

# **Konecranes Abp**

Ersättningsförklaring 2010

## ERSÄTTNINGSFÖRKLARING 2010

### Principer för kompensationsarrangemang

Idén med kompensationsarrangemangen är att motivera Konecranes anställda till goda prestationer och att öka deras engagemang att uppnå Konecranes affärsmål. Kompensationsarrangemangens mål är att främja konkurrensförmågan och finansiell framgång på långsikt, samt att gynna ett ökat ägarvärde för Bolagets aktieägare.

Avsikten är att alla anställda, som en del av hans/hennes totala kompensation, har en varierande andel som baserar sig på personens prestation. Storleken på den varierande andelen varierar beroende på personens uppgift, organisationsnivå och ansvarsområden. De varierande andelarna i kompensationen baserar sig vanligtvis på Bolagets och/eller enhetens finansiella resultat och den personliga prestationen. Kompensationsarrangemangen är skriftliga och innehåller numeriska evalueringar om möjligt.

### Beslutsprocessen

Styrelsearvodena fastställs av bolagsstämman utgående från nominerings- och kompensationskommitténs rekommendationer.

Nominerings- och kompensationskommittén granskar och utfärdar direktiv i anslutning till koncernens kompensationsarrangemang. Nominerings- och kompensationskommittén utvärderar verkställande direktörens insatser. Utgående från utvärderingen och övrig relevant information beslutar styrelsen om verkställande direktörens totala kompensationsarrangemang.

Dessutom fastställer nominerings- och kompensationskommittén kompensationsarrangemang för de ledningsgruppsmedlemmar som rapporterar direkt till verkställande direktören. Verkställande direktören fastställer utvidgade ledningsgruppsmedlemmars kompensationsarrangemang.

Övriga kompensationsarrangemang ska också bekräftas enligt "en-över" principen, d.v.s. en förmans förman måste alltid godkänna en persons kompensationsprinciper.

### Styrelsens kompensation

Styrelsearvoden fastställs av bolagsstämman. Styrelsens kompensation enligt beslut av föregående bolagsstämma:

#### Kompensation som betalats till styrelsemedlemmar

	Årligt arvode 2010
Styrelseordförande	100 000,00
Viceordförande	60 000,00
Styrelsemedlem	40 000,00
Arvode per styrelsemöte	1 500,00

Styrelsemedlemmarnas resekostnader ersattes också.

Styrelsemedlemmarnas kompensation kan också betalas i form av aktier. Styrelsemedlemmar anställda av Konecranes får ingen separat kompensation för sitt medlemskap i styrelsen. Styrelsemedlemmar som inte hör till den högsta ledningen får inga aktieoptioner.

### Styrelsemedlemmarnas arvoden totalt 2010

	Årsarvode, kontant 2010 EUR	Arvoden betalda som aktier 2010 EUR	Antal aktier betalade som del av arvodet 2010	Arvoden för kommitté- möten 2010 EUR	Betalt totalt 2010
Gustavson Stig, styrelseordförande	60 004,96	39 995,04	1 718	4 500,00	104 500,00
Adde Svante, styrelsemedlem	40 000,00	0,00	0	6 000,00	46 000,00
Billing Tomas, styrelsemedlem	24 006,64	15 993,36	687	4 500,00	44 500,00
Gran Kim, styrelsemedlem	24 006,64	15 993,36	687	6 000,00	46 000,00
Järvinen Tapani, styrelsemedlem	24 006,64	15 993,36	687	6 000,00	46 000,00
Kavetvuo Matti, styrelsemedlem	24 006,64	15 993,36	687	3 000,00	43 000,00
Persson Malin, styrelsemedlem	24 006,64	15 993,36	687	4 500,00	44 500,00
Silvennoinen Mikael, styrelsemedlem	24 006,64	15 993,36	687	6 000,00	46 000,00
<b>Totalt</b>	<b>244 044,80</b>	<b>135 955,20</b>	<b>5 840,00</b>	<b>40 500,00</b>	<b>420 500,00</b>

### Verkställande direktörens kompensation

Verkställande direktörens insatser utvärderas av nominerings- och kompensationskommittén. Utgående från utvärderingen och övrig relevant information beslutar styrelsen om verkställande direktörens totala kompensationsarrangemang.

Kompensationsarrangemangen inkluderar en grundlön, naturaförmåner, pensionsprogram och resultatbaserat bonusprogram. Verkställande direktörens bonusprogram baserar sig på Bolagets lönsamhet och tillväxt. Bonuset kan vara högst 50 procent av verkställande direktörens årliga baslön. Dessutom har styrelsemedlemmarna möjlighet, men inte skyldighet, att sätta vissa strategiska mål som kan ge extra bonus, högst 50 procent av verkställande direktörens årliga baslön.

Enligt pensionsprogrammet kan verkställande direktören gå i pension vid 60 års ålder, med ett pensionsmål på 60 procent av underliggande lön, exklusive bonus.

Verkställande direktörens lön och förmåner visas i tabellen.

## Verkställande direktörens kompensation

### Lön, bonus och andra förmåner

	2010, EUR	2009, EUR
Lön och förmåner	402 022	382 938
Bonus	176 880	198 000
Ägda optionsrättigheter (antal optioner 31.12)	194 000	154 000
Aktieinnehav (antal aktier 31.12)	180 000	180 000
Aktieinnehav genom		
KCR Management Ab (antal aktier 31.12)	0	144 437
Övriga aktier efter aktiebyte (antal aktier)	83 606	-
Totalt aktieinnehav (antal aktier)	263 606	324 437
Pensionsålder	60 år	60 år
Pensionsmål	60 %	60 %
Uppsägningstid	6 månader	6 månader
Avgångsvederlag	18 månaders lön och naturaförmåner	18 månaders lön och naturaförmåner

Vid utgången av 2010 hade Konecranes en lånefordran på 211 736 EUR gentemot VD och koncernchef Pekka Lundmark med ränta på 2,544 procent. Lånet avser en skattebetalning till följd av incitamentsprogrammet riktat till VD och koncernchefen 2006. En överklagan av den ålagda betalningen har inlämnats och lånet gäller tills överklagandeprocessen är avslutad.

Konecranes koncernledning bildade ett företag med namnet KCR Management Oy i maj 2009. KCR Management Oy förvärvade 517 696 Konecranes Abp-aktier från marknaden. Förvärvet finansierades genom kapitalinvesteringar av cheferna med ett sammanlagt belopp på cirka 1,3 miljoner EUR samt genom ett lån på ungefär 7,1 miljoner EUR från Konecranes Abp. KCR Management Oy ägdes av de chefer som ingick i koncernens utvidgade ledningsgrupp vid bildandet av KCR Management Oy.

Arrangemanget utvidgade och fortsatte incitamentsprogrammet för verkställande direktören 2006. I samband med etableringen av det nya arrangemanget ändrades den femåriga överlåtelsebegränsningen för de 100 000 aktier som såldes till verkställande direktören i samband med 2006 års incitamentsprogram, så att verkställande direktören fick rättighet att avyttra dessa aktier på marknaden, under förutsättning att de erhållna medlen investerades i KCR Management Oy.

Enligt de avtal som reglerade KCR Management Oy hade KCR Management Oy skyldighet att återbetala lånet från Konecranes Abp i förtid om aktiekursen i Konecranes Abp annat än tillfälligt överskred en viss nivå som var fastställd i avtalen. Detta villkor uppfylldes i december 2010. Styrelsen i Konecranes Abp beslutade att lånet skulle återbetalas genom ett aktiebyte där Konecranes Abp förvärvar samtliga aktier i KCR Management Oy. För att genomföra aktiebytet beslutade styrelsen för Konecranes Abp om en riktad nyemission där bolaget skulle, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt till teckning, erbjuda sammanlagt 281 007 nya Konecranes-aktier till aktieägarna i KCR Management Oy mot vederlag i aktier (aktiebyte). Vid aktiebytet överlämnade aktieägarna i KCR Management Oy de aktier de ägde i KCR Management Oy och fick nya Konecranes Abp-aktier i utbyte. De nya aktierna är föremål för överlåtelsebegränsning enligt styrelsens beslut i maj 2009 och som löper ut den 1.11.2012. VD och koncernchef Pekka Lundmark hade en andel på

27,9 procent i KCR Management Oy och som ett resultat av aktiebytet fick han 83 606 aktier i Konecranes.

De nya aktierna har registrerats på tecknarnas värdeandelskonton och registrerades i handelsregistret den 13.1.2011 och är föremål för offentlig handel på NASDAQ OMX Helsinki sedan den 14.1.2011.

#### **Ersättning till koncernledningen (Utvidgad ledningsgrupp)**

Nominerings- och kompensationskommittén granskar och utfärdar riktlinjer för bolagets kompensationsystem. Dessutom bekräftar nominerings- och kompensationskommittén ersättningarna till ledningsgruppsmedlemmar som rapporterar direkt till verkställande direktören. Kompensationsarrangemang till andra medlemmar i den utvidgade ledningsgruppen bekräftas av verkställande direktören.

Kompensationsarrangemangen omfattar normalt grundlön, naturaförmåner (vanligen tjänstebil och mobiltelefon), premiebaserade pensionsprogram och prestationsbaserade bonusprogram. Bonusprogrammen grundar sig alltid på skriftliga avtal. Bonuskriterierna varierar men är ofta baserade på koncernens fem nyckelprestationsområden: säkerhet, kunder, människor, tillväxt och lönsamhet. Bonusar är kopplade till en individs prestation och prestationen av den enhet som han/hon tillhör. Numeriska utvärderingskriterier används i stället för personliga bedömningar. Den maximala bonusprocenten baseras på personens ansvarsnivå och var år 2010 30 eller 40 procent av personens årliga grundlön. År 2011 varierar den maximala bonusprocenten för medlemmar i den utvidgade ledningsgruppen mellan 30–50 procent.

De finländska medlemmarna i den utvidgade ledningsgruppen har en premiebaserad grupp-pensionsförsäkring, som kan tas ut från 60 års ålder. Pensionsåldern för medlemmarna i den utvidgade ledningsgruppen följer dock lagen om pension för arbetstagare (ArPL). En medlem av den utvidgade ledningsgruppen deltar i ett kompletterande premiebaserat pensionsförsäkringsprogram, som ersätts till fulllo. Pensionsåldern för personen i fråga är 60 år.

#### **Den utvidgade ledningsgruppens kompensation, exklusive VD och koncernchef**

<b>Lön, bonus och andra förmåner</b>	<b>2010, EUR</b>	<b>2009, EUR</b>
Lön och förmåner	2 986 504	2 557 089
Bonus	396 534	649 355
Innehav av optionsrätter (antal optioner 31.12)	957 000	964 200
Aktieinnehav (antal aktier 31.12)	256 218	276 018
Aktieinnehav genom	0	373 259
KCR Management Ab (antal aktier 31.12)		
Ytterligare aktier till följd av aktiebyte (antal aktier)	183 467	-
Totalt aktieinnehav (antal aktier)	439 685	649 277

Grundlönerna för medlemmarna i den utvidgade ledningsgruppen var oförändrade från 2009 till 2010. Skillnaderna i "Lön och förmåner" mellan 2009 och 2010 förklaras främst av förändringar i

antal medlemmar i den utvidgade ledningsgruppen och deras ansvar samt att vissa medlemmar i den utvidgade ledningsgruppen frivilligt avstod från vissa monetära förmåner 2009.

Konecranes koncernledning bildade ett företag med namnet KCR Management Oy i maj 2009. KCR Management Oy förvärvade 517 696 Konecranes Abp-aktier från marknaden. Förvärvet finansierades genom kapitalinvesteringar av cheferna med ett sammanlagt belopp på cirka 1,3 miljoner EUR samt genom ett lån på ungefär 7,1 miljoner EUR från Konecranes Abp. KCR Management Oy ägdes av de chefer som ingick i koncernens utvidgade ledningsgrupp vid bildandet av KCR Management Oy.

Enligt de avtal som reglerade KCR Management Oy hade KCR Management Oy skyldighet att återbetala lånet från Konecranes Abp i förtid om aktiekursen i Konecranes Abp annat än tillfälligt överskred en viss nivå som var fastställd i avtalen. Detta villkor uppfylldes i december 2010. Styrelsen i Konecranes Abp beslutade att lånet skulle återbetalas genom ett aktiebyte där Konecranes Abp förvärvar samtliga aktier i KCR Management Oy. För att genomföra aktiebytet beslutade styrelsen för Konecranes Abp om en riktad nyemission där bolaget skulle, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt till teckning, erbjuda sammanlagt 281 007 nya Konecranes-aktier till aktieägarna i KCR Management Oy mot vederlag i aktier (aktiebyte). Vid aktiebytet överlämnade aktieägarna i KCR Management Oy de aktier de ägde i KCR Management Oy och fick nya Konecranes Abp-aktier i utbyte. De nya aktierna är föremål för överlåtelsebegränsning enligt styrelsens beslut i maj 2009 och som löper ut den 1.11.2012.

De nya aktierna har registrerats på tecknarnas värdeandelskonton och registrerades i handelsregistret den 13.1.2011 och är föremål för offentlig handel på NASDAQ OMX Helsinki sedan den 14.1.2011.

Det finns inga lån till den utvidgade ledningsgruppen (utom VD och koncernchefen) vid utgången av perioden 2010 och 2009.

### **Optionsprogram**

Bolaget har ett antal optionsprogram för sina nyckelpersoner, som innefattar högsta ledningen och mellanchefer samt anställda i vissa expertbefattningar.

Optionsprogram kräver vederbörligt beslut av en bolagsstämma, och alla planer har enhälligt antagits av de relevanta bolagsstämmorna. Vissa större institutionella aktieägare har antagit riktlinjer för optionsprogram. Dessa riktlinjer ger råd om acceptabel (maximal) utspädningseffekt, incitamentsnivåer, låsningsperioder, längd på program osv. Bolagets optionsprogram är utformade att följa dessa riktlinjer i all väsentlighet.

Syftet med optionsprogrammen är att motivera nyckelpersoner att bidra till bolagets långsiktiga framgång och att lägga grunden till ett gemensamt engagemang för att skapa aktieägarvärde. En viktig målsättning är också att stärka känslan av gemensamt ägande inom ledningen, som är värdefullt för ett bolag som Konecranes, vars verksamhet omfattar flera länder, kulturer och kundbranscher.

Styrelsen beslutar om utdelning av optioner till nyckelpersoner enligt förslag från verkställande direktören. Optioner till verkställande direktören beviljar styrelsen utan föredragning. Konecranes Abp:s utestående optionsplaner omfattar optionsserierna 2007A, 2007B, 2009A och 2009B.

Optionsrätterna 2007C utdelades inte och dessa optionsrätter förföll i enlighet med optionsrättsvillkoren för 2007C den 31.12.2009. Optionsrätterna 2009C godkändes av bolagsstämman 2009 men har inte ännu utdelats. En sammanfattning av optionsprogram och antal otecknade optionsrätter baserat på utestående optionsprogram och antal anställda som tillhör optionsprogram finns på Konecranes webbsida [www.konecranes.com](http://www.konecranes.com) > Investors > Share information > Stock option plans.