

Konecranes Plc

Kompensation
(December 2017)

KOMPENSATION 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.

Konecranes koncernen har en rörlig del (dvs. en incitamentsplan) inkluderad i sin belöningsstruktur. Användningen av den rörliga delen definieras på basen av globala och lokala marknadsbehov, och kan således variera mellan olika platser. 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.

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 tabellen nedan. Om en styrelseledamots mandatperiod utgår före utgången av nästa ordinarie bolagsstämma, är han/hon berättigad till en proportionell andel av årsarvodet beräknat på basis av hans eller hennes verkliga mandatperiod.

Styrelsemedlemmarnas kompensation

	Årsarvode 2016 EUR
Styrelseordförande	105 000,00
Vice ordförande	67 000,00
Styrelsemedlem	42 000,00
Arvode per kommittémöte	1 500,00
Revisionskommitténs ordförandes arvode/möte	3 000,00

Styrelsemedlemmarnas resekostnader ersätts också.

50 procent av årsarvodet betalas med Konecranes-aktier som köps på marknaden för styrelsemedlemmarnas räkning. Arvodet 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. År 2016 betalades hela årliga arvodet kontant.

Arvodet betalas i fyra lika stora rater, och varje rat förvärvs eller överläts inom två veckor efter respektive publicering av bolagets delårsrapporter och bokslutsbulletin för varje år.

Extra bolagsstämman fastställde att mötesarvoden betalas åt alla styrelsemedlemmar för deltagande i styrelsemöten under perioden från och med Konecranes ordinarie bolagsstämma den 23.3.2016 till den tidpunkt då Förvärvet slutförs (eller tidpunkten för nästa ordinarie bolagsstämma ifall Förvärvet inte har slutförts innan dess). Mötesarvodet är 1 500 EUR per styrelsemedlem för varje styrelsemöte som den ifrågavarande styrelsemedlemmen har deltagit i.

Till medlemmarna i förhandlingsgruppen betalas också följande engångsersättning: Stig Gustavson, Bertel Langenskiöld och Vitzthum 60 000 EUR per person; och Svante Adde 30 000 EUR.

De intjänade mötesarvoden som ska betalas åt styrelsemedlemmarna samt engångsersättningen ska betalas till de berättigade styrelsemedlemmarna i kontanter. Styrelsens ordförande Christoph Vitzthum har meddelat att han avstår från engångsersättningen.

Sammanlagd kompensation till styrelsen 2016*

	Årsarvode och engångsersättning Kontant EUR	Kommitté- och styrelsemöten EUR	Totalt EUR
Christoph Vitzthum, styrelseordförande	78 750	33 000	111 750
Stig Gustavson, vice ordförande	110 250	30 000	140 250
Svante Adde, styrelsemedlem	61 500	42 000	103 500
Ole Johansson, styrelsemedlem	31 500	30 000	61 500
Matti Kavetvu	-	3 000	3 000
Janina Kugel, styrelsemedlem	1 826	-	1 826
Bertel Langenskiöld, styrelsemedlem	91 500	33 000	124 500
Ulf Liljedahl, styrelsemedlem	1 826	1 500	3 326
Malin Persson, styrelsemedlem	31 500	31 500	63 000
Totalt	408 652	204 000	612 652

Vid utgången av december 2016 fanns inga lån som utfärdats av bolaget till VD:n.

* P.g.a. förändringar i utbetalningen av arvoden inkluderar summan endast en del av årsarvodet 2016. Resten betalas ut år 2017.

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.

Kompensationen omfattar grundlön, naturaförmåner, pensionsplan, ett årligt prestationsbaserat bonusprogram samt en långsiktig prestationsbaserad aktiebelöningsplan. VD och koncernchefens månadslön är 35 000,00 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), den maximala belöningen för förtjänstperioden 2015–2017 48 000 aktier (brutto) och den maximala belöningen för förtjänstperioden 2016–2018 48 000 aktier (brutto).

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)

Kompensation till VD och koncernchefen Lön, bonus och andra förmåner

	2016	Fr.o.m. 1.11.2015	T.o.m 5.9.2015
1. Lön och förmåner	467 071 EUR	73 760 EUR	427 596 EUR
2. Rörlig kompensation för året	143 500 EUR	-	216 000 EUR
3. Allokerade aktierätter (PSP)	144 000	96 000	0
4. Aktieäggande (antal aktier 31.12)	16	0	218 476
5. Pensionsålder	63 år	63 år	63 år
6. Pensionsmål	Definierad ersättning	Definierad ersättning	Definierad ersättning
7. Uppsägningstid	6 månader	6 månader	6 månader
8. 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 2016 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 till 75 procent av personens årliga grundlön. Utöver den årliga bonusen omfattas ledningsgruppens medlemmar, fränsett VD:n, av bonusprogrammet för MHPS-förvärvet, vars maximala utdelning är 50 procent av personens årslön om vissa kriterier uppfylls. Bonusen för MHPS-förvärvet skulle utbetalas 6 månader efter slutförandet av transaktionen.

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

	2016	2015
1. Lön och förmåner	2 047 242,60 EUR	1 587 656,95 EUR
2. Rörlig kompensation för året	498 009,59 EUR	237 015,66 EUR
3. Innehav av optionsrätter (antal optioner 31.12)	-	15 000
4. Allokerade aktierätter (PSP)	318 000	324 000
5. Aktieäggande (antal aktier 31.12)	170 921	144 517

Vid utgången av december 2016 fanns inga lån som utfärdats av bolaget till ledningsgruppen.

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 2013–2015

Planen för 2013 hade ett kriterium: kumulativ vinst per aktie 2013–2015. I början av 2016 uppfylldes inte kriterierna för förtjänstperioden och inga ersättningar utbetalades.

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 årslön inklusive förmåner.

PRESTATIONSBASERAT AKTIEBELÖNINGSPROGRAM 2015

Fr.o.m. början av 2015 införde Konecranes 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 omstruktureringskostnader. 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 årslön inklusive förmåner.

PRESTATIONSBASERAT AKTIEBELÖNINGSPROGRAM 2016

I juni 2016 lanserade Konecranes ett nytt långsiktigt incitamentsprogram 2016 för Konecranes-koncernens nyckelpersoner. Planen utgör en fortsättning på incitaments- och engagemangsprogrammet för Konecranes-koncernens nyckelpersoner. Målet är att sammanföra aktieägarnas målsättningar och säkra att personerna hålls kvar medan MHPS-förvärvet planeras och genomförs samt att öka bolagets värde.

Förtjänstperioden 2016–2018

Planen för 2016 har två kriterier: operativt EBITDA för 2016 och tidsbaserad. Planen omfattar en förtjänstperiod: kalenderåret 2016. Eventuell belöning enligt planen betalas ut efter förtjänstperioden, före utgången av augusti 2017. De betalda aktierna får dock inte säljas, överföras, pantas eller annars utställas under den begränsningsperiod som bestämts för aktierna. Begränsningsperioden börjar när belöningen betalas och upphör den 31.12.2018.

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.

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 slutade den 30.4.2016.

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. 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 tre år, erhåller de en vederlagsfri aktie för två köpta sparaktier. De första vederlagsfria aktierna, totalt 18 580 stycken, utdelades till 1 205 deltagare i februari 2016.

Nya programperioder startade den 1.7.2013, 1.7.2014, 1.7.2015 och den 1.9.2016. I målgruppen ingår också högsta ledningen. Deltagande i programmet är helt frivilligt.

Sammandrag av aktiesparprogrammet för personalen

Programperiod	Sparperiod	Antal deltagare*	Antal förvärvade aktier	Tidpunkt för leverans av vederlagsfri aktie	Vederlagsfria aktier som förväntas levereras*
2013–2014	1.7.2013–30.6.2014	1 338	84 377	feb. 2017	42 189
2014–2015	1.7.2014–30.6.2015	1 286	77 085	feb. 2018	38 543
2015–2016	1.7.2015–30.6.2016	1 345	100 660	feb. 2019	50 330
2016–2017	1.9.2016–30.6.2017	1 259	5 733	feb. 2020	2 867

* vid slutet av fjärde kvartalet 2016