Konecranes prestationsbaserade aktiebelöningsprogram är att sammanföra målen för aktieägare och Konecranes nyckelanställda för att öka bolagets värde, engagera nyckelpersoner i bolaget och belöna anställda då 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.

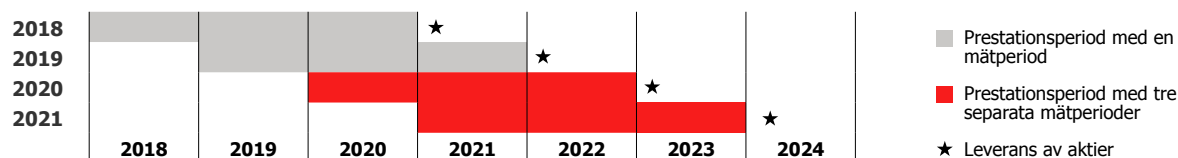
Alla nuvarande aktiva prestationsbaserade aktiebelöningsprogram har treåriga prestationsperioder, men mätperioderna varierar. Prestationsbaserade aktiebelöningsprogram som startats innan 2020 har en mätperiod på tre år, medan de senaste prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammen som startades 2020 och 2021 har tre separata ettåriga mätperi-

oder inom den treåriga prestationsperioden. Trots de ettåriga mätperioderna, betalas ersättningarna endast ut efter den treåriga prestationsperioden. På grund av de osäkerheter som orsakats av COVID-19-pandemin 2020 och 2021, samt offentliggörandet av den planerade fusionen 2020, beslöt styrelsen att tillämpa ettåriga mätperioder i stället för treåriga

perioder för program som startats 2020 och 2021 för att möjliggöra effektiv och relevant målsättning.

De potentiella ersättningarna från de prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammen betalas ut delvis i aktier och delvis kontant. Kontantdelen är avsedd att täcka skatter och

### Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram



| Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram (år)                                                                         | PSP 2018                | PSP 2019                                                              | PSP 2020                              | PSP 2021                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|
| Prestationsperiod                                                                                                     | 2018–2020               | 2019–2021                                                             | 2020–2022                             | 2021–2023                  |
| Mätvärde                                                                                                              | Justerat kumulativt EPS | Justerat kumulativt EPS och genomsnittlig årlig tillväxttakt (CAGR) % | Justerat EPS för åren 2020 och 2021 * | Justerat EPS för år 2021 * |
| Tilldelade prestationsbaserade aktierätter (antal aktierätter)                                                        | 670 433                 | 584 000                                                               | 522 500                               | 564 300                    |
| Aktiens värde på tilldelningsdagen, €/aktie                                                                           | 32,91                   | 32,16                                                                 | 22,60                                 | 32,20                      |
| Totalt aktievärde beräknat utifrån aktiens värde på tilldelningsdagen                                                 | € 22 063 950            | € 18 781 440                                                          | € 11 808 500                          | € 18 170 460               |
| Totalt antal aktier som levererats, brutto                                                                            | 0                       | 106 677                                                               | N/A                                   | N/A                        |
| <b>Totalt antal levererade aktier brutto till VD och VD:s ställföreträdare</b>                                        |                         |                                                                       |                                       |                            |
| Rob Smith, VD sedan 1 februari 2020                                                                                   | 0                       | 0                                                                     | N/A                                   | N/A                        |
| Teo Ottola, VD:s ställföreträdare (tillförordnad VD från 7 oktober 2019 till 31 januari 2020 och från 1 januari 2022) | 0                       | 3 471                                                                 | N/A                                   | N/A                        |

\* Det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet 2020 och 2021 har tre separata ettåriga mätperioder med separata mål för varje ettårsperiod. Mätvärdet för åren 2020 och 2021 var justerat EPS.

skatterelaterade kostnader som uppstår för programmets deltagare genom ersättningen. Som regel betalas ingen ersättning om programdeltagarens anställning eller tjänst upphör innan utbetalning.

### **Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram 2018–2020 (skulle ha betalats ut 2021, om målet hade uppfyllts)**

Det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet för 2018–2020 hade ett kriterium: justerat kumulativt EPS för räkenskapsåren 2018–2020. Justeringarna inkluderade definierade omstruktureringskostnader, avskrivning av förvärvsallokeringar samt vissa övriga ovanliga poster. Programmet riktade sig till cirka 280 Konecranes-nyckelanställda, med maximalt 710 000 allokerade aktier, inklusive den andel som ska betalas kontant. Programmets minimimål uppnåddes inte, och därför betalades ingen ersättning ut till Konecranes nyckelanställda baserat på planen för 2018–2020.

### **Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram 2019–2021 (för utbetalning 2022)**

Det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet 2019–2021 har två kriterier: 40 procents viktning av den genomsnittliga årliga tillväxttakten (CAGR) åren 2019–2021 och justerat kumulativt resultat per aktie (EPS) 2019–2021, exklusive definierade omstruktureringskostnader, avskrivning av förvärvsallokeringar samt vissa övriga ovanliga poster. Programmet riktar sig till cirka 200 nyckelanställda, med maximalt 670 000 allokerade Konecranes-aktier, inklusive den andel som ska betalas kontant. Den totala belöningen har ett tak: om aktiepriset har ökat med 75 procent från beviljande till intjänning, kommer den överskridande delen att skäras av. Utbetalningen av den totala belöningen från programmet 2019–2021 genomförs 2022. Resultatet av det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet var mellan låg målsättning (10 %) och målet (50 %) av det maximala.

### **Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram 2020–2022 (för utbetalning 2023)**

Det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet 2020–2022 har en treårig prestationsperiod med tre separata

ettåriga mätperioder. Styrelsen beslutar årligen om kriterier och separata mål för respektive mätperiod, och kriteriet för 2020 och 2021 var justerad EPS. Justeringarna av EPS inkluderar definierade omstruktureringskostnader, avskrivning av förvärvsallokeringar samt vissa övriga ovanliga poster. 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, inklusive den andel som ska betalas kontant. Resultatet för både mätperioderna 2020 och 2021 var mellan målet (50 %) och hög målsättning (100 %) av det maximala. Hela belöningen från den treåriga prestationsperioden utbetalas 2023 om villkoren för programperioden uppfylls.

### **Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram 2021–2023 (för utbetalning 2024)**

Det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet 2021–2023 har en treårig prestationsperiod med tre separata ettåriga mätperioder och skilda målsättningar för åren 2021, 2022 och 2023. Styrelsen har årligen beslutat om kriteriet och mål för respektive mätperiod, och kriteriet för 2021 var justerad EPS. Justeringarna av EPS inkluderar definierade omstruktureringskostnader, avskrivning av förvärvsallokeringar samt vissa övriga ovanliga poster. Programmets målgrupp för prestationsperioden 2021–2023 består av högst 170 nyckelanställda i Konecranes-koncernen. Belöningar

som utbetalas på basis av prestationsperioden motsvarar högst värdet av 634 921 Konecranes-aktier, inklusive den andel som ska betalas kontant. Resultatet för mätperioden 2021 var mellan målet (50 %) och hög målsättning (100 %) av det maximala. Hela belöningen från den treåriga prestationsperioden utbetalas 2024 om villkoren för programperioden har uppfyllts.

### **Restricted Share Unit-programmet (RSU 2020)**

Den 27 oktober 2020 beslutade styrelsen att införa ett nytt aktiebaserat incentivprogram för Konecranes-koncernens nyckelanställda efter offentliggörandet av den planerade fusionen med Cargotec Corporation. Restricted Share Unit-programmet 2020 är avsett att fungera som en bryggplan för övergångsperioden tills den planerade sammanläggningen 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 nyckelpersoner 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, över-

#### **Restricted Share Unit-programmet (år)**

#### **RSU 2020**

|                                                         |                                                          |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Överlåtelsebegränsning och inlåsningsstid               | 12 månaders inlåsningsstid efter fusionens verkställande |
| Totalt antal allokerade nettoaktier (antal aktierätter) | 119 246                                                  |

#### **Allokerade nettoaktier till VD och VD:s ställföreträdare**

|                                                                                                                       |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Rob Smith, VD (från 1 februari 2020 till 31 december 2021)                                                            | 12 922 |
| Teo Ottola, VD:s ställföreträdare (tillförordnad VD från 7 oktober 2019 till 31 januari 2020 och från 1 januari 2022) | 3 889  |

låtas, pantsättas eller på annat sätt tilldelas under den 12 månader långa inlåsningsstiden. Inlåsningsstiden 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 allokeras i Konecranes-aktier på basis av programmet kommer att uppgå till ett maximalt totalt belopp på cirka 120 000 Konecranes-aktier. Dessutom betalas en kontantandel för att täcka skatter och skattereaterade kostnader som aktiebelöningen medför. Kontantandelen ingår inte i det maximala antalet aktier.

Antalet aktier som allokerats för verkställande direktören och koncernchefen var 12 922 nettoaktier och till VD:s ställföreträdare 3 889 nettoaktier. Eftersom Konecranes VD och koncernchef Rob Smith lämnade bolaget den 31 december 2021 har han inte rätt till någon ersättning baserat på RSU 2020-programmet.

### Aktiesparprogram för personalen (ESSP)

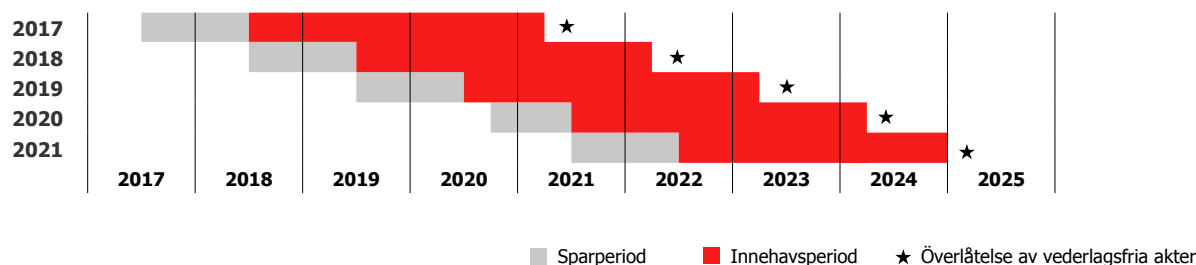
År 2012 införde Konecranes ett aktiesparprogram för personalen, inklusive ledningen, förutom i de länder där programmet inte kan erbjudas på grund av juridiska eller administrativa orsaker. Deltagarna kan spara en månatlig summa på upp till 5 procent av sin bruttolön. Summan används till att för deltagarens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

Programmet är även tillgängligt för verkställande direktör och koncernchef samt VD:s ställföreträdare, men de har inte deltagit i programmet 2021.

### 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

### Aktiesparprogram för personalen



| Aktiesparprogram för personalen (år)                                                                  | ESSP 2017                | ESSP 2018                | ESSP 2019                | ESSP 2020                   | ESSP 2021                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Sparperiod                                                                                            | 1 juli 2017–30 juni 2018 | 1 juli 2018–30 juni 2019 | 1 juli 2019–30 juni 2020 | 1 oktober 2020–30 juni 2021 | 1 juli 2021–30 juni 2022 |
| Antal deltagare <sup>*)</sup>                                                                         | 1 758                    | 1 634                    | 1 856                    | 2 242                       | 2 357                    |
| Antal förvärvade aktier                                                                               | 93 764                   | 114 924                  | 165 837                  | 98 034                      | 30 455 (Pågående)        |
| Vederlagsfria aktier som har levererats eller förväntas bli levererade <sup>*)</sup>                  | 45 751                   | 53 042                   | 75 668                   | 46 699                      | 15 030 (Pågående)        |
| Aktiepriset på leveransdagen eller vid utgången av december 2021 (för planer utan intjäning), €/aktie | 36,79                    | 35,16                    | 35,16                    | 35,16                       | 35,16                    |
| Värdet av vederlagsfria aktier som har levererats eller förväntas bli levererade <sup>**) </sup>      | € 1 683 179              | € 1 864 957              | € 2 660 487              | € 1 641 937                 | € 528 455 (Pågående)     |

<sup>\*)</sup> Vid utgången av december 2021

<sup>\*\*)</sup>  Aktievärdet på leveransdagen eller vid utgången av december 2021 (för planer utan intjäning)

utökade Konecranes ett kontantbaserat incentivprogram för kvarhållande till verkställande direktör och koncernchef. Värdet på programmet uppgick till 1 500 000 euro, som skulle utbetalas när fusionen har verkställts. Incentivprogrammet för kvarhållande var underkastat följande förutsättningar: verkställande av fusionen samt att verkställande direktör och koncernchef fortsätter i bolagets tjänst, inte har lämnat in ett meddelande om uppsägning och har utfört

sina uppgifter enligt sitt avtal ända tills sammanslagningstransaktionen har slutförts.

Eftersom Konecranes verkställande direktör och koncernchef Rob Smith lämnade bolaget den 31 december 2021 har han inte rätt till någon ersättning baserat på incentivprogrammet för kvarhållande.