

# Konecranes Yhtiökokous 2020

## Osakkeenomistajien kysymykset ja yhtiön johdon vastaukset

11.6.2020

- 1. Säilyvätkö palkitsemisen periaatteet ja kriteeri pääpiirteissään ennallaan verrattuna edellisiin vuosiin ja mitä edellisten vuosien palkka- ja palkkioselvityksen perusteella voisi päätellä?**

*Kyllä, suuntaviivat ovat samat. Joitain pieniä muutoksia on tehty ylemmän johdon (pl. toimitusjohtaja) lyhyen aikavälin kannustinohjelman tavoitepalkkiotasoihin.*

- 2. Mitkä ovat toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien enimmäistasot suhteessa peruspalkkaan?**

*Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustetavoitepalkkio on enintään 100% perusvuosipalkasta. Pitkän aikavälin kannustinpalkkion suuruuteen vaikuttaa keskeisenä tekijänä yhtiön suoriutuminen asetettuihin tavoitteisiin nähden sekä palkkiohetken osakekurssi (esimerkki tästä on esitelty palkitsemispolitiikan sivulla 13).*

- 3. Onko hallitus harkinnut muiden keskeisten suorituskyvyn mittareiden (KPI) käyttöä yhtiön pitkän aikavälin kannustinohjelmissa?**

*Henkilöstövaliokunnalla on valtuudet määritellä pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinohjelmien kannalta olennaiset keskeiset suorituskyvyn mittarit (KPI) vuosittain Konecranes-konsernin strategisen suunnan perusteella ja esittää niiden hyväksymistä hallitukselle. Osakekohtaisen tuloksen absoluuttinen kasvupotentiaali oli keskeinen ajatus MHPS-yrityskaupalle. Tämän takia hallitus on pitänyt osakekohtaista tulosta sopivana suorituskyvyn mittarina välittömän integraatiokauden aikana. Yhtiön fokuksen siirtyessä enenevässä määrin kohti kannattavan kasvun tavoittelua, hallitus on tuonut myynnin vuosittaisen keskimääräisen kasvun (CAGR-%) oikaistun kumulatiivisen osakekohtaisen tuloksen rinnalle ansaintakauden 2019-2021 suoritusmittariksi.*

- 4. Miten toimitettavien osakkeiden määrä kullekin henkilölle määritetään pitkän aikavälin kannustinohjelmissa, erityisesti toimitusjohtajan kohdalla? Missä määrin yhtiön osakekurssi osakkeiden toimitushetkellä vaikuttaa asiaan?**

*Suoritukseen perustuvassa osakepalkkiojärjestelmässä (PSP) toimitettavien osakkeiden määrään vaikuttavat myönnettyjen osakepalkkio-oikeuksien määrä ansaintakauden alussa ja yhtiön suoriutuminen arvioitavaa suorituskyvyn mittaria/mittareita vastaan. Periaatteessa yhtiön osakekurssi osakkeiden toimitushetkellä ei vaikuta toimitettavien osakkeiden määrään. Henkilökohtaisissa palkkioissa on kuitenkin määritelty ylärajat – esimerkiksi ansaintakaudella 2018-2020 on kaksi ylärajaa: 1) jos palkkion suuruus ylittää 200% osallistujan perusvuosipalkasta, ylittävä osuus leikataan pois ja 2) mikäli osakkeen hinta ylittää 56 euroa, ylimenevää palkkiota ei makseta. Mikäli osakkeen arvo kasvaa ansaintakaudella 2019-2021 yli 75%:ia myöntö- ja toimitushetken välillä, 75%:n arvonnousun ylittävä osuus leikataan pois. Toimitusjohtajan kohdalla pätevät samat periaatteet.*