

Konecranes Bolagsstämma 2020

Aktieägaress frågor och svar från bolagets ledning

11.6.2020

- 1. Förblir ersättningsprinciperna och -kriterierna liknande jämfört med tidigare år, är de i linje med de principer och kriterier som man kan förvänta sig på basis av tidigare års ersättningsförklaringar?**

Ja, de generella principerna är de samma. Små ändringar har gjorts i målnivåerna i den högre ledningens (exkl. VD) kortsiktiga incentivprogram.

- 2. Vad är den högsta möjliga utbetalningen för VD:s kort- och långsiktiga incentivprogram i relation till grundlönen?**

Storleken på VD:s kortsiktiga incentiv är högst 100% av den årliga grundlönen. Storleken på det långsiktiga incentivet påverkas avsevärt av hur bolaget har presterat jämfört med de fastställda målen och av aktiepriset vid tidpunkten för utbetalningen. (Ett exempel på detta presenteras på sida 12 av ersättningspolicyn)

- 3. Har styrelsen övervägt att introducera andra centrala mätare än resultat per aktie för de långsiktiga incentivprogrammen?**

Personalkommittén har befogenhet att årligen definiera centrala mätare för de kort- och långsiktiga incentivprogrammen på basis av Konecranes-koncernens strategiska riktning och att föra dessa som förslag till styrelsen för godkännande. Potentialen till att öka det absoluta resultatet per aktie var central i logiken bakom att förvärva MHPS. Därför har styrelsen ansett att resultatet per aktie är en lämplig mätare under den omedelbara integrationsperioden. Samtidigt som bolagets fokus skiftar allt mer mot att sträva efter lönsam tillväxt har styrelsen infört omsättningsökning (CAGR-%) som en mätare för prestationsperioden 2019-2021, detta i tillägg till det kumulativa justerade resultat per aktie (EPS).

- 4. Hur definieras mängden aktier som tilldelas till varje deltagare i de långsiktiga incentivprogrammen, speciellt gällande verkställande direktören? I vilken mån påverkas saken av bolagets aktiekurs vid tilldelningens tidpunkt?**

Inom det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet (PSP) påverkas mängden tilldelade aktier av mängden tilldelade aktiebelöningsrätter i början av prestationsperioden och av bolagets prestation jämfört med de centrala mätarna. I princip påverkar aktiepriset vid tilldelningens tidpunkt inte på mängden aktier som tilldelas. Trots detta innehåller till exempel prestationsperioden 2018-2020 två övre gränser för belöningen: 1) om belöningen överskrider 200% av deltagarens årliga grundlön, betalas inte den överstigande delen ut och 2) om aktiepriset överskrider 56 euro, betalas inte den överstigande delen ut. För prestationsperioden 2019-2021 gäller att ifall aktiens värde stiger med över 75% från när den beviljats till när den tilldelas, betalas inte den överstigande delen ut. Samma principer gäller även för VD:n.