

KONECRANES
ERSÄTTNINGSRAPPORT

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2022

Brev från personalkommitténs ordförande

Bästa aktieägare,



Det är med glädje jag presenterar Konecranes ersättningsrapport 2022 på personalkommitténs vägnar. Ersättningsrapporten har utarbetats i enlighet med kraven i EU-direktivet om aktieägares rättigheter och den finska koden för bolagsstyrning 2020, som utfärdats av finska värdepappersmarknadsförbundet. Rapporten är baserad på Konecranes ersättningspolicy, som beskriver principerna för ersättningar till Konecranes styrelse, VD och koncernchef samt ställföreträdare för VD.

På Konecranes är ersättningarna på alla organisationsnivåer kopplade till prestation och resultat. Samtidigt som den ger en konkurrenskraftig och motiverande ersättning, är huvudsyftet med Konecranes ersättning till ledningen att samordna aktieägarnas, styrelsemedlemmarnas och chefernas intressen. Dessutom ska den stärka engagemanget för bolagets strategiska mål och långsiktiga ekonomiska framgångar samt bidra till den positiva utvecklingen av aktieägarvärdet. Kraven på ledningens aktieinnehav stöder sammanpassningen av bolagets mål och ledningens intressen.

Under de senaste åren har ett av de viktigaste fokusområdena på Konecranes varit att förbättra lönsamheten, och detta har betonats i mätpunkterna för såväl de kortsiktiga som långsiktiga incentiven. Det kortsiktiga incentivprogrammet bygger på de årliga mål som rör Konecranes finansiella prestanda. År 2022, precis som 2021, viktades de

kortsiktiga incentiven för VD och koncernchefen, ställföreträdare för VD, och övriga medlemmar av högsta ledningen med 70 procent enligt den justerade EBITA-marginalen och med 30 procent enligt tillväxten inom beställningar.

År 2022 hade Konecranes en rekordstor orderingång och det högsta målet för tillväxten inom beställningar nåddes. Lönsamheten avtog dock från året innan eftersom bolaget stod inför leveranssvårigheter till följd av tillgången till komponenter och begränsningar i leveranskedjan. Den accelererande kostnadsinflationen och kriget i Ukraina påverkade också prestandan negativt. Utvecklingen av lönsamheten återspeglas i utfallet av de kortsiktiga incentiv som presenteras i denna rapport, och de kortsiktiga incentiv för 2022, som ska utbetalas i mars 2023, är mindre jämfört med de kortsiktiga incentiv för 2021, som utbetalades 2022.

Konecranes aktiebaserade ersättning baseras på den långsiktiga ekonomiska prestandan och skapandet av aktieägarvärde, och under de senaste åren har lönsamheten betonats i de mätpunkter som används för det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet. Sedan år 2020 har det justerade resultatet per aktie (EPS) varit det enda prestationskriteriet i de prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammen. EPS används ofta för att bedöma den långsiktiga ekonomiska prestandan, eftersom tillväxttakten i EPS är ett bra sätt att beskriva tillväxten av bolagsvärdet över tid.

År 2022 delades det treåriga prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet (PSP) igen in i tre stycken ett år långa mätperioder, eftersom styrelsen ville göra det möjligt att ställa motiverande, effektiva och relevanta mål för de långsiktiga incentiven även då covid-19 orsakade osäkerhet, kriget i Ukraina hade nyss börjat och den planerade fusionen

med Cargotec hade avbrutits. Trots att mätperioderna är ett år långa, kommer eventuella belöningar baserade på de prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammen att utbetalas först efter de treåriga prestationsperioderna. Eftersom det justerade resultatet per aktie minskade år 2022, blev utfallet för mätperioden 2022 av de aktiebaserade programmen lägre än under de två föregående åren.

I oktober 2022 hade Konecranes glädjen att välkomna Anders Svensson som ny VD och koncernchef. Eftersom han började i bolaget under årets fjärde kvartal, omfattar hans ersättningsdata för 2022 mindre än tre månader. För att säkerställa den nya VD och koncernchefens engagemang för bolaget, och eftersom han började på Konecranes först efter lanseringen av PSP 2022, beviljades han totalt 17 070 Konecranes-aktier brutto inom ramen för ett Restricted Share Unit (RSU)-program, varav 40 procent intjänas den 31 december 2023 och 60 procent den 31 december 2024. VD och koncernchefen är för närvarande enda deltagare i RSU-programmet, och hans ersättning är i linje med Konecranes ersättningspolicy, som tillåter avvikelser, till exempel RSU-aktier, under särskilda förhållanden, till exempel när man rekryterar en ny VD och koncernchef.

Om vi blickar framåt, kommer Konecranes att fortsätta att utveckla sina ersättningar och att iakttäta att ersättningsnivåerna och -elementen ligger i linje med marknadspraxis. Som nästa steg, från och med 2023, kommer de kortsiktiga incentivmålen för VD och koncernchef, ställföreträdare för VD och den övriga högsta ledningen att ha en 10 procent viktning på ESG-prestationskriteriet, som omfattar bland annat CO₂-utsläpp från den egna verksamheten, säkerhet och mångfald och delaktighet. Införandet av ett ESG-kriterium ligger helt i linje med Konecranes ambitiösa hållbarhetsagenda och stärker ytterligare ledningens åtagande för Konecranes hållbarhetsmål.

Jag tar gärna emot respons eller kommentarer på Konecranes ersättningsrapport 2022.

Janina Kugel
Ordförande för Konecranes personalkommitté

1. Inledning

Denna rapport har utarbetats av Konecranes styrelses personalkommitté. Den är baserad på **Konecranes ersättningspolicy** och har utarbetats i enlighet med kraven i 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 2023, och bolagsstämmans beslut i ärendet kommer att vara rådgivande.

Konecranes ersättningspolicy implementerades 2020 för att formalisera befintlig och fortgående praxis. Den visar kopplingen mellan Konecranes verksamhetsmål och strategi och hur dessa har tagits i beaktande i de befintliga ersättningsprinciperna. Ersättningspolicyn presenterades

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

År 2022 fattades besluten om ersättning, även beträffande rekryteringen av den nya VD:n, inom ramen för ersättningspolicy. Inga avvikelser från ersättningspolicyn gjordes.

Huvudsyftet med Konecranes ersättning till ledningen är att samordna aktieägarnas, styrelsemedlemmarnas och chefernas intressen. Dessutom ska den stärka

engagemanget för bolagets strategiska mål och långsiktiga ekonomiska framgångar samt bidra till den positiva utvecklingen av aktieägarvärdet. Kraven på ledningens aktieinnehav stöder sammanpassningen av bolagets mål och 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 värdeskapande för aktieägarna.

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

Ekonomisk prestanda/ersättning i €	2018	2019	2019 vs. 2018	2020	2020 vs. 2019	2021	2021 vs. 2020	2022	2022 vs. 2021
Omsättning, MEUR	3 156,1	3 326,9	5,4 %	3 178,95	-4,4 %	3 185,7	0,2 %	3 364,8	5,6 %
Justerad EBITA, MEUR	257,1	275,1	7,0 %	260,8	-5,2 %	312,2	19,7 %	318,4	2,0 %
Styrelseordförande	140 000	140 000	0,0 %	140 000	0,0 %	140 000	0,0 %	140 000	0,0 %
Styrelsens vice ordförande								100 000	
Övriga styrelsemedlemmar	70 000	70 000	0,0 %	70 000	0,0 %	70 000	0,0 %	70 000	0,0 %
VD och koncernchef *)	647 700	515 976	-16,5 %	698 677	35,4 %	901 303	29,0 %	748 778	-16,9 %
Konecranes-anställda i genomsnitt **)	48 059	50 931	6,0 %	46 913	-7,9 %	49 089	4,6 %	53 129	8,2 %
Utbetalningsförhållande VD-till-anställd	13,48	10,13	-24,8 %	14,89	47,0 %	18,36	23,3 %	14,09	-23,2 %

* Ersättningen till VD och koncernchefen utgörs av ersättningen till Panu Routila från 2018 till oktober 2019, Rob Smith från februari 2020 till december 2021, tillförordnad VD Teo Ottola från januari 2022 till den 18 oktober 2022 och till Anders Svensson fr.o.m. den 19 oktober 2022. Ersättningsbeloppet omfattar grundlön samt bil- och telefonförmån, men inte pension.

** 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 årsarvode, styrelsemötesarvode, kommittémötesarvode och reseersättning.

Bolagsstämman 2022 fastställde att årsarvodet till styrelsen skulle hållas oförändrat. Enligt beslutet som fattades vid den ordinarie bolagsstämman 2022 betalades 40 procent av årsarvodet i Konecranes-aktier som anskaffats åt styrelsemedlemmarna till ett pris som fastställts vid offentlig handel på Nasdaq Helsinki. Enligt bolagets uppköpsplan har anskaffningen av aktier genomförts i tre lika stora rater där 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.

Dessutom beslutade bolagsstämman 2022 att styrelsemedlemmarna är berättigade till ett mötesarvode på 1 000 euro för varje möte som de deltar i. För styrelsekommittémöten erhåller ordföranden för styrelsens revisionskommitté och ordföranden för personalkommittén 3 000 euro i

Arvoden som betalas till styrelsemedlemmarna, som de fastställts av den senaste bolagsstämman den 15 juni 2022

Årsarvode 2022	Totalt EUR
Styrelseordförande	140 000
Vice ordförande	100 000
Styrelsemedlem	70 000
Arvode per styrelsemöte	1 000
Arvode per styrelsekommittémöte	1 500
Ordförande för revisionskommittén och personalkommittén per kommittémöte	3 000

Styrelsemedlemmarna erhåller dessutom reseersättning.

Närvaro vid styrelsemöten 2022

Medlem	Mötesnärvaro i styrelsen	Mötesnärvaro i revisionskommittén	Mötesnärvaro i personalkommittén
Ordförande			
Christoph Vitzthum	22/22		7/7
Vice ordförande			
Pasi Laine	5/5		
Övriga styrelsemedlemmar			
Janina Kugel	21/22		7/7
Helene Svahn	5/5		
Niko Morkila	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 och Sami Piittisjärvi är styrelsemedlemmar sedan bolagsstämman den 15 juni 2022.

mötesarvode och övriga styrelsemedlemmar erhåller 1 500 euro i mötesarvode för varje styrelsekommittémöte de deltar i.

Om det inte var möjligt att betala ersättningen i aktier på grund av juridiska eller andra myndighetsbegränsningar eller av andra orsaker med koppling till bolaget eller en styrelsemedlem, betalas årsarvodet helt i kontanter. Om en styrelsemedlems mandatperiod utgår före utgången av 2023 års ordinarie bolagsstämma, är han eller hon berättigad till en proportionell andel av årsarvodet beräknat på basis av hans eller hennes verkliga mandatperiod. År 2022 erhöll alla styrelsemedlemmar 40 procent av sitt årsarvode som Konecranes-aktier.

Utöver årsarvodet erhöll styrelsemedlemmarna ett styrelsemötesarvode och kommittémedlemmarna ett kommittémötesarvode för att täcka ytterligare tidsåtgång eller uppgifter. Resekostnader för alla styrelsemedlemmar, inklusive personalrepresentanten, ersattes mot kvitto.

Konecranes styrelsemedlemmar står inte i ett anställningsförhållande eller tjänsteavtal med Konecranes, fränsett Sami Piittisjärvi som utsågs till styrelsemedlem bland de anställda. De övriga styrelsemedlemmarna deltar inte i Konecranes incentivprogram och de har inte heller några pensionsplaner i Konecranes regi.

I enlighet med avtalet om personalrepresentation mellan Konecranes och dess anställda, ska ingen styrelseersättning betalas till styrelsemedlemmar anställda av bolaget. Därför erhöll Sami Piittisjärvi ingen ersättning för sitt styrelsemedlemskap och sin styrelsenärvaro.

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

Sammanlagd ersättning till styrelsen under 2022

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	Kommitté- och styrelsemötesarvoden			Totalt, euro
				Kommitté- mötesarvoden, euro	Styrelsemötesarvo- den (fr.o.m. bolags- stämman 2022)	Kommitté- och styrelsemöten, totalt	
Ordförande							
Christoph Vitzthum	77 036	1 874	51 298	9 000	4 000	13 000	141 334
Vice ordförande							
Pasi Laine	40 028	1 037	26 639	-	4 000	4 000	70 667
Övriga styrelsemedlemmar							
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 Morkkila	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 Nerseth	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
Övriga styrelsemedlemmar	248 803	6 130	165 366	75 000	27 000	102 000	516 169
Styrelsens ersättning totalt	365 866	9 041	243 304	84 000	35 000	119 000	728 170

På grund av betalningscykeln byggde ersättningen till styrelsen från 1 januari 2022 till den ordinarie bolagsstämman 2022 på det beslut som fattades vid bolagsstämman 2021. Från den ordinarie bolagsstämman 2022 till 31 december 2022 byggde den delvisa ersättningen på beslutet från bolagsstämman 2022.

Pasi Laine, Helene Svahn och Pauli Anttila har varit styrelsemedlemmar sedan bolagsstämman 2022 (15 juni 2022). Styrelsemötesarvodena fastställdes av bolagsstämman 2022.

Ersättningarna till styrelsen enligt tabellen ovan baseras på det betalningar som gjordes under 2022. Kommittémötenas arvoden omfattade arvoden för sex personalkommitté- och åtta revisionskommittémöten. Styrelsemötesarvodena omfattar arvoden för fyra styrelsemöten.

Ingen ersättning betalades till Sami Piittisjärvi i enlighet med avtalet om personalrepresentation mellan Konecranes och dess arbetstagare.

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

Konecranes ersättningspolicy, som varit i kraft sedan den ordinarie bolagsstämman 2020, fastställer principerna för ersättning till Konecranes VD och koncernchef samt VD:s ställföreträdare.

Ersättningen till såväl VD och koncernchef som ställföreträdare för VD fastställs av styrelsen baserat på förslag från personalkommittén.

Ersättningen till Konecranes VD och koncernchef samt VD:s ställföreträdare omfattar en fast lön med förmåner, prestationsbaserad rörlig ersättning per år 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 VD och koncernchef utgör den inbetalda premien 20 procent av basårslönen inklusive förmåner 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 detta kompletterande pensionsprogram.

Ersättning betald till verkställande direktör och koncernchef och VD:s ställföreträdare 2022

År 2022 uppgick den fasta lönen inklusive löner och förmåner som betalades till VD och koncernchef till 162 137 euro, och för VD:s ställföreträdare till 640 003 euro.

De kortsiktiga incentivutbetalningarna för 2021 betalades under 2022 och uppgick till 659 999 för tidigare VD och koncernchef Rob Smith och 229 089 för tillförordnad VD Teo Ottola. Det kortsiktiga incentivprogrammet 2021 för tidigare VD och koncernchef samt VD:s ställföreträdare baserades på hur följande måttvärden uppnåddes: 70 procents viktning på koncernens justerade EBITA-marginal och 30 procents viktning på koncernens orderingång. Det faktiska utfallet var 82,5

De centrala ersättningsdelarna till VD och koncernchef samt ställföreträdare för VD enligt ersättningspolicyn:

Ersättningsdel	Centrala aspekter i policyn
Grundlön Att ge en fast ersättning som avspeglar rollen och verksamheten, individens prestationer och bidrag till verksamheten samt externa trender på marknaden.	Grundlönen för Konecranes VD och koncernchef och VD:s ställföreträdare återspeglar prestationer och individens arbetsansvar, erfarenhet, färdigheter och kunskaper. Den årliga löneredovisningsprocessen omfattar även VD och koncernchefen och VD:s ställföreträdare, och utförs av styrelsen efter att personalkommittén har gjort sin utvärdering och lämnat sitt förslag. Hänsyn tas till branschpraxis, marknadstrender och genomsnittliga löneökningar på Konecranes vid löneredovisningen.
Förmåner och pension Att ge ytterligare fast kompensation i nivå med företagets praxis på den rådande marknaden.	VD:s och VD:s ställföreträdare förmåner iakttagas i huvudsak praxis i anställningslandet. Till övriga förmåner kan hör tjänstebil och telefonförmån. Dessutom kan en bostadsförmån erbjudas om det anses lämpligt. VD/VD:s ställföreträdare deltar normalt sett i det lagstadgade pensionssystemet i det berörda landet. Dessutom erbjuder Konecranes kompletterande premiebaserade pensionsförmåner åt VD/VD:s ställföreträdare (avgiftsbestämda planer). Pensionsåldern definieras i enlighet med tillämplig lagstiftning i landet eller i VD:s tjänsteavtal.
Kortsiktiga incentiv Att ge en prestationsbaserad rörlig ersättning som är kopplad till uppfyllelsen av viktiga affärsmässiga och finansiella mål.	De årliga målen för VD och VD:s ställföreträdare beslutas av styrelsen med beaktande av de strategiska verksamhetsprioriteringarna. Typiska prestationsindikatorer kan vara finansiella, operativa eller strategiska. VD:s och VD:s ställföreträdare årliga incentiv baseras på bolagets faktiska ekonomiska prestanda i förhållande till ställda mål. Det verkliga beloppet för utbetalning godkänns av styrelsen baserat på den utvärdering och det förslag som personalkommittén lämnar före utbetalningen.
Långsiktiga incentiv Att främja den långsiktiga avkastningen till aktieägarna genom att koppla en väsentlig andel av ersättningen till Konecranes långsiktiga ekonomiska prestanda.	Konecranes erbjuder ett rullande prestationsbaserat aktiebelöningsprogram med en treårig prestationsperiod, efter vilken programmets deltagare kan få belöningar i den mån kriterierna för perioden realiserats. En maximal belöning fastställs för varje period i aktiebelöningsprogrammen. Den faktiska betalningen av belöningen baseras på bolagets prestanda i förhållande till fördefinierade kriterier, som har fastställts och godkänts av styrelsen. Belöningar utdelas inte om tröskelnivån för kriteriet inte uppfylls. Av praktiska skäl betalas en del av den förtjänade aktiebelöningen i kontanter för att täcka skatterna på belöningen.
Krav på aktieinnehav Att stödja samordningen av bolagets mål med ledningens intressen.	VD och VD:s ställföreträdare har ett krav på aktieinnehav kopplat till de aktiebaserade incentivprogrammen. Begränsningar för försäljningen av aktier som intjänats genom programmen definieras i incentivprogrammen och ledningens tjänsteavtal.

procent av maximala 100 procent. År 2022 betalades även en engångsbonus på 198 000 euro i kontanter till VD:s ställföreträdare (vid tidpunkten tillförordnad VD) Teo Ottola. Bonusen betalades som en ersättning för den exceptionella arbetsbördan orsakad av den planerade fusionen under 2020–2022.

Det kortsiktiga incentivprogrammet 2022 för VD:s ställföreträdare byggde på att uppnå samma måtvärden som under 2021: 70 procents viktning på koncernens justerade EBITA-marginal och 30 procents viktning på koncernens orderingång. De kortsiktiga incitamentsbetalningarna för 2022, som ska betalas under 2023, uppgår till 89 114 euro för VD:s ställföreträdare och utfallet var 30 procent av maximala 100 procent.

Ersättningar baserade på det långsiktiga prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet (PSP) 2019 betalades ut 2022. Planen hade två kriterier: 40 procents viktning av omsättningstillväxten (CAGR) åren 2019–2021 och justerad kumulativ vinst per aktie (EPS) 2019–2021. Justeringarna av EPS är exklusive definierade omstruktureringskostnader, avskrivning av förvärvsallokeringar samt vissa övriga ovanliga poster och utfallet av PSP 2019 var 18 procent. Tidigare VD och koncernchef deltog inte i PSP 2019, men till VD:s ställföreträdare levererades det 3 471 aktier brutto varav 50 procent betalades som aktier och 50 procent kontant.

De prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammen 2020, 2021 och 2022 består av en treårig prestationsperiod, inklusive tre ettåriga mätperioder med separata mål som fastställs av styrelsen. Kriteriet för mätperioden 2020 för PSP 2020 var det justerade resultatet per aktie (EPS) och utfallet för mätperioden 2020 var 96 procent. Kriteriet för mätperioden 2021 för både PSP 2020 och PSP 2021 var det justerade resultatet per aktie (EPS) och utfallet för mätperioden 2021 var 100 procent. Kriteriet för mätperioden 2022 för PSP 2020, PSP 2021 och PSP 2022 var det justerade resultatet per aktie (EPS) och utfallet för mätperioden 2022 var 11 procent.

Den treåriga prestationsperioden för PSP 2020 upphörde i december 2022 och det totala utfallet för de tre ettåriga mätperioderna var 69 procent. Belöningarna för PSP 2020 ska betalas ut 2023 och till VD:s ställföreträdare kommer

det att levereras 11 061 aktier brutto, av vilka 50 procent betalas som aktier och 50 procent kontant.

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

PSP 2021-relaterade ersättningar ska betalas 2024 och PSP 2022-relaterade ersättningar 2025, om programmets krav uppfylls.

År 2022 uppgick den totala ersättningen som betalades till VD och koncernchef till 162 137 euro, och för VD:s ställföreträdare och tillförordnad VD till 1 165 569 euro.

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

	VD och koncernchef, Anders Svensson (fr.o.m 19 oktober 2022)	Ställföreträdare för VD, Teo Ottola (Tillförordnad VD från den 1 januari till den 18 oktober 2022)
Grundlön	Fast lön med förmåner Månadslön: 66 667,00 euro	Fast lön med förmåner Månadslön: 26 011,44 euro
Kortsiktiga incentiv	Baseras på ekonomisk prestanda Högst 100 % av den årliga grundlönen	Baseras på ekonomisk prestanda Högst 100 % av den årliga grundlönen
Långsiktiga incentiv	RSU 2017-programmet (17 170 aktier brutto, 40 % intjänade per 31.12.2023 och 60 % per 31.12.2024)	Aktiebelöningsprogrammen 2020, 2021 och 2022
Förhållande mellan fast och rörlig ersättning (som % av de totala planerade ersättningarna)	67 % grundlön 33 % kortsiktiga incentiv* 0 % långsiktiga incentiv* * möjlighet att nå, långsiktigt incentiv är exklusive RSU 2017. I och med att den nya VD:n började så sent som i oktober 2022, deltog han inte i det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet 2022 eller i det kortsiktiga incentivprogrammet.	43 % grundlön 22 % kortsiktiga incentiv* 35 % långsiktiga incentiv* * möjlighet att nå
Pensioner	Finsk lagstadgad pension Definierat premiebaserat program på 20 % av årlig grundlön	Finsk lagstadgad pension Definierat premiebaserat program på 1 % av årlig grundlön
Krav på aktieinnehav	Minst 50 % av erhållna nettoaktier inom belöningsprogram måste behållas • tills värdet av aktieinnehavet motsvarar årslönen, och • medlemskapet i Konecranes ledningsgrupp fortsätter	Minst 50 % av erhållna nettoaktier inom belöningsprogram måste behållas • tills värdet av aktieinnehavet motsvarar årslönen, och • medlemskapet i Konecranes ledningsgrupp fortsätter
Uppsägningstid	6 månaders uppsägningstid både för verkställande direktör och koncernchef och för bolaget	6 månaders uppsägningstid för VD:s ställföreträdare eller 9 månader för bolaget
Avgångsvederlag	motsvarande 12 månaders lön och förmåner ifall anställningen upphör före 63 års ålder, utöver lön under uppsägningstiden	motsvarande 9 månaders lön och förmåner, utöver lön under uppsägningstiden
Pensionsålder	63 år	65 år och 6 månader

Kortsiktiga incentiv

2022

Målnivåer

Nyckelindikator	Viktning	Låg (12,5 %)	Mål (50 %)	Max (100 %)
Orderingång (MEUR)	30 %	3 130	3 268	3 369
Justerad EBITA (%)	70 %	9,8 %	10,3 %	10,8 %

KSI-utfall

Prestations- utfall	Totalt prestationsutfall	VD och koncernchef	Ställföreträdare för VD
100 %	30,0 %	–	EUR 89 114
0 %			

2021

Målnivåer

Nyckelindikator	Viktning	Låg (12,5 %)	Mål (50 %)	Max (100 %)
Orderingång (MEUR)	30 %	2 700	2 800	2 950
Justerad EBITA (%)	70 %	8,2 %	9,5 %	10,1 %

KSI-utfall

Prestations- utfall	Totalt prestationsutfall	VD och koncernchef	Ställföreträdare för VD
100 %	82,5 %	EUR 659 999	EUR 229 089
75 %			

Långsiktiga incentiv

Program	Prestationsperiod	Nyckelindikator	Prestationsutfall	Totalt prestationsutfall	Tidsplan för betalning/ intjänande	Tilldelade aktier*		Levererade aktier*	
						VD och koncernchef	Ställföreträdare för VD	VD och koncernchef	Ställföreträdare för VD
PSP 2019	2019–2021	omsättningstillväxt CAGR	0 %	18 %	Betalades 2022	–	19 000	–	3 471
		justerad EPS	30 %						
PSP 2020	2020	justerad EPS	96 %		Ska betalas 2023	–	16 000	–	11 061
	2021	justerad EPS	100 %	69 %					
	2022	justerad EPS	11 %						
PSP 2021	2021	justerad EPS	100 %		Ska betalas 2024	–	16 000	–	ej tillämplig
	2022	justerad EPS	11 %	ej tillämplig					
	2023	justerad EPS	ej tillämplig						
PSP 2022	2022	justerad EPS	11 %		Ska betalas 2025	–	22 000	–	ej tillämplig
	2023	justerad EPS	ej tillämplig	ej tillämplig					
	2024	ej tillämplig	ej tillämplig						

*) aktier brutto, inklusive den belöning som betalas kontant.

Ersättning till verkställande direktör och koncernchef och VD:s ställföreträdare 2022 och 2021

	2022 Anders Svensson	2022 Teo Ottola	2022 Rob Smith	2021 Rob Smith	2021 Teo Ottola
	Ställföreträdare för VD (tillförordnad VD från den 1 januari till den 18 oktober 2022)		Tidigare VD och koncernchef	Tidigare VD och koncernchef	Ställföreträdare för VD
	VD och koncernchef				
Fast lön (löner och förmåner)	162 137	640 003	-	901 303	311 174
Kortsiktiga incentiv utbetalade (baserat på föregående års prestation)	-	229 089	659 999	256 284	87 125
Engångsbonus	-	198 000			
Värde av långsiktiga incentiversättningar som betalats	-	98 477	-	-	4 691
Rörlig ersättning	-	525 566	659 999	256 284	91 816
Total ersättning betald	162 137	1 165 569	659 999	1 157 587	402 990
Förhållandet mellan fast och rörlig ersättning (i % av de totala möjliga ersättningarna)	100 % / 0 %	55 % / 45 %	100 % / 0 %	78 % / 22 %	77 % / 23 %
Uppskattade kortsiktiga incentiv som ska utbetalas (baserat på föregående års prestation)		89 114	-	659 999	245 062
Antal levererade aktier brutto		3 672	-	-	127
Tilldelade prestationsbaserade aktierätter (antal aktierätter)	-	54 000	-	-	51 000
Tilldelade begränsade aktierätter (antal aktierätter)	17 170	-	-	-	-
Aktieinnehav i Konecranes Abp (antal aktier)	0	45 220	-		43 308
Utgifter för lagstadgade/frivilliga pensionsprogram	62 487	198 862	-	290 836	66 481

Långsiktiga incentiv

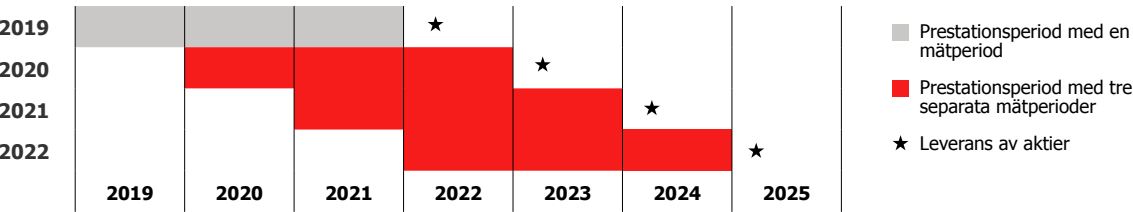
Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram (PSP)

Syftet med Konecranes prestationsbaserade aktiebelöningsprogram är att sammanföra intressena för aktieägarna och Konecranes nyckelanställda för att öka bolagets värde, binda nyckelanställda till bolaget och ge anställda belöningar 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 före 2020 hade en mätperiod på tre år, medan de tre senaste prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammen har haft tre separata ettåriga mätperioder inom den treåriga prestationsperioden. Trots de ettåriga mätperioderna, betalas ersättningarna endast ut efter den treåriga prestationsperioden. På grund av de osäkerheter som orsakades av covid-19-pandemin 2020 och 2021, kriget i Ukraina 2022 samt offentliggörandet av den planerade fusionen 2021, beslutade styrelsen att tillämpa ettåriga mätperioder i stället för en treårig period för de program som startades 2020, 2021 och 2022 för att möjliggöra effektiv och relevant målsättning. PSP-programmet 2023, som infördes den 1 februari 2023, har en mätperiod på tre år.

De potentiella ersättningarna från de prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammen betalas ut delvis i aktier och delvis kontant. Kontantdelen är avsedd att täcka skatter och skatterelaterade kostnader som uppstår för programmets deltagare genom ersättningen. Som regel betalas ingen ersättning om programdeltagarens anställning eller tjänst avslutar innan ersättningen betalas ut.

Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram



Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram (år)	PSP 2019	PSP 2020	PSP 2021	PSP 2022
Prestationsperiod	2019–2021	2020–2022	2021–2023	2022–2024
Antal deltagare*	182	148	159	159
Mätvärde	Justerat kumulativt EPS och Omsättningsökning CAGR %	Justerad EPS för åren 2020, 2021 och 2022**	Justerad EPS för åren 2021 och 2022**	Justerad EPS för året 2022**
Tilldelade prestationsbaserade aktierätter (antal aktierätter)	584 000	517 000	556 800	564 500
Aktiens värde på tilldelningsdagen, €/aktie	32,16	22,60	32,20	22,11
Totalt aktievärde beräknat utifrån aktiens värde på tilldelningsdagen	18 781 440 €	11 684 200 €	17 928 960 €	12 481 095 €
Totalt antal aktier brutto som levererats, brutto	104 661	N/A	N/A	N/A
Totalt antal levererade aktier brutto till VD och VD:s ställföreträdare				
Anders Svensson, VD från och med den 19 oktober 2022	0	N/A	N/A	N/A
Teo Ottola, VD:s ställföreträdare (tillförordnad VD från den 7 oktober 2019 till den 31 januari 2020 och från den 1 januari till den 18 oktober 2022)	3 471	N/A	N/A	N/A

* Vid utgången av december 2022
** Det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammen 2020, 2021 och 2022 har tre separata ettåriga mätperioder med separata mål för varje ettårsperiod. Mätvärdet för åren 2020, 2021 och 2022 var justerad EPS.

Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram 2019 (utbetalades 2022)

Det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet 2019–2021 hade två kriterier: 40 procents viktning av omsättningstillväxten (CAGR) åren 2019–2021 och 60 procents viktning av justerat kumulativt resultat per aktie (EPS) 2019–2021, exklusive definierade omstrukturingskostnader, avskrivning av förvärvsallokeringar samt övriga ovanliga poster. Programmet riktade sig till cirka 200 nyckelanställda, med maximalt 670 000 tilldelade Konecranes-aktier, inklusive den andel som ska betalas kontant. Den totala belöningen hade ett tak: om aktiepriset ökade med 75 procent från beviljande till intjänning, skulle den överskridande delen ha skurits av. Utbetalningen av den totala belöningen från programmet 2019–2021 gjordes 2022. Utfallet av det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet var 18 procent.

Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram 2020–2022 (för utbetalning 2023)

Det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet 2020–2022 hade en treårig prestationsperiod med tre separata ettåriga mätperioder. Styrelsen beslutar årligen om kriteriet och separata mål för respektive mätperiod, och kriteriet för de tre mätperioderna (2020, 2021 och 2022) var justerad EPS. Justeringarna av EPS inkluderade definierade omstrukturingskostnader, transaktionskostnader anknutna till fusioner och förvärv samt övriga ovanliga poster. Programmets målgrupp för prestationsperioden 2020–2022 bestod 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. Utfallet för mätperioden

2020 var 96 procent, 100 procent för mätperioden 2021 och 11 procent för mätperioden 2022. Det totala utfallet av programmet var 69 procent. Hela belöningen från den treåriga prestationsperioden utbetalas 2023 om villkoren för programmet 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 beslutar årligen om kriteriet och målen för respektive mätperiod, och kriteriet för både 2021 och 2022 var justerad EPS. Justeringarna av EPS inkluderar definierade omstrukturingskostnader, transaktionskostnader anknutna till fusioner och förvärv samt övriga ovanliga poster. Programmets målgrupp för prestationsperioden 2021–2023 består av högst 170 nyckelanställda i Konecranes-koncernen. Belöningar som utbetalas på basis av prestationsperioden uppgår högst till värdet av 634 921 Konecranes-aktier, inklusive den andel som ska betalas kontant. Utfallet för mätperioden 2021 var 100 procent och utfallet för mätperioden 2022 var 11 procent. Hela belöningen från den treåriga prestationsperioden utbetalas 2024 om villkoren för programmet har uppfyllts.

Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram 2022–2024 (för utbetalning 2025)

Programmet 2022–2024 har en treårig prestationsperiod med tre skilda ettåriga mätperioder och skilda mål för åren 2022, 2023 och 2024. Kriteriet för mätperioden 2022 är justerad EPS. Justeringarna till EPS inkluderar definierade omstrukturingskostnader, transaktionskostnader

relaterade till fusioner och förvärv samt övriga exceptionella poster. Programmets målgrupp för prestationsperioden 2022–2024 består av högst 170 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. Utfallet för mätperioden 2022 var 11 procent. Hela belöningen utbetalas 2025 om villkoren för programperioden uppfylls.

Restricted Share Unit-programmet 2017 (RSU)

Utöver det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet har Konecranes ett Restricted Share Unit-program (RSU) som kan användas för kvarhållning under särskilda förhållanden. Intjäningsperioderna kan vara i 12–36 månader. Utbetalning av belöningen förutsätter att nyckelpersonens anställnings- eller tjänsteförhållande fortsätter till slutet av intjäningsperioden. Belöningar som utdelas på basis av hela programmet uppgår sammanlagt till högst 200 000 av Konecranes Abp-aktier, inklusive den andel som betalas kontant.

För närvarande har RSU 2017-programmet endast en deltagare: Konecranes VD och koncernchef Anders Svensson, som kom till bolaget i oktober 2022. Han har tilldelats 17 170 aktier brutto, varav 40 procent intjänas den 31 december 2023 och 60 procent den 31 december 2024.

Restricted Share Unit-programmet (RSU 2020)

Den 27 oktober 2020 beslutade Konecranes styrelse att införa ett aktiebaserat incentivprogram för Konecranes-koncernens nyckelanställda efter offentliggörandet av den planerade fusionen med Cargotec Corporation. Restricted Share Unit-programmet 2020 var avsett att fungera som

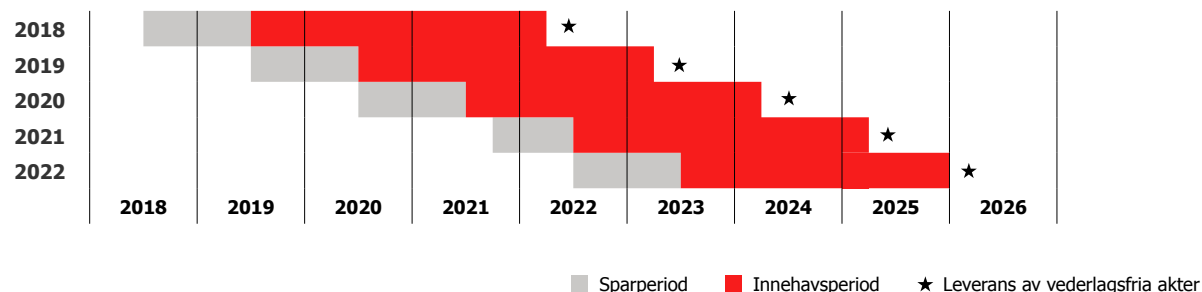
en bryggplan för övergångsperioden till verkställandet av fusionen och bildandet av det Framtida Bolaget i fusionen. Syftet med programmet var att sammanföra målsättningarna för aktieägare och nyckelpersoner, att säkerställa affärsverksamhetens kontinuitet under övergångsperioden och att behålla nyckelpersoner i bolaget. Belöningarna från programmet var villkorade av verkställandet av fusionen. Eftersom den planerade fusionen med Cargotec avbröts i mars 2022, avbröts även RSU 2020-programmet, och ingen ersättning har eller kommer att betalas från 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 motsvarande aktie för varje två inledningsvis köpta aktier.

ESSP-programmet är också tillgängligt för VD och koncernchef samt VD:s ställföreträdare. VD och koncernchefen har inte deltagit i ESSP-programmet, men VD:s ställföreträdare deltar i ESSP 2022-programmet, som för närvarande är i sparperioden, och eventuella belöningar ska betalas under 2026. I maj 2022 levererades till VD:s ställföreträdare aktier enligt ESSP 2018: 201 aktier brutto, varav 50 procent betalades som aktier och 50 procent kontant.

Aktiesparprogram för personalen



Aktiesparprogram för personalen (år)	ESSP 2018	ESSP 2019	ESSP 2020	ESSP 2021	ESSP 2022
Sparperiod	1 juli 2018–30 juni 2019	1 juli 2019–30 juni 2020	1 oktober 2020–30 juni 2021	1 juli 2021–30 juni 2022	1 augusti 2022–30 juni 2023
Antal deltagare*	1 620	1 729	2 071	2 195	2 348
Antal förvärvade aktier	105 239	143 287	87 480	158 370	30 017 (pågående)
Vederlagsfria aktier som har levererats eller förväntas bli levererade *	52 620	71 644	43 740	79 185	15 009 (pågående)
Aktiepriset på leveransdagen eller vid utgången av december 2022 (för program utan intjäning), €/aktie	26,47	28,76	28,76	28,76	28,76
Värdet av vederlagsfria aktier som har levererats eller förväntas bli levererade **	1 392 851 €	2 060 481 €	1 257 962 €	2 277 361 €	431 659 € (pågående)

* Vid utgången av december 2022

** Aktievärdet på leveransdagen eller vid utgången av december 2022 (för program utan intjäning)