

# Konecranes Abp

Ersättningsförklaring 2013

## ERSÄTTNINGSFÖRKLARING 2013

### 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	Årsarvode2013
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.

<b>Sammanlagd kompensation till styrelsen 2013</b>					TOTALT
	Kontant, EUR	Aktier, EUR	Antal aktier	Kommitté- möten, EUR	EUR
Gustavson Stig, styrelseordförande	52 523,22	52 476,78	1 873	3 000,00	108 000,00
Adde Svante, styrelsemedlem	21 014,89	20 985,11	749	12 000,00	54 000,00
Järvinen Tapani, styrelsemedlem	21 014,89	20 985,11	749	6 000,00	48 000,00
Kavetvuori Matti, styrelsemedlem	21 014,89	20 985,11	749	3 000,00	45 000,00
Kopola Nina, styrelsemedlem	21 014,89	20 985,11	749	3 000,00	45 000,00
Langenskiöld Bertel, styrelsemedlem	21 014,89	20 985,11	749	3 000,00	45 000,00
Persson Malin, styrelsemedlem	21 014,89	20 985,11	749	6 000,00	48 000,00
Silvennoinen Mikael, styrelsemedlem	21 014,89	20 985,11	749	4 500,00	46 500,00
<b>TOTALT</b>	<b>199 627,45</b>	<b>199 372,55</b>	<b>7 116</b>	<b>40 500,00</b>	<b>439 500,00</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, 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 2013 och 2012 framgår av nedanstående tabell.

<b>Kompensation till VD och koncernchefen</b>		
<b>Lön, bonus och andra förmåner</b>		
	<b>2013</b>	<b>2012</b>
1. Lön och förmåner	506 036 EUR	468 196 EUR
2. Förmåner utomlands	150 005 EUR	85 407 EUR
3. Årlig bonus	120 000 EUR	262 800 EUR
4. Innehav av optionsrätter (antal optioner 31 dec.)	80 000	80 000
5. Allokerade aktierätter (PSP)	67 200	48 000
6. Aktieäggande i Konecranes Abp (antal aktier 31 dec.)	225 520	263 749
7. Pensionsålder	63 år	63 år
8. Pensionsmål	definierad ersättningen	definierad ersättningen
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.

Vid slutet av 2013 hade Konecranes en lånefordran på 225 336,14 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.

#### **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.

<b>Ersättning till ledningen</b>	
<b>Ledningsgruppen, exklusive VD och koncernchefen</b>	
<b>Lön, bonus och andra förmåner</b>	
	<b>2013</b>
1. Lön och förmåner	1 283 773,08 EUR
2. Bonusar	246 130,80 EUR
3. Innehav av optionsrätter (antal optioner 31 dec.)	141 500
4. Innehav av aktierätter (PSP)	163 200
5. Aktieäggande i Konecranes Abp (antal aktier 31 dec.)	170 786

Det fanns inga lån som utfärdats av bolaget till den utvidgade ledningsgruppen (utom VD och koncernchefen) vid slutet av december 2013

### **Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram 2012-2016**

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 2013–2015**

Planen för 2012 har ett kriterium för finansiella prestationer för året 2012 och ett för åren 2012–2014. De intjänade 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 (maximinivåerna är brutto).

### **Förtjänstperioden 2013–2015**

Planen för 2013 har ett kriterium: kumulativ vinst per aktie 2013–2015. De intjänade aktierna betalas ut under första kvartalet 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 (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 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 antalet otecknade optionsrätter baserat på utestående optionsprogram och antal anställda som berörs finns på Bolagets webbsida [www.konecranes.com](http://www.konecranes.com) > Investors > Share information > Stock option plans.

Vid årets slut 2013 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.

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.