

KONECRANES®

**ERSÄTTNINGS-
FÖRKLARING
2019**



ERSÄTTNINGSFÖRKLARING 2019

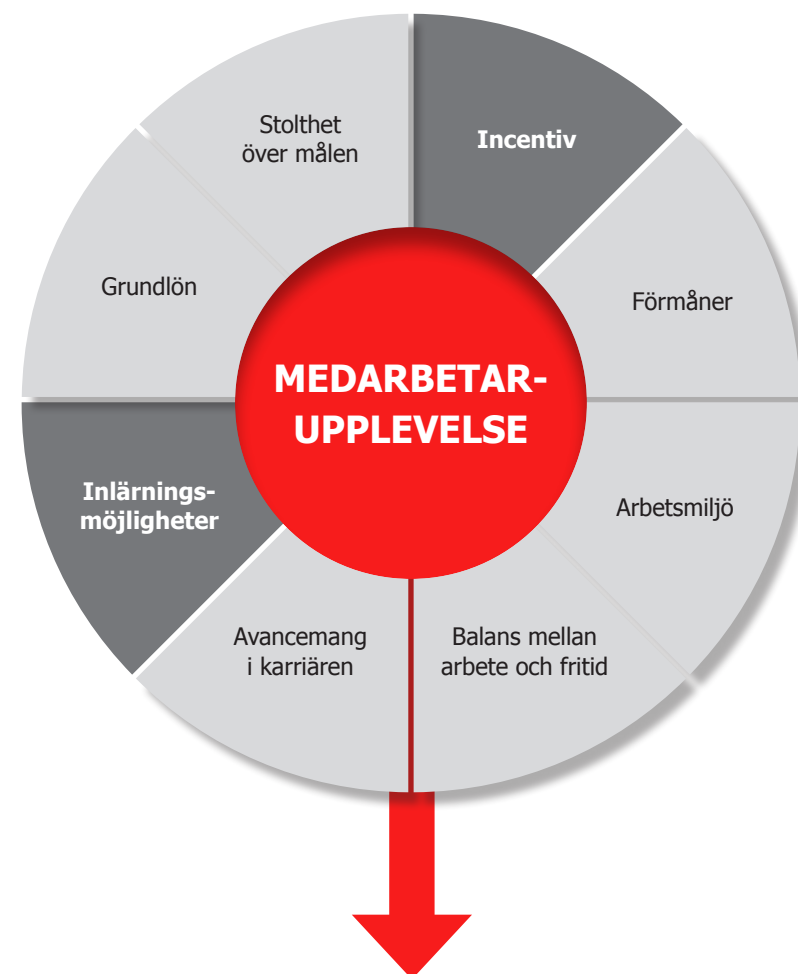
ERSÄTTNINGSPRINCIPER

Konecranes ersättningsprinciper syftar till att locka, hålla kvar och motivera begåvade anställda. Vi ser incentiv och inlärningsmöjligheter som viktiga delar av hela medarbetarupplevelsen. På alla organisationsnivåer är ersättningarna kopplade till prestation och resultat.

Våra ersättningar ska främja goda prestationer och ett engagemang för våra affärsmål. Konecranes belöningsprogram syftar till att driva bolagets konkurrensförmåga och ekonomiska framgång på lång sikt samt bidra till en positiv utveckling av aktieägarvärdet.

Konecranes positionerar sig på arbetsgivarmarknaden utifrån var personalen och personalgrupperna finns geografiskt. Vi är förberedda på att investera ytterligare på arbetsgivarmarknader där Konecranes ställning som arbetsgivare inte är så känd och där det finns färre karriärmöjligheter inom bolaget. Vi är även beredda att investera mer på marknader som utvecklas snabbt, som till exempel länder med hög inflation. Definitionen av marknad varierar mellan olika personalgrupper.

För operativt anställda och tjänstemän använder Konecranes till övervägande del lokala företag som riktmärken. För ledningens del jämför vi oss själva med internationella bolag baserat på var ledningen är geografiskt belägen.



**KONKURRENSFÖRDEL
HÖG PRESTATIONSNIVÅ
LÅNGSIKTIG EKONOMISK FRAMGÅNG
ENGAGEMANG**

BESLUTSPROCESS

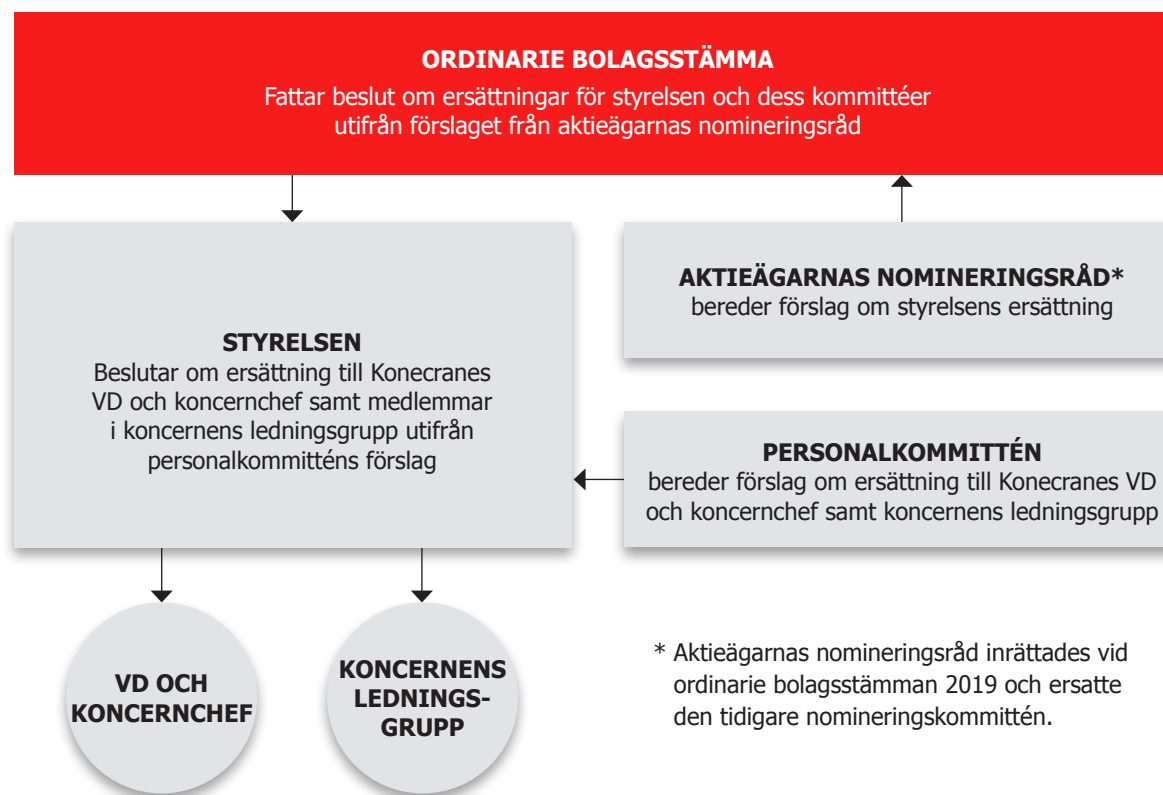
Alla beslut om ersättningar på Konecranes fattas enligt principen "en över", vilket betyder att en anställds ersättning alltid måste godkännas av chefens närmaste förman. Beslutsprocessen beskrivs i diagrammet nedan.

Styrelsens ersättning

Bolagsstämman beslutar årligen om ersättning till styrelsen och styrelsens kommittéer. Från och med 2020 bereds beslutsförslagen av Aktieägarnas nomineringsråd. År 2019 bereddades förslaget av styrelsens nomineringskommitté.

Ersättning till VD och koncernchef/ tillfällig VD

Personalkommittén utvärderar VD:s och tillfälliga VD:s prestation och bereder ett förslag till totala ersättningsdelar. Externa marknadsdata från jämförbara företag inom en liknande global industri och rådgivare används som stöd för beredningen av förslaget och prestationsgranskningen. Utgående från personalkommitténs utvärdering, marknadsjämförelser och andra relevanta fakta fastställer styrelsen de totala ersättningsdelarna till den verkställande direktören och koncernchefen. På så sätt säkerställs att det inte föreligger någon intressekonflikt och att detaljerna i planen för kommande år bidrar till koncernens strategiska mål utan att uppmuntra till onödigt eller alltför stort risktagande.



* Aktieägarnas nomineringsråd inrättades vid ordinarie bolagsstämman 2019 och ersatte den tidigare nomineringskommittén.

Ersättning till koncernens ledningsgrupp och högsta ledningen

Styrelsen utvärderar och bestämmer den totala ersättningen till medlemmarna i koncernens ledningsgrupp och andra högre chefer som rapporterar direkt till Konecranes verkställande direktör och koncernchef.

ERSÄTTNINGSDELAR

Styrelsens ersättning

Huvudprinciperna för ersättningar till Konecranes styrelse är att de (1) ska vara så konkurrenskraftiga att de attraherar internationellt yrkesverksamma som representerar en varierad och relevant blandning av färdigheter och erfarenheter, och (2) ska ligga i nivå med relevant praxis på marknaden, tidsåtgången och ansvarsområdena för rollerna. Konecranes ordinarie bolagsstämma fastställer ersättningen till styrelseledamöterna. Om en styrelseledamots mandatperiod tar slut före avslutandet av nästa års ordinarie bolagsstämma, är han eller hon berättigad till en proportionell andel av årsarvodet beräknat på basis av hans eller hennes verkliga mandatperiod.

År 2019 betalades 50 procent av årsarvodet i Konecranes-aktier som förvärvades på marknaden för styrelseledamöternas räkning, till ett pris satt i offentlig handel, i syfte att sammanfoga styrelsemedlemmarnas intressen med aktieägarnas. Aktierna som betalas som ersättning förvärfvas enligt en uppköpsplan som bereds av bolaget. Bolaget betalar transaktionskostnaderna och överlåtelseskatten i samband med förvärfv eller överlåtelse av aktier som betalas som ersättning. Om det inte går att utföra betalningen i aktier på grund av orsaker med koppling till bolaget eller någon styrelseledamot, betalas alla delar av den årliga ersättningen kontant. Normalt betalas ersättningen i fyra lika stora poster så att varje betalning förvärfvas eller överförs inom den tvåveckorsperiod som följer efter respektive delårsrapportering och bolagets bokslutskommuniké för varje år.

Utöver årsarvodet erhåller kommittémedlemmarna ett kommittémötesarvode för att täcka ytterligare tidsåtgång eller tilläggsansvar. Medlemmarna i aktieägarnas nomineringsråd ska inte ha rätt till något arvode från Konecranes på basis av sitt medlemskap.

Konecranes styrelseledamöter har inget anställnings- eller tjänsteavtal med Konecranes. De deltar inte i Konecranes incentivprogram och har inte heller någon pensionsplan i Konecranes regi.

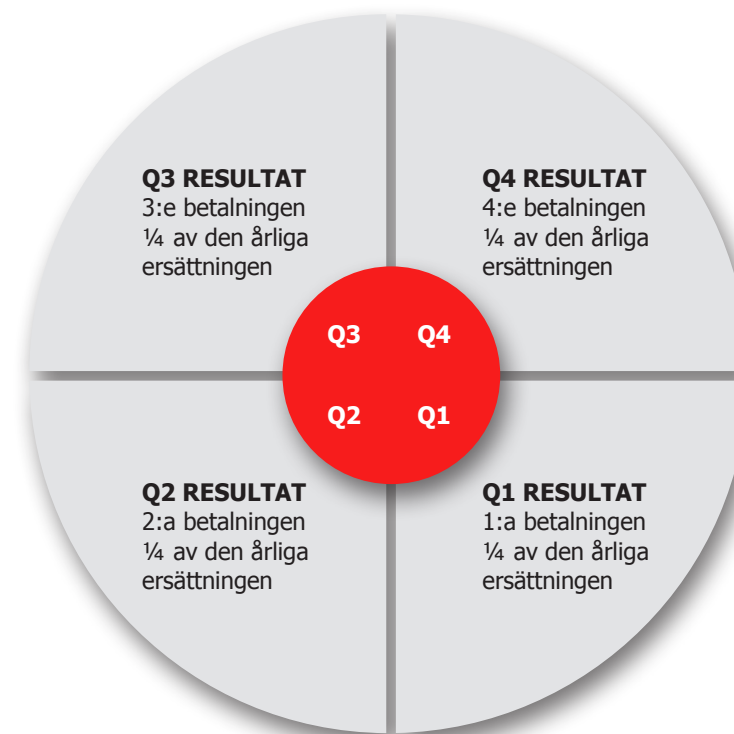
Ersättning till ledningen och anställda

Löner

Grundlönerna och naturaförmånerna för Konecranes verkställande direktör och koncernchef samt övriga medlemmar i ledningsgruppen återspeglar prestationerna och individens arbetsansvar, erfarenhet, färdigheter och kunskaper.

Lönerna på Konecranes fastställs enligt den relevanta lokala marknaden i respektive land. För grundlönens del siktar Konecranes globalt att ligga vid medianen på valda marknader. Grundlönerna varierar mellan länder och personalgrupper.

På Konecranes granskar cheferna årligen sina anställdas löner utifrån Konecranes belöningsprinciper, vilket ska säkerställa att eventuella löneökningar fördelas effektivt till enskilda medarbetare baserat på deras prestationer och bidrag. Den årliga lönegranskningsprocessen gäller också koncernens ledningsgrupp och de medlemmar av högsta ledningen som rapporterar direkt till bolagets verkställande direktör och koncernchef. Granskningen görs av styrelsen.



Vid lönegranskningen beaktas branschpraxis, marknadstrender och genomsnittliga löneökningar på Konecranes. I detta syfte deltar Konecranes regelbundet i marknadsjämförelser. Ökningar för VD och VD:s ställföreträdare ska normalt ligga i nivå med ökningarna för hela arbetsstyrkan.

Incentiv

Kortsiktiga incentiv

Konecranes-koncernens ersättningsstruktur omfattar ett incentivprogram. Konecranes kortsiktiga incentiv syftar till att stödja bolagets ekonomiska framgång och de anställdas engagemang för att uppnå de fastställda målen på halv- eller helårsbasis, beroende på året. Vilka som deltar utöver den högsta ledningen bestäms lokalt enligt marknadspraxis.

Konecranes incentiv är normalt baserade på koncernens, affärsområdets, affärsenhetens och/eller en mindre enhets ekonomiska resultat samt den anställdes personliga prestationer jämfört med fastställda mål.

Incentivkriterierna varierar men är ofta baserade på koncernens fem nyckelprestationsområden: säkerhet, kunder, personal, tillväxt och lönsamhet. För närvarande ska minst 50 procent av alla anställdas mål baseras på den ekonomiska prestandan. För ledare, såsom chefer för affärsområde/-enhet eller serviceområde/delområde baseras 70–100 procent av det årliga incentivet i regel på den ekonomiska prestationen.

Storleken på det möjliga incentivet fastställs utifrån den anställdes position i organisationen samt den geografiska platsen. Den faktiska utbetalningen grundas på uppfyllelse av de överenskomna målen och ska uppmuntra till att överträffa en normal, god prestation. De lokala och globala marknadsbehoven styr användningen av incentiv på varje enskild geografisk plats.

Konecranes incentivprogram baseras alltid på skriftliga dokument. Kvantitativa

utvärderingskriterier används i stället för kvalitativa bedömningar när det är möjligt.

VD och koncernchef Panu Routilas årliga incentiv baserades på en jämförelse av bolagets ekonomiska resultat och de förväntningar styrelsen satt upp för året med beaktande av strategiska prioriteringar. Typiska mål var EBITA%, omsättningsökning och order. Det största möjliga incentivet för bolagets verkställande direktör och koncernchef var 85 procent av den årliga grundlönen. För den tillfälliga verkställande direktören var det största möjliga incentivet 50 procent av den årliga grundlönen.

Den rörliga delen av årslönen för medlemmar i ledningsgruppen är kopplad till koncernens ekonomiska prestation och på affärsområdets prestation, om det är tillämpligt för personen, samt på individens prestationer jämfört med fastställda mål. Den rörliga delen av årslönen baseras på personens ansvarsuppgifter och är högst 50–75 procent av den årliga grundlönen (där målnivån är 2/3 av den maximala).

Långsiktiga incentiv

Syftet med Konecranes långsiktiga incentivprogram, det vill säga de prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammen, är att samordna målen för aktieägarna och Konecranes nyckelmedarbetare med sikte på att öka bolagets värde, binda nyckelmedarbetarna till bolaget och belöna anställda när de fastställda målen uppnås. Det faktiska beloppet har en direkt koppling till de nyckelindikatorer som stöder långsiktig avkastning till aktieägarna och utgår från en flerårig prestationsperiod (programmen är aktiva 2020, treårig prestationsperiod).

Konecranes har ett rullande program där tre prestationsbaserade aktiebelöningsprogram

(PSP) var aktiva under 2019. Konecranes prestationsbaserade aktiebelöningsprogram har en treårig prestationsperiod under vilken deltagarna kan intjäna belöningar genom att uppfylla de kriterier som angetts i början av perioden och godkänts av styrelsen. År 2017 inrättade styrelsen ett ytterligare prestationsbaserat aktiebelöningsprogram för den verkställande direktören med en femårig prestationsperiod.

I varje prestationsbaserat aktiebelöningsprogram fastställs en maximal ersättning i aktier. Av praktiska skäl betalas en del av den intjänade aktiebelöningen i kontanter för att säkerställa att deltagarna kan betala uttagen skatt på aktiebelöningen. Den faktiska betalningen av ersättningen baseras på bolagets prestation jämfört med fastställda kriterier – om kriteriets tröskelnivå inte uppnås betalas inga långsiktiga incentiv ut.

Konecranes långsiktiga incentivprogram omfattar krav på ägande som begränsar programdeltagarnas rätt att sälja aktier de fått som ersättning. Medlemmarna i koncernens ledningsgrupp, inklusive den tillfälliga verkställande direktören, är skyldiga att behålla minst 50 procent av de aktier som årligen intjänas genom det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet tills deras aktieinnehav i bolaget motsvarar den egna årslönen.

Bolagets verkställande direktör är skyldig att äga 100 procent av nettoaktierna tills aktieinnehavet motsvarar den årliga grundlönen och därefter 50 % av nettoaktierna tills aktieinnehavets värde uppgår till minst 150 procent av årslönen.

Styrelsen ska ha rätt att annullera alla kortsiktiga och långsiktiga incentivbelöningar, helt eller delvis, ifall koncernens bokslut måste kompletteras och

dess kompletteringar påverkar belöningens storlek, ifall programmets prestationskriterier och prestationskravet har manipulerats eller om det förekommit handlingar i strid med företagets affärsintressen, straff- eller arbetsrättslig lagstiftning eller företagets etiska riktlinjer, eller vid någon annan oetisk handling enligt styrelsens beslut i varje enskilt fall.

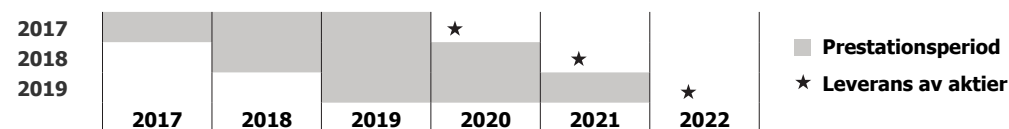
År 2012 införde Konecranes ett aktiesparprogram för personalen, inklusive ledningen, förutom i de länder där programmet inte kan erbjudas på grund av juridiska eller administrativa orsaker. Deltagarna sparar en månatlig summa på upp till 5 procent av sin bruttolön. Summan används till att å deltagarens vägnar köpa upp Konecranesaktier från marknaden. Om en deltagare fortfarande äger aktierna efter en ungefärlig innehavsperiod på 3 år, erhåller deltagaren en vederlagsfri aktie för två köpta sparaktier.

Pensioner

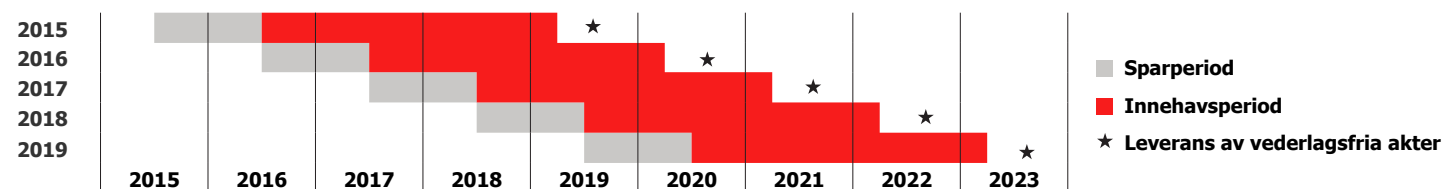
Finlands lagstadgade pensionssystem omfattar de finländska medlemmarna i Konecranes ledningsgrupp. Övriga medlemmar deltar i pensionssystemen i sina respektive länder. Utöver den lagstadgade pensionen ger Konecranes en kompletterande premiebaserad pensionsförmån till bolagets verkställande direktör och koncernchef samt till den tillfälliga verkställande direktören.

Enligt pensionsplanen för bolagets verkställande direktör och koncernchef utgör den inbetalda premien 20 procent av årslönen exklusive prestationsbaserad ersättning (årligt eller långsiktigt incentiv). Premienivån för den tillfälliga verkställande direktören är 1 procent av årslönen.

Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram



Aktiesparprogram för personalen



De finländska ledningsgruppsmedlemmarna har en fastställd premiebaserad gruppensionsförsäkring, som kan tas ut från 60 års ålder. Pensionsåldern följer dock den finska lagen om pension för arbetstagare (ArPL). De finländska medlemmarna i koncernledningsgruppen har livförsäkring och invaliditetsförsäkring. Övriga medlemmar har premiebaserade pensionsplaner och täcks av lokala försäkringar.

Ersättning till Konecranes VD och koncernchef samt medlemmar i koncernens ledningsgrupp

	VD och koncernchef (t.o.m. 6 oktober 2019)	Tillfällig VD (fr.o.m. 7 oktober 2019) (ställföreträdare för VD t.o.m. 6 oktober 2019)	Koncernens ledningsgrupp
Grundlön	Fast lön med naturaförmåner	Fast lön med naturaförmåner	Fast lön med naturaförmåner
Kortsiktiga incentiv	Baseras på ekonomisk prestation Högst 85 % av den årliga grundlönen	Högst 50 % av den årliga grundlönen	Baseras på individuell prestation och koncernens/affärsområdets prestation Högst 50–75 % av personens grundlön
Långsiktiga incentiv	Betalas enligt prestationsbaserade aktiebelöningsprogram	Betalas enligt prestationsbaserade aktiebelöningsprogram	Betalas enligt prestationsbaserade aktiebelöningsprogram
Pensioner	Finsk lagstadgad pension Definierad premiebaserad plan på 20 % av den årliga grundlönen	Finsk lagstadgad pension Definierad premiebaserad plan på 1 % av den årliga grundlönen	Finländska medlemmar - Lagstadgad pension - Premiebaserad gruppensionsförsäkring - Livförsäkring och invaliditetsförsäkringar Övriga medlemmar - Definierad premiebaserad pensionsplan - Lokalt försäkringsskydd
Krav på aktieinnehav	Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram 2017 eller prestationsbaserat aktiebelöningsprogram 2017–2021 för VD och koncernchef - Måste behållas tills det totala värdet av de ägda aktierna är 750 000 euro Tidigare planer - Minst 50 % av erhållna nettoaktier inom belöningsprogram måste behållas tills värdet av aktieinnehavet motsvarar årslönen	Minst 50 % av erhållna nettoaktier inom belöningsprogram måste behållas - tills värdet av aktieinnehavet motsvarar årslönen och - medlemskapet i koncernens ledningsgrupp fortsätter	Minst 50 % av erhållna nettoaktier inom belöningsprogram måste behållas - tills värdet av aktieinnehavet motsvarar årslönen och - medlemskapet i koncernens ledningsgrupp fortsätter

Anställningsvillkor för Konecranes VD och koncernchef (t.o.m. 6 oktober 2019)

- Uppsägningstid för vardera parten: 6 månader
- Avgångsvederlag: motsvarande 12 månaders lön och naturaförmåner, utöver lön för uppsägningstiden
- Pensionsålder: 63 år
- Total ersättning:
- Månadslön: 50 000 euro utan förmåner
- Naturaförmåner: bil, mobiltelefon
- Premiebaserad pension: 20 % av den årliga grundlönen
- Kortsiktiga incentiv: högst 85 % av den årliga grundlönen
- Långsiktiga incentiv: betalas enligt prestationsbaserade aktiebelöningsprogram

Anställningsvillkor för Konecranes tillfälliga VD (från 7 oktober 2019) (ställföreträdare för VD)

- Uppsägningstid: 6 månader för tillfällig VD eller 9 månader för bolaget.
- Avgångsvederlag: motsvarande 9 månaders lön och naturaförmåner, utöver lön för uppsägningstiden
- Pensionsålder: 65 år 6 månader
- Total ersättning:
- Månadslön: 24 753,75 euro
- Naturaförmåner: bil, mobiltelefon
- Premiebaserad pension: 1 % av den årliga grundlönen
- Kortsiktiga incentiv: högst 50 % av den årliga grundlönen
- Långsiktiga incentiv: enligt prestationsbaserade aktiebelöningsprogram

ÅRLIG ERSÄTTNINGSRAPPORT 2019

I denna del presenteras de ersättningar som betalades och ska betalas till styrelsen, Konecranes verkställande direktör och koncernchef samt koncernens ledningsgrupp för år 2019.

Styrelsens ersättning

Arvoden som betalats till styrelsemedlemmarna så som de fastställts av den senaste bolagsstämman den 28 mars 2019 och den totala ersättning som betalats år 2019 framgår av tabellerna nedan.

Styrelsearvoden

Årsarvode 2019	Totalt i euro
Styrelseordförande	140 000
Vice ordförande	100 000
Styrelseledamot	70 000
Arvode per styrelsemöte	1 500
Revisionskommitténs ordförande per kommittémöte	3 000
Styrelseledamöterna erhåller dessutom reseersättning.	

Sammanlagd ersättning till styrelsen under 2019

I styrelsens ersättning 2019 ingår ersättning från 1 januari 2019 till den ordinarie bolagsstämman 2019 (utbetalning av 1/4 och mötesarvoden) och från bolagsstämman 2019 till 31 december 2019 enligt bolagsstämmans beslut om ersättning (utbetalning av 3/4 och mötesarvoden).

Sammanlagd ersättning till styrelsen under 2019

Ledamot	Kontantdel av total årlig ersättning, euro	Antal aktier som del av total årlig ersättning	Värde av aktier som del av total årlig ersättning, euro *)	Kommittémöten, euro	Totalt i euro
Ordförande					
Christoph Vitzthum	87 519	1 942	52 481	9 000	149 000
Vice ordförande					
Ole Johansson	62 518	1 387	37 482	21 000	121 000
Styrelseledamöter					
Anders Nielsen	43 760	971	26 240	1 500	71 500
Bertel Langenskiöld	43 760	971	26 240	7 500	77 500
Janina Kugel	43 760	971	26 240	6 000	76 000
Päivi Rekonen	43 760	971	26 240	18 000	88 000
Per Vegard Nersest	43 760	971	26 240	16 500	86 500
Ulf Liljedahl	43 760	971	26 240	40 500	110 500
Styrelsens ersättning totalt	412 596	9 155	247 404	120 000	780 000

*) aktiens värde beräknat utifrån förvärvsdagen
Förvärvsdag 26.7.2019, förvärvspris 27,8563 euro
Förvärvsdag 28.10.2019, förvärvspris 25,5000 euro

Närvaro vid styrelsemöten 2019

Medlem	Mötesnärvaro i styrelsen	Mötesnärvaro i revisionskommittén	Mötesnärvaro i personalkommittén	Mötesnärvaro i nomineringskommittén
Ordförande				
Christoph Vitzthum	13(13)	(–)	6(6)	1(1)
Vice ordförande				
Ole Johansson	11(13)	15(15)	(–)	1(1)
Styrelseledamöter				
Anders Nielsen	13(13)	(–)	4(4)	(–)
Bertel Langenskiöld	13(13)	(–)	6(6)	(–)
Janina Kugel	13(13)	(–)	6(6)	(–)
Päivi Rekonen	13(13)	14(15)	(–)	(–)
Per Vegard Nerseth	13(13)	14(14)	(–)	(–)
Ulf Liljedahl	13(13)	15(15)	(–)	1(1)

Ersättning till Konecranes VD och koncernchef samt medlemmar i koncernens ledningsgrupp

Ersättningen till Konecranes ledningsgrupp år 2019 visas i tabellen nedan. Utbetalningarna av lön, naturaförmåner och kort- och långsiktiga incentiv till Konecranes VD och koncernchef samt koncernens ledningsgrupp uppgår till 5 005 557 euro.

Konecranes utvärderade de årliga målen och uppnåendet av dem under 2019 för att främja affärsverksamhetens framgång.

Koncernens/affärsområdets justerade EBITA och orders under år 2019 användes som huvudkriterium för koncernens och affärsområdenas ledning.

Ersättning till Konecranes VD och koncernchef samt medlemmar i koncernens ledningsgrupp

	2019 Panu Routila	2019 Teo Ottola	2018 Panu Routila	2019 Lednings- grupp	2018 Lednings- grupp
	VD och koncernchef	Tillfällig VD fr.o.m. 7 okto- ber 2019		Övriga medlemmar i ledningsgruppen	
Löner och förmåner *)	515 976	74 262	647 700	2 206 524	2 844 365
Kortsiktiga incentiv	330 225	0.0	330 000	765 000	471 649
Tilldelning av prestations- baserade aktierätter (# av aktierätterna) **)	0.0	62 000	200 000	280 000	258 000
Aktieinnehav i Konecranes Abp (# av aktierna) **)	0.0	35 324	32 419	204 654	238 385
Utgifter för lagstadgade/ frivilliga pensionsplaner *)	349 552	13 018	259 653	386 310	303 879
Avgångsförmåner utbetalda 2019	364,690				

*) Teo Ottola fungerade som tillfällig VD 7.10.2019–31.12.2019 och därmed redovisas till viss del löner, förmåner och utgifter för pensionsplaner och aktieinnehav i Konecranes Abp den 31.12.2019 separat från ledningsgruppstabellen.

**) Panu Routila var inte längre VD den 31.12.2019 och därmed redovisas antalet aktier och aktierätter som 0.

Långsiktiga incentiv

De långsiktiga incentiv som utdelats under de senaste åren visas i tabellen nedan.

Långsiktiga incentiv			
Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram (år)	PSP 2017	PSP 2018	PSP 2019
Prestationsperiod	2017–2019	2018–2020	2019–2021
Mått	Justerat kumulativt EPS	Justerat kumulativt EPS	Justerat kumulativt EPS och Omsättningssökning CAGR %
Tilldelning av prestationsbaserade aktierätter (# av aktierätterna)	840 750	667 350	607 000
Aktiens värde på tilldelningsdagen, €/aktie	38,45	32,91	31,09
Totalt aktievärde beräknat utifrån aktiens värde på tilldelningsdagen	€ 32 326 838	€ 21 962 489	€ 18 871 630
Totalt antal levererade aktier	N/A	N/A	N/A
Totalt antal levererade aktier			
Panu Routila, VD	N/A	N/A	N/A
Teo Ottola, tillfällig VD fr.o.m. 7 Oktober 2019, ställföreträdare för VD t.o.m. 6 oktober 2019	N/A	N/A	N/A
Övriga medlemmar i ledningsgruppen, totalt	N/A	N/A	N/A

Konecranes aktiesparprogram för personalen (ESSP) erbjuds alla anställda inklusive ledningen, utom i länder där detta inte är möjligt på grund av juridiska eller administrativa orsaker.

Sammanfattning av Aktiesparprogrammet för personalen

Aktiesparprogram för personalen (år)	ESSP 2015	ESSP 2016	ESSP 2017	ESSP 2018	ESSP 2019
Sparperiod	1 juli 2015–30 juni 2016	1 september 2016–30 juni 2017	1 juli 2017–30 juni 2018	1 juli 2018–30 juni 2019	1 juli 2019–30 juni 2020
Antal deltagare*	1 168	1 022	1 860	1 871	2 099
Antal förvärvade aktier	90 684	43 536	95 924	117 932	35 296 (pågående)
Vederlagsfria aktier som har levererats eller förväntas bli levererade*	45 342	21 768	47 962	58 966	17 648 (pågående)
Aktiepriset på leveransdagen eller vid utgången av december 2019 (för planer utan intjäning), €/aktie	30,90	27,40	27,40	27,40	27,40
Värdet av vederlagsfria aktier som har levererats eller förväntas bli levererade **)	1 401 195	596 443	1 314 159	1 615 668	483 555

*) Vid utgången av december 2019

**) Aktievärdet på leveransdagen eller vid utgången av december 2019 (för planer utan intjäning)