



ERSÄTTNINGSPOLICY

KONECRANES®

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning	3
Syfte och omfattning	3
Ersättningsprinciper	3
Viktiga förändringar vid formalisering av policyn	4
Beslut om ersättningar	5
Ersättningar till styrelsen	7
Ersättning till VD och VD:s ställföreträdare	9
Ersättningens komponenter	9
Ersättningsscenarier	12
Diskretionärt mandat	13

Inledning

Syfte och omfattning

Konecranes är ett globalt företag med ett globalt ledningsteam. Förmågan att attrahera, behålla och sporra medlemmarna i ledningsteamet är viktig för Konecranes. En kunnig ledning stöder Konecranes konkurrenskraft och långsiktiga ekonomiska framgång och skapar aktieägarvärde. Syftet med denna ersättningspolicy är att formalisera Konecranes ersättningsstrategi och att uppfylla kraven i Corporate Governance Code 2020 som utfärdats av Securities Market Association. Hänsyn har tagits till kraven i EU-direktivet om aktieägares rättigheter från 2017 samt kapitel 4, avsnitt 3 a, respektive kapitel 6, avsnitt 14 a och 20 A i den finska aktiebolagslagen vid policyns utformning. Om det förekommer motstridigheter mellan denna policy och tillämplig lag, är det lagen som gäller. Denna policy har tagits fram av Konecranes personalkommitté och godkänts av styrelsen. För att vara giltig ska policyn granskas på nytt av styrelsen minst vart fjärde år.

Konecranes ersättningspolicy behandlar ersättningar till VD och koncernchef, VD:s ställföreträdare och styrelsen, och ersättningsprinciper för hela arbetsstyrkan har tagits i beaktande vid dess utformning. Företaget använder sig av samma tillvägagångssätt vid beslut om och granskning av ersättningar till VD och koncernchef och VD:s ställföreträdare som för ersättningar till anställda, även om VD och koncernchefens och VD:s ställföreträdarens roller och ansvarsområden påverkar ersättningens storlek. Vid definition av ersättningen tar styrelsen hänsyn till den genomsnittliga ersättningsnivån på företaget samt till den marknadsmässiga ersättningen för VD och koncernchefens och VD:s ställföreträdarens roller.

Detaljerad information avseende ersättning och incentiv samt avtalsvillkoren för VD och koncernchefen och styrelsen återfinns på företagets webbplats och i ersättningsrapporten enligt finsk kod för bolagsstyrning (Finnish Corporate Governance Code).

Ersättningsprinciper

Principer för ersättning till hela arbetsstyrkan som är vägledande för ersättningar till organen.

- Ersättningen är kopplad till prestationer och resultat på alla organisationsnivåer i avsikt att belöna goda prestationer och individens engagemang för verksamhetsmålen.
- Konecranes erbjuder en attraktiv helhetsersättning som återspeglar positionens kravnivå, individens ansvar samt nödvändiga färdigheter, erfarenheter och kunskaper.
- Harmoniserade och strukturerade processer samt skriftliga policyer säkerställer en likvärdig och rättvis behandling av personal och en fungerande styrning av våra ersättningsprocesser. Dessa principer garanterar även en jämlik lönesättning.

Som arbetsgivare positionerar Konecranes sig enligt geografiska områden och olika personalgrupper. På ledningsnivå jämför vi oss med internationella industriföretag men tar även i beaktande ledningens geografiska hemvist. Konecranes analyserar och jämför regelbundet ersättningsnivåerna utifrån företagets jobbkitektur och lönegrader för att identifiera nödvändiga justeringar och åtgärder.

Principer för ersättning till VD och koncernchef/VD:s ställföreträdare

- Principerna som anges i avsnittet ovan är vägledande för utformningen av ersättningen till VD och koncernchef/VD:s ställföreträdare. Konecranes slår vakt om sin konkurrenskraft genom att regelbundet jämföra sig med andra stora finska internationella företag och stora internationella industriföretag.
- Konecranes **personalkommitté** kontrollerar att dessa principer efterlevs och lämnar vid behov förslag till styrelsen.

Viktiga förändringar vid formalisering av policyn

Policyn formaliserar befintliga och aktuella praxis, och illustrerar kopplingen mellan Konecranes verksamhetsmål och strategi och hur de påverkar de befintliga ersättningsprinciperna. Vissa regler som redan finns definierade i separata policyer sammanfattas och återges för att stöda aktieägarna i att förstå och utvärdera policyerna.

Eftersom ersättningspolicyn presenteras för första gången på bolagsstämman 2020, har inga synpunkter från aktieägarna vägts in vid utformningen av policyn. Policyn gäller från och med 2020 och åren därefter, och kommer att presenteras vid bolagsstämman 2020. Hänsyn kommer att tas till aktieägarnas synpunkter vid framtida revideringar av policyn.

Beslut om ersättningar

Alla beslut som rör ersättningar på Konecranes tas enligt principen "chefens chef". Det betyder med andra ord att ersättningen till en anställd förbereds och beslutas av linjechefen, och att den alltid måste godkännas av chefens överordnad. Konecranes har beslutat att ha en **personalkommitté** istället för en ersättningskommitté för att få ett bredare perspektiv då de bereder styrelsebeslut. Medlemmarna i kommittén har varierande och relevanta erfarenheter och kompetenser för att säkerställa att besluten blir konsekventa och korrekta.

Denna ersättningspolicy beskriver praxis för ersättning till styrelsen, VD och koncernchef och VD:s ställföreträdare. En eventuell ny policy eller större förändringar av denna policy förbereds av personalkommittén och godkänns av styrelsen innan förslaget presenteras på bolagsstämman.

Beslut om ersättning till VD och koncernchef /VD:s ställföreträdare

Konecranes personalkommitté granskar varje år VD och koncernchefens och VD:s ställföreträdares prestationer och tar fram ett förslag på en total ersättning till VD och koncernchefen och VD:s ställföreträdare. Denna fördelning av uppgifter, tillsammans med policyernas utformning och revisionskommittén, minskar risken för intressekonflikter.

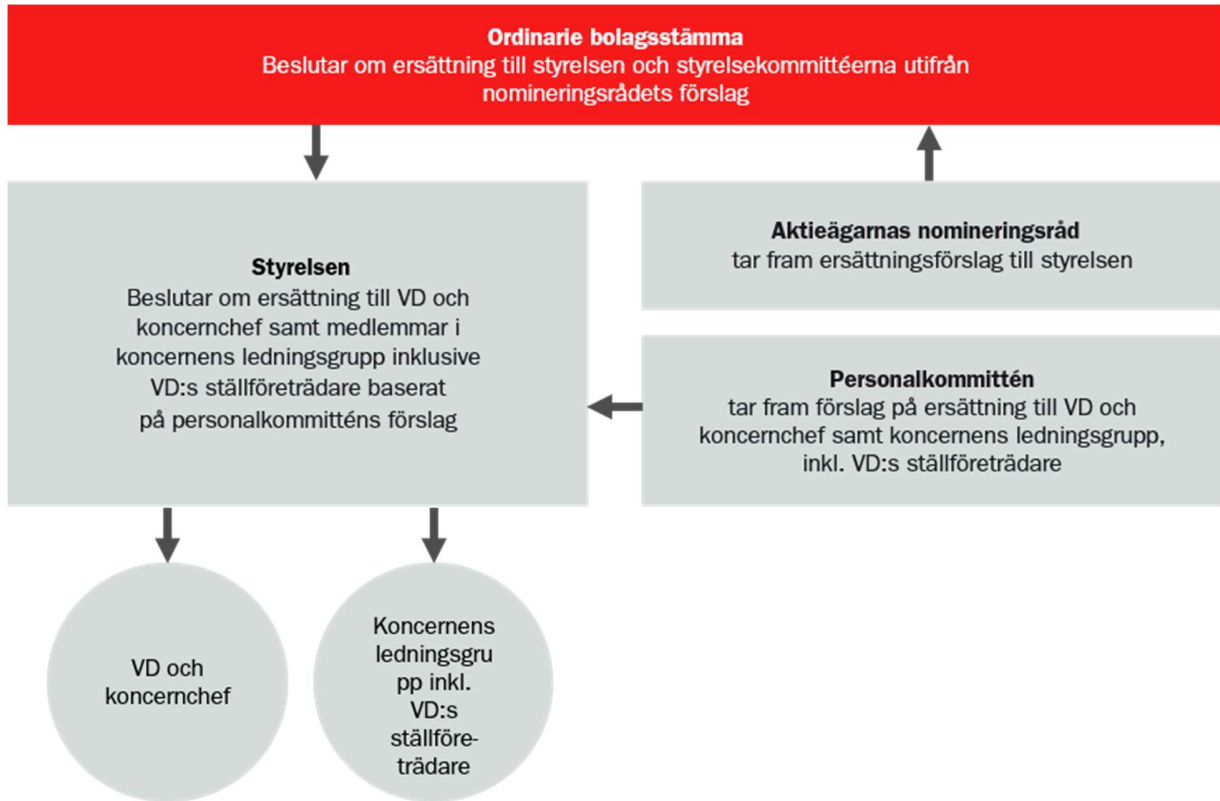
Som stöd vid prestationsutvärdering och utformning av förslaget används rådgivare och externa jämförelser med liknande bolag som arbetar inom en jämförbar global bransch. Personalkommittén utvärderar och föreslår kortsiktiga incentivmålsättningar, måluppfyllelse samt långsiktiga incentiv till VD och koncernchef och VD:s ställföreträdare. Med personalkommitténs förslag som grund beslutar styrelsen om de totala ersättningselementen till VD och koncernchef och VD:s ställföreträdare, såsom grundlön, pensioner och maximala inkomstmöjligheter i de kortsiktiga och långsiktiga incentivprogrammen. På detta sätt säkerställs att det inte föreligger några intressekonflikter och att detaljerna i planen för kommande år bidrar till koncernens strategiska mål utan att uppmuntra till onödigt eller alltför stort risktagande. Relevanta policyer granskas regelbundet av personalkommittén och justeringar föreslås till styrelsen.

Beslut om styrelsens ersättningar

Aktieägarnas nomineringsråd lämnar förslag till den ordinarie bolagsstämman och vid behov till en extra bolagsstämma gällande val av och ersättning till styrelseledamöter. Den ordinarie bolagsstämman beslutar årligen om ersättning till styrelsen och till styrelsekommittéerna.

Beslut om aktiebaserade ersättningsprogram

Den ordinarie bolagsstämman beviljar styrelsen rätt att använda aktier för ersättningsändamål.



Ersättningar till styrelsen

I detta avsnitt behandlas policyn för ersättning till styrelsens medlemmar ("styrelsen").

Aktieägarnas nomineringsråd har som syfte att säkerställa att styrelsen för företaget har tillräcklig expertis, kunskap och kompetens vad gäller företagets affärsområde, teknik och bransch. Styrelsen bör gemensamt ha en samlad erfarenhet av olika marknader, geografiska områden och viktiga ämnen, som t.ex. digitalisering och företagsansvar. Ersättningar till styrelsen ska utformas så att de bidrar till det här målet.

Huvudprinciperna för ersättningar till Konecranes styrelse är att de (1) ska vara så konkurrenskraftiga att de attraherar internationellt verksamma professionella individer som representerar en varierad och relevant blandning av färdigheter och erfarenheter, och (2) ska ligga i nivå med relevant markandspraxis, samt motsvara tidsåtgång och ansvar för rollerna.

Den ordinarie bolagsstämman har det slutliga ansvaret för beslut som rör ersättningar till styrelsen. Den ordinarie bolagsstämman beslutar årligen om de arvoden som ska betalas till medlemmar i styrelsen för en mandatperiod i taget.

Årsarvode

Syfte	Att sammanfoga styrelsemedlemmarnas intressen med aktieägarnas genom att betala ersättningar till styrelsen i form av aktier och kontanter.
Användning	<ul style="list-style-type: none"> • Årsarvoden utbetalas dels i form av aktier i Konecranes, dels i kontant. Den kontanta delen av arvodet är avsedd att täcka förskottsinnehållningen. • Om det inte går att utföra betalningen i aktier på grund av orsaker relaterade till företaget eller en styrelsemedlem, kan årsarvodet betalas helt i kontanter. • Arvodena kan variera utifrån position, arbetsbelastning och ansvarsområde, det vill säga ersättningen till ordförande och viceordförande är högre än till resten av styrelsen. • Personalrepresentanten i styrelsen har inte rätt till styrelsearvode.

Kommittémötesarvode

Syfte	Att utgöra ett kompletterande arvode som ersättning för eventuell extra tidsåtgång eller tillkommande extra arbetsuppgifter
Användning	<ul style="list-style-type: none"> • Styrelsemedlemmar kan också vara medlemmar i vissa styrelsekommittéer och få ett ytterligare mötesarvode för detta medlemskap. • Mötesarvoden betalas som kontant ersättning. • Varje medlem får ett mötesarvode per möte de deltar i. • Arvodena kan variera utifrån position, arbetsbelastning och ansvarsområde.

Reseersättning

Styrelsemedlemmar får ersättning för nödvändiga resor enligt Konecranes resepolicy.

Övriga villkor

- Medlemmarna i styrelsen deltar inte i Konecranes incentivprogram och erhåller inte någon prestationsbaserad ersättning; de har heller inga pensionsplaner i Konecranes regi. Undantaget är personalrepresentanten.
- Styrelsemedlemmarna får inga andra ekonomiska förmåner av sitt styrelsearbete eller kommittémedlemskap utöver arvodena.
- Styrelsemedlemmarnas arvoden granskas årligen av aktieägarnas nomineringsråd och jämförs med relevanta finska och internationella industriföretag. Nomineringsrådet kan föreslå ytterligare element i styrelsens arvode till den ordinarie bolagsstämman, vilket exempelvis kan krävas om en ny praxis utvecklas på marknaden eller på grund av extraordinära koncernövergripande omständigheter.
- Arvodena föreslås ligga på marknadsnivå och avspegla de kvalifikationer och kompetenser som krävs med tanke på Konecranes storlek, globaliseringsgrad och komplexitet, samt de ansvarsområden som omfattas och den tid som krävs för arbetet som styrelsemedlem.
- Förslag till dessa nivåer presenteras på den ordinarie bolagsstämman av aktieägarnas nomineringsråd.
- 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.

Ersättning till VD och koncernchef och VD:s ställföreträdare

I detta avsnitt beskrivs policyn för ersättning till VD och koncernchef och VD:s ställföreträdare.

Ersättningens komponenter

I ersättningspaketen till Konecranes VD och koncernchef och VD:s ställföreträdare ingår en fast grundlön, förmåner, en definierad premiebaserad pensionsplan i tillägg till den finska lagstadgade pensionen, en prestationsbaserad årlig rörlig ersättning och ett långsiktigt prestationsbaserat aktiebelöningsprogram. De senaste uppgifterna om ersättningen finns på webbsidorna.

Grundlön

Syfte	Att ge en fast ersättning som avspeglar rollen och verksamheten, individens prestationer och bidrag till verksamheten samt externa trender på marknaden.
Användning	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlönen för Konecranes VD och koncernchef och VD:s ställföreträdare återspeglar prestationer och individens arbetsansvar, erfarenhet, färdigheter och kunskaper. • Den årliga lönerevisionsprocessen omfattar även VD och koncernchefen och VD:s ställföreträdare, och utförs av styrelsen efter att personalkommittén har gjort sin utvärdering och lämnat sitt förslag. Hänsyn tas till branschpraxis, marknadstrender och genomsnittliga löneökningar på Konecranes vid löneredivideringen. I detta syfte deltar Konecranes regelbundet i jämförande marknadsundersökningar. • Ökningar för VD och koncernchef och VD:s ställföreträdare ska normalt ligga i nivå med ökningarna för hela arbetsstyrkan. Ökningar som överstiger dem som beviljats hela arbetsstyrkan medges under vissa omständigheter, exempelvis då ansvaret eller erfarenheten förändras, om personen avancerar inom rollen eller om det sker en betydande utvidgning av rollen eller storleken, värdet eller komplexiteten hos Konecranes-koncernen.

Förmåner och pension

Syfte	Att ge ytterligare fast kompensation i nivå med företagets praxis på den rådande marknaden.
Användning	<ul style="list-style-type: none"> • Konecranes förmåner fastställs på landsnivå. Därigenom säkerställs att de bidrar till önskat resultat och möter behoven hos den lokala arbetsstyrkan. Förmåner för VD och koncernchefen och VD:s ställföreträdare kommer i huvudsak att följa praxis för anställda i landet, där bilförmåner eller pensionsplaner kan ingå. • Ytterligare förmåner erbjuds till VD och koncernchef/VD:s ställföreträdare på Konecranes. Det kan handla om en företagsbil och en tjänstetelefon. • Andra förmåner såsom bostad kan erbjudas ifall VD och koncernchefen (eller ställföreträdare) har flera arbetsplatser/hemländer och om det bedöms vara lämpligt och ingår i VD-avtalet. • VD och koncernchefen /VD:s ställföreträdare deltar normalt sett i det lagstadgade pensionssystemet i det berörda landet. Utöver lagstadgade pensioner erbjuder Konecranes kompletterande premiebaserade pensionsförmåner åt VD och koncernchefen/VD:s ställföreträdare (avgiftsbestämda planer). Pensionsåldern definieras i enlighet med tillämplig lagstiftning i landet eller i VD-avtalet.

Kortsiktiga incentiv

Syfte

Att ge en prestationsbaserad rörlig ersättning som är kopplad till uppfyllelsen av viktiga affärsmässiga och finansiella mål. Resultatperioden för kortsiktiga incentiv är ett år.

Användning

- Konecranes-koncernens belöningsstruktur omfattar två kortsiktiga incentivprogram. Den generella planen för kortsiktiga incentiv är tillgänglig för breda personalgrupper medan incentivprogrammet för högre ledningen är tillämpligt för VD och koncernchef och VD:s ställföreträdare. Konecranes kortsiktiga incentiv syftar till att stödja bolagets ekonomiska framgång och engagemanget för att uppnå de fastställda målen på halv- eller helårsbasis. Genom att sätta upp krävande mål ger vårt incentivprogram stöd till företagets långsiktiga utveckling och uppfyllelsen av våra övergripande mål.
- Incentivkriterierna varierar men är ofta baserade på koncernens viktigaste prestationsområden. De faktiska årliga målen för VD och koncernchefen och VD:s ställföreträdare beslutas av styrelsen för det kommande året med beaktande av de strategiska verksamhetsprioriteringarna. Typiska prestationsindikatorer kan vara finansiella, operativa eller strategiska.
- Beloppet för den maximala incentivmöjligheten (= maximal belöning) för VD och koncernchefen/VD:s ställföreträdare definieras i VD-avtalet och godkänns av styrelsen. De senaste procentuppgifterna finns på webbsidorna.
- Den faktiska utbetalningen grundas på huruvida de överenskomna målen har uppnåtts, och ska uppmuntra till prestationer som överträffar vad som kan anses vara normalt och godkänt, där:
 - Ingen utbetalning görs om målsättningens nedre gräns/lägsta värdet inte uppnås.
 - Om målsättningens nedre gräns uppnås betalas 12,5 % av den maximala belöningen ut.
 - Om målsättningen uppnås utbetalas 50 % av den maximala belöningen.
 - Om målsättningen överträffas utbetalas den maximala belöningen.
- VD och koncernchefens och VD:s ställföreträdarens årliga incentiv är baserat på en jämförelse av det finansiella resultatet för företaget och de förväntningar som satts upp av styrelsen för motsvarande år. Det verkliga beloppet för utbetalning godkänns av styrelsen baserat på den utvärdering och det förslag som personalkommittén lämnar före utbetalningen.

Prestationsmultiplikator (2 decimaler)	
	Incentivprogram för högre ledningen
Målsättningens nedre gräns	12,5%
Målnivå	50,00%
Målsättningens övre gräns	100,00%

Belöningsutbetalning	=	Maximal belöning	*	Prestationsmultiplikator
-----------------------------	---	-------------------------	---	---------------------------------

Långsiktiga incentiv

Syfte

Ett prestationsbaserat aktiebelöningsprogram (PSP) erbjuds till VD och koncernchefen och VD:s ställföreträdare för att koppla en betydande del av ersättningen till Konecranes långsiktiga finansiella resultat. Det verkliga beloppet har en direkt koppling till de nyckeltal som fungerar som underlag för aktieägarnas långsiktiga avkastning och en flerårig resultatperiod tillämpas (programmen är aktiva år 2020, treårig resultatperiod).

Användning

- Syftet med Konecranes långsiktiga incentivprogram är att skapa ett gemensamt mål för aktieägare och Konecranes nyckelanställda för att öka bolagets värde, att engagera nyckelpersoner i bolaget och ge belöningar då de uppnår fastställda mål.
- Konecranes erbjuder ett rullande prestationsbaserat aktiebelöningsprogram med en treårig resultatperiod, efter vilken programmets deltagare kan få belöningar i den mån kriterierna för perioden realiserats.
- En maximal belöning definieras för varje aktiebelöningsprogram. Av praktiska skäl betalas en del av den intjänade aktiebelöningen i kontanter för att säkerställa att deltagarna kan betala erforderliga skatter på

belöningen. Den faktiska betalningen av belöningen baseras på förvalda kriterier om bolagets resultat – om tröskelnivån för kriterierna inte uppfylls, delas inga belöningar ut. Förtjänstkriterierna för det relevanta året avtalas och godkänns av styrelsen. Historiska uppgifter finns på webbsidorna.

- Konecranes långsiktiga incentivprogram omfattar krav på ägande, som begränsar programdeltagarnas rätt att sälja aktier som betalats ut som belöning. VD och koncernchefen och VD:s ställföreträdare har ett aktieägarkrav kopplat till de aktiebaserade incentivprogrammen. Begränsningar för försäljningen av aktier som intjänats genom programmen definieras i incentivprogrammen och ledningens avtal.

Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram	År 1	År 2	År 3	År 4	År 5	År 6	År 7
PSP år 1				•			
PSP år 2					•		
PSP år 3						•	
PSP år 4							•

Leverans av aktier •

- År 2012 införde Konecranes ett aktiesparprogram för personalen (ESSP), 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 för deltagarens räkning 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. Detta program är också tillgängligt för VD och koncernchef/VD:s ställföreträdare.

Aktiesparprogram för personalen	År 1	År 2	År 3	År 4	År 5	År 6	År 7	År 8	År 9
ESSP år 1					•				
ESSP år 2						•			
ESSP år 3							•		
ESSP år 4								•	
ESSP år 5									•

Sparperiod 

Innehavsperiod 

Leverans av aktier •

Övriga villkor

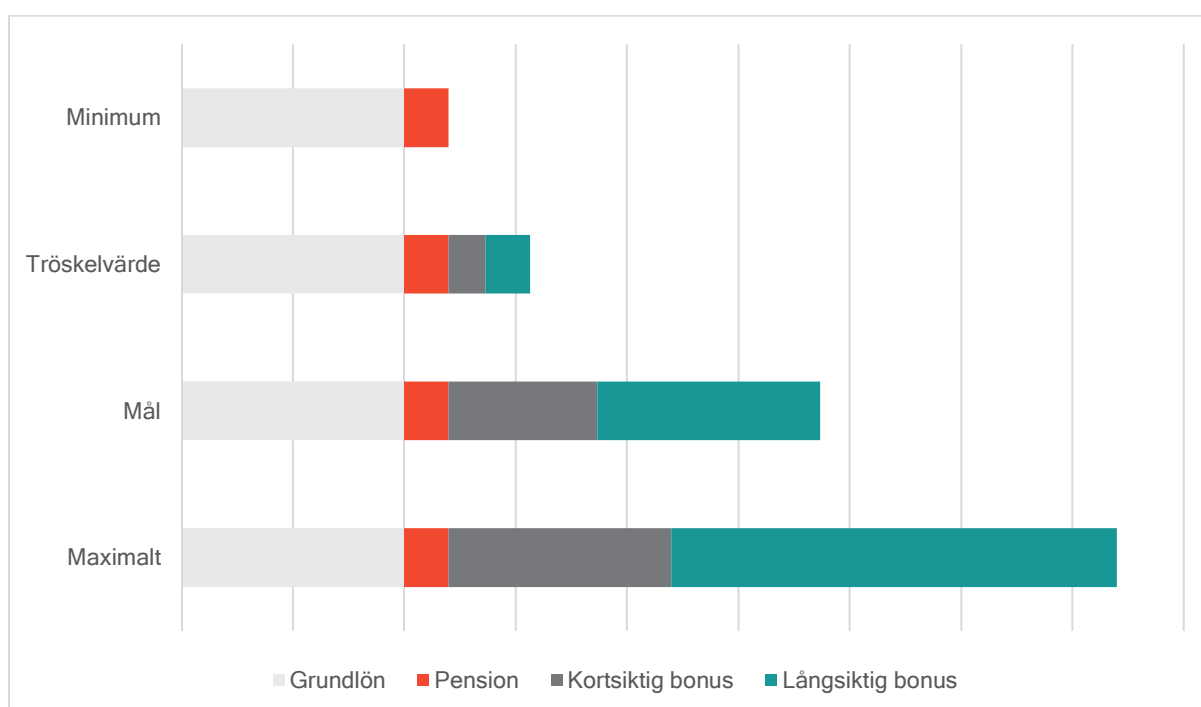
- Uppsägningstiden för VD och koncernchefen/VD:s ställföreträdare är vanligen 6 månader. Faktiska detaljer avtalas i VD-avtalet och publiceras på företagets webbsidor.
- Förutom lön under uppsägningsperioden avtalas ett avgångsvederlag i VD-avtalet. Aktuella uppgifter återfinns på företagets webbplats.
- Malus och Clawbacks återbetalningskrav är tillämpliga för högsta ledningen inklusive VD och koncernchefen/VD:s ställföreträdare i relation till alla program som berör rörlig lön.

De olika elementen i ersättningen till Konecranes VD och koncernchef/VD:s ställföreträdare har som syfte att erbjuda en konkurrenskraftig ersättning och kortsiktiga incentiv, men även att främja långsiktiga prestationer genom rätt blandning av elementen. De kortsiktiga incentiven baserar sig på de årliga målen, implementeringen av strategin och koncernens finansiella resultat. Det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet är baserat på ett mer långsiktigt finansiellt resultat och värdeskapande för aktieägarna. Aktieägarkraven ger stöd till implementeringen av koncernövergripande och personliga mål. Tillsammans kommer dessa element att positivt understödja företagets långsiktiga intressen och dess aktieägare.

Ersättningsscenarier

I tabellen nedan visas tänkbara scenarier för VD och koncernchefens totala ersättning, och den beskriver situationen på utbetalningsdatumet med aktiekursen 29 euro. Diagrammet är avsett som en indikation och påverkas av lönejusteringar och förändringar i aktiepriset. Förutom grundlönen finns en premie till pensionsplanen.

Om tröskelvärdet inte uppnås, görs inga kortsiktiga och långsiktiga incentivutbetalningar. För maxscenariot krävs exceptionella prestationer och att samtliga mål som definierats i de kortsiktiga och långsiktiga incentivprogrammen överträffas.



Diskretionärt mandat

Under extraordinära omständigheter går det att avvika från Policyn för att värna företagets långsiktiga intressen. Dessa omständigheter kan syfta på situationer som följande:

- Betydande förändringar på koncernnivå
- Rekryteringar av VD och koncernchef och VD:s ställföreträdare
- Beskattnings- eller andra lagstiftningsmässiga förändringar
- Annan extraordinär händelse

Om en avvikelse måste göras, är det personalkommittén som utreder tillvägagångssättet och styrelsen som godkänner det. Om en avvikelse krävs avseende styrelsens ersättning, ska denna godkännas vid en ordinarie bolagsstämma eller en extra bolagsstämma. Eventuella avvikelser ska rapporteras i ersättningsrapporten.

Styrelsen har dessutom diskretionärt mandat avseende incentivprogrammen. Vad avser Konecranes kortsiktiga och långsiktiga incentivprogram har styrelsen kvar rätten att justera detaljer i programmet för den händelse att något inträffar som gör att villkoren inte längre gäller, exempelvis vid ett övertagande. Andra händelser kan vara korrigeringar av bokslut eller annan manipulering. Incentivbelöningar kan annulleras, skjutas upp eller reduceras enligt styrelsens gottfinnande. Dessa avvikelser ska förklaras i den årliga ersättningsrapporten. Personalkommittén behåller dessutom rätten att definiera relevanta nyckelindikatorer för sina långsiktiga och kortsiktiga incentivprogram på årsbasis utifrån Konecranes-koncernens strategiska inriktning och föreslå dessa till styrelsen för godkännande.

Styrelsen ska ha rätt att annullera alla kortsiktiga och långsiktiga incentivbelöningar, helt eller delvis, ifall koncernens bokslut måste kompletteras och dessa kompletteringar påverkar incentivens storlek, ifall programmets prestationskriterier och prestationskravet har manipulerats, eller om det förekommit handlingar riktade mot företagets affärsintressen eller som bryter mot brotts- eller arbetslagstiftning eller mot företagets etiska principer eller någon annan oetisk handling, enligt styrelsens beslut i varje enskilt fall.

Ersättningspolicyn tillämpas till exempel vid tillsättning av en ny VD och koncernchef eller tillfällig VD. Konecranes kan dock inte förutse alla omständigheter under vilka en ny VD och koncernchef kan komma att tillsättas. När det gäller rekrytering av en VD och koncernchef har styrelsen möjlighet att erbjuda ytterligare förmåner som är vanliga i personens hemland och under motsvarande omständigheter. Ytterligare element som kan användas för att säkra en framgångsrik rekrytering är exempelvis deltagande i aktuella incentivprogram eller andra aktieutdelningsmodeller med fleråriga investeringsperioder och resultatvillkor. Dessa element beskrivs på Konecranes webbsidor och i den årliga ersättningsrapporten.

Ersättningspolicyn kommer att revideras om en avvikelse inte längre kan betraktas som tillfällig. Personalkommittén ger förslag på reviderad policy till styrelsen för godkännande och för diskussion under den kommande ordinarie bolagsstämman.