

Konecranes Abp

Ersättningsförklaring 2012

ERSÄTTNINGSFÖRKLARING 2012

Principer för kompensationsarrangemang

Alla Konecranes kompensationsarrangemang har till syfte att främja en hög prestationsnivå och betona fokus och engagemang för att uppnå affärsmålen. Kompensationsarrangemangens mål är att främja konkurrensförmåga och ekonomisk framgång på lång sikt samt att gynna ett ökat ägarvärde för Bolagets aktieägare.

Avsikten är att alla anställda ska ha en rörlig del baserad på deras prestation som en del av sin totala kompensation. Storleken på den rörliga delen varierar beroende på personens ställning i organisationen. De rörliga delarna av kompensationen baseras vanligtvis på Bolagets 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 de ledningsgruppsmedlemmar som är direkt underställda VD och koncernchefen. Ersättningar till andra medlemmar i den utvidgade 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	Årligt arvode 2012
Styrelseordförande	105 000,00
Viceordförande	67 000,00
Styrelsemedlem	42 000,00
Arvode per kommittémöte	1 500,00
Revisionskommitténs ordförande per möte	3 000,00
Styrelsemedlemmarnas resekostnader ersätts också.	

50 procent av det årliga styrelsearvodet ska användas för att köpa aktier i Bolaget. 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.

Sammanlagd kompensation till styrelsen 2012					TOTALT
	Kontant, EUR	Aktier, EUR	Antal aktier	Kommittémöten, EUR	EUR
Gustavson Stig, styrelseordförande	53 328,58	52 511,42	2,276	6 000	111 840,00
Adde Svante, styrelsemedlem	21 339,66	20 995,34	910	10 500	52 835,00
Järvinen Tapani, styrelsemedlem	21 339,66	20 995,34	910	6 000	48 335,00
Kavetvu Matti, styrelsemedlem	21 339,66	20 995,34	910	6 000	48 335,00
Kopola Nina, styrelsemedlem	21 339,66	20 995,34	910	6 000	48 335,00
Langenskiöld Bertel, styrelsemedlem	21 339,66	20 995,34	910	4 500	46 835,00
Persson Malin, styrelsemedlem	21 339,66	20 995,34	910	6 000	48 335,00
Silvennoinen Mikael, styrelsemedlem	21 339,66	20 995,34	910	6 000	48 335,00
Kim Gran, styrelsemedlem -> 3/2012	0	0	0	1 500	1 500,00
TOTALT	202 706,22	199 478,78	8 646	52 500	454 685,00

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.

Kompensationen omfattar grundlön, naturaförmåner, pensionsplan, ett årligt prestationsbaserat bonusprogram, samt en långsiktig prestationsbaserad aktiebelöningsplan. 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 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.

VD och koncernchefens nya pensionsplan 2012 fastställer hans pensionsålder till 63 år och den definierade insatsen till 18,6 procent av årslönen exklusive prestationsbaserad kompensation (årlig eller långsiktig bonus). Den nya pensionsplanen ersätter den tidigare planen där pensionsåldern var 60 år med ett pensionsmål på 60 procent.

Årslön och förmåner som betalats till VD och koncernchefen 2012 och 2011 framgår av nedanstående tabell.

Kompensation till VD och koncernchefen Lön, bonus och andra förmåner		
	2012	2011
1. Lön och förmåner	468 196 EUR	440 140 EUR
2. Bonus	262 800 EUR	330 066 EUR
3. Innehav av optionsrätter (antal optioner 31 dec.)	80 000	174 000
4. Ägda aktier (antal aktier 31 dec.)	263 749	180 000
5. Aktieinnehav från KCR Management Oy aktiebyte (antal aktier, begränsad överföring till 1.11.2012)	0	83 606
6. Totalt ägda aktier (antal aktier)	263 749	263 606
7. Pensionsålder	63 år	60 år
8. Pensionsmål	definierade ersättningen	60 %
9. Uppsägningstid	6 månader	6 månader
10. Avgångsvederlag (utöver kompensation för uppsägningstiden)	Lön och förmåner för 18 månader	Lön och förmåner för 18 månader

I anslutning till VD och koncernchefens tillfälliga flytt till Singapore justerades hans månadslön till 40 000 EUR per månad fr.o.m. 1.8.2012. Utöver normala arbetsrelaterade förmåner (t.ex. mobiltelefon) får han kompensation för levnads- och transportkostnader.

Konecranes har en lånefordran på 221 725,43 EUR gentemot VD och koncernchef Pekka Lundmark med en 12 månaders euriborränta + 1 procentenhet. Räntan justeras årligen den 5 november eller närmast följande bankdag. Lånet avser en skattebetalning till följd av incitamentsprogrammet riktat till VD och koncernchefen 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 MEUR, samt genom ett lån på ungefär 7,1 MEUR från Konecranes Abp. KCR Management Oy ägdes av de chefer som ingick i koncernens utvidgade ledningsgrupp vid bildandet av 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. 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 (nummer 5 i ovanstående tabell).

KCR Management Oy slogs samman med Konecranes Abp fr.o.m. 31 december 2011.

Ersättning till koncernledningen (utvidgad ledningsgrupp)

Nominerings- och kompensationskommittén utvärderar och bereder beslutunderlag till styrelsen om ersättningar till de ledningsgruppmedlemmar som är direkt underställda VD och koncernchefen. Ersättningar till andra medlemmar i den utvidgade ledningsgruppen bekräftas av VD och koncernchefen. Kompensationen omfattar normalt grundlön, naturaförmåner (vanligen tjänstebil och mobiltelefon), premiebaserade pensionsplaner och prestationsbaserade bonusprogram.

Bonusprogrammet grundar sig alltid på skriftliga avtal. Bonuskriterierna varierar men är ofta baserade på koncernens fem nyckelprestationsområden: säkerhet, kunder, personer, 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 var år 2012 50 procent av personens årliga grundlön.

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

Ersättning till ledningen		
Utvidgad ledningsgrupp, utom VD och koncernchefen		
Lön, bonus och andra förmåner		
	2012	2011
1. Lön och förmåner	3 121 537 EUR	2 705 215 EUR
2. Bonusar	524 691 EUR	667 241 EUR
3. Innehav av optionsrätter (antal optioner 31 dec.)	493 635	777 500
4. Aktieinnehav (antal aktier 31 dec.)	279 132	258 948
5. Aktier till följd av aktiebyte (antal aktier)	0	164 888
6. Totalt aktieinnehav (antal aktier)	279 132	423 836

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 MEUR samt genom ett lån på ungefär 7,1 MEUR 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 och som ett resultat av aktiebytet fick den utvidgade ledningsgruppen totalt 164 888 Konecranes aktier (nummer 5 i ovanstående tabell).

KCR Management Oy slogs samman med Konecranes Abp fr.o.m. 31 december 2011.

Det fanns inga lån som utfärdats av bolaget till den utvidgade ledningsgruppen (utom VD och koncernchefen) vid slutet av december 2012.

Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram 2012

Konecranes har infört ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram för nyckelanställda och samtidigt upphört med optionsprogram.

Syftet med aktiebelöningsprogrammet 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, vilket är värdefullt för ett bolag som Konecranes, vars verksamhet omfattar flera länder, kulturer och kundindustrier.

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

Antalet aktier beror på ett av styrelsen årligen bestämt kriterium. Planen för 2012 har ett kriterium för finansiella prestationer för året 2012 och ett för åren 2012-2014. De tjänade aktierna betalas ut under första kvartalet 2015. På den högsta prestationsnivån i båda kriterierna i planen för 2012-2014 har VD och koncernchefen rätt till 48 000 aktier och den utvidgade ledningsgruppen totalt 240 000 aktier.

Medlemmarna i den utvidgade 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, som innefattar höga chefer och mellanchefer samt anställda i vissa expertbefattningar. Alla program har godkänts av respektive bolagsstämma. Styrelsen har beslutat att för tillfället avbryta användningen av optionsprogram.

Konecranes Abp:s återstående optionsrätter omfattar optionsserierna 2009A, 2009B och 2009C.

Teckningstiden för optionsserierna är:

Optionsserie 2009A: 1.4.2012 – 30.4.2014

Optionsserie 2009B: 1.4.2013 – 30.4.2015

Optionsserie 2009C: 1.4.2014 – 30.4.2016

Regler och villkor för optionsprogram och antal otecknade optionsrätter baserat på utestående optionsprogram och antal anställda som tillhör optionsprogram finns på Bolagets webbplats www.konecranes.com > Investors > Share information > Stock option plans.

Vid årets slut 2012 omfattade koncernens optionsprogram ca 200 anställda. Mer information om optionsrätterna finns i Konecranes årsredovisning.

Aktiesparprogram för personalen 2012

Den 1 juli 2012 införde Konecranes ett nytt aktiesparprogram för personalen. Målgruppen omfattar alla anställda utom i de länder där programmet inte kan erbjudas på grund av juridiska eller administrativa skäl. I målgruppen ingår också högsta ledningen och VD och koncernchefen. Deltagande i programmet är helt frivilligt.

Programmet går ut på att deltagarna sparar högst 5 procent av sin månadslön före skatt, och för det sparade beloppet köps Konecranes aktier på marknaden för deltagarens räkning. Sparperioden är 1.7.2012–30.6.2013. Om deltagaren fortfarande äger aktierna den 15 februari 2016 erhåller han/hon en vederlagsfri aktie för två ursprungligen köpta aktier.