

Konecranes Oyj

Palkka- ja palkkioselvitys
2012

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2012

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 pyrkii siihen, että kaikilla yhtiön palveluksessa olevilla henkilöillä on suoritukseen perustuva muuttuva tekijä osana kokonaispalkitsemistaan. Tämän muuttuvan tekijän suuruus vaihtelee henkilön tehtävän, organisaatiotason ja vastuiden 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.

Palkitsemisjärjestelmät suunnitellaan huomioiden sekä globaalit että maakohtaiset tarpeet. Tämän seurauksena niissä saattaa esiintyä paikallisia eroavaisuuksia.

Päätöksentekojärjestys

Yhtiökokous päättää hallituksen ja hallituksen komiteoiden jäsenten palkitsemisesta vuosittain.

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

Lisäksi nimitys- ja palkitsemisvaliokunta arvioi ja valmistelee hallituksen päätettäväksi suoraan toimitusjohtajalle raportoivien konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemisasiat. Toimitusjohtaja päättää muiden laajennetun johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta.

Kaikki palkitsemisjärjestelmät hyväksytään ja päätökset henkilötasolla vahvistetaan ”yksi yli” -periaatteen mukaisesti, toisin sanoen henkilön esimiehen esimiehen tulee aina hyväksyä henkilön palkitsemisen perusteet ja päätökset.

Hallituksen palkitseminen

Päätökset hallituspalkkioista tehdään varsinaisessa yhtiökokouksessa. Viimeisimmän yhtiökokouksen päätöksen mukaiset hallituksen palkkiot on esitetty seuraavassa taulukossa.

Hallituksen jäsenten palkkiot	Vuosipalkkio 2012, EUR
Hallituksen puheenjohtaja	105 000,00
Hallituksen varapuheenjohtaja	67 000,00
Hallituksen jäsen	42 000,00
<hr/>	
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.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2012					
	Rahapalkkio	Osakkeina maksettu palkkio	Osakkeiden lukumäärä	Komitea-palkkiot	YHTEENSÄ
	EUR	EUR		EUR	EUR
Gustavson Stig, hallituksen puheenjohtaja	53 328,58	52 511,42	2 276	6 000	111 840,00
Adde Svante, jäsen	21 339,66	20 995,34	910	10 500	52 835,00
Järvinen Tapani, jäsen	21 339,66	20 995,34	910	6 000	48 335,00
Kavetvuori Matti, jäsen	21 339,66	20 995,34	910	6 000	48 335,00
Kopola Nina, jäsen	21 339,66	20 995,34	910	6 000	48 335,00
Langenskiöld Bertel, jäsen	21 339,66	20 995,34	910	4 500	46 835,00
Persson Malin, jäsen	21 339,66	20 995,34	910	6 000	48 335,00
Silvennoinen Mikael, jäsen	21 339,66	20 995,34	910	6 000	48 335,00
Kim Gran jäsen 3/2012 asti	0	0	0	1 500	1 500
YHTEENSÄ	202 706,22	199 478,78	8 646	52 500	454 685,00

Toimitusjohtajan palkitseminen

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

Toimitusjohtajan kokonaispalkka koostuu peruspalkasta, luontoiseduista, eläkevakuutuksesta, suoritukseen perustuvasta tulospalkkiosta sekä pitkän aikavälin palkkiosta. Tulospalkkio perustuu konsernin kannattavuuteen ja kasvuun ja voi olla enintään 50 prosenttia toimitusjohtajan vuosipalkasta. Lisäksi Yhtiön hallituksella on mahdollisuus, mutta ei velvollisuutta, asettaa strategisia tavoitteita, joiden saavuttamisesta tulospalkkio voi olla enintään 50 prosenttia toimitusjohtajan vuosipalkasta.

Vuonna 2012 uudistetun eläkesopimuksen mukaan toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta. Maksuperusteisen eläkevakuutuksen vuosimaksu on 18,6 % toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta (kokonaispalkka ilman suoritusperusteisia osia). Uusi eläkesopimus korvaa aiemman sopimuksen, jossa eläkeikä oli 60 vuotta ja tavoite-eläkkeen suuruus 60 %.

Toimitusjohtajan palkka ja edut vuosilta 2012 ja 2011 ovat eriteltyinä alla olevassa taulukossa.

Toimitusjohtajan palkitseminen Palkka, tulospalkkiot ja muut edut		
	2012	2011
1. Palkka ja edut	468 196 EUR	440 140 EUR
2. Tulospalkkio	262 800 EUR	330 066 EUR
3. Optio-oikeudet (optioiden lukumäärä 31.12.)	80 000	174 000
4. Osakeomistus (osakkeiden lukumäärä 31.12.)	263 749	180 000
5. Osakeomistus KCR Management Oy:n kautta 31.12.	0	83 606
6. Osakkaiden omistuksen kokonaismäärä (osakkeiden lukumäärä)	263 749	263 606
7. Eläkeikä	63 vuotta	60 vuotta
8. Eläkkeen tavoitetaso	Maksuperusteinen järjestelmä	60 %
9. Irtisanomisaika	6 kuukautta	6 kuukautta
10. Irtisanomiskorvaus (irtisanomisajan palkan lisäksi)	18 kk palkka luontaisetuineen	18 kk palkka luontaisetuineen

Toimitusjohtaja Pekka Lundmarkin siirryttyä noin vuoden ajaksi Singaporeen, hänen palkkansa tarkistettiin 40 000 euroon kuukaudessa 1.8.2012 lukien. Kuukausipalkan ja tavanomaisten työhön liittyvien etujen lisäksi (mm. puhelin) hänelle korvataan paikalliset asumis- ja matkustuskulut.

Konecranes-konsernilla on 211 725,43 euron lainasaatava toimitusjohtaja Pekka Lundmarkilta. Lainan korko on 12 kuukauden euribor + 1 prosenttiyksikkö. Lainan korko tarkistetaan vuosittain 5.11. tai sitä seuraavana pankkipäivänä. Laina liittyy veroon, joka on aiheutunut toimitusjohtaja Pekka Lundmarkille vuonna 2006 suunnatusta kannustejärjestelmästä. Asiasta on tehty verovalitus ja laina erääntyy, kun valitusprosessi päättyy.

Konecranesin johtoryhmä perusti toukokuussa 2009 yrityksen nimeltä KCR Management Oy. KCR Management Oy hankki markkinoilta 517 696 Konecranes Oyj:n osaketta. Hankinta rahoitettiin johdon yhteensä noin 1,3 miljoonan euron suuruisilla pääomapanoksilla sekä noin 7,1 miljoonan euron suuruisella Konecranes Oyj:ltä otetulla lainalla. KCR Management Oy:n omistivat sen aloittamisen aikaan laajennettuun johtoryhmään kuuluneet henkilöt.

KCR Management Oy:tä koskevien sopimusten mukaan KCR Management Oy:llä oli velvoite maksaa takaisin Konecranes Oyj:n myöntämä laina ennenaikaisesti, mikäli Konecranes Oyj:n osakkeen arvo muuten kuin hetkellisesti ylittää sopimuksissa asetetun tason. Tämä ehto täyttyi joulukuussa 2010. Konecranes Oyj:n hallitus päätti lainan takaisinmaksusta osakevaihdon kautta, jossa Konecranes Oyj hankki omistukseensa kaikki KCR Management Oy:n osakkeet. Toimitusjohtaja Pekka Lundmark omisti 27,9 prosentin osuuden KCR Management Oy:stä ja osakevaihdon vastineena hän sai 83 606 Konecranes-konsernin osaketta (taulukon kohta 5).

KCR Management Oy yhdistettiin Konecranes Oyj:öön 31.12.2011.

Johdon palkitseminen (laajennettu johtoryhmä)

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee hallituksen päätöstä varten suoraan toimitusjohtajalle raportoivien konsernin johtoryhmän jäsenten palkka- ja palkkioasiat. Toimitusjohtaja vahvistaa muiden laajennetun johtoryhmän jäsenten palkka- ja palkkioasiat. Kokonaispalkka koostuu yleensä peruspalkasta, luontoiseduista (esim. auto- ja matkapuhelinetu), eläkevakuutuksesta ja suoritukseen perustuvista tulospalkkioista.

Tulospalkkiosopimukset laaditaan aina kirjallisesti. Tulospalkkiokriteerit vaihtelevat, mutta yleensä niiden perustana ovat konsernin viisi avainaluetta: turvallisuus, asiakkaat, henkilöstö, kasvu ja kannattavuus. Palkkiot perustuvat henkilökohtaisiin suorituksiin ja kunkin vastualueeseen kuuluvan yksikön tulokseen. Palkitsemisjärjestelmissä pyritään käyttämään numeerista arviointia henkilökohtaisen arvioinnin asemesta aina kun mahdollista. Tulospalkkion maksimisuuruus vuonna 2012 on 50 prosenttia henkilökohtaisesta kiinteästä vuosipalkasta.

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

Konsernin johdon palkitseminen		
Laajennettu johtoryhmä ilman toimitusjohtajaa		
Palkka, tulospalkkiot ja muut edut	2012	2011
1. Palkka ja edut - yhteensä	3 121 537 EUR	2 705 215 EUR
2. Tulospalkkiot	524 691 EUR	667 241 EUR
3. Optio-oikeudet (optioiden lukumäärä 31.12.)	493 635	777 500
4. Osakeomistus (osakkeiden lukumäärä 31.12.)	279 132	258 948
5. Lisäosakkeet osakkeiden vaihdon jälkeen (lkm)	0	164 888
6. Osakkeiden omistuksen kokonaismäärä (lkm)	279 132	423 836

Konecranesin johtoryhmä perusti toukokuussa 2009 yrityksen nimeltä KCR Management Oy. KCR Management Oy hankki markkinoilta 517 696 Konecranes Oyj:n osaketta. Hankinta rahoitettiin johdon yhteensä noin 1,3 miljoonan euron suuruisilla pääomapanoksilla sekä noin 7,1 miljoonan euron suuruisella Konecranes Oyj:ltä otetulla lainalla. KCR Management Oy:n omistivat sen aloittamisen aikaan laajennettuun johtoryhmään kuuluneet henkilöt.

KCR Management Oy:llä oli velvoite maksaa takaisin Konecranes Oyj:n myöntämä laina ennaikaisesti, mikäli Konecranes Oyj:n osakkeen arvo muuten kuin hetkellisesti ylittää sopimuksissa asetetun tason. Tämä ehto täyttyi joulukuussa 2010. Konecranes Oyj:n hallitus päätti lainan takaisinmaksusta osakevaihdon kautta. Osakevaihdon vastineena laajennetun johtoryhmän jäsenet saivat yhteensä 164 888 Konecranes-konsernin osaketta (taulukon kohta 5). KCR Management Oy yhdistettiin Konecranes Oyj:öön 31.12.2011.

Laajennetun johtoryhmän jäsenillä (pois lukien toimitusjohtaja) ei ole lainoja Yhtiöltä 31.12.2012.

Osakepalkkio-ohjelma 2012

Vuoden 2012 alusta Konecranes tarjoaa avainhenkilöstölleen uuden pitkänaikavälin 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 erityisenä tavoitteena on kehittää Yhtiön johdon yhteistä omistajuuden tunnetta, jolla on erityinen merkitys Konecranes-konsernin kaltaiselle yhtiölle, joka toimii useassa maassa, kulttuurissa ja toimialalla.

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

Ansaittavien osakkeiden lukumäärä määräytyy hallituksen vuosittain asettamien puitteissa. Vuonna 2012 mittareista toinen perustui yhden tilikauden (2012) suoritukseen ja toinen kolmen vuoden (2012–2014) suoritukseen. Ansaitut osakkeet maksetaan vuoden 2015 ensimmäisen neljänneksen kuluessa. Vuosien 2012 – 2014 ohjelman tavoitteiden toteutuessa täysimääräisinä toimitusjohtajan enimmäispalkkiomäärä on 48 000 osaketta ja laajennetun johtoryhmän yhteensä 240 000 osaketta (mainitut maksimimäärät ovat bruttolukuja).

Laajennetun johtoryhmän jäsenillä, mukaan lukien toimitusjohtaja, on velvollisuus säilyttää omistuksessaan vähintään puolet osakepalkkiojärjestelmän perusteella vuosittain saamista osakkeista kunnes omistettujen Yhtiön osakkeiden arvo on vähintään 100 % henkilökohtaisesta kiinteästä vuosipalkasta, joka sisältää luontoisedut.

Optio-ohjelmat

Yhtiöllä on aikaisempina vuosina ollut, yhtiökokousten päättämiä optio-ohjelmia avainhenkilöstölle, johon ovat kuuluneet ylin ja keskijohto sekä tietyissä asiantuntijatehtävissä toimivia henkilöitä. Vuoden 2012 alusta uusien ohjelmien tarjoamisesta on hallituksen päätöksellä toistaiseksi luovuttu.

Konecranes Oyj:n vielä voimassaolevien optio-ohjelmien puitteissa annetut optio-oikeudet koskevat 2009A-, 2009B- ja 2009C-sarjan optioita. Näiden optiosarjojen merkintäajat ovat:

- 2009A: 1.4.2012 – 30.4.2014
- 2009B: 1.4.2013 – 30.4.2015
- 2009C: 1.4.2014 – 30.4.2016.

Optio-ohjelmien ehdot ja voimassaolevien optio-ohjelmien perusteella merkitsemättä olevien optioiden määrä ja optio-ohjelmissa mukana olevien henkilöiden määrä löytyvät Yhtiön Internet-sivuilta osoitteesta www.konecranes.com > Investors > Share information > Stock option plans.

Konsernin optio-ohjelmissa oli vuoden 2012 lopussa mukana noin 200 työntekijää. Lisätietoja optioista on luettavissa vuosikertomuksesta.

Osakesäästöohjelma 2012

1.7.2012 alkaen Konecranes otti käyttöön maailmanlaajuisen koko henkilöstön osakesäästöohjelman. Järjestelmä otettiin käyttöön kaikissa maissa, lukuun ottamatta muutamaa, joissa paikallinen lakitekniinen tai hallinnollinen syy oli esteenä.

Ylin johto, mukaan lukien toimitusjohtaja, on mukana kohderyhmässä. Osallistuminen ohjelmaan on täysin vapaaehtoista.

Ohjelman puitteissa osallistujat säästävät palkastaan kuukausittain itse määrittämänsä summan, joka on enintään 5 % bruttopalkasta laskettuna. Kertyneillä säästöillä ostetaan vuosineljänneksittäin kunkin osallistujan lukuun Yhtiön osakkeita. Säästöjakso on 1.7.2012 – 30.6.2013. Mikäli ostetut osakkeet ovat työntekijän omistuksessa vielä 15. helmikuuta 2016, Yhtiö palkitsee osallistujaa yhdellä palkkio-osakkeella kahta säästöosaketta kohden.