

KONECRANES®

**PALKKA- JA
PALKKIOSELVITYS
2019**



PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2019

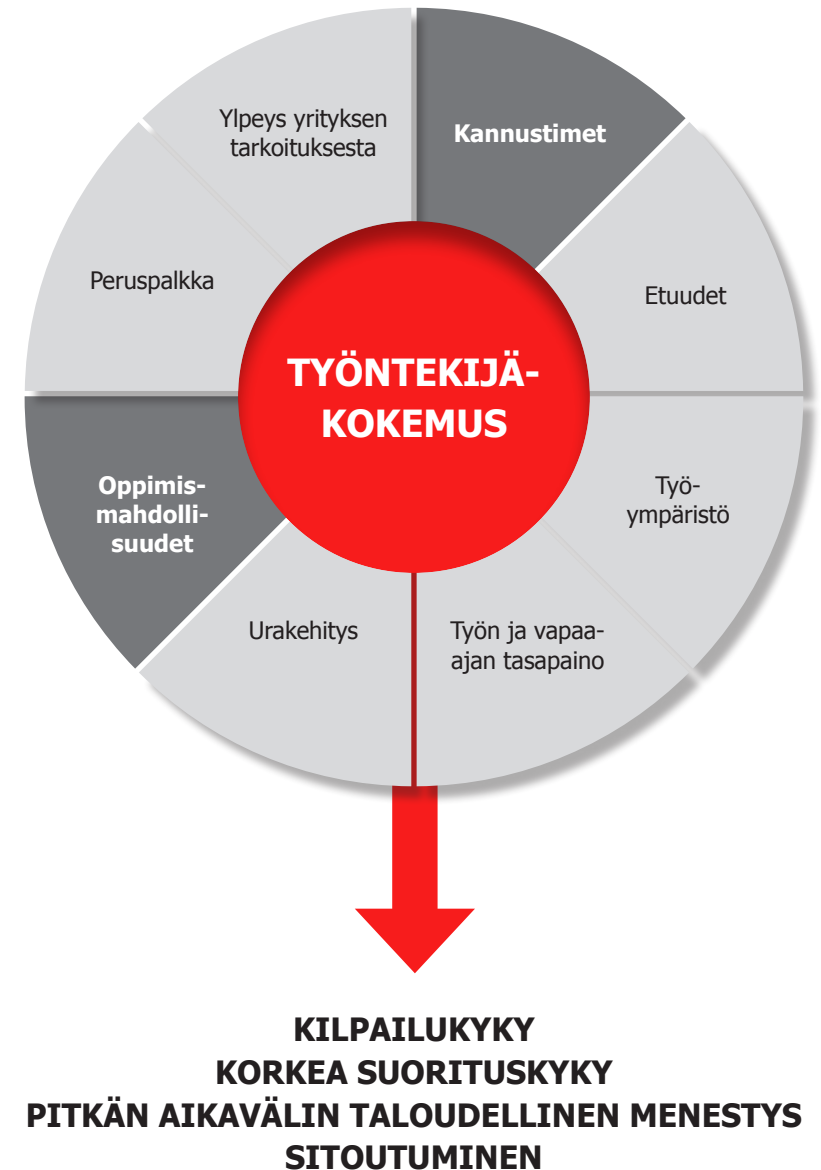
PALKKIOPERIAATTEET

Konecranesin palkitsemisfilosofian tavoitteena on houkutella, sitouttaa ja motivoida osaavia työntekijöitä. Yrityksemme pitää kannustimia ja oppimismahdollisuuksia motivoivina tekijöinä ja tärkeänä osana työntekijäkokeemusta. Palkitseminen on yhteydessä suoritukseen ja saavutuksiin kaikilla organisaatiotasolla.

Palkitsemisen tarkoituksena on edistää erinomaista suorituskyyä ja vahvaa sitoutumista liiketoimintatavoitteisiimme. Konecranesin palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on edistää yrityksen kilpailukykyä ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä vaikuttaa positiivisesti omistaja-arvon kehitykseen.

Konecranes asemoi itsensä työnantajamarkkinoilla työntekijöiden ja työntekijäryhmien maantieteellisen sijainnin mukaisesti. Olemme valmiita tekemään lisäinvestointeja niillä markkinoilla, joilla asemamme työnantajana ei ole tunnettu tai houkutteleva ja joilla on vähemmän yhtiön sisäisiä uramahdollisuuksia. Olemme myös valmiita investoimaan enemmän nopeasti kehittyville markkinoille, esimerkiksi korkean inflaation maihin. Markkinoiden määritelmä vaihtelee työntekijäryhmittäin.

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden osalta Konecranes vertaa itseään yleensä paikallisiin yrityksiin. Johdon osalta vertaamme itseämme kansainvälisiin yrityksiin johdon maantieteellisen sijainnin perusteella.



PÄÄTÖKSENTEKO- PROSESSI

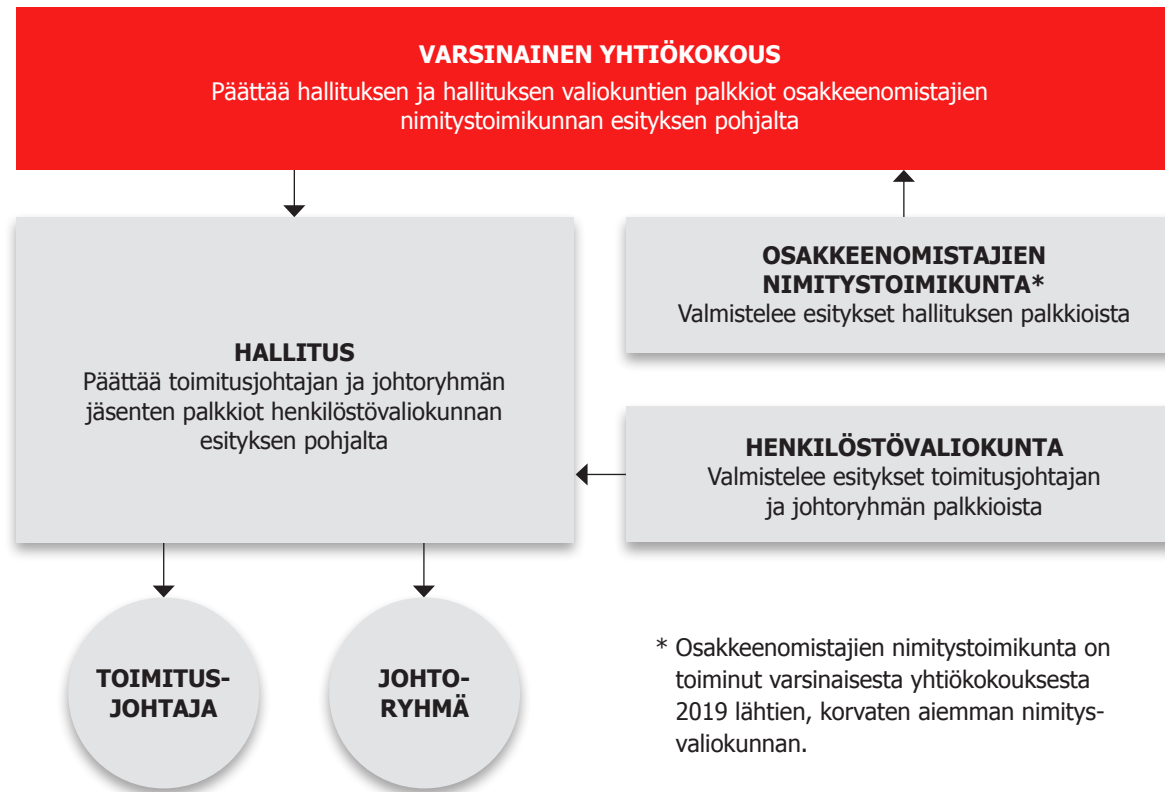
Konecranesissa kaikki palkitsemista koskevat päätökset tehdään ”yksi yli” -periaatteen mukaisesti. Toisin sanoen henkilön esimiehen esimiehen on aina hyväksyttävä henkilön palkitseminen. Päätöksentekoprosessi on kuvattu viereisessä kaaviossa.

Hallituksen palkkiot

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen ja hallituksen valiokuntien palkkioista vuosittain. Vuodesta 2020 alkaen ehdotuksen valmistelee osakkeenomistajien nimitystoimikunta. Vuonna 2019 ehdotuksen valmisti hallituksen nimitysvaliokunta.

Toimitusjohtajan / väliaikaisen toimitusjohtajan palkkiot

Henkilöstövaliokunta arvioi toimitusjohtajan suorituksen ja valmistelee toimitusjohtajan palkkioehdotuksen. Ehdotuksen valmistelussa ja suorituksen arvioinnissa käytetään tukena asiantuntijoita ja ulkoisia markkinatietoja, jotka koskevat samankaltaisia maailmanlaajuisella teollisuudenalalla toimivia yrityksiä. Hallitus määrittää toimitusjohtajan kokonaispalkkion henkilöstövaliokunnan arvioinnin, markkinavertailun ja muiden olennaisten tietojen pohjalta. Näin varmistetaan, että ei synny eturistiriitoja ja että tulevan vuoden ohjelma tukee konsernin strategisten tavoitteiden saavuttamista kannustamatta tarpeettomaan tai liialliseen riskinottoon.



* Osakkeenomistajien nimitystoimikunta on toiminut varsinaisesta yhtiökokouksesta 2019 lähtien, korvaten aiemman nimitysvaliokunnan.

Konecranesin johtoryhmän ja muun ylimmän johdon palkkiot

Hallitus arvioi ja päättää johtoryhmän jäsenten ja muiden suoraan toimitusjohtajalle raportoivien ylimmän johdon jäsenten kokonaispalkitsemisesta.

PALKITSEMISEN ELEMENTIT

Hallituksen palkitseminen

Konecranesin hallituksen palkkioiden tärkeimpinä periaatteina on (1) olla riittävän kilpailukykyisiä houkuttelemaan kansainvälisiä ammattilaisia, joilla on monipuolista, relevanttia osaamista ja kokemusta, sekä (2) tarjota korvauksia, jotka ovat asiaan liittyvien markkinakäytäntöjen sekä tehtäviin liittyvien ajankäyttövaatimusten ja vastuiden mukaisia. Konecranesin varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista. Mikäli hallituksen jäsenen toimikausi päättyy ennen seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymistä, hän on oikeutettu todellisen toimikautensa keston mukaan määräytyvään osuuteen vuosipalkkiosta.

Vuonna 2019 vuosipalkkioista 50 prosenttia maksetaan Konecranesin osakkeina, jotka hankitaan markkinoilta hallituksen jäsenille julkisessa kaupankäynnissä määräytyvään hintaan. Tarkoituksena on ohjata johdon edut samansuuntaisiksi osakkeenomistajien etujen kanssa. Palkitsemiseen käytettävät osakkeet hankitaan yhtiön laatiman kaupankäyntisuunnitelman mukaisesti. Yhtiö maksaa kaupankäyntikulut ja varainsiirtoveron palkitsemiseen käytettävien osakkeiden oston tai siirron yhteydessä. Jos palkkiota ei voida maksaa osakkeina yhtiöön tai hallituksen jäseniin liittyvästä syystä, koko vuosipalkkio maksetaan rahana. Palkkiot maksetaan yleensä neljässä tasaerässä kahden viikon sisällä yrityksen osavuositarkastuksen ja tilinpäätöstiedotteen julkistamisesta.

Valiokuntien jäsenille maksetaan vuosipalkkion lisäksi kokouspalkkio korvauksena ylimääräisestä ajasta ja työstä.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenet eivät ole oikeutettuja palkkioon Konecranesilta jäsenyytensä perusteella.

Konecranesin hallituksen jäsenillä ei ole työsuhdetta tai palvelusopimusta Konecranesin kanssa. He eivät osallistu Konecranes-konsernin kannustinohjelmiin tai eläkejärjestelmään.

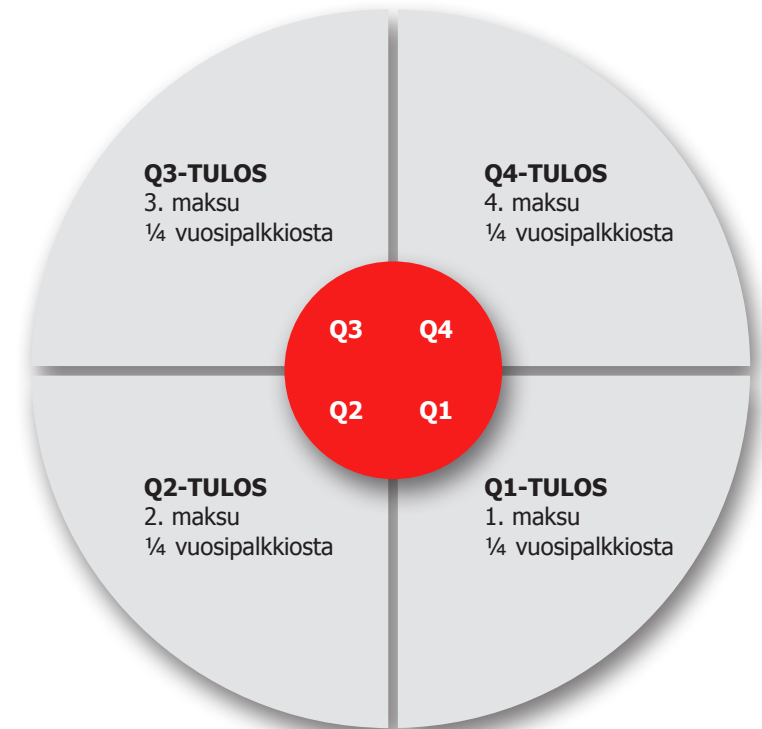
Johdon ja työntekijöiden palkitseminen

Palkat

Konecranesin toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten peruspalkka ja luontoisedut perustuvat suoritukseen ja työn vastuutasoon, kokemukseen, taitoihin ja osaamiseen.

Konecranesilla palkkojen määrittelyssä otetaan huomioon kunkin maan relevantti paikallinen markkinapalkkataso. Peruspalkassa Konecranesin tavoitteena on globaalisti kunkin markkinan mediaanitaso. Peruspalkat vaihtelevat maittain ja työntekijäryhmittäin.

Esimiehet arvioivat työntekijöidensä palkkatason vuosittain Konecranesin palkitsemisperiaatteiden mukaisesti. Näin varmistetaan mahdollisten palkankorotusten tehokas jakautuminen ja yksittäisten työntekijöiden palkitseminen suoritukseen ja työpanoksen mukaisesti. Vuotuinen palkkatason arviointiprosessi kattaa myös johtoryhmän ja suoraan toimitusjohtajalle raportoivan ylimmän johdon. Arvioinnin suorittaa hallitus.



Palkkaa tarkistettaessa otetaan huomioon toimialan käytännöt, markkinatrendit ja Konecranesin keskimääräiset palkankorotukset. Tätä varten Konecranes osallistuu säännöllisesti markkinatutkimuksiin. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkankorotukset ovat tavallisesti linjassa muun työvoiman palkankorotusten kanssa.

Kannustinohjelmat

Lyhyen aikavälin kannustimet

Kannustinohjelma on osa Konecranesin palkkiorakennetta. Lyhyen aikavälin kannustimien tavoitteena on tukea yhtiön taloudellista tulosta ja työntekijöiden sitoutumista liiketoimintatavoitteisiin puolivuosi- tai vuositasolla vuodesta riippuen. Ylemmän johdon lisäksi muut kannustinohjelmien osallistujat päätetään paikallisen markkinakäytännön mukaisesti.

Kannustimet perustuvat yleensä Konecranesin, liiketoiminta-alueen, liiketoimintayksikön ja/tai pienemmän yksikön taloudelliseen tulokseen sekä työntekijän henkilökohtaiseen suoritukseen liittyviin tavoitteisiin.

Kannustinohjelmien kriteerit voivat vaihdella, mutta ne perustuvat yleensä Konecranesin viiteen tärkeimpään suoritusalueeseen, jotka ovat turvallisuus, asiakas, henkilöstö, kasvu ja kannattavuus. Tällä hetkellä vähintään 50 prosenttia kaikista työntekijöiden tavoitteista on perustuttava taloudelliseen suoriutumiseen. Johdon (esim. liiketoiminta-alueen tai -yksikön johtaja tai kunnossapidon regioona- tai aluejohtaja) vuosikannustimesta 70–100 prosenttia perustuu yleensä taloudelliseen suoriutumiseen.

Kannustimen mahdolliseen määrään vaikuttavat työntekijän asema organisaatiossa ja hänen maantieteellinen sijaintinsa. Varsinainen palkkio perustuu sovittujen tavoitteiden saavuttamiseen ja kannustaa yltämään normaalin hyvän suoritustason. Paikallisten ja globaalien markkinoiden tarpeet ohjaavat kannustinten käyttöä erikseen kaikissa toimipaikoissa.

Konecranesin kannustinohjelmat perustuvat aina kirjalliseen dokumentaatioon. Laadullisten kriteerien sijaan pyritään käyttämään määrällisiä suorituskykykriteerejä aina kun se on mahdollista.

Toimitusjohtaja Panu Rutilan vuosikannustin perustui yhtiön taloudelliseen suoriutumiseen ja hallituksen kyseiselle vuodelle asettamien odotusten vertailuun liiketoiminnan strategiset painopisteet huomioon ottaen. Tyypillisiä tavoitteita olivat EBITA-kateprosentti, liikevaihdon kasvu ja tilaukset. Toimitusjohtajan mahdollinen kannustin oli enintään 85 prosenttia perusvuosipalkasta. Väliaikaisen toimitusjohtajan kannustin oli enintään 50 prosenttia perusvuosipalkasta.

Konecranesin johtoryhmän jäsenten vuosipalkan muuttuva osa perustuu konsernin taloudelliseen suoriutumiseen, ja henkilöstä riippuen myös liiketoiminta-alueen suoriutumiseen, sekä henkilön suoriutumiseen suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Palkan muuttuvan osan prosenttimäärä perustuu henkilökohtaisiin vastuisiin ja on enintään 50–75 prosenttia henkilön perusvuosipalkasta (tavoitetaso on 2/3 maksimista).

Pitkän aikavälin kannustinohjelmat

Konecranes-konsernin pitkän aikavälin kannustinohjelmien, eli osakepalkkio-ohjelmien, tavoitteena on yhdistää osakkeenomistajien ja avaintyöntekijöiden tavoitteet ja kasvattaa siten yhtiön arvoa, sitouttaa avaintyöntekijät ja palkita heitä tavoitteiden saavuttamisesta. Varsinainen palkkio on suorassa yhteydessä keskeisiin suorituskyvyn mittareihin (KPI), jotka tukevat pitkän aikavälin tuottoa osakkeenomistajille, ja se lasketaan monivuotisen ansaintajakson perusteella (vuoden 2020 aikana käynnissä olevat ohjelmat, kolmen vuoden säästökausi).

Konecranesin jatkuvassa ohjelmassa oli vuonna 2019 käynnissä kolme osakepalkkio-ohjelmaa. Ohjelmien kolmivuotisen säästökauden aikana osallistujat voivat ansaita palkkioita säästökauden alussa asetettujen, hallituksen hyväksymien tavoitteiden toteutuessa. Vuonna 2017 hallitus käynnisti lisäksi toimitusjohtajalle osakepalkkio-ohjelman, jonka säästökausi kestää viisi vuotta.

Jokainen osakepalkkiojakso määrittelee enimmäis-palkkion osakkeina. Käytännön syistä osa ansaituista palkkioista maksetaan rahana, jotta osallistujat voivat maksaa osakepohjaisista palkkioista aiheutuvat verot. Maksettava palkkio perustuu yhtiön suoritukseen suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Jos tavoitetasoa ei saavuteta, pitkän aikavälin kannustinpalkkioita ei makseta.

Konecranesin pitkän aikavälin kannustinohjelmiin liittyy omistusvelvoitteita, jotka rajoittavat palkkiona saatujen osakkeiden myyntiä. Konecranesin johtoryhmän jäsenet, mukaan lukien väliaikainen toimitusjohtaja, ovat velvoitettuja pitämään hallussaan vähintään 50 prosenttia vuosittain osakepalkkio-ohjelman kautta ansaitsemistaan osakkeista, kunnes heidän omistamiensa osakkeiden arvo vastaa heidän vuosipalkkaansa.

Yhtiön toimitusjohtaja on velvoitettu pitämään hallussaan 100 prosenttia ansaitsemistaan osakkeista, kunnes toimitusjohtajan omistamien osakkeiden arvo vastaa hänen vuosipalkkaansa, ja 50 prosenttia ansaitsemistaan osakkeista, kunnes toimitusjohtajan omistamien osakkeiden arvo on vähintään 150 prosenttia vuosipalkasta.

Hallituksella on oikeus peruuttaa mikä tahansa lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinpalkkio kokonaan tai

osittain, jos konsernin tilinpäätöstä on muutettava ja muutokset vaikuttavat palkkion määrään, jos ohjelman suorituskriteerejä ja suoritusvaatimuksia on manipuloitu tai jos hallituksen kulloisenkin arvion mukaan esiintyy yhtiön kaupallisten etujen, rikos- tai työlakien tai yhtiön eettisten ohjeiden vastaista tai muuta epäeettistä toimintaa.

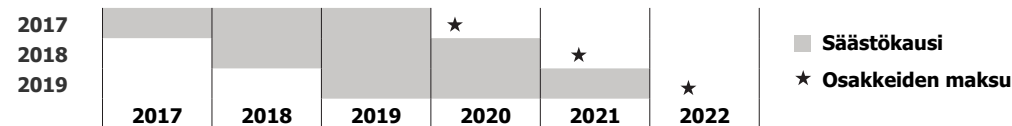
Vuonna 2012 Konecranes käynnisti henkilöstön osakesäästöohjelman, johon voivat osallistua kaikki työntekijät, johto mukaan lukien, lukuun ottamatta työntekijöitä niissä maissa, joissa ohjelmaa ei voida tarjota oikeudellisista tai hallinnollisista syistä. Osallistujat voivat sijoittaa enintään viisi prosenttia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

Eläkkeet

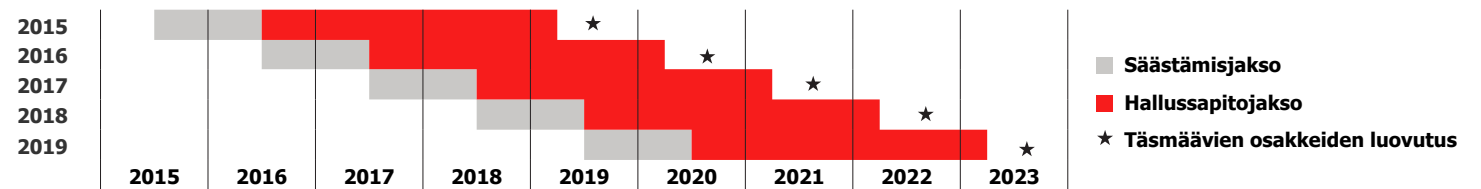
Suomen lakisääteinen eläkejärjestelmä kattaa Konecranesin johtoryhmän suomalaiset jäsenet. Johtoryhmään kuuluvat muiden maiden kansalaiset kuuluvat oman maansa eläkejärjestelmään. Lakisääteisten eläkkeiden lisäksi Konecranes tarjoaa toimitusjohtajalle ja väliaikaiselle toimitusjohtajalle maksuperusteisen eläkejärjestelmän.

Toimitusjohtajan maksuperusteisen eläkejärjestelmän eläkemaksuksi on määritetty 20 prosenttia vuosipalkasta pois lukien suoritukseen perustuva palkkio (vuosipalkkio tai pitkän aikavälin kannustinpalkkio). Väliaikaisen toimitusjohtajan eläkemaksuksi on määritetty 1 prosentti vuosipalkasta.

Osakepalkkio-ohjelma



Henkilöstön osakesäästöohjelma



Konecranesin johtoryhmän suomalaiset jäsenet osallistuvat maksuperusteiseen ryhmäeläkevakuutusjärjestelmään, joka on nostettavissa 60 ikävuodesta lähtien. Eläkeikä määräytyy kuitenkin työntekijän eläkelain (TyEL) mukaan. Johtoryhmän suomalaisille jäsenille on otettu eläkevakuutuksen lisäksi henki- ja työkyvyttömyysvakuutukset. Johtoryhmän ulkomaisilla jäsenillä on myös maksuperusteinen eläkejärjestelmä, ja heidän vakuutusturvansa on järjestetty paikallisesti.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkkiot

	Toimitusjohtaja (6.10.2019 saakka)	Väliaikainen toimitusjohtaja (7.10.2019 alkaen) (Toimitusjohtajan sijainen 6.10.2019 saakka)	Johtoryhmä
Peruspalkka	Kiinteä palkka luontoisetuineen	Kiinteä palkka luontoisetuineen	Kiinteä palkka luontoisetuineen
Lyhyen aikavälin kannustimet	Perustuen taloudelliseen suoritukseen, enintään 85 % perusvuosipalkasta	Enintään 50 % perusvuosipalkasta	Perustuen henkilökohtaiseen suoritukseen ja konsernin/liiketoiminta-alueen suoritukseen, enintään 50–75 % perusvuosipalkasta
Pitkän aikavälin kannustimet	Maksetaan osakepalkkio-ohjelmien mukaisesti	Maksetaan osakepalkkio-ohjelmien mukaisesti	Maksetaan osakepalkkio-ohjelmien mukaisesti
Eläkkeet	<ul style="list-style-type: none"> Suomen lakisääteinen eläke Maksuperusteiseksi eläkemaksuksi määritetty 20 % perusvuosipalkasta 	<ul style="list-style-type: none"> Suomen lakisääteinen eläke Maksuperusteiseksi eläkemaksuksi määritetty 1 % perusvuosipalkasta 	<p>Suomalaiset jäsenet</p> <ul style="list-style-type: none"> Lakisääteinen eläke Maksuperusteinen ryhmäeläkevakuutusjärjestelmä Henki- ja työkyvyttömyysvakuutus <p>Muut kuin suomalaiset jäsenet</p> <ul style="list-style-type: none"> Maksuperusteinen eläkejärjestelmä Paikallinen vakuutusturva
Osakkeiden omistusta koskevat vaatimukset	<p>Osakepalkkio-ohjelma 2017 tai osakepalkkio-ohjelma 2017–2021 toimitusjohtajalle:</p> <ul style="list-style-type: none"> Omistettava, kunnes omistettujen osakkeiden arvo on yhteensä 750 000 euroa <p>Edelliset ohjelmat:</p> <ul style="list-style-type: none"> Omistettava vähintään 50 % palkkio-ohjelmasta saaduista netto-osakkeista, kunnes omistettujen osakkeiden arvo vastaa vuosipalkkaa 	<p>Omistettava vähintään 50 % palkkio-ohjelmasta saaduista netto-osakkeista, kunnes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Osakkeiden arvo vastaa vuosipalkkaa ja Henkilö on edelleen johtoryhmän jäsen 	<p>Omistettava vähintään 50 % palkkio-ohjelmasta saaduista netto-osakkeista, kunnes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Osakkeiden arvo vastaa vuosipalkkaa ja Henkilö on edelleen johtoryhmän jäsen

**Toimitusjohtajan työehdot
(6.10.2019 saakka)**

- Molemminpuolinen irtisanomisaika: 6 kk
- Irtisanomiskorvaus: 12 kuukauden palkka ja luontoisedut irtisanomisajan palkan lisäksi
- Eläkeikä: 63 vuotta
- Kokonaispalkka:
- Kuukausipalkka: 50 000 euroa ilman etuja
- Luontoisedut: auto, matkapuhelin
- Maksupohjainen eläke: 20 % perusvuosipalkasta
- Lyhyen aikavälin kannustin: enintään 85 % perusvuosipalkasta
- Pitkän aikavälin kannustin: maksetaan osakepalkkio-ohjelman mukaisesti

**Väliaikaisen toimitusjohtajan työehdot
(7.10.2019 alkaen)
(toimitusjohtajan sijainen)**

- Irtisanomisaika: 6 kk, jos toimitusjohtaja irtisanoo työsopimuksen, tai 9 kk, jos yhtiö irtisanoo työsopimuksen
- Irtisanomiskorvaus: 9 kuukauden palkka ja luontoisedut irtisanomisajan palkan lisäksi
- Eläkeikä: 65 vuotta 6 kuukautta
- Kokonaispalkka:
- Kuukausipalkka: 24 753,75 euroa
- Luontoisedut: auto, matkapuhelin
- Maksupohjainen eläke: 1 % veronalaisesta perusvuosipalkasta
- Lyhyen aikavälin kannustin: enintään 50 % perusvuosipalkasta
- Pitkän aikavälin kannustin: maksetaan osakepalkkio-ohjelman mukaisesti

PALKITSEMISRAPORTTI 2019

Tässä osassa esitetään Konecranesin hallitukselle, toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle maksetut ja maksettavat palkkiot vuonna 2019.

Hallituksen palkitseminen

Hallituksen jäsenten palkkiot vahvistettiin viimeisimmässä yhtiökokouksessa 28.3.2019. Vuonna 2019 maksetut palkkiot on esitetty alla olevassa taulukossa.

Hallituksen palkkiot

Vuosipalkkio 2019	Yhteensä, euroa
Hallituksen puheenjohtaja	140 000
Varapuheenjohtaja	100 000
Hallituksen jäsen	70 000
Palkkio / valiokunnan kokous	1 500
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan kokouspalkkio / valiokunnan kokous	3 000

Lisäksi korvataan kokouksiin osallistumisesta aiheutuneet matkakulut.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2019

Maksujen jaksotuksen vuoksi hallituksen palkkiot sisältävät vuoden 2019 yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti maksetut palkkiot 1.1.2019 alkaen vuoden 2019 yhtiökokoukseen asti (1/4 vuosipalkkiosta ja kokouspalkkiot) sekä palkkiot vuoden 2019 yhtiökokouksesta 31.12.2019 saakka (3/4 vuosipalkkiosta ja kokouspalkkiot).

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2019

Jäsenet	Käteisenä maksettu osa kokonaispalkkiosta, euroa	Maksettujen osakkeiden määrä osana kokonaispalkkiota	Maksettujen osakkeiden euro-määräinen arvo osana kokonaispalkkiota*	Valiokuntien kokouspalkkio, euroa	Yhteensä, euroa
Puheenjohtaja					
Christoph Vitzthum	87 519	1 942	52 481	9 000	149 000
Varapuheenjohtaja					
Ole Johansson	62 518	1 387	37 482	21 000	121 000
Muut hallituksen jäsenet					
Anders Nielsen	43 760	971	26 240	1 500	71 500
Bertel Langenskiöld	43 760	971	26 240	7 500	77 500
Janina Kugel	43 760	971	26 240	6 000	76 000
Päivi Rekonen	43 760	971	26 240	18 000	88 000
Per Vegard Nerseeth	43 760	971	26 240	16 500	86 500
Ulf Liljedahl	43 760	971	26 240	40 500	110 500
Maksetut palkkiot yhteensä	412 596	9 155	247 404	120 000	780 000

* osakkeen arvo ostopäivänä.

Ostopäivä 26.7.2019, ostohinta 27,8563 euroa

Ostopäivä 28.10.2019, ostohinta 25,5000 euroa

Osallistuminen hallituksen kokouksiin 2019

Jäsenet	Osallistuminen hallituksen kokouksiin	Tarkastusvaliokunta	Henkilöstövaliokunta	Nimitysvaliokunta
Puheenjohtaja				
Christoph Vitzthum	13(13)	(-)	6(6)	1(1)
Varapuheenjohtaja				
Ole Johansson	11(13)	15(15)	(-)	1(1)
Muut hallituksen jäsenet				
Anders Nielsen	13(13)	(-)	4(4)	(-)
Bertel Langenskiöld	13(13)	(-)	6(6)	(-)
Janina Kugel	13(13)	(-)	6(6)	(-)
Päivi Rekonen	13(13)	14(15)	(-)	(-)
Per Vegard Nersest	13(13)	14(14)	(-)	(-)
Ulf Liljedahl	13(13)	15(15)	(-)	1(1)

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkkiot

Konecranesin johtoryhmän palkkiot vuonna 2019 on esitetty alla olevassa taulukossa. Toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille maksetut palkat, luontoisedut ja lyhyen aikavälin kannustimet ovat yhteensä 5 005 557 euroa.

Konecranes arvioi vuotuiset tavoitteet ja niiden saavuttamisen vuonna 2019 edistääkseen yrityksen menestystä.

Konsernin tai vastaavasti liiketoiminta-alueiden oikaistu EBITA ja tilaukset olivat konserni- ja liiketoimintajohdon pääasiallisina palkitsemiskriteereinä vuonna 2019.

Toimitusjohtajan ja Konecranesin johtoryhmän jäsenten palkkiot

	2019 Panu Routila	2019 Teo Ottola	2018 Panu Routila	2019 Johtoryhmä	2018 Johtoryhmä
		Väliaikainen toimitusjohtaja 7.10.2019 alkaen		Konecranes-johtoryhmän muut jäsenet	
Palkat ja luontoisedut*	515 976	74 262	647 700	2 206 524	2 844 365
Lyhyen aikavälin kannustimet	330 225	0.0	330 000	765 000	471 649
Myönnetty osakepalkkio-oikeudet (osakeoikeuksien määrä)**	0.0	62 000	200 000	280 000	258 000
Osakeomistus Konecranes Oyj:ssä (osakemäärä)**	0.0	35 324	32 419	204 654	238 385
Lakisääteisten/vapaaehtoisten eläkejärjestelyjen kulu*	349 552	13 018	259 653	386 310	303 879
Vuonna 2019 maksetut työsuhteen irtisanomiseen liittyvät edut.	364 690				

* Teo Ottola toimi väliaikaisena toimitusjohtajana 7.10.2019–31.12.2019, joten osa palkoista ja luontoiseduista sekä eläkejärjestelyjen kulu ja osakeomistus Konecranes Oyj:ssä 31.12.2019 on esitetty erillään johtoryhmän taulukosta.

** Panu Routila ei toiminut toimitusjohtajana 31.12.2019, joten osakkeiden ja osakeoikeuksien määrä on 0.

Pitkän aikavälin kannustimet

Alla olevassa taulukossa on esitetty viime vuosina maksetut pitkän aikavälin kannustimet.

Pitkän aikavälin kannustimet			
Osakepalkkio-ohjelma (vuosi)	PSP 2017	PSP 2018	PSP 2019
Säästökausi	2017–2019	2018–2020	2019–2021
Kriteeri	Oikaistu kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS)	Oikaistu kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS)	Oikaistu kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS) ja myynnin kasvu (CAGR, %)
Myönnetty osakepalkkio-oikeudet (osakeoikeuksien määrä)	840 750	667 350	607 000
Osakkeen arvo myöntämispäivänä, euroa/osake	38,45	32,91	31,09
Osakkeiden kokonaisarvo myöntämispäivän arvon perusteella	€ 32 326 838	€ 21 962 489	€ 18 871 630
Toimitetut brutto-osakkeet yhteensä	N/A	N/A	N/A
Toimitetut brutto-osakkeet			
Panu Routila, toimitusjohtaja	N/A	N/A	N/A
Teo Ottola, väliaikainen toimitusjohtaja 7.10.2019 alkaen, toimitusjohtajan sijainen 6.10.2019 saakka.	N/A	N/A	N/A
Konecranes-johtoryhmän muut jäsenet, YHTEENSÄ	N/A	N/A	N/A

Konecranesin henkilöstön osakesäästöohjelmaan (ESSP) voivat osallistua kaikki työntekijät, johto mukaan lukien, lukuun ottamatta työntekijöitä niissä maissa, joissa ohjelmaa ei voida tarjota oikeudellisista tai hallinnollisista syistä.

Henkilöstön osakesäästöohjelman yhteenveto

Osakesäästöohjelma (vuosi)	ESSP 2015	ESSP 2016	ESSP 2017	ESSP 2018	ESSP 2019
Säästökausi	1.7.2015–30.6.2016	1.9.2016–30.6.2017	1.7.2017–30.6.2018	1.7.2018–30.6.2019	1.7.2019–30.6.2020
Osanottajamäärä*	1 168	1 022	1 860	1 871	2 099
Hankittujen osakkeiden määrä	90 684	43 536	95 924	117 932	35 296 (käynnissä)
Luovutettujen/luovutettavien palkkio-osakkeiden määrä*	45 342	21 768	47 962	58 966	17 648 (käynnissä)
Osakekurssi toimituspäivänä tai joulukuun 2019 loppuun mennessä (jos oikeutta ei ole vielä syntynyt), euroa/osake	30,90	27,40	27,40	27,40	27,40
Luovutettujen/luovutettavien palkkio-osakkeiden arvo**	1 401 195	596 443	1 314 159	1 615 668	483 555

* Joulukuun 2019 loppuun mennessä

** Osakkeen arvo toimituspäivänä tai joulukuun 2019 loppuun mennessä (jos oikeutta ei ole vielä syntynyt)