

# **Konecranes Oyj**

Palkka- ja palkkioselvitys 2011

## **PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2011**

### **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.

### **Päätöksentekojärjestys**

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

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta arvioi yhtiön 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 konsernin 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.

<b>Hallituksen jäsenten palkkio</b>	
	Vuosipalkkio 2011
Hallituksen puheenjohtaja	100,000.00
Hallituksen varapuheenjohtaja	64,000.00
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.

<b>Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot</b>					
	Rahana maksettu hallituspalkkio vuodelta 2011	Osakkeina maksettu hallituspalkkio vuodelta 2011	Osakkeiden lukumäärä hallitustyöstä vuodelta 2011	Valiokunta-palkkiot 2011	MAKSETTU YHTEENSÄ 2011
	EUR	EUR		EUR	
Gustavson Stig, hallituksen puheenjohtaja	60,234.88	39,765.12	1,788	6,000.00	106,000.00
Adde Svante, hallituksen jäsen	24,076.16	15,923.84	716	6,000.00	46,000.00
Gran Kim, hallituksen jäsen	24,076.16	15,923.84	716	1,500.00	41,500.00
Järvinen Tapani, hallituksen jäsen	24,076.16	15,923.84	716	6,000.00	46,000.00
Kavetvuo Matti, hallituksen jäsen	24,076.16	15,923.84	716	6,000.00	46,000.00
Kopola Nina, hallituksen jäsen (31.3.2011->)	24,076.16	15,923.84	716	3,000.00	43,000.00
Persson Malin, hallituksen jäsen	24,076.16	15,923.84	716	6,000.00	46,000.00
Silvennoinen Mikael, hallituksen jäsen	24,076.16	15,923.84	716	4,500.00	44,500.00
<b>TOTAL</b>	<b>228,768.00</b>	<b>151,232.00</b>	<b>6,800.00</b>	<b>39,000.00</b>	<b>419,000.00</b>

### 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 enintään 50 prosenttia toimitusjohtajan vuosipalkasta. Lisäksi Yhtiön hallituksella on mahdollisuus, mutta ei velvollisuus, asettaa strategisia tavoitteita, joiden saavuttamisesta tulospalkkio voi olla enintään 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.

<b>Toimitusjohtajan palkitseminen Palkka, tulospalkkiot ja muut edut</b>		
	<b>2011 EUR</b>	<b>2010 EUR</b>
Palkka ja edut	440,140	402,022
Tulospalkkio	330,066	176,880
Optio-oikeudet (optioiden lukumäärä 31.12.)	174,000	194,000
Osakeomistus (osakkeiden lukumäärä 31.12.)	180,000	180,000
Osakeomistus KCR Management Oy:n kautta 31.12.	83,606	83,606
Osakkaiden omistuksen kokonaismäärä (osakkeiden lukumäärä)	263,606	263,606
Eläkeikä	60 vuotta	60 vuotta
Eläkkeen tavoitetaso	60 %	60 %
Irtisanomisaika	6 kuukautta	6 kuukautta
Irtisanomiskorvaus	18 kk palkka ja luontaisedut	18 kk palkka ja luontaisedut

Vuoden 2011 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 takaisinmaksusta osakevaihdon kautta, jossa Konecranes Oyj hankki omistukseensa kaikki KCR Management Oy:n osakkeet. Konecranes-konsernin hallitus päätti toteuttaa osakevaihdon suunnatulla osakeannilla, jossa Yhtiö tarjosi osakkeenomistajien merkintäoikeudesta poiketen 281 007 uutta Konecranes-konsernin osaketta KCR Management Oy:n osakkeenomistajille osakevastiketta vastaan (osakevaihto). 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 päättyy 1.11.2012. Toimitusjohtaja Pekka Lundmark omisti 27,9 prosentin osuuden KCR Management Oy:stä ja osakevaihdon vastineena hän sai 83 606 Konecranes-konsernin osaketta. KCR Management Oy yhdistettiin Konecranes Oyj:öön 31.12.2011.

### Johdon palkitseminen (laajennettu johtoryhmä)

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta arvioi konsernin palkitsemisjärjestelmiä ja antaa niihin liittyviä ohjeistuksia. Lisäksi nimitys- ja palkitsemisvaliokunta vahvistaa suoraan toimitusjohtajalle raportoivien konsernin johtoryhmän jäsenten palkkiot. Toimitusjohtaja vahvistaa muiden laajennetun johtoryhmän jäsenten palkkiot. Kokonaispalkka koostuu yleensä peruspalkasta, luontoiseduista (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 määräytyi henkilön tehtävän mukaan ja oli vuonna 2011 30 - 50 prosenttia vuosipalkasta.

Laajennetun johtoryhmän suomalaiset jäsenet osallistuvat maksuperusteiseen ryhmäeläkevakuutusjärjestelmään, joka on nostettavissa 60 ikävuodesta lähtien. Laajennetun johtoryhmän jäsenten eläkeikä määräytyy kuitenkin työntekijäin eläkelain (TyEL) mukaan.

<b>Konsernin johdon palkitseminen</b>		
<b>Laajennettu johtoryhmä ilman toimitusjohtajaa</b>		
<b>Palkka, tulospalkkiot ja muut edut</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>
	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
Palkka ja edut	2,705,215	3,084,611
Tulospalkkio	667,241	396,534
Optio-oikeudet (optioiden lukumäärä 31.12.)	777,500	957,000
Osakeomistus (osakkeiden lukumäärä 31.12.)	256,218	256,218
Lisäosakkeet osakkeiden vaihdon jälkeen (osakkeiden lukumäärä)	167,618	183,467
Osakkaiden omistuksen kokonaismäärä (osakkeiden lukumäärä)	423,836	439,685

Konecranes-konsernin 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.

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 takaisinmaksusta osakevaihdon kautta, jossa Konecranes Oyj hankki omistukseensa kaikki KCR Management Oy:n osakkeet. Konecranes-konsernin 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 (osakevaihto). 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. KCR Management Oy yhdistettiin Konecranes Oyj:hin 31.12.2011.

Laajennetulla johtoryhmällä (pois lukien toimitusjohtaja) ei ole lainoja Yhtiöltä kausien 2010 ja 2011 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, sulkuajoista 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 Konecranes-konsernin kaltaiselle 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 2007B-, 2009A-, 2009B- ja 2009C-sarjan optioita. 2007C-sarjan optioita ei ole jaettu, ja 2007C-sarjan ehtojen mukaan kyseiset optiot ovat rauenneet 31. joulukuuta 2009. Optio-ohjelmien ehdot ja voimassaolevien optio-ohjelmien perusteella merkitsemättä olevien optioiden määrä ja optio-ohjelmissa mukana olevien henkilöiden määrä löytyvät Yhtiön internetsivuilla osoitteessa [www.konecranes.com](http://www.konecranes.com) > Investors > Share information > Stock option plans.

Konsernin optio-ohjelmissa oli vuoden 2011 lopussa mukana noin 200 työntekijää. Lisätietoja optiosta on saatavilla sivun 95 liitteestä 29.