

Konecranes Abp

Ersättningsförklaring
Januari 2016

ERSÄTTNINGSFÖRKLARING 2016

Principer för kompensationsarrangemang

Alla Konecranes kompensationsarrangemang är avsedda att främja en hög prestationsnivå och betona fokus och engagemang för att uppnå affärsmålen. Kompensationsarrangemangen främjar konkurrensförmåga och ekonomisk framgång på lång sikt samt bidrar till ökat ägarvärde för Bolagets aktieägare.

Avsikten är att alla Konecranes-anställda ska ha en rörlig del baserad på deras prestation som en del av sin totala ersättning. Storleken på den rörliga delen varierar beroende på personens ställning i organisationen. De rörliga delarna av kompensationen baseras vanligtvis på koncernens och/eller enhetens finansiella resultat och den personliga prestationen. Kompensationsprogrammen utarbetas skriftligt och numerisk utvärdering används när det är möjligt.

Alla kompensationsprogram planeras för att uppfylla både globala och lokala behov och kan därför skilja sig åt på olika platser.

Beslutsprocessen

Bolagsstämman fattar beslut och fastställer ersättningen till styrelsen och styrelsens kommittéer årligen. Nominerings- och kompensationskommittén utvärderar VD och koncernchefens insatser. Utgående från utvärderingen och övrig relevant information fastställer styrelsen verkställande direktörens totala kompensationsarrangemang.

Nominerings- och kompensationskommittén utvärderar och bereder även beslutsunderlag till styrelsen om ersättningar till ledningsgruppsmedlemmar som är direkt underställda VD och koncernchefen. Ersättningar till SM-medlemmar som inte hör till ledningsgruppen beslutas av VD och koncernchefen.

Alla kompensationsarrangemang ska bekräftas enligt "en-över"-principen, d.v.s. chefens närmast överordnade måste alltid godkänna kompensationen till en person.

Styrelsens kompensation

Ersättning till styrelseledamöterna fastställs av bolagsstämman. Kompensation till styrelsen fastställdes av senaste bolagsstämman enligt följande tabell.

Kompensation som betalats till styrelsemedlemmarna	Årsarvode 2015 EUR
Styrelseordförande	105 000,00
Vice ordförande	67 000,00
Styrelsemedlem	42 000,00
Arvode per kommittémöte	1 500,00
Revisionskommitténs ordförande/möte	3 000,00
Styrelsemedlemmarnas resekostnader ersätts också.	

50 procent av årsarvodet betalas med Konecranes-aktier som köps på marknaden för styrelsemedlemmarnas räkning. Arvode kan också betalas genom överlåtelse av Bolagets egna aktier med stöd av bemyndigande till styrelsen som getts av bolagsstämman. Om arvodet inte kan betalas i aktier av orsak relaterad till Bolaget eller styrelsemedlemmen, ska det årliga arvodet betalas kontant.

Sammanlagd kompensation till styrelsen 2015					
	Kontant, EUR	Aktier, EUR	Antal aktier	Kommittémöten, EUR	TOTALT EUR
Gustavson Stig, styrelseordförande	52 500,85	52 499,15	1 805	-	105 000,00
Adde Svante, styrelsemedlem	42 000,00	-	-	18 000,00	60 000,00
Johansson Ole, vice ordförande	33 522,70	33 477,30	1 151	7 500,00	74 500,00
Järvinen Tapani, styrelsemedlem	1 500,00	-	-	-	1 500,00
Kavetvuo Matti, styrelsemedlem	21 000,34	20 999,66	722	3 000,00	45 000,00
Kopola Nina, styrelsemedlem	21 000,34	20 999,66	722	3 000,00	45 000,00
Langenskiöld Bertel, styrelsemedlem	21 000,34	20 999,66	722	3 000,00	45 000,00
Persson Malin, styrelsemedlem	21 000,34	20 999,66	722	7 500	49 500,00
Silvennoinen Mikael, styrelsemedlem	1 500,00	-	-	-	1 500,00
Vitzthum Christoph, styrelsemedlem	21 000,34	20 999,66	722	3 000,00	45 000,00
Totalt	236 025,25	190 974,75	6 566	45 000,00	472 000,00

Verkställande direktörens kompensation

Nominerings- och kompensationskommittén utvärderar VD och koncernchefens insatser. På grundval av denna utvärdering och andra relevanta fakta fastställer styrelsen den totala kompensationen till VD och koncernchefen.

VD och koncernchefens kompensation fr.o.m. 1 november 2015

Kompensationen omfattar grundlön, naturaförmåner, pensionsplan, ett årligt prestationsbaserat bonusprogram samt en långsiktig prestationsbaserad aktiebelöningsplan. VD och koncernchefens månadslön är 35 000 EUR exklusive förmåner (bil, mobiltelefon).

VD och koncernchefens årliga bonusprogram baserar sig på bolagets finansiella resultat och är högst 60 procent av hans årliga grundlön. Dessutom har styrelsen möjlighet, men inte skyldighet, att ställa upp vissa

strategiska mål som kan utlösa en tilläggsbonus på högst 50 procent av VD och koncernchefens årliga grundlön. Under perioden september 2015–december 2016, garanteras 50 procent av den maximala bonusen pro rata till anställningstiden.

VD och koncernchefen är berättigad till att delta i Bolagets långsiktiga belöningsprogram. Enligt den inledande fördelningen, är den maximala belöningen för förtjänstperioden 2014–2016 48 000 aktier (brutto) och 48 000 aktier (brutto) för förtjänstperioden 2015–2017.

VD och koncernchefens pensionsplan fastställer hans pensionsålder till 63 år och pensionsavgiften till 30,5 procent av årslönen, exklusive prestationsbaserad kompensation (årlig eller långsiktig bonus).

VD och koncernchefens kompensation t.o.m. 5 september 2015

Kompensationen omfattade grundlön, naturaförmåner, pensionsplan, ett årligt prestationsbaserat bonusprogram samt en långsiktig prestationsbaserad aktiebelöningsplan. VD och koncernchefens tillfälliga omlokalisering till Singapore slutade i juni 2014. Fr.o.m. 14.6.2014, var VD och koncernchefens månadslön 40 000 EUR exklusive förmåner (bil, boendekostnader och mobiltelefon).

VD och koncernchefens årliga bonusprogram baserade sig på koncernens lönsamhet och tillväxt, och utgjorde högst 60 procent av hans årliga grundlön. Dessutom hade styrelsen möjlighet, men inte skyldighet, att ställa upp vissa strategiska mål som kunde utlösa en tilläggsbonus på högst 50 procent av VD och koncernchefens årliga grundlön.

VD och koncernchefens pensionsplan fastställde hans pensionsålder till 63 år och pensionsavgiften till 18,6 procent av årslönen exklusive prestationsbaserad kompensation (årlig eller långsiktig bonus).

Årslön och förmåner som betalats till VD och koncernchefen 2015 och 2014 framgår av nedanstående tabell.

Kompensation till VD och koncernchefen

Lön, bonus och andra förmåner

	Från november 1, 2015	Till september 5, 2015	2014
1. Lön och förmåner	73 760 EUR	427 596 EUR	517 607 EUR
2. Förmåner utomlands	-	-	78 464 EUR
3. Rörlig kompensation för året	-	216 000 EUR	200 000 EUR
4. Rörlig kompensation relaterat till utlandskommendering	-	-	270 000 EUR
5. Innehav av optionsrätter (antal optioner 31.12)	-	-	45 000
6. Allokerade aktierätter (PSP)	96 000	0	115 200
7. Aktieäggande (antal aktier 31.12)	0	218 479	216 497
8. Pensionsålder	63 år	63 år	63 år
9. Pensionsmål	Definierad ersättning	Definierad ersättning	Definierad ersättning
10. Uppsägningstid	6 månader	6 månader	6 månader
11. Avgångsvederlag (utöver kompensation för uppsägningstiden)	Lön och förmåner för 18 månader	Lön och förmåner för 18 månader	Lön och förmåner för 18 månader

Vid utgången av december 2015 fanns inga lån som utfärdats av bolaget till VD:n.

Ersättning till koncernledningen (Ledningsgruppen)

Nominerings- och kompensationskommittén utvärderar och bereder beslutsunderlag till styrelsen om ersättningar till ledningsgruppsmedlemmar som är direkt underställda VD och koncernchefen. Ersättningar till medlemmar i Senior Management som inte hör till ledningsgruppen bekräftas av VD och koncernchefen. Kompensationen omfattar normalt grundlön, naturaförmåner (vanligen tjänstebil och mobiltelefon), premiebaserade pensionsprogram och årliga prestationsbaserade bonusprogram, samt en långsiktig prestationsbaserad aktieplan.

Bonussystemen grundar sig alltid på skriftliga avtal. Bonuskriterierna varierar men är ofta baserade på koncernens fem nyckelprestationsområden: säkerhet, kunder, personal, tillväxt och lönsamhet. Bonusar är kopplade till en individs prestation, till koncernens prestation och/eller prestationen av den enhet som han/hon tillhör. Numeriska utvärderingskriterier används i stället för personliga bedömningar när det är möjligt.

Den årliga bonusprocenten baseras på personens ansvarsnivå och är högst 50 procent av personens årliga grundlön.

De finländska medlemmarna i ledningsgruppen har en gruppensionsförsäkring med fastställda premier. Försäkringen kan tas ut från 60 års ålder. Pensionsåldern följer dock lagen om pension för arbetstagare (ArPL). De finländska medlemmarna i ledningsgruppen har livförsäkring och invaliditetsförsäkring. Icke-finländska ledningsgruppsmedlemmar har definierade pensionsplaner och lokala försäkringar.

Ersättning till ledningen

Ledningsgruppen, exklusive VD och koncernchefen

	2015	2014
1. Lön och förmåner	1 587 656,95 EUR	1 393 059,11 EUR
2. Rörlig kompensation för året	237 015,66 EUR	204 128,38 EUR
3. Innehav av optionsrätter (antal optioner 31.12)	15 000	84 000
4. Allokerade aktierätter (PSP)	324 000	249 600
5. Aktieäggande i Konecranes Abp (antal aktier 31.12)	144 517	128 156

Det fanns inga lån som utfärdats av bolaget till den SM-medlemmar vid slutet av december 2015.

Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram 2012

I början av 2012 införde Konecranes ett nytt långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram för nyckelanställda och upphörde samtidigt med optionsprogram.

Syftet med aktiebelöningsprogrammet (PSP) är att motivera nyckelpersoner att bidra till bolagets framgång på lång sikt och att skapa aktieägarvärde. En viktig målsättning är också att stärka känslan av gemensamt ägande inom ledningen.

Styrelsen beslutar årligen om tilldelning av aktier till nyckelpersoner enligt förslag från VD och koncernchefen. Tilldelning av aktier till VD och koncernchefen beviljar styrelsen utan föredragning.

Förtjänstperioden 2012–2014

Planen för 2012 hade ett kriterium för finansiella prestationer för året 2012: koncernens EBIT marginal, och ett för den treåriga förtjänstperioden som inleddes 2012: totalt aktieägarvärde av Konecranes Abp:s aktie. I mars 2015 beslutade Konecranes styrelse om ett riktat utgivande av nya aktier kopplat till betalningen av belöningen enligt planen 2012. I aktieemissionen överlämnades 55 007 Konecranes-aktier som innehas av Bolaget utan vederlag till de nyckelanställda som deltar i planen.

Förtjänstperioden 2013–2015

Planen för 2013 har ett kriterium: kumulativ vinst per aktie 2013–2015. De intjänade aktierna betalas ut senast i slutet av april 2016. På den högsta prestationsnivån i planen för 2013–2015 har VD och koncernchefen rätt till 48 000 aktier och övriga medlemmar i ledningsgruppen totalt 120 000 aktier (brutto).

Medlemmarna i ledningsgruppen, inklusive VD och koncernchefen, är skyldiga att fortsätta äga minst 50 procent av de aktier de förtjänat årligen i programmet tills han/hon äger bolagsaktier till ett värde som motsvarar hans/hennes årslön inklusive förmåner.

Förtjänstperioden 2014–2016

Planen för 2014 har ett kriterium: kumulativ vinst per aktie 2014–2016. De intjänade aktierna betalas ut senast i slutet av april 2017. På den högsta prestationsnivån i planen för 2014–2016 har VD och koncernchefen rätt till 48 000 aktier och övriga medlemmar i ledningsgruppen totalt 120 000 aktier (brutto).

Medlemmarna i ledningsgruppen, inklusive VD och koncernchefen, är skyldiga att fortsätta äga minst 50 procent av de aktier de förtjänat årligen i programmet tills han/hon äger bolagsaktier till ett värde som motsvarar hans/hennes årlön inklusive förmåner.

Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram 2015

Fr.o.m. början av 2015 beslöt Konecranes att införa ett långsiktigt incitamentsprogram för nyckelpersoner. Syftet med programmet är att kombinera aktieägares och de nyckelanställdas målsättning att öka företagsvärdet, att engagera nyckelanställda i företaget och erbjuda dem ett konkurrenskraftigt belöningsprogram i Bolaget. Styrelsen beslutar den högsta belöningen för varje nyckelanställd som hör till målgruppen under programperioden.

Förtjänstperioden 2015-2017

Planen för 2015 hade ett kriterium: kumulativ vinst per aktie 2015-2017 utan omstrukturingskostnader. De intjänade aktierna utbetalas under första kvartalet 2018. På den högsta prestationsnivån i planen för 2015-2017 har VD och koncernchefen rätt till 48 000 aktier och övriga medlemmar i ledningsgruppen totalt 120 000 aktier (brutto).

Medlemmarna i ledningsgruppen, inklusive VD och koncernchefen, är skyldiga att fortsätta äga minst 50 procent av de aktier de förtjänat årligen i programmet tills han/hon äger bolagsaktier till ett värde som motsvarar hans/hennes årlön inklusive förmåner.

Optionsprogram

Bolaget har tidigare haft optionsprogram för nyckelpersoner, inklusive högsta ledningen och mellanchefer samt anställda i vissa expertbefattningar. Alla program har godkänts av respektive bolagsstämma. Styrelsen har beslutat att för tillfället avbryta användningen av optionsprogram. Teckningsperioden för optionsserien 2009C slutar den 30.4.2016. Vid slutet av 2015 berättigade Konecranes optionsserie 2009 ägarna att teckna totalt 638 500 aktier.

Regler och villkor för Konecranes optionsprogram finns på bolagets webbsida www.konecranes.com > Investors > Share information > Stock option plans.

Aktiesparprogram för personalen

Den 1.7.2012 införde Konecranes ett aktiesparprogram för alla anställda, förutom i de länder där programmet inte kan erbjudas på grund av juridiska eller administrativa skäl. Nya programperioder startade 1.7.2013, 1.7.2014 och 1.7.2015. Deltagarna sparade en månatlig summa på upp till 5 procent av sin bruttolön. Summan användes till att å deltagarens vägnar köpa upp Konecranes aktier från marknaden. Om deltagarna ännu äger aktierna efter en ungefärlig innehavsperiod på 3 år, erhåller de en vederlagsfri aktie för två köpta sparaktier.

I målgruppen ingår också högsta ledningen. Deltagande i programmet är helt frivilligt.

Sammandrag av Aktiesparprogram för personalen

Programperiod	Sparperiod	Antal deltagare	Antal förvärvade aktier	Tidpunkt for leverans av vederlagsfri aktie	Vederlagsfria aktier som förväntas levereras 31 dec.
2012–2013	1.7.2012–30.6.2013	1 259	75 790	feb. 2016	37 895
2013–2014	1.7.2013–30.6.2014	1 519	95 557	feb. 2017	47 779
2014–2015	1.7.2014–30.6.2015	1 455	87 653	feb. 2018	43 827
2015–2016	1.7.2015–30.6.2016	1 495	25 162*	feb. 2019	12 581

* Vid slutet av tredje kvartalet 2015