



# PALKITSEMIS- POLITIIKKA

**KONECRANES®**

## SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto	3
Tarkoitus ja soveltamisala	3
Palkitsemisen periaatteet	3
Tärkeimmät muutokset politiikan laatimisen yhteydessä	4
Palkitsemisen päätöksentekoprosessi	5
Hallituksen palkkiot	7
Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen	9
Palkitsemisen osatekijät	9
Palkitsemisskenaariot	13
Harkinnanvaraiset valtuudet	14

# Johdanto

## Tarkoitus ja soveltamisala

Konecranes on kansainvälinen yhtiö, jolla on kansainvälinen johtoryhmä. Kyky houkuttaa osajia sekä ylläpitää ja kehittää johtoryhmän kyvykkyyttä on keskeinen tekijä Konecranesin kilpailukyvyyn, pitkän aikavälin taloudellisen menestyksen sekä osakkeenomistajille tuotetun arvon kannalta. Palkitsemispolitiikka on laadittu Konecranesin palkitsemisstrategian vakiinnuttamista sekä Arvopaperimarkkinayhdistyksen julkaiseman Hallinnointikoodi 2020:n vaatimusten täyttämistä varten. Poliittikaa laadittaessa on huomioitu vuodelta 2017 olevan osakkeenomistajan oikeudet -muutosdirektiivin sekä Suomen osakeyhtiölain 4 luvun 3 a §:n ja 6 luvun 14 a ja 20 a §:n vaatimukset. Jos tämän politiikan ja sovellettavan lainsäädännön välillä on ristiriitaa, noudatetaan lakia. Poliitiikan on laatinut Konecranesin henkilöstövaliokunta ja hallitus on hyväksynyt sen. Hallitus tarkistaa politiikan ajantasaisuuden vähintään joka neljäs vuosi.

Konecranesin palkitsemispolitiikkaa sovelletaan toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja hallituksen palkitsemiseen, ja sen suunnittelussa on huomioitu työvoimaan laajasti sovellettavat periaatteet. Yhtiön toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkioita määritettäessä ja tarkistettaessa noudatetaan samankaltaista käytäntöä kuin työntekijöiden palkitsemisen kohdalla, joskin toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen tehtävät ja vastuut vaikuttavat korvauksen suuruuteen. Korvausta määritettäessä hallitus huomioi yhtiön keskimääräisen palkitsemistason sekä markkinoilla vallitsevan toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemistason.

Tarkemmat tiedot toimitusjohtajan ja hallituksen palkkioista ja etuuksista sekä sopimusehdoista ovat luettavissa yhtiön verkkosivulla sekä palkitsemisraportista hallinnointikoodin mukaisesti.

## Palkitsemisen periaatteet

### **Työvoimaan laajasti sovellettavat palkitsemisperiaatteet, jotka ohjaavat toimielinten palkitsemista**

- Palkitseminen on yhteydessä suoritukseen ja saavutuksiin organisaation kaikilla tasoilla, millä kannustetaan korkeatasoiseen suoritukseen sekä liiketoimintatavoitteisiin sitoutumiseen.
- Konecranes tarjoaa houkuttelevan kokonaispalkkion, joka vastaa tehtävän vaativuutta, henkilökohtaisia vastuita sekä tarvittavia taitoja, kokemusta ja tietämystä.
- Tasavertainen ja reilu kohtelu sekä palkitsemismenettelyjen hallinnointi varmistetaan yhdenmukaisilla ja strukturoiduilla menettelyillä sekä kirjallisilla politiikoilla. Näitä periaatteita noudattamalla varmistetaan myös yhdenvertainen palkitseminen.

Konecranes sijoittaa itsensä työnantajanamarkkinoille maantieteellisten alueiden ja työntekijäryhmien mukaisesti.

Johdon osalta vertaamme itseämme muihin kansainvälisiin teollisuusyrityksiin, mutta huomioimme myös johdon maantieteellisen kotikentän. Säännöllisesti tehtävillä, Konecranesin tehtävien rakenteeseen ja tasoon perustuvilla palkitsemisanalyseilla ja -vertailuilla pyritään tunnistamaan tarvittavat korjaustoimet ja toimenpiteet.

#### **Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisperiaatteet**

- Edellä esitetyt periaatteet ovat ohjanneet toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen suunnittelua. Konecranes varmistaa kilpailukykyä vertaamalla itseään säännöllisesti suuriin kansainvälisiin suomalaisyrityksiin sekä suuriin kansainvälisiin teollisuusyrityksiin.
- Konecranesin **henkilöstövaliokunta** varmistaa, että periaatteita noudatetaan, ja laatii tarvittavat esitykset hallitukselle.

## Tärkeimmät muutokset politiikan laatimisen yhteydessä

Tällä politiikalla vakiinnutetaan olemassa olevat ja jatkuvat käytännöt sekä tuodaan näkyväksi Konecranesin liiketoimintatavoitteiden ja strategian välinen yhteys ja se, kuinka ne on otettu huomioon nykyisissä palkitsemisperiaatteissa. Jotkin erillisissä politiikoissa jo määritellyt säännöt toistetaan tässä tiivistetysti, jotta osakkeenomistajien on helpompi arvioida kokonaisuutta.

Koska palkitsemispolitiikka esitetään ensimmäistä kertaa vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa, sen suunnittelussa ei ole huomioitu osakkeenomistajien lausuntoja. Poliitiikka on toistaiseksi voimassa vuodesta 2020 alkaen, ja se esitetään vuoden 2020 varsinaiselle yhtiökokoukselle. Osakkeenomistajien palaute otetaan huomioon politiikan myöhemmissä tarkistuksissa.

# Palkitsemisen päätöksentekoprosessi

Konecranesissa kaikki palkitsemiseen liittyvät päätökset tehdään ”yksi-yli” -periaatteen mukaisesti. Toisin sanoen työntekijän palkkauksen määrittää ja päättää linjaesimies, ja päätökselle vaaditaan aina esimiehen esimiehen vahvistus. Palkitsemisvaliokunnan sijaan Konecranes on päättänyt perustaa **henkilöstövaliokunnan**, joka hallituksen päätöksiä valmistellessaan perehtyy laajemmin eri aiheisiin. Valiokunnan jäsenillä on erilaista asiaankuuluvaa kokemusta ja osaamista, millä varmistetaan päätösten johdonmukaisuus ja oikeudenmukaisuus.

Tässä palkitsemispolitiikassa käsitellään hallituksen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkioita koskevia käytäntöjä. Henkilöstövaliokunta valmistelee ja hallitus hyväksyy kaikki uudet politiikat tai olennaiset muutokset tähän politiikkaan ennen niiden esittämistä varsinaiselle yhtiökokoukselle.

## **Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen hallinnointi**

Konecranesin henkilöstövaliokunta arvioi toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen suoriutumisen vuosittain ja laatii esityksen toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkkiosta. Tällä tehtävien erottamisella sekä politiikkojen ja tarkastusvaliokunnan suunnittelulla vähennetään eturistiriitojen riskiä.

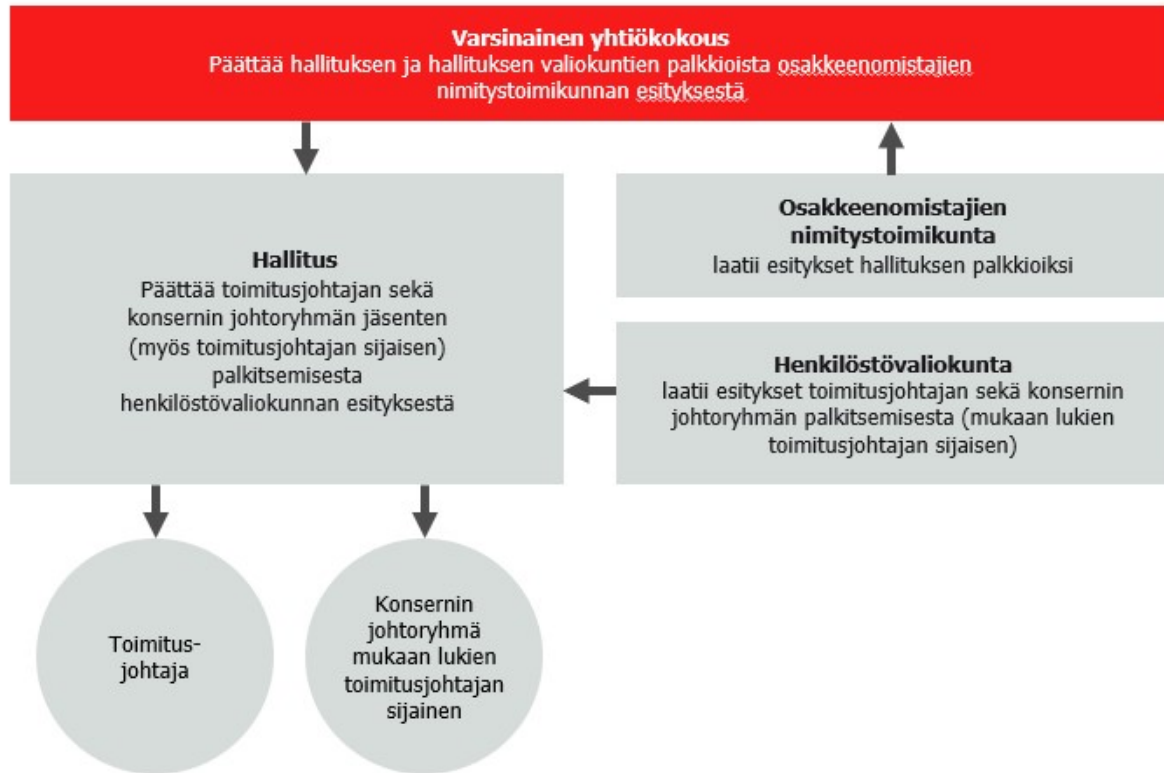
Esityksen laadinnassa sekä suoriutumisen arvioinnissa hyödynnetään tehtävien vaativuustasoihin ja neuvonantajien tukeen perustuvia ulkopuolisia vertailuja vastaaviin samanlaista kansainvälistä liiketoimintaa harjoittaviin yrityksiin. Henkilöstövaliokunta arvioi ja esittää toimitusjohtajaa ja toimitusjohtajan sijaista koskevat lyhyen aikavälin kannustintavoitteet, niiden toteutumisen sekä pitkän aikavälin kannustimet. Hallitus päättää henkilöstövaliokunnan esityksestä toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkkion osatekijät, kuten peruspalkan, eläke-edut sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelman mukaiset enimmäisansaintamahdollisuudet. Näin varmistetaan, että ei synny eturistiriitoja ja että tulevan vuoden ohjelma tukee konsernin strategisten tavoitteiden saavuttamista kannustamatta tarpeettomaan tai liialliseen riskinottoon. Henkilöstövaliokunta tarkistaa asiaa koskevat politiikat säännöllisesti ja laatii muutoksista esityksen hallitukselle.

## **Hallituksen palkkioiden hallinnointi**

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee varsinaiselle yhtiökokoukselle sekä tarvittaessa ylimääräiselle yhtiökokoukselle hallituksen jäsenten valintaa ja palkitsemista koskevia esityksiä. Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen sekä hallituksen valiokuntien palkkioista vuosittain.

## **Osakeperusteisten korvausten hallinnointi**

Varsinainen yhtiökokous valtuuttaa hallituksen käyttämään osakkeita palkitsemistarkoituksiin.



# Hallituksen palkkiot

Tässä luvussa esitetään hallituksen jäsenten ("hallitus") palkkiopoliittika.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta pyrkii varmistamaan, että yhtiön hallituksella on riittävää asiantuntemusta, tietämystä ja osaamista yhtiön toimialasta, teknologiasta ja teollisuudesta. Kokonaisuudessaan hallituksella tulee olla kokemusta eri markkina-alueista, maantieteellisistä alueista sekä tärkeistä aiheista, kuten digitalisaatiosta ja yritys vastuusta. Hallituksen palkkiot on suunniteltava tukemaan tätä tavoitetta.

Konecranesin hallituksen palkkioiden tärkeimpinä periaatteina on (1) olla kilpailukykyinen, jotta se houkuttelee kansainvälisiä ammattilaisia, jotka edustavat monipuolisesti erilaisia taitoja ja kokemusta, sekä (2) tarjota korvauksia, jotka ovat asiaan liittyvien markkinakäytäntöjen sekä tehtäviin liittyvien ajankäyttövaatimusten ja vastuiden mukaisia.

Hallituksen palkkioita koskevista asioista päättää viime kädessä yhtiön varsinainen yhtiökokous. Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenille maksettavat korvaukset yhdelle toimikaudelle kerrallaan.

## Vuotuinen korvaus

<b>Tarkoitus</b>	Ohjata johdon edut samansuuntaisiksi osakkeenomistajien etujen kanssa maksamalla hallituksen palkkioita osakkeina ja rahana.
<b>Toteutus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vuotuiset korvaukset maksetaan osittain Konecranesin osakkeilla ja osittain rahana. Palkkion rahana maksettavan osuuden on tarkoitus kattaa ennakonpidätys.</li> <li>• Jos maksua ei voida suorittaa osakkeina joko yhtiöön tai hallituksen jäsenen liittyvien syiden vuoksi, vuotuinen korvaus maksetaan kokonaan rahana.</li> <li>• Korvaukset voivat vaihdella tehtävän, työmäärän ja vastuun mukaan eli hallituksen puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan korvaus on suurempi kuin muun hallituksen</li> <li>• Henkilöstön edustaja hallituksessa ei ole oikeutettu hallituspalkkioon.</li> </ul>

## Valiokunnan osallistumiskorvaus

<b>Tarkoitus</b>	Toimia täydentävänä korvauksena lisääntyneen ajankäytön tai lisätehtävien mukaisesti.
<b>Toteutus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallituksen jäsenet voivat olla myös hallituksen valiokuntien jäseniä ja siten saada tämän jäsenyyden perusteella ylimääräistä osallistumiskorvausta.</li> <li>• Osallistumiskorvaukset maksetaan rahana.</li> <li>• Jokainen jäsen saa osallistumiskorvausta valiokunnan kokouksiin osallistumisensa perusteella.</li> <li>• Korvaukset voivat vaihdella tehtävän, työmäärän ja vastuun mukaan.</li> </ul>

## Matkakorvaus

Hallituksen jäsenille korvataan matkakulut tarpeellisista matkoista Konecranesin matkustuspolitiikan mukaisesti.

## Muut ehdot

- Hallituksen jäsenet eivät ole osallisina Konecranesin kannustinohjelmissa, eikä heille makseta suoritukseen perustuvaa korvausta. He eivät myöskään kuulu Konecranesin eläkeohjelman piiriin. Poikkeuksena henkilöstön edustaja.
- Hallituksen jäsenet eivät saa näiden korvausten lisäksi muita taloudellisia etuja hallituksen tai valiokunnan jäsenyytensä perusteella.
- Osakkeenomistajien nimitystoimikunta tarkistaa hallituksen korvaukset vuosittain vertaamalla niitä asianmukaisiin suomalaisiin ja kansainvälisiin teollisuusyrityksiin. Nimitystoimikunta voi esittää varsinaiselle yhtiökokoukselle muitakin hallituksen palkitsemistapoja esimerkiksi kehittyvien markkinakäytäntöjen tai poikkeuksellisten yritysjärjestelyjen huomioimiseksi.
- Korvaukset esitetään asetettavaksi markkinoiden mukaiselle tasolle, joka vastaa Konecranesin kokoon, kansainvälisyyteen ja kompleksisuuteen sekä hallituksen jäseniltä odotettaviin hallitusvastuun mukaisiin velvollisuuksiin ja ajankäyttöön suhteutuvia pätevyys- ja osaamisvaatimuksia.
- Osakkeenomistajien nimitystoimikunta tekee näistä korvaustasoista esityksen varsinaiselle yhtiökokoukselle.
- Mikäli hallituksen jäsenen toimikausi päättyy ennen seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymistä, hän on oikeutettu todellisen toimikautensa keston mukaan määräytyvään osuuteen vuosipalkkiosta.



# Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

Tässä luvussa esitetään toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemispolitiikka.

## Palkitsemisen osatekijät

Konecranesin toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksettaviin korvauksiin sisältyy kiinteä peruspalkka, luontoisedut, maksuperusteinen lisäeläkevakuutus lakisääteisen suomalaisen eläkkeen lisäksi, suoritukseen perustuva lyhyen aikavälin vuosittain vaihteleva tulospalkkio sekä pitkän aikavälin suoritukseen perustuva osakepalkkio-ohjelma. Uusimmat palkitsemistiedot ovat luettavissa verkkosivuilla.

### Peruspalkka

<b>Tarkoitus</b>	Tarjota kiinteä rahapalkka, joka vastaa tehtävän ja liiketoiminnan luonnetta, suoritusta ja panosta sekä ulkoisia markkinatrendejä.
<b>Toteutus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konecranesin toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen peruspalkka vastaa suoritusta ja henkilökohtaisia työtehtäviä, kokemusta, taitoja ja tietoa.</li> <li>Vuotuinen palkantarkistusmenettely koskee myös toimitusjohtajaa ja toimitusjohtajan sijaista, ja hallitus suorittaa sen henkilöstövaliokunnan tekemän arvioinnin ja esityksen pohjalta. Palkkaa tarkistettaessa huomioidaan toimialan käytännöt, markkinatrendit ja Konecranesin keskimääräiset palkankorotukset. Tätä varten Konecranes osallistuu säännöllisesti markkinatutkimuksiin.</li> <li>Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkankorotukset ovat tavallisesti linjassa muun työvoiman palkankorotusten kanssa. Muun työvoiman palkankorotuksia suurempia korotuksia voidaan myöntää tietyin edellytyksin, esimerkiksi kun vastuualueissa tai kokemuksessa tapahtuu muutoksia, henkilö ylennetään tai tehtävän laajuus tai Konecranes-konsernin koko, arvo tai kompleksisuus kasvaa merkittävästi</li> </ul>

### Edut ja eläke

<b>Tarkoitus</b>	Tarjota kiinteä lisäkorvaus, joka on linjassa yhtiön käytäntöjen kanssa vallitsevassa markkinatilanteessa. Yhtiön vallitsevan markkinatilanteen mukaisen käytännön mukainen kiinteä lisäkorvaus.
<b>Toteutus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konecranesin edut määritetään maakohtaisesti. Näin varmistetaan, että ne toimivat odotetusti ja vastaavat paikallisen työvoiman odotuksia. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen edut noudattavat pääosin kunkin maan käytäntöjä, ja niihin voi sisältyä auto- tai eläke-etuja.</li> <li>Konecranesin toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle myönnetään ylimääräisiä luontoisetuja,</li> </ul>

esimerkiksi työsuhteauto ja puhelinetu.

- Muita etuja, kuten asuntoetua, voidaan tarjota, jos toimitusjohtajalla tai toimitusjohtajan sijaisella on useita työskentely- tai asuinmaita ja järjestely katsotaan sopivaksi, ja siitä on sovittu toimitusjohtajasopimuksessa.
- Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen kuuluvat tavallisesti asianomaisen maan lakisääteisen eläkejärjestelmän piiriin. Lakisääteisten eläkkeiden lisäksi Konecranes tarjoaa toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle täydentäviä maksuperusteisia eläke-etuja (määritelty maksuperusteinen järjestelmä). Eläkeikä määritellään asianomaisen maan lainsäädännön mukaisesti, tai se voidaan määritellä toimitusjohtajasopimuksessa.

## Lyhyen aikavälin kannustimet

### Tarkoitus

Tarjota suoritukseen perustuva vaihtelevan suuruinen palkkio, joka on sidottu keskeisten liiketoiminta- ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen. Lyhyen aikavälin kannustinohjelman tavoiteaika on yksi vuosi.

### Toteutus

- Konecranes-konsernin palkitsemisrakenne sisältää kaksi lyhyen aikavälin kannustinohjelmia: yleisen lyhyen aikavälin kannustinohjelman, joka on laajasti eri työntekijäryhmien ulottuvilla, sekä ylemmän johdon kannustinohjelman, jota sovelletaan toimitusjohtajaan ja toimitusjohtajan sijaiseen. Konecranesin lyhyen aikavälin kannustimet on suunniteltu tukemaan yhtiön taloudellista menestystä sekä sitoutumista asetettuihin osavuosi- tai vuositavoitteisiin, vuodesta riippuen. Kannustinohjelmia tukee yhtiön pitkän aikavälin menestystä ja yleisten tavoitteiden saavuttamista vaativalla tavoiteasetannalla.
  - Asetettavat tavoitteet voivat vaihdella, mutta tavallisesti ne perustuvat Konecranes-konsernin keskeisiin suorituskykyalueisiin. Hallitus päättää toimitusjohtajaa ja toimitusjohtajan sijaista koskevat vuositavoitteet vuodeksi eteenpäin liiketoiminnan strategisten prioriteettien perusteella. Suorituskykyindikaattorit ovat tyypillisesti taloudellisia, operatiivisia tai strategisia.
  - Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen enimmäispalkkion suuruus määritellään toimitusjohtajasopimuksessa, ja hallitus hyväksyy sen. Uusimmat prosenttiluvut ovat luettavissa yhtiön verkkosivuilta.
  - Toteutunut palkkion määrä perustuu sovittujen tavoitteiden saavuttamiseen ja kannustaa ylittämään normaalin hyvän suoritustason seuraavasti:
- | Suorituskerroin<br>(2 desimaalia) |                                  |
|-----------------------------------|----------------------------------|
|                                   | Ylemmän johdon kannustinohjelmia |
| Tavoitteen alaraja                | 12,5%                            |
| Tavoitetaso                       | 50,00%                           |
| Tavoitteen yläraja                | 100,00%                          |
- Palkkiota ei makseta, jos vähimmäistavoitetta tai tavoitealueen alarajaa ei saavuteta.
  - Vähimmäistavoitteen saavuttamisesta maksetaan 12,5 % enimmäispalkkiosta.
  - Tavoitteen saavuttamisesta maksetaan 50% enimmäispalkkiosta.
  - Tavoitteen ylärajan ylittämisestä maksetaan enimmäispalkkio.
  - Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen vuotuinen kannustin perustuu yhtiön taloudellisen suorituksen ja hallituksen kyseiselle vuodelle asettamien odotusten väliseen vertailuun. Ennen tulospalkkion maksamista hallitus hyväksyy todellisen maksettavan määrän henkilöstövaliokunnan arvioinnin ja esityksen perusteella.

Suorituskerroin (2 desimaalia)	
	Ylemmän johdon kannustinohjelmia
Tavoitteen alaraja	12,5%
Tavoitetaso	50,00%
Tavoitteen yläraja	100,00%

Palkkion-maksu	=	Enimmäis-palkkio	*	Suoritusker-roin
----------------	---	------------------	---	------------------

## Pitkän aikavälin kannustimet

### Tarkoitus

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle tarjotaan suoritukseen perustuvaa osakepalkkiojärjestelmää (PSP), jolla huomattava osa korvauksesta sidotaan Konecranesin pitkän aikavälin taloudelliseen suoritukseen. Toteutuva palkkio on suorassa yhteydessä keskeisiin suorituskyvyn mittareihin (KPI), joilla edistetään pitkän aikavälin tuottoa osakkeenomistajille. Palkkio lasketaan monivuotisen ansaintajakson perusteella (vuoden 2020 aikana aktiiviset ohjelmat, kolmen vuoden ansaintajakso).

- Konecranesin pitkän aikavälin kannustinohjelman tavoitteena on yhdistää osakkeenomistajien ja Konecranesin keskeisten työntekijöiden tavoitteet ja siten lisätä yhtiön arvoa, sitouttaa keskeiset työntekijät yhtiöön ja palkita asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta.
- Konecranesilla on kolmen vuoden ansaintajaksoin toteutettu jatkuva osakepalkkiojärjestelmä, jonka päätyttyä järjestelmän osallistujat voivat ansaita palkkioita jaksolle asetettujen ehtojen toteutumisen perusteella.
- Kullekin osakepalkkiojärjestelmän jaksolle on määritetty enimmäispalkkio. Käytännön syistä osa ansaitusta osakepalkkiosta maksetaan rahana. Näin varmistetaan, että osallistujat voivat maksaa palkkiosta veloittavat verot. Toteutunut palkkio perustuu yhtiön suoritukseen ennalta määrättyjen kriteerien suhteen – jos kriteerin vähimmäistasoa ei saavuteta, palkkioita ei makseta. Kulloisenkin vuoden suorituskriteereistä päättää hallitus, ja historialliset tiedot ovat luettavissa yhtiön verkkosivuilla.
- Konecranesin pitkän aikavälin kannustinohjelmiin liittyy omistajuusveloitteita, jotka rajoittavat ohjelman nimettyjen osallistujien mahdollisuutta myydä palkkiona maksettuja osakkeita. Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella on osakepalkkiojärjestelmiin liittyviä omistusosuusvaatimuksia. Järjestelmien kautta ansaittujen osakkeiden myyntiä koskevat rajoitukset on määritelty kannustinohjelmissa ja johtajasopimuksissa.

Osakepalkkiojärjestelmä	1. vuosi	2. vuosi	3. vuosi	4. vuosi	5. vuosi	6. vuosi	7. vuosi
PSP:n 1. vuosi				•			
PSP:n 2. vuosi					•		
PSP:n 3. vuosi						•	
PSP:n 4. vuosi							•

Osakkeiden luovutus •

### Toteutus

- Vuonna 2012 Konecranes käynnisti kaikkia työntekijöitä – myös johtajia – koskevan henkilöstön osakesäästöohjelman (ESSP). Ohjelma ei kuitenkaan ole käytössä maissa, joissa sitä ei lakisääteisten tai hallinnollisten syiden vuoksi voida tarjota. Ohjelman osallistujat säästävät kuukaudessa enintään viittä prosenttia bruttopalkastaan vastaavan summan, jolla ostetaan Konecranesin osakkeita markkinoilta osallistujien lukuun. Jos osallistujat ovat edelleen näiden osakkeiden haltijoita noin kolmen vuoden hallussapitoajan jälkeen, he saavat yhden vastaavan osakkeen lisää jokaista kahta alun perin ostettua kohden. Tämä ohjelma on myös toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen käytettävissä.

Henkilöstön osakesäästö-ohjelma	1. vuosi	2. vuosi	3. vuosi	4. vuosi	5. vuosi	6. vuosi	7. vuosi	8. vuosi	9. vuosi
ESSP:n 1. vuosi					•				
ESSP:n 2. vuosi						•			
ESSP:n 3. vuosi							•		
ESSP:n 4. vuosi								•	
ESSP:n 5. vuosi									•

Säästämiskausko 

Hallussapitojakso 

Osakkeiden luovutus •

### Muut ehdot

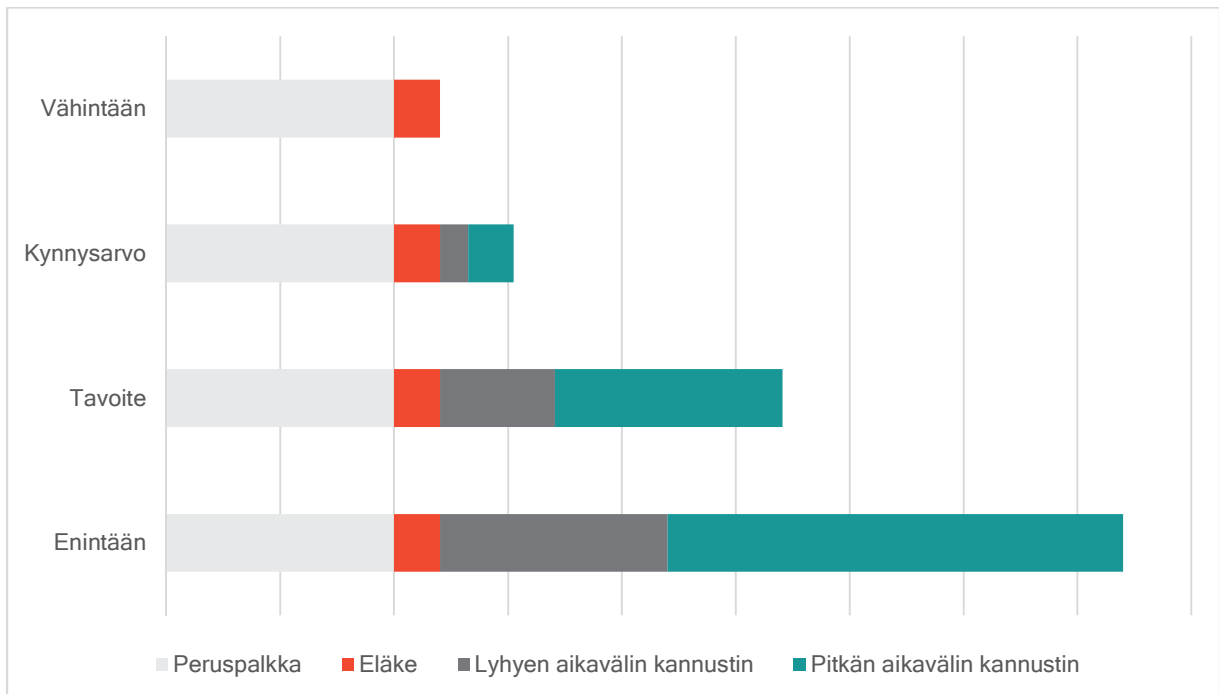
- Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen irtisanomisaika on tavallisesti kuusi kuukautta. Yksityiskohdista sovitaan tarkemmin toimitusjohtajasopimuksessa ja tieto julkistetaan yhtiön verkkosivuilla.
- Irtisanomisajan palkan lisäksi toimitusjohtajasopimuksessa sovitaan erorahasta. Yksityiskohdat ovat saatavilla yhtiön verkkosivuilla.
- Ylintä johtoa ja siten myös toimitusjohtajaa ja toimitusjohtajan sijaista koskevat samat lykkäävät ja takaisinperintäehdot, jotka liittyvät kaikkiin kannustinohjelmiin.

Konecranesin toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemismuotojen tarkoituksena on tarjota kilpailukykyinen korvaus sekä palkita lyhyen ja pitkän aikavälin suorituksesta yhdistämällä eri palkitsemismuotoja. Lyhyen aikavälin kannustinohjelma perustuu vuotuisiin tavoitteisiin, strategian toteutukseen ja konsernin taloudelliseen suoritukseen. Osakepalkkiojärjestelmä perustuu pitkän aikavälin taloudelliseen suoritukseen ja osakkeenomistajille tuotettavaan arvoon. Omistusosuusvaatimukset edistävät yhtiön ja henkilökohtaisten tavoitteiden yhdistymistä. Yhdessä nämä tekijät edistävät yhtiön ja sen osakkeenomistajien pitkän aikavälin etua.

## Palkitsemisskenaariot

Seuraava kaavio esittää toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen erilaisia skenaarioita myöntämispäivänä tilanteessa, jossa osakkeen arvo on 29 €. Kaavio on suuntaa antava, sillä todellinen palkkio riippuu palkan ja osakkeen arvon muutoksista. Peruspalkan lisäksi kaaviossa näkyy määriteltyyn maksuperusteiseen järjestelmään suoritettava maksu.

Kun vähimmäistavoite ei toteudu, lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioita ei makseta. Mahdollinen enimmäisskenaario edellyttää poikkeuksellista suoritusta ja kaikkien lyhyen sekä pitkän aikavälin kannustinohjelmassa määritettyjen tavoitteiden ylittämistä.



# Harkinnanvaraiset valtuudet

Politiikasta voidaan poiketa poikkeuksellisissa tilanteissa yhtiön pitkän aikavälin etujen turvaamiseksi. Näitä tilanteita voivat olla esimerkiksi

- huomattavat yritysjärjestelyt
- toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen rekrytointi
- verotus tai muut lainsäädännölliset muutokset
- muu poikkeuksellinen tapahtuma.

Jos poikkeaminen katsotaan tarpeelliseksi, henkilöstövaliokunta valmistelee poikkeamistavan ja hallitus hyväksyy sen. Jos poikkeusta hallituksen palkkioihin tarvitaan, varsinainen yhtiökokous tai ylimääräinen yhtiökokous hyväksyy sen. Kaikki poikkeamiset raportoidaan palkitsemisraportissa.

Lisäksi hallituksella on kannustinohjelmia koskevia harkinnanvaraisia valtuuksia. Konecranesin lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien osalta hallituksella on valtuudet muuttaa ohjelmien yksityiskohtia tilanteissa, joissa ohjelmien ehdot eivät ole enää kohtuullisia, esimerkiksi hallintasuhteiden muutoksissa. Muita vastaavia tapahtumia ovat esimerkiksi tilinpäätösten oikaisemiset tai muut tietojen muutokset. Kannustinpalkkioita voidaan peruuttaa, lykätä tai pienentää hallituksen harkinnan mukaisesti. Poikkeamista esitetään selvitys vuotuisessa palkitsemisraportissa. Lisäksi henkilöstövaliokunnalla on valtuudet määritellä pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinohjelmien kannalta olennaiset keskeiset suorituskyvyn mittarit (KPI) vuosittain Konecranes-konsernin strategisen suunnan perusteella ja esittää niitä hallitukselle hyväksyttäväksi.

Hallituksella on oikeus peruuttaa mikä tahansa lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinohjelma kokonaan tai osittain, jos konsernin tilinpäätöstä on muutettava ja muutokset vaikuttavat palkkion määrään, jos ohjelman suorituskriteeriä ja suoritusvaatimuksia on manipuloitu tai jos hallituksen kulloisenkin arvion mukaan esiintyy yhtiön kaupallisten etujen, rikos- tai työlakien tai yhtiön eettisten ohjeiden vastaista tai muuta epäeettistä toimintaa.

Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan esimerkiksi palkattaessa uutta toimitusjohtajaa tai tilapäistä toimitusjohtajaa. Konecranes ei voi kuitenkaan ennakoida kaikkia uuden toimitusjohtajan palkkaamisen ajankohtana vallitsevia olosuhteita. Uutta toimitusjohtajaa palkattaessa hallituksella on oikeus harkintansa mukaan tarjota sellaisia lisäetuuksia, joita tavallisesti tarjotaan toimitusjohtajan asuinmaassa ja vastaavissa olosuhteissa. Muita käytettävissä olevia, rekrytointin onnistumista edistäviä välineitä ovat esimerkiksi osallistuminen käynnissä oleviin kannustinojelmiin tai muihin arvopaperijärjestelyihin, joihin liittyy usean vuoden mittainen oikeuden syntymisjakso ja suoritusehto. Nämä välineet esitetään Konecranesin verkkosivustolla ja vuotuisessa palkkioraportissa.

Palkitsemispolitiikkaa korjataan, mikäli poikkeustilanteen ei katsota olevan tilapäinen. Henkilöstövaliokunta esittää tarkistettua politiikkaa hallitukselle hyväksyttäväksi, ja siitä keskustellaan seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.