

Konecranes Oyj

Palkka- ja palkkioselvitys
Tammikuu 2015

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2014

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

Varsinainen 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 Senior Management Team -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 2014, 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.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2014					
	Vuosipalkkio, raha EUR	Vuosipalkkio, osakkeet EUR	Osakkeiden lukumäärä #	Komitea- palkkiot EUR	YHTEENSÄ EUR
Gustavson Stig, hallituksen puheenjohtaja	52 500.05	52 499.95	2281	3 000.00	108 000.00
Adde Svante, jäsen	21 009.23	20 990.77	912	12 000.00	54 000.00
Järvinen Tapani, jäsen	21 009.23	20 990.77	912	6 000.00	48 000.00
Kavetvuori Matti, jäsen	21 009.23	20 990.77	912	3 000.00	45 000.00
Kopola Nina, jäsen	21 009.23	20 990.77	912	3 000.00	45 000.00
Langenskiöld Bertel, jäsen	21 009.23	20 990.77	912	3 000.00	45 000.00
Persson Malin, jäsen	21 009.23	20 990.77	912	6 000.00	48 000.00
Silvennoinen Mikael, jäsen	21 009.23	20 990.77	912	6 000.00	48 000.00
YHTEENSÄ	199 564.66	199 435.34	8665	42 000.00	441 000.00

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, vuosittaisesta suoritukseen perustuvasta muuttuvasta palkanosasta sekä pitkän aikavälin suoritusperusteisesta osakepohjaisesta palkanosasta. Vuositason muuttuva palkanosa pohjautuu konsernin kannattavuuteen ja kasvuun ja voi olla enintään 60 prosenttia toimitusjohtajan vuosipalkasta. Lisäksi Yhtiön hallituksella on mahdollisuus, mutta ei velvollisuutta, asettaa strategisia tavoitteita, joiden saavuttamisesta maksettava palkanosa voi olla enintään 50 prosenttia toimitusjohtajan vuosipalkasta.

Toimitusjohtajan eläkesopimuksen mukaan eläkeikä on 63 vuotta. Maksuperusteisen eläkevakuutuksen vuosimaksu on 18,6 % toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta (kokonaispalkka ilman suoritusperusteisia osia).

Toimitusjohtajan palkka ja edut vuosilta 2014 ja 2013 ovat eriteltyinä alla olevassa taulukossa.

Toimitusjohtajan palkitseminen		
Palkka, muuttuvat palkanosat ja muut edut		
	2014	2013
1. Palkka ja edut	517,607 EUR	506,036 EUR
2. Etuudet ulkomailla	78,464 EUR	150,005 EUR
3. Vuositason muuttuvat palkanosat	200,000 EUR	120,000 EUR
4. Ulkomaan komennukseen liittyvät muuttuvat palkanosat	270,000 EUR	
5. Optio-oikeudet (optioiden lukumäärä 31.12.)	45,000	80,000
6. Osakeoikeudet (PSP)	115,200	67,200
7. Osakeomistus (lukumäärä)	216,497	225,520
8. Eläkeikä	63 vuotta	63 vuotta
9. Eläkkeen tavoitetaso	Maksuperusteinen järjestelmä	Maksuperusteinen järjestelmä
10. Irtisanomisaika	6 kuukautta	6 kuukautta
11. Irtisanomiskorvaus (irtisanomisajan palkan lisäksi)	18 kk palkka luontaisetuineen	18 kk palkka luontaisetuineen

Toimitusjohtaja Pekka Lundmarkin tilapäinen työskentely Singaporessa on päättynyt. 14.6.2014 lukien toimitusjohtajan kuukausipalkka on EUR 40.000,00, johon eivät sisälly työsuhde-edut (auto, asunto, puhelin).

Toimitusjohtajalla ei ole yhtiön myöntämiä lainoja 31.12.2014.

Johdon palkitseminen (konsernin johtoryhmä, GXB)

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 pääsääntöisesti peruspalkasta, luontoiseduista (esim. auto- ja matkapuhelinetu), eläkevakuutuksesta, suoritukseen pohjautuvasta vuositason muuttuvasta palkanosasta sekä pitkän aikavalin osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä

Kannustinjärjestelmät dokumentoidaan aina kirjallisesti. Järjestelmien kriteerit voivat vaihdella, mutta yleensä niiden perustana ovat konsernin viisi avainaluetta: turvallisuus, asiakkaat, henkilöstö, kasvu ja kannattavuus. Vuositason muuttuvat palkanosat perustuvat henkilökohtaisiin suorituksiin sekä konsernin ja/tai johtoryhmän jäsenen vastualueeseen kuuluvan yksikön tulokseen. Palkitsemisjärjestelmissä pyritään käyttämään numeerista arviointia henkilökohtaisen arvioinnin asemesta aina kun mahdollista. Vuositason muuttuvan palkanosan maksimisuuruus on 50 prosenttia henkilökohtaisesta kiinteästä vuosipalkasta.

Konsernin johtoryhmän suomalaiset jäsenet osallistuvat maksuperusteiseen ryhmäeläkevakuutusjärjestelmään, joka on nostettavissa 60 ikävuodesta lähtien. Konsernin 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	Konsernin johtoryhmä (pl. toimitusjohtaja)	
	2014	2013
1. Palkka ja edut, yhteensä	1,393,095.11 EUR	1,283,773.08 EUR
2. Vuositason muuttuvat palkanosat, yhteensä	204,128.38	246,130.80 EUR
3. Optio-oikeudet (optioiden lukumäärä 31.12.)	84,000	141,500
4. Osakeoikeudet (PSP)	249,600	163,200
5. Osakeomistus yhteensä (lukumäärä 31.12.)	128,156	170,786

Konsernin johtoryhmän jäsenillä ei ole yhtiön myöntämiä lainoja 31.12.2014.

Osakepalkkio-ohjelma 2012–2014 (PSP)

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

Ansaintajakso 2012 - 2014

Vuonna 2012 ansaintakriteereistä toinen perustui yhden tilikauden (2012) suoritukseen ja toinen kolmen vuoden (2012–2014) suoritukseen. Ansaitut osakkeet maksetaan vuoden 2015 huhtikuun loppuun mennessä. Vuosien 2012 – 2014 ohjelman tavoitteiden toteutuessa täysimääräisinä toimitusjohtajan enimmäispalkkiomäärä on 48 000 osaketta ja laajennetun johtoryhmän (EMT) yhteensä 240 000 osaketta (mainitut maksimimäärät ovat bruttolukuja).

Ansaintajakso 2013 - 2015

Vuonna 2013 ansaintakriteerinä toimii kumulatiivinen EPS 2013 - 2015. Ansaitut osakkeet maksetaan vuoden 2016 huhtikuun loppuun mennessä. Vuosien 2013 – 2015 ohjelman tavoitteiden toteutuessa täysimääräisinä toimitusjohtaja on oikeutettu 48 000 osakkeeseen ja konsernin johtoryhmän muut jäsenet yhteensä 90 000 osakkeeseen (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 % henkilökohtaisesta kiinteästä vuosipalkasta, joka sisältää luontoisedut.

Ansaintajakso 2014 - 2016

Vuonna 2014 ansaintakriteerinä toimii kumulatiivinen EPS 2014 - 2016. Ansaitut osakkeet maksetaan vuoden 2017 huhtikuun loppuun mennessä. Vuosien 2014 – 2016 ohjelman tavoitteiden toteutuessa täysimääräisinä toimitusjohtaja on oikeutettu 48 000 osakkeeseen ja konsernin johtoryhmän muut jäsenet yhteensä 114 000 osakkeeseen (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 % 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 2009B ja 2009C-sarjan optioita.

Näiden optiosarjojen merkintäajat ovat:

- 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-ohjelmissä mukana olevien henkilöiden määrä löytyvät Yhtiön Internet-sivuilta osoitteesta www.konecranes.com > Investors > Share information > Stock option plans.

Konsernin optio-ohjelmissä oli vuoden 2014 lopussa mukana noin 180 työntekijää. Lisätietoja optioista on luettavissa vuosikertomuksesta.

Osakesäästöohjelma (ESSP)

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. Ohjelman toinen vuoden mittainen säästökausi alkoi Heinäkuun 1, 2013 ja kolmas Heinäkuun 1, 2014.

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

Säästökausi 2012 – 2013

Osallistujat säästivät palkastaan kuukausittain itse määrittämänsä summan, joka oli enintään 5 % bruttopalkasta laskettuna. Kertyneillä säästöillä ostettiin vuosineljänneksittäin kunkin osallistujan lukuun Yhtiön osakkeita. Säästöjakso oli 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.

Säästökausi 2013 – 2014

Osallistujat säästävät palkastaan kuukausittain itse määrittämänsä summan, joka on enintään 5 % bruttopalkasta laskettuna. Kertyneillä säästöillä ostetaan vuosineljänneksittäin kunkin osallistujan lukuun Yhtiön osakkeita. Säästöjakso on 1.7.2013 – 30.6.2014. Mikäli ostetut osakkeet ovat työntekijän omistuksessa vielä 15. helmikuuta 2017, Yhtiö palkitsee osallistujaa yhdellä palkkio-osakkeella kahta säästöosaketta kohden.

Säästökausi 2014 – 2015

Osallistujat säästävät palkastaan kuukausittain itse määrittämänsä summan, joka on enintään 5 % bruttopalkasta laskettuna. Kertyneillä säästöillä ostetaan vuosineljänneksittäin kunkin osallistujan lukuun Yhtiön osakkeita. Säästöjakso on 1.7.2014 – 30.6.2015. Mikäli ostetut osakkeet ovat työntekijän omistuksessa vielä 15. helmikuuta 2018, Yhtiö palkitsee osallistujaa yhdellä palkkio-osakkeella kahta säästöosaketta kohden.