



Konecranes Abp

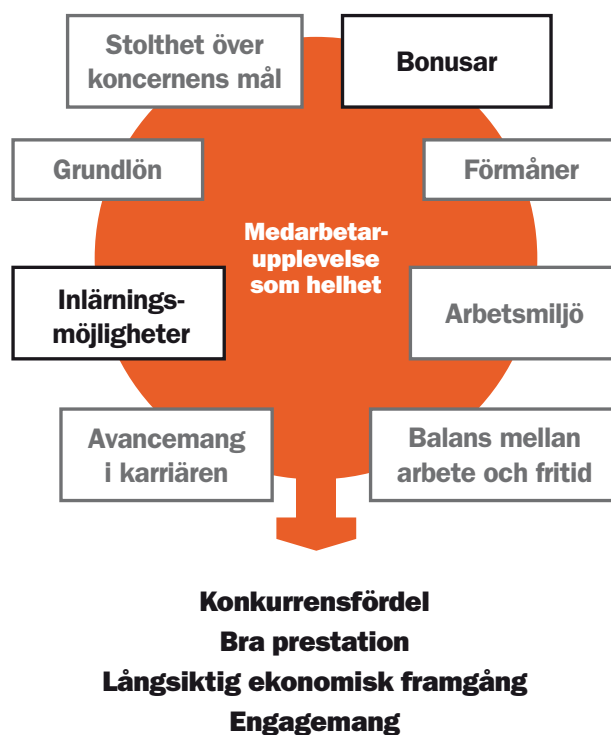
# Rapport om löner och arvoden 2017

# Belöningsfilosofi

På Konecranes strävar vi efter att locka till oss, hålla kvar och motivera begåvade anställda genom vår filosofi för belöningar. Den betonar bonusar och inlärningsmöjligheter som ska ge en konkurrensfördel och fungera som viktiga delar av medarbetarupplevelsen som helhet. Vi kopplar samman belöningar med prestationer och framsteg på alla nivåer i organisationen.

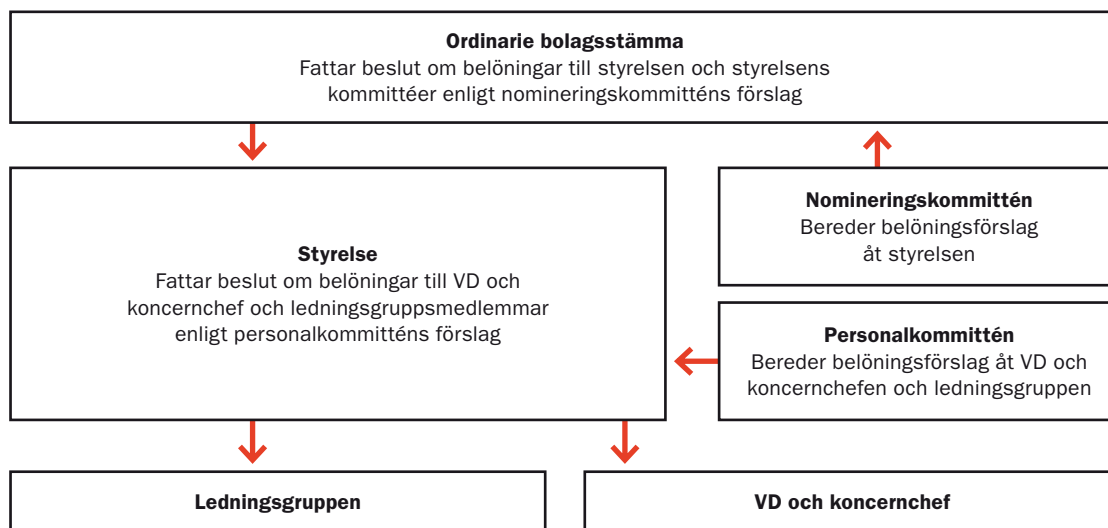
Våra belöningar ska främja goda prestationer och ett engagemang för våra affärsmål. Konecranes belöningsarrangemang syftar till att förstärka konkurrensförmåga och ekonomisk framgång på lång sikt, vilket ska bidra till ökat ägarvärde för bolagets aktieägare.

Konecranes position på arbetsgivarmarknaden baserar sig på var personalen och personalgrupperna finns. Konecranes är berett att investera mer på marknader där bolagets ställning som arbetsgivare inte är så känd och lockande, och där det finns färre karriärmöjligheter inom bolaget, liksom på marknader som utvecklas snabbt, t.ex. länder med hög inflation. Definitionen av marknad varierar också mellan olika personalgrupper. För operativt anställda och tjänstemän tillämpar Konecranes framför allt lokala jämförelsepunkter och för ledningens del jämför vi oss själva med internationella bolag beroende på i vilket land ledningen finns.



# Beslutsprocessen

Alla belöningar på Konecranes besluts enligt "en över" principen, vilket betyder att en anställds belöningar alltid måste bekräftas av chefens närmaste förman. Beslutsprocessen beskrivs i diagrammet nedan.



## Belöningar till styrelse

Bolagsstämman fattar beslut om belöningar till styrelsen och styrelsens kommittéer årligen. Förslagen bereds av nomineringskommittén.

## Belöningar till VD och koncernchef

Personalkommittén utvärderar VD och koncernchefens insatser. Externa marknadsdata och experter används baserat på personalkommitténs beslut. Utgående från personalkommitténs utvärdering, marknadsjämförelse och övrig relevant information fastställer styrelsen verkställande direktörens totala kompensationsandel.

## Belöningar till ledningsgruppen och Senior Management

Styrelsen utvärderar och bestämmer den totala compensationen för ledningsgruppsmedlemmarna och övriga högre chefer som rapporterar direkt till VD och koncernchefen.

# Kompensationsdelar

---

## Löner

Grundlönerna och förmånerna hos Konecranes VD och koncernchef samt övriga ledningsgruppsmedlemmar återspeglar prestationer och individuella arbetsansvar, erfarenhet, färdigheter och kunskaper.

Lönerna på Konecranes fastställs enligt den relevanta lokala marknaden i respektive land. Globalt vill Konecranes ligga vid medianen på de valda marknaderna vad avser grundlön. Det förekommer variationer mellan länder och vissa personalgrupper.

På Konecranes granskar cheferna sina anställdas löner årligen inom ramen för Konecranes belöningsfilosofi, vilket ska säkerställa att eventuella ökningar fördelas effektivt i syfte att belöna enskilda medarbetare baserat på deras prestationer och bidrag. Den årliga lönegranskningsprocessen gäller också ledningsgruppen och direktörer som rapporterar direkt till VD:n, och granskningen görs av styrelsen.

## Bonusar

### Kortsiktiga bonusar

Konecranes-koncernens belöningsstruktur omfattar ett bonusprogram. Konecranes kortsiktiga bonusar syftar till att stödja bolagets ekonomiska framgång och de anställdas engagemang för att uppfylla de fastställda målen på halv- eller helårs basis. Deltagare, utöver Senior Management, bestäms lokalt enligt marknadspraxis.

Konecranes bonusar är normalt baserade på koncernens ekonomiska resultat; affärsområde, affärsenhet och/eller en mindre enhet, och den anställdes personliga framgångar jämfört med fastställda mål. Bonuskriterierna varierar men är ofta baserade på koncernens fem nyckelprestationsområden: säkerhet, kunder, personal, tillväxt och lönsamhet. För närvarande ska minst 50 procent av alla medarbetarmål vara baserade på ekonomisk prestanda och för de högsta cheferna (t.ex. ledningen för affärsområden/-enheter eller serviceregioner/ underregioner) är 70–100 procent av den årliga bonusen i regel kopplad till den ekonomiska prestandan.

Storleken på den möjliga bonusen fastställs enligt personens position i organisationen samt geografiskt läge. Utbetalningen är en kombination av personliga prestationer och ekonomisk prestanda. De lokala och globala marknadsbehoven styr användningen av bonusar på varje enskild plats.

Konecranes bonusprogram baseras alltid på skriftliga dokument. Kvantitativa utvärderingskriterier används i stället för kvalitativa personliga bedömningar när det är möjligt.

VD och koncernchefens årliga bonus baseras på en jämförelse mellan bolagets ekonomiska prestanda och styrelsens förväntningar för året i fråga. Den största möjliga bonusen för VD och koncernchefen är 85 procent av den årliga grundlönen.

Bonusprogrammet för ledningsgruppsmedlemmarna är kopplad till koncernens och/eller affärsområdets prestanda och individens prestationer jämfört med fastställda mål. Den årliga bonusprocenten baseras på personens ansvarsnivå och är högst 50 till 75 procent av personens årliga grundlön (där målnivån är 2/3 av den högsta möjliga).

# Kompensationsdelar

## Långsiktiga bonusar

Syftet med Konecranes långsiktiga bonusprogram, d.v.s. de prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammen, är att anpassa aktieägarnas och Konecranes nyckelanställdas gemensamma mål för att öka bolagets värde, förbinda nyckelanställda till bolaget och belöna dem då de uppnår fastställda mål.

År 2017 hade Konecranes fyra aktiva prestationsbaserade aktiebelöningsprogram. Konecranes prestationsbaserade aktiebelöningsprogram har en treårig prestationsperiod, under vilken deltagarna kan förtjäna belöningar när de kriterier som fastställts i början av prestationsperioden förverkligas. Undantaget till detta är Prestationsbaserade Aktiebelöningsprogrammet 2016, som på grund av den vid den tidpunkten pågående affärstransaktionen med Terex Corporation, har en ettårig prestandaperiod och en tvåårig innehavsperiod. År 2017 utfärdade styrelsen ett ytterligare prestationsbaserat aktiebelöningsprogram för VD:n med en femårig prestationsperiod.

Varje prestationsbaserat aktiebelöningsprogram fastställer den maximala belöningen i antalet aktier. Av praktiska skäl betalas en del av den förtjänade aktiebelöningen i kontanter för att säkerställa att deltagarna kan betala den erforderliga skatten på belöningen. Den faktiska betalningen av belöningen baseras på bolagets prestanda jämfört med fastställda kriterier – om tröskelnivån för kriterierna inte uppfylls, delas inga belöningar ut.

Konecranes långsiktiga bonusprogram omfattar krav på ägande, som begränsar programdeltagarnas rätt att sälja aktier de fått som belöning. Medlemmarna i Konecranes ledningsgrupp, inklusive VD och koncernchefen, är skyldiga att fortsätta äga minst 50 procent av de aktier de förtjänat årligen i det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet tills han/hon äger bolagsaktier till ett värde som motsvarar hans/hennes årslön. Sedan 2017 får VD:n inte sälja de aktier han fått genom det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet innan han äger Konecranes aktier till ett sammanlagt värde av 750 000 euro.

Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
2014	■			●					
2015	■				●				
2016			■	●	■				
2017				■	■	■	■	■	■
VD:ns program				■	■	■	■	■	■

Prestationsperiod ■  
Begränsningsperiod ■  
Leverans av aktier ●

År 2012 införde Konecranes ett **aktiesparprogram för personalen**, inklusive ledningen, förutom i de länder där programmet inte kan erbjudas på grund av juridiska eller administrativa skäl. Deltagarna sparar en månatlig summa på upp till 5 procent av sin bruttolön. Summan används till att å deltaga-

rens vägnar köpa upp Konecranes-aktier från marknaden. Om deltagarna ännu äger aktierna efter en ungefärlig innehavsperiod på 3 år, erhåller de en vederlagsfri aktie för två köpta sparaktier.

Aktie sparprogram för personalen	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
2013	■	■	■	■	■	●				
2014		■	■	■	■	■	●			
2015			■	■	■	■	■	●		
2016				■	■	■	■	■	●	
2017					■	■	■	■	■	●

Sparperiod ■  
Innehavsperiod ■  
Leverans av vederlagsfria aktier ●

# Kompensationsdelar

## Pensioner

Det finska lagstadgade pensionssystemet omfattar Konecranes finländska ledningsgruppsmedlemmar. Medlemmar som inte är från Finland deltar i pensionssystemen i sina respektive länder. Utöver lagstadgade pensioner erbjuder Konecranes kompletterande premiebaserade pensionsplaner åt VD och koncernchefen och medlemmarna i ledningsgruppen.

VD och koncernchefens pensionsplan fastställer hans pensionsavgift till 20 procent av årslönen exklusive prestationsbaserad kompensation (årlig eller långsiktig bonus).

De finländska ledningsgruppsmedlemmarna har en fastställd premiebaserad gruppensionsförsäkring, som kan tas ut från 60 års ålder. Pensionsåldern följer dock lagen om pension för arbetstagare (ArPL). De finländska ledningsgruppsmedlemmarna har livförsäkring och invaliditetsförsäkring. Icke-finländska medlemmar har definierade pensionsplaner och lokala försäkringar.

### Belöningar till VD och koncernchefen samt Konecranes ledningsgrupp

	VD och koncernchef	Ledningsgruppen
<b>Grundlön</b>	Fast lön med förmåner	Fast lön med förmåner
<b>Kortsiktiga bonusar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Baseras på ekonomisk prestanda</li><li>• Max. 85 % av årlig grundlön</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Baseras på personliga prestationer och koncernens/affärsområdets prestanda</li><li>• Maximal belöning är 50–75 % av personens grundlön</li></ul>
<b>Långsiktiga bonusar</b>	Betalas enligt prestationsbaserade aktiebelöningsprogram	Betalas enligt prestationsbaserade aktiebelöningsprogram
<b>Pensioner</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Finsk lagstadgad pension</li><li>• Definierad premiebaserad plan på 20 % av årslön</li></ul>	<p>Finländska medlemmar</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Lagstadgad pension</li><li>• Premiebaserad gruppensionsförsäkring</li><li>• Livförsäkring och invaliditetsförsäkringar</li></ul> <p>Icke-finländska medlemmar</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Definierad premiebaserad pensionsplan</li><li>• Lokalt försäkringsskydd</li></ul>
<b>Krav på aktieinnehav</b>	<p>Prestationsbaserat Aktiebelöningsprogram 2017 eller Prestationsbaserat Aktiebelöningsprogram 2017–2021 för VD:n</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Måste hålla aktierna tills han äger aktier till ett totalt värde av 750 000 EUR</li></ul> <p>Tidigare planer</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Måste hålla minst 50 % av alla nettoaktier som delats ut baserat på belöningsprogram, tills värdet av aktieinnehavet motsvarar årslönen</li></ul>	<p>Måste hålla minst 50 % av alla nettoaktier som delats ut baserat på belöningsprogram</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tills värdet av aktieinnehavet motsvarar årslönen och</li><li>• Medlemskapet i koncernledningsgruppen fortsätter</li></ul>

# Kompensationsdelar

## Anställningsvillkor för VD och koncernchef vid slutet av 2017

- Uppsägningstid för vardera parten: 6 månader
- Avgångsvederlag: motsvarande tolv månaders lön och förmåner, utöver kompensation för uppsägningstiden
- Pensionsålder: 63 år
- Total kompensation:
  - Månadslön: 50 000 EUR utom förmåner
  - Naturaförmåner: bil, mobiltelefon
  - Premiebaserad pension: 20 % av årslön
  - Kortsiktig bonus: högst 85 % av årslön
  - Långsiktig bonus: betalas enligt prestationsbaserade aktiebelöningsprogram

## Kompensation till styrelsen

Konecranes bolagsstämma fastställer belöningarna till styrelsemedlemmarna. Om mandatperioden för en styrelsemedlem upphör före utgången av följande bolagsstämma, är han eller hon berättigad till en proportionell del av den årliga kompensationen beräknat utifrån hans eller hennes faktiska mandatperiod.



50 procent av årsbelöningen betalas med Konecranes-aktier som köps på marknaden för styrelsemedlemmarnas räkning. Belöningarna kan också betalas genom överlåtelse av bolagets egna aktier med stöd av bemyndigande till styrelsen som getts av bolagsstämman. Om en belöning inte kan betalas i aktier av orsak relaterad till bolaget eller styrelsemedlemmen, betalas det årliga arvudet kontant. Belöningarna betalas i fyra rater, så att varje rat köps eller överförs inom den tvåveckorsperiod som följer efter respektive delårsrapportering och bolagets bokslutskommuniké för varje år.

Konecranes styrelsemedlemmar har inget anställnings- eller tjänsteavtal med Konecranes. De deltar inte i Konecranes bonusprogram och har inte heller någon pensionsplan som arrangerats av Konecranes.

# Kompensationsrapport för 2017

I denna del presenteras de belöningar som betalas och ska betalas till Konecranes VD och koncernchef, ledningsgruppen och styrelsen år 2017.

## Kortsiktiga bonusar

År 2016 övergick Konecranes till ett halvårigt bonusprogram som fortsatte år 2017. För första halvåret 2017 användes EBIT och för andra halvåret 2017 användes EBITA-procent som kriterier för koncernens och affärsområdenas ledning.

## Långsiktiga bonusar

De långsiktiga bonusarna som utdelats under de senaste åren visas i tabellen nedan.

## Belöningar till VD och koncernchef samt Konecranes ledningsgruppsmedlemmar

Kompensationerna till Konecranes ledningsgrupp år 2017 visas i tabellen på sida 9. De kort- och långsiktiga bonusarna som betalats till VD och koncernchefen och till ledningsgruppen uppgår sammanlagt till 5 434 014 euro.

Utöver den årliga bonusen omfattades ledningsgruppsmedlemmarna, förutom VD:n, av bonusprogrammet för MHPS-förvärvet, vars maximala utdelning var 50 procent av personens årslön om vissa kriterier uppfylldes. Bonusen för MHPS-förvärvet utbetalades 6 månader efter slutförandet av transaktionen. Den ingår i de kortsiktiga bonusarna i tabellen på sida 9.

### Långsiktiga bonusar

<b>Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram (år)</b>	<b>PSP 2014</b>	<b>PSP 2015</b>	<b>PSP 2016</b>	<b>PSP 2017</b>
Prestationsperiod	2014–2016	2015–2017	2016	2017–2019
Mätning	Kumulativ V/A	Kumulativ V/A	EBITDA	Kumulativ V/A
Totalt antal aktier som överlåtits	99 180	N/A	667 509	N/A
Begränsningsperiod	–	–	T.o.m. 31.12.2018	–
<b>Totalt antal aktier som överlåtits</b>				
Panu Routila, VD	8 352	N/A	48 000	N/A
Övriga medlemmar i ledningsgruppen, TOTALT	19 836	N/A	120 000	N/A



# Kompensationsrapport för 2017

## Belöningar till VD och koncernchef samt Konecranes ledningsgruppsmedlemmar

	VD och koncernchef		Övriga medlemmar i ledningsgruppen	
	2017	2016	2017	2016
	<b>Panu Routila</b>	<b>Panu Routila</b>		
Löner och förmåner	664 836	467 071	2 297 895	2 047 243
Kortsiktiga bonusar	575 500	143 500	1 895 783	498 009
Antal allokerade aktierätter (PSP)	248 000	144 000	258 000	318 000
Antal ägda Konecranes-aktier <sup>*)</sup>	28 315	16	229 727	170 921
Kompletterande pensioner	315 100	227 570	474 536	246 364

<sup>\*)</sup> Omfattar 24 000 (för VD:n) och 60 000 (för övriga ledningsgruppsmedlemmar) aktier, vars försäljning är begränsad till och med den 31.12.2018.

Vid utgången av december 2017 fanns inga lån som utfärdats av bolaget till ledningsgruppen.

## Sammanfattning av Aktiesparprogrammet för personalen

Aktiesparprogrammet för personalen (period)	ESSP 2013	ESSP 2014	ESSP 2015	ESSP 2016	ESSP 2017
Sparperiod	1.7.2013– 30.6.2014	1.7.2014– 30.6.2015	1.7.2015– 30.6.2016	1.9.2016– 30.6.2017	1.7.2017– 30.6.2018
Antal deltagare <sup>*)</sup>	1 338	1 164	1 218	1 176	2 042
Antal förvärvade aktier	83 324	71 664	93 596	49 378	22 273 (pågående)
Vederlagsfria aktier som förväntas levereras <sup>*)</sup>	41 662	35 832	46 798	24 689	11 136 (pågående)

<sup>\*)</sup> Vid slutet av fjärde kvartalet 2017.

# Kompensationsrapport för 2017

## Styrelsens kompensation

Arvoden som betalats till styrelsemedlemmarna så som de fastställts av den senaste bolagsstämman den 23.3.2017 och den totala kompensation som betalats år 2017 framgår av tabellerna nedan.

### Styrelsemedlemmarnas kompensation

	Årsarvode 2017, EUR
Styrelseordförande	140 000
Vice ordförande	100 000
Styrelsemedlem	70 000
Arvode per kommittémöte	1 500
Revisionskommitténs ordförande per kommittémöte	3 000

Styrelsemedlemmarnas resekostnader ersätts också.

### Sammanlagd kompensation till styrelsen under 2017

STYRELSENS KOMPENSATION 2017					
Medlem	Total årlig kompensation i kontanter, EUR	Antalet aktier av den totala årliga kompensationen	Aktiers värde som del av total årlig kompensation, EUR	Kommittémöten, EUR	TOTALT EUR
<b>Styrelseordförande:</b>					
Vitzthum Christoph	105 006	903	34 994	18 000	158 000
<b>Övriga styrelsemedlemmar:</b>					
Johansson Ole	67 543	644	24 957	18 000	110 500
Kugel Janina	52 523	451	17 477	10 500	80 500
Langenskiöld Bertel	52 523	451	17 477	15 000	85 000
Liljedahl Ulf	52 523	451	17 477	22 500	92 500
Persson Malin	52 523	451	17 477	15 000	85 000
<b>Övriga styrelsemedlemmar:</b>	<b>277 634</b>	<b>2 448</b>	<b>94 866</b>	<b>81 000</b>	<b>453 500</b>
<b>Styrelsemedlemmar som avgått:</b>					
Gustavson Stig	25 000			10 500	35 500
Sachs David*)	26 252	226	8 748	4 500	39 500
Shaffer Oren*)	26 252	226	8 748	4 500	39 500
Svante Adde	17 500			10 500	28 000
<b>Styrelsemedlemmar som avgått:</b>	<b>95 005</b>	<b>452</b>	<b>17 495</b>	<b>30 000</b>	<b>142 500</b>
<b>Kompensation totalt</b>	<b>477 645</b>	<b>3 803</b>	<b>147 355</b>	<b>129 000</b>	<b>754 000</b>

Styrelsens kompensation 2017 omfattar p.g.a. betalningscykeln styrelsens kompensation från 1.1.2017 till Bolagsstämman 2017 (1/4 rat och utgifter för kommittémöten), samt från Bolagsstämman 2017 till 31.12.2017 den kompensation som Bolagsstämman fastslagit (3 x 1/4 rat och utgifter för kommittémöten).

\*) Mötesdeltagande: exkluderar möten där styrelsemedlem inte deltagit p.g.a. jäv.

# Kompensationsrapport för 2017

## Sammanlagd kompensation till styrelsen under 2017

STYRELSEMÖTEN 2017						
Medlem	Närvaro vid styrelsemöten	Närvaro vid revisionskommittémöten	Närvaro vid personalkommittémöten	Närvaro vid nomineringskommittémöten	Nominerings- och kompensationskommittémöten	
<b>Styrelseordförande:</b>						
Vitzthum Christoph	22/22	(-)	4/4	2/2	2/2	
<b>Övriga styrelsemedlemmar:</b>						
Johansson Ole	22/22	5/5	(-)	2/2	(-)	
Kugel Janina	19/22	(-)	3/4	(-)	2/2	
Langenskiöld Bertel	22/22	(-)	4/4	(-)	2/2	
Liljedahl Ulf	22/22	5/5	(-)	2/2	(-)	
Persson Malin	21/22	5/5	(-)	(-)	(-)	
<b>Styrelsemedlemmar som avgått:</b>						
Gustavson Stig	7/7	(-)	(-)	(-)	2/2	
Sachs David*)	6/6	2/2	(-)	(-)	(-)	
Shaffer Oren*)	6/6	(-)	1/1	(-)	2/2	
Svante Adde	6/7	1/1	(-)	(-)	(-)	

Styrelsens kompensation 2017 omfattar p.g.a. betalningscykeln styrelsens kompensation från 1.1.2017 till Bolagsstämman 2017 (1/4 rat och utgifter för kommittémöten), samt från Bolagsstämman 2017 till 31.12.2017 den kompensation som Bolagsstämman fastslagit (3 x 1/4 rat och utgifter för kommittémöten).

\*) Mötesdeltagande: exkluderar möten där styrelsemedlem inte deltagit p.g.a. jäv.

Konecranes är en världsledande koncern av lyftverksamheter, med ett brett kundregister som innefattar verkstads- och processindustrier, skeppsvarv, hamnar och terminaler. Konecranes levererar produktivitetshöjande lösningar och service för lyftutrustning av alla fabrikat. År 2017 omsatte koncernen 3 136 miljoner euro. Koncernen har 16 400 anställda på 600 platser i 50 länder. Konecranes aktier är noterade på Nasdaq Helsinki (symbol: KCR).