

Palkitsemis- politiikka 2024

KONECRANES

A close-up photograph of a KONE CRANES crane mechanism. The crane is mounted on a yellow overhead beam. The mechanism is black and white, with the brand name 'KONE CRANES' visible on a white component. Several steel cables are attached to the mechanism. The background shows a white ceiling with a grid pattern.

Sisällys

| | |
|---|---|
| Johdanto | 3 |
| Palkitsemisen päätöksentekoprosessi | 4 |
| Hallituksen palkkiot | 6 |
| Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen | 7 |
| Palkitsemisen osatekijät | 7 |
| Palkitsemisen skenaariot | 8 |
| Tilapäiset poikkeamat ja harkinnanvaraiset valtuudet | 9 |

Johdanto

Tässä palkitsemispolitiikassa esitetään hallituksen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen periaatteet ja hallinnointi Konecranes Oyj:ssä (jäljempänä ”Konecranes”).

Osakkeenomistajien palaute on otettu huomioon politiikkaa päivitettäessä siitä lähtien, kun ensimmäinen versio esiteltiin varsinaiselle yhtiökokoukselle maaliskuussa 2020.

Sisältöön on tehty mahdollisimman vähän muutoksia edelliseen palkitsemispolitiikkaan verrattuna, mutta tekstiä on selkeytetty. Hallituksen kokouspalkkioiden mahdollisuus on lisätty politiikkaan, koska kokouspalkkiot otettiin käyttöön osana hallituksen palkkioita vuoden 2022 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Tässä versiossa on myös määritetty yläraja osakepalkkio-ohjelmasta maksettaville palkkioille. Lisäksi sitouttavaa osakepalkkiojärjestelmää koskevia tietoja sekä palkitsemisen hallinnointia ja skenaarioita esittäviä kaavioita on täydennetty.

Konecranesin hallitus on hyväksynyt politiikan, ja siitä pidetään neuvoa-antava äänestys varsinaisessa yhtiökokouksessa maaliskuussa 2024.

Tarkoitus

Kyky houkutella, säilyttää ja edistää työntekijöiden ja johdon suorituskykyä on ratkaisevan tärkeää Konecranesin kilpailukyvyllä, pitkän aikavälin taloudelliselle menestykselle ja omistaja-arvon positiiviselle kehitykselle. Konecranesin palkitsemisen tarkoituksena on tukea ja turvata näiden tavoitteiden saavuttamista.

Konecranesin palkitsemisperiaatteet ohjaavat hallintoelinten palkitsemista:

- Palkitseminen liittyy suoritukseen ja saavutuksiin, ja sillä edistetään korkeaa suorituskykyä ja sitoutumista strategiaan ja liiketoimintatavoitteisiin.
- Palkitseminen heijastaa tehtävän vaatimuksia ja työssä tarvittavia taitoja, tietoja ja kokemusta.
- Palkitsemisen hallinnointi ja prosessit varmistavat yhdenvertaisen ja oikeudenmukaisen kohtelun sekä palkkatasa-arvon.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen määrittely- ja tarkistusprosessi vastaa työntekijöiden palkitsemisprosessia. Prosessissa huomioidaan toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen erityiset roolit ja vastuut, jotka vaikuttavat palkitsemisen tasoon.

Sovelamisala

Konecranesin palkitsemispolitiikka sisältää hallituksen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen periaatteet ja hallinnoinnin.

Palkitsemisen päätöksentekoprosessi

Konecranesissa kaikki palkitsemista koskevat päätökset tehdään ”yksi yli” -periaatteen mukaisesti. Toisin sanoen työntekijän esihenkilön esihenkilön on aina hyväksyttävä työntekijän palkitseminen. Erilliset roolit ja vastuut palkitsemisen hallinnoinnissa pienentävät mahdollisia eturistiriitojen riskejä.

Hallituksen palkkioiden hallinnointi

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee varsinaiselle yhtiökokoukselle sekä tarvittaessa ylimääräiselle yhtiökokoukselle hallituksen jäsenten valintaa ja palkitsemista koskevia esityksiä.

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen ja hallituksen valiokuntien palkitsemisesta vuosittain.

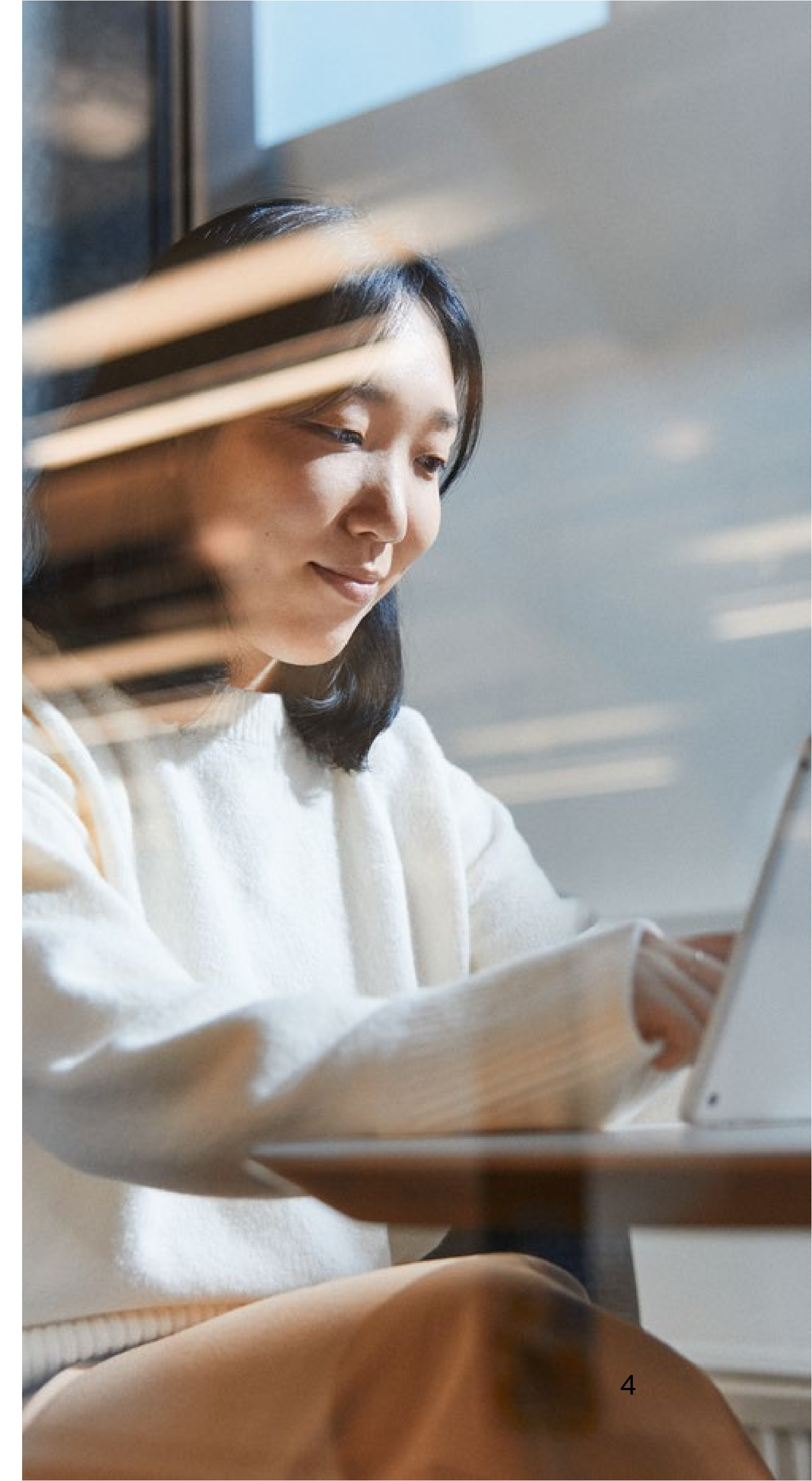
Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen hallinnointi

Henkilöstövaliokunta arvioi vuosittain toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen suorituksen ja valmistelee esityksen toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkkiosta. Esityksen laadinnassa hyödynnetään ulkopuolisia vertailuja vastaaviin samanlaista kansainvälistä liiketoimintaa harjoittaviin yrityksiin.

Lisäksi henkilöstövaliokunta tarkastelee lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmia ja arvioi, onko riskien ja palkkioiden tasapaino asianmukainen ja ovatko ohjelmat linjassa yhtiön strategian, odotetun tuloksen, omistaja-arvon ja markkinakäytäntöjen kanssa. Valiokunta valvoo myös osakeomistusta koskevien ohjeiden noudattamista.

Henkilöstövaliokunta valmistelee hallitukselle esityksiä toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja johtoryhmän lyhyen ja pitkän aikavälin kannustintavoitteiden, saavutusten ja maksettavien palkkioiden sekä pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden hyväksymisestä. Hallitus päättää henkilöstövaliokunnan esityksestä toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkkion osatekijöistä, kuten peruspalkasta ja eläkkeistä sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien tavoitteista, enimmäisansiomahdollisuuksista ja maksettavista palkkioista.

Henkilöstövaliokunta tarkistaa asiaa koskevat politiikat säännöllisesti ja laatii muutoksista esityksen hallitukselle.



Osakepohjaisen palkitsemisen hallinnointi

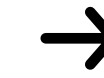
Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen valtuuttamisesta ostamaan, laskemaan liikkeeseen ja luovuttamaan osakkeita palkitsemistarkoituksessa.

Palkitsemispolitiikan hallinnointi

Uudet politiikat tai palkitsemispolitiikan merkittävät muutokset valmistellaan henkilöstövaliokunnassa, ja hallitus hyväksyy ne ennen niiden esittämistä varsinaiselle yhtiökokoukselle. Palkitsemispolitiikka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoo-antavaa äänestystä varten vähintään neljän vuoden välein.

OSAKKEENOMISTAJIEN NIMITYSTOIMIKUNTA

Valmistelee esitykset hallituksen palkitsemisesta



VARSINAINEN YHTIÖKOKOUS

- Päättää hallituksen ja hallituksen valiokuntien palkitsemisesta
- Valtuuttaa hallituksen ostamaan, laskemaan liikkeeseen ja luovuttamaan osakkeita palkitsemistarkoituksessa
- Tekee neuvoo-antavan päätöksen palkitsemispolitiikasta



HENKILÖSTÖVALIOKUNTA

- Valmistelee esitykset toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja johtoryhmän palkitsemisesta
- Valmistelee esitykset lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista
- Tarkastaa ja päivittää palkitsemispolitiikan



HALLITUS

- Päättää toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta
- Hyväksyy Konecranesin lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmat
- Hyväksyy palkitsemispolitiikan



TOIMITUSJOHTAJA

JOHTORYHMÄ
TOIMITUSJOHTAJAN
SIJAINEN MUKAAN
LUKIEN

Hallituksen palkkiot

Konecranesin osakkeenomistajien nimitystoimikunta pyrkii varmistamaan, että hallituksella on riittävä asiantuntemus, tietämys ja osaaminen yhtiön liiketoiminnasta, teknologioista ja toimialasta. Hallituksella kokonaisuutena tulee olla kokemusta eri markkinoista ja maantieteellisistä alueista sekä tärkeistä aiheista, kuten digitalisaatiosta ja yritys vastuusta.

Tämän vuoksi Konecranesin hallituksen palkitsemisen on oltava kilpailukykyistä, jotta se houkuttelee kansainvälisiä ammattilaisia, joilla on monipuolisesti erilaisia yhtiön kannalta merkityksellisiä taitoja ja kokemusta. Palkkioissa on otettava huomioon asiaankuuluvat markkinakäytännöt sekä roolien aikasitoumus ja vastuut.

Hallituksen palkitseminen ei ole sidoksissa Konecranesin tulokseen ja koostuu siksi kiinteistä palkkioista, kuten vuosipalkkiosta sekä hallituksen ja valiokuntien kokouspalkkioista. Osa vuosipalkkiosta voidaan maksaa osakkeina, jotta hallituksen ja osakkeenomistajien edut yhtenevät. Hallituksen ja valiokuntien kokouspalkkiot maksetaan rahana. Lisäksi korvataan matkakulut.

Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista toimikaudeksi kerrallaan.

VUOSIPALKKIO

Tarkoitus

Ohjata johdon edut samansuuntaisiksi osakkeenomistajien etujen kanssa maksamalla hallituksen palkkiot osakkeina ja rahana.

Toteutus

- Vuosipalkkiot maksetaan osittain Konecranesin osakkeina ja osittain rahana. Rahana maksettava osuus on tarkoitettu kattamaan ennakonpidätys.
- Jos maksua ei voida suorittaa osakkeina yhtiöön tai hallituksen jäsenen liittyvien syiden vuoksi, vuosipalkkio maksetaan kokonaan rahana.
- Vuosipalkkiot voivat vaihdella tehtävän, työmäärän ja vastuiden mukaan, joten hallituksen puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan palkkiot voivat olla suurempia kuin hallituksen muiden jäsenten palkkiot.

HALLITUKSEN JA VALIOKUNTIEN KOKOUSPALKKIOT

Tarkoitus

Täydentävä korvaus lisääntyneen ajankäytön tai lisätehtävien mukaisesti.

Toteutus

- Jokainen hallituksen ja valiokunnan jäsen voi saada kokouspalkkion hallituksen ja valiokuntien kokouksiin osallistumisen perusteella.
- Kokouspalkkiot maksetaan rahana.
- Palkkiot voivat vaihdella tehtävän, työmäärän ja vastuiden mukaan.

MATKAKORVAUS

Hallituksen jäsenille korvataan välttämättömät matkakustannukset kuitteja vastaan Konecranesin matkustuspolitiikan mukaisesti.

MUUT EHDOT

- Hallituksen jäsenet eivät osallistu Konecranesin kannustinjärjestelmiin eivätkä saa tulospalkkioita. He eivät myöskään kuulu Konecranesin eläkeohjelman piiriin.
- Hallituksen jäsenet eivät saa näiden palkkioiden lisäksi muita taloudellisia etuja hallituksen tai valiokunnan jäsenyytensä perusteella.
- Osakkeenomistajien nimitystoimikunta tarkistaa hallituksen palkkiot vuosittain vertaamalla niitä vastaavien suomalaisten ja kansainvälisten teollisuusyritysten maksamiin palkkioihin. Nimitystoimikunta voi esittää varsinaiselle yhtiökokoukselle muitakin hallituksen palkitsemistapoja kehittyvien markkinakäytäntöjen tai poikkeuksellisten yritysjärjestelyjen perusteella.
- Palkkiot 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.
- Jos hallituksen jäsenen toimikausi päättyy ennen seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymistä, hän on oikeutettu toimikauden todellisen keston mukaan määräytyvään osuuteen vuosipalkkiosta.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

Palkitsemisen osatekijät

Konecranesin toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen koostuu kiinteästä palkitsemisesta, johon sisältyvät peruspalkka, luontoisedut ja eläke, sekä muuttuvasta palkitsemisesta, joka määräytyy lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien perusteella.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen tarkoituksena on tarjota kilpailukykyinen korvaus ja palkkio Konecranesin lyhyen ja pitkän aikavälin tuloksen perusteella. Osakepohjaisten kannustinohjelmien osakeomistusvaatimukset tukevat yhtiön ja henkilökohtaisten tavoitteiden yhtenevyyttä. Yhdessä nämä palkitsemisen osatekijät palvelevat yhtiön ja sen osakkeenomistajien pitkän aikavälin etuja.

Kiinteä palkitseminen

PERUSPALKKA

Tarkoitus

Peruspalkka, joka vastaa tehtävän ja liiketoiminnan luonnetta, suoritusta ja panosta sekä ulkoisia markkinatrendejä.

Toteutus

- Konecranesin toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen peruspalkka vastaa suoritusta ja henkilökohtaisia vastuita, kokemusta, taitoja ja tietämystä.
- Konecranesin vuotuinen palkantarkistusmenettely koskee myös toimitusjohtajaa ja toimitusjohtajan sijaista. Hallitus tarkistaa palkat henkilöstövaliokunnan tekemän arvioinnin ja esityksen pohjalta. Palkkaa tarkistettaessa otetaan huomioon toimialan käytännöt, markkinatrendit ja Konecranesin keskimääräiset palkankorotukset.

LUONTOISEDUT JA ELÄKE

Tarkoitus

Yhtiön käytäntöjen mukaiset luontoisedut ja eläkkeet vallitsevassa markkinatilanteessa.

Toteutus

- Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen edut noudattavat pääosin maakohtaisia käytäntöjä toimitusjohtajilla ja saman tehtävätason johtajilla.
- Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen luontoisetuihin voi sisältyä työsuhdeauto ja puhelinetu. Myös asuntoetu ja muita etuja voidaan tarjota, jos ne katsotaan tarkoituksenmukaisiksi.

- Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen kuuluvat tavallisesti asianomaisen maan lakisääteisen eläkejärjestelmän piiriin. Lisäksi Konecranes voi tarjota toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle täydentäviä maksuperusteisia eläke-etuja (maksuperusteinen eläkejärjestelmä). Eläkeikä määritetään asianomaisen maan lainsäädännön mukaisesti tai johtajasopimuksessa.

Muuttuva palkitseminen

LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTIMET

Tarkoitus

Suoritukseen perustuva palkkio, joka on sidottu keskeisten liiketoimintatavoitteiden ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen lyhyellä aikavälillä.

Toteutus

- Konecranesin lyhyen aikavälin kannustimet on suunniteltu tukemaan yhtiön taloudellista menestystä sekä sitoutumista asetettuihin puolivuotis- tai vuositavoitteisiin vuodesta riippuen.
- Lyhyen aikavälin kannustinkriteerit voivat vaihdella, mutta yleensä ne perustuvat Konecranesin keskeisiin tulosalueisiin. Suorituskyvyn mittarit voivat olla taloudellisia, operatiivisia tai strategisia.
- Vuotuinen kannustin määräytyy yhtiön taloudellisesta tuloksesta verrattuna asetettuihin tavoitteisiin. Toteutunut palkkio perustuu henkilöstövaliokunnan arviointiin ja esitykseen. Hallitus hyväksyy maksettavan palkkion.
- Enimmäismäärä on 100 % vuotuisesta peruspalkasta.

PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTIMET

Tarkoitus

Osakkeenomistajien ja Konecranesin avainhenkilöiden tavoitteiden yhdenmukaisuus, jotta voidaan kasvattaa yhtiön arvoa, sitouttaa yhtiön avainhenkilöitä ja palkita asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta pitkällä aikavälillä.

Toteutus

Osakepalkkio-ohjelma

- Konecranesilla on osakepalkkiojärjestelmä avainhenkilöille. Jokaisen osakepalkkiojakson jälkeen ohjelman osallistujat voivat ansaita osakepalkkioita asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta.
- Bruttopalkkiona maksettavien osakkeiden enimmäismäärä määritetään osakepalkkiojakson alussa sekä osakepalkkio-oikeutta myönnettäessä kullekin osallistujalle erikseen.
- Hallitus asettaa ja hyväksyy osakepalkkio-ohjelman kriteerit. Ne perustuvat Konecranesin keskeisiin suorituskäytännöihin, jotka tukevat pitkän aikavälin osaketuottoa. Palkkioita ei makseta, jos kriteerien vähimmäistasoa ei saavuteta.
- Osakepalkkio-ohjelman perusteella maksettavien palkkioiden enimmäismäärä on 300 % keskimääräisestä peruspalkasta ansaintajakson aikana. Sitä sovelletaan tuleviin uusiin ohjelmiin maaliskuun 2024 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen.

Henkilöstön osakesäästöohjelma (ESSP)

- Konecranesin henkilöstön osakesäästöohjelmaan voivat osallistua kaikki työntekijät lukuun ottamatta työntekijöitä niissä maissa, joissa ohjelmaa ei voida tarjota oikeudellisista tai hallinnollisista syistä. Osallistujat voivat sijoittaa enintään viisi prosenttia bruttokuukausipalkastaan Konecranesin osakkeisiin, jotka ostetaan markkinoilta kunkin osallistujan puolesta. Jos osakkeet ovat yhä osallistujan omistuksessa noin kolmen vuoden omistusjakson jälkeen, hän saa lisäosakkeita.

Sitouttava osakepalkkiojärjestelmä

- Sitouttavaa osakepalkkiojärjestelmää voidaan käyttää sitouttamistarkoituksiin erikoistilanteissa. Ansaintajakso voi olla 12–36 kuukautta. Palkkion maksamisen edellytyksenä on, että avainhenkilön työ- tai palvelusuhde jatkuu ansaintajakson loppuun saakka.

Konecranesin pitkän aikavälin kannustinohjelmien omistusvaatimukset rajoittavat tiettyjen osallistujien (esimerkiksi toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen) mahdollisuuksia myydä palkkio-osakkeitaan.

MUUT EHDOT

- Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen johtajasopimuksessa määritetään irtisanomisajan pituus, irtisanomisajan palkka ja oikeus erorahaan. Nämä tiedot julkistetaan vuotuisessa palkitsemisraportissa ja Konecranesin verkkosivuilla.
- Takaisinperintäehtoja sovelletaan toimitusjohtajaan ja toimitusjohtajan sijaiseen kaikkien muuttuvan palkitsemisen ohjelmien osalta.

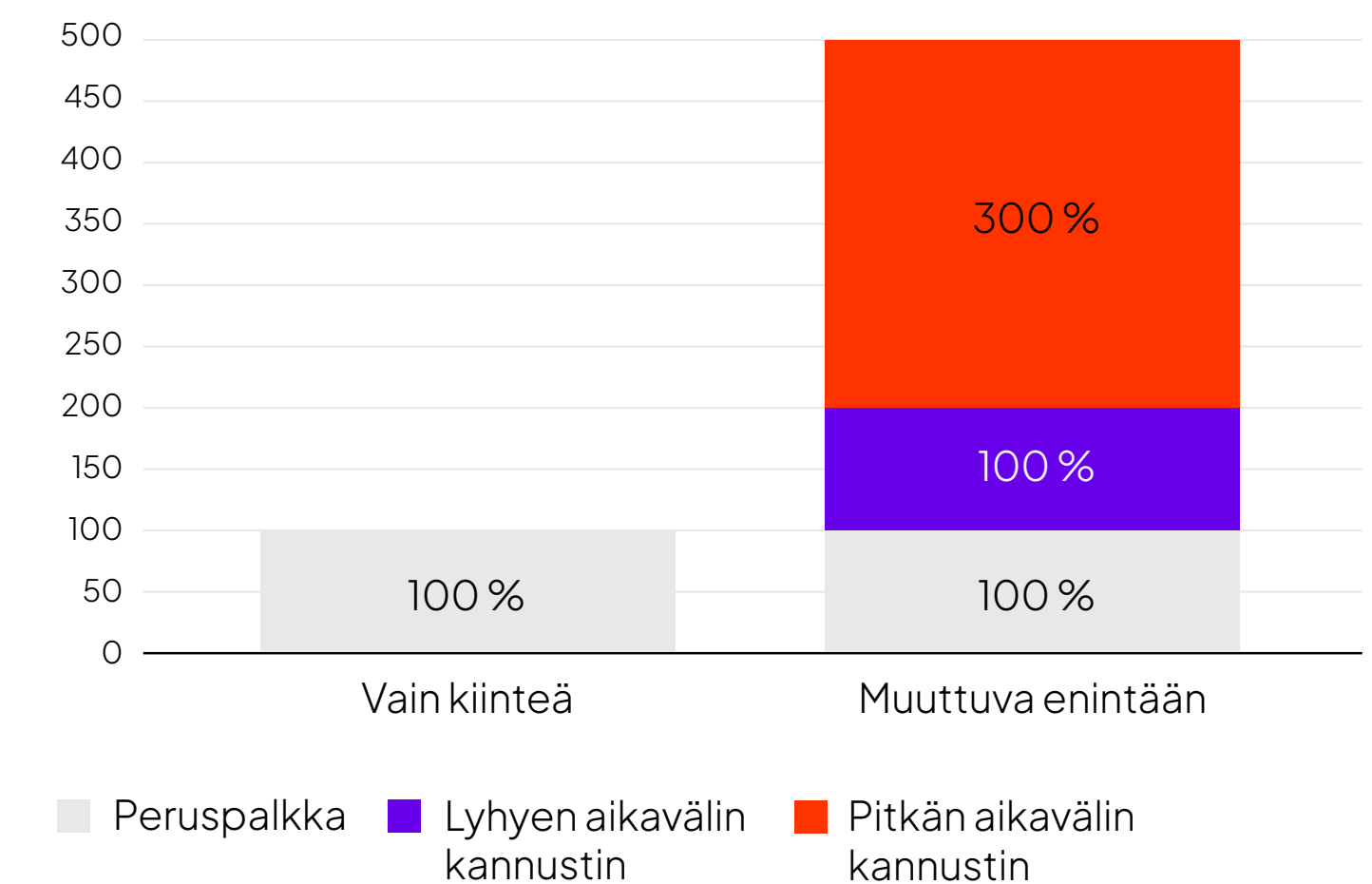
Palkitsemisen skenaariot

Seuraavassa kaaviossa esitetään toimitusjohtajan palkitsemisen skenaarioita lisäeläkkeitä lukuun ottamatta. Kussakin skenaariossa on kuvattu palkitsemisen osatekijöiden suhteelliset osuudet prosentteina vuotuisesta peruspalkasta. Samanlaisia skenaarioita sovelletaan toimitusjohtajan sijaiseen.

Jos muuttuvan palkitsemisen vähimmäisvaatimukset eivät täyty, lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimia ei makseta ja palkitseminen koostuu vain kiinteästä palkasta eli peruspalkasta ja luontoiseduista. Muuttuva palkkio maksetaan vähimmäistason mukaan, kun keskeisten suorituskäytännöiden vähimmäisvaatimukset täyttyvät. Mahdollinen enimmäisskenaario edellyttää poikkeuksellista suoritusta ja kaikkien lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmissa määritettyjen tavoitteiden ylittämistä.

PALKITSEMISEN SKENAARIOT

Palkitsemisen osatekijät, % vuotuisesta peruspalkasta



Tilapäiset poikkeamat ja harkinnanvaraiset valtuudet

Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa tilapäisesti poikkeuksellisissa olosuhteissa yhtiön pitkän aikavälin etujen turvaamiseksi. Näitä olosuhteita voivat olla esimerkiksi:

- merkittävät yritysjärjestelyt (esim. sulautuminen, yritysvaltaus, jakautuminen, yritysosto tai muu uudelleenjärjestely)
- olennainen muutos taloudellisessa asemassa tai liiketoimintastrategiassa
- toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen rekrytointi
- verotuksessa tai sääntelyssä tapahtuvat muutokset
- muut poikkeukselliset tapahtumat

Jos poikkeaminen katsotaan tarpeelliseksi, hallitus hyväksyy sen henkilöstövaliokunnan esityksestä. Kaikki poikkeamiset raportoidaan vuotuisessa palkitsemisraportissa. Jos poikkeaminen hallituksen palkkioissa katsotaan tarpeelliseksi, varsinainen yhtiökokous tai ylimääräinen yhtiökokous hyväksyy sen.

Koska toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen rekrytoinnin kaikkia ehtoja ei voida ennakoida, hallituksella on oikeus tarjota harkintansa mukaan sellaisia lisäetuuksia, joita tavallisesti tarjotaan toimitusjohtajan asuinmaassa ja vastaavissa olosuhteissa. Muita käytettävissä olevia rekrytoinnin onnistumista ja sitoutumista varmistavia

keinoja ovat esimerkiksi osallistuminen käynnissä oleviin lyhyen aikavälin kannustinohjelmiin ja pitkän aikavälin osakepohjaisiin kannustinohjelmiin tai muihin arvopaperijärjestelyihin. Näistä palkitsemisen osatekijöistä on tietoa Konecranesin verkkosivuilla ja palkitsemisraportissa.

Palkitsemispolitiikkaa tarkistetaan, jos poikkeamisen ei katsota olevan tilapäinen. Henkilöstövaliokunta esittää tarkistettua palkitsemispolitiikkaa hallitukselle hyväksyttäväksi, ja siitä keskustellaan seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Harkinnanvaraiset valtuudet

Hallituksella on lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmia koskevia harkinnanvaraisia valtuuksia.

Hallituksella on valtuudet muuttaa ohjelmien yksityiskohtia tilanteissa, joissa ohjelmien ehdot eivät ole enää kohtuullisia, esimerkiksi määräsvallan muutosten vuoksi. Henkilöstövaliokunnalla on valtuudet määrittää lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien kannalta olennaiset keskeiset suorituskyvyn mittarit vuosittain Konecranesin strategisen suunnan perusteella ja esittää niitä hallitukselle hyväksyttäväksi.

Hallituksella on oikeus peruuttaa mikä tahansa lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinpalkkio kokonaan tai osittain, jos konsernin tilinpäätöstä on muutettava ja muutokset vaikuttavat palkkion määrään tai jos ohjelman tuloskriteerejä ja suoritusvaatimuksia on manipuloitu. Kannustinpalkkio voidaan myös peruuttaa, jos on havaittu yhtiön liiketoimintaetujen, rikos- tai työlainsäädännön tai yhtiön eettisten ohjeiden vastaista toimintaa tai muuta epäeettistä toimintaa. Hallituksella on myös oikeus lykätä kannustinpalkkioiden maksamista.

Mahdollisista poikkeamista esitetään selvitys vuotuisessa palkitsemisraportissa.

KONECRANES

www.konecranes.com