

Konecranes Oyj

Palkka- ja palkkioselvitys
Maaliskuu 2016

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2016

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.

Palkitsemisjärjestelmät suunnitellaan huomioiden sekä globaalit että maakohtaiset tarpeet. Tämän seurauksena niissä saattaa esiintyä paikallisia eroavaisuuksia.

Päätöksentekojärjestys

Varsinainen yhtiökokous hyväksyy päätösehdotuksia ja päättää hallituksen ja hallituksen valiokuntien jäsenten palkitsemisesta vuosittain. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta arvioi toimitusjohtajan suorituksen. Tämän arvion ja muun olennaisen tiedon perusteella hallitus päättää toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta.

Lisäksi nimitys- ja palkitsemisvaliokunta arvioi ja valmistelee hallituksen päätettäväksi suoraan toimitusjohtajalle raportoivien konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemisasiat. Toimitusjohtaja päättää niiden Senior Management -tiimin jäsenten palkitsemisesta, jotka eivät kuulu konsernin johtoryhmään.

Kaikki palkitsemisjärjestelmät hyväksytään ja päätökset henkilötasolla vahvistetaan ”yksi yli” -periaatteen mukaisesti, toisin sanoen henkilön esimiehen esimiehen on aina hyväksyttävä henkilön palkitseminen.

Hallituksen palkitseminen

Päätökset hallituspalkkioista tehdään varsinaisessa yhtiökokouksessa. Viimeisimmän yhtiökokouksen päätöksen mukaiset hallituksen palkkiot on esitetty seuraavassa taulukossa.

Hallituksen jäsenten palkkiot	Vuosipalkkio 2015 EUR
Hallituksen puheenjohtaja	105 000,00
Hallituksen varapuheenjohtaja	67 000,00
Hallituksen jäsen	42 000,00
Valiokuntapalkkio/ valiokunnan kokous	1 500,00
Tarkastusvaliokunnan puh.joht. / valiokunnan kokous	3 000,00
Lisäksi korvataan kokouksiin osallistumisesta aiheutuneet matkakulut.	

50 prosenttia vuosipalkkioista maksetaan markkinoilta, hallituksen jäsenten puolesta, ostetuilla osakkeilla. Vuosipalkkio voidaan maksaa myös käyttäen omia osakkeita yhtiökokouksen antaman valtuutuksen mukaisesti. Mikäli osakkeiden maksu osakkeina ei ole yhtiöstä tai hallituksen jäsenestä johtuvasta syystä mahdollista, maksetaan palkkio kokonaisuudessaan käteisenä.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2015					
	Vuosipalkkio, raha EUR	Vuosipalkkio, osakkeet EUR	Osakkeiden lukumäärä #	Komitea- palkkiot EUR	YHTEENSÄ EUR
Gustavson Stig, hallituksen puheenjohtaja	52 500,85	52 499,15	1 805	-	105 000,00
Adde Svante, jäsen	42 000,00	-	-	18 000,00	60 000,00
Johansson Ole, varapuheenjohtaja	33 522,70	33 477,30	1 151	7 500,00	74 500,00
Järvinen Tapani, jäsen	1 500,00	-	-	-	1 500,00
Kavetvuori Matti, jäsen	21 000,34	20 999,66	722	3 000,00	45 000,00
Kopola Nina, jäsen	21 000,34	20 999,66	722	3 000,00	45 000,00
Langenskiöld Bertel, jäsen	21 000,34	20 999,66	722	3 000,00	45 000,00
Persson Malin, jäsen	21 000,34	20 999,66	722	7 500,00	49 500,00
Silvennoinen Mikael, jäsen	1 500,00	-	-	-	1 500,00
Vitzthum Christoph, jäsen	21 000,34	20 999,66	722	3 000,00	45 000,00
YHTEENSÄ	236 025,25	190 974,75	6 566	45 000,00	472 000,00

Toimitusjohtajan palkitseminen

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta arvioi toimitusjohtajan suorituksen. Tämän arvion sekä muun olennaisen tiedon perusteella hallitus päättää toimitusjohtajan kokonaispalkkion.

Toimitusjohtajan palkitseminen 1. marraskuuta 2015 alkaen:

Toimitusjohtajan kokonaispalkkio koostuu peruspalkasta, luontoiseduista, eläkevakuutuksesta, suoritukseen perustuvasta tulospalkkiosta sekä pitkän aikavälin suoritusperusteisesta palkkiosta. Toimitusjohtajan kuukausipalkka on 35 000,00 euroa, johon eivät sisälly työhön liittyvät edut (auto ja matkapuhelin).

Tulospalkkio perustuu konsernin kannattavuuteen ja voi olla enintään 60 prosenttia toimitusjohtajan vuosittaisesta peruspalkasta. Yhtiön hallituksella on myös mahdollisuus, mutta ei velvollisuutta, asettaa strategisia tavoitteita, joiden saavuttamisesta maksettava ylimääräinen tulospalkkio saa olla enintään 50 prosenttia toimitusjohtajan vuosittaisesta peruspalkasta. Vuoden 2015 syyskuun ja vuoden 2016 joulukuun

väliselle ajalle toimitusjohtajalle taataan 50 prosenttia palkkion enimmäismäärästä suhteutettuna aikaan, jonka toimitusjohtaja on ollut tehtävässään.

Toimitusjohtajalla on oikeus osallistua konsernin pitkän aikavälin suoritusperusteiseen osakepalkkiojärjestelmään. Alkuperäisen allokoinnin mukaisesti vuosien 2014–2016 osakepalkkio-ohjelman enimmäispalkkiomäärä on 48 000 osaketta (brutto) ja vuosien 2015–2017 ohjelman enimmäispalkkiomäärä on 48 000 osaketta (brutto).

Eläkesopimuksen mukaan toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta. Maksuperusteisen eläkevakuutuksen vuosimaksu on 30,5 prosenttia toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta (kokonaispalkka ilman suoritusperusteisia osia).

Toimitusjohtajan palkitseminen 5. syyskuuta 2015 asti:

Toimitusjohtajan kokonaispalkkio koostui peruspalkasta, luontoiseduista, eläkevakuutuksesta, suoritukseen perustuvasta tulospalkkiosta sekä pitkän aikavälin suoritusperusteisesta palkkiosta. Toimitusjohtajan tilapäinen työskentely Singaporessa päättyi kesäkuussa 2014. 14.6.2014 alkaen toimitusjohtajan kuukausipalkka oli 40 000,00 euroa, johon eivät sisällyneet työhön liittyvät edut (auto, asuminen ja matkapuhelin).

Tulospalkkio perustui konsernin kannattavuuteen ja kasvuun ja sai olla enintään 60 prosenttia toimitusjohtajan vuosittaisesta peruspalkasta. Yhtiön hallituksella oli myös mahdollisuus, mutta ei velvollisuutta, asettaa strategisia tavoitteita, joiden saavuttamisesta maksettava ylimääräinen tulospalkkio sai olla enintään 50 prosenttia toimitusjohtajan vuosittaisesta peruspalkasta.

Eläkesopimuksen mukaan toimitusjohtajan eläkeikä oli 63 vuotta. Maksuperusteisen eläkevakuutuksen vuosimaksu oli 18,6 prosenttia toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta (kokonaispalkka ilman suoritusperusteisia osia).

Toimitusjohtajan palkka ja edut vuonna 2015 ja vuonna 2014 ovat eriteltyinä alla olevassa taulukossa.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Palkka, muuttuvat palkanosat ja muut edut

	1.11.2015 alkaen	5.9.2015 asti	2014
1. Palkka ja edut	73 760 EUR	427 596 EUR	517 607 EUR
2. Etuudet ulkomailla	-	-	78 464 EUR
3. Vuositason muuttuvat palkanosat	-	216 000 EUR	200 000 EUR
4. Ulkomaan komennukseen liittyvät muuttuvat palkanosat	-	-	270 000 EUR
5. Optio-oikeudet (optioiden lukumäärä 31.12.)	-	-	45 000
6. Osakeoikeudet (PSP)	96 000	0	115 200
7. Osakeomistus (osakkeiden lukumäärä 31.12.)	0	218 479	216 497
8. Eläkeikä	63 vuotta	63 vuotta	63 vuotta
9. Eläkkeen tavoitetaso	Maksuperusteinen järjestelmä	Maksuperusteinen järjestelmä	Maksuperusteinen järjestelmä
10. Irtisanomisaika	6 kuukautta	6 kuukautta	6 kuukautta
11. Irtisanomiskorvaus (irtisanomisajan palkan lisäksi)	18 kk palkka ja luontoisedut	18 kk palkka ja luontoisedut	18 kk palkka ja luontoisedut

Toimitusjohtajalla ei ollut joulukuun 2015 lopussa yrityksen myöntämiä lainoja.

Johdon palkitseminen (konsernin johtoryhmä)

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee hallituksen päätöstä varten suoraan toimitusjohtajalle raportoivien konsernin johtoryhmän jäsenten palkka- ja palkkioasiat. Toimitusjohtaja vahvistaa niiden Senior Management – tiimin jäsenten palkka- ja palkkioasiat, jotka eivät kuulu konsernin johtoryhmään. Kokonaispalkka koostuu yleensä peruspalkasta, luontoiseduista (esim. auto- ja matkapuhelinetu), eläkevakuutuksesta, suoritukseen pohjautuvasta vuositason muuttuvasta palkanosasta sekä pitkän aikavälin suoritusperusteisesta palkkiosta.

Tulospalkkiosopimukset laaditaan aina kirjallisesti. Tulospalkkiokriteerit vaihtelevat, mutta yleensä niiden perustana ovat konsernin viisi avainaluetta: turvallisuus, asiakkaat, henkilöstö, kasvu ja kannattavuus. Palkkiot perustuvat henkilökohtaisiin suorituksiin, konsernin tulokseen ja/tai kunkin vastualueeseen kuuluvan yksikön tulokseen. Palkitsemisjärjestelmissä pyritään käyttämään numeerista arviointia henkilökohtaisen arvioinnin asemesta aina kun mahdollista.

Tulospalkkion prosentuaalinen suuruus perustuu yksilön vastuuseen ja on enintään 50 prosenttia henkilökohtaisesta kiinteästä vuosipalkasta.

Johtoryhmän suomalaiset jäsenet osallistuvat maksuperusteiseen ryhmäeläkevakuutus-järjestelmään, joka on nostettavissa 60 ikävuodesta lähtien. Eläkeikä määräytyy kuitenkin työntekijäin eläkelain (TyEL) mukaan. Eläkevakuutuksen lisäksi johtoryhmän suomalaisille jäsenille on otettu henki- ja työkyvyttömyysvakuutukset.

Johtoryhmän ulkomaalaisilla jäsenillä on myös maksuperusteinen eläkejärjestelmä, ja heidän vakuutusturvansa on järjestetty paikallisesti.

Konsernin johdon palkitseminen

Johtoryhmä ilman toimitusjohtajaa

	2015	2014
1. Palkka ja edut yhteensä	1 587 656,95 EUR	1 393 059,11 EUR
2. Vuositason muuttuvat palkanosat	237 015,66 EUR	204 128,38 EUR
3. Optio-oikeudet (optioiden lukumäärä 31.12.)	15 000	84 000
4. Osakeoikeudet (PSP)	324 000	249 600
5. Osakeomistus yhteensä (osakkeiden lukumäärä 31.12.)	144 517	128 156

Konsernin johtoryhmän jäsenillä ei ollut joulukuun 2015 lopussa yrityksen myöntämiä lainoja.

Osakepalkkio-ohjelma 2012

Vuoden 2012 alusta Konecranes tarjosi avainhenkilöstölleen uuden pitkän aikavälin suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän. Samanaikaisesti yhtiö luopui uusien optiojärjestelmien käyttöönnotosta.

Osakepalkkio-ohjelman tarkoituksena on kannustaa avainhenkilöitä myötävaikuttamaan yhtiön pitkän tähtäimen menestymiseen ja sitouttaa heitä yhtiön arvon kasvattamiseen. Lisäksi tavoitteena on kehittää yhtiön johdon yhteistä omistajuuden tunnetta, jolla on erityinen merkitys Konecranes-konsernin kaltaiselle yhtiölle, joka toimii useassa maassa, kulttuurissa ja toimialalla.

Hallitus päättää vuosittain toimitusjohtajan esityksestä avainhenkilöille allokoitavien osakkeiden lukumäärän. Toimitusjohtajan osalta hallitus päättää asiasta itsenäisesti.

Ansaintajakso 2012–2014

Vuoden 2012 osakepalkkiojärjestelmässä vuonna 2012 alkaneen vuoden pituisen ansaintajakson ansainta perustui konsernin liikevoittoprosenttiin, ja vuonna 2012 alkaneen kolmevuotisen ansaintajakson ansainta yhtiön osakkeen kokonaistuottoon (TSR). Maaliskuussa 2015 Konecranes Oyj:n hallitus päätti suunnatusta maksuttomasta osakeannista liittyen Konecranes-konsernin osakepalkkiojärjestelmään 2012 ja sen palkkioiden maksamiseen. Osakeannissa luovutettiin 55 007 yhtiön hallussa olevaa Konecranes Oyj:n osaketta vastikkeetta osakepohjaiseen kannustinohjelmaan kuuluville avainhenkilöille.

Ansaintajakso 2013–2015

Vuonna 2013 ansaintakriteeri on tilikausien 2013–2015 kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS). Ansaitut osakkeet maksetaan huhtikuun 2016 loppuun mennessä. Vuosien 2013–2015 ohjelman tavoitteiden toteutuessa täysimääräisinä toimitusjohtajan enimmäispalkkiomäärä on 48 000 osaketta ja muiden johtoryhmäjäsenien yhteensä 120 000 osaketta (mainitut maksimimäärät ovat bruttolukuja).

Johtoryhmän jäsenillä, mukaan lukien toimitusjohtaja, on velvollisuus säilyttää omistuksessaan vähintään puolet osakepalkkiojärjestelmän perusteella vuosittain saamistaan osakkeista kunnes omistettujen yhtiön osakkeiden arvo on vähintään 100 prosenttia henkilökohtaisesta kiinteästä vuosipalkasta, joka sisältää luontoisedut.

Ansaintajakso 2014–2016

Vuonna 2014 ansaintakriteeri on tilikausien 2014–2016 kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS). Ansaitut osakkeet maksetaan huhtikuun 2017 loppuun mennessä. Vuosien 2014–2016 ohjelman tavoitteiden toteutuessa täysimääräisinä toimitusjohtajan enimmäispalkkiomäärä on 48 000 osaketta ja muiden johtoryhmäjäsentien yhteensä 120 000 osaketta (mainitut maksimimäärät ovat bruttolukuja). Johtoryhmän jäsenillä, mukaan lukien toimitusjohtaja, on velvollisuus säilyttää omistuksessaan vähintään puolet osakepalkkiojärjestelmän perusteella vuosittain saamistaan osakkeista kunnes omistettujen yhtiön osakkeiden arvo on vähintään 100 prosenttia henkilökohtaisesta kiinteästä vuosipalkasta, joka sisältää luontoisedut.

Osakepalkkio-ohjelma 2015

Vuoden 2015 alusta Konecranes tarjosi avainhenkilöstölleen uuden pitkän aikavälin suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän. Tavoitteena on yhdistää osakkeenomistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet, sitouttaa heitä yhtiön arvon kasvattamiseen ja tarjota heille yhtiön osakkeisiin sidottu kilpailukykyinen palkkio-ohjelma. Hallitus päättää kohderyhmään kuuluvien avainhenkilöiden enimmäispalkkiomäärän ansaintajaksolla.

Ansaintajakso 2015–2017

Vuoden 2015 ohjelman ansaintakriteeri on tilikausien 2015-2017 kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS) ilman uudelleenjärjestelykuluja. Ansaitut osakkeet maksetaan vuoden 2018 ensimmäisellä neljänneksellä. Vuosien 2015–2017 ohjelman tavoitteiden toteutuessa täysimääräisinä toimitusjohtajan enimmäispalkkiomäärä on 48 000 osaketta ja muiden johtoryhmäjäsentien yhteensä 120 000 osaketta (mainitut maksimimäärät ovat bruttolukuja).

Johtoryhmän jäsenillä, mukaan lukien toimitusjohtaja, on velvollisuus säilyttää omistuksessaan vähintään puolet osakepalkkiojärjestelmän perusteella vuosittain saamistaan osakkeista kunnes omistettujen yhtiön osakkeiden arvo on vähintään 100 prosenttia henkilökohtaisesta kiinteästä vuosipalkasta, joka sisältää luontoisedut.

Optio-ohjelmat

Yhtiöllä on aikaisempina vuosina ollut optio-ohjelmia avainhenkilöstölle, johon ovat kuuluneet ylin johto ja keskijohto sekä tietyissä asiantuntijatehtävissä toimivia henkilöitä. Kaikki ohjelmat ovat olleet yhtiökokouksen hyväksymiä. Uusien ohjelmien tarjoamisesta on hallituksen päätöksellä toistaiseksi luovuttu. Konecranes Oyj:n 2009C-optioiden merkintäaika päättyy 30.4.2016. Vuoden 2015 lopussa Konecranes Oyj:n 2009-optiot oikeuttivat yhteensä 638 500 osakkeen merkintään.

Optio-ohjelmien ehdot löytyvät yhtiön internetsivuilta osoitteesta www.konecranes.com > Investors > Share information > Stock option plans.

Osakesäästöohjelma (ESSP)

1.7.2012 alkaen Konecranes otti käyttöön maailmanlaajuisen koko henkilöstön osakesäästöohjelman. Ohjelma otettiin käyttöön kaikissa maissa lukuun ottamatta muutamaa maata, joissa paikallinen lakitekninen tai hallinnollinen syy oli esteenä. Uudet säästökaudet alkoivat 1.7.2013, 1.7.2014 ja 1.7.2015. Osallistujat säästivät palkastaan kuukausittain itse määrittämänsä summan, joka oli enintään 5 prosenttia bruttopalkasta laskettuna. Kertyneillä säästöillä ostettiin kunkin osallistujan lukuun yhtiön osakkeita. Mikäli ostetut osakkeet ovat työntekijän omistuksessa vielä keskimäärin kolmen vuoden omistusjakson jälkeen, he saavat yhden palkkio-osakkeen kutakin kahta säästöosaketta kohden.

Ylin johto on mukana kohderyhmässä. Osallistuminen ohjelmaan on täysin vapaaehtoista.

Osakesäästöohjelman yhteenveto

Ohjelmakausi	Säästökausi	Osallistujamäärä (31.12.)	Hankittujen osakkeiden määrä	Palkkiosakkeiden luovutusajankohta	Luovutettavien palkkiosakkeiden arvioitu määrä (31.12.)
2012–2013	1.7.2012–30.6.2013	1 259	75 790	helmikuu 2016	37 895
2013–2014	1.7.2013–30.6.2014	1 519	95 557	helmikuu 2017	47 779
2014–2015	1.7.2014–30.6.2015	1 455	87 653	helmikuu 2018	43 827
2015–2016	1.7.2015–30.6.2016	1 495	25 162*	helmikuu 2019	12 581

* vuoden 2015 kolmanteen neljännekseen mennessä