

Konecranes Plc

Palkka- ja palkkioselvitys
(Joulukuu 2016)

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2016

PALKITSEMISJÄRJESTELMIIN SOVELLETTAVAT PERIAATTEET

Yhtiön palkitsemisjärjestelmien on tarkoitus motivoida henkilöstöä hyviin suorituksiin ja korostaa sitoutumista Konecranes-konsernin liiketoimintatavoitteisiin. Palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on edistää yhtiön kilpailukykyä ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä myötävaikuttaa omistaja-arvon suotuisaan kehitykseen.

Konecranes-konsernilla on muuttuva tekijä (kannustinjärjestelmä) osana kokonaispalkitsemistaan. Muuttuvan tekijän määrittelyssä huomioidaan globaalit ja paikalliset tarpeet. Tämän seurauksena niissä saattaa esiintyä paikallisia eroavaisuuksia. Muuttuvan tekijän suuruus vaihtelee henkilön tehtävän mukaan. Tyypillisesti palkitsemisessa käytetyt muuttuvat tekijät perustuvat yhtiön ja/tai kyseisen yksikön taloudellisiin tuloksiin ja henkilökohtaisiin suorituksiin. Palkitsemisjärjestelmät laaditaan aina kirjallisesti ja niissä käytetään numeerista arviointia aina kun se on mahdollista.

Päätöksentekojärjestys

Varsinainen yhtiökokous hyväksyy päätösehdotuksia ja päättää hallituksen ja hallituksen valiokuntien jäsenten palkitsemisesta vuosittain. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta arvioi toimitusjohtajan suorituksen. Tämän arvion ja muun olennaisen tiedon perusteella hallitus päättää toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta.

Lisäksi nimitys- ja palkitsemisvaliokunta arvioi ja valmistelee hallituksen päätettäväksi suoraan toimitusjohtajalle raportoivien konsernin johtoryhmän (GXB) jäsenten palkitsemisasiat. Toimitusjohtaja päättää niiden Senior Management (SM) -tiimin jäsenten palkitsemisesta, jotka eivät kuulu konsernin johtoryhmään.

Kaikki palkitsemisjärjestelmät hyväksytään ja päätökset henkilötasolla vahvistetaan "yksi yli" -periaatteen mukaisesti, toisin sanoen henkilön esimiehen on aina hyväksyttävä henkilön palkitseminen.

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

Päätökset hallituspalkkioista tehdään varsinaisessa yhtiökokouksessa. Viimeisimmän yhtiökokouksen päätöksen mukaiset hallituksen palkkiot on esitetty alla olevassa taulukossa. Mikäli hallituksen jäsenen toimikausi päättyy ennen seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymistä, hän on oikeutettu todellisen toimikautensa keston mukaan määräytyvään osuuteen vuosipalkkiosta.

Hallituksen jäsenten palkkiot

	Vuosipalkkio 2016 EUR
Hallituksen puheenjohtaja	105 000,00
Hallituksen varapuheenjohtaja	67 000,00
Hallituksen jäsen	42 000,00
Valiokuntapalkkio/valiokunnan kokous	1 500,00
Tarkastusvaliokunnan puh.joht./ valiokunnan kokous	3 000,00

Lisäksi korvataan kokouksiin osallistumisesta aiheutuneet matkakulut.

50 prosenttia vuosipalkkioista maksetaan markkinoilta hallituksen jäsenten puolesta ostetuilla osakkeilla. Vuosipalkkio voidaan maksaa myös käyttäen omia osakkeita yhtiökokouksen antaman valtuutuksen mukaisesti. Mikäli osakkeiden maksu osakkeina ei ole yhtiöstä tai hallituksen jäsenestä johtuvasta syystä mahdollista, maksetaan palkkio kokonaisuudessaan käteisenä. Vuonna 2016 vuosipalkkio maksettiin kokonaisuudessaan käteisenä.

Osakkeiden hankkiminen tai yhtiön hallussa olevien osakkeiden luovuttaminen tapahtuu neljässä yhtä suuressa erässä siten, että jokainen erä hankitaan tai luovutetaan kahden viikon kuluessa alkaen yhtiön kunkin osavuositarkastuksen ja yhtiön tilinpäätöstiedotteen julkistamista seuraavasta päivästä.

Ylimääräisessä yhtiökokouksessa päätettiin, että kaikille hallituksen jäsenille maksetaan ylimääräinen kokouspalkkio ajanjaksolta, joka alkaa 23.3.2016 pidetystä Konecranes-konsernin varsinaisesta yhtiökokouksesta ja joka päättyy yritystalon toteuttamishetkellä (tai seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen ajankohtana, ellei yritystalon ole saatettu päätökseen ennen sitä). Kokouspalkkio on jokaiselle hallituksen jäsenelle 1 500 euroa kustakin hallituksen kokouksesta, johon kyseinen hallituksen jäsen on osallistunut.

Neuvottelutyöryhmän jäsenille maksetaan lisäksi seuraava kertapalkkio: Stig Gustavsonille, Bertel Langenskiöldille ja Christoph Vitzthumille 60 000 euroa ja Svante Addele 30 000 euroa. Hallituksen jäsenille maksettavat kertyneet kokouspalkkiot ja kertapalkkio maksetaan niihin oikeutetuille hallituksen jäsenille käteisenä.

Konecranes-hallituksen puheenjohtaja Christoph Vitzthum on ilmoittanut yhtiölle, että hän luopuu yllämainitusta kertapalkkiosta.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2016*

	Vuosipalkkio ja kertakorvaus, käteisenä EUR	Komitea- ja kokouspalkkiot EUR	Yhteensä EUR
Christoph Vitzthum, hallituksen puheenjohtaja	78 750	33 000	111 750
Stig Gustavson, varapuheenjohtaja	110 250	30 000	140 250
Svante Adde, jäsen	61 500	42 000	103 500
Ole Johansson, jäsen	31 500	30 000	61 500
Matti Kavetvuori		3 000	3 000
Janina Kugel, jäsen	1 826	-	1 826
Bertel Langenskiöld, jäsen	91 500	33 000	124 500
Ulf Liljedahl, jäsen	1 826	1 500	3 326
Malin Persson, jäsen	31 500	31 500	63 000
Yhteensä	408 652	204 000	612 652

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta arvioi toimitusjohtajan suorituksen. Tämän arvion sekä muun olennaisen tiedon perusteella hallitus päättää toimitusjohtajan kokonaispalkkion.

Toimitusjohtajan kokonaispalkkio koostuu peruspalkasta, luontoiseduista, eläkevakuutuksesta, suoritukseen perustuvasta tulospalkkiosta sekä pitkän aikavälin suoritusperusteisesta palkkiosta. Toimitusjohtajan kuukausipalkka on 35 000,00 euroa, johon eivät sisälly työhön liittyvät edut (auto ja matkapuhelin).

Tulospalkkio perustuu konsernin kannattavuuteen ja voi olla enintään 60 prosenttia toimitusjohtajan vuosittaisesta peruspalkasta. Yhtiön hallituksella on myös mahdollisuus, mutta ei velvollisuutta, asettaa

strategisia tavoitteita, joiden saavuttamisesta maksettava ylimääräinen tulospalkkio saa olla enintään 50 prosenttia toimitusjohtajan vuosittaisesta peruspalkasta. Vuoden 2015 syyskuun ja vuoden 2016 joulukuun väliselle ajalle toimitusjohtajalle taataan 50 prosenttia palkkion enimmäismäärästä suhteutettuna aikaan, jonka toimitusjohtaja on ollut tehtävässään.

Toimitusjohtajalla on oikeus osallistua konsernin pitkän aikavälin suoritusperusteiseen osakepalkkiojärjestelmään. Alkuperäisen allokoinnin mukaisesti vuosien 2014–2016 osakepalkkio-ohjelman enimmäispalkkiomäärä on 48 000 osaketta (brutto), vuosien 2015–2017 ohjelman enimmäispalkkiomäärä on 48 000 osaketta (brutto) ja vuosien 2016–2018 ohjelman enimmäispalkkiomäärä on 48 000 osaketta (brutto).

Eläkesopimuksen mukaan toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta. Maksuperusteisen eläkevakuutuksen vuosimaksu on 30,5 prosenttia toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta (kokonaispalkka ilman suoritusperusteisia osia).

Toimitusjohtajan palkitseminen Palkka, muuttuvat palkanosat ja muut edut

	2016	1.11.2015 alkaen	5.9.2015 asti
1. Palkka ja edut	467 071 EUR	73 760 EUR	427 596 EUR
2. Vuositason muuttuvat palkanosat	143 500 EUR	-	216 000 EUR
3. Osakeoikeudet (PSP)	144 000	96 000	0
4. Osakeomistus (osakkeiden lukumäärä 31.12.)	16	0	218 476
5. Eläkeikä	63 vuotta	63 vuotta	63 vuotta
6. Eläkkeen tavoitetaso	Maksuperusteinen järjestelmä	Maksuperusteinen järjestelmä	Maksuperusteinen järjestelmä
7. Irtisanomisaika	6 kuukautta	6 kuukautta	6 kuukautta
8. Irtisanomiskorvaus (irtisanomisajan palkan lisäksi)	18 kk palkka ja luontoisedut	18 kk palkka ja luontoisedut	18 kk palkka ja luontoisedut

Toimitusjohtajalla ei ollut joulukuun 2016 lopussa yrityksen myöntämiä lainoja.

JOHDON PALKITSEMINEN (KONSERNIN JOHTORYHMÄ)

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee hallituksen päätöstä varten suoraan toimitusjohtajalle raportoivien konsernin johtoryhmän jäsenten palkka- ja palkkioasiat. Toimitusjohtaja vahvistaa niiden Senior Management -tiimin jäsenten palkka- ja palkkioasiat, jotka eivät kuulu konsernin johtoryhmään. Kokonaispalkka koostuu yleensä peruspalkasta, luontoiseduista (esim. auto- ja matkapuhelinetu), eläkevakuutuksesta, suoritukseen pohjautuvasta vuositason muuttuvasta palkanosasta sekä pitkän aikavälin suoritusperusteisesta palkkiosta.

Tulospalkkiosopimukset laaditaan aina kirjallisesti. Tulospalkkiokriteerit vaihtelevat, mutta yleensä niiden perustana ovat konsernin viisi avainaluetta: turvallisuus, asiakkaat, henkilöstö, kasvu ja kannattavuus. Palkkiot perustuvat henkilökohtaisiin suorituksiin, konsernin tulokseen ja/tai kunkin vastualueeseen kuuluvan yksikön tulokseen. Palkitsemisjärjestelmissä pyritään käyttämään numeerista arviointia henkilökohtaisen arvioinnin asemesta aina kun mahdollista. Tulospalkkion prosentuaalinen suuruus perustuu yksilön vastuuseen ja on 50–75 prosenttia henkilökohtaisesta kiinteästä vuosipalkasta. Vuosikannustinten lisäksi johtoryhmän jäsenet toimitusjohtajaa lukuun ottamatta osallistuvat MHPS-yritysostoon liittyvään kannustinohjelmaan, jossa tiettyjen ehtojen täytyessä maksettavan palkkion suuruus on enintään 50 prosenttia osallistujan vuosipalkasta. Palkkio maksetaan kuuden kuukauden kuluttua kaupan toteutumisesta.

Johtoryhmän suomalaiset jäsenet osallistuvat maksuperusteiseen ryhmäeläkevakuutusjärjestelmään, joka

on nostettavissa 60 ikävuodesta lähtien. Eläkeikä määräytyy kuitenkin työntekijäin 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.

Konsernin johdon palkitseminen
Johtoryhmä ilman toimitusjohtajaa

	2016	2015
1. Palkka ja edut yhteensä	2 047 242,60 EUR	1 587 656,95 EUR
2. Vuositason muuttuvat palkanosat	498 009,59 EUR	237 015,66 EUR
3. Optio-oikeudet (optioiden lukumäärä 31.12.)	-	15 000 EUR
4. Osakeoikeudet (PSP)	318 000	324 000 EUR
5. Osakeomistus yhteensä (osakkeiden lukumäärä 31.12.)	170 921	144 517 EUR

Konsernin johtoryhmän jäsenillä ei ollut joulukuun 2016 lopussa yrityksen myöntämiä lainoja.

OSAKEPALKKIO-OHJELMA 2012

Vuoden 2012 alusta Konecranes tarjosi avainhenkilöstölleen uuden pitkän aikavälin suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän. Samanaikaisesti yhtiö luopui uusien optiojärjestelmien käyttöönotosta.

Osakepalkkio-ohjelman tarkoituksena on kannustaa avainhenkilöitä myötävaikuttamaan yhtiön pitkän tähtäimen menestymiseen ja sitouttaa heitä yhtiön arvon kasvattamiseen. Lisäksi tavoitteena on kehittää yhtiön johdon yhteistä omistajuuden tunnetta.

Hallitus päättää vuosittain toimitusjohtajan esityksestä avainhenkilöille allokoitavien osakkeiden lukumäärän. Toimitusjohtajan osalta hallitus päättää asiasta itsenäisesti.

Ansaintajakso 2013–2015

Vuonna 2013 ansaintakriteeri oli tilikausien 2013–2015 kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS). Vuoden 2016 alussa ansaintakriteeri ei toteutunut eikä palkkioita maksettu.

Ansaintajakso 2014–2016

Vuonna 2014 ansaintakriteeri oli tilikausien 2014–2016 kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS). Ansaitut osakkeet maksetaan huhtikuun 2017 loppuun mennessä. Vuosien 2014–2016 ohjelman tavoitteiden toteutuessa täysimääräisinä toimitusjohtajan enimmäispalkkiomäärä on 48 000 osaketta ja muiden johtoryhmän jäsenten yhteensä 120 000 osaketta (mainitut maksimimäärät ovat bruttolukuja).

Johtoryhmän jäsenillä, mukaan lukien toimitusjohtaja, on velvollisuus säilyttää omistuksessaan vähintään puolet osakepalkkiojärjestelmän perusteella vuosittain saamistaan osakkeista, kunnes omistettujen yhtiön osakkeiden arvo on vähintään 100 prosenttia henkilökohtaisesta kiinteästä vuosipalkasta, joka sisältää luontoisedut.

OSAKEPALKKIO-OHJELMA 2015

Vuoden 2015 alusta Konecranes tarjosi avainhenkilöstölleen uuden pitkän aikavälin suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän. Tavoitteena on yhdistää osakkeenomistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet, sitouttaa heitä yhtiön arvon kasvattamiseen ja tarjota heille yhtiön osakkeisiin sidottu kilpailukykyinen palkkio-ohjelma. Hallitus päättää kohderyhmään kuuluvien avainhenkilöiden enimmäispalkkiomäärän ansaintajaksolla.

Ansaintajakso 2015–2017

Vuoden 2015 ohjelman ansaintakriteeri on tilikausien 2015–2017 kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS) ilman uudelleenjärjestelykuluja. Ansaitut osakkeet maksetaan vuoden 2018 ensimmäisellä neljänneksellä. Vuosien 2015–2017 ohjelman tavoitteiden toteutuessa täysimääräisinä toimitusjohtajan enimmäispalkkiomäärä on 48 000 osaketta ja muiden johtoryhmän jäsenten yhteensä 120 000 osaketta (mainitut maksimimäärät ovat bruttolukuja).

Johtoryhmän jäsenillä, mukaan lukien toimitusjohtaja, on velvollisuus säilyttää omistuksessaan vähintään puolet osakepalkkiojärjestelmän perusteella vuosittain saamistaan osakkeista, kunnes omistettujen yhtiön osakkeiden arvo on vähintään 100 prosenttia henkilökohtaisesta kiinteästä vuosipalkasta, joka sisältää luontoisedut.

OSAKEPALKKIO-OHJELMA 2016

Kesäkuussa 2016 Konecranes tarjosi avainhenkilöilleen uuden pitkäjänteisen suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän. Järjestelmä on jatkoa Konecranes-avainhenkilöiden kannustin- ja sitouttamisohjelmalle. Tavoitteena on yhdistää osakkeenomistajien tavoitteet sekä sitouttaa heitä yhtiön arvon kasvattamiseen ja yhtiöön MHPS-liiketoiminnan hankinnan ja integraation suunnittelun aikana.

Ansaintajakso 2016–2018

Vuoden 2016 ohjelmassa on kaksi ansaintakriteeriä: vuoden 2016 operatiivinen käyttökate (EBITDA) ja työ- ja toimitusohjelman jatkuminen. Ohjelmassa on yksi ansaintajakso, kalenterivuosi 2016.

Ohjelman palkkiot maksetaan ansaintajakson päättymisen jälkeen, elokuun 2017 loppuun mennessä. Palkkiona maksettuja osakkeita ei kuitenkaan saa myydä, siirtää, pantata tai muuten luovuttaa osakkeille asetetun sitouttamisjakson aikana. Sitouttamisjakso alkaa palkkion maksamisesta ja päättyy 31.12.2018.

Johtoryhmän jäsenillä, mukaan lukien toimitusjohtaja, on velvollisuus säilyttää omistuksessaan vähintään puolet osakepalkkiojärjestelmän perusteella vuosittain saamistaan osakkeista, kunnes omistettujen yhtiön osakkeiden arvo on vähintään 100 prosenttia henkilökohtaisesta kiinteästä vuosipalkasta, joka sisältää luontoisedut.

OPTIO-OHJELMAT

Yhtiöllä on aikaisempina vuosina ollut optio-ohjelmia avainhenkilöstölle, johon ovat kuuluneet ylin johto ja keskijohto sekä tietyissä asiantuntijatehtävissä toimivia henkilöitä. Kaikki ohjelmat ovat olleet yhtiökokouksen hyväksymiä. Uusien ohjelmien tarjoamisesta on hallituksen päätöksellä toistaiseksi luovuttu. Konecranes Oyj:n 2009C-optioiden merkintäaika päättyi 30.4.2016.

OSAKESÄÄSTÖOHJELMA (ESSP)

1.7.2012 Konecranes otti käyttöön maailmanlaajuisen koko henkilöstön osakesäästöohjelman. Ohjelma otettiin käyttöön kaikissa maissa lukuun ottamatta muutamaa maata, joissa paikallinen lakitekniinen tai hallinnollinen syy oli esteenä. Osallistujat säästivät palkastaan kuukausittain itse määrittämänsä summan, joka oli enintään 5 prosenttia bruttopalkasta laskettuna. Kertyneillä säästöillä ostettiin kunkin osallistujan lukuun yhtiön osakkeita. Mikäli ostetut osakkeet ovat työntekijän omistuksessa vielä keskimäärin kolmen vuoden omistusjakson jälkeen, he saavat yhden palkkio-osakkeen kutakin kahta säästöosaketta kohden. Ensimmäiset palkkio-osakkeet, yhteensä 18 580 kappaletta luovutettiin 1 205 osallistujalle helmikuussa 2016.

Uudet ohjelmakaudet alkoivat 1.7.2013, 1.7.2014, 1.7.2015 ja 1.9.2016. Ylin johto on mukana kohderyhmässä. Osallistuminen ohjelmaan on täysin vapaaehtoista.

Osakesäästöohjelman yhteenveto

Ohjelmakausi	Säästökausi	Osallistujamäärä*	Hankittujen osakkeiden määrä*	Palkkiosakkeiden luovutusajankohta	Luovutettavien palkkiosakkeiden arvioitu määrä*
2013–2014	1.7.2013–30.6.2014	1 338	84 377	helmikuu 2017	42 189
2014–2015	1.7.2014–30.6.2015	1 286	77 085	helmikuu 2018	38 543
2015–2016	1.7.2015–30.6.2016	1 345	100 660	helmikuu 2019	50 330
2016–2017	1.9.2016–30.6.2017	1 259	5 733	helmikuu 2020	2 867

* vuoden 2016 neljänteen neljännekseen mennessä