

KONECRANES®

Palkka- ja palkkioselvitys 2018



SISÄLLYS

→ PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2018	2
→ Palkitsemisfilosofia	2
→ Päätöksentekojärjestys	2
→ Palkitseminen	3
→ Palkitsemisraportti 2018	6

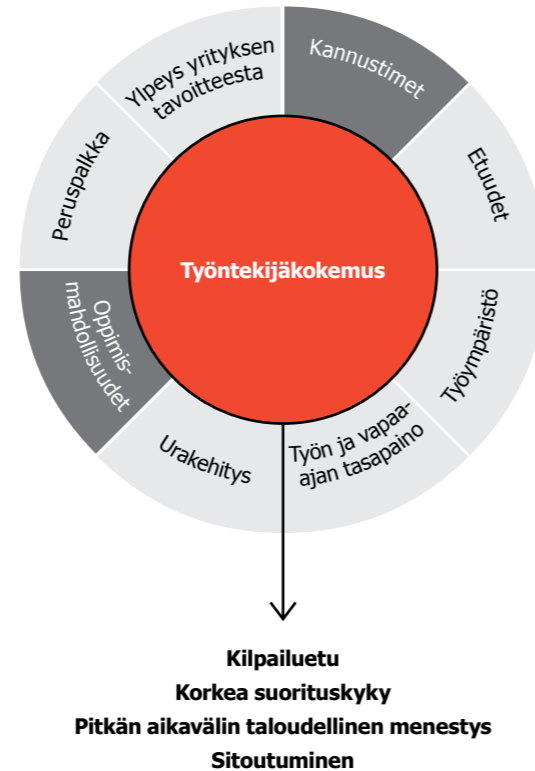
Palkka- ja palkkioselvitys 2018

Palkitsemisfilosofia

Konecranesin palkitsemisfilosofian tavoitteena on houkutella, sitouttaa ja motivoida osaavia työntekijöitä. Yrityksemme pitää kannustimia ja osaamisen kehittämistä motivoivina tekijöinä ja tärkeänä osana työntekijäkokemusta. Yhdistämme palkitsemisen suoritukseen ja saavutuksiin kaikilla organisaatiotasoilla.

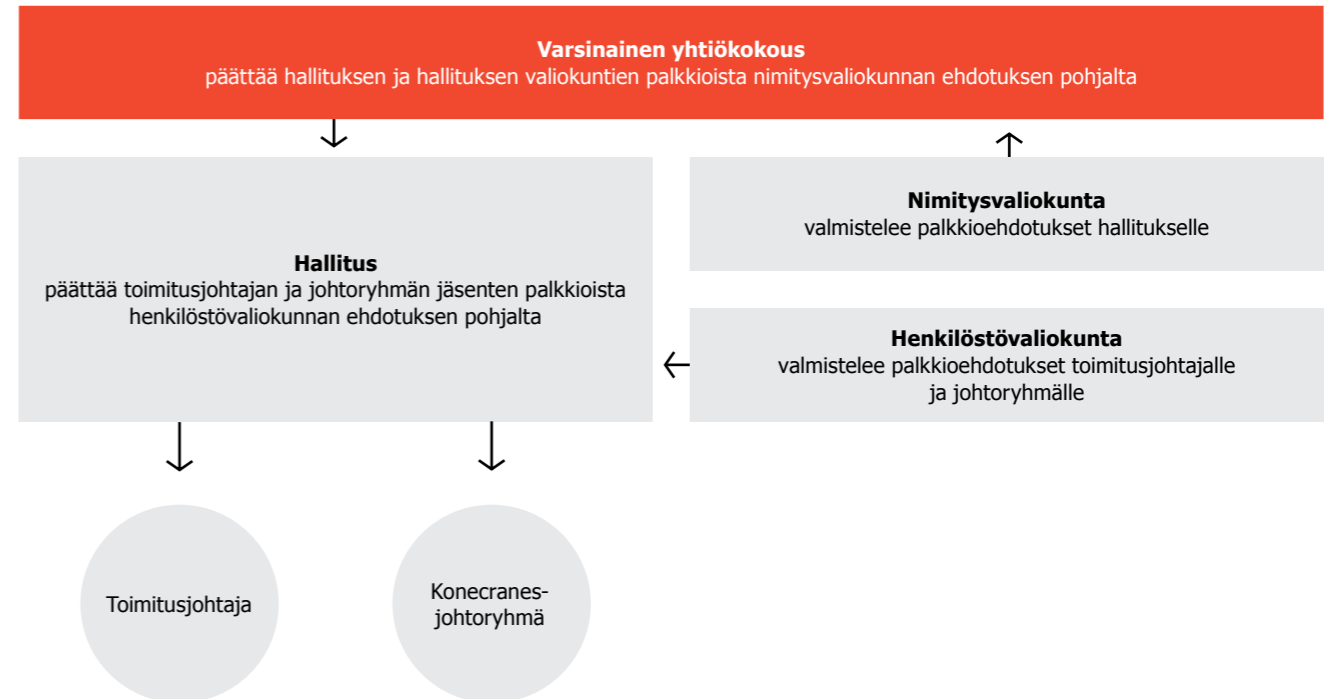
Palkitsemisen tarkoituksena on edistää korkealaatuista suorituskkyä ja vahvaa sitoutumista liiketoimintatavoitteisiimme. Konecranesin palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on edistää yrityksen kilpailukykyä ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä vaikuttaa positiivisesti omistaja-arvon kehitykseen.

Konecranes sijoittuu työnantajamarkkinoille työntekijöiden ja työntekijäryhmien maantieteelliseen sijainnin perusteella. Olemme valmiita investoimaan markkinoihin, joilla asemamme työnantajana ei ole niin tunnettu ja houkutteleva ja joilla on vähemmän yhtiön sisäisiä uramahdollisuuksia. Olemme myös valmiita investoimaan nopeasti kehittyville markkinoille, esimerkiksi korkean inflaation maihin. Markkinoiden määrätelmä vaihtelee työntekijäryhmittäin. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden kohdalla Konecranes käyttää pääasiassa paikallisia vertailuja. Johdon osalta vertaamme itseämme kansainvälisiin yrityksiin johdon maantieteellisen sijainnin perusteella.



Päätöksentekojärjestys

Kaikki palkitsemista koskevat päätökset tehdään "yksi yli" -periaatteen mukaisesti, toisin sanoen henkilön esimiehen esimiehen on aina hyväksyttävä henkilön palkitseminen. Päätöksentekoprosessi on kuvattu alla olevassa kaaviossa.



Hallituksen palkkiot

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen ja hallituksen valiokuntien palkkioista vuosittain. Nimitysvaliokunta valmistelee ehdotukset.

Toimitusjohtajan palkkiot

Henkilöstövaliokunta arvioi toimitusjohtajan suorituksen ja valmistelee toimitusjohtajan palkkioehdotuksen. Ehdotuksen valmistelussa ja suorituksen arvioinnissa käytetään tukena ulkoisia markkinatietoja ja asiantuntijoita. Hallitus määrittää toimitusjohtajan kokonaispalkkion henkilöstövaliokunnan arvioinnin, markkinavertailun ja muiden olennaisten tietojen pohjalta.

Konecranesin johtoryhmän ja muun ylimmän johdon palkkiot

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

Palkitseminen

Hallituksen palkitseminen

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.

Vuosipalkkioista 50 prosenttia maksetaan Konecranesin osakkeina, jotka hankitaan markkinoilta hallituksen jäsenille. Palkkiot voidaan maksaa myös luovuttamalla yrityksen omia osakkeita yhtiökokouksen hallitukselle antamalla valtuutus-

sella. Jos palkkiota ei voida maksaa osakkeina yhtiöön tai hallituksen jäsenen liittyvästä syystä, koko vuosipalkkio maksetaan rahana. Palkkiot maksetaan neljässä tasaerässä kahden viikon sisällä yrityksen osavuositarkastuksen ja tilinpäätöstiedotteen julkistamisesta.

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



Palkitsemisen elementit

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 paikallinen markkinapalkkataso. Konecranes pyrkii peruspalkan osalta olemaan markkinoiden mediaanitasolla. Palkat vaihtelevat maittain ja työntekijäryhmittäin.

Esimiehet arvioivat työntekijöidensä palkkatason vuosittain Konecranesin palkitsemisfilosofian mukaisesti, millä varmistetaan mahdollisten palkankorotusten tehokas jakautuminen ja yksittäisten työntekijöiden palkitseminen näiden suorituksen ja työpanoksen mukaisesti. Hallitus arvioi vuosittain Konecranesin johtoryhmän ja suoraan toimitusjohtajalle raportoivien ylimmän johdon jäsenten palkkatason.

Kannustimet

Lyhyen aikavälin kannustimet

Kannustinohjelma on osa Konecranesin palkkiorakennetta. Lyhyen aikavälin kannustinten 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. Kannustinkriteerit voivat vaihdella, mutta ne perustuvat yleensä Konecranesin viiteen tärkeimpään suoritusalueeseen, joita ovat turvallisuus, asiakas, henkilöstö, kasvu ja kannattavuus. Tällä hetkellä vähintään 50 prosenttia kaikista työntekijöiden tavoitteista on perustuttava taloudelliseen tulokseen. Johdon (esim. liiketoiminta-alueen tai -yksikön johtajan tai huoltopäälliköiden) vuosikannustimesta 70–100 prosenttia perustuu yleensä taloudelliseen tulokseen.

Mahdollisen kannustimen määrään vaikuttavat työntekijän asema organisaatiossa ja hänen maantieteellinen sijaintinsa. Varsinainen palkkio lasketaan henkilökohtaisen suorituksen ja taloudellisen tuloksen perusteella. Paikallisten ja globaalien markkinoiden tarpeet ohjaavat kannustinten käyttöä kaikissa toimipaikoissa.

Konecranesin kannustinohjelmat perustuvat aina kirjalliseen dokumentaatioon. Laadullisten kriteerien sijaan pyritään käyttämään määrällisiä suorituskykykriteerejä.

Toimitusjohtajan vuosikannustin perustuu yhtiön taloudellisen tuloksen ja hallituksen kyseiselle vuodelle asettamien odotusten vertailuun. Toimitusjohtajan mahdollinen kannustin voi olla enimmillään 85 prosenttia perusvuosipalkasta.

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

Pitkän aikavälin kannustimet

Konecranes-konsernin pitkän aikavälin kannustinohjelmien, kuten osakepalkkio-ohjelmien, tavoitteena on yhdistää osakkeenomistajien ja avaintyöntekijöiden tavoitteet, ja näin kasvattaa yhtiön arvoa, sitouttaa avaintyöntekijät ja palkita heitä tavoitteiden saavuttamisesta.

Vuonna 2018 Konecranesilla oli neljä käynnissä olevaa osakepalkkio-ohjelmaa. Ohjelmien kolmivuotisen säästökauden aikana osallistujat voivat ansaita palkkioita säästökauden alussa asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Poikkeuksen muodostaa vuoden 2016 osakepalkkio-ohjelma, jonka säästökausi oli vain yksivuotinen ja omistusjakso kaksi vuotta. Vuonna 2017 hallitus käynnisti toimitusjohtajan uuden osakepalkkio-ohjelman, jonka säästökausi kestää viisi vuotta.

Jokainen osakepalkkiojakso määrittelee enimmäispalkkion 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 omistusveloitteita, jotka rajoittavat tiettyjen osakkeiden omistajien palkkiona saatujen osakkeiden myyntiä. Konecranesin johtoryhmän jäsenet toimitusjohtaja mukaan lukien ovat velvoitettuja pitämään hallussaan vähintään 50 prosenttia vuosittain osakepalkkio-ohjelman kautta ansaitsemistaan osakkeista, kunnes heidän omistamiensa osakkeiden arvo vastaa heidän vuosipalkkaansa. Vuodesta 2017 alkaen toimitusjohtaja ei voi myydä osakepalkkio-ohjelman mukaisesti palkkiona maksettua osakkeita, ennen kuin hänen omistamiensa osakkeiden arvo on yhteensä 750 000 euroa.

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.

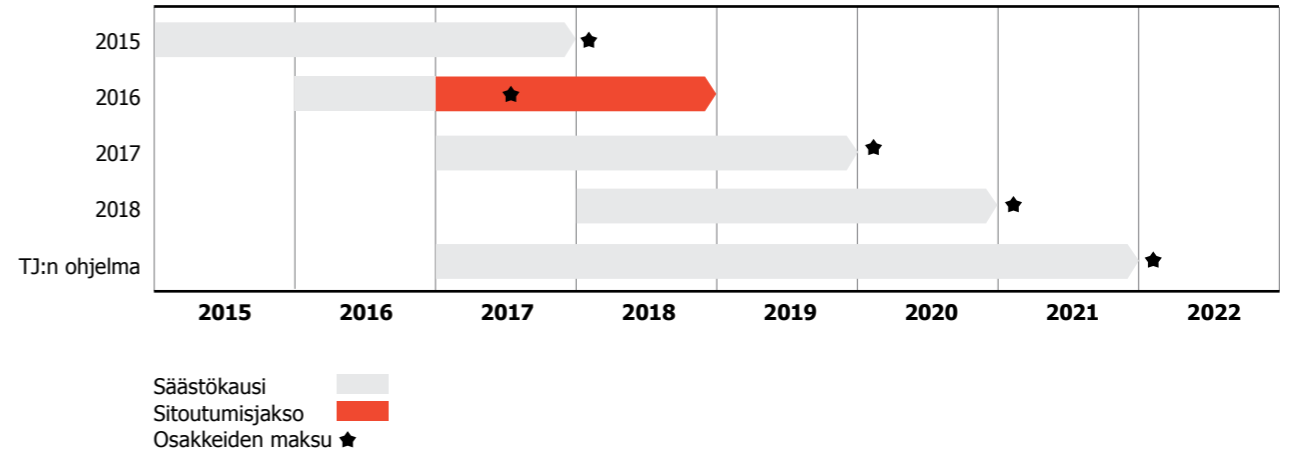
Eläkkeet

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

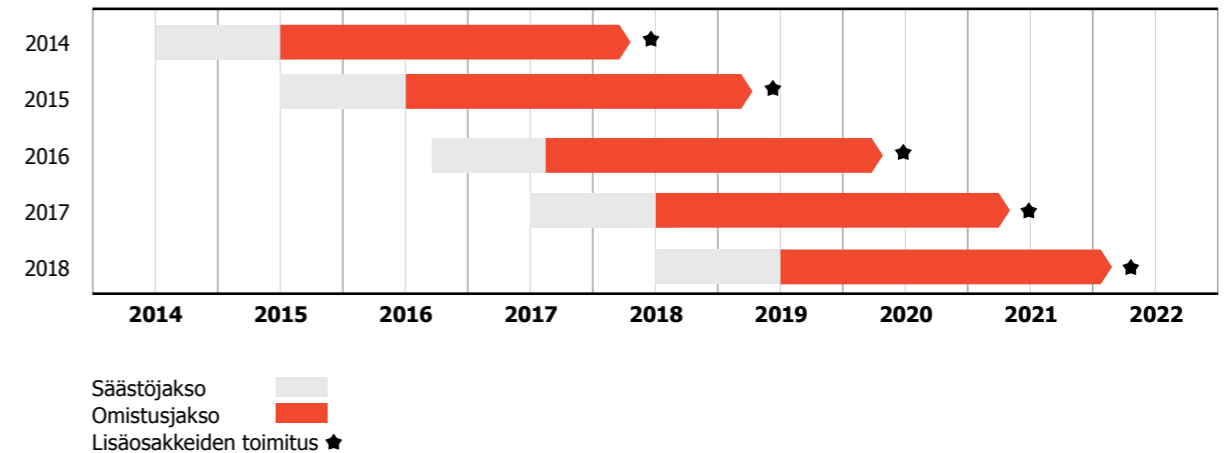
Toimitusjohtajan maksuperusteisen eläkejärjestelmän eläkemaksuksi on määritetty 20 prosenttia hänen vuosipalkastaan pois lukien suoritukseen perustuva palkkio (vuosipalkkio tai pitkän aikavälin kannustinpalkkio).

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

Osakepalkkio-ohjelma



Henkilöstön osakesäästöohjelma



Toimitusjohtajan ja Konecranesin johtoryhmän palkkiot

	Toimitusjohtaja	Konecranes-johtoryhmä
Peruspalkka	Kiinteä palkka luontoisetuineen	Kiinteä palkka luontoisetuineen
Lyhyen aikavälin kannustimet	<ul style="list-style-type: none"> > taloudelliseen tulokseen perustuvat > enintään 85 % perusvuosipalkasta 	<ul style="list-style-type: none"> > henkilökohtaiseen suoritukseen ja konsernin/liiketoiminta-alueen tulokseen perustuvat > enintään 50–75 % henkilön perusvuosipalkasta
Pitkän aikavälin kannustimet	Maksetaan osakepalkkio-ohjelman mukaisesti	Maksetaan osakepalkkio-ohjelman mukaisesti
Eläkkeet	<ul style="list-style-type: none"> > Suomen lakisääteinen eläke > maksuperusteiseksi eläkemaksuksi määritetty 20 % vuosipalkasta 	<p>Suomalaiset jäsenet</p> <ul style="list-style-type: none"> > lakisääteinen eläke > maksupohjainen ryhmäeläkevakuutusjärjestelmä > henki- ja työkyvyttömyysvakuutus <p>Muut kuin suomalaiset jäsenet</p> <ul style="list-style-type: none"> > määritetty 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</p> <ul style="list-style-type: none"> > osakkeet omistettava, kunnes niiden arvo vastaa vuosipalkkaa ja > henkilö on edelleen Konecranesin johtoryhmän jäsen

Toimitusjohtajan työehdot

- Kummankin osapuolen 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 % vuosipalkasta
- Lyhyen aikavälin kannustin: enintään 85 % vuosipalkasta
- Pitkän aikavälin kannustin: maksetaan osakepalkkio-ohjelman mukaisesti

Palkitsemisraportti 2018

Tässä osassa esitellään Konecranesin hallitukselle, toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle maksetut ja maksettavat palkkiot vuonna 2018.

Hallituksen palkkiot

Vuosipalkkio 2018, euroa	Yhteensä
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 palkitseminen

Hallituksen jäsenten palkkiot vahvistettiin viimeisessä yhtiökokouksessa 27.3.2018. Vuonna 2018 maksetut palkkiot näkyvät alla olevassa taulukossa.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2018

Jäsenet	Hallituksen palkitseminen 2018				
	Käteisenä maksettu osa kokonaispalkkiosta, euroa	Maksettujen osakkeiden määrä osana kokonaispalkkiota	Maksettujen osakkeiden euromääräinen arvo osana kokonaispalkkiota	Valiokuntien kokouspalkkio, euroa	Yhteensä, euroa
Puheenjohtaja					
Christoph Vitzthum	87 500	1 506	52 500	18 000	158 000
Varapuheenjohtaja					
Ole Johansson	62 500	1 076	37 500	18 000	118 000
Muut hallituksen jäsenet					
Anders Nielsen	35 000	513	17 500		52 500
Bertel Langenskiöld	43 750	753	26 250	7 500	77 500
Janina Kugel	43 750	753	26 250	7 500	77 500
Päivi Rekonen	35 000	513	17 500	6 000	58 500
Per Vegard Nerseth	35 000	513	17 500		52 500
Ulf Liljedahl	43 750	753	26 250	25 500	95 500
Hallituksen jäsen 27. maaliskuuta 2018 asti					
Malin Persson	8 750	240	8 750	1 500	19 000
Maksetut palkkiot yhteensä	395 000	6 620	230 000	84 000	709 000

Maksujen jaksotuksesta johtuen hallituksen palkkiot sisältävät vuoden 2018 yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti maksetut palkkiot 1.1.2018 alkaen vuoden 2018 yhtiö-

kokoukseen asti (1/4 vuosipalkkiosta ja kokouspalkkiot) sekä palkkiot vuoden 2018 yhtiökokouksesta 31.12.2018 asti (3/4 vuosipalkkiosta ja kokouspalkkiot).

Jäsenet	Osallistuminen hallituksen kokouksiin 2018			
	Hallituksen kokous	Tarkastusvaliokunta	Henkilöstövaliokunta	Nimitysvaliokunta
Puheenjohtaja				
Christoph Vitzthum	12/12	(-)	5/5	5/5
Varapuheenjohtaja				
Ole Johansson	12/12	6/6	(-)	5/5
Muut hallituksen jäsenet				
Anders Nielsen	9/10	(-)	(-)	(-)
Bertel Langenskiöld	12/12	(-)	5/5	(-)
Janina Kugel	12/12	(-)	4/5	(-)
Päivi Rekonen	10/10	5/5	(-)	(-)
Per Vegard Nerseth	9/10	(-)	(-)	(-)
Ulf Liljedahl	12/12	6/6	(-)	5/5
Hallituksesta poistuneet jäsenet				
Malin Persson	2/2	1/1	(-)	(-)

Toimitusjohtajan ja Konecranesin johtoryhmän jäsenten palkkiot

Konecranesin johtoryhmän palkkiot vuonna 2018 on esitetty alla olevassa taulukossa. Toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille maksetut palkat, luontoisedut ja lyhyen aikavälin kannustimet ovat yhteensä 4 293 714 euroa.

Konecranes aloitti vuonna 2018 uuden vuosittaisen kannustinohjelman edistääkseen yrityksen menestystä. Konsernin ja liiketoiminta-alueiden johdon osalta palkitsemiskriteereinä käytettiin vuoden 2018 oikaistua EBITAa.

Toimitusjohtajan ja Konecranesin johtoryhmän palkkiot

	Toimitusjohtaja		Muut Konecranes-johtoryhmän jäsenet 2018	
	2018 Panu Routila	2017 Panu Routila	2018	2017
Palkat ja luontoisedut	647 700	664 836	2 844 365	2 297 895
Lyhyen aikavälin kannustimet	330 000	575 500	471 649	1 895 783
Ansaittujen osakkeiden määrä osakepalkkio-ohjelman perusteella	200 000	248 000	258 000	258 000
Omistettujen Konecranesin osakkeiden määrä ^{*)}	32 419	28 315	238 385	229 727
Lisäeläkkeet	259 653	315 100	303 879	474 536

^{*)} Sisältää 84 000 osaketta vuoden 2016 osakepalkkio-ohjelmasta, joiden omistuksen siirtämisessä on rajoituksia 31.12.2018 loppuun saakka. Konsernin johtoryhmän jäsenillä ei ollut vuosien 2017 ja 2018 lopussa yrityksen myöntämiä lainoja. Yhtiöllä ei ollut myönnettyjä takauksia konsernin johtoryhmän puolesta vuosina 2018 ja 2017.

Pitkän aikavälin kannustimet

Alla olevassa taulukossa näkyvät viime vuosina maksetut pitkän aikavälin kannustimet.

Osakepalkkio-ohjelma

(vuosi)	PSP 2015	PSP 2016	PSP 2017	PSP 2018
Säästökausi	2015–2017	2016	2017–2019	2018–2020
Kriteeri	Oikaistu kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS)	Oikaistu EBITDA	Oikaistu kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS)	Oikaistu kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS)
Toimitetut brutto-osakkeet yhteensä	98 496	667 509 ^{*)}	N/A	N/A
Sitouttamisjakso	–	31.12.2018 saakka	–	–
Toimitetut brutto-osakkeet				
Panu Routila, toimitusjohtaja	8 208	48 000	N/A	N/A
Muut Konecranesin johtoryhmän jäsenet, yhteensä	16 416	120 000	N/A	N/A

^{*)} Konecranes Oyj:lle on 17.12.2018 palautunut 7 000 Konecranesin osaketta vastikkeetta osakepalkkiojärjestelmän 2016 ehtojen mukaisesti.

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 2014	ESSP 2015	ESSP 2016	ESSP 2017	ESSP 2018
Säästökausi	1.7.2014– 30.6.2015	1.7.2015– 30.6.2016	1.9.2016– 30.6.2017	1.7.2017– 30.6.2018	1.7.2018– 30.6.2019
Osallistujamäärä ^{*)}	1 164	1 269	1 243	2 018	1 981
Hankittujen osakkeiden määrä	71 664	91 368	47 017	100 257	Käynnissä
Luovutettujen/luovutettavien palkkio-osakkeiden määrä ^{*)}	35 832	45 684	23 509	50 129	Käynnissä

^{*)} Tammikuun 2019 loppuun mennessä.



Konecranes on yksi maailman johtavista nostolaitevalmistajista, ja sen asiakkaita ovat muun muassa koneenrakennus- ja prosessiteollisuus, telakat, satamat ja terminaalit. Konecranes tarjoaa toimintaa tehostavia nostolaiteratkaisuja ja huoltopalveluita kaikille nosturimerkeille. Konsernilla on 16 100 työntekijää ja 600 huoltopistettä 50 maassa. Konecranes Oyj:n osakkeet on noteerattu Nasdaq Helsingissä (osakkeen tunnus: KCR).

KONECRANES[®]
Lifting Businesses™