

KONECRANES®

**FÖRVALTNING
2019**





Information om Konecranes årsredovisning 2019

Konecranes årsredovisning 2019 består av fyra rapporter: årsöversikt, finansiell översikt, hållbarhetsrapport och bolagsstyrning (förvaltning). Alla dokument kan laddas ner från vår årsredovisningswebbplats <https://investors.konecranes.com/sv/ar2019>.

Denna publikation är endast avsedd för allmänna informationssyften. Konecranes förbehåller sig rätten att när som helst och utan föregående meddelande ändra eller upphöra med här angivna produkter eller specifikationer. Denna publikation medför ingen garanti från Konecranes sida, varken uttryckligt eller underförstått, inklusive men inte begränsat till någon underförstådd garanti eller säljbarhet eller lämplighet för ett visst syfte.

Innehåll

Förvaltning	3
FÖRVALTNINGSUTLÅTANDE 2019	5
Aktieägarnas nomineringsråd	5
Styrelsen	6
Kommittéer	10
VD och Koncernchef	14
Ledningsgruppen	15
Internrevision och riskhantering relaterad till finansiell rapportering	17
Övrig information	19
Ersättningsförklaring 2019	20
Ersättningsprinciper	20
Beslutsprocess	21
Ersättningsdelar	22
Årlig ersättningsrapport	26
Riskhantering	29

Extra bolagsstämma skall hållas om till exempel styrelsen anser det nödvändigt eller om en revisor eller aktieägare med åtminstone 10 procent av bolagets aktier så skriftligen kräver för att behandla ett givet ärende.

Styrelsen sammankallar aktieägarna till bolagsstämma eller extra bolagsstämma genom en kallelse som publiceras på bolagets webbplats eller i en eller flera finländska rikstidningar eller skickas till aktieägarna per post högst tre (3) månader och minst tre (3) veckor före bolagsstämman. Kallelsen till bolagsstämma ska innehålla förslag till dagordning.

Bolaget meddelar på sin webbplats innan vilket datum en aktieägare ska underrätta styrelsen om ett ärende som aktieägaren önskar få med på dagordningen. Bolaget publicerar bolagsstämmans beslut som börsmeddelande och på sin webbplats utan dröjsmål efter stämman.

Bolagsstämmans protokoll, inklusive protokollsbilagor som hör till beslut som stämman fattat, publiceras på bolagets webbplats inom två veckor efter bolagsstämman. Mer information om ordinarie bolagsstämma finns på bolagets webbplats **www.konecranes.com > Investors > Corporate Governance > General Meeting.**

Aktieägarnas nomineringsråd

Stämman beslöt att grunda ett stadigvarande aktieägarnas nomineringsråd för att förbereda förslag till den ordinarie bolagsstämman och, ifall nödvändigt, till en extra bolagsstämma gällande val av och arvode för styrelseledamöter, samt för att identifiera potentiella styrelseledamotskandidater. Arbetsordningen för aktieägarnas nomineringsråd finns tillgänglig på företagets webbplats **www.konecranes.com > Investors > Corporate Governance > Shareholders' Nomination Board.**



FÖRVALTNINGSUTLÅTANDE 2019

AKTIEÄGARNAS NOMINERINGSRÅD

Nomineringsrådets sammansättning

Peter Therman

f. 1968

- Finsk medborgare
- Utsedd av HC Holding Oy Ab (Hartwall Capital)
- Utbildning: ekon.mag.
- Huvudsyssla: Senior Advisor, MPS ledningsgrupp och styrelse

Antti Mäkinen

f. 1961

- Finsk medborgare
- Utsedd av Solidium Oy
- Utbildning: JuK
- Huvudsyssla: VD Solidium Oy

Risto Murto

f. 1963

- Finsk medborgare
- Utsedd av Ömsesidiga pensionsförsäkringsbolaget Varma
- Utbildning: ekon.dr
- Huvudsyssla: VD Ömsesidiga pensionsförsäkringsbolaget Varma

Stig Gustavson

f. 1945

- Finsk medborgare
- Utsedd av Stig Gustavson och familj
- Utbildning: dipl.ing.
- Huvudsyssla: bergsråd

Bolagsstämman den 28 mars 2019 beslöt att grunda ett stadigvarande aktieägarnas nomineringsråd för att förbereda förslag till den ordinarie bolagsstämman och, ifall nödvändigt, till en extra bolagsstämma gällande val av och arvode för styrelseledamöter, samt för att identifiera potentiella styrelseledamotskandidater. Rådet ersätter därmed styrelsens nomineringskommitté.

Aktieägarnas nomineringsråd består av medlemmar utnämnda av bolagets fyra största aktieägare,

som utnämner en medlem var. Bolagets styrelseordförande fungerar som sakkunnig i nomineringsrådet utan att vara medlem i rådet. Aktieägarna som är berättigade att utse en medlem fastställs på grundval av bolagets aktieägarförteckning, som förs av Euroclear Finland Ab, den 31 augusti varje år. Förvaltarregistrerade aktieinnehav eller innehav genom t.ex. flera fonder eller koncernbolag kan beaktas, om det görs en skriftlig begäran till bolagets styrelseordförande senast den 30 augusti varje år.

En medlem utsedd av en aktieägare ska avgå från nomineringsrådet, om aktieägaren i fråga överför mer än hälften av de aktier som innehades den 31 augusti och därefter inte längre hör till bolagets tio största aktieägare.

Nomineringsrådet är etablerat tills vidare ända tills bolagets bolagsstämma beslutar något annat. Medlemmarna utses årligen, och deras mandatperiod ska upphöra när nya medlemmar har blivit utsedda för att ersätta dem.

STYRELSEN

Styrelsens sammansättning

Christoph Vitzthum

f. 1969

- Finsk medborgare
- Styrelseordförande sedan 2016, styrelsemedlem sedan 2015
- Oberoende av bolaget och dess betydande aktieägare
- Utbildning: ekon.mag.
- Huvudsyssla: verkställande direktör och koncernchef, Fazer-koncernen
- Aktieinnehav: 5 073

Ole Johansson

f. 1951

- Finsk medborgare
- Vice styrelseordförande sedan 2017, styrelsemedlemsedan 2015
- Oberoende av bolaget och dess betydande aktieägare
- Utbildning: diplomekonom
- Huvudsyssla: styrelsemedlemskap
- Aktieinnehav: 14 258

Janina Kugel

f. 1970

- Tysk medborgare
- Styrelsemedlem sedan 2016
- Oberoende av bolaget och dess betydande aktieägare
- Utbildning: ekon.mag.
- Huvudsyssla: Personalchef och medlem i Siemens AG:s direktion (styrelsemedlemskap och självständig strategisk rådgivare sedan den 1 februari 2020)
- Aktieinnehav: 2 175

Bertel Langenskiöld

f. 1950

- Finsk medborgare
- Styrelsemedlem sedan 2012
- Oberoende av bolaget och dess betydande aktieägare
- Utbildning: dipl.ing.
- Huvudsyssla: styrelsemedlemskap
- Aktieinnehav: 5 468

Ulf Liljedahl

f. 1965

- Svensk medborgare
- Styrelsemedlem sedan 2016
- Oberoende av bolaget och dess betydande aktieägare
- Utbildning: B.Sc. (Econ. and Business Administration)
- Huvudsyssla: verkställande direktör, Volito AB
- Aktieinnehav: 2 175

Per Vegard Nerseth

f. 1964

- Norsk medborgare
- Styrelsemedlem sedan 2018
- Oberoende av bolaget och dess betydande aktieägare
- Utbildning: B.Sc. (Econ.), MBA
- Huvudsyssla: Group Senior Vice President, Managing Director of Global Business Unit Robotics, ABB Asea Brown Boveri Ltd (verkställande direktör, CMR Surgical, sedan den 1 januari 2020)
- Aktieinnehav: 1 484

Anders Nielsen

f. 1962

- Svensk medborgare
- Styrelsemedlem sedan 2018
- Oberoende av bolaget och dess betydande aktieägare
- Utbildning: studerat industriell ekonomi
- Huvudsyssla: styrelsemedlemskap
- Aktieinnehav: 1 484

Päivi Rekonen

f. 1969

- Finsk medborgare
- Styrelsemedlem sedan 2018
- Oberoende av bolaget och dess betydande aktieägare
- Utbildning: pol.mag., ekon.mag.
- Huvudsyssla: styrelsemedlemskap och självständig strategisk rådgivare
- Aktieinnehav: 1 484



1. Christoph Vitzthum 2. Ole Johansson 3. Janina Kugel 4. Bertel Langenskiöld 5. Ulf Liljedahl 6. Per Vegard Nerseth 7. Anders Nielsen 8. Päivi Rekonen.

Viktigaste uppgifter

Styrelsen har befogenhet och skyldighet att leda och övervaka bolagets administration och verksamhet i enlighet med lagen om aktiebolag, bolagsordningen och övriga tillämpliga finska lagar och bestämmelser. Bolaget iakttar alla andra regler och bestämmelser som är tillämpliga på bolaget eller dess dotterbolag utanför Finland (nedan "koncernbolag"), förutsatt att den utländska lagstiftningen inte strider mot finsk lag.

Styrelsen har en allmän skyldighet att verka för bolagets och alla aktieägares bästa. Styrelsen svarar för sina åtgärder inför Konecranes aktieägare. Styrelsemedlemmarna ska handla med tillbörlig försiktighet och i god tro, med affärsmässigt omdöme och med utgångspunkt i den information de fått på ett sätt som de anser vara i bolagets och aktieägarnas bästa intresse.

Styrelsen beslutar om bolagets affärsstrategi, om utnämning och entledigande av verkställande direktören, dennes ställföreträdare och bolagets övriga högre ledning, om koncernstrukturen, företagsförvärv och försäljningar, finansiella frågor och investeringar. Styrelsen ska också kontinuerligt hålla sig informerad om och följa upp koncernbolagens verksamhet och resultat, riskhantering och bolagets iakttagande av tillämpliga lagar samt andra frågor som styrelsen fastställer. Styrelsen ska kontinuerligt hålla sig informerad om frågor och åtgärder av stor strategisk betydelse. Styrelsen utser en sekreterare, som ska närvara vid alla möten.

Verkställande direktören och finansdirektören rapporterar bolagets kvartalsvisa orderingång och ekonomiska prestanda samt prognos för hela året till styrelsen. Dessutom rapporterar verkställande direktören och finansdirektören kvartalsvis om sales funnel, konkurrensläge, marknadsklimat samt ärenden som gäller säkerhet, människor och kunder. Statusen för de viktigaste utvecklingsåtgärderna, som till exempel viktiga IT-investeringar, FoU-projekt och förvärv kan presenteras för styrelsen av de personer som har det direkta ansvaret för dessa frågor.

Mångfald inom styrelsen

År 2016 antog styrelsen en policy om mångfald. Enligt policyn väljs styrelsemedlemmarna alltid utifrån deras förväntade bidrag och effektivitet som medlemmar i styrelsen samt deras förmåga att positivt påverka företagets långsiktiga strategiska inriktning och resultat. Som ett team arbetar styrelsen till nytta för de viktigaste aktörerna, däribland kunder, anställda och aktieägare. Mångfald i sammansättningen av styrelsen möjliggör mångfald i tänkande och högkvalitativt beslutsfattande.

När man beaktar mångfald i en styrelse, är det viktigaste attributet mångfald i tänkande inklusive de enskilda ledamöternas yrkesmässiga och personliga erfarenheter, påverkat av mångfald i nationalitet, ålder och kön. Val till styrelsen sker utifrån kandidatens bakgrund och kompetens att förstå Konecranes nuvarande och framtida marknader, strategi, anställda och kunder, inklusive god förståelse av ekonomi och affärsdynamik.

Styrelsen bör gemensamt ha en samlad erfarenhet av olika marknader, geografiska områden och viktiga ämnen, som t.ex. digitalisering och företagsansvar. För en välfungerande styrelse är det viktigt att styrelsemedlemmarna engagerar sig i styrelsearbetet och har möjlighet att ägna den tid som krävs för att förstå företagets nuvarande situation, kunder och strategi.

De viktigaste nomineringskriterierna för kandidater till styrelsen är kompetens, kunskap, personliga egenskaper och integritet. Båda könen ska finnas representerade i styrelsen och Konecranes mål är att sträva efter en bra och balanserad styrelsesammansättning med hänsyn till alla aspekter gällande styrelsemångfald.

Vid utgången av 2019 var två av åtta i styrelsen kvinnor, vilket utgör en fjärdedel av alla styrelsemedlemmar. Styrelsen utgjordes av fyra nationaliteter och medlemmarna är födda under tre olika decennier. Styrelsen omfattade även olika utbildningsbakgrunder från teknik, ekonomi, samhällsvetenskap och personaladministration.

År 2019 sammanträdde styrelsen 13 gånger. Styrelsemedlemmarnas närvaro vid mötena var 98 %. Medlemmarnas närvaro vid styrelsens och kommittéernas möten framgår av tabellen nedan:

Styrelsemöten 2019

Styrelsemöten

Medlem	Närvaro	Procentandel
Christoph Vitzthum	13/13	100 %
Ole Johansson	11/13	85 %
Janina Kugel	13/13	100 %
Bertel Langenskiöld	13/13	100 %
Ulf Liljedahl	13/13	100 %
Per Vegard Nerseth	13/13	100 %
Anders Nielsen	13/13	100 %
Päivi Rekonen	13/13	100 %

Kommittémöten 2019

Revisionskommitténs
mötenNomineringskommitténs
mötenPersonalkommitténs
möten

Medlem	Närvaro	Procentandel	Närvaro	Procentandel	Närvaro	Procentandel
Christoph Vitzthum			1/1	100 %	6/6	100 %
Ole Johansson	15/15	100 %	1/1	100 %		
Janina Kugel					6/6	100 %
Bertel Langenskiöld					6/6	100 %
Ulf Liljedahl	15/15	100 %	1/1	100 %		
Per Vegard Nerseth	14/14	100 %				
Anders Nielsen					4/4	100 %
Päivi Rekonen	14/15	93 %				

KOMMITTÉER

Styrelsen har tillsatt två kommittéer där styrelsemedlemmar är medlemmar: revisionskommittén och personalkommittén. Styrelsen har fastställt en arbetsordning för båda kommittéerna. Fram till den 28 mars hade bolaget också en nomineringskommitté, som vid bolagsstämman den 28 mars 2019 ersattes av ett permanent aktieägarnas nomineringsråd.

REVISIONSKOMMITTÉN

Under 2019 bestod styrelsens revisionskommitté av följande medlemmar:

- Ulf Liljedahl (ordförande),
- Ole Johansson,
- Per Vegard Nersest, medlem sedan 28 mars 2019, och
- Päivi Rekonen

Vid utgången av 2019 anses alla medlemmar i revisionskommittén vara oberoende av bolaget och dess betydande aktieägare (fram till den 3 maj 2019 ansågs Ole Johansson vara beroende av en betydande aktieägare i bolaget). Alla medlemmar har tillräcklig kunskap om affärsledning. Dessutom har alla medlemmar examen i företagsadministration och/eller ekonomi.

Styrelsen ska utse en revisionskommitté bland sina medlemmar för att bistå styrelsen i skötseln av dess åligganden i fråga om ändamålsenliga arrangemang av kontrollen av bolagets bokföring och ekonomi i enlighet med aktiebolagslagen. Revisionskommittén

ska ha åtminstone tre (3) icke verkställande styrelsemedlemmar, varav majoriteten ska vara oberoende av bolaget. Åtminstone en medlem ska vara oberoende av betydande aktieägare. Avsikten är inte att utöka styrelsens skyldigheter utöver dem som explicit fastställs i den finska aktiebolagslagen. Revisionskommittén ska inte fatta självständiga beslut och den får förlita sig på den information den mottar.

Viktigaste uppgifter

Uppgifterna och ansvarsområdena har definierats i revisionskommitténs arbetsordning som har fastställts av styrelsen som en del av bolagets principer för företagsstyrning och som omfattar följande:

- Övervaka rapporteringsprocessen för bokslut,
- Övervaka den finansiella rapporteringsprocessen,
- Övervaka bolagets finansiella ställning genom att granska årsbokslut och till den del det är tillämpligt delårsrapporter,
- Ha översikt över kvaliteten och fullständigheten hos bokslut och tillhörande meddelanden,
- Övervaka effektiviteten i och tillräckligheten hos bolagets system för internkontroll, internrevision och riskhantering,
- Granska beskrivningen av de allmänna egenskaperna för systemen för intern kontroll och riskhantering med avseende på den finansiella rapporteringsprocessen, som ingår i bolagets bolagsstyrningsrapport,
- Granska och övervaka planer och rapporter från internrevisionen,

- Godkänna årsplanen, utfärda instruktioner och granska verksamheten hos internrevisionen,
- Bedöma självständigheten hos den lagstadgade revisorn eller revisionsföretaget, särskilt bestämmelsen om tillhörande tjänster till det bolag som revideras,
- Bereda ett förslag till beslut beträffande valet av externa revisorer,
- Granska den externa revisionsplanen,
- Övervaka den lagstadgade revisionen av bokslutet och den faktiska koncernredovisningen och granska alla viktiga rapporter från revisorn som adresserats till Konecranes Abp och dess dotterbolag och
- Bereda och ge styrelsen rekommendationer och åtgärdsförslag som beror på de uppräknade uppgifterna i den utsträckning revisionskommittén anser detta behövas.

År 2019 sammanträdde revisionskommittén 15 gånger. Kommittémedlemmarnas närvaro vid mötena var 98 %. Medlemmarnas närvaro framgår av tabellen på sidan 27.

PERSONALKOMMITTÉN

Under 2019 bestod styrelsens personalkommitté av följande medlemmar:

- Bertel Langenskiöld (ordförande),
- Janina Kugel,
- Anders Nielsen, medlem sedan 28 mars 2019, och
- Christoph Vitzthum

Alla medlemmar av personalkommittén anses vara oberoende av bolaget och dess betydande aktieägare.

Personalkommittén har ansvaret för att stödja och ge vägledning och rekommendationer till styrelsen där den uppfyller sin översiktsskyldighet och sina övriga skyldigheter med avseende på bland annat verksamhetsstrukturen och valet av högsta ledningen, talangledning, mångfald och inkludering, planering av kvarhållande och efterträdare i högsta ledningen, yrkes- och kompetensutveckling för högsta ledningen och personalplanering, utvärdering av och ersättning för verkställande direktören och koncernens ledningsgrupp, allmänna principer för ersättning, lång- och kortsiktiga incentivprogram och aktiebaserade incentivprogram, personaladministration, företagsansvar samt säkerhetsstrategier och -prestanda. Styrelsen utser medlemmarna och ordföranden för personalkommittén bland sina medlemmar.

Personalkommittén har rätt att fatta beslut i mindre frågor som hör till dess ansvarsområde och som har en administrativ karaktär och/eller är förknippade med genomförandet av styrelsens beslut och som inte (i) kräver styrelsens beslut enligt tillämpliga lagar eller förordningar eller

Konecranes interna policyer eller praxis eller (ii) som kommittén annars anser att bör beslutas av styrelsen. Personalkommittén ska ha minst tre (3) icke verkställande styrelsemedlemmar. Majoriteten av medlemmarna ska vara oberoende av bolaget.

Viktigaste uppgifter

Personalkommittén utses för att bistå styrelsen i skötseln av dess åligganden. Uppgifterna och ansvarsområdena har definierats i personalkommitténs arbetsordning som har fastställts av styrelsen som en del av bolagets principer för företagsstyrning. Kommittén ska:

- Granska bolagets organisationsstruktur och ge tillhörande rekommendationer eller förslag till styrelsen vid behov. Överväga principerna för valet av högsta ledningen, se till att det finns tillräckligt varierande kandidater på den korta och långa kandidatlistan och ge förslag till styrelsen beträffande godkännande av utnämningar och överföringar till och avslutande av medlemskap i ledningsgruppen.
- Granska och övervaka Konecranes process för talangledning och planering av efterträdare och granska potentiella efterträdare till positioner i ledningsgruppen. Dessutom utvärderar kommittén tillsammans med verkställande direktören eventuella särskilda behov av kvarhållande av högsta ledningen
- Granska utvecklingsplaner för medlemmarna i ledningsgruppen och program för utveckling av ledningen, inklusive utbildning och kompetensutvecklingsprogram för medlemmarna i högsta ledningen.

- Granska verkställande direktörens befogenheter och skyldigheter och ge tillhörande rekommendationer eller förslag till styrelsen vid behov. Kommittén rekommenderar årligen för styrelsen en ersättning till verkställande direktören baserat på en bedömning av bolagets prestanda, ersättningar som betalas till verkställande direktörer i jämförbara globala organisationer, konkurrensmarknaden för personer med liknande färdigheter och kompetenser, och personalkommitténs bedömning av verkställande direktörens aktuella och förväntade bidrag till bolagets framgång. Kommittén ska, baserat på rekommendation från verkställande direktören, ge styrelsen ett förslag beträffande godkännande av granskningen av basersättningen och incentivnivåer till ledningsgruppen,
- Ge rekommendationer åt styrelsen med avseende på verkställande direktörens varierande ersättning samt på anpassning av och tillägg till lång- och kortsiktiga incentivprogram och aktiebaserade incentivprogram som behöver godkännas av aktieägarna eller styrelsen. Kommittén ska för styrelsen föreslå godkännande av prestationsmålen för verkställande direktören, årliga anslag och prestationer jämfört med målen för ledningsgruppen. Personalkommittén bedömer och rekommenderar för styrelsen bolagets allmänna ersättningsprinciper. Personalkommittén granskar incentivprogrammen och de aktiebaserade incentivprogrammen för att bedöma om de

erbjuder en lämplig balans med avseende på risk och belöning i förhållande till bolagets övergripande affärsstrategi och förväntade prestanda, värdeskapande för aktieägarna och beaktande av aktieägarnas och högsta ledningens intressen, utan att uppmuntra högsta ledningen att ta onödiga eller för stora risker. Kommittén kommer att övervaka efterlevnaden beträffande riktlinjerna för aktieinnehav hos verkställande direktören och övriga personer i högsta ledningen.

- Motta rapporter på bolagets personalledning, företagsansvar och säkerhetsstrategier och deras resultat i förhållande till angivna mål, marknadsstandard, affärsstrategi och Konecranes värderingar. Kommittén kan rekommendera att dessa mål justeras. Kommittén mottar rapporter om bolagets praxis beträffande stöd av mångfald och inkludering på arbetsplatsen, arbetsmiljöåtgärder och -prestanda samt bolagets prestanda i förhållande till Konecranes ramverk för rättvisa arbetsförhållanden.

År 2019 sammanträdde personalkommittén 6 gånger. Kommittémedlemmarnas närvaro vid mötena var 100 %. Medlemmarnas närvaro framgår av tabellen på sidan 27.



NOMINERINGSKOMMITTÉN (T.O.M. 28 MARS 2019)

Under 2019 bestod styrelsens nomineringskommitté av följande medlemmar:

- Christoph Vitzthum (ordförande),
- Ole Johansson,
- Ulf Liljedahl

Alla medlemmar av nomineringskommittén ansågs vara oberoende av bolaget och dess betydande aktieägare.

Nomineringskommittén ansvarade för beredningen av ärenden som berör utnämning av och ersättningar till bolagets styrelse. Nomineringskommittén saknade rätt till självständigt beslutsfattande. Styrelsen utsåg medlemmarna och ordföranden i nomineringskommittén bland sina medlemmar. Nomineringskommittén bestod av minst tre (3) icke verkställande styrelsemedlemmar och majoriteten av medlemmarna måste vara oberoende av bolaget.

Viktigaste uppgifter

Nomineringskommittén hade utsetts för att bistå styrelsen i skötseln av dess åligganden. Uppgifterna och ansvarsområdena var definierade i nomineringskommitténs arbetsordning, som var fastställd av styrelsen som en del av bolagets principer för företagsstyrning. Kommittén skulle:

- Bereda och presentera för bolagsstämman, och vid behov, för en extra bolagsstämma, ett förslag till antalet ledamöter i styrelsen inom de gränser som anges i bolagets bolagsordning,
- Bereda och presentera för bolagsstämman, och vid behov för en extra bolagsstämma, ett förslag till val av ledamöter i styrelsen och
- Bereda och presentera för bolagsstämman, och vid behov för en extra bolagsstämma, ett förslag till ersättningar för ledamöterna i styrelsen.

År 2019 sammanträdde nomineringskommittén en gång. Kommittémedlemmarnas närvaro vid mötena var 100 %. Medlemmarnas närvaro framgår av tabellen på sidan 27.

Bolagsstämman den 28 mars 2019 beslöt att grunda ett stadigvarande aktieägarnas nomineringsråd för att förbereda förslag till den ordinarie bolagsstämman och, ifall nödvändigt, till en extra bolagsstämma gällande val av och ersättningar till styrelseledamöter, samt för att identifiera potentiella styrelseledamotskandidater. Rådet ersätter därmed styrelsens nomineringskommitté.

VD OCH KONCERNCHEF

Teo Ottola, tillfällig VD mellan den 7 oktober 2019 och den 31 januari 2020

f. 1968

- Finsk medborgare
- Finansdirektör och ställföreträdande VD, tillfällig VD mellan 7 oktober 2019 och 1 februari 2020
- Medlem i ledningsgruppen sedan 2007
- Anställd sedan 2007
- Utbildning: ekon.mag.
- Aktieinnehav: 35 324

Panu Routila, fram till den 6 oktober 2019

f. 1964

- Finsk medborgare
- VD och koncernchef fram till den 6 oktober 2019
- Medlem i ledningsgruppen från 2015 till 2019
- Anställd sedan 2015
- Utbildning: ekon.mag.

Richard Robinson Smith, från den 1 februari 2020

(så som meddelades den 7 oktober 2019)

f. 1965

- Amerikansk och tysk medborgare
- VD och koncernchef sedan 1 februari 2020
- Medlem i ledningsgruppen sedan 2020
- Anställd sedan 2020
- Utbildning: politics doktor

Viktigaste uppgifter och ansvar

Enligt aktiebolagslagen är verkställande direktören ansvarig för bolagets löpande förvaltning i enlighet med styrelsens anvisningar och föreskrifter. Åtgärder som med beaktande av omfattningen och arten av bolagets verksamhet är osedvanliga eller av stor betydelse får verkställande direktören vidta endast om styrelsen bemyndigat honom därtill. Verkställande direktören ska sörja för att bolagets bokföring överensstämmer med lagen och att medelsförvaltningen är ordnad på ett betryggande sätt. Verkställande direktören svarar också för beredningen av de ärenden som ska behandlas av styrelsen och för strategisk styrning, finansiering, redovisning och riskhantering.

LEDNINGSGRUPPEN

Utöver verkställande direktören hör följande personer till ledningsgruppen:

Teo Ottola

f. 1968

- Finsk medborgare
- Finansdirektör, ställföreträdare för verkställande direktören
- Medlem i ledningsgruppen sedan 2007
- Anställd sedan 2007
- Utbildning: ekon.mag.
- Aktieinnehav: 35 324

Minna Aila

f. 1966

- Finsk medborgare
- Direktör, marknadsföring och samhällskontakter
- Medlem i ledningsgruppen sedan 2018
- Anställd sedan 2018
- Utbildning: jur.kand.
- Aktieinnehav: 53

Fabio Fiorino

f. 1967

- Kanadensisk medborgare
- Direktör, affärsområdet Service
- Medlem i ledningsgruppen sedan 2012
- Anställd sedan 1995
- Utbildning: B. Eng. P.Eng. MBA
- Aktieinnehav: 23 932

Timo Leskinen

f. 1970

- Finsk medborgare
- HR-direktör
- Medlem i ledningsgruppen sedan 2013
- Anställd sedan 2013
- Utbildning: Psykologiemagister
- Aktieinnehav: 10 931

Mika Mahlberg

f. 1963

- Finsk medborgare
- Direktör, affärsområdet Hamnlösningar
- Medlem i ledningsgruppen sedan 2017
- Anställd sedan 1997
- Utbildning: dipl.ing.
- Aktieinnehav: 8 464

Juha Pankakoski

f. 1967

- Finsk medborgare
- Direktör, teknologi
- Medlem i ledningsgruppen sedan 2015
- Anställd sedan 2004
- Utbildning: dipl.ing., eMBA
- Aktieinnehav: 8 848

Sirpa Poitsalo

f. 1963

- Finsk medborgare
- Direktör, lagärenden
- Medlem i ledningsgruppen sedan 2016
- Anställd sedan 1988
- Utbildning: jur.kand.
- Aktier: 33 288

Mikko Uhari

f. 1957

- Finsk medborgare
- Direktör, affärsområdet Industriutrustning
- Medlem i ledningsgruppen sedan 1997
- Anställd sedan 1997
- Utbildning: tekn.lic.
- Aktieinnehav: 119 191

Viktigaste uppgifter

Ledningsgruppen bistår verkställande direktör och koncernchefen i hans arbete. Koncernledningen har ingen officiell bolagsrättslig ställning enligt bolagsordningen. Dess roll i Konecranes ledningsorganisation, förberedandet av strategin och beslutsfattandet är de facto betydande.



1. Teo Ottola 2. Minna Aila 3. Fabio Fiorino 4. Timo Leskinen 5. Mika Mahlberg 6. Juha Pankakoski 7. Sirpa Poitsalo 8. Mikko Uhari

INTERNREVISION OCH RISKHANTERING RELATERAD TILL FINANSIELL RAPPORTERING

Internrevision relaterad till den finansiella rapporteringen är avsedd att ge rimlig säkerhet i fråga om den finansiella rapporteringens tillförlitlighet och för beredningen av finansiella utlåtanden för externa ändamål i enlighet med allmänt antagna redovisningsprinciper, tillämpliga lagar och bestämmelser och andra krav som gäller noterade bolag. Riskhantering betraktas som en integrerad del av den löpande affärsverksamheten. Koncernens riskhanteringsprinciper utgör en bas för riskhantering inom Konecranes, medan varje bolag eller enhet inom koncernen är ansvarig för sin egen riskhantering. Den principen följs också vid riskhantering i anslutning till den finansiella rapporteringen.

Hantering av finansiella risker beskrivs i not 33 i Konecranes bokslut för 2019.

Kontrollmiljö

Förvaltningen och affärsledningen inom Konecranes baserar sig på våra företagsvärden: vår tillit till människor, total satsning på service och varaktig lönsamhet. Kontrollmiljön är grunden för alla andra element inom den interna kontrollen och för främjandet av de anställdas medvetenhet om nyckelfrågor. Den stöder genomförandet av strategin och säkerställer att regelverk iakttas. Styrelsen och koncernledningen är ansvariga för att definiera Konecranes-koncernens kontrollmiljö utifrån affärsledningsstrukturer, koncernens principer, anvisningar och ramar i samband med finansiell rapportering. I dessa ingår Konecranes uppförandekod och Konecranes Controller's Manual som utgör det huvudsakliga arbetsredskapet för redovisning och principer för finansiell rapportering

när det gäller att tillhandahålla information, riktlinjer och anvisningar. För tolkning och tillämpning av redovisningsstandarderna svarar den globala redovisningsfunktionen. Riktlinjer och anvisningar för rapportering uppdateras vid behov och ses över minst en gång om året.

Konecranes har tre affärsområden: Service, Industriutrustning och Hamnlösningar. Till skillnad från Industriutrustning omfattar affärsområdet Hamnlösningar även de servicebranscher och reservdelsenheter som är förknippade med hamnkundssegmentet.

Affärsområdet Service har tre affärsenheter: Industriservice, Leverans av delar och Komponentreservdelar. Affärsenheten Industriservice styrs och rapporteras internt som en linjeorganisation med tre regioner: Europa, Mellanöstern och Afrika (EMEA), Amerika (AME) och Asien och Stillahavsområdet (APAC). De övriga affärsenheterna styrs som linjeorganisationer globalt. Affärsområdena Industriutrustning och Hamnlösningar styrs som linjeorganisationer som är ytterligare indelade i affärsenheter och under affärsenheterna finns dessutom produktlinjer. Dessa segment har tydligt resultatansvar för produktlinjer, vilket ska trygga en felfri order-leveransprocess och möjliggöra ett effektivt beslutsfattande. Stödfunktionerna som till exempel ekonomi, juridiska avdelningen, personal, IT samt marknadsföring och kommunikation styrs som linjeorganisationer.

I den ekonomiska verksamhetsmodellen är ekonomistyrningen (affärsstyrningen) och affärsbokföringen separerade där det är möjligt.

De anställda inom ekonomistyrningen specialiserar sig på att stödja affärsområdesledningens beslutsfattande medan affärsbokföringen i huvudsak följer den juridiska strukturen och är tätt länkad till koncernredovisningen. Till den finansiella redovisningsorganisationen hör även koncernens internrevision. Koncernens internrevision stöder de lokala enheterna beträffande förbättrad styrning och processer och övervakningsefterlevnad i förhållande till våra interna kontroller.

Finansiella mål ställs upp och planeringen/uppföljningen genomförs enligt affärsområdets struktur och affärsenhetsstrukturen i enlighet med Konecranes-koncernens allmänna affärsmål. Affärsområdet Service följs normalt upp utifrån lönsamhetsansvariga servicekontor vilka ytterligare konsolideras till lands- och regionnivåer. Affärsområdet Industriutrustning kontrolleras i huvudsak via affärsenheterna Komponenter, Industrikranar och Processlösningar, vilka i sin tur är indelade i affärs-/produktlinjer. Tillverkning av komponenter, delmontage och andra delar har särskilda nyckeltal, eftersom dessa operationer behandlas som kostnadsställen snarare än som lönsamhetsgenererande enheter. Inom affärsområdet Hamnlösningar kontrollerades under 2019 affärsenheterna Mobila hamnkranar, Hamnkranar, Lösningar, Mjukvara, Lyfttruckar och Service för hamnlösningar på samma sätt som inom affärsområdet Industriutrustning.

Kontrollåtgärder

Koncernledningen bär det operativa ansvaret för interna kontroller. Kontrollåtgärderna är inbyggda i Konecranes-koncernens affärsprocesser och

i ledningens rutiner för tillsyn och övervakning av verksamheten. Ledningens uppföljning sker genom månadsrapporteringsrutiner och resultatöversiktsmöten. Dessa möten genomförs på affärsområdes- och affärsenhetsnivå baserat på deras egna ledningsstrukturer, samt på koncernnivå. De ärenden som behandlas på mötena inkluderar säkerhet, en översikt av sales funnel, konkurrenssituationen, marknadsklimatet, orderingången och orderstocken, månatlig ekonomisk prestanda, kvartalsvisa och rullande 12-månaders prognoser samt ärenden kring personal, kunder och intern kontroll. Koncernledningen följer separat upp de viktigaste utvecklingsaktiviteterna. FoU-projekt övervakas till exempel av produktstyrelsen. Produktstyrelsen sammanträder vanligtvis kvartalsvis.

Alla juridiska personer och affärsenheter har sina egna fastställda controllerfunktioner. Representer från controllerfunktionerna deltar i både planeringen och utvärderingen av varje enhets verksamhet. De säkerställer att den månatliga finansiella rapporteringen och kvartalsrapporteringen följer koncernens principer och anvisningar och att all finansiell rapportering görs i enlighet med den tidtabell som koncernen har fastslagit.

Koncernen har identifierat och dokumenterat viktiga interna kontroller som har samband med den finansiella processen antingen direkt eller via andra processer. Koncernföretagen är ansvariga för att genomföra de identifierade och dokumenterade interna kontrollerna. Koncernen har ett register över interna kontroller som gäller alla verksamheter globalt. I registret ingår kontroller över tillgångar, skulder, intäkter och kostnader som kräver uppsikt av affärs- och ekonomiledningen. I registret ingick 86 kontroller som klassats som nyckel- eller

verksamhetskontroller. Listan över interna kontroller granskas årligen.

Bedömningar och övervakning

Varje verksam juridisk person/enhet bedömer och rapporterar sin efterlevnad med de centralt fastställda viktigaste interna kontrollerna genom att årligen slutföra ett dokument med bedömning av kontrollerna. Ansvar för att uppfylla rapporteringskravet ligger hos de verkställande direktörerna och kontrollerna. Dokumentet granskas av koncernens interna kontroll som säkerställer att bedömningen utförs samt ger respons och vägledning om hur de befintliga processerna vid behov kan förbättras för att åtgärda eventuella brister i kontrollerna.

År 2019 omfattade internrevisionens besök cirka 37 procent av de juridiska enheterna och cirka 79 procent av tredjepartsintäkterna. Utöver den ovan beskrivna självvärderingen av kontrollmiljön och internrevisionens besök samordnade koncernens interna kontroll en självtestningsprocess för 41 juridiska enheter. Ansvar för avhjälpande av kontrollbrister ligger på den juridiska enhetens verkställande direktör, och koncernens interna kontroll utför en kontrollgranskning efter att enheten har korrigerat svagheter i kontrollen.

Kommunikation

Controller's Manual och rapporteringsinstruktioner, kontrollregister och anvisningar läggs ut på Konecranes intranät och är tillgängliga för personalen. Dessutom ordnar koncernen, affärsområdena och regionerna möten där information om finansiella processer och rutiner delges. Information till koncernens intressentgrupper läggs regelbundet ut på Konecranes webbplats. I syfte att säkerställa att informationen är uttömmande

och korrekt har koncernen utarbetat anvisningar för extern kommunikation. Dessa definierar hur, av vem och när information ska delges och säkerställer att alla krav på information uppfylls, samt förstärker ytterligare den interna kontrollen över den finansiella rapporteringen.

År 2019

Under 2019 fortsatte Konecranes med sitt IT-projekt för att vidareutveckla och implementera harmoniserade processer, öka genomsynligheten i verksamheten och förbättra beslutsfattandet, samt minska antalet olika IT-system. SAP ERP-systemet håller på att införas för hantering av transaktioner och logistik för alla tre affärsområden. Siebel ERP-systemet håller på att införas för att hantera fältserviceverksamheten samt för att spara data relaterade till tillgångar som omfattas av underhållsavtal.

Konecranes fortsatte även att implementera och utveckla ett koncept för gemensamma ekonomiska servicecenter, (Financial Shared Service Center, FSSC) enligt vilken Konecranes-företag erbjuder tjänster främst inom transaktionshantering, underhåll av ekonomiska basdata och vissa bokföringstjänster från regionala center.

De gemensamma, enhetliga processerna och den gemensamma systemplattformen gör att den interna kontrollen förstärks. Även övervakningen av de interna kontrollernas effektivitet blir mer transparent när SAP ERP-systemet införs. De gemensamma ekonomiska servicecentren kommer att skapa enhetliga rutiner för transaktionshantering med bättre åtskillnad av uppgifter.

ÖVRIG INFORMATION

Internrevision

Konecranes interna revisionsfunktion är en självständig enhet som hjälper organisationen att uppnå sina mål. Enheten utvärderar effektiviteten i riskhantering, kontroll och styrprocesser.

Den interna revisionen verkar i enlighet med en revisionsplan som har godkänts av styrelsens revisionskommitté. Enhetens arbetsmetoder bygger på de yrkesstandarder som läggs fram av Institute of Internal Auditors (IIA) och enheten fokuserar på processer framom revision av enheter. Interna revisionsresultat rapporteras till den berörda enhetens operativa ledning, dotterbolagets styrelseordförande (koncernintern styrelse) och relevanta ledningsgruppsmedlemmar. Uppföljningen av korrigerande åtgärder koordineras av internrevisionen och koncernens interna kontroll. Åtgärdandet av bristerna verifieras av internrevisionen vid separata omrevisioner.

År 2019 genomförde internrevisionen 41 planerade revisioner enligt en godkänd årlig revisionsplan. I 14 helrevisioner utförde internrevisionsteamet 86 nyckel- och verksamhetskontroller med omfattande stickprov och i 27 snabbrevisioner utförde internrevisorn 34 nyckelkontroller med begränsade stickprov. Årsplanen omfattade 37 % av de aktiva juridiska enheterna och alla finansiella servicecenter (FSSC) i Tallinn, Xiamen och Springfield. Därtill granskade internrevisionen centraliserade funktioner såsom HR-tjänster i USA, Tyskland, Kina och Finland enligt en årsplan.

Alla interna revisionsaktiviteter rapporteras regelbundet till koncernens ledningsgrupp och till styrelsens revisionskommitté. Internrevisionen är ansvarig inför revisionskommittén.

Transaktioner med närstående

Konecranes bedömer och följer upp transaktioner som görs med bolagets närstående genom sitt ERP-system och genom de närståendes egna meddelanden. Konecranes har inte utfört transaktioner med närstående som skulle vara väsentliga ur bolagets perspektiv eller där transaktionerna skulle avvika från bolagets normala verksamhet eller inte göras på marknadsvillkor eller villkor som är jämförbara med marknaden.

Administration av insiders

Styrelsen har godkänt Konecranes Abp:s insiderreglemente som baseras på marknadsmissbruksförordningen, lagstiftning och riktlinjer från Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten, finska värdepappersmarknadslagen, Nasdaq Helsinki Ltd:s riktlinjer för insiders samt riktlinjer från den finska Finansinspektionen.

Konecranes upprätthåller en insiderlista över alla personer som har tillgång till insiderinformation relaterad till bolaget. Insiderlistan består av ett eller flera projektspecifika avsnitt. Konecranes har beslutat att bolaget inte kommer att upprätta ett permanent insideravsnitt på listan och därigenom har Konecranes inga permanenta insiders.

Personer i ledande ställning på Konecranes ("Ledande personer") enligt marknadsmissbruksförordningen är styrelseledamöterna, verkställande direktören och koncernchefen samt medlemmarna i bolagets ledningsgrupp.

Ledande personer och deras närstående måste informera Konecranes och Finansinspektionen om alla transaktioner som enligt MAR:s definition

gjorts på deras konton i anknytning till Konecranes finansiella instrument inom tre dagar från transaktionen.

Ledande personer tillåts ingen handel med Konecranes finansiella instrument under en stängd period som inleds den femtonde dagen i månaden före slutet av varje kalenderkvartal och slutar när motsvarande delårsrapport eller bokslutsrapport har publicerats, inklusive publiceringsdagen ("stängd period").

Konecranes upprätthåller information om personer som regelbundet deltar i förberedandet av finansiella rapporter på koncernnivå eller som annars har tillgång till sådan information. Konecranes har beslutat att bolagets stängda period även gäller dessa personer. Personer som finns nämnda i de projektspecifika avsnitten av Insiderlistan får inte handla med Konecranes finansiella instrument innan projektet i fråga har avslutats.

Extern revision

Enligt bolagsordningen ska Konecranes ha minst en CGR-revisor och en revisorssuppleant eller alternativt minst en revisionssammanslutning med en CGR-revisor som huvudansvarig revisor. Revisorerna väljs för en mandattid som upphör vid utgången av den följande ordinarie bolagsstämman efter valet. CGR-sammanslutningen Ernst & Young Ab har varit bolagets externa revisor sedan 2006. År 2019 var Kristina Sandin revisor med huvudansvar. Hon har erhållit denna position sedan 2015. Ernst & Young Oy inklusive närstående revisionsföretag erhöll 2019 totalt 3 301 000 euro i arvoden för revision av bolag i Konecranes-koncernen samt 433 000 euro för övriga tjänster. Motsvarande arvoden 2018 var 3 759 000 euro och 407 000 euro.

ERSÄTTNINGSFÖRKLARING 2019

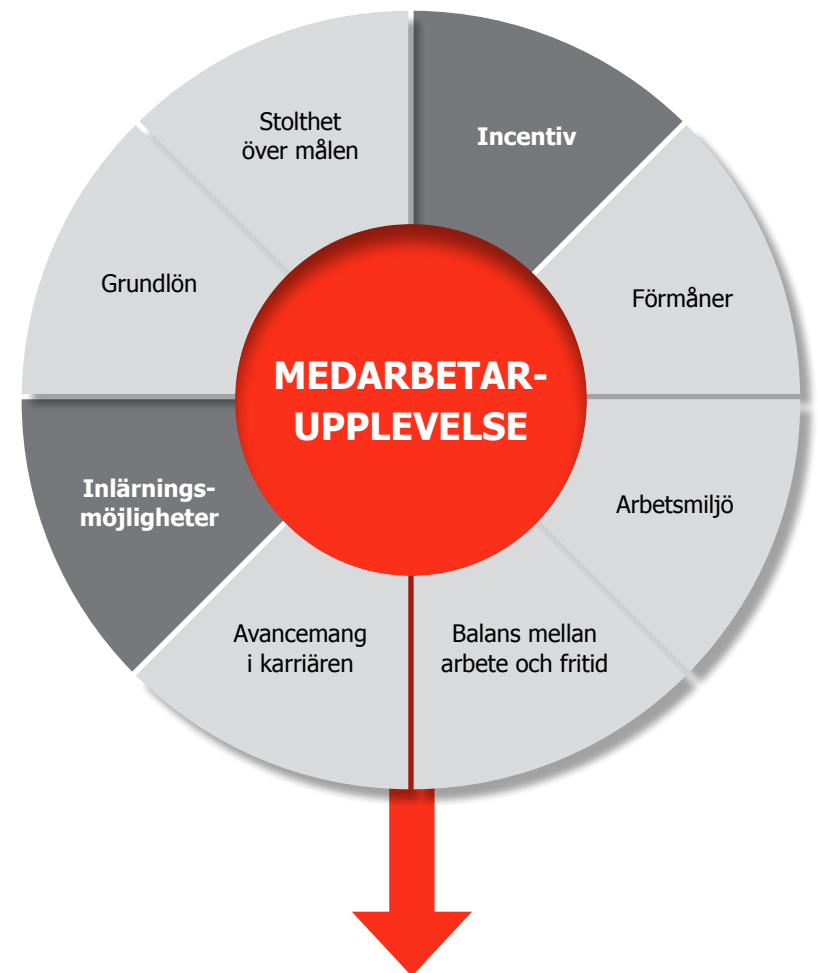
ERSÄTTNINGSPRINCIPER

Konecranes ersättningsprinciper syftar till att locka, hålla kvar och motivera begåvade anställda. Vi ser incentiv och inlärningsmöjligheter som viktiga delar av hela medarbetarupplevelsen. På alla organisationsnivåer är ersättningarna kopplade till prestation och resultat.

Våra ersättningar ska främja goda prestationer och ett engagemang för våra affärsmål. Konecranes belöningsprogram syftar till att driva bolagets konkurrensförmåga och ekonomiska framgång på lång sikt samt bidra till en positiv utveckling av aktieägarvärdet.

Konecranes positionerar sig på arbetsgivarmarknaden utifrån var personalen och personalgrupperna finns geografiskt. Vi är förberedda på att investera ytterligare på arbetsgivarmarknader där Konecranes ställning som arbetsgivare inte är så känd och där det finns färre karriärmöjligheter inom bolaget. Vi är även beredda att investera mer på marknader som utvecklas snabbt, som till exempel länder med hög inflation. Definitionen av marknad varierar mellan olika personalgrupper.

För operativt anställda och tjänstemän använder Konecranes till övervägande del lokala företag som riktmärken. För ledningens del jämför vi oss själva med internationella bolag baserat på var ledningen är geografiskt belägen.



**KONKURRENSFÖRDEL
HÖG PRESTATIONSNIVÅ
LÅNGSIKTIG EKONOMISK FRAMGÅNG
ENGAGEMANG**

BESLUTSPROCESS

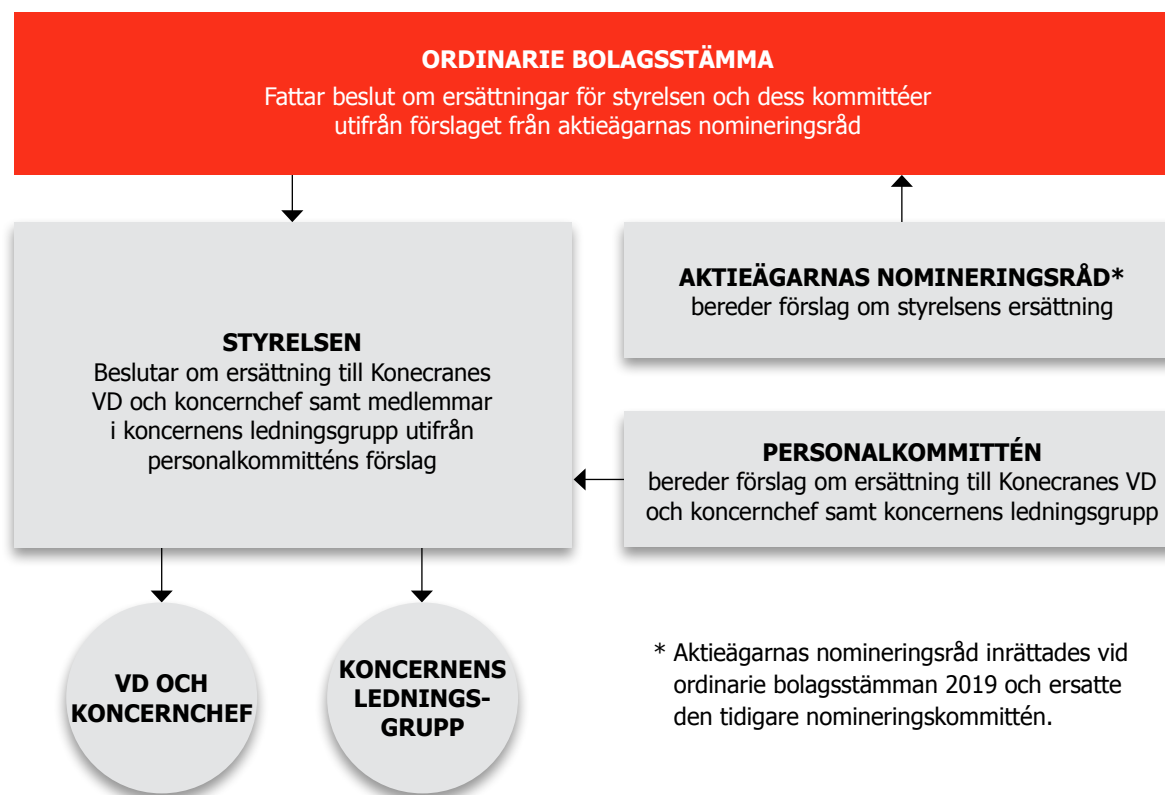
Alla beslut om ersättningar på Konecranes fattas enligt principen "en över", vilket betyder att en anställds ersättning alltid måste godkännas av chefens närmaste förman. Beslutsprocessen beskrivs i diagrammet nedan.

Styrelsens ersättning

Bolagsstämman beslutar årligen om ersättning till styrelsen och styrelsens kommittéer. Från och med 2020 bereds beslutsförslagen av Aktieägarnas nomineringsråd. År 2019 bereddades förslaget av styrelsens nomineringskommitté.

Ersättning till VD och koncernchef/ tillfällig VD

Personalkommittén utvärderar VD:s och tillfälliga VD:s prestation och bereder ett förslag till totala ersättningsdelar. Externa marknadsdata från jämförbara företag inom en liknande global industri och rådgivare används som stöd för beredningen av förslaget och prestationsgranskningen. Utgående från personalkommitténs utvärdering, marknadsjämförelser och andra relevanta fakta fastställer styrelsen de totala ersättningsdelarna till den verkställande direktören och koncernchefen. På så sätt säkerställs att det inte föreligger någon intressekonflikt och att detaljerna i planen för kommande år bidrar till koncernens strategiska mål utan att uppmuntra till onödigt eller alltför stort risktagande.



* Aktieägarnas nomineringsråd inrättades vid ordinarie bolagsstämman 2019 och ersatte den tidigare nomineringskommittén.

Ersättning till koncernens ledningsgrupp och högsta ledningen

Styrelsen utvärderar och bestämmer den totala ersättningen till medlemmarna i koncernens ledningsgrupp och andra högre chefer som rapporterar direkt till Konecranes verkställande direktör och koncernchef.

ERSÄTTNINGSDELAR

Styrelsens ersättning

Huvudprinciperna för ersättningar till Konecranes styrelse är att de (1) ska vara så konkurrenskraftiga att de attraherar internationellt yrkesverksamma som representerar en varierad och relevant blandning av färdigheter och erfarenheter, och (2) ska ligga i nivå med relevant praxis på marknaden, tidsåtgången och ansvarsområdena för rollerna. Konecranes ordinarie bolagsstämma fastställer ersättningen till styrelseledamöterna. 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.

År 2019 betalades 50 procent av årsarvodet i Konecranes-aktier som förvärvades på marknaden för styrelseledamöternas räkning, till ett pris satt i offentlig handel, i syfte att sammanfoga styrelsemedlemmarnas intressen med aktieägarnas. Aktierna som betalas som ersättning förvärfvas enligt en uppköpsplan som bereds av bolaget. Bolaget betalar transaktionskostnaderna och överlåtelseskatten i samband med förvärfv eller överlåtelse av aktier som betalas som ersättning. Om det inte går att utföra betalningen i aktier på grund av orsaker med koppling till bolaget eller någon styrelseledamot, betalas alla delar av den årliga ersättningen kontant. Normalt betalas ersättningen i fyra lika stora poster så att varje betalning förvärfvas eller överförs inom den tvåveckorsperiod som följer efter respektive delårsrapportering och bolagets bokslutskommuniké för varje år.

Utöver årsarvodet erhåller kommittémedlemmarna ett kommittémötesarvode för att täcka ytterligare tidsåtgång eller tilläggsansvar. Medlemmarna i aktieägarnas nomineringsråd ska inte ha rätt till något arvode från Konecranes på basis av sitt medlemskap.

Konecranes styrelseledamöter har inget anställnings- eller tjänsteavtal med Konecranes. De deltar inte i Konecranes incentivprogram och har inte heller någon pensionsplan i Konecranes regi.

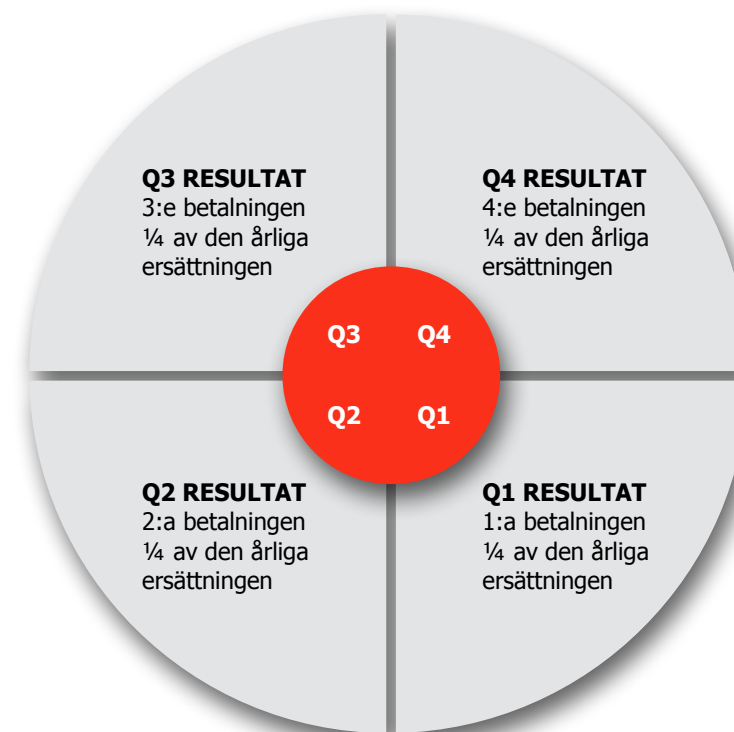
Ersättning till ledningen och anställda

Löner

Grundlönerna och naturaförmånerna för Konecranes verkställande direktör och koncernchef samt övriga medlemmar i ledningsgruppen återspeglar prestationerna och individens arbetsansvar, erfarenhet, färdigheter och kunskaper.

Lönerna på Konecranes fastställs enligt den relevanta lokala marknaden i respektive land. För grundlönens del siktar Konecranes globalt att ligga vid medianen på valda marknader. Grundlönerna varierar mellan länder och personalgrupper.

På Konecranes granskar cheferna årligen sina anställdas löner utifrån Konecranes belöningsprinciper, vilket ska säkerställa att eventuella löneökningar fördelas effektivt till enskilda medarbetare baserat på deras prestationer och bidrag. Den årliga lönegranskningsprocessen gäller också koncernens ledningsgrupp och de medlemmar av högsta ledningen som rapporterar direkt till bolagets verkställande direktör och koncernchef. Granskningen görs av styrelsen.



Vid lönegranskningen beaktas branschpraxis, marknadstrender och genomsnittliga löneökningar på Konecranes. I detta syfte deltar Konecranes regelbundet i marknadsjämförelser. Ökningar för VD och VD:s ställföreträdare ska normalt ligga i nivå med ökningarna för hela arbetsstyrkan.

Incentiv

Kortsiktiga incentiv

Konecranes-koncernens ersättningsstruktur omfattar ett incentivprogram. Konecranes kortsiktiga incentiv syftar till att stödja bolagets ekonomiska framgång och de anställdas engagemang för att uppnå de fastställda målen på halv- eller helårsbasis, beroende på året. Vilka som deltar utöver den högsta ledningen bestäms lokalt enligt marknadspraxis.

Konecranes incentiv är normalt baserade på koncernens, affärsområdets, affärsenhetens och/eller en mindre enhets ekonomiska resultat samt den anställdes personliga prestationer jämfört med fastställda mål.

Incentivkriterierna varierar men är ofta baserade på koncernens fem nyckelprestationsområden: säkerhet, kunder, personal, tillväxt och lönsamhet. För närvarande ska minst 50 procent av alla anställdas mål baseras på den ekonomiska prestandan. För ledare, såsom chefer för affärsområde/-enhet eller serviceområde/delområde baseras 70–100 procent av det årliga incentivet i regel på den ekonomiska prestationen.

Storleken på det möjliga incentivet fastställs utifrån den anställdes position i organisationen samt den geografiska platsen. Den faktiska utbetalningen grundas på uppfyllelse av de överenskomna målen och ska uppmuntra till att överträffa en normal, god prestation. De lokala och globala marknadsbehoven styr användningen av incentiv på varje enskild geografisk plats.

Konecranes incentivprogram baseras alltid på skriftliga dokument. Kvantitativa

utvärderingskriterier används i stället för kvalitativa bedömningar när det är möjligt.

VD och koncernchef Panu Routilas årliga incentiv baserades på en jämförelse av bolagets ekonomiska resultat och de förväntningar styrelsen satt upp för året med beaktande av strategiska prioriteringar. Typiska mål var EBITA%, omsättningsökning och order. Det största möjliga incentivet för bolagets verkställande direktör och koncernchef var 85 procent av den årliga grundlönen. För den tillfälliga verkställande direktören var det största möjliga incentivet 50 procent av den årliga grundlönen.

Den rörliga delen av årslönen för medlemmar i ledningsgruppen är kopplad till koncernens ekonomiska prestation och på affärsområdets prestation, om det är tillämpligt för personen, samt på individens prestationer jämfört med fastställda mål. Den rörliga delen av årslönen baseras på personens ansvarsuppgifter och är högst 50–75 procent av den årliga grundlönen (där målnivån är 2/3 av den maximala).

Långsiktiga incentiv

Syftet med Konecranes långsiktiga incentivprogram, det vill säga de prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammen, är att samordna målen för aktieägarna och Konecranes nyckelmedarbetare med sikte på att öka bolagets värde, binda nyckelmedarbetarna till bolaget och belöna anställda när de fastställda målen uppnås. Det faktiska beloppet har en direkt koppling till de nyckelindikatorer som stöder långsiktig avkastning till aktieägarna och utgår från en flerårig prestationsperiod (programmen är aktiva 2020, treårig prestationsperiod).

Konecranes har ett rullande program där tre prestationsbaserade aktiebelöningsprogram

(PSP) var aktiva under 2019. Konecranes prestationsbaserade aktiebelöningsprogram har en treårig prestationsperiod under vilken deltagarna kan intjäna belöningar genom att uppfylla de kriterier som angetts i början av perioden och godkänts av styrelsen. År 2017 inrättade styrelsen ett ytterligare prestationsbaserat aktiebelöningsprogram för den verkställande direktören med en femårig prestationsperiod.

I varje prestationsbaserat aktiebelöningsprogram fastställs en maximal ersättning i aktier. Av praktiska skäl betalas en del av den intjänade aktiebelöningen i kontanter för att säkerställa att deltagarna kan betala uttagen skatt på aktiebelöningen. Den faktiska betalningen av ersättningen baseras på bolagets prestation jämfört med fastställda kriterier – om kriteriets tröskelnivå inte uppnås betalas inga långsiktiga incentiv ut.

Konecranes långsiktiga incentivprogram omfattar krav på ägande som begränsar programdeltagarnas rätt att sälja aktier de fått som ersättning. Medlemmarna i koncernens ledningsgrupp, inklusive den tillfälliga verkställande direktören, är skyldiga att behålla minst 50 procent av de aktier som årligen intjänas genom det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet tills deras aktieinnehav i bolaget motsvarar den egna årslönen.

Bolagets verkställande direktör är skyldig att äga 100 procent av nettoaktierna tills aktieinnehavet motsvarar den årliga grundlönen och därefter 50 % av nettoaktierna tills aktieinnehavets värde uppgår till minst 150 procent av årslönen.

Styrelsen ska ha rätt att annullera alla kortsiktiga och långsiktiga incentivbelöningar, helt eller delvis, ifall koncernens bokslut måste kompletteras och

dess kompletteringar påverkar belöningens storlek, ifall programmets prestationskriterier och prestationskravet har manipulerats eller om det förekommit handlingar i strid med företagets affärsintressen, straff- eller arbetsrättslig lagstiftning eller företagets etiska riktlinjer, eller vid någon annan oetisk handling enligt styrelsens beslut i varje enskilt fall.

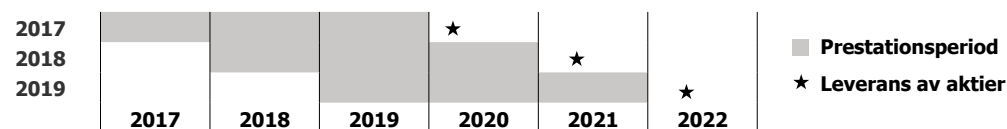
År 2012 införde Konecranes ett aktiesparprogram för personalen, inklusive ledningen, förutom i de länder där programmet inte kan erbjudas på grund av juridiska eller administrativa orsaker. Deltagarna sparar en månatlig summa på upp till 5 procent av sin bruttolön. Summan används till att å deltagarens vägnar köpa upp Konecranesaktier från marknaden. Om en deltagare fortfarande äger aktierna efter en ungefärlig innehavsperiod på 3 år, erhåller deltagaren en vederlagsfri aktie för två köpta sparaktier.

Pensioner

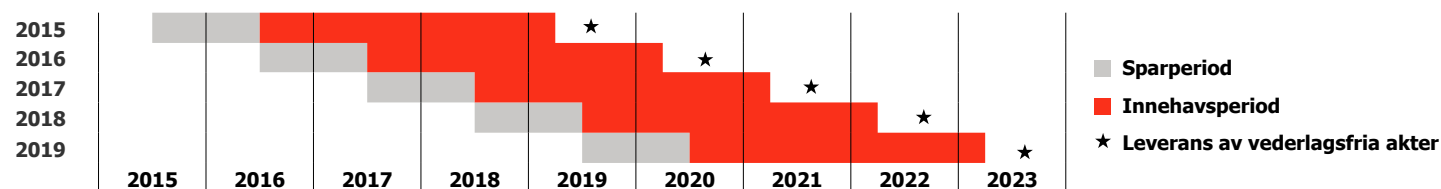
Finlands lagstadgade pensionssystem omfattar de finländska medlemmarna i Konecranes ledningsgrupp. Övriga medlemmar deltar i pensionssystemen i sina respektive länder. Utöver den lagstadgade pensionen ger Konecranes en kompletterande premiebaserad pensionsförmån till bolagets verkställande direktör och koncernchef samt till den tillfälliga verkställande direktören.

Enligt pensionsplanen för bolagets verkställande direktör och koncernchef utgör den inbetalda premien 20 procent av årslönen exklusive prestationsbaserad ersättning (årligt eller långsiktigt incentiv). Premienivån för den tillfälliga verkställande direktören är 1 procent av årslönen.

Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram



Aktiesparprogram för personalen



De finländska ledningsgruppsmedlemmarna har en fastställd premiebaserad gruppensionsförsäkring, som kan tas ut från 60 års ålder. Pensionsåldern följer dock den finska lagen om pension för arbetstagare (ArPL). De finländska medlemmarna i koncernledningsgruppen har livförsäkring och invaliditetsförsäkring. Övriga medlemmar har premiebaserade pensionsplaner och täcks av lokala försäkringar.

Ersättning till Konecranes VD och koncernchef samt medlemmar i koncernens ledningsgrupp

	VD och koncernchef (t.o.m. 6 oktober 2019)	Tillfällig VD (fr.o.m. 7 oktober 2019) (ställföreträdare för VD t.o.m. 6 oktober 2019)	Koncernens ledningsgrupp
Grundlön	Fast lön med naturaförmåner	Fast lön med naturaförmåner	Fast lön med naturaförmåner
Kortsiktiga incentiv	Baseras på ekonomisk prestation Högst 85 % av den årliga grundlönen	Högst 50 % av den årliga grundlönen	Baseras på individuell prestation och koncernens/affärsområdets prestation Högst 50–75 % av personens grundlön
Långsiktiga incentiv	Betalas enligt prestationsbaserade aktiebelöningsprogram	Betalas enligt prestationsbaserade aktiebelöningsprogram	Betalas enligt prestationsbaserade aktiebelöningsprogram
Pensioner	Finsk lagstadgad pension Definierad premiebaserad plan på 20 % av den årliga grundlönen	Finsk lagstadgad pension Definierad premiebaserad plan på 1 % av den årliga grundlönen	Finländska medlemmar - Lagstadgad pension - Premiebaserad gruppensionsförsäkring - Livförsäkring och invaliditetsförsäkringar Övriga medlemmar - Definierad premiebaserad pensionsplan - Lokalt försäkringsskydd
Krav på aktieinnehav	Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram 2017 eller prestationsbaserat aktiebelöningsprogram 2017–2021 för VD och koncernchef - Måste behållas tills det totala värdet av de ägda aktierna är 750 000 euro Tidigare planer - Minst 50 % av erhållna nettoaktier inom belöningsprogram måste behållas tills värdet av aktieinnehavet motsvarar årslönen	Minst 50 % av erhållna nettoaktier inom belöningsprogram måste behållas - tills värdet av aktieinnehavet motsvarar årslönen och - medlemskapet i koncernens ledningsgrupp fortsätter	Minst 50 % av erhållna nettoaktier inom belöningsprogram måste behållas - tills värdet av aktieinnehavet motsvarar årslönen och - medlemskapet i koncernens ledningsgrupp fortsätter

Anställningsvillkor för Konecranes VD och koncernchef (t.o.m. 6 oktober 2019)

- Uppsägningstid för vardera parten: 6 månader
- Avgångsvederlag: motsvarande 12 månaders lön och naturaförmåner, utöver lön för uppsägningstiden
- Pensionsålder: 63 år
- Total ersättning:
- Månadslön: 50 000 euro utan förmåner
- Naturaförmåner: bil, mobiltelefon
- Premiebaserad pension: 20 % av den årliga grundlönen
- Kortsiktiga incentiv: högst 85 % av den årliga grundlönen
- Långsiktiga incentiv: betalas enligt prestationsbaserade aktiebelöningsprogram

Anställningsvillkor för Konecranes tillfälliga VD (från 7 oktober 2019) (ställföreträdare för VD)

- Uppsägningstid: 6 månader för tillfällig VD eller 9 månader för bolaget.
- Avgångsvederlag: motsvarande 9 månaders lön och naturaförmåner, utöver lön för uppsägningstiden
- Pensionsålder: 65 år 6 månader
- Total ersättning:
- Månadslön: 24 753,75 euro
- Naturaförmåner: bil, mobiltelefon
- Premiebaserad pension: 1 % av den årliga grundlönen
- Kortsiktiga incentiv: högst 50 % av den årliga grundlönen
- Långsiktiga incentiv: enligt prestationsbaserade aktiebelöningsprogram

ÅRLIG ERSÄTTNINGSRAPPORT 2019

I denna del presenteras de ersättningar som betalades och ska betalas till styrelsen, Konecranes verkställande direktör och koncernchef samt koncernens ledningsgrupp för år 2019.

Styrelsens ersättning

Arvoden som betalats till styrelsemedlemmarna så som de fastställts av den senaste bolagsstämman den 28 mars 2019 och den totala ersättning som betalats år 2019 framgår av tabellerna nedan.

Styrelsearvoden

Årsarvode 2019	Totalt i euro
Styrelseordförande	140 000
Vice ordförande	100 000
Styrelseledamot	70 000
Arvode per styrelsemöte	1 500
Revisionskommitténs ordförande per kommittémöte	3 000
Styrelseledamöterna erhåller dessutom reseersättning.	

Sammanlagd ersättning till styrelsen under 2019

I styrelsens ersättning 2019 ingår ersättning från 1 januari 2019 till den ordinarie bolagsstämman 2019 (utbetalning av 1/4 och mötesarvoden) och från bolagsstämman 2019 till 31 december 2019 enligt bolagsstämmans beslut om ersättning (utbetalning av 3/4 och mötesarvoden).

Sammanlagd ersättning till styrelsen under 2019

Ledamot	Kontantdel av total årlig ersättning, euro	Antal aktier som del av total årlig ersättning	Värde av aktier som del av total årlig ersättning, euro *)	Kommittémöten, euro	Totalt i euro
Ordförande					
Christoph Vitzthum	87 519	1 942	52 481	9 000	149 000
Vice ordförande					
Ole Johansson	62 518	1 387	37 482	21 000	121 000
Styrelseledamöter					
Anders Nielsen	43 760	971	26 240	1 500	71 500
Bertel Langenskiöld	43 760	971	26 240	7 500	77 500
Janina Kugel	43 760	971	26 240	6 000	76 000
Päivi Rekonen	43 760	971	26 240	18 000	88 000
Per Vegard Nersest	43 760	971	26 240	16 500	86 500
Ulf Liljedahl	43 760	971	26 240	40 500	110 500
Styrelsens ersättning totalt	412 596	9 155	247 404	120 000	780 000

*) aktiens värde beräknat utifrån förvärvsdagen
Förvärvsdag 26.7.2019, förvärvspris 27,8563 euro
Förvärvsdag 28.10.2019, förvärvspris 25,5000 euro

Närvaro vid styrelsemöten 2019

Medlem	Mötesnärvaro i styrelsen	Mötesnärvaro i revisionskommittén	Mötesnärvaro i personalkommittén	Mötesnärvaro i nomineringskommittén
Ordförande				
Christoph Vitzthum	13(13)	(–)	6(6)	1(1)
Vice ordförande				
Ole Johansson	11(13)	15(15)	(–)	1(1)
Styrelseledamöter				
Anders Nielsen	13(13)	(–)	4(4)	(–)
Bertel Langenskiöld	13(13)	(–)	6(6)	(–)
Janina Kugel	13(13)	(–)	6(6)	(–)
Päivi Rekonen	13(13)	14(15)	(–)	(–)
Per Vegard Nerseth	13(13)	14(14)	(–)	(–)
Ulf Liljedahl	13(13)	15(15)	(–)	1(1)

Ersättning till Konecranes VD och koncernchef samt medlemmar i koncernens ledningsgrupp

Ersättningen till Konecranes ledningsgrupp år 2019 visas i tabellen nedan. Utbetalningarna av lön, naturaförmåner och kort- och långsiktiga incentiv till Konecranes VD och koncernchef samt koncernens ledningsgrupp uppgår till 5 005 557 euro.

Konecranes utvärderade de årliga målen och uppnåendet av dem under 2019 för att främja affärsverksamhetens framgång.

Koncernens/affärsområdets justerade EBITA och orders under år 2019 användes som huvudkriterium för koncernens och affärsområdenas ledning.

Ersättning till Konecranes VD och koncernchef samt medlemmar i koncernens ledningsgrupp

	2019 Panu Routila	2019 Teo Ottola	2018 Panu Routila	2019 Lednings- grupp	2018 Lednings- grupp
	VD och koncernchef	Tillfällig VD fr.o.m. 7 okto- ber 2019		Övriga medlemmar i ledningsgruppen	
Löner och förmåner *)	515 976	74 262	647 700	2 206 524	2 844 365
Kortsiktiga incentiv	330 225	0.0	330 000	765 000	471 649
Tilldelning av prestations- baserade aktierätter (# av aktierätterna **)	0.0	62 000	200 000	280 000	258 000
Aktieinnehav i Konecranes Abp (# av aktierna **)	0.0	35 324	32 419	204 654	238 385
Utgifter för lagstadgade/ frivilliga pensionsplaner *)	349 552	13 018	259 653	386 310	303 879
Avgångsförmåner utbetalda 2019	364,690				

*) Teo Ottola fungerade som tillfällig VD 7.10.2019–31.12.2019 och därmed redovisas till viss del löner, förmåner och utgifter för pensionsplaner och aktieinnehav i Konecranes Abp den 31.12.2019 separat från ledningsgruppstabellen.

**) Panu Routila var inte längre VD den 31.12.2019 och därmed redovisas antalet aktier och aktierätter som 0.

Långsiktiga incentiv

De långsiktiga incentiv som utdelats under de senaste åren visas i tabellen nedan.

Långsiktiga incentiv			
Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram (år)	PSP 2017	PSP 2018	PSP 2019
Prestationsperiod	2017–2019	2018–2020	2019–2021
Mått	Justerat kumulativt EPS	Justerat kumulativt EPS	Justerat kumulativt EPS och Omsättning-sökning CAGR %
Tilldelning av prestationsbaserade aktierätter (# av aktierätterna)	840 750	667 350	607 000
Aktiens värde på tilldelningsdagen, €/aktie	38,45	32,91	31,09
Totalt aktievärde beräknat utifrån aktiens värde på tilldelningsdagen	€ 32 326 838	€ 21 962 489	€ 18 871 630
Totalt antal levererade aktier	N/A	N/A	N/A
Totalt antal levererade aktier			
Panu Routila, VD	N/A	N/A	N/A
Teo Ottola, tillfällig VD f.o.m. 7 Oktober 2019, ställföreträdare för VD t.o.m. 6 oktober 2019	N/A	N/A	N/A
Övriga medlemmar i ledningsgruppen, totalt	N/A	N/A	N/A

Konecranes aktiesparprogram för personalen (ESSP) erbjuds alla anställda inklusive ledningen, utom i länder där detta inte är möjligt på grund av juridiska eller administrativa orsaker.

Sammanfattning av Aktiesparprogrammet för personalen

Aktiesparprogram för personalen (år)	ESSP 2015	ESSP 2016	ESSP 2017	ESSP 2018	ESSP 2019
Sparperiod	1 juli 2015–30 juni 2016	1 september 2016–30 juni 2017	1 juli 2017–30 juni 2018	1 juli 2018–30 juni 2019	1 juli 2019–30 juni 2020
Antal deltagare*	1 168	1 022	1 860	1 871	2 099
Antal förvärvade aktier	90 684	43 536	95 924	117 932	35 296 (pågående)
Vederlagsfria aktier som har levererats eller förväntas bli levererade*	45 342	21 768	47 962	58 966	17 648 (pågående)
Aktiepriset på leveransdagen eller vid utgången av december 2019 (för planer utan intjäning), €/aktie	30,90	27,40	27,40	27,40	27,40
Värdet av vederlagsfria aktier som har levererats eller förväntas bli levererade **)	1 401 195	596 443	1 314 159	1 615 668	483 555

*) Vid utgången av december 2019

**) Aktievärdet på leveransdagen eller vid utgången av december 2019 (för planer utan intjäning)

RISKHANTERING

Konecranes styrelse har definierat och godkänt vissa principer för riskhantering som bygger på internationellt accepterade principer för bolagsstyrning. Revisionskommittén utvärderar bolagets riskhantering och internkontroll och rapporterar till styrelsen om dess tillräcklighet och lämplighet.

Riskhanteringsprinciper

En risk är allt som klart kan påverka Konecranes möjlighet att nå sina affärsmål och genomföra sina strategier. Riskhantering är en del av Konecranes kontrollsystem. Den ska garantera att alla risker som kan relateras till företagets verksamhet identifieras och hanteras tillfredsställande och riktigt, så att kontinuiteten i verksamheten hela tiden säkerställs.

Koncernens riskhanteringsprinciper utgör en bas för riskhantering i hela Konecranes, och varje bolag eller enhet inom koncernen svarar för sin egen riskhantering. Detta tillvägagångssätt garanterar bästa möjliga kunskap om lokala förhållanden, erfarenhet och relevans.

Enligt koncernens riskhanteringsprinciper är riskhantering en kontinuerlig och systematisk aktivitet, som har som mål att skydda anställda mot personskador, säkra koncernbolagens och hela koncernens tillgångar, samt att säkerställa stabil och lönsam finansiell verksamhet. Genom att minimera förluster från realiserade risker och genom att optimera kostnaderna för riskhantering säkerställs Konecranes konkurrenskraft på lång sikt.

Märkbara risker för Konecranes

Konecranes har analyserat sina strategiska, operativa och finansiella samt skaderelaterade risker. Nedanstående risköversikt och de riskhanteringsmetoder som beskrivs är bara vägledande och ska inte betraktas som heltäckande.

Marknadsrisker

Efterfrågan på Konecranes produkter och tjänster påverkas av de lokala och globala ekonomiers utveckling, regionala och landspecifika politiska frågor och stabilitet och av konjunkturcyklerna inom Konecranes kundindustrier. Valutakursvariationer kan ändra våra produkters konkurrenskraft på vissa marknader och påverka våra kunders verksamheter. Kapitalinvesteringar i industrikranar varierar med utvecklingen av den industriella produktionen och produktionskapaciteten medan efterfrågan på hamnlösningar följer trender inom global containertrafik och hamnarnas investeringscykler. Efterfrågan på lyfttruckar följer andra industri- och hamnproduktsegment. Efterfrågan på underhåll styrs av kundernas beläggningsgrad. Förutom risker relaterade till försäljningsvolymen kan också ogynnsamma förändringar i efterfrågan skapa överkapacitet och påverka marknadspriserna på samma sätt som konkurrenternas åtgärder.

Konecranes har som mål att öka vinstandelen för service av det totala vinstflödet och därmed minska beroendet av ekonomiska konjunkturer. I allmänhet är efterfrågan på tjänster mindre volatil än efterfrågan på utrustning.

Som en del av sin strategi strävar Konecranes efter att upprätthålla en rimligt vidsträckt geografisk marknadsnärvaro för att balansera ekonomiska trender i olika marknadsregioner och samtidigt också beakta relevanta distributionskostnader. Konecranes strävar också efter att begränsa de risker som härrör från förändringar i efterfrågan inom olika kundsegment och efterfrågan på vissa produkter genom att ha en varierande kundbas och genom att erbjuda ett brett sortiment av produkter och tjänster. Konecranes strävar också efter att differentiera sig från konkurrenterna och att minska konkurrenstrycket genom aktiv produktutveckling.

Under 2019 har Konecranes fortsatt med denna strategi och vidareutvecklat sin marknadsintroduktionsstrategi med produkterna och tjänsterna, varumärkena och försäljningskanalerna. Till exempel lanserade Konecranes tre nya industriella lyftprodukter i september för att stärka sin industriledande portfölj. För att fånga potentialen i hamnautomation och svara på kundernas behov etablerade Konecranes i början av året en ny lösningsverksamhet inom affärsområdet Hamnlösningar. I serviceverksamheten har Konecranes vidareutvecklat modellerna för förebyggande och prediktivt underhåll och ökat digitaliseringsnivån. Konecranes har också gjort vissa anpassningar och förändringar i sina leverantörs- och produktionskedjor för att mildra och minska effekterna av handelskriget mellan USA och Kina.

Kundernas kreditrisker

Svårigheter att få in kundbetalningar skulle kunna påverka Konecranes finansiella ställning negativt. För att begränsa den risken tillämpar vi en konservativ kreditpolicy gentemot våra kunder. Konecranes har som rutin att göra en noggrann granskning av kunden innan vi inleder en formell affärsförbindelse med kunden och att inhämta kreditupplysningar om nya kunder. Kreditriskerna för våra kunder mildras genom förskottsbetalningar, rembursar, betalningsgarantier och kreditförsäkringar i tillämpliga fall. Med hjälp av dessa verktyg och genom noggrann uppföljning av kundbetalningarna har vi lyckats begränsa våra kreditrisker framgångsrikt.

Under 2019 fortsatte Konecranes rationalisera de lokala kreditpolicyerna för enheterna i frontlinjen för att stärka och genomföra införandet av tillhörande processer och praxis. I syfte att verifiera efterlevnad integrerade Konecranes en tredjepartstjänst i merparten av sina enheters ERP-system för att verifiera kunddata mot listor med utestående sanktioner och produkter och reservdelar mot listor över produkter med dubbla användningsområden. Under 2019 etablerade Konecranes en ny Customs Compliance-avdelning på koncernnivå.

Teknologiska risker

Konecranes inser att det finns olika hot och möjligheter relaterade till utvecklingen av nya produkter och tjänster i branschen. En aktiv hantering av immateriella rättigheter är av väsentlig betydelse på den globala marknaden.

Vi har fortsatt att övervaka allmänna trender på marknaden, teknisk utveckling, konkurrenternas

förehavanden, kundbeteende och utvecklingen inom olika industrisegment för att identifiera tecken på eventuella förändringar som kan påverka oss.

Med våra interna processer följer vi systematiskt upp och införlivar viktiga teknologier. Vi har förädlat våra processdrivna metoder, från innovationer till erforderlig teknisk forskning och hela vägen fram till produktutvecklingsprojekt. Vi deltar även i globalt standardiseringsarbete inom ISO och CEN för att säkerställa att vi uppfyller befintliga och framtida säkerhets- och miljöstandarder. År 2019 deltog vi även i en europeisk arbetsgrupp med fokus på standarden OPC-UA Open Platform Communications Unified Architecture för kranar.

Vi fortsatte det nära samarbetet med ett antal uppstarts företag för att säkerställa tidig kännedom om nya idéer och teknologier. Likaså fortsatte samarbetet med externa forskningsinstitut och universitet. År 2019 genomförde vi cybersäkerhetsrevisioner och -utbildningar. Allt detta ger kännedom om och säkerställer tillgång till den tekniska utvecklingen inom vår bransch.

Vi utnyttjar våra globala testcenter för att ytterligare förbättra produkternas säkerhet och pålitlighet. Vi utför omfattande livstidstester på nya och befintliga produkter, vilket skapar ny kunskap som minskar de tekniska riskerna. Testcentren utgör också en mycket viktig del av vår egen forskning och de har reviderats enligt ISO 17025-standard, vilket säkerställer kvaliteten i testprocesserna, tillbörlig testplanering och dokumentering av resultaten. Vi utnyttjar aktivt resultaten för att utveckla produkternas tillförlitlighet.

Med globala kradata via vår lösning för industriellt internet ökar vi vår medvetenhet om hur kranarna beter sig i den dagliga verksamheten. Utifrån detta fortsätter vi att utveckla algoritmer som hjälper oss att förutse problem i anknäpning till kransäkerhet och -funktion.

År 2019 fortsatte vi aktivt att skydda våra konstruktionslösningar, innovationer, varumärken och domäner. Vi har en regelbunden process för att övervaka och agera mot eventuella kränkningar.

Den tekniska utbildningen av våra servicetekniker är en viktig del av riskhanteringen. Samma gäller den lyftutrustningsspecifika utbildningen för ingenjörer och konstruktörer. Utbildningen av servicetekniker fortsatte aktivt under året. För ingenjörerna fortsatte vi att utveckla ett särskilt utbildningsmaterial och genomförde utbildningar baserat på detta.

Personal

Konecranes verksamhet är beroende av tillgång till yrkeskunlig personal, och deras expertis och kompetens.

Vi fortsatte att satsa på att våra servicetekniker besitter den ledande tekniska kompetensen inom branschen, utveckla ledarskapet och ha en kundorienterad och effektiv försäljning och säljledning. Inom dessa fokusområden satsade Konecranes på utbildning och utveckling för att säkerställa större kundnöjdhet. Konecranes ökade även rekryteringen till sin mjukvaruutveckling.

Konecranes fortsatte dessutom med sina program för att engagera de anställda, såsom aktiesparprogrammet för personalen och satsade på personalens välbefinnande.

Företagsförvärv

Misslyckade företagsförvärv eller misslyckad integration av förvärvade bolag kan resultera i sänkt lönsamhet eller hämma genomförandet av företagsstrategin. Konecranes minskar riskerna med företagsförvärv genom företagsanalyser, vid behov med hjälp av externa rådgivare.

Den 5 december 2019 ingick Konecranes avtal om att förvärva återstående 50 % av MHE-Demag (S) Pte. Ltd från Jebsen & Jessen Pte. Ltd. Efter transaktionen, som slutfördes den 2 januari 2020, innehar Konecranes 100 % av företagets aktiekapital. Konecranes kommer att satsa omfattande resurser på att genomföra en professionell integration av de förvärvade enheterna. Skalan och de förväntade nyttorna av förvärvet skapar möjligheter för Konecranes medan väsentliga risker kan uppstå om målsättningarna inte uppfylls.

Produktionsrisker

Konecranes strategi är att bibehålla egen produktion av huvudkomponenter som tillför mervärde och/eller konkurrensmässiga fördelar. Det finns olika risker involverade i olika aspekter av produktionen, exempelvis styrning av produktionskapacitet, operativ effektivitet, kontinuitet, ledtider och kvalitet.

Under 2019 fokuserade vi våra aktiviteter på förbättringar i leveranskedjan med avseende på intern flexibilitet och effektivitet. Vi justerade även produktionskapaciteten efter efterfrågan på marknaden.

Investeringar i ökad kapacitet och ersättningar hade fokus på verksamhetens miljöaspekter och säkerhet.

Inköpsrisker

Inköpsverksamheten strävar efter att proaktivt minska risker förknippade med prissättning, kvalitet, kapacitet, tillgänglighet och övriga krav som Konecranes fastställt, inklusive uppförandekoden för leverantörer. Om potentiella risker och brister på dessa områden realiserar kan det ha en negativ effekt på Konecranes verksamhet och/eller rykte.

Konecranes fortsatte sin verksamhetsutveckling med leverantörer under 2019. Tillsammans med våra viktigaste leverantörer fokuserade vi fortsatt på att förbättra och upprätthålla kvalitet, tillgänglighet och förmåga att leverera i tid. Viktiga faktorer i detta var uppföljning av hur gemensamma mål uppfyllts, övervakning av prestandan samt öppet och aktivt samarbete. Leverantörsgranskningar och kategorispecifik beredskapsplanering ledde till många bra aktiviteter som genomfördes i samarbete med våra leverantörer.

Konecranes vill kontinuerligt förbättra samarbetet med utvalda existerande leverantörer och söka efter konkurrenskraftiga alternativa leverantörer för att minska riskerna. Nya alternativa leverantörer ökar priskonkurrensen, ger större produktionskapacitet vid behov och kan minska upphandlingsriskerna. Avtalen med våra viktigaste leverantörer har utformats med sikte på att optimera och säkerställa den globala prestationsförmågan både för oss och för våra kunder.

Kvalitet

Högklassiga tjänster och utrustningar samt affärsrutiner och -processer utgör grunden för minimeringen av Konecranes affärsrisker. Certifierade kvalitetsrutiner används omfattande inom koncernen.

År 2019 fortsatte Konecranes att utveckla både sina lokala och globala kvalitetsförbättringsprocesser. Utvecklingen stöddes genom att lanseringen av företagets delade processer och IT-verktyg fortsatte för att bättre kunna registrera kundupplevelser och förfaranden vid systematisk problemlösning, där syftet är att förbättra vår affärsprestanda. I strävan efter operativ excellens inom hela företaget har Lean Six Sigma-metodiken använts i bred omfattning och med goda resultat. Metodiken spelar en viktig roll för systematisk förbättring av Konecranes processer och kvalitet.

IT-risker

Konecranes IT ansvarar för alla IT-tjänster, -applikationer och -tillgångar som används av koncernbolagen. Konecranes verksamhet är beroende av tillgång, tillförlitlighet och kvalitet på information samt av informationens konfidentialitet, integritet och säkerhet. Konecranes liksom andra globala företag bevitnade och försvarade sig mot illvilliga cyberangrepp under 2019. Dessa informationssäkerhetsrisker och incidenter kan ha en ogynnsam inverkan på affärsprestandan. Därför fortsätter Konecranes att investera i IT-säkerhet.

Konecranes använder sig av tillförlitliga IT-lösningar och effektiv styrning av informationssäkerhet för att undvika dataförluster och förhindra att datas säkerhet, tillgänglighet och integritet äventyras. Både interna och externa IT-tjänster används för användarvård och stöd, detta för att säkra hög tillgänglighet, resiliens och tjänsternas kontinuitet, vilket ger en snabb återhämtning vid eventuella tillfälliga avbrott i huvudtjänsterna. Tredjepartsexperter används för att granska, testa och förbättra cybersäkerheten för internt och externt utvecklade IT-tjänster.

Under 2019 fastställde Konecranes en ny informationssäkerhetsstrategi för att ytterligare stärka sitt informationssäkerhetssystem. Implementeringen av globala IT applikationer och harmoniserade affärsprocesser fortsatte, inklusive de pågående integrationsaktiviteterna för Terex MHPS-verksamhet. Kompetens kring analytik och affärsintelligens står i fokus och syftar till att omvandla den ökande mängden affärs-, användar- och utrustningsgenererade data till nya affärsmöjligheter. Under 2019 fortsatte Konecranes IT att ta i bruk agila utvecklingsmetoder för förbättrad kundfokus och flexibilitet samtidigt som vi håller takten med den accelererande förändringstakten.

Avtals- och produktansvarsrisker

Konecranes kan bli föremål för olika slags rättsliga åtgärder, krav och andra rättstvister i olika länder, vilket är vanligt för ett företag i denna bransch och en global verksamhet som omfattar ett stort utbud av produkter och tjänster. Åtgärderna kan gälla avtalstvister, garantikrav, produktansvar (inklusive konstruktionsfel, produktfel, försummande av varningsplikt och asbestansvar), anställningar, fordonstvister och andra generella skadeståndsanspråk. Dessa risker kontrolleras genom kontinuerlig övervakning av verksamheten, förbättrad produktsäkerhet och -dokumentation, kundutbildning och förbättrade försäljningsvillkor.

År 2019 fortsatte Konecranes att genomföra och förbättra analys- och godkännandeprocessen för avtal enligt avtalsanvisningarna med ökad fokus på inköpsverksamhet. I anknytning till dessa globala utvecklingsprogram bedrevs aktiv harmonisering och utbildning under 2019.

Illegala aktiviteter

Konecranes har förbundit sig starkt till att iaktta alla tillämpliga lagar och bestämmelser, men brott mot bolagets riktlinjer som resulterar i olagliga aktiviteter kan hota bolaget. Konecranes inser att också småskaliga illegala aktiviteter kan skada bolagets rykte och påverka dess ekonomi och resultat negativt. Interna processer, översyn, granskningar och praktiska verktyg, såsom portalen för gåvo- och gästfrihetsrapportering, används för att minska Konecranes exponering för detta slags risker.

Konecranes ger ut skriftliga riktlinjer för att säkra efterföljandet av lagar, regler och våra egna principer inom hela Konecranes-koncernen. Särskild vikt läggs vid utbildning för att säkra att anställda är medvetna om och följer tillämpliga lagar, regelverk, interna policyer och praxis samt principer i sitt arbete.

Olagliga och bedrägliga brottsliga handlingar som riktar sig mot Konecranes ger upphov till risker som kan ha en betydande inverkan på vårt finansiella resultat. Vi fortsatte 2019 med våra insatser för att minska exponeringen för dylika åtgärder.

År 2019 gjorde Konecranes en riskbedömning med avseende på efterlevnad och etik och fortsatte genomföra efterlevnads- och etikprogrammet inklusive utveckling av uppförandekoden för leverantörer.

Skaderisker

Skaderisker kan inkludera risker för avbrott i verksamheten, hälso- och säkerhetsrelaterade risker, miljörisker, bränder och andra katastrofer, naturkatastrofer och risker relaterade till säkerhet i fastigheter. Konecranes identifierar och utvärderar riskerna kontinuerligt som en del av

sina affärsprocesser. För att minska dessa risker har vi antagit olika säkerhets- och hälsoriktlinjer, räddningsplanering och säkerhetsinstruktioner i fastigheter. Konecranes har även försökt förbereda sig inför förverkligandet av risker genom olika försäkringsprogram och kontinuerligt förbättrat beredskapen för olika potentiella krissituationer.

Under 2019 fortsatte vi med våra riskbedömningar för att identifiera risker och förbättra kontrollerna för de främsta riskerna med anknytning till miljön och säkerhet. Vi lanserade vår nya kampanj för beteenden som räddar liv för att beskriva förväntade säkra beteenden och främja en säker arbetskultur. Harmoniseringen och införandet av våra globala säkerhetsprocesser och -rutiner fortsatte, inklusive ett framgångsrikt införande av en process och ett verktyg för att fånga och utreda observationer, tillbud och incidenter. Vi följer också upp genomförandet av och kvaliteten i utredningarna och de korrigerande åtgärderna. Detta ger oss ökad förståelse av den egna riskprofilen samt möjlighet att utreda och förbättra vårt sätt att arbeta.

Finansiella risker

Större delen av Konecranes finansiella risker hanteras på central nivå av Group Treasury. Treasury-funktionen arbetar genom Konecranes Finance Oy, som verkar som koncernens finansavdelning. Konecranes Finance Oy är inte en resultatenhet som strävar efter att maximera vinsten, utan dess roll är snarare att hjälpa koncernens bolag att minska de finansiella risker som är förknippade med global affärsverksamhet, såsom marknads-, kredit- och likviditetsrisker. Den viktigaste marknadsrisken har att göra med omräkningar av utländsk valuta.

Ansvar för identifiering, utvärdering och kontroll av de finansiella riskerna från koncernens globala affärsverksamhet är uppdelat mellan affärsenheterna och Konecranes Finance Oy.

Internt skyddar enheterna sina risker tillsammans med Group Treasury. De flesta finansiella riskerna för koncernen är koncentrerade till Konecranes Finance Oy, där de kan utvärderas och kontrolleras centralt och effektivt.

Nästan all finansiering, penninghantering och valutahantering med banker och andra externa motparter utförs centralt av Konecranes Finance Oy, och i enlighet med koncernens treasury-policy. Endast i enstaka fall, där lokala centralbanksbestämmelser förhindrar anlitandet av koncerttjänster för säkring och finansiering, måste detta göras direkt mellan ett operativt bolag och en bank under överinseende av Group Treasury. Konecranes Finance Oy använder sig av ett treasury-system som möjliggör att transaktioner kan utföras i realtid och ger detaljerad dokumentation om aktiviteter och utfall. Standardrapportering görs varje vecka och täcker kommersiella och finansiella kassaflöden på koncernnivå, exponering för transaktioner i utländsk valuta, skuldsättning, derivatportföljer samt motpartskreditrisk för finansiella transaktioner. Dessutom deltar alla koncernens företag i den månatliga interna och externa finansiella rapporteringen.

Se not 33 i bokslutet och i styrelsens verksamhetsberättelse för en detaljerad översikt över den finansiella riskhanteringen.

Försäkring

Koncernen granskar kontinuerligt sina försäkringsvillkor som en del av den övergripande riskhanteringen. Försäkringsavtal används för att täcka alla risker som är ekonomiskt eller på annat sätt lämpliga att försäkra.

KONECRANES®

Koncernens huvudkontor

Konecranes Abp

Pb 661 (Koneenkatu 8)
05801 Hyvinge, Finland
Tfn. +358 20 427 11

Förvaltning

Eero Tuulos
Direktör, investerarrelationer
Tfn. +358 50 374 8903
eero.tuulos@konecranes.com

Regionala huvudkontor

Amerika

Konecranes, Inc.
4401 Gateway Blvd.
Springfield, OH 45502,
U.S.A.
Tfn. +1 937 525 5533

Europa, Mellanöstern och Afrika

Konecranes
Region EMEA
Pb 662 (Koneenkatu 8)
05801 Hyvinge, Finland
Tfn. +358 20 427 11

Asien och Stilla-havsområdet

Konecranes Pte. Ltd.
8 Admiralty Street,
#06-11 Admirax
Singapore 757438
Tfn. +65 6 861 2233



Konecranes är en världsledande koncern av lyftverksamheter, med ett brett kundregister som innefattar verkstads- och processindustrier, skeppsvarv, hamnar och terminaler. Konecranes levererar produktivitetshöjande lösningar och service för lyftutrustning av alla fabrikat. År 2019 omsatte koncernen 3,33 miljarder euro. Medräknat MHE-Demag, har koncernen cirka 18 000 anställda i 50 länder. Konecranes aktier är noterade på Nasdaq-börsen i Helsingfors (symbol: KCR).