

Konecranes Oyj

Palkka- ja palkkioselvitys 2010

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2010

Palkitsemisjärjestelmiin sovellettavat periaatteet

Yhtiön palkitsemisjärjestelmien on tarkoitus motivoida henkilöstöä hyviin suorituksiin ja korostaa sitoutumista toiminnan tavoitteisiin. 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.

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 kokonaispalkitsemisesta.

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

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

Hallituksen palkitseminen

Viimeisimmän yhtiökokouksen päätöksen mukaiset hallituksen palkkiot on esitetty seuraavassa taulukossa.

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. Hallituksen jäsenet, jotka eivät ole Yhtiön palveluksessa, eivät saa optioita.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2010

	Rahana maksettu hallituspalkkio vuodelta 2010 EUR	Osakkeina maksettu hallituspalkkio vuodelta 2010 EUR	Osakkeiden lukumäärä hallitustyöstä vuodelta 2010	Valiokunta- palkkiot 2010 EUR	MAKSETTU YHTEENSÄ 2010
Gustavson Stig, hallituksen puheenjohtaja	60 004,96	39 995,04	1 718	4 500,00	104 500,00
Adde Svante, hallituksen jäsen	40 000,00	0,00	0	6 000,00	46 000,00
Billing Tomas, hallituksen jäsen	24 006,64	15 993,36	687	4 500,00	44 500,00
Gran Kim, hallituksen jäsen	24 006,64	15 993,36	687	6 000,00	46 000,00
Järvinen Tapani, hallituksen jäsen	24 006,64	15 993,36	687	6 000,00	46 000,00
Kavetvuori Matti, hallituksen jäsen	24 006,64	15 993,36	687	3 000,00	43 000,00
Persson Malin, hallituksen jäsen	24 006,64	15 993,36	687	4 500,00	44 500,00
Silvennoinen Mikael, hallituksen jäsen	24 006,64	15 993,36	687	6 000,00	46 000,00
TOTAL	244 044,80	135 955,20	5 840,00	40 500,00	420 500,00

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 prosenttia toimitusjohtajan vuosipalkasta. Lisäksi Yhtiön hallituksella on mahdollisuus, mutta ei velvollisuus, asettaa strategisia tavoitteita, joiden saavuttamisesta tulospalkkio voi olla maksimissaan 50 prosenttia 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 edut ovat eriteltyinä alla olevassa taulukossa.

Toimitusjohtajan

palkka, tulospalkkiot ja muut edut

	2010	2009
	EUR	EUR
Palkka ja edut	402 022	382 938
Tulospalkkio	176 880	198 000
Optio-oikeudet (optioiden lukumäärä 31.12.)	194 000	154 000
Osakeomistus (osakkeiden lukumäärä 31.12.)	180 000	180 000
Osakeomistus KCR Management Oy:n kautta 31.12.	0	144 437
Lisäosakkeet osakkeiden vaihdon jälkeen (osakkeiden lukumäärä)	83 606	-
Osakeomistuksen kokonaismäärä (osakkeiden lukumäärä)	263 606	324 437
Eläkeikä	60 vuotta	60 vuotta
Eläkkeen tavoitetaso	60 %	60 %
Irtisanomisaika	6 kuukautta	6 kuukautta
Irtisanomiskorvaus	18 kk palkka ja luontoisedut	18 kk palkka ja luontoisedut

Vuoden 2010 lopussa Konecranes-konsernilla oli 211 736 euron lainasaatava toimitusjohtaja Pekka Lundmarkilta. Lainan korko on 2,544 prosenttia. Laina liittyy veroon, joka on aiheutunut toimitusjohtaja Pekka Lundmarkille vuonna 2006 suunnatusta kannustejärjestelmästä. Asiasta on tehty verovalitus ja laina eräänny, kun valitus on käsitelty.

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.

Järjestely laajensi ja jatkoi Yhtiön toimitusjohtajalle vuonna 2006 tarjoamaa kannustinjärjestelmää. Uuden järjestelyn myötä kyseisiä 100 000 osaketta koskevaa viiden vuoden luovutusrajoitetta muutettiin niin, että toimitusjohtaja saattoi myydä osakkeet markkinoilla sillä ehdolla, että sovittu osuus myynnistä saaduista varoista investoitiin pääomana KCR Management Oy:hyn.

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 takaisin maksusta osakevaihdon kautta, jossa Konecranes Oyj hankki omistukseensa kaikki KCR Management Oy:n osakkeet. Konecranesin hallitus päätti toteuttaa osakkeiden vaihdon suunnatulla osakeannilla, jossa Yhtiö tarjosi osakkeenomistajien merkintäoikeudesta poiketen 281 007 uutta Konecranesin osaketta KCR Management Oy:n osakkeenomistajille osakevastiketta vastaan (osakkeiden vaihto). Osakevaihdon yhteydessä KCR Management Oy:n osakkeenomistajat luovuttivat osakkeensa ja saivat vastineeksi uusia Konecranes Oyj:n osakkeita. Toukokuussa 2009 tehdyllä hallituksen päätöksellä uudet osakkeet sisältävät luovutusrajoituksen, joka päättyi 1.11.2012. Toimitusjohtaja Pekka Lundmark omisti 27,9 prosentin

osuuden KCR Management Oy:stä ja osakevaihdon vastineena hän sai 83 606 Konecranesin osaketta.

Uudet osakkeet on kirjattu merkitsijöiden arvo-osuustileille ja rekisteröity kaupparekisteriin 13.1.2011 ja ne ovat julkisen kaupankäynnin kohteina NASDAQ OMX Helsingissä 14.1.2011 alkaen.

Johdon palkitseminen (Laajennettu johtoryhmä)

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 vastuualueeseen kuuluvan yksikön tulokseen. Palkitsemisjärjestelmissä pyritään käyttämään numeerista arviointia henkilökohtaisen arvioinnin asemesta. Tulospalkkion maksimisuuruus vuodelta 2010 määräytyi henkilön tehtävän mukaan ollen 30 tai 40 prosenttia vuosipalkasta. Vuodelta 2011 maksimi bonuksen prosentuaalinen osuus laajennetun johtoryhmän jäsenille on 30–50 prosenttia.

Laajennetun johtoryhmän suomalaiset jäsenet osallistuvat maksuperusteiseen ryhmäeläkevakuutusjärjestelmään, joka on nostettavissa 60 ikävuodesta lähtien. Laajennetun johtoryhmän jäsenten eläkeikä määräytyy kuitenkin työntekijäin eläkelain (TyEL) mukaan. Yksi laajennetun johtoryhmän jäsen kuuluu täydentävään maksuperusteiseen eläkevakuutusjärjestelmään, jonka vastuu on täysin katettu. Kyseisen henkilön eläkeikä on 60 vuotta.

Konsernin johdon palkitseminen

Laajennettu johtoryhmä ilman toimitusjohtajaa

Palkka, tulospalkkiot ja muut edut	2010	2009
	EUR	EUR
Palkka ja edut	2 986 504	2 557 089
Tulospalkkio	396 534	649 355
Optio-oikeudet (optioiden lukumäärä 31.12.)	957 000	964 200
Osakeomistus (osakkeiden lukumäärä 31.12.)	256 218	276 018
Välillisesti omistettut osakkeet KCR Management Oy:n kautta (osakkeiden lukumäärä 31.12.)	0	373 259
Lisäosakkeet osakkeiden vaihdon jälkeen (osakkeiden lukumäärä)	183 467	-
Osakeomistuksen kokonaismäärä (osakkeiden lukumäärä)	439 685	649 277

Laajennetun johtoryhmän jäsenten peruspalkat pysyivät samana 2009 ja 2010. Erot "Palkka ja edut" kohdassa vuosina 2009 ja 2010 selittyvät lähinnä ryhmässä tapahtuneilla henkilöiden ja vastuiden

muutoksilla sekä joidenkin ryhmän jäsenten vapaaehtoisella luopumisella rahallisista eduista vuonna 2009.

Konecranesin johtoryhmä perusti toukokuussa 2009 yrityksen nimeltä KCR Management Oy. KCR Management Oy hankki markkinoilta omistukseensa 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 takaisin maksusta osakevaihdon kautta, jossa Konecranes Oyj hankki omistukseensa kaikki KCR Management Oy:n osakkeet. Konecranesin hallitus päätti toteuttaa osakkeiden vaihdon suunnatulla osakeannilla, jossa Yhtiö tarjosi osakkeenomistajien merkintäoikeudesta poiketen 281 007 uutta Konecranesin osaketta KCR Management Oy:n osakkeenomistajille osakevastiketta vastaan (osakkeiden vaihto). Osakevaihdon yhteydessä KCR Management Oy:n osakkeenomistajat luovuttivat osakkeensa ja saivat vastineeksi uusia Konecranes Oyj:n osakkeita. Toukokuussa 2009 tehdyllä hallituksen päätöksellä uudet osakkeet sisältävät luovutusrajoituksen, joka päättyi 1.11.2012.

Uudet osakkeet on kirjattu merkitsijöiden arvo-osuustileille ja rekisteröity kaupparekisteriin 13.1.2011 ja ne ovat julkisen kaupankäynnin kohteina NASDAQ OMX Helsingissä 14.1.2011 alkaen.

Laajennetulla johtoryhmällä (pois lukien toimitusjohtaja) ei ole lainoja Yhtiöltä kausien 2010 ja 2009 päättyessä.

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 hyväksymiä. Eräät suuret institutionaaliset sijoittajat ovat hyväksyneet suuntaviivat optio-ohjelmille. Suuntaviivat antavat muun muassa ohjeet suurimmasta hyväksyttävästä laimennusvaikutuksesta, kannustintasosta, salkkujakoista 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 Yhtiön 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. Optio-ohjelmien ehdot ja voimassaolevien optio-ohjelmien perusteella merkitsemättä olevien optioiden määrä ja optio-ohjelmissa mukana olevien henkilöiden määrä löytyy Yhtiön internetsivulta www.konecranes.com > Sijoittajat > Osaketieto > Optio-ohjelmat.