

Konecranes Oyj

Palkka- ja palkkioselvitys 2009

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2009

Palkitsemisjärjestelmiin sovellettavat periaatteet

Yhtiön palkitsemisjärjestelmien tarkoitus on motivoida henkilöstöä hyvin suoriutuksiin ja korostaa sitoutumista toimintamme tavoitteisiin. Niiden tavoitteena on edistää yhtiön kilpailukykyä ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä myötävaikuttavaa omistaja-arvon suotuisaan kehitykseen.

Pyrimme 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 suoriutuksiin. Palkitsemisjärjestelmät laaditaan aina kirjallisesti ja niissä käytetään numeerista arviointia aina kun se on mahdollista.

Päätöksentekojärjestys

Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää yhtiökokous nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen perusteella.

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta arvioi konsernin palkitsemisjärjestelmiä ja antaa niihin liittyviä ohjeistuksia. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta arvioi toimitusjohtajan suorituksen. Tämän arvion sekä muun olennaisen tiedon perusteella hallitus päättää toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen.

Lisäksi nimitys- ja palkitsemisvaliokunta vahvistaa suoraan toimitusjohtajalle raportoivien johtoryhmän jäsenten palkitsemisen. Toimitusjohtaja vahvistaa muiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisen.

Myös kaikki muut palkitsemisjärjestelmät hyväksytään 'yksi yli' -periaatteen mukaisesti, toisin sanoa henkilön esimiehen esimiehen tulee aina hyväksyä henkilön palkitsemisen periaatteet.

Hallituksen palkitseminen

Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää yhtiökokous. Viimeisimmän yhtiökokouksen päätöksen mukaiset hallituksen palkkiot on esitetty alla.

Hallituksen jäsenten palkkiot	Vuosipalkkio 2010
Hallituksen puheenjohtaja	100 000,00
Hallituksen varapuheenjohtaja	60 000,00
Hallituksen jäsen	40 000,00
Valiokuntapalkkio/valiokunnan kokous	1 500,00

Lisäksi korvataan kokouksiin osallistumisesta aiheutuneet matkakulut.

Hallituksen jäsenten palkkiot voidaan maksaa myös yhtiön osakkeina. Yhtiön palveluksessa oleva hallituksen jäsen ei saa jäsenyydestään erillistä palkkiota. Konsernihallintoon kuulumattomat hallituksen jäsenet eivät saa optioita.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2009

	Rahana maksettu hallituspalkkio vuodelta 2009	Osakkeina maksettu hallituspalkkio vuodelta 2009	Osakkeiden lukumäärä hallitustyöstä vuodelta 2009	Valiokunta-palkkiot 2009	Aikaisempiin vuosiin liittyvät valiokunta-palkkiot	MAKSETTU YHTEENSÄ 2009
	EUR	EUR	KPL	EUR	EUR	
Gustavson Stig, hallituksen puheenjohtaja	60 006,70	39 993,30	2 402	7 500,00	9 100,00	116 600,00
Adde Svante, hallituksen jäsen	40 000,00	0,00	0	7 500,00	0,00	47 500,00
Billing Tomas, hallituksen jäsen	23 999,35	16 000,65	961	4 500,00	0,00	44 500,00
Gran Kim, hallituksen jäsen	23 999,35	16 000,65	961	3 000,00	0,00	43 000,00
Järvinen Tapani, hallituksen jäsen	40 000,00	0,00	0	4 500,00	0,00	44 500,00
Kavetvuo Matti, hallituksen jäsen	40 000,00	0,00	0	6 000,00	0,00	46 000,00
Persson Malin, hallituksen jäsen	23 999,35	16 000,65	961	6 000,00	9 100,00	55 100,00
Silvennoinen Mikael, hallituksen jäsen	23 999,35	16 000,65	961	7 500,00	0,00	47 500,00
Poranen Timo, hallituksen jäsen						
12.3.2009 asti	0,00	0,00	0	1 500,00	9 100,00	10 600,00
Saven Björn, hallituksen varapuheenjohtaja						
12.3.2009 asti	0,00	0,00	0	1 500,00	8 100,00	9 600,00
YHTEENSÄ	276 004,10	103 995,90	6 246,00	49 500,00	35 400,00	464 900,00

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 ja suoritukseen perustuvasta tulospalkkiosta. Tulospalkkio perustuu konsernin kannattavuuteen ja kasvuun ja voi olla maksimissaan 50 % toimitusjohtajan vuosipalkasta. Lisäksi yhtiön hallituksella on mahdollisuus, mutta ei velvollisuus, asettaa strategisia tavoitteita, joiden saavuttamisesta tulospalkkio voi olla maksimissaan 50 % toimitusjohtajan vuosipalkasta.

Eläkevakuutuksen mukaan toimitusjohtaja voi 60 vuotta täytettyään joko omasta tai yhtiön pyynnöstä jäädä eläkkeelle. Tavoitteena on eläke, joka on 60 prosenttia toimitusjohtajan palkasta tulospalkkioita lukuun ottamatta.

Toimitusjohtajan palkka- ja muut edut vuosina 2009 ja 2008 on esitetty alla.

Toimitusjohtajan palkitseminen
Palkka, tulospalkkiot ja muut edut

	2009	2008
	EUR	EUR
Palkka ja edut	382 938	357 387
Tulospalkkio	198 000	186 000
Optio-oikeudet (optioiden lukumäärä) 31.12.	154 000	114 000
Osakeomistus (osakkeiden lukumäärä) 31.12.	180 000	280 000
Osakeomistus KCR Management Oy:n kautta 31.12.	144 437	
Eläkeikä	60 vuotta	60 vuotta
Eläkkeen tavoitetaso	60 %	60 %
Irtisanomisaika	6 kk	6 kk
Irtisanomiskorvaus	18 kk palkka ja luontaisedut	18 kk palkka ja luontaisedut

Yhtiön hallitus hyväksyi 15.12.2006 yhtiön toimitusjohtajalle Pekka Lundmarkille suunnattavan pitkäaikaisen osakekannustinjärjestelmän. Kannustinjärjestelmä toteutettiin luovuttamalla toimitusjohtajalle yhtiön hallussa olevia yhtiön omia osakkeita yhtiökokouksen 8.3.2006 hallitukselle antaman valtuutuksen nojalla. Toimitusjohtajalle myytiin vuoden 2006 joulukuussa ja 2007 tammikuussa 100 000 yhtiön osaketta samoin merkintäehdoin. Myydyillä osakkeilla on viiden vuoden luovutusrajoite. Järjestelmän osana yhtiö maksaa toimitusjohtajalle erillisen bonuksen järjestelystä aiheutuvien verojen kattamiseksi. Kannustinjärjestelmän tarkoituksena on motivoida toimitusjohtajaa myötävaikuttamaan parhaalla mahdollisella tavalla yhtiön pitkän aikavälin menestykseen sekä omistaja-arvon kasvattamiseen yhtiön kaikille osakkeenomistajille. Luovutettavien osakkeiden hinnaksi sovittiin 12 euroa osakkeelta, joka vastaa suunnilleen osakkeen keskihintaa sinä aikana, jona Pekka Lundmark oli tuolloin toiminut yrityksen toimitusjohtajana.

Toukokuussa 2009 otettiin käyttöön uusi konsernin johdon kannustinjärjestelmä, KCR Management Oy. Järjestely laajentaa ja jatkaa yhtiön toimitusjohtajan kannustinjärjestelmää. Uuden järjestelyn myötä kyseisiä osakkeita koskevaa viiden vuoden luovutusrajoitetta on muutettu niin, että toimitusjohtaja voi myydä osakkeet markkinoilla sillä ehdolla, että sovittu osuus myynnistä saaduista varoista investoidaan pääomana KCR Management Oy:hyn.

Konsernin johdon palkitseminen

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta arvioi konsernin palkitsemisjärjestelmiä ja antaa niihin liittyviä ohjeistuksia. Lisäksi nimitys- ja palkitsemisvaliokunta vahvistaa suoraan toimitusjohtajalle raportoivien johtoryhmän jäsenten palkkiot. Toimitusjohtaja vahvistaa muiden jäsenten palkkiot.

Kokonaispalkka koostuu yleensä peruspalkasta, luontaiseduista (esim. auto- ja matkapuhelinetu), eläkevakuutuksesta ja suoritukseen perustuvasta tulospalkkiosta. 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. Tulospalkkion maksimisuuruus määräytyy henkilön tehtävän mukaan ollen 30 % tai 40 % vuosipalkasta.

Johtoryhmän suomalaisilla jäsenillä on maksuperusteinen ryhmäeläkevakuutus, joka on nostettavissa 60 ikävuodesta lähtien. Johtoryhmän jäsenten eläkeikä on kuitenkin TyEL:in mukainen. Lisäksi yhdellä johtoryhmän jäsenellä on erillinen maksuperusteinen lisäeläkejärjestely, jonka vastuu on täysin katettu. Kyseisen henkilön eläkeikä on 60 vuotta.

Konsernin johdon palkitseminen vuosina 2009 ja 2008 on esitetty alla

Konsernin johdon palkitseminen

Laajennettu johtoryhmä ilman toimitusjohtajaa

Palkka, tulospalkkiot ja muut edut

	2009	2008
	EUR	EUR
Palkka ja edut	2 557 089	2 379 208
Tulospalkkio	649 355	537 525
Optio-oikeudet (optioiden lukumäärä) 31.12.	964 200	870 200
Osakeomistus (osakkeiden lukumäärä) 31.12.	276 018	255 650
Osakeomistus KCR Management Oy:n kautta 31.12.	373 259	

Konsernin johdon kannustinjärjestelmä KCR Management Oy

Konsernin hallitus on hyväksynyt johdon kannustinjärjestelmän, joka antaa ylimmälle johdolle mahdollisuuden investoida yhtiön osakkeisiin. Osakeomistusta varten Konecranes –konsernin johto on perustanut KCR Management Oy -nimisen yhtiön. Yhtiön osakkaina ei ole Konecranes Oyj:n hallituksen jäseniä. KCR Management Oy on hankkinut järjestelyn puitteissa markkinoilta 517 696 Konecranes Oyj:n osaketta. Hankinta on rahoitettu johdon yhteensä noin 1,3 miljoonan euron suuruisilla pääomapanoksilla sekä noin 7,1 miljoonan euron suuruisella Konecranes Oyj:ltä otetulla lainalla. Järjestelyn tarkoituksena on sitouttaa johtohenkilöt yhtiöön kannustamalla heitä hankkimaan ja omistamaan yhtiön osakkeita. Hallitus näkee tämän keinona vahvistaa johdon sitoutumista yhtiön omistaja-arvon kasvattamiseen pitkällä tähtäyksellä.

Järjestely on voimassa syksyyn 2012 saakka, jolloin se on tarkoitus purkaa. Järjestelyn voimassaoloaikana KCR Management Oy voi luovuttaa omistamiaan Konecranes Oyj:n osakkeita vain tietyillä edellytyksillä. KCR Management Oy:n osakkeita omistavat johtohenkilöt eivät myöskään saa luopua omistuksestaan ennen järjestelyn päättymistä.

KCR Management Oy:n omistavat sen aloittamisen aikaan laajennettuun johtoryhmään kuuluneet henkilöt; Pekka Lundmark, Teo Ottola, Mikko Uhari, Hannu Rusanen, Harry Ollila, Pierre Boyer, Tom Sothard, Pekka

Päkkilä, Pekka Lettijeff, Edward Yakos, Ari Kiviniitty, Sirpa Poitsalo, Mikael Wegmüller ja Jaana Rinne. Toimitusjohtaja Pekka Lundmark omistaa 27,9 prosenttia KCR Management Oy:stä.

Optio-ohjelmat

Yhtiöllä on avainhenkilöstölle (ylin ja keskijohto sekä tietyissä asiantuntija-asemissa olevat työntekijät) tarkoitettuja optio-ohjelmia.

Optio-ohjelmat edellyttävät yhtiökokouksen hyväksynnän, ja kaikki optio-ohjelmat ovat yhtiökokouksen yksimielisesti hyväksymiä. Eräät suuret institutionaaliset sijoittajat ovat hyväksyneet suuntaviivat optio-ohjelmille. Suuntaviivat antavat muun muassa ohjeet suurimmasta hyväksyttävästä laimennusvaikutuksesta, kannustintasosta, salkuajoista ja ohjelmien kestosta. Yhtiön optio-ohjelmat ovat olennaisilta osiltaan näiden suuntaviivojen mukaisia.

Optio-ohjelmien tarkoituksena on kannustaa avainhenkilöitä myötävaikuttamaan yhtiön pitkän tähtäimen menestymiseen ja sitouttaa heitä yhtiön arvon kasvattamiseen. Lisäksi erityisenä tavoitteena on kehittää yrityksen johdon yhteistä omistajuuden tunnetta, jolla on yhtiölle erityinen merkitys, sillä yhtiön rakenne kattaa useita maita, kulttuureita ja asiakastoimialoja.

Hallitus päättää toimitusjohtajan esityksestä avainhenkilöille jaettavista optioista. Toimitusjohtajalle jaettavista optioista hallitus päättää itsenäisesti. Konecranes Oyj:n voimassaolevien optio-ohjelmien puitteissa annetut optio-oikeudet koskevat 2007A-, 2007B-, 2009A ja 2009B-sarjan optioita. 2007C-sarjan optioita ei ole jaettu, ja 2007C-sarjan ehtojen mukaan kyseiset optiot ovat rauenneet 31. joulukuuta 2009. Vuoden 2009 yhtiökokous on hyväksynyt 2009C-sarjan optiot, mutta niitä ei ole vielä jaettu. Yhteenveto Optio-ohjelmista ja voimassaolevien optio-ohjelmien perusteella merkitsemättä olevien optioiden määrä ja optio-ohjelmissa mukana olevien henkilöiden määrä löytyy sivulta [Optio-ohjelmat](#).