

# **Konecranes Abp**

Ersättningsförklaring 2011

## ERSÄTTNINGSFÖRKLARING 2011

### Principer för kompensationsarrangemang

Idén med kompensationsarrangemangen är att motivera Konecranes anställda till goda prestationer och att öka deras engagemang att uppnå Konecranes affärsmål. Kompensationsarrangemangens mål är att främja konkurrensförmåga och finansiell framgång på långsikt, samt att gynna ett ökat ägarvärde för Bolagets aktieägare.

Avsikten är att alla anställda, som en del av hans/hennes totala kompensation, har en varierande andel som baseras på personens prestation. Storleken på denna rörliga del varierar beroende på personens arbetsuppgifter, nivå i organisationen och ansvar. De rörliga delarna av kompensationen baseras vanligtvis på Bolagets och/eller enhetens finansiella resultat och den personliga prestationen. Ersättningssystemen utarbetas skriftligt och numerisk utvärdering används när det är möjligt.

### Beslutsprocessen

Styrelsearvodena fastställs av bolagsstämman utgående från nominerings- och kompensationskommitténs rekommendationer.

Nominerings- och kompensationskommittén granskar och utfärdar riktlinjer för bolagets ersättningssystem. Nominerings- och kompensationskommittén utvärderar VD och koncernchefens insatser. Utgående från utvärderingen och övrig relevant information fastställer styrelsen verkställande direktörens totala kompensationsarrangemang.

Dessutom bekräftar nominerings- och kompensationskommittén ersättningarna till ledningsgruppsmedlemmarna som är direkt underställda VD och koncernchefen. Ersättningar till andra medlemmar i den utvidgade ledningsgruppen bekräftas av VD och koncernchefen.

Övriga kompensationsarrangemang ska också bekräftas enligt "en-över" principen, d.v.s. en förmans förman måste alltid godkänna en persons kompensationsprinciper.

### Styrelsens kompensation

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

<b>Kompensation som betalats till styrelsemedlemmarna</b>	
	Årligt arvode 2011
Styrelseordförande	100,000.00
Viceordförande	64,000.00
Styrelsemedlem	40,000.00
Arvode per styrelsemöte	1,500.00

Styrelsemedlemmarnas resekostnader ersattes också.

Styrelsemedlemmarnas kompensation kan också betalas i form av aktier. Styrelseledamöter som är anställda i bolaget får ingen separat kompensation för sitt medlemskap i styrelsen. Styrelsemedlemmar som inte hör till den högsta ledningen får inga aktieoptioner.

<b>Sammanlagd kompensation till styrelsen 2011</b>					
	Årsarvode, kontant 2011 EUR	Arvoden betalda som aktier 2011 EUR	Antal aktier betalade som del av arvodet 2011	Arvoden för kommitté- möten 2011 EUR	Betalt totalt 2011
Gustavson Stig, styrelseordförande	60,234.88	39,765.12	1,788	6,000.00	106,000.00
Adde Svante, styrelsemedlem	24,076.16	15,923.84	716	6,000.00	46,000.00
Gran Kim, styrelsemedlem	24,076.16	15,923.84	716	1,500.00	41,500.00
Järvinen Tapani, styrelsemedlem	24,076.16	15,923.84	716	6,000.00	46,000.00
Kavetvuo Matti, styrelsemedlem	24,076.16	15,923.84	716	6,000.00	46,000.00
Kopola Nina, styrelsemedlem (31.3.2011->)	24,076.16	15,923.84	716	3,000.00	43,000.00
Persson Malin, styrelsemedlem	24,076.16	15,923.84	716	6,000.00	46,000.00
Silvennoinen Mikael, styrelsemedlem	24,076.16	15,923.84	716	4,500.00	44,500.00
<b>TOTALT</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>

#### **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 och prestationsbaserat bonusprogram. VD och koncernchefens bonusprogram är baserat på koncernens lönsamhet och tillväxt och den maximala bonusen är 50 procent av VD och koncernchefens årliga grundlön. Dessutom har styrelsen en 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.

Enligt pensionsarrangemanget kan VD och koncernchefen gå i pension vid 60 års ålder, med ett pensionsmål på 60 procent av underliggande lön, exklusive bonus.

Lön och förmåner till VD och koncernchefen framgår av tabellen.

<b>Kompensation till VD och koncernchefen Lön, bonus och andra förmåner</b>		
	<b>2011 EUR</b>	<b>2010 EUR</b>
Lön och förmåner	440,140	402,022
Bonus	330,066	176,880
Ägda optionsrättigheter (antal optioner 31.12)	174,000	194,000
Aktieinnehav (antal aktier 31.12)	180,000	180,000
Aktieinnehav genom KCR Management Ab (antal aktier 31.12)	83,606	83,606
Övriga aktier efter aktiebyte (antal aktier)	263,606	263,606
Totalt aktieinnehav (antal aktier)	60 år	60 år
Pensionsålder	60 %	60 %
Pensionsmål	6 månader	6 månader
Uppsägningstid	18 månaders lön och naturaförmåner	18 månaders lön och naturaförmåner

Vid utgången av år 2011 hade Konecranes en lånefordran på 211 736 EUR gentemot VD och koncernchef Pekka Lundmark med ränta på 2,544 procent. Lånet avser en skattebetalning till följd av incitamentsprogrammet riktat till VD och koncernchefen år 2006. En överklagan av den ålagda betalningen har inlämnats och lånet gäller tills överklagandeprocessen är avslutad.

Konecranes koncernledning bildade ett företag med namnet KCR Management Oy i maj 2009. KCR Management Oy förvärvade 517 696 Konecranes Abp-aktier från marknaden. Förvärvet finansierades genom kapitalinvesteringar av cheferna med ett sammanlagt belopp på cirka 1,3 miljoner EUR, samt genom ett lån på ungefär 7,1 miljoner EUR från Konecranes Abp. KCR Management Oy ägdes av de chefer som ingick i koncernens utvidgade ledningsgrupp vid bildandet av KCR Management Oy.

Arrangemanget utvidgade och fortsatte incitamentsprogrammet för VD och koncernchefen 2006. I samband med etableringen av det nya arrangemanget ändrades den femåriga överlåtelsebegränsningen för de 100 000 aktier som såldes till VD och koncernchefen i samband med 2006 års incitamentsprogram, så att VD och koncernchefen fick rättighet att avyttra dessa aktier på marknaden, under förutsättning att de erhållna medlen investerades i KCR Management Oy.

Enligt de avtal som reglerade KCR Management Oy hade KCR Management Oy en skyldighet att återbetala lånet från Konecranes Abp i förtid om aktiekursen i Konecranes Abp annat än tillfälligt överskred en viss nivå som var fastställd i avtalen. Detta villkor uppfylldes i december 2010. Styrelsen i Konecranes Abp beslutade att lånet skulle återbetalas genom ett aktiebyte där Konecranes Abp förvärvar samtliga aktier i KCR Management Oy. För att genomföra aktiebytet beslutade styrelsen för Konecranes Abp om en riktad nyemission där bolaget erbjöd, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt till teckning, sammanlagt 281 007 nya Konecranes-aktier till aktieägarna i KCR Management Oy mot vederlag i aktier (aktiebyte). Vid aktiebytet överlämnade aktieägarna i KCR Management Oy de aktier de ägde i KCR Management Oy och fick nya Konecranes Abp-aktier i utbyte. De nya aktierna är föremål för den överlåtelsebegränsning som styrelsen beslutade om i maj 2009 och som löper ut den 1 november 2012. VD och koncernchef Pekka Lundmark hade

en andel på 27,9 procent i KCR Management Oy och som ett resultat av aktiebytet fick han 83 606 aktier i Konecranes. KCR Management Oy slogs samman med Konecranes Abp fr.o.m. 31 december 2011.

#### **Ersättning till koncernledningen (Utvidgad ledningsgrupp)**

Nominerings- och kompensationskommittén granskar och utfärdar riktlinjer för bolagets ersättningsystem. Dessutom bekräftar nominerings- och kompensationskommittén ersättningarna till ledningsgruppsmedlemmar som är direkt underställda VD och koncernchefen. Ersättningar till medlemmar i den utvidgade ledningsgruppen bekräftas av VD och koncernchefen. Kompensationen omfattar normalt grundlön, naturaförmåner (vanligen tjänstebil och mobiltelefon), premiebaserade pensionsplaner och prestationsbaserade bonusprogram. Bonussystemen grundar sig alltid på skriftliga avtal. Bonuskriterierna varierar men är ofta baserade på koncernens fem nyckelprestationsområden: säkerhet, kunder, människor, tillväxt och lönsamhet. Bonusar är kopplade till en individs prestation och prestationen av den enhet som han/hon tillhör. Numeriska utvärderingskriterier används i stället för personliga bedömningar när det är möjligt. Den maximala bonusprocenten baseras på personens ansvarsnivå och varierade år 2011 mellan 30 och 50 procent av personens årliga grundlön.

De finländska medlemmarna i den utvidgade ledningsgruppen har en premiebaserad gruppensionsförsäkring, som kan tas ut från 60 års ålder. Pensionsåldern för medlemmarna i den utvidgade ledningsgruppen följer dock lagen om pension för arbetstagare (ArPL).

<b>Ersättning till ledningen</b>		
<b>Utvidgad ledningsgrupp, utom VD och koncernchefen</b>		
<b>Lön, bonus och andra förmåner</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>
	<b>EUR</b>	<b>EUR</b>
Lön och förmåner	2,705,215	3,084,611
Bonus	667,241	396,534
Innehav av optionsrätter (antal optioner 31.12)	777,500	957,000
Aktieinnehav (antal aktier 31.12)	256,218	256,218
Ytterligare aktier till följd av aktiebyte (antal aktier)	167,618	183,467
Totalt aktieinnehav (antal aktier)	423,836	439,685

Konecranes koncernledning bildade ett företag med namnet KCR Management Oy i maj 2009. KCR Management Oy förvärvade 517 696 Konecranes Abp-aktier från marknaden. Förvärvet finansierades genom kapitalinvesteringar av cheferna med ett sammanlagt belopp på cirka 1,3 miljoner EUR samt genom ett lån på ungefär 7,1 miljoner EUR från Konecranes Abp. KCR Management Oy ägdes av de chefer som ingick i koncernens utvidgade ledningsgrupp vid bildandet av KCR Management Oy.

KCR Management Oy hade en skyldighet att återbetala lånet från Konecranes Abp i förtid om aktiekursen i Konecranes Abp annat än tillfälligt överskred en viss nivå som var fastställd i avtalen. Detta villkor uppfylldes i december 2010. Styrelsen i Konecranes Abp beslutade att lånet skulle återbetalas genom ett aktiebyte där Konecranes Abp förvärvar samtliga aktier i KCR Management Oy. För att genomföra aktiebytet beslutade styrelsen för Konecranes Abp om en riktad nyemission där bolaget erbjöd, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt till teckning, sammanlagt 281 007 nya Konecranes-aktier till aktieägarna i KCR Management Oy mot vederlag i aktier (aktiebyte). Vid aktiebytet överlämnade aktieägarna i KCR Management Oy de aktier de ägde i KCR Management Oy och fick nya Konecranes Abp-aktier i utbyte. De nya aktierna är föremål för

den överlåtelsebegränsning som styrelsen beslutade om i maj 2009 och som löper ut den 1 november 2012. KCR Management Oy slogs samman med Konecranes Abp fr.o.m. 31 december 2011.

Det finns inga lån som utfärdats av bolaget till den utvidgade ledningsgruppen (utom VD och koncernchefen) vid utgången av 2010 och 2011.

### **Optionsprogram**

Bolaget har ett antal optionsprogram för sina nyckelpersoner, som innefattar högsta ledningen och mellanchefer samt anställda i vissa expertbefattningar.

Optionsprogram kräver vederbörligt beslut av en bolagsstämma och att alla planer har antagits av de relevanta bolagsstämmorna. Vissa större institutionella aktieägare har antagit riktlinjer för optionsprogram. Dessa riktlinjer ger råd om acceptabel (maximal) utspädningseffekt, incitamentsnivåer, låsningsperioder, längd på program osv. Bolagets optionsprogram är utformade att följa dessa riktlinjer i all väsentlighet.

Syftet med optionsprogrammen är att motivera nyckelpersoner att bidra till bolagets långsiktiga framgång och att lägga grunden till ett gemensamt engagemang för att skapa aktieägarvärde. En viktig målsättning är också att stärka känslan av gemensamt ägande inom ledningen, vilket är värdefullt för ett bolag som Konecranes, vars verksamhet omfattar flera länder, kulturer och kundindustrier.

Styrelsen beslutar om utdelning av optioner till nyckelpersoner enligt förslag från VD och koncernchefen. Optioner till VD och koncernchefen beviljar styrelsen utan föredragning. Konecranes Abp:s utestående optionsrätter omfattar optionsserierna 2007B, 2009A, 2009B och 2009C. Optionsrätterna 2007C utdelades inte och dessa optionsrätter förföll i enlighet med optionsrättsvillkoren för 2007C den 31 december 2009. Regler och villkor för optionsprogram och antal otecknade optionsrätter baserat på utestående optionsprogram och antal anställda som tillhör optionsprogram finns på Bolagets webbsida [www.konecranes.com](http://www.konecranes.com) > Investors > Share information > Stock option plans.

Vid årets slut 2011 omfattade koncernens optionsprogram ca 200 medarbetare. Mer information om optionsrätterna finns tillgänglig på sidorna 95 av Bokslutet, not 29.