

Konecranes Abp

Ersättningsförklaring
Januari 2015

ERSÄTTNINGSFÖRKLARING 2014

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 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	Årsarvode2014
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 2014					
	Kontant, EUR	Aktier, EUR	Antal aktier	Kommittémöten, EUR	TOTALT EUR
Gustavson Stig, styrelseordförande	52 500.05	52 499.95	2281	3 000.00	108 000.00
Adde Svante, styrelsemedlem	21 009.23	20 990.77	912	12 000.00	54 000.00
Järvinen Tapani, styrelsemedlem	21 009.23	20 990.77	912	6 000.00	48 000.00
Kavetvu Matti, styrelsemedlem	21 009.23	20 990.77	912	3 000.00	45 000.00
Kopola Nina, styrelsemedlem	21 009.23	20 990.77	912	3 000.00	45 000.00
Langenskiöld Bertel, styrelsemedlem	21 009.23	20 990.77	912	3 000.00	45 000.00
Persson Malin, styrelsemedlem	21 009.23	20 990.77	912	6 000.00	48 000.00
Silvennoinen Mikael, styrelsemedlem	21 009.23	20 990.77	912	6 000.00	48 000.00
TOTALT	199 564.66	199 435.34	8665	42 000.00	441 000.00

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.

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 60 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 pensionsplan fastställer hans pensionsålder till 63 år och den definierade insatsen till 18,6 procent av årslönen exklusive prestationsbaserad kompensation (årlig eller långsiktig bonus).

Årslön och förmåner som betalats till VD och koncernchefen 2014 och 2013 framgår av nedanstående tabell.

Kompensation till VD och koncernchefen		
Lön, bonus och andra förmåner		
	2014	2013
1. Lön och förmåner	517,607 EUR	506 036 EUR
2. Förmåner utomlands	78,464 EUR	150 005 EUR
3. Rörlig kompensation för året	200,000 EUR	120 000 EUR
4. Rörlig kompensation relaterat till utlandskommendering	270,000 EUR	
5. Innehav av optionsrätter (antal optioner 31 dec.)	45,000	80 000
6. Allokerade aktierätter (PSP)	115,200	67 200
7. Aktieäggande i Konecranes Abp (antal aktier 31 dec.)	216,497	225 520
8. Pensionsålder	63 år	63 år
9. Pensionsmål	Definierad ersättningen	Definierad ersättningen
10. Uppsägningstid	6 månader	6 månader
11. Avgångsvederlag (utöver kompensation för uppsägningstiden)	Lön och förmåner för 18 månader	Lön och förmåner för 18 månader

VD Pekka Lundmarks temporära vistelse och jobb i Singapore har avslutats. Från och med den 14.6.2014 är VD:ns månadslön 40 000 EUR, inte inklusive arbetsförmåner (bil, lägenhet, telefon).

Det fanns inga lån som utfärdats av bolaget till VD och koncernchefen vid slutet av december 2014

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 andra medlemmar i Senior Management Team 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 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 medlemmar har definierade pensionsplaner och lokala försäkringar.

Ersättning till ledningen		
Ledningsgruppen, exklusive VD och koncernchefen		
	2014	2013
1. Lön och förmåner	1,393,095.11 EUR	1,283,773.08 EUR
2. Bonusar	204,128.38	246,130.80 EUR
3. Innehav av optionsrätter (antal optioner 31 dec.)	84,000	141,500
4. Innehav av aktierätter (PSP)	249,600	163,200
5. Aktieäggande i Konecranes Abp (antal aktier 31 dec.)	128,156	170,786

Det fanns inga lån som utfärdats av bolaget till den utvidgade ledningsgruppen vid slutet av december 2014

Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram 2012-2014

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, vilket är värdefullt för ett bolag som Konecranes, vars verksamhet omfattar flera länder, kulturer och kundbranscher.

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 har ett kriterium för finansiella prestationer för året 2012 och ett för åren 2012–2014. De intjänade aktierna betalas ut senast i slutet av april, 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 (maximinivåerna är brutto).

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 90 000 aktier (maximinivåerna är 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 114 000 aktier (maximinivåerna är 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.

Optionsprogram

Bolaget har tidigare haft optionsprogram för nyckelpersoner, som innefattar 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. Konecranes Abp:s återstående optionsrätter omfattar optionsserierna 2009B och 2009C.

Teckningstiden för optionsserierna är:

Optionsserie 2009B: 1.4.2013 – 30.4.2015

Optionsserie 2009C: 1.4.2014 – 30.4.2016

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

Vid årets slut 2014 omfattade koncernens optionsprogram ca 180 medarbetare. Mer information om optionsrätterna finns i Konecranes årsredovisning.

Aktiesparprogram för personalen

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. En ny programperiod startade 1.7.2013 och 1.7.2014.

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

Programperioden 2012–2013

Deltagarna sparade varje månad upp till fem % av sin månadslön före skatt. För det sparade beloppet köptes Konecranes-aktier på marknaden för deltagarens räkning. Sparperioden var 1.7.2012–30.6.2013. Om deltagaren fortfarande äger aktierna den 15.2.2016 erhåller han/hon en vederlagsfri aktie för två ursprungligen köpta aktier.

Programperioden 2013–2014

Enligt programmet får deltagarna spara högst 5 % av sin månadslön före skatt. För det sparade beloppet köps Konecranes-aktier på marknaden för deltagarens räkning. Sparperioden är 1.7.2013–30.6.2014. Om deltagaren fortfarande äger aktierna den 15.2.2017 erhåller han/hon en vederlagsfri aktie för två ursprungligen köpta aktier.

Programperioden 2014–2015

Enligt programmet får deltagarna spara högst 5 % av sin månadslön före skatt. För det sparade beloppet köps Konecranes-aktier på marknaden för deltagarens räkning. Sparperioden är 1.7.2014–30.6.2015. Om deltagaren fortfarande äger aktierna den 15.2.2018 erhåller han/hon en vederlagsfri aktie för två ursprungligen köpta aktier.