

Ersättnings- förklaring 2018



INNEHÅLL

→ ERSÄTTNINGSFÖRKLARING 2018	2
→ Belöningsfilosofi	2
→ Beslutsprocess	2
→ Ersättningsdelar	3
→ Årlig ersättningsrapport 2018	6

Denna hållbarhetsrapport innehåller information om alla Konecranes viktigaste ekonomiska, miljömässiga och sociala effekter och hur vi hanterar dem. Den syftar till att ge en inblick i hur vi genererar värde på lång sikt, hur vi jobbar med att förminska våra hållbarhetsrisker och vilka framsteg vi gjort för att uppnå våra mål. Dessutom förklaras hur vi integrerar ansvar i våra arbetssätt och hur etiska förpliktelser påverkar vår verksamhet och vårt dagliga arbete. Vi delar in Konecranes arbete med företagsansvar i tre delar: åtgärder, åtaganden och möjliggörande faktorer.

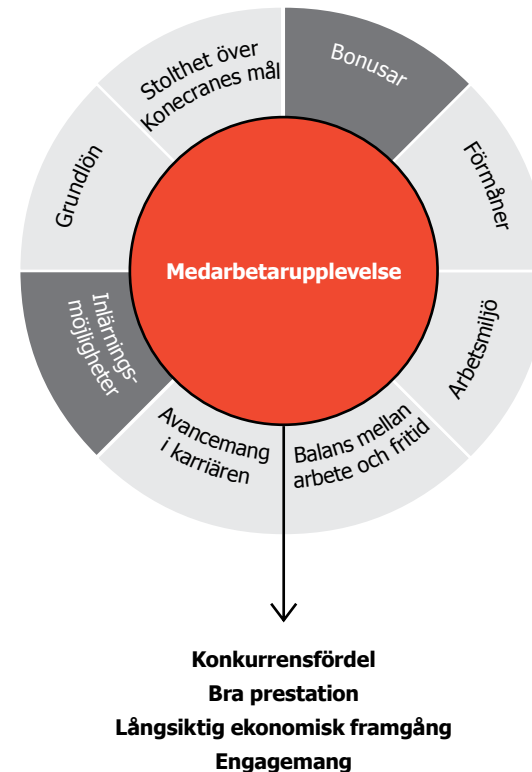
Ersättningsförklaring 2018

Belöningsfilosofi

Konecranes belöningsfilosofi syftar till att locka, hålla kvar och motivera begåvade anställda. Den beaktar bonusar och inlärningsmöjligheter som viktiga delar av medarbetarupplevelsen som helhet. Belöningarna är kopplade till prestanda och framsteg på alla nivåer i organisationen.

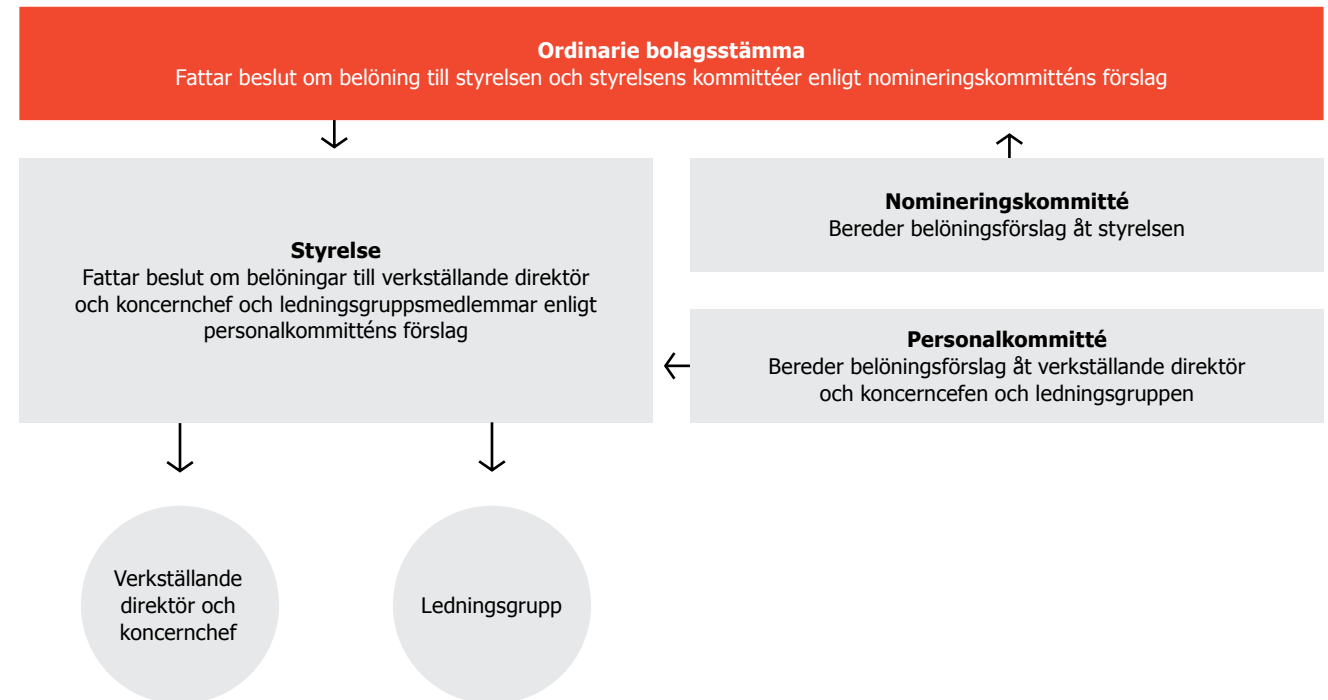
Våra belöningar ska främja goda prestationer och ett engagemang för våra affärs mål. Konecranes belöningsarrangemang syftar till att driva konkurrensförmåga och ekonomisk framgång på lång sikt, samt bidra till ökat ägarvärde för bolagets aktieägare.

Konecranes position på arbetsgivarmarknaden baserar sig på var personalen och personalgrupperna finns geografiskt. Vi är förberedda på att investera ytterligare på arbetsgivarmarknader där Konecranes ställning som arbetsgivare är inte så känd och där det finns färre karriärmöjligheter inom bolaget. Vi är även beredda att investera mera på marknader som utvecklas snabbt, som till exempel länder med hög inflation. Definitionen av marknad varierar mellan olika personalgrupper. För operativt anställda och tjänstemän tillämpar Konecranes framför allt lokala jämförelsepunkter. För ledningens del jämför vi oss själva med internationella bolag beroende på i vilket land ledningen finns.



Beslutsprozess

Alla belöningar på Konecranes fattas enligt principen "en över", vilket betyder att en anställds belöning alltid måste godkännas av chefens närmaste förmän. Beslutsprocessen beskrivs i diagrammet nedan.



Styrelsens ersättning

Bolagsstämman fattar beslut om ersättningen till styrelsen och styrelsens kommittéer årligen. Beslutsförslagen bereds av nomineringskommittén.

Verkställande direktör och koncernchefens ersättning

Personalkommittén utvärderar verkställande direktörens insatser och bereder ett förslag till ersättning till verkställande direktören. Externa marknadsdata och rådgivare används för att stödja beredandet av förslaget och prestationsgranskningen. Utgående från personalkommitténs utvärdering, marknadsjämförelse och övrig relevant information fastställer styrelsen verkställande direktörens totala ersättningsandel.

Ledningsgruppens och högre lednings ersättning

Styrelsen utvärderar och bestämmer den totala ersättningen för ledningsgruppsmedlemmarna och övriga högre chefer som rapporterar direkt till verkställande direktör och koncernchefen.

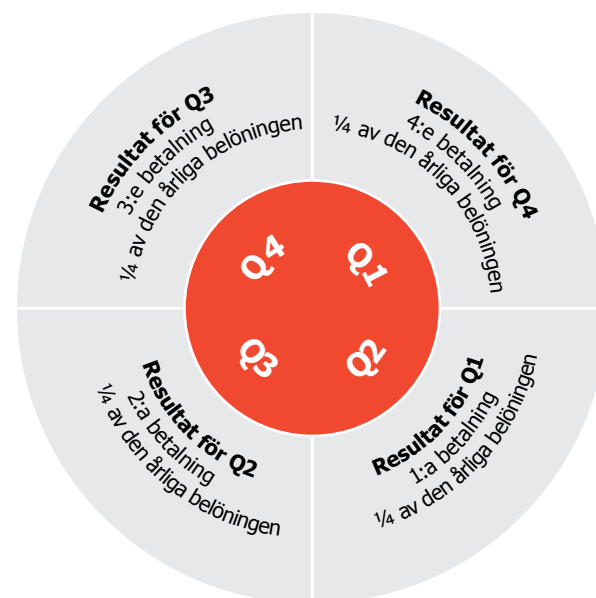
Ersättningsdelar

Styrelsens ersättning

Konecranes bolagsstämman fastställer ersättningarna till styrelsemedlemmarna. Om mandatperioden för en styrelsemedlem upphör före utgången av följande bolagsstämman, är han eller hon berättigad till en proportionell del av den årliga ersättningen beräknat utifrån hans eller hennes faktiska mandatperiod.

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 en belöning inte kan betalas i aktier av orsak relaterad till bolaget eller styrelsemedlemmen, betalas den årliga ersättningen kontant. Ersättningen betalas i fyra rater, så att varje rat köps eller överförs inom den tvåveckorsperiod som följer efter respektive delårsrapportering och bolagets bokslutskommuniké för varje år.

Konecranes styrelsemedlemmar har inget anställnings- eller tjänsteavtal med Konecranes. De deltar inte i Konecranes bonusprogram och har inte heller någon pensionsplan som arrangerats av Konecranes.



Ersättning till ledningen och anställda

Löner

Grundlönerna och förmånerna för Konecranes verkställande direktör och koncernchef samt övriga medlemmar i ledningsgruppen återspeglar prestationer och individuella 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 sina anställdas löner årligen mot ramen för Konecranes belöningsfilosofi, vilket ska säkerställa att eventuella löneökningar fördelas effektivt till enskilda medarbetare baserat på deras prestationer och bidrag. Den årliga lönegranskningsprocessen gäller också ledningsgruppen och högre ledning, som rapporterar direkt till verkställande direktör och koncernchefen, och granskningen görs av styrelsen.

Bonusar

Kortsiktiga bonusar

Konecranes-koncernens belöningsstruktur omfattar ett bonusprogram. Konecranes kortsiktiga bonusar syftar till att stödja bolagets ekonomiska framgång och de anställdas engagemang för att uppnå de fastställda målen på halv- eller helårs basis. Deltagare, utöver högre ledningen, bestäms lokalt enligt marknadspraxis.

Konecranes bonusar är normalt baserade på koncernens ekonomiska resultat; affärsområde, affärsenhet

och/eller en mindre enhet, och den anställdes personliga prestationer jämfört med fastställda mål. Bonuskriterierna 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 den årliga bonusen i regel på den ekonomiska prestandan.

Storleken på den möjliga bonusen fastställs enligt den anställdes position i organisationen samt geografiskt läge. Utbetalningen är en kombination av personliga prestationer och ekonomisk prestanda. De lokala och globala marknadsbehoven styr användningen av bonusar på varje enskild geografisk plats.

Konecranes bonusprogram baseras alltid på skriftliga dokument. Kvantitativa utvärderingskriterier används i stället för kvalitativa bedömningar när det är möjligt.

Verkställande direktör och koncernchefens årliga bonus baseras på en jämförelse mellan bolagets ekonomiska prestanda och styrelsens förväntningar för året i fråga. Den största möjliga bonusen för verkställande direktör och koncernchefen är 85 procent av den årliga grundlönen.

Den årliga bonusprocenten för ledningsgruppen är kopplad till koncernens ekonomiska prestanda och på affärsområdets prestanda, om det är tillämpligt för personen, samt på individens prestationer jämfört med fastställda mål. Den årliga bonusprocenten baseras på personens ansvarsnivå och är högst 50 till 75 procent av personens årliga grundlön (där målnivån är 2/3 av den högsta möjliga).

Långsiktiga bonusar

Syftet med Konecranes långsiktiga bonusprogram, det vill säga de prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammen, är att ge aktieägarna och Konecranes nyckelanställda gemensamma mål för att öka bolagets värde, förbinda nyckelanställda till bolaget och belöna de anställda då de uppnår fastställda mål.

År 2018 hade Konecranes fyra aktiva prestationsbaserade aktiebelöningsprogram. Konecranes prestationsbaserade aktiebelöningsprogram har en treårig prestationsperiod, under vilken deltagarna kan förtjäna belöningar när de kriterier som fastställts i början av prestationsperioden förverkligas. Undantaget till detta är Prestationsbaserade Aktiebelöningsprogrammet 2016, som har en ettårig prestandaperiod och en tvåårig innehavsperiod. År 2017 utfärdade styrelsen ett ytterligare prestationsbaserat aktiebelöningsprogram för verkställande direktör och koncernchefen med en femårig prestationsperiod.

Varje prestationsbaserat aktiebelöningsprogram fastställer den maximala ersättningen i antalet aktier. Av praktiska skäl betalas en del av den förtjänade aktiebelöningen i kontanter för att säkerställa att deltagarna kan betala den erforderliga skatten på aktiebelöningen. Den faktiska betalningen av ersättningen baseras på bolagets prestanda jämfört med fastställda kriterier – om tröskelnivån för kriterierna inte uppfylls, delas inga belöningar ut.

Konecranes långsiktiga bonusprogram omfattar krav på ägande, som begränsar programdeltagarnas rätt att sälja aktier de fått som belöning. Medlemmarna i Konecranes ledningsgrupp, inklusive verkställande direktör och koncernchefen, är skyldiga att fortsätta äga minst 50 procent av de aktier de förtjänat årligen i det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet tills de äger bolagsaktier till ett värde som motsvarar årslönen. Sedan 2017 får verkstäl-

lande direktör och koncernchefen inte sälja de aktier han fått genom det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet förrän han äger Konecranes-aktier till ett sammanlagt värde av 750 000 euro.

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 skäl. 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 deltagarna ännu äger aktierna efter en ungefärlig innehavsperiod på 3 år, erhåller de en vederlagsfri aktie för två köpta sparaktier.

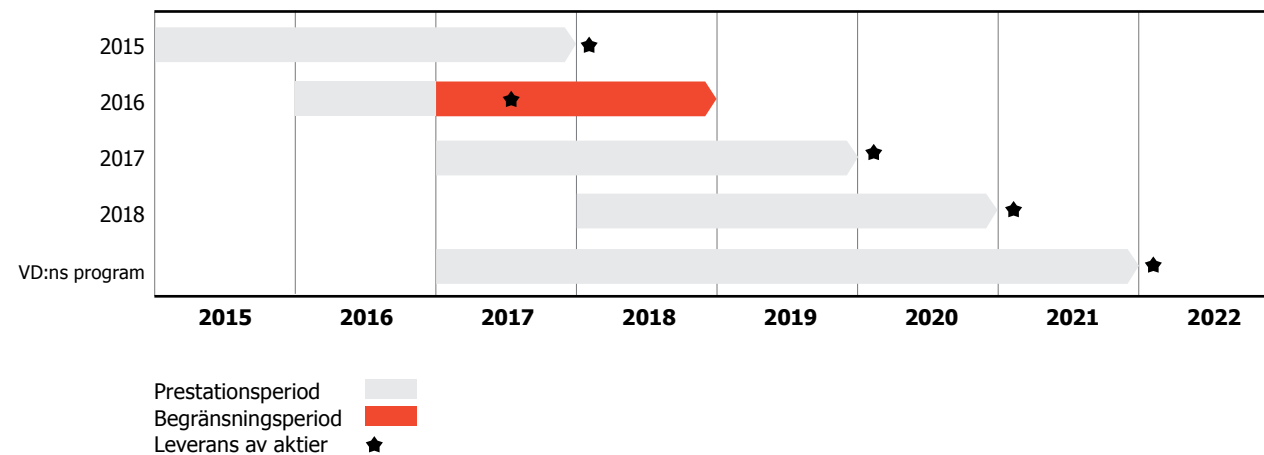
Pensioner

Det finska lagstadgade pensionssystemet omfattar de finländska medlemmarna i Konecranes ledningsgrupp. Medlemmar som inte är från Finland deltar i pensionssystemen i sina respektive länder. Utöver lagstadgade pensioner erbjuder Konecranes kompletterande premiebaserade pensionsförmåner åt verkställande direktör och koncernchefen och medlemmarna i ledningsgruppen.

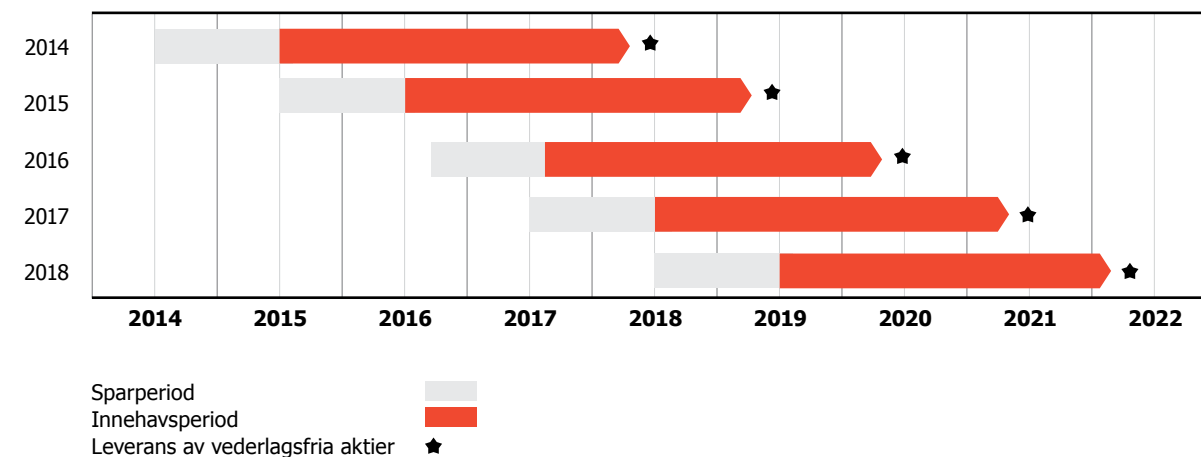
Verkställande direktör och koncernchefens pensionsplan fastställer hans pensionsavgift till 20 procent av årslönen exklusive prestationsbaserad ersättning (årlig eller långsiktig bonus).

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

Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram



Aktiesparprogram för personalen



Ersättning till verkställande direktör och koncernchefen samt Konecranes ledningsgrupp

	Verkställande direktör och koncernchef	Ledningsgrupp
Grundlön	Fast lön med förmåner	Fast lön med förmåner
Kortsiktiga bonusar	➤ Baseras på ekonomisk prestanda ➤ Max. 85 % av årlig grundlön	➤ Baseras på personliga prestationer och koncernens/affärsområdets prestanda ➤ Max. 50–75 % av personens grundlön
Långsiktiga bonusar	Betalas enligt prestationsbaserade aktiebelöningsprogram	Betalas enligt prestationsbaserade aktiebelöningsprogram
Pensioner	➤ Finsk lagstadgad pension ➤ Definierad premiebaserad plan på 20 % av årslön	Finländska medlemmar ➤ Lagstadgad pension ➤ Premiebaserad gruppensionsförsäkring ➤ Livförsäkring och invaliditetsförsäkringar Icke-finländska medlemmar ➤ Definierad premiebaserad pensionsplan ➤ Lokalt försäkringsskydd
Krav på aktieinnehav	Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram 2017 eller prestationsbaserat 2017–2021 för verkställande direktör och koncernchefen ➤ Måste inneha aktier tills ägandet är värt 750 000 EUR totalt Tidigare planer ➤ Måste hålla minst 50 % av alla nettoaktier som delats ut baserat på belöningsprogram, tills värdet av aktieinnehavet motsvarar årslönen	Måste inneha min. 50 % av alla nettoaktierna utdelade utifrån belöningsprogram ➤ Tills värdet av aktieinnehavet motsvarar årslön och ➤ Medlemskap i ledningsgruppen försätter

Anställningsvillkor för verkställande direktör och koncernchef

- Uppsägningstid för vardera parten: 6 månader
- Avgångsvederlag: motsvarande 12 månaders lön och förmåner, utöver ersättning för uppsägningstiden
- Pensionsålder: 63 år
- Total ersättning:
 - Månadslön: 50 000 EUR utan förmåner
 - Naturaförmåner: bil, mobiltelefon
 - Premiebaserad pension: 20 % av årslön
 - Kortsiktig bonus: högst 85 % av årslön
 - Långsiktig bonus: betalas enligt prestationsbaserade aktiebelöningsprogram

Årlig ersättningsrapport 2018

I denna del presenteras de ersättningar som betalades och ska betalas till styrelsen, Konecranes verkställande direktör och koncernchef samt ledningsgruppen år 2018.

Styrelsemedlemmarnas ersättning

Årsarvode 2018, EUR	Totalt
Styrelseordförande	140 000
Vice ordförande	100 000
Styrelsemedlem	70 000
Arvode per styrelsemöte	1 500
Ordförande i revisionskommittén per kommittémöte	3 000

Styrelsemedlemmarnas resekostnader ersätts också.

Styrelsens ersättning

Arvoden som betalats till styrelsemedlemmarna så som de fastställts av den senaste bolagsstämman den 23 mars 2018 och den totala ersättning som betalats år 2018 framgår av tabellerna nedan.

Sammanlagd ersättning till styrelsen under 2018

	Styrelsens ersättning 2018				
	Total årlig ersättning i kontanter, EUR	Antalet aktier av total årliga ersättningen	Aktiers värde som del av total årlig ersättning, EUR	Kommitté Möten, EUR	Totalt EUR
Medlem					
Ordförande					
Christoph Vitzthum	87 500	1 506	52 500	18 000	158 000
Vice ordförande					
Ole Johansson	62 500	1 076	37 500	18 000	118 000
Övriga styrelsemedlemmar					
Anders Nielsen	35 000	513	17 500		52 500
Bertel Langenskiöld	43 750	753	26 250	7 500	77 500
Janina Kugel	43 750	753	26 250	7 500	77 500
Päivi Rekonen	35 000	513	17 500	6 000	58 500
Per Vegard Nersest	35 000	513	17 500		52 500
Ulf Liljedahl	43 750	753	26 250	25 500	95 500
Styrelsemedlem som avgått					
Malin Persson	8 750	240	8 750	1 500	19 000
Styrelsens ersättning totalt	395 000	6 620	230 000	84 000	709 000

Styrelsens ersättning 2018 omfattar p.g.a. betalningscykeln styrelsens ersättning från 1.1.2018 till bolagsstämman 2018 (1/4 rat och utgifter för kommittémöten), samt

från bolagsstämman 2018 till 31.12.2018 den ersättning som bolagsstämman fastslagit (3/4 rat och utgifter för kommittémöten).

Medlem	Styrelsemöten 2018			
	Närvaro vid styrelsemöten	Närvaro vid revisions-kommittémöten	Närvaro vid personal-kommittémöten	Närvaro vid nominerings-kommittémöten
Ordförande				
Christoph Vitzthum	12/12	(-)	5/5	5/5
Vice ordförande				
Ole Johansson	12/12	6/6	(-)	5/5
Övriga styrelsemedlemmar				
Anders Nielsen	9/10	(-)	(-)	(-)
Bertel Langenskiöld	12/12	(-)	5/5	(-)
Janina Kugel	12/12	(-)	4/5	(-)
Päivi Rekonen	10/10	5/5	(-)	(-)
Per Vegard Nerseth	9/10	(-)	(-)	(-)
Ulf Liljedahl	12/12	6/6	(-)	5/5
Styrelsemedlem som avgått				
Malin Persson	2/2	1/1	(-)	(-)

Verkställande direktör och koncernchefens och ledningsgruppens ersättning

Ersättningarna till Konecranes högsta ledning år 2018 visas i tabellen nedan. De kort- och långsiktiga bonusarna som betalats till verkställande direktör och koncernchefen och till ledningsgruppen uppgår sammanlagt till 4 293 714 euro.

År 2018 lanserade Konecranes det årliga bonusprogrammet för att underlätta företagsframgång. Koncernens justerade EBITA användes som huvudkriterium för koncernens och affärsområdenas ledning.

Ersättningar till verkställande direktör och koncernchef samt Konecranes ledningsgruppsmedlemmar

	Verkställande direktör och koncernchef		Övriga medlemmar i ledningsgruppen 2018	
	2018	2017	2018	2017
	Panu Routila	Panu Routila		
Löner och förmåner	647 700	664 836	2 844 365	2 297 895
Kortsiktiga bonusar	330 000	575 500	471 649	1 895 783
Antal allokerade aktierätter (PSP)	200 000	248 000	258 000	258 000
Antal ägda Konecranes-aktier ^{*)}	32 419	28 315	238 385	229 727
Kompletterande pensioner	259 653	315 100	303 879	474 536

^{*)} Inklusive 84 000 aktier från PSP 2016 vars överlåtelse är begränsad under restriktionsperioden till 31.12.2018. Ledningsgruppen hade inga lån av bolaget vid slutet av år 2018 och 2017. Inga garantier har beviljats till förmån för koncernledningen 2018 och 2017.

Långsiktiga bonusar

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

Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram (år)	PSP 2015	PSP 2016	PSP 2017	PSP 2018
Prestationsperiod	2015–2017	2016	2017–2019	2018–2020
Mätning	Justerad kumulativ V/A	Justerad EBITDA	Justerad kumulativ V/A	Justerad kumulativ V/A
Totalt antal aktier som överlåtits	98 496	667 509 ^{*)}	N/A	N/A
Begränsningsperiod	–	tills 31.12.2018	–	–
Totalt antal aktier som överlåtits				
Panu Routila, verkställande direktör och koncernchef	8 208	48 000	N/A	N/A
Övriga medlemmar i ledningsgruppen, totalt	16 416	120 000	N/A	N/A

^{*)} Den 17 december 2018 har totalt 7 000 Konecranesaktier utan betalning returnerats till bolaget enligt villkoren i det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet 2016.

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

Sammanfattning av Aktiesparprogrammet för personalen

Aktiesparprogram för personalen (år)	ESSP 2014	ESSP 2015	ESSP 2016	ESSP 2017	ESSP 2018
Sparperiod	den 1 juli 2014– den 30 juni 2015	den 1 juli 2015– den 30 juni 2016	den 1 september 2016– den 30 juni 2017	den 1 juli 2017– den 30 juni 2018	den 1 juli 2018– den 30 juni 2019
Antal deltagare ^{*)}	1 164	1 269	1 243	2 018	1 981
Antal förvärvade aktier	71 664	91 368	47 017	100 257	Pågående
Vederlagsfria aktier som förväntas levereras ^{*)}	35 832	45 684	23 509	50 129	Pågående

^{*)} Vid slutet av januari 2019.



Konecranes är en världsledande koncern av lyftverksamheter, med ett brett kundregister som innefattar verkstads- och processindustrier, skeppsvarv, hamnar och terminaler. Konecranes levererar produktivitetshöjande lösningar och service för lyftutrustning av alla fabrikat. Koncernen har 16 100 anställda på 600 platser i 50 länder. Konecranes aktien är noterad på Nasdaq Helsinki (symbol: KCR).

KONECRANES[®]
Lifting Businesses™