

KONECRANES®

**HÅLLBARHETS-
RAPPORT 2019**





INLEDNING

I denna hållbarhetsrapport informerar vi om verksamhetens ekonomiska, miljömässiga och sociala effekter. Dessutom presenterar vi våra utvecklingsområden, våra riskreduceringsåtgärder och hur vi maximerar de positiva miljöeffekterna i våra lösningar. Målet med rapporten är att förklara hur hållbarhet är inbyggt i vår affärsverksamhet och våra dagliga beslut. Vi vill även påvisa att hållbarhet har en strategisk roll i det omgivande samhällets livskraft. Vi förklarar även hur vi arbetar huvudinslagen i vår företagsansvarsstrategi och delger information om våra resultat och framsteg. Vi har även börjat analysera klimatförändringens inverkan på vår verksamhet och vilka åtgärder vi behöver ta för att försöka begränsa den globala uppvärmningen.

Innehåll

2019 i korthet	3
Höjdpunkter 2019	4
Hållbarhetens strategiska roll inom Konecranes	5
Värdeskapande	6
Engagemang med intressenter	10
Hantering av hållbarhet	12
Hållbarhetsteman	14
Rapporteringsprinciper och datainsamling	29
GRI Index 2019	30

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.

2019 I KORTHET

3 326,9

MEUR (+5.4 %)
Omsättning

8,3 %

Justerad
EBITA-marginal

16 200

Antal
anställda

50

Antal operativa
länder

Konecranes är en världsledande koncern av lyftverksamheter, med ett brett kundregister. Vi är ett globalt företag: år 2019 hade vi 16 200 anställda i 50 länder. Konecranes är en ledande tillverkare av lyftutrustning med ett stort utbud av avancerade lyftlösningar och tjänster för olika branscher över hela världen. Våra tre affärsområden – Service, Industriutrustning och Hamnlösningar – erbjuder lösningar som kompletterar varandra. Detta gör det möjligt för våra kunder att få merparten av sina

lyft- och materialhanteringsbehov mötta via en enda leverantör. Utöver det stora utbudet av lyftlösningar erbjuder vi specialiserade underhållstjänster och reservdelar för alla typer och märken av industrikranar, telfrar och hamnutrustning – från enskilda utrustningsenheter till hela verksamheter.

Våra kunder bedriver verksamhet inom bland annat bilindustrin, avfallsenergi, biomassa, allmän tillverkning, gruvbrytning, kärnenergi, olja och gas,

papper och skog, containerhantering, varv, energi och metallproduktion. Våra kunder investerar inte enbart i utrustning och tjänster, utan de vill ha pålitliga lösningar. Vi är tätt involverade i kundens processer för att uppfylla detta behov. Vi strävar efter kontinuerliga förbättringar i utformningen av produkter, servicelösningar, säkerhet och hållbarhet för att kunna tillgodose kundernas behov.



HÖJDPUNKTER 2019

Vi definierade och uppdaterade våra hållbarhetsteman, mål och nyckelindikatorer (KPI).

Vi påbörjade utarbetandet av en klimatfärdplan.

Vi slutförde en omfattande livcykelsstudie för att stöda Design for Environment (DfE)-processen och kommunikationen om produkters klimatinverkan.

Vi startade en utbildning om omedvetna fördomar för högre ledningen och förberedde en liknande utbildning för linjechefer. Dessutom etablerade vi en intern plattform för att dela idéer om mångfald och inkludering.

Vi genomförde en global riskbedömning gällande efterlevnad och etik.

Vi gjorde en klimatriskanalys. Analysen ger oss bättre insikt om klimatförändringen och dess fysiska risker, övergångsrisker och relaterade marknadsrisker.

Vi påbörjade utarbetandet av en färdplan för cirkulär ekonomi.

Vi startade Konecranes Beteenden som räddar liv (Life Saving Behaviors) med en säkerhetskampanj.

Vi lanserade ett initiativ där bolagets högsta ledare fungerar som mentorer för en kvinnlig adept.

Vi tog i bruk en portal för redovisning av gåvor och gästfrihet, vilket hjälper oss att följa upp och säkerställa efterlevnaden internt.

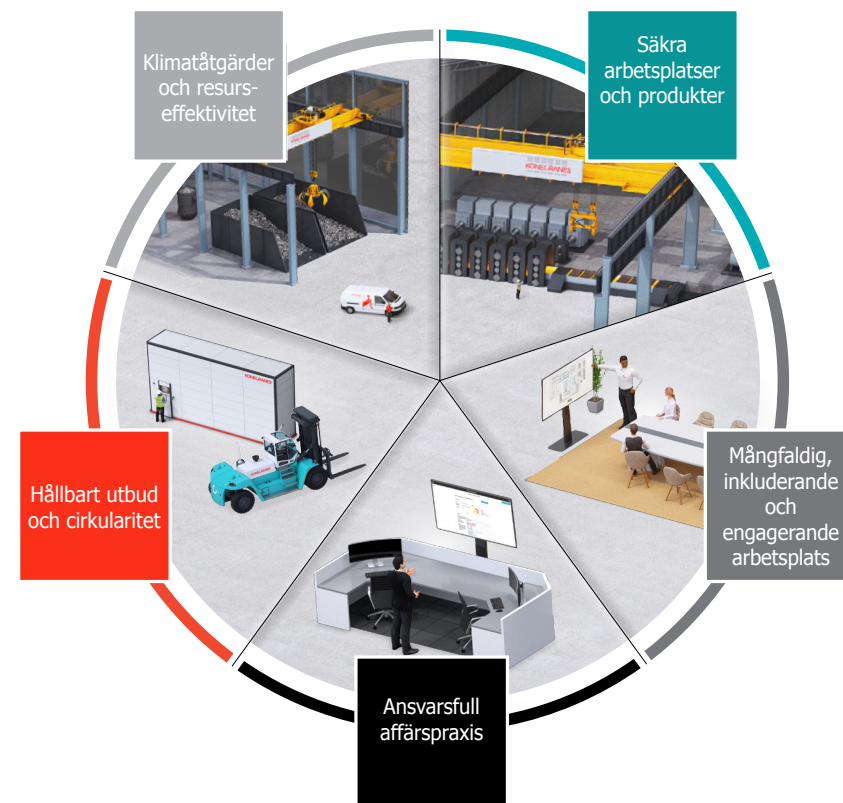
HÅLLBARHETENS STRATEGISKA ROLL INOM KONECRANES

Vi på Konecranes har byggt upp hörnstenarna i vårt ansvarsarbete på ett sätt som stöder företagets strategiska mål och svarar på intressenternas behov. Framtidssäkrandet av vår verksamhet bygger på att erbjuda produkter och tjänster som leder vägen mot ett cirkulärt och koldioxidsnålt samhälle. Vi ser detta som klok riskhantering men även som ett sätt att skapa nya affärsmöjligheter.

Vår uppgift är att möjliggöra denna omställning för oss själva, våra kunder och andra centrala intressenter. Vi genomför detta genom att minska vår energiförbrukning och våra utsläpp. Dessutom skapar vi mervärde genom cirkulär ekonomi och vår djupt rotade säkerhetskultur. Vi arbetar även för att vara en fortsatt eftertraktad arbetsgivare genom aktiva insatser för mångfald och inkludering. Dessutom arbetar vi för kompromisslöst etiskt beteende genom att ständigt utveckla våra processer och förfaranden gällande ansvarsfull affärsverksamhet.

Fem hörnstenar för företagsansvar

År 2019 definierade vi våra viktigaste företagsansvarsteman. Vi granskade även de megatrender som påverkar vår verksamhet och hur vi kan främja FN:s mål för hållbar utveckling. Genom denna process identifierade vi de mest relevanta företagsansvarssämnena för Konecranes, som även uppfyller våra intressenters högt ställda förväntningar. Våra övergripande teman har i stort sett varit oförändrade under de senaste åren. Viktiga aspekter för oss är ansvarsfull affärspraxis, verksamhetens fotavtryck, anställdas säkerhet och säkra produkter, respekt för mänskliga rättigheter, anställdas engagemang, mångfald, ett hållbart utbud av lösningar, främjande av cirkulär ekonomi och genomdrivande av företagsansvarskrav för leveranskedjan. Dessa hållbarhetsämnen utgör grunden för vår företagsansvarsstrategi och vi har angett dem som hörnstenar i vårt ansvarsarbete. De fem hörnstenarna är: ett hållbart utbud och cirkularitet, klimatåtgärder och resurseffektivitet, säkra arbetsplatser och produkter, mångfaldiga, inkluderande och engagerande arbetsplatser och ansvarsfull affärspraxis. Vi har uppställt tydliga mål för varje område.



VÄRDESKAPANDE

Målet för vår verksamhet är att förbättra kundernas säkerhet och leverera optimal produktivitet. Vi erbjuder kunderna pålitliga lösningar och utomordentlig service inom avtalad tid och med jämn kvalitet. Vi vill maximera mervärdet för våra intressenter och samhället. Detta gör vi genom vår kunskap, våra produkter, tjänster och lösningar. Vi skapar mervärde för våra intressenter på bred front, bland annat genom den cirkulära ekonomin, digitalisering och vår djupt rotade säkerhetskultur. Säkra arbetssätt är en central del av vår verksamhet, vilket skapar konkurrensfördelar för oss.



Innovationsverksamheten fokuserar inte bara på produkter, teknik och servicelösningar, utan även på nya arbetssätt. Utnyttjande av personalens mångfald är ett centralt redskap för att öka innovationskraften. Vi tror att en utmärkt kundupplevelse bygger på våra anställda. De är engagerade i att erbjuda lyftutrustning och tjänster som lyfter kundernas verksamhet. Kunniga och motiverade anställda är centrala för vår framgång och de gör vår strategi till verklighet. Vi tycker, med klart empiriskt stöd, att mångsidiga färdigheter är en viktig drivkraft för kreativitet och värdeskapande. Mångfaldiga och delaktiga team uppnår bättre resultat. Mångfald i fråga om kön, ålder, kultur och utbildningsbakgrund främjar innovation och bidrar till exceptionellt goda resultat. För att säkerställa att vi når våra resultat även i fortsättningen fokuserar vi på att engagera och utveckla de bästa talangerna. Vi håller även nära kontakt med våra centrala intressenter för att förstå deras behov och förväntningar. Vi inför smart teknik i produkt- och serviceutbudet, uppfinner nya affärsmodeller och utvecklar produktplaneringen och tillförlitligheten.

Användning av innovativ teknik

Vi tar i bruk ny teknik som hjälper kunderna att bli säkrare och mer produktiva i sin verksamhet. Detta gör vi genom att optimera materialhanteringsflöden och tillverka intelligent och uppkopplad lyftutrustning. Målet med våra digitala lösningar är att förbättra säkerheten, tillförlitligheten och datasäkerheten. Digitaliseringen medför nya säkerhetsutmaningar och efterlevnadskrav som Konecranes måste svara på.

Vi skapar mervärde för kranoperatörer genom att erbjuda applikationer som ökar säkerheten, användbarheten och effektiviteten. Till exempel gör

fjärrstyrning (med Remote Operating Station) det möjligt för operatören att arbeta på en säker plats och mer ergonomiskt. Detta gör även fabrikena mer säkra, eftersom anställda kan hålla sig längre bort från maskinerna. Konecranes smarta funktioner (som svajkontroll och målpositionering) hjälper operatören att manövrera kranen smidigare. Inom service är Lifecycle Care i realtid vårt omfattande och systematiska koncept för underhåll av lyftutrustning. Vi utnyttjar industriella internet för att sammankoppla data, maskiner och människor, med hjälp av vilket vi erbjuder rätt service i rätt tid. Målet är att minska oplanerad stopptid och samtidigt öka utrustningens säkerhet, produktivitet och livscykelvärde. Digitaliseringen förbättrar prediktivt underhåll genom att erbjuda korrekt information om utrustningens tillgänglighet, plats och skick. Vi ser digitalisering som ett sätt att möjliggöra cirkulär ekonomi.

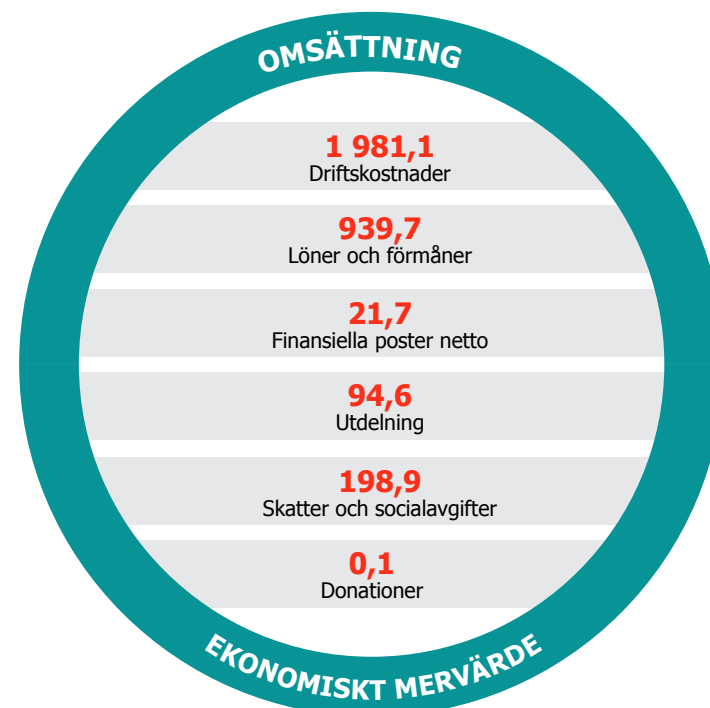
Våra servicetekniker använder Konecranes olika mobila applikationer. Dessa stöder genomförandet av service, bedömningen av möjliga säkerhetsrisker och garanterar att servicen är auktoriserad. Till exempel har vi utvecklat en underhållsapp för lyfttruckar som säkerställer att endast auktoriserade servicetekniker utför underhållsåtgärder. Vår CheckApp-applikation vägleder teknikern vid obligatoriska inspektioner som utförs innan utrustningen tas i bruk.

Säkerhetskultur

Säkerhetstänkandet integreras i planeringen, tillverkningen, underhållet och servicen av våra produkter. Kunderna erbjuds utrustning och tjänster som möjliggör effektivt och säkert arbete under produktens hela livscykel. Säkerhet är en viktig del av vår verksamhet och genom att prioritera den inom all vår verksamhet skapar vi konkurrensfördelar.

Genererat och fördelat direkt ekonomiskt värde

3 326,9
MEUR



103,5
MEUR

Driftskostnader och anställdas löner och förmåner inkluderar inte skatter och sociala avgifter.

Vår säkerhetskultur bygger på principen att det inte finns något arbete som är så brådskande eller viktigt att det inte kan utföras säkert. Vi strävar efter en arbetskultur som förebygger arbetsolyckor och yrkessjukdomar där ledande genom exempel skapar förbättringar och alla deltar i uppbyggnaden av en säker och sund arbetsmiljö. Vi arbetar mot detta mål med hjälp av system och program som hanterar säkerheten i våra produkter, tjänster och verksamheter. Dessutom följer vi upp och analyserar våra säkerhetsresultat på ett transparent sätt.

Cirkulär ekonomi

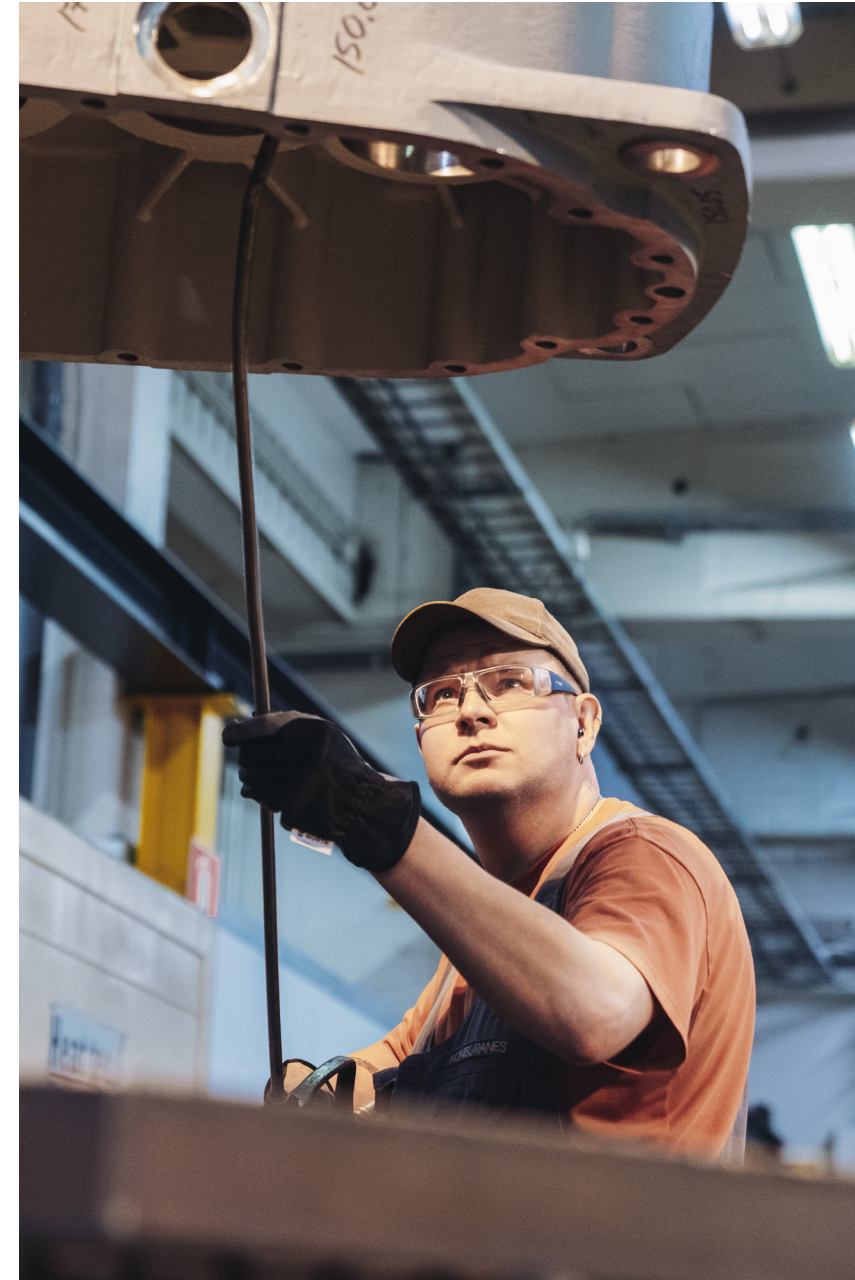
Vår affärsmodell stöder cirkulär ekonomi. Avsevärda besparingar kan uppnås genom att hyra, reparera, modernisera och återanvända våra produkter. Moderniseringar och eftermonteringar sparar mycket resurser och råmaterial, vilket minskar miljöpåverkan under produktens livscykel. Dessutom förbättras utrustningens energieffektivitet och prestanda. Moderniseringar förbättrar produkternas säkerhet, produktivitet, tillförlitlighet och användbarhet. Dessutom minskar de på behovet av reparationer och oplanerat underhåll. Våra processer bygger på cirkulärekonomiska principer. Detta ökar resurs- och energieffektiviteten och dessutom skapar vi mervärde för kunderna genom att minska deras miljöavtryck. Vi bedömer att moderniseringar och vår serviceverksamhet ökar i framtiden.

Serviceverksamheten främjar en cirkulär ekonomi genom att förlänga produkters livslängd. Detta genomförs med prediktivt underhåll, ombyggnader, moderniseringar och eftermonteringar. Prediktiva underhållstjänster hjälper kunderna att få ut maximalt livscykelvärde av sina produkter.

Uppkopplade enheter och nätplattformar skapar data om komponenternas status och visar i realtid när komponenter ska underhållas, ersättas eller repareras. Datat främjar smartare resursutnyttjande och förlänger produkternas livslängd. Vi skapar mervärde för våra kunder på nya sätt genom att optimera serviceteknikernas besök med hjälp av data och fjärrövervakning.

Ekonomisk tillväxt

Hållbar affärspraxis och riskhantering är avgörande i skapandet av långsiktigt aktieägarvärde. När ett företag möter intressenternas icke-finansiella förväntningar kan det lättare hantera risker, slå vakt om sitt rykte, attrahera och behålla talanger, växa på marknaden och förbättra sitt ekonomiska resultat. Vi skapar inte enbart ekonomiskt värde, utan vi fyller även ett tydligt syfte i samhället. Detta gör vi bland annat genom att erbjuda givande arbetsuppgifter och konkurrenskraftiga löner. Dessutom stödjer vi lokala ekonomier genom köp av tjänster och varor samt genom att betala skatt. Vi har betydande köpkraft, vilket gör det möjligt för oss att påverka hela värdekedjan genom våra leverantörskrav. Vi skapar gemensamt värde genom att ha nära samarbete med läroanstalter och ledande universitet i Finland och några andra länder där vi verkar. Samarbetet är ömsesidigt fördelaktigt. Dessutom stöder vi dessa ekonomiskt. Konecranes ställning som en föredragen partner skapar stabilitet i hela värdekedjan, vilket ger oss större säkerhet i den långsiktiga planeringen.



Skatteavtryck

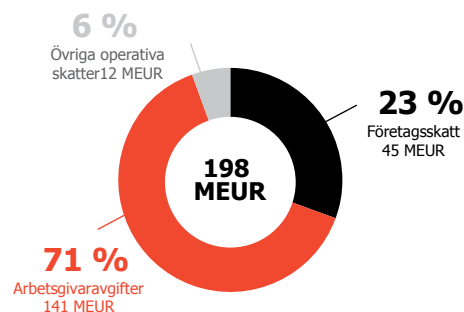
Vi har förbundit oss att betala skatter och avgifter av skattenatur i våra verksamhetsländer. År 2019 var skatter som betalades och överfördes av Konecranes en viktig inkomstkälla för den offentliga förvaltningen. Totalt betalades och insamlades 476 miljoner euro (514) i skatter och obligatoriska avgifter av skattenatur i koncernens verksamhetsländer. Detta innebär en effektiv skattesats på 30,1 % (29,1 %). Totalt betalades 198 miljoner euro (238) i skatt av koncernen själv (betald skatt) medan 277 miljoner euro (239) i skatt samlades å myndigheternas vägnar (uppburna skatter).

Konecranes-koncernen verkar i 50 länder. Vi har förbundit oss att betala alla erforderliga skatter enligt tillämpliga skattelagar, regler och föreskrifter, följa alla rapporteringskrav, lämna in alla skattedeclarationer och uppfylla alla skatteförpliktelser inom den lokala regleringens tidsfrister där vi bedriver verksamhet. Hanteringen och övervakningen av skatterelaterade frågor är centraliserad till koncernens finansavdelning. Huvudprinciperna för verksamheten presenteras i vår koncernskattepolicy.

Betydande principiella frågor presenteras för styrelsen för beslutsfattande. Koncernens finansdirektör rapporterar regelbundet om skattefrågor till koncernens revisionskommitté. Det centrala målet i hanteringen av skatterelaterade frågor är att se till att alla koncernföretag följer skattelagstiftningen i alla verksamhetsländer samt att de hanterar både finansiella och icke-finansiella skatterisker. Skatteriskhanteringen genomförs och övervakas dagligen av den globala skatteavdelningen i samarbete med respektive affärsområden, enheter och stödfunktioner.

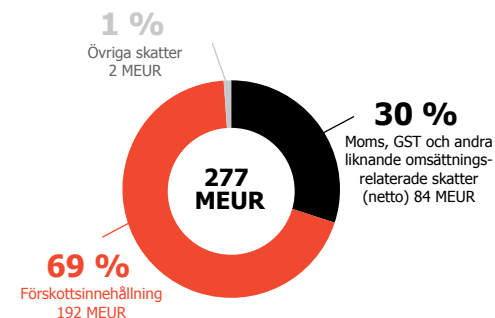
Konecranes utövar inte aggressiv skatteplanering som syftar till att artificiellt minska koncernens skattepliktiga inkomst genom att till exempel utnyttja luckor i det internationella skattesystemets arkitektur för att flytta vinster till platser med liten eller ingen ekonomisk aktivitet eller beskattning. Koncernen följer lagstiftningen och rättspraxisen vid planeringen av koncernföretagens skattepliktiga vinst. Våra uppgifter om betalning av skatter 2019 har sammanställts med hänsyn till väsentlighet, sekretess, affärsskäl och kostnadseffektivitet. De uppgifter som presenteras i denna rapport baseras på information som samlats in från koncernens rapporteringssystem. Ytterligare information om skatter finns i bokslutsdelen.

Betald skatt



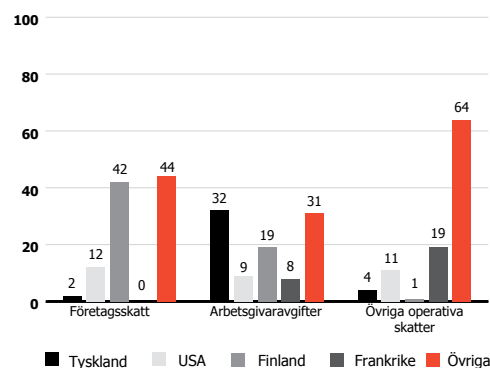
Betald skatt omfattar alla skatter och avgifter av skattenatur som Konecranes har betalat som egna skatter. Avgifter av skattenatur inkluderar bland annat obligatoriska betalningar av sociala avgifter.

Uppburna skatter

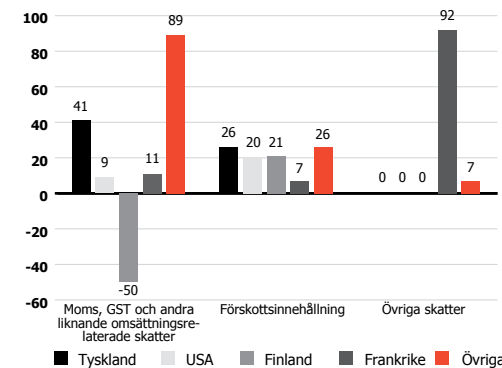


Insamlade skatter inkluderar skatter och avgifter av skattenatur som Konecranes har samlat in å myndigheternas vägnar, t.ex. moms och liknande omsättningsbaserade skatter, löneavgifter och andra skatter. Den ekonomiska belastningen av sådana skatter hamnar i slutändan hos köparen eller slutkonsumenten.

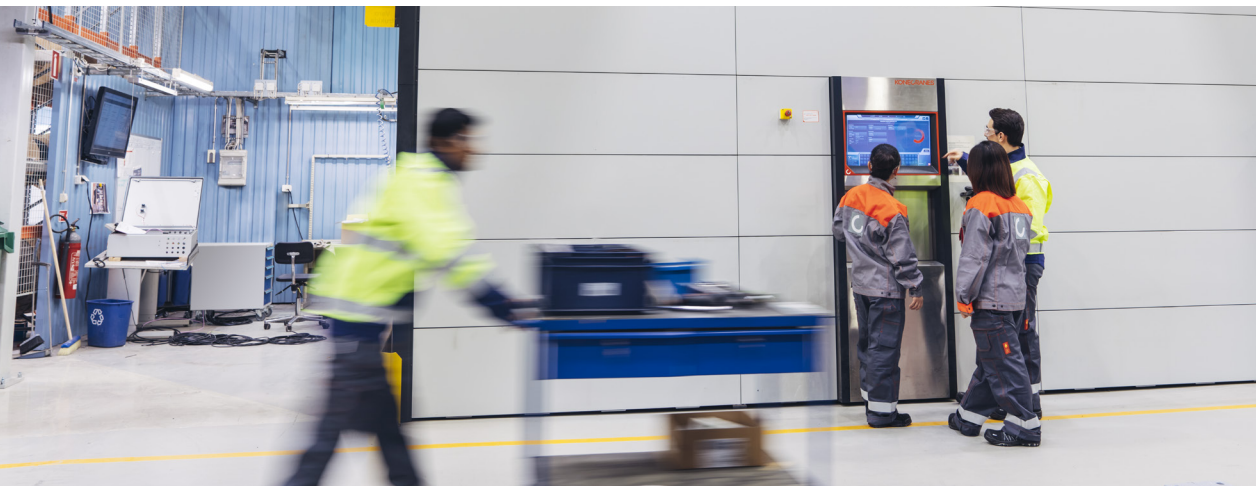
Betald skatt per land, %



Uppburna skatter per land, %



I Finland erhåller Konecranes återbetalning på mervärdesskatt p.g.a. sin betydande försäljning utomlands.



ENGAGEMANG MED INTRESSENTER

Vi lägger stor vikt vid offentlig rapportering och kommunikation om hållbarhet och företagsansvar. Förutom att vara ansvarsfulla måste vi även vara mottagliga för samhällets snabbt skiftande förväntningar. Vi för regelbunden och nära dialog med centrala intressenter för att förstå deras behov och förväntningar. Dessa intressenter inkluderar anställda, kunder, affärspartners och investerare. Strategisk dialog hjälper oss säkerställa att vår företagsansvarsstrategi möter marknadens krav och att informationen vi ger ut är relevant och transparent. Den respons vi samlar in via Voice of Customer-enkäter och kontinuerlig dialog med intressenter är avgörande när vi utvärderar vår företagsansvarsstrategi.

Att engagera intressenterna i beslutsfattandet stärker våra relationer och garanterar att våra lösningar och tjänster är relevanta. Dessutom hjälper det oss kommunicera vårt engagemang och skapar även möjligheter att skapa gemensamt värde för dem. Utöver huvudintressenterna har vi identifierat andra intressentgrupper som blir allt viktigare för Konecranes. Dessa inkluderar bland annat lokala samhällen och myndigheter, föreningar, universitet och forskningsinstitut, fackföreningar, ideella organisationer, kreditvärderingsinstitut, analytiker och media.

Vi använder Konecranes intranät och andra nätbaserade verktyg för att samverka med interna

intressenter. Vi kommunicerar bredare med externa grupper genom innehåll i kanaler som Konecranes.com och genom sociala medier som Facebook, Twitter och Instagram. Engagerandet av intressenter från olika delar av världen förutsätter kommunikation på flera språk, användning av olika kanaler och utvecklande och upprätthållande av pågående diskussioner.

Samhällsengagemang

Konecranes har en lång tradition där verksamheterna och affärsenheterna självständigt engagerar sig samhällsrelaterat. År 2019 ordnade Konecranes-anställda i USA en gemensam insamling för hjälpbehövande efter att orkanen Dorian hade drabbat Bahamas i september. I mars var det öppet hus på vår anläggning i Wetter för att fira 200-åriga Demag. Evenemanget samlade anställda, deras familjer och grannar till anläggningen. Nu har vi också satt igång program på koncernnivå. I samband med julen 2019 gjorde vi en donation till Plan Internationals initiativ för flickors utbildning, vilket stämmer överens med våra mål för mångfald och inkludering. Medel ur koncernens budget för samhällsengagemang används också för donationer till och samarbete med universitet och forskningsinstitut. Detta görs inom teman som Konecranes har valt ut, med huvudfokus på vår bransch och dess framtid. Dessa projekt skulle vi inte göra inom ramen för vår normala FoU-samverkan. År 2019 donerade vi 80 000 euro till Helsinki Centre for Data Science (HiDATA), som drivs gemensamt av Helsingfors universitet och Aalto-universitet. Datavetenskap är ett nytt tvärvetenskapligt område med fokus på metodik för utvinning av kunskap och insikter från data, vilket bidrar till flera vetenskapsområden. Konecranes donation möjliggör anställandet av en forskardoktor inom spatiotemporal data-analys för två år, som inbegriper bland annat upptäckt och igenkänning av objekt med sofistikerade maskininlärningsmetoder.

Intressenter	Ämnen	Kanaler	Engagemangsfrekvens
Anställda	Säkerhetskultur och säkra produkter Efterlevnad, etik och integritet Anställdas utveckling och välbefinnande Lika möjligheter och mångfald	Vi engagerar våra anställda genom intern kommunikation (e-post, Konecranes intranät, Yammer), årlig personaletsenkät (EES), e-lärande, en kanal och e-postadress för visselblåsning, interna teammöten och intern utbildning och utveckling.	Varje vecka
Kunder	Efterlevnad, etik och integritet Den egna produktionens miljöpåverkan Hållbart utbud Säkerhetskultur och säkra produkter Ansvarsfull leveranskedja Mänskliga rättigheter	Kunderna har huvudsakligen kontakt med vår försäljningsavdelning, sina key account managers och servicetekniker. Vi använder även enkäter och Voice of Customer-responsverktyget efter varje leverans eller installation. Dessutom svarar vi årligen på ett stort antal förfrågningar från våra intressenter.	Frekvensen är baserad på kundens storlek och behov. Kontakt tas minst en gång om året.
Aktieägare, investerare	Efterlevnad, etik och integritet Den egna produktionens miljöpåverkan Hållbart utbud Säkerhetskultur och säkra produkter Anställdas utveckling och välbefinnande	Vi har kontakt med aktieägare och investerare genom tillställningar och möten, bolagsstämmor, delårsrapporter, börsmeddelanden, årsredovisningen och hållbarhetsrapporteringen. Dessutom svarar vi på frågor från investerare.	Regelbundet genom offentlig rapportering och möten.
Affärspartners, leverantörer, underleverantörer	Rättvis affärspraxis Efterlevnad, etik och integritet Den egna produktionens miljöpåverkan Säkerhetskultur och säkra produkter Ansvarsfull leveranskedja	Vi har kontakt med leverantörer genom upphandling, leverantörsutvärderingar och förhandlingar samt via vår kontinuerliga avtalshandling.	Kontakt huvudsakligen genom korrespondens via e-post vid behov och genom att svara på förfrågningar

HANTERING AV HÅLLBARHET

Vi är övertygade om att gedigen och ansvarsfull verksamhet skapar hållbar tillväxt. Ansvarsfull ledningspraxis innebär att ta ansvar för samhällen där vi är verksamma eftersom de har förväntningar på oss. Konecranes uppförandekod beaktar principerna för miljöledning, hälsa och säkerhet, lika möjligheter, rättvisa anställningsförfaranden och icke-diskriminering, mångfald och inkludering, korruptionsbekämpning och rapportering av orosmoment gällande etik och efterlevnad samt anskaffning och inköp. Vi har förbundit oss att erbjuda säkra, hållbara och pålitliga lösningar. Dessutom arbetar vi för att minimera utsläpp och avfall. Vi strävar efter att kontinuerligt förbättra våra produkter, processer och tjänster. Vi vill göra vårt engagemang till verklighet genom konkreta åtgärder. Vårt servicekoncept garanterar att den högklassiga prestandan i alla våra lyftutrustningar kan upprätthållas genom underhåll. Detta maximerar även produktens livslängd.

Hållbarhetsarbetet är inbyggt i våra styrprocesser på flera nivåer. Arbetet leds av vårt CR-team och genom en CR-styrgrupp som samlas fyra gånger om året. Dessutom finns CR-teman och CR-mätare regelbundet på agendan för koncernens ledningsgrupp samt årligen för styrelsens del. Dessa övervakar våra framsteg och resultat. Våra verksamheter och arbetssätt vägleds av Konecranes uppförandekod och våra värderingar och principer för ekonomiskt, socialt och miljömässigt ansvar. Se avsnittet Ansvarsfull affärspraxis för mer information.

Hantering av hållbarhetsrisker och -möjligheter

Vi bedömer och minskar företagsansvarsrisker, som bland annat gäller mänskliga rättigheter i leveranskedjan, bristande efterlevnad, säkerhet och klimatförändringen. Detta arbete omfattar även mer operativa frågor, såsom kemikalierelaterade risker. Identifierade företagsansvarsrisker hanteras av flera olika koncernfunktioner. Vi utvärderar centrala företagsansvarsrisker årligen för att säkerställa effektiva begränsningsåtgärder i hela koncernen. Vi prioriterar riskerna genom att beräkna sannolikheten för att de inträffar och storleken av effekterna på affärsverksamheten. Koncernens riskhanteringsprinciper utgör ett ramverk för riskhantering i hela Konecranes. Varje affärsområde och enhet ansvarar för sin egen riskhantering. Detta tillvägagångssätt garanterar bästa möjliga kunskap om och erfarenhet av lokala förhållanden samt riskhanteringsåtgärdernas relevans.

Vi fortsätter med införandet av vår uppförandekod för leverantörer. Detta gör vi för att minska riskerna i leverantörskedjorna. Uppförandekoden betonar företagsansvarskrav som vi förväntar oss att tredje parter ska uppfylla. Konecranes genomför företagsbesiktningar och bakgrundskontroller av leverantörer och underleverantörer innan affärsrelationen inleds.

När det gäller kontroll av mänskliga rättigheter tog vi fram en åtgärdsplan under 2019 och ska utföra riskkartläggningar under första delen av 2020.

Huvudpolicyer och -principer

Uppförandekod

- Sätter standarden för ansvarsfull affärspraxis
- Mänskliga rättigheter

Miljöpolicy

- Ekoeffektiva lösningar och tjänster för våra kunder
- Klimatåtgärder med externa mål
- Förebyggande och minimerande av skadliga utsläpp i luft, vatten och mark

Global Compact-åtagande

- Vi verkar enligt initiativets tio principer för att fylla de grundläggande kraven gällande mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och korruptionsbekämpning.

Säkerhetspolicy

- Alltid säkert beteende
- Nolltolerans mot osäkra arbetssätt och brott mot säkerhetsreglerna
- Kontinuerlig förbättring av säkerhetskulturen och resultaten

Uppförandekoden för leverantörer

- Sätter standarden för ansvarsfull verksamhet som förväntas av leverantörerna

Mångfalds- och inkluderingspolicy

- Jämnare könsfördelning

Antikorruptionspolicy

- Motarbetande av korruption i alla dess former inklusive utpressning och mutor

Respekt på arbetsplatsen

- Respektera och uppskatta personalen genom lika arbetsmöjligheter
- Utveckla en arbetsplats fri från diskriminering och trakasserier

Identifieringen av risker hjälper oss att fokusera våra åtgärder på de mest kritiska processerna, funktionerna och/eller geografiska områdena. År 2019 genomförde vi en koncernövergripande riskbedömning av efterlevnad och etik genom intervjuer med över 200 anställda från olika länder och affärsenheter.

Extrema väderförhållanden till följd av klimatförändringen påverkar vår leverantörs- och logistikkedja. År 2019 genomförde vi en analys av klimatriskscenarier. Analysen ger oss bättre insikt om klimatförändringen och dess fysiska risker, övergångsrisker och relaterade marknadsrisker för bolaget. Arbetet kommer att fortsätta på högsta ledningsnivå 2020 och en riskbedömning på affärsområdesnivå görs under året. För att minska potentiella övergångsrisker deltar vi aktivt i relevanta industriorganisationer och följer utvecklingen av den klimatrelaterade lagstiftningen på nationell, EU- och internationell nivå. Gällande fysiska risker som till exempel stigande havsnivåer har vi gjort ett antal bedömningar av naturrelaterade risker tillsammans med vårt försäkringsbolag. Detta har vi gjort för att förstå de faktiska riskerna och deras sannolikhet och tidsskala. Mer information om detta finns i vår NFI-rapport i den finansiella översikten.

Allt strängare miljölagstiftning och ökad efterfrågan på koldioxidsnåla produkter innebär kostnadsrisker för vår verksamhet. Vi ser emellertid detta också som en affärsmöjlighet eftersom våra produkter och lösningar kan hjälpa kunderna att uppfylla strängare regler och krav. Ständigt ökande bränsle- och energiskatter samt regleringar skapar möjligheter för oss, särskilt i traditionellt dieseldrivna produktsegment. Detta eftersom vi redan har energieffektiva produkter och lösningar som drivs

med alternativa kraftkällor. Merparten av våra lösningar i olika produktkategorier är utformade för att passa både nuvarande och kommande effektivitetsstandarder. Bland annat erbjuder vi hybrider och elektriska alternativ till traditionella dieselkranar och energisparfunktioner som regenerativ bromsning, vilka hjälper kunderna att minska sina utsläpp. Även förebyggande underhåll stöder utsläppsminskningar. Lagstiftning, frivilliga åtaganden och marknadsförändringar kommer att skapa möjligheter för oss att öka omsättningen från vårt hållbara utbud och underhåll av befintliga kranar.

Vi bedömer miljörisker mer detaljerat inom våra miljöledningssystem, där varje enhet ansvarar för att utvärdera, prioritera och minska sina risker. Miljöriskbedömningar och avhjälpande åtgärder sker på lokal nivå baserat på miljömässiga aspekter och effekter. Miljöolyckor och säkerhetstillbud rapporteras genom vårt globala HSE-rapporteringsverktyg för hälsa, säkerhet och miljö. Grundorsaker utreds och korrigerande åtgärder genomförs utgående från detta. En liknande process används för hälso- och säkerhetsrisker.



HÅLLBARHETSTEMAN

År 2019 definierade vi våra viktigaste företagsansvarsteman. Genom denna process identifierade vi de mest relevanta företagsansvarsmännen för Konecranes, som även uppfyller våra intressenters högt ställda förväntningar. Dessa hållbarhetsämnen utgör grunden för vår företagsansvarsstrategi och vi har angett dem som hörnstenar i vårt ansvarsarbete. Vi har uppställt tydliga mål för varje område.



HÅLLBART UTBUD OCH CIRKULARITET



Intresset för hyrtjänster och produkter som en tjänst växer. Dessutom växer efterfrågan på koldioxidsnåla produkter, vilket visar att marknaden söker nya kostnadseffektiva och hållbara verksamhetssätt. Konecranes vill skapa en större förändring genom ett hållbart och innovativt utbud som utnyttjar potentialen i cirkularitet och digitalisering. Detta gör vi genom nya koncept och lösningar samt ett digitaltjänstekosystem som ständigt utvecklas och expanderar. Vi planerar våra produkter utifrån hela livscykeln, eftersom merparten av en produkts miljöpåverkan avgörs av hur den är planerad. Vår produktplanering följer principerna för smart design med fokus på reparerbarhet, hållbarhet och materialval. I val av material fokuserar vi på möjligheter till återvinning och energieffektivitet. Förutom livscykeltänkande är våra ledstjärnor i produktplaneringen användbarhet, ekoeffektivitet och säkerhet. Vi kan även erbjuda innovativa energialternativ såsom hybrid- och batteriteknik och andra energisparlösningar såsom regenerativ bromsning. Eftersom produkternas livscykel kan bli flera decennier lång lönar det sig för kunden

att investera i datadriven, eko- och resurseffektiv utrustning. Detta gör att utrustningen behåller sitt värde längre och minskar även verksamhetens miljöpåverkan och kostnader.

År 2019:

- Fortsatte vi arbetet för att integrera cirkularitet i interna nyckelprocesser
- Ordnade vi interna workshoppar och utbildningar om den cirkulära ekonomin
- Påbörjade vi arbetet för att skapa en färdplan för den cirkulära ekonomin

Målet med den cirkulära ekonomin är att maximera produkternas livscykelvärde. Detta är också Konecranes strategiska mål. Avsevärda besparingar kan uppnås genom hyra, reparation, modernisering och återanvändning av våra produkter. Våra produkter kan moderniseras, eftermonteras och återanvändas flera gånger under livscykeln. Detta förlänger produktens livslängd och till slut kan den återvinnas. Vi reparerar och återvinner komponenter och säljer begagnad utrustning som genomgått

full service. Modernisering ger ökad säkerhet, produktivitet, tillförlitlighet och användbarhet. Dessutom minskar det på behovet av reparationer och oplanerat underhåll. Serviceverksamheten främjar en cirkulär ekonomi genom att förlänga produkternas livslängd med prediktivt underhåll, ombyggnad, modernisering och eftermontering. Moderniseringar och eftermonteringar ökar också utrustningens energieffektivitet och prestanda. Detta eftersom en betydande mängd råmaterial sparas, utsläppen i logistiken minskar och energiförbrukningen i tillverkningsprocessen reduceras.

Cirkulärekonomiska processer hjälper oss att höja den egna resurs- och energieffektiviteten samtidigt som kundens miljövavtryck minskar. Vi har ett stort servicenät som använder moderna tekniska lösningar för att ta vara på unika möjligheter i den cirkulära ekonomin på ett sätt som gynnar kunderna. Vi har hela värdekedjan (design, tillverkning, servicedata) i egna händer, vilket gör det möjligt för oss att påverka den i sin helhet.

Teknik som främjar cirkularitet

Ett av våra strategiska initiativ är att utnyttja möjligheterna med industriellt internet till att ytterligare förbättra våra produkter och tjänster. Vi erbjuder avancerade digitala verktyg som förbättrar utrustningens produktivitet, reparerbarhet och livslängd. Våra betydande investeringar i digitala lösningar och den senaste tekniken stöder cirkularitet direkt, bland annat genom att möjliggöra prediktivt underhåll. Syftet med prediktivt underhåll är att få ut mer värde från produkterna och samtidigt frångå från värdeskapandet från resursförbrukningen. Prediktivt underhåll innebär övervakande av utrustningens skick, avancerade inspektioner och dataanalyser. Detta görs för att förutse fel på komponenter eller utrustning.

Med prediktiva underhållstjänster hjälper vi kunderna att få ut maximalt livscykelvärde av sina produkter. Uppkopplade enheter och nätplattformar producerar data om komponenternas status i realtid. Vetskapen om när komponenter ska underhållas, ersättas eller repareras främjar smartare resursutnyttjande och förlänger produktens livslängd. Med prediktivt underhåll kan man undvika oplanerade servicetimmor och hålla utrustningens prestanda på högsta möjliga nivå, vilket förlänger produktens livslängd.

Våra insatser för främja cirkularitet inkluderar bland annat:

- 1. Smart design.** Vi utvecklar våra nyckelproduktkomponenter internt, börjades från konstruktion och val av material. Vi använder konceptet Design for Environment (DfE) i produktutvecklingen, som bland annat beaktar modularitet, hållbarhet, komponenternas reparerbarhet och möjligheterna till att återvinna produkterna. Genom att ständigt söka nya kombinationer av råmaterial och komponenter, utveckla smarta funktioner och hitta sätt att förbättra energieffektiviteten kan vi minska miljöpåverkan under våra produkters livscyklar.
- 2. Livscykel förlängning.** Våra produkter kan ombyggas och moderniseras för att förlänga den redan långa livslängden. Vi reparerar och återvinner komponenter och säljer begagnad utrustning som genomgått full service. Vi är övertygade om att vi kan leverera högsta möjliga livscykelvärde till våra kunder genom Lifecycle Care, som är vårt heltäckande och systematiska koncept för underhåll. Vårt stora utbud av service och reservdelar och systematiska tillvägagångssätt för underhåll stöds av digitala verktyg. Verktygen ger insyn och information i realtid. Fjärrövervakningssystemet TRUCONNECT® hjälper förutse fel på utrustningen och maximerar drifttiden, vilket förlänger tiden som produkten kan hållas i användning. Vi uppmuntrar till återutnyttjande av använd utrustning.
- 3. Produkt som tjänst.** Vi hyr ut kranar i den lägre och medelhöga kapacitetsklassen. Uthyrningstjänsten inkluderar omfattande service och förebyggande underhåll, vilket ger kunderna flexibla produktionsmöjligheter till en fast månadskostnad.



Lifecycle Care

Prediktivt underhåll i Konecranes Lifecycle Care-program optimerar underhållsåtgärderna ytterligare och minskar den oplanerade stopptiden. Dessutom förbättras utrustningens säkerhet, produktivitet och livscykelvärde. Behovet av att förflytta saker och personer minskar då realtidsdata används för att förutse underhållsbehoven. Fjärrövervakning används för att samla in data om utrustningens skick och användning.

Dessa sammankopplas sedan med inspektions- och underhållsdata, vilket ger en helhetsbild och omfattande analys av utrustningens skick, underhåll och drift. Kunderna får tydliga fördelar av att investera i hållbar utrustning som kan repareras och moderniseras. Dessutom skapar den ökade drifttiden värde i produktionen.

Mål från och med 2020	Framsteg	FN:s mål för hållbar utveckling
Färdplan för cirkulär ekonomi före utgången av 2020	Rapporteras från och med rapporten 2021	13, 12

KLIMATÅTGÄRDER OCH RESURSEFFEK- TIVITET



Vi har åtagit oss att erbjuda våra kunder ekoeffektiva lösningar och tjänster samtidigt som vi förebygger och minimerar skadliga utsläpp i luft, vatten och mark. Under våra produkters livscyklar kommer de största effekterna från energiförbrukningen under produktanvändningsfasen och från produktionen av råmaterial och komponenter. Våra åtaganden kring miljöansvar återfinns i vår uppförandekod och i vår miljöpolicy, som anger principerna för hantering av miljöpåverkan från Konecranes anläggningar, produkter och tjänster. Dessutom är vi undertecknare av FN:s Global Compact och dess tio principer. En av dessa principer understryker behovet av en försiktighetsprincip i fråga om miljöutmaningar. Vi verkställer detta genom att granska alla effekter som vår verksamhet kan ha.

För att kontinuerligt förbättra vår prestanda har vi som mål att alla våra tillverkningsanläggningar ska vara ISO 14001:2015-certifierade före utgången av 2020. För närvarande har 72 procent av våra fabriker ett miljöledningssystem enligt ISO 14001. Miljöledningssystemet innebär kontinuerlig utveckling

och fastställande av årliga, lokala mål. Vi fäster även särskild vikt vid att använda effektiv logistik och förpackning. Dessutom minimerar vi mängden avfall och återvinner så mycket som möjligt. Miljöolyckor och -observationer rapporteras genom vårt globala HSE-rapporteringssystem. Grundorsaker utreds och korrigerande åtgärder genomförs utgående från detta. I vår strävan efter kontinuerlig förbättring använder vi också Konecranes HSE-verktyg för att förebygga risker och för att skapa resultat i världsklass. Konecranes HSE-verktyg för kemisk hantering och avfallshantering används globalt och fastställer miniminivån för miljöledningen.

Vi strävar efter att minska miljöpåverkan i både vår egen verksamhet och leveranskedjan. Vi minskar vårt koldioxidavtryck genom att ställa upp energieffektivitets- och utsläppsmål för både service och tillverkning. Vårt mål är att minska energiintensiteten (MWh/omsättning) med 25 % under 2017–2025. Detta gör vi genom att ställa upp ambitiösa energieffektivitetsmål för våra service- och produktionsanläggningar. Konecranes har även

ingått frivilliga energieffektivitetsavtal. År 2019 hade energiintensiteten minskat 16 % jämfört med år 2017.

Vårt klimatarbete fokuserar på energieffektivitet och utsläppsminskningar. Dessutom utför vi allt mer ingående undersökningar om hur vi som företag påverkas av klimätförändringen. Vårt mål är att minska utsläppsintensiteten (tCO₂e)/omsättning med 50 % under 2017–2025. En aspekt av detta är att minska servicefordonens bränsleförbrukning och utsläpp. Vi har också förbundit oss till att driva våra fabriker med 100 % förnybar elektricitet senast 2025.

År 2019 minskade vi våra utsläpp 22 % jämfört med 2017. 26 % av all elektricitet som användes var förnybar. Vi har fått ett erkännande på B-nivå av CDP (Carbon Disclosure Project) för vår klimatrappport. Detta placerar oss över det regionala genomsnittet (C) för Europa.

Miljöindikatorer 2019

	2019	2018	2017
Total energiförbrukning (MWh)	297 500	309 900	334 600
Bränsleförbrukning ¹⁾ (MWh)	143 000	151 000	164 600
Förbrukning av naturgas och gasol (MWh)	77 900	74 100	75 600
Elförbrukning (MWh)	63 500	70 100	79 800
Fjärrvärmeförbrukning (MWh)	13 100	14 700	14 600
Total energiförbrukning/omsättning (MWh/ME)	89	98	107
Andel förnybar energi (%) ²⁾	8 %	8 %	7 %
Andel förnybar electricitet (%) ³⁾	26 %	24 %	20 %
Metallavfall ⁸⁾ (ton)	15 700	14 900	17 800
Kartong, papper och trä ⁸⁾ (ton)	2 800	2 700	3 900
Farligt avfall och elektronik- och elavfall ⁹⁾ (ton)	2 200	1 600	2 000
Övrigt avfall ¹⁰⁾ (ton)	2 300	2 000	3 100
Totala utsläpp ⁴⁾ (tCO ₂ e)	82 600	89 000	100 200
Scope 1, direkta utsläpp ⁵⁾ (tCO ₂ e)	52 700	54 000	57 700
Scope 2, indirekta utsläpp tCO ₂ e ⁶⁾	Lägesbaserad metod	26 400	31 300
	Marknadsbaserad metod	29 900	35 000
Scope 3, flygresor (tCO ₂ e) ⁷⁾	10 800	10 700	10 000
Totala utsläpp ⁴⁾ /omsättning (tCO ₂ e/ME)	25	28	32
Totala utsläpp ⁴⁾ per enhet energi (tCO ₂ e/MWh)	0,28	0,29	0,30
Vattenförbrukning (m ³)	194 400	244 944	257 200

Siffrorna visar våra tillverkningsställen, utom bränsleförbrukningen (som också omfattar servicefordonsparken), och utsläppssiffran för Scope 3, som enbart visar utsläppen från affärsresor. 1 MWh = 3,6 GJ. MEUR = miljoner euro. Tabellen omfattar alla slag av använd energi. Potentiella förnybara andelar beaktas inte i fråga om bränslen.

¹⁾ Bränsleförbrukningen omfattar diesel och bensin.

²⁾ Mängd förnybar energi delat med total mängd förbrukad energi.

³⁾ Mängd förnybar elektricitet delat med total mängd förbrukad elektricitet.

⁴⁾ Totala utsläpp omfattar Scope 1 och Scope 2 (marknadsbaserad metod). CO₂, CH₄ och N₂O omfattas. GWP: 2014 IPCC Fifth Assessment Report. Scope 3 omfattas inte i siffrorna för de totala utsläppen, eftersom insamlingen av omfattande data för Scope 3 fortfarande pågår

⁵⁾ Scope 1 omfattar utsläpp från förbrukningen av bränsle, naturgas och gasol.

⁶⁾ Scope 2 omfattar utsläpp från förbrukningen av el och fjärrvärme. De indirekta utsläppen

i Scope 2 beräknas enligt kravet om dubbel rapportering i GHG-protokollets riktlinjer för Scope 2: lägesbaserad och marknadsbaserad metod. Konecranes Finland Oy erhöill RES-GO ursprungsgarantier (Renewable Energy Sources – Guarantee of Origin) för elektricitet enligt EECS (European Energy Certificate System). Ursprungsgarantierna gällde 15 877 MWh elförbrukning år 2019. Produktionsmetod: finsk bioenergi

⁷⁾ Scope 3 omfattar endast utsläpp från affärsresor.

⁸⁾ Avfallsströmmar riktas till återvinning.

⁹⁾ Hanteringen av avfallsströmmen uppdelad i återvinning, förbränning och andra lämpliga behandlingssätt beroende på plats.

¹⁰⁾ Övrigt avfall omfattar plast, organiskt avfall, blandat avfall och energiavfall. Hanteringen av avfallsströmmen uppdelad i återvinning, förbränning, kompostering och deponi beroende på plats.

För att möta kundernas ökande behov av koldioxidsnåla produkter beräknar vi våra produkters energiförbrukning och CO₂-utsläpp. Resultaten bedöms kritiskt med hjälp av en tredje part som en del av våra miljödeklarationer. Förebyggande underhåll stöder kundernas utsläppsminskningar genom att optimera serviceteknikernas besök med hjälp av data och fjärrövervakning. Moderniseringar kan minska de direkta och indirekta utsläppen. Det är möjligt att undvika en betydande mängd koldioxidutsläpp om befintliga stålkonstruktioner förbättras och inspekteras i stället för att ersättas.

Mål 2015–2019	Framsteg	FN:s mål för hållbar utveckling
ISO 14001-certifierat miljöledningssystem i alla fabriker före utgången av 2020	ISO 14001:2015-certifierat miljöledningssystem i 72 % av våra tillverkningsanläggningar	12, 13
Energiintensiteten minskar med 25 % (MWh/omsättning) i egna fabriker och serviceverksamheter före utgången av 2025 (jämförelseår 2017)	Energiintensiteten (MWh/omsättning) minskade med 16 % från jämförelseåret 2017	12, 13
Utsläppsintensiteten minskar med 50 % (tCO ₂ e/omsättning) i egna fabriker och serviceverksamheter före utgången av 2025 (jämförelseår 2017)	Utsläppsintensiteten (tCO ₂ e/omsättning) minskade med 22 % från jämförelseåret 2017	12, 13
Före utgången av 2025 ska alla våra fabriker drivas med 100 % förnybar el	26 % av elen i fabriken kommer från förnybara källor	7, 12, 13

SÄKRA PRODUKTER OCH ARBETSPLATSER



Säkerhet är en central del av vår verksamhet och vi skapar konkurrensfördelar genom att prioritera det inom all vår verksamhet. Säkerhetsarbetet börjar med våra egna anställda men sträcker sig bortom företaget och omfattar bland annat vårt produktutbud, våra leverantörer och underleverantörer samt alla vi arbetar med.

Med hjälp av våra produkter, lösningar och tjänster kan kunderna inte bara öka säkerheten utan även förbättra effektiviteten och produktiviteten i sin verksamhet. Säkerheten är avgörande i allt vi gör. Vårt övergripande tillvägagångssätt och engagemang för säkerheten beskrivs i hälso- och säkerhetspolicyn, som vi gör till verklighet via våra säkerhetsledningsverktyg och globala förfaranden.

Viktigaste säkerhetsåtgärder 2019

År 2019 kartlade vi koncernens säkerhetsåtgärder och identifierade tre hörnstenar för framgång: Beteenden som räddar liv, kärnprocesser och certifierade ledningssystem. Det viktigaste initiativet var lanseringen av Beteenden som räddar liv genom

en företagsövergripande kommunikationskampanj. Kampanjen främjar allmänt medvetande om säkerhet och kommunicerar de förväntade säkerhetsbeteendena inom åtta högriskområden. Kampanjen fortsätter 2020 med företagsövergripande temamånader för varje beteende.

Vi fortsatte certifieringen av verksamheter enligt OHSAS 18001 och ISO 45001-standarderna för ledningssystem. Vid utgången av 2019 var 71 % av alla tillverkningsenheter certifierade enligt OHSAS 18001 och ISO 45001. Arbetet mot målet att få alla tillverkningsenheter OHSAS 18001 och ISO 45001-certifierade fortsätter i enlighet med affärsområdenas planer.

Minskning av säkerhetsrisker

Det finns avsevärda arbetshälso- och säkerhetsrisker i materialhanteringsbranschen. Vårt mål är att erbjuda produkter och tjänster som gör kundernas materialflöden effektiva och säkra. Vårt utbud omfattar tekniskt avancerad utrustning med innovativa säkerhetsfunktioner och effektivt förebyggande

och prediktivt underhåll som håller utrustningen i gott skick under hela dess livslängd. Vi följer upp produktsäkerheten genom processen för hantering av produktöverensstämmelse (AIR). Vi rapporterar och utreder händelser som till exempel tappad last. Våra produkter och tjänster utformas och levereras globalt och AIR-processen hjälper oss säkerställa att de uppfyller alla tillämpliga säkerhetskrav i alla faser av livscykel.

De mest betydande säkerhetsriskerna i våra egna verksamheter är förknippade med fabriksarbete, fordonsincidenter, kran- och utrustningsinstallationer samt serviceverksamhet, där våra teknikers arbetsförhållanden varierar mellan olika uppdrag. Alla Konecranes-anställda har fått ändamålsenlig utbildning för att kunna utföra sina uppgifter på ett säkert och korrekt sätt. Inga uppgifter är så viktiga och inga tjänster så brådskande att de inte kan utföras säkert och korrekt.

Säkerhetsprestanda

Vi har använt olycksfallsfrekvensen LTA1 som vår nyckelindikator för säkerheten. LTA1 anger antalet olyckor som lett till frånvaro per en miljon arbetstimmar. Indikatorn omfattar våra egna anställda som arbetar i våra lokaler och på kunders anläggningar. Vi rapporterar också och följer upp underleverantörsolyckor via vårt rapporteringssystem, men dessa ingår inte i vår olycksfallsfrekvens. År 2020 inför Konecranes Total Recordable Incident (TRI), som mäter helheten av olyckor, som huvudsaklig indikator för olycksfallsfrekvensen. TRI inkluderar också skador som kräver medicinsk behandling, även då de inte leder till frånvaro. Målet är att uppnå en TRI-frekvens under tre senast 2025. Vi arbetar för att uppnå dessa målsättningar genom strategiska, koncernledda program och affärsenhetsspecifika initiativ. Vi följer upp olyckor, tillbud, faror och observationer via ledningssystem, rapporteringssystemet HSE och ledningssystemet för produktöverensstämmelse AIR samt genom kundrespons.

Vår säkerhetsprestanda under 2019 uppvisade återigen en betydande förbättring på årsbasis. Årets LTA1-frekvens var 4,8 (5,3), en förbättring på 9,4 % procent jämfört med 2018. Vi fokuserade fortsatt på att lära av olyckorna genom ökad betoning av utredningar och korrigerande åtgärder. Detta stöds delvis av införandet av vårt HSE-rapporteringssystem. Med hjälp av systemet kan vi bättre följa upp kvaliteten på olycksutredningarna och slutförandet av korrigerande åtgärder. Med systemet kan vi även klassificera de korrigerande åtgärderna enligt kontrollhierarkin. De huvudsakliga skadetyperna var yttre skador såsom blåmärken och skrapor (34 %), öppna sår (23 %) och vrickningar/sträckningar

(23 %). Skadorna inträffade oftast då personer var i rörelse (19 %), arbetade med handverktyg (17 %) eller hanterade material manuellt (12 %). 84,7 % av alla korrigerande åtgärder förverkligades framgångsrikt år 2019. Under 2019 fokuserade vi fortsatt på rapporteringen och uppföljningen av faktiska och potentiella SIF-incidenter (Serious Injury and Fatality). Vi undersökte även mindre allvarliga olyckor eller tillbud med rimlig potential att orsaka allvarliga skador eller dödsfall. Detta involverade rapportering av potentiella SIF-incidenter och ordnandet av incidentspecifika granskningar. Detta gjordes för att kontrollera utredningarnas kvalitet och korrigerande åtgärdernas effektivitet. Vi kategoriserade den faktiska och potentiella SIF-exponeringen på basis av dess orsaker. Detta gjorde vi för att få bättre insikt om våra vanligaste faror och för att kunna inrikta våra åtgärder enligt det.

Under 2019 förolyckades ingen Konecranes-anställd. Tyvärr hade vi en fallolycka med dödlig utgång som involverade en underleverantör i vår kraninstallationsverksamhet i Indien. Totalt hade vi 17 SIF-skador bland egna anställda. Sammantaget minskade SIF-potentialen med 17 % från 2018 och det totala antalet rapporterade olyckor eller tillbud minskade till 71 jämfört med 86 i fjol. Huvudorsakerna till SIF-exponeringen var arbete i eldlinjen (27 %), fall från hög höjd (23 %) och att bli klämd av utrustning (16 %).

Rapporteringen av tillbud och säkerhetsobservationer ökade markant 2019. Totalt rapporterades 1 458 tillbud och 18 998 observationer. Det fanns en betydande skillnad i rapporteringsnivåerna mellan olika enheter. Därför kommer vi fortsätta främja

registrerandet av tillbud och observationer. Dessutom arbetar vi för att säkerställa att åtgärder vidtas utifrån rapporterna. Våra främsta insatser år 2020 kommer att gälla förbättrandet av olycksutredningen och kvaliteten på korrigerande åtgärder, främjandet av tillbuds- och observationsrapportering och uppföljning av faktiska och potentiella SIF-incidenter. Säkerhetsprestandan övervakas och diskuteras regelbundet vid ledningsgruppens månadmöten och vid styrelsemöten.

Framgångar inom säkerhet

Under 2019 fick Konecranes UK en Gold Award-status för fjärde året i rad av Royal Society for the Prevention of Accidents. Utmärkelsen är ett välförtjänt erkännande av det brittiska teamets systematiska säkerhetsarbete. Ett exempel på detta är att man har certifierat ledningssystemet enligt den nya ISO45001-standarden som en av de första enheterna inom Konecranes.

I Finland uppnådde service-enheten i Kouvola 10 år i sträck utan skadefall. Lahtisenheten uppnådde samma resultat under 2018. Båda milstolparna är ett bevis på det engagerade säkerhetsarbete som bedrivs i Finland för att se till att alla kan komma hem säkert varje dag.

Säkerhetsdata

		2019	2018	2017
Olycksfallsfrekvens (LTA1)	Konecranes totalt	4,8	5,3	7,6
Dödsfall	Konecranes totalt	0	0	0

* LTA1 = antal olycksfall /gjorda arbetstimmar * 1 000 000 timmar. Indikatorn omfattar våra anställda som arbetar i våra egna och i kundernas utrymmen. Vi rapporterar och följer upp även underleverantörers incidenter i vårt rapporteringsystem, men dessa inkluderas inte i vår olycksfallsfrekvens.

Mål 2015–2019	Framsteg	Nytt mål fr.o.m. 2020	FN:s mål för hållbar utveckling
Olycksfallsfrekvensen (LTA1) mindre än tre vid utgången av 2020. Målet är en olycksfri arbetsplats.	LTA1 för hela företaget är 4,8. Flera koncernövergripande initiativ togs för att förbättra säkerheten.	TRI < 3 vid utgången av 2025.	3
Betydande minskning i allvarliga olyckor och noll dödsfall.	Antalet incidenter med allvarlig skada och/ eller dödlighet (SIF) totalt 71 (86). Potentiella SIF-incidenter minskade med 17 % jämfört med 2018. Ett dödsfall hos en underleverantör 2019. Bättre rapportering av tillbud med SIF-potential, vilket bidrog till att förebygga faktiska SIF-incidenter.	20 % minskning av SIF-exponeringen för egna och underleverantörers anställda på årsbasis före utgången av 2025.	3
Alla fabriker certifierade enligt OHSAS 18001/ISO 45001:2018 före utgången av 2020.	Certifierade OHSAS 18001/ISO 45001:2018-ledningssystem i 71 % av fabrikerna.	Certifierade system för arbetshälsa och säkerhet ISO 45001: För fabriker före utgången av 2021 För service före utgången av 2022 För frontlinjen före utgången av 2023	3, 12
Uppföljning, övervakning och hantering av underleverantörssäkerheten förbättras. Alla underleverantörer får tillräcklig säkerhetsutbildning om Konecranes anläggningar och krav innan arbetet påbörjas.	Förbättrad säkerhetsinduktion för leverantörer och bättre övervakning av deras framsteg lokalt. Underleverantörer får säkerhetsutbildning om Konecranes anläggningar och krav innan arbetet påbörjas. Olika metoder från klassrumsutbildning till nätverktyg.	Inget specifikt koncernmål har uppställts fr.o.m. 2020.	3, 12
		Årliga säkerhetsobservationer senast 2025: 5 per person.	3

MÅNGFALDIG, INKLUDERANDE OCH ENGAGERANDE ARBETSPLATS



Vårt mål är att skapa en mångfaldig och inkluderande arbetsplats som bygger på samhörighet. Vi vill gå i bräschen för att undanröja traditionella hinder i den tunga tillverkningsindustrin och strävar efter att utveckla ett mångfaldigt företag för alla generationer som välkomnar alla olika bakgrunder. Mångfalden av talanger ska bli en tillgång för vår tillväxt. Inkludering innebär att vi välkomnar och utnyttjar våra olikheter och att vi skapar en arbetsplats där alla kan vara sig själva och känna sig uppskattade. Mångfald i fråga om kön, ålder, kultur och utbildningsbakgrund uppmuntrar till innovation och exceptionellt goda resultat. Detta skapar även utomordentlig kundservice. Vi ser mångsidiga färdigheter som en viktig drivkraft för kreativitet och värdeskapande. I slutändan leder det också till team som uppnår bättre resultat.

År 2019 fastställde vi mångfald och inkludering som ett strategiskt utvecklingsområde och skapade en mångfalds- och inkluderingspolicy. I början av 2019 införde vi den globala rollen Chief Diversity and Inclusion Officer för att öka medvetenheten och driva

relevanta åtgärder. Vi skapade en inkluderings- och mångfaldsstrategi baserad på en treårig färdplan. År 2019:

- Utvecklade vi vår data-analytik och gjorde en nulägesanalys om vår organisationskultur genom en studie utförd av Aalto-universitetet. Studien hjälpte oss att prioritera åtgärderna och utvecklingsområdena.
- Förnyade vi våra personalrelaterade processer. Detta gjordes för att säkerställa att våra jämlikhetsprinciper efterlevs. Vi fäste särskild uppmärksamhet på rekryteringsförfaranden, lärande och utveckling samt talang- och karriärutveckling.
- Utformade och lanserade vi en nätbaserad kurs om mångfald, inkludering och omedvetna fördomar för linjechefer och den vidare organisationen. Dessutom etablerade vi en intern plattform för delning av idéer som främjar mångfald och inkludering. Vi ordnade även två utbildningar om omedvetna fördomar, den första vid vår konferens för de 200 högsta cheferna, och den andra utfördes

mer detaljerat vid en ledarskapsutbildning för de 50 högsta cheferna hösten 2019.

- Framför allt höll vi dialogen igång genom många evenemang, diskussioner (till exempel på den internationella kulturdagen) och läromöjligheter kring kulturskillnader. Detta gjorde vi för att främja mångfalden inom Konecranes och för att inspirera de anställda.

Alla dessa åtgärder siktar på att bidra till uppfyllelsen av målet om minst 25 % kvinnlig representation i verkställande ledningsgrupper. I slutet av 2019 var andelen 22 %. Andelen kvinnor i hela personalen var vid årets utgång 16,3 % jämfört med 15,4 % 2018. Vi vill även påskynda mångfaldsutvecklingen i ledande befattningar och därför lanserade vi ett initiativ där medlemmar i koncernens ledningsgrupp och andra chefer i högre befattning är mentorer för kvinnliga adepter.

Mångfalden av nationaliteter har ökat i vårt företag: vi har nu 96 nationaliteter på Konecranes jämfört med 92 i slutet av 2018. Kulturell mångfald ger



oss kontinuerliga läromöjligheter och berikar våra erfarenheter. Om personalstyrkan saknar mångfald saknas även de varierade perspektiv och tankesätt som skapas av olikheter i ålder, etnicitet, kön, bakgrund och kulturellt ursprung. En bristande mångfald ökar risken att förlora talanger och konkurrenskraft samt medför eventuellt en ryktesrisk.

Konkurrensfördelar genom talangledning

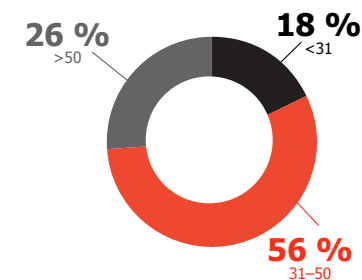
Vi har talangfulla, inspirerade och engagerade anställda som dagligen hjälper våra kunder att öka sin säkerhet och produktivitet. Vi siktar på att skapa en mångfaldig och inkluderande arbetsplats samt en kultur där individen respekteras. Rättvisa och ansvarsfulla anställningsförfaranden, lika möjligheter till karriärutveckling och välkomnande av mångfald är nyckelfaktorer när vi konkurrerar om personer som har potential att vara de bästa i branschen.

Syftet med Konecranes personalstrategi är att se till att vi har de resurser och färdigheter som behövs i framtiden. Dessutom vill vi säkerställa att

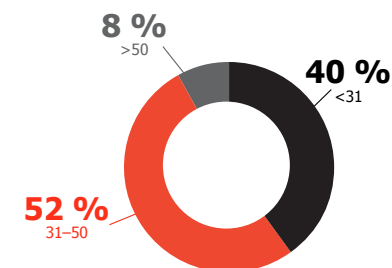
personalen är motiverad och kapabel att möta kraven i framtidens affärsverksamhet. Den accelererande förändringstakten, växande komplexiteten i världen och arbetskraften samt vår nuvarande utvecklingsfas efter förvärven kräver en ny strategi för att vi ska kunna behålla de bästa medarbetarna och locka till oss de främsta talangerna. Under 2019 började vi verkställa den nya Lifting People-strategin både internt och externt. Vi fortsatte också arbetet för att harmonisera våra processer för lönerevision. Lönerevisionsprocessen stöds av vårt centrala personalverktyg, vilket gör det lättare att fatta beslut om löner.

Vi fortsatte ansträngningarna för att ge alla anställda lika möjligheter. Information om alla våra lediga jobb finns i ett centralt, offentligt rekryteringssystem, som är öppet för nuvarande och potentiella framtida anställda. Vi fortsatte att utveckla de anställdas kompetens på alla nivåer. Vi utbildar alla från servicetekniker till anställda som jobbar med filial- och säljledning. Dessutom utbildar vi ledare över hela organisationen. För vidareutveckling av kompetensen

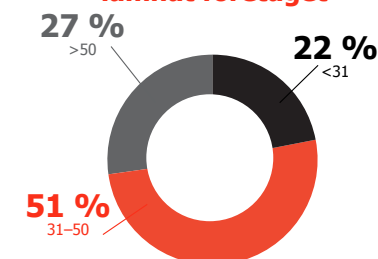
Åldersfördelning bland anställda



Åldersfördelning bland nyanställda



Åldersfördelningen bland anställda som lämnat företaget

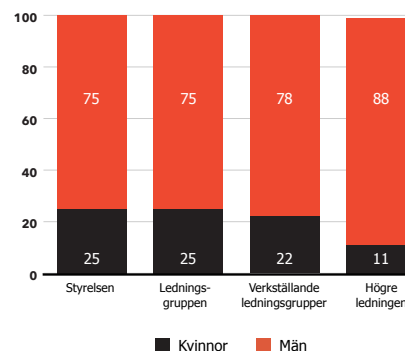


erbjuds de anställda en mängd olika kurser och utvecklingsaktiviteter inom områden som teknik, ledarskap, hälsa och säkerhet, språk och kultur, projektledning och miljö.

Vi ser personlig utveckling som en nyckelfaktor i de anställdas engagemang. Vår TPP-process (Trust, People, Performance) omfattar talangutveckling, beteendekompetenser, lärande och utveckling samt karriärambitioner. TPP-samtalen hålls minst en gång om året och 83 procent av de anställda hade dokumenterade mål i TPP-verktyget vid utgången av 2019. Vi har även vissa prestationsledningsförfaranden för anställda som inte omfattas av TPP-verktyget men saknar globala data om dem för tillfället.

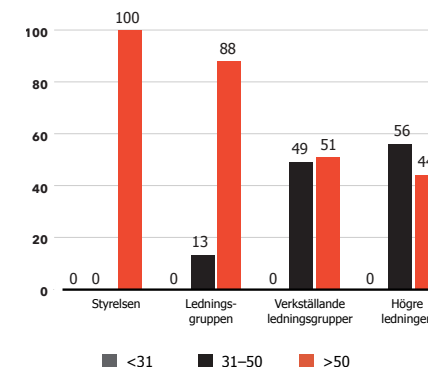
Vi mäter regelbundet engagemangsnivån via en personalenkät. Resultaten från den senaste EES-enkäten (Employee Engagement Survey) publicerades i maj 2019. Med en global svarsfrekvens på 74 % (en procentenhet högre än i den senaste enkäten), visar EES-resultaten att den övergripande personalnöjdheten har förbättrats jämfört med den förra enkäten, som genomfördes i slutet av 2017. Resultaten visar att de anställda fortfarande ser sitt arbete som utmanande och intressant, trivs med arbetet, känner sig respekterade av sina kollegor och upplever att deras bidrag är ännu viktigare än förut. Kommunikationen gällande strategin och framtidsutsikterna uppvisade en förbättring och detta återspeglas i en lägre grad av ryktesspridning på enheterna. Våra anställda tycker sig också få bättre stöd i sin professionella utveckling. Vi är väldigt glada över att de anställda visar stort engagemang för företaget. Det här är ett av områdena som förbättrats mest sedan förra enkäten och resultatet är bättre än i andra företag. Den höga stressnivån och arbetsbelastningen är fortfarande utvecklingsområden för oss, trots att

Könsfördelning i koncernens ledning, %

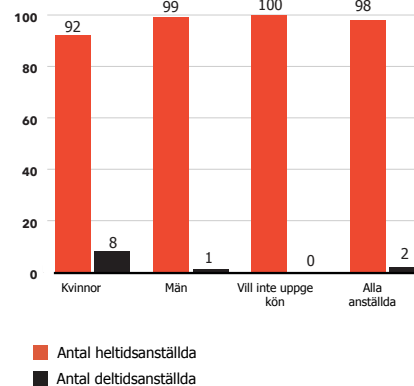


Verkställande ledningsgrupper = koncernens, affärsområdenas och stödfunktionernas ledningsgrupper, högre ledningen = alla på uppgiftsnivå 11 och högre

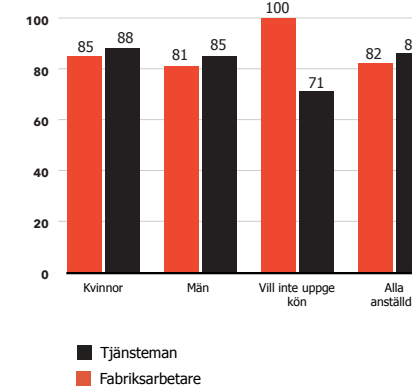
Åldersfördelning i koncernens ledning, %



Personalfördelning enligt anställningsform, %



Andel anställda som har fått en prestations- och karriärutvecklingsutvärdering (med TPP-verktyget)*



* Omfattar de anställda som har dokumenterade målsättningar i TPP-verktyget. Vi har även vissa prestationsledningsförfaranden för anställda som inte omfattas av TPP-verktyget men saknar globala data om dem för tillfället.

dessas har förbättrats sedan förra enkäten gjordes. Vi medger att det har skett många förändringar i koncernen. Förändringstakten kommer knappast att minska, vilket betyder att vi behöver hitta nya sätt att få ner stressnivåerna och säkerställa att stressen är mer positiv än negativ till sin karaktär. I enkäten 2019 introducerade vi tre nya frågor om mångfald. Vi har som företag beslutat att satsa på mångfald och kommer även i framtiden att ha det som fokusområde. Samtidigt är det glädjande att teman relaterade till delaktighet redan uppvisar en förbättring sedan förra enkäten.

År 2019 uppdaterade vi vår rekryteringspolicy och utbildade både HR-organisationen och affärsområdena i detta. Den allmänna dataskyddsförordningen (GDPR), som sedan 2018 reglerat dataskydd och integritet, höll oss fortsatt upptagna eftersom vi vill säkerställa att bästa praxis följs globalt i Konecranes HR-processer.

Den främsta risken med lågt engagemang bland de anställda är förlust av talanger och kompetenser. Vi strävar efter att hålla våra medarbetare engagerade, genom att bland annat erbjuda rättvis

och konkurrenskraftig ersättning, kultur- och ledarskapsutvecklingsprogram, efterträdarplanering, intern arbetsrotation, talangledning och olika system för att stödja professionell utveckling.

96
nationaliteter
anställda
på Konecranes

Talangledning ger oss konkurrensfördelar

	EMEA			AME			APAC			Konecranes sammanlagt
	Män	Kvinnor	Inte specifierat	Män	Kvinnor	Inte specifierat	Män	Kvinnor	Inte specifierat	Totalt
Mängd anställda vid årets slut	8 574 (85 %)	1 550 (15 %)	2	2 702 (81 %)	607 (18 %)	10	2 268 (82 %)	483 (18 %)	0	16 196
<31	1 431	240	2	459	105	0	552	141	0	2 930
31-50	4 483	867	0	1 453	307	8	1 551	327	0	8 996
>50	2 660	443	0	790	195	2	165	15	0	4 270
Antal nyanställda	851	227	1	706	140	8	273	57	1	2 264
Antal som lämnat företaget	852	193	0	593	111	2	376	84	1	2 212
Personalomsättning*	6 %	7 %	-	18 %	15 %	18 %	8 %	9 %	-	8 %
Antal fastanställda	8 193	1 468	2	2 646	604	9	1 898	333	0	15 153
Antal visstidsanställda	381	82	0	56	3	1	370	150	0	1 043

*Rullande sexmånaders personalomsättning (Juli-December 2019) delat med den genomsnittliga personalstyrkan under sex månader multiplicerat med två. Uträkningen exkluderar följande orsaker till omsättning av personal: pension, död, avslutat kontrakt, gemensam överenskommelse och förflyttningar inom bolaget.

Mål 2015–2019	Framsteg	Nytt mål fr.o.m. 2020	FN:s mål för hållbar utveckling
Minst 25 % kvinnor i koncernledningen.	Koncernledningens könsfördelning*: män 78 %, kvinnor 22 %. *En månatlig mätare instiftades 2019, vilket omfattar koncernens, affärsområdenas och funktionernas ledningsgrupper. Med denna definition var andelen kvinnor 21,6 % år 2018, till skillnad från andelen på 27 % som rapporterades 2018.	Bägge kön representerar minst 15 % av högre ledningen. * Bägge kön representerar minst 25 % i verkställande ledningsgrupper.** * Högre ledningen = alla på uppgiftsnivå 11 och högre ** Verkställande ledningsgrupper = koncernens, affärsområdenas och stödfunktionernas ledningsgrupper	5, 8, 10
Ingen nationalitet ska representera mer än 50 % av medlemmarna i koncernledningen.	I koncernledningen: finsk 59 %, annan 41 %	Ingen enskild nationalitet ska stå för mer än 50 % av medlemmarna i verkställande ledningsgrupper	5, 8, 10

ANSVARSFULL AFFÄRSPRAXIS



Etik och efterlevnad

Ledningskulturen inom Konecranes grundar sig på företagets värderingar: tillit till människor, total satsning på service och varaktig lönsamhet. Vårt mål är inte bara att följa de lagar, regler och föreskrifter som gäller vår verksamhet utan vi strävar också efter att hålla en hög standard i vår affärspraxis.

Konecranes uppförandekod och företagsstyrningsram vägleder den dagliga verksamheten genom tydliga beskrivningar av våra interna standarder, etiska värderingar och rättsliga förpliktelser. Uppförandekoden kompletteras av flera koncernövergripande policyer om bland annat kvalitet, säkerhet, miljö, leverantörskrav, korruptionsbekämpning, likabehandling och mångfald. Vi har en efterlevnads- och etikkommitté på chefsnivå som övervakar genomförandet och utvecklingen av efterlevnads- och etikprogrammet. Programmet leds av chefen för efterlevnads- och etikfrågor.

Vi främjar en sund samtalskultur där alla kan känna sig trygga att göra anmälningar i efterlevnads- och etikfrågor utan rädsla för konsekvenserna. Vi erbjuder flera sätt att ta upp orosmoment, inklusive en visselblådningskanal, som lanserades 2018. År 2019 utförde vi en koncernövergripande riskbedömning av efterlevnad och etik genom intervjuer med över 200 anställda från olika länder och affärsenheter. Dessutom förnyade vi nyckelindikatorerna (KPI) för ansvarsfull affärspraxis. Vi anordnade utbildningar i olika ämnen som handlar om efterlevnad, såsom etiskt ledarskap, korruptionsbekämpning och visselblåsande.

Korruptionsbekämpning och motverkande av mutor

Vår antikorrupsionspolicy och uppförandekod visar vårt åtagande att arbeta mot korruption i alla dess former, inklusive utpressning och mutor. De fastställer den nivå av etiskt uppförande som vi vill upprätthålla, vilket stöder vår långsiktiga konkurrenskraft på de globala marknaderna.

Vår antikorrupsionspolicy har efterlevnadsprotokoll och riktlinjer för att upptäcka risker och implementerar vår nolltolerans mot korrupta förfaranden i våra övervaknings- och uppföljningsprocesser. Flera åtgärder och processer har tagits fram för att motverka riskerna för korruption och bedrägeri. Vi använder den riskbaserade processen Känn din motpart, där granskningsnivån bestäms av till exempel riskerna förknippade med företaget, landet och affärspartnern i fråga. År 2019 implementerade vi gåvo- och gästfrihetsportalen. Portalen är en central plats där anställda redovisar och får förhandsgodkännanden för givande och mottagande av gåvor och gästfrihet enligt reglerna i vår antikorrupsionspolicy.

Mänskliga rättigheter i vår verksamhet

Vi behandlar alla våra anställda och affärspartners med värdighet och respekt. Konecranes har åtagit sig att erbjuda lika arbetsmöjligheter. Alla anställda har rätt till – och ansvar för – en arbetsplats som är fri från diskriminering och trakasserier.

Genom att underteckna FN:s Global Compact år 2010 lovade Konecranes att stödja och tillämpa initiativets grundläggande principer för mänskliga rättigheter och arbetsvillkor. Vi respekterar och främjar principerna i FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, FN:s mål för hållbar utveckling och Internationella arbetsorganisationens (ILO) deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet.

Vi har omsatt vårt åtagande för mänskliga rättigheter till interna policyer som används som minimikrav. Vi har innefattat de grundläggande principerna om mänskliga rättigheter i vår uppförandekod. Dessutom har vi en koncernpolicy, Respekt på arbetsplatsen, som tar upp lika möjligheter och förfaranden mot trakasserier samt utgör ett gemensamt ramverk för våra förfaranden kring anställda. Mänskliga rättigheter behandlas också i de separata policyerna för hälsa och säkerhet samt mångfald och inkludering. För att säkerställa att de mänskliga rättigheterna respekteras i leveranskedjan har vi inkluderat våra grundkrav i uppförandekoden för leverantörer.

Vi har specifika ledningsprocesser och centraliserade efterlevnadsprocesser för att upprätthålla de anställdas rättigheter, såsom rätt till föreningsfrihet och kollektivavtal samt rätt till frihet från trakasserier och diskriminering. Konecranes accepterar inte användningen av tvångsarbete eller barnarbete i någon form. Mänskliga rättigheter ingår även i utbildningsmaterialet till vår uppförandekod. Dessutom har vi inkluderat socialt ansvar i vår hantering av leverantörer inom områden som förhandsbedömningar och leverantörskvalitetsteamens granskningar.

För att ytterligare förbättra bakgrundskontrollen i fråga om mänskliga rättigheter gör vi i början av 2020

en riskkartläggning som hjälper oss att fokusera på de mest kritiska processerna, funktionerna och/eller geografiska platserna.

Ansvarsfull leveranskedja

Upphandlingsorganisationen ansvarar för efterlevnaden av rättsliga, etiska, miljömässiga och andra hållbarhetsförpliktelser i Konecranes leverantörsbas. Dessutom fastställer de kraven och processerna för upphandling. Vi tillämpar en upphandlingsmodell av kategoristyrningstyp för att optimera vår globala leverantörsbas, förbättra våra relationer och ställa krav på alla våra leverantörer. Konecranes upphandlar framförallt stål, mekaniska och elektriska komponenter och tjänster relaterade till dessa. Stål är ett av våra viktigaste material, och det kan återvinnas till 100 %.

Vi erbjuder ett brett utbud av produkter och servicelösningar globalt, vilket medför utmaningar i leverantörshanteringen. Vår upphandlingsorganisation har identifierat kvalitativa och finansiella risker i samband med några av våra leverantörer som kan påverka vår produktivitet och förmåga att leverera i tid. För att minska dessa risker övervakar vår upphandlingsorganisation kontinuerligt våra leverantörers ekonomiska ställning och leveransprestanda.

Vi beaktar även hållbarhetsrisker i leveranskedjan. För att minska dem genomför vi bakgrundskontroller, granskningar och riskbedömningar. Vi förutsätter även att leverantörerna följer kraven i vår uppförandekod för leverantörer. Med hjälp av leverantörsgranskningarna och den kategorispecifika beredskapsplaneringen har vi genomfört många effektiva åtgärder tillsammans med våra leverantörer. Under 2020 fortsätter vi granskningarna på plats och gör dessutom 30 granskningar som specifikt handlar om hållbarhet.



Hamnlösningar stöder underleverantörernas HSE-förfaranden

Under 2019 gjorde affärsområdet Hamnlösningar åtta HSE-granskningar för att förbättra ledningen av hälsa, säkerhet och miljö (HSE) bland våra nyckelleverantörer. Detta hade ett dubbelt syfte: dels ville vi få kännedom om underleverantörens nuvarande HSE-status och utvärdera HSE-samarbetets genomförbarhet, dels säkerställa att underleverantörerna får respons och förbättringsförslag och även förstår våra krav bättre. Vi lyckades förmedla god praxis inom både HSE-ledningspraxis och praktisk HSE-tillämpning. Resultaten från granskningarna diskuterades på ledningsnivå i möten med leverantörerna och särskilda utvecklingsplaner utarbetades för företag med de lägsta resultaten. Detta i syfte att säkerställa kontinuerlig förbättring.

Krav för leverantörer och underleverantörer

Konecranes leverantörer måste uppfylla grundläggande krav gällande kvalitet, miljöledning, arbetshälsa och säkerhet, socialt ansvar och rättslig efterlevnad samt andra mer allmänna krav. Vi går igenom och följer upp kraven via bakgrundskontroller, granskningar på plats och genom att inkludera kraven i leverantörsavtalen.

Vi förväntar oss att våra leverantörer och underleverantörer bedriver sin verksamhet enligt liknande rättsliga, etiska, miljömässiga och anställningsrelaterade principer som de angivna principerna i vår egen uppförandekod. För att få godkänd leverantörs- eller underleverantörsstatus måste våra leverantörer och underleverantörer följa kraven i vår uppförandekod för leverantörer. Detta utöver alla krav gällande prestanda och kvalitet. Uppförandekoden anger den miniminivå som vi förväntar oss att de upprätthåller. Under år 2018

började vi tillämpa uppförandekoden för leverantörer på leverantörer och underleverantörer i nyckel- eller högriskställning. År 2019 utökades koden till att omfatta fler leverantörer och underleverantörer. Vid årets utgång omfattade den 890 leverantörer globalt – ca 50 % av våra totala upphandlade utgifter. Arbetet fortsätter under 2020.

Vi utvecklar kontinuerligt riktlinjerna för upphandling och genomför utbildningar om leverantörsinduktion och vår uppförandekod för leverantörer. Utbildningarna riktar till våra upphandlingsspecialister och de fortsätter 2020. Detta görs för att garantera ett snabbt införande av kraven i vår verksamhet och i leverantörsnätverket.

Val av leverantörer och underleverantörer

Konecranes utför leverantörsutvärderingar som är uppdelade i två kategorier: förhandsbedömning och granskningar på plats. Förhandsbedömningen innefattar en bakgrundskontroll, som utförs innan samarbetet med leverantören eller underleverantören börjar. För större leverantörer och underleverantörer inkluderar förhandsbedömningen också ett bedömningsformulär som används till att utvärdera om den potentiella leverantören eller underleverantören uppfyller kraven i vår uppförandekod för leverantörer. Granskningar av nya leverantörer utförs utifrån de identifierade riskerna. Ungefär 20 % av standardpunkterna i granskningarna har att göra med hållbarhet. Exempelvis täcker de frågor om arbetstid, kollektivavtal, avfallshantering och säkerhetsregler. År 2019 utförde Konecranes 99 granskningar på plats. Utifrån resultaten identifierade vi 378 förbättringsbehov och utvecklingsmöjligheter som kan genomföras i samarbete med leverantörerna.

Mål 2015–2019	Framsteg	Nytt mål fr.o.m. 2020	FN:s mål för hållbar utveckling
Utbilda alla anställda i uppförandekoden	Vi höll utbildningar om olika ämnen som handlar om efterlevnad, såsom etiskt ledarskap, korruptionsbekämpning och visselblåsande. Ett begränsat antal utbildningar ordnades under 2019 på grund av andra prioriteringar, såsom en koncernövergripande riskbedömning av efterlevnad och etik. En ny nätbaserad utbildning i uppförandekoden lanseras 2020.	- Alla anställda genomgår obligatorisk utbildning i uppförandekoden* 100 % av den fastställda målgruppen genomgår utbildning i efterlevnad av konkurrensregler 100 % positiv respons på EES-frågorna: "Min enhetsledning har förbundit sig till integritet och etisk affärspraxis" *"Jag skulle känna mig bekväm med att rapportera oetiskt beteende, om jag upptäcker sådant inom Konecranes" *) definieras så att nyanställda, föräldralediga och dylika inte omfattas.	8, 12, 16
Genomförd hållbarhetsbedömning av leverantörer som står för 80 % av den totala utgiften samt av alla nya leverantörer före utgången av 2020.	Stora leverantörer bedömdes innan affärsrelationen inleddes. År 2019 utfördes 99 processgranskningar. Implementeringen av uppförandekoden för leverantörer fortsatte under 2019. 50 % av leverantörerna sett till den totala utgiften hade förbundit sig till koden vid slutet av 2019.	- Fortsatt införande av uppförandekoden (SCOC) för befintliga och nya leverantörer och underleverantörer utifrån identifierade risker samt utgifter. - Minst 30 hållbarhetsgranskningar av leverantörer per år med interna och externa resurser.	8, 12, 16
		Koncernnivåbedömning av risker relaterade till mänskliga rättigheter före utgången av 2020.	8

RAPPORTERINGSPRINCIPER OCH DATAINSAMLING

Rapporteringen om hur vi hanterar våra ekonomiska, miljömässiga och sociala effekter är en väsentlig del av Konecranes årsredovisning och bokslut. Den syftar till att uppfylla kraven i EU:s direktiv om tillhandahållande av icke finansiell information och att ge information om mångfald enligt GRI:s ramverk. Rapporteringen omfattar verksamheter över vilka koncernen har operativ kontroll och rapporteringen är anpassad till rapportering för räkenskapsperioden (kalenderåret 2019).

En begränsad tredje parts bedömning gällande säkerhets- (LTA1), energi- och miljödata utfördes. För mer information, se Ecobio Oy:s externa försäkran. Rapporten för externt bestyrkande finns tillgänglig på <https://www.konecranes.com/about/corporate-responsibility/targets-and-progress>.

Denna rapport har utarbetats i enlighet med Global Reporting Initiatives (GRI) standarder och senaste versioner av följande dokument: GRI 101 Foundation, GRI 102: General Disclosures, och GRI 103: Management Approach. Vi har använt allmänna rapporteringsprinciper för att definiera rapportens innehåll genom identifiering av väsentliga ekonomiska, miljömässiga och sociala teman.

Vi har använt oss av temaspecifika standarder vid rapporteringen.

Rapporten har utarbetats i enlighet med GRI:s standarder, Core-alternativet. Om inte annat anges, omfattar rapporten Konecranes verksamheter i alla länder där vi verkar med fokus på vår kärnverksamhet exklusive joint ventures och dotterbolag. De viktigaste aspekterna för Konecranes fastställdes genom en årlig väsentlighetsbedömning, som omfattade de viktigaste intressenterna och företagsledningen. Rapporten ger sådan information om organisationen som har en betydande inverkan på de väsentliga aspekterna och som beskriver våra största effekter och hur vi hanterar dem. En lista över de rapporterade punkterna finns i GRI-indextabellen. Vi anser att de rapporterade upplysningarna och indikatorerna erbjuder lämplig information om vår prestanda.

2017 är det officiella jämförelseåret för Konecranes energi- och utsläppsdata. Detta eftersom 2017 var det första året vi hade enhetliga säkerhets- och miljödata för hela företaget efter den genomförda integrationen (gamla Konecranes + MHPS).



GRI INDEX 2019

Allmänna upplysningar	Sida/länk	Ytterligare information
ORGANISATIONSPROFIL		
102-1	Organisationens namn	s. 2
102-2	Aktiviteter, varumärken, produkter och tjänster	Årsöversikt
102-3	Huvudkontorets lokalisering	Hyvinge, Finland
102-4	Verksamhetsländer	Årsöversikt
102-5	Ägarstruktur och bolagsform	Juridisk form: Aktiebolag Åndringar i ägarskap uppdateras varje kvartal (www.konecranes.com)
102-6	Marknader	www.konecranes.com
102-7	Organisationens storlek	Årsöversikt
102-8	Information om anställda och andra arbetstagare	s. 22-25 Informationen har sammanställts från QlikView (resultat 31.12.19) och har kompletterats med individuell information från People Center.
102-9	Leverantörskedja	s. 27-28
102-10	Väsentliga förändringar i organisationen och dess leveranskedja	Affärsverksamheten i den delägda fabriken i Xiamen stängdes under 2019 och verksamheten flyttades delvis till andra fabriker.
102-11	Försiktighetsprincip eller tillvägagångssätt	s. 17
102-12	Externa initiativ	s. 12, 27
102-13	Medlemskap i organisationer	Konecranes har representanter i styrelserna för European Materials Handling Federation (FEM), Port Equipment Manufacturers Association (PEMA), East Office of Finnish Industries Oy, Teknologiindustrin rf, Digital, Internet, Materials & Engineering Co-Creation Finnish Metals and Engineering Competence Cluster (DIMECC), Forum for Intelligent Machines rf (FIMA) och The Mechanical Engineering Industry Association (VDMA - Materials Handling and Intra-logistics). Dessutom deltar Konecranes i kommittéer under den europeiska standardiseringsorganisationen (CEN) och den internationella standardiseringsorganisationen (ISO).
102-14	Uttalande från VD	Årsöversikt
102-15	Väsentliga effekter, risker och möjligheter	s. 12-13 Mer information om klimatrelaterade risker finns i Konecranes CDP-rapport tillgänglig på www.cdp.net .
102-16	Värderingar, principer, standarder samt beteenenormer	s. 12
102-17	Mekanismer för råd kring och betänkligheter om etik	s. 26-28
102-18	Förvaltningsstruktur	Se länk i ytterligare information. Koncernens ledningsgrupp ansvarar för beslutsfattandet i miljömässiga och sociala frågor. https://investors.konecranes.com/corporate-governance

Allmänna upplysningar		Sida/länk	Ytterligare information
Intressentengagemang			
102-40	Lista över intressentgrupper	s. 10-11	
102-41	Kollektivavtal		Antalet kollektivavtal baserar sig på lokal lagstiftning. Vid utgången av 2019 omfattades 39 % av de anställda av kollektivavtal och löneskalan för 50 % av de anställda definierades på Konecranes-nivå. Databasen saknar information om resten (10 %) av de anställda.
102-42	Identifiering och val av intressenter	s. 10-11	
102-43	Förhållningssätt till intressentengagemang	s. 10-11	
102-44	Viktiga frågor som lyfts fram av intressenter	s. 10-11	
Väsentliga aspekter och gränser			
102-20	Högsta ledningens ansvar för ekonomiska, miljömässiga och sociala frågor		På global nivå, företagsansvarsdirektören. I koncernens ledningsgrupp ansvarar direktören för marknadsföring och samhällskontakter för detta.
102-29	Identifiering och hantering av ekonomiska, miljömässiga och sociala effekter	s. 5	
102-45	Enheter som ingår i den konsoliderade årsredovisningen	Finansiell översikt	
102-46	Definition av rapportens innehåll och ämnesavgränsningar	s. 29	
102-47	Lista över väsentliga teman	s. 5	
102-48	Korrigeringar av information		https://www.globenewswire.com/news-release/2019/02/06/1711331/0/en/Correction-Konecranes-Plc-s-Nomination-Committee-s-proposal-for-composition-and-compensation-of-the-Board-of-Directors.html
102-49	Förändringar i rapporteringen		Inga förändringar.
102-50	Rapporteringsperiod		Rapporteringsperioden för företagsansvarsrapporten är räkenskapsperioden 1 januari–31 december 2019.
102-51	Datum för den senaste rapporten		Senaste rapporten publicerades i mars 2019. Denna rapport publiceras på tre språk: engelska, finska och svenska.
102-52	Rapporteringsfrekvens		Konecranes publicerar ekonomisk, social och miljömässig information årligen.
102-53	Kontakt för frågor angående rapporten		Kontakta Konecranes' Corporate Responsibility-team på corporate-responsibility@konecranes.com
102-54	Krav på rapportering i enlighet med GRI:s standarder	s. 29	Denna rapport har utarbetats i enlighet med Global Reporting Initiative (GRI) standarders core-alternativ
102-55	Index över GRI-innehåll	s. 30-34	
102-56	Extern bestyrkande	s. 20	Rapportens externa bestyrkande finns på https://www.konecranes.com/about/corporate-responsibility/targets-and-progress

Allmänna upplysningar		Sida/länk	Ytterligare information
Specifika upplysningar om standarder			
EKONOMISK			
Ledningsmodell			
103-1	Väsentliga hållbarhetsaspekter samt avgränsningar	s. 29	
103-2	Ledningsmodellen och dess delar	s. 12-13 Förvaltning	Utelämnande: Rapporten är begränsad till verksamhet där vi har operativ kontroll och exkluderar andra enheter i värdekedjan.
103-3	Bedömning av ledningsmodellen	s. 12-13	
Ekonomisk prestanda			
201-1	Generering och fördelning av direkt ekonomiskt värde	s. 7	
Antikorruption			
205-2	Kommunikation och utbildning i antikorruptionspolicyer och -rutiner	s. 28	
MILJÖMÄSSIG			
Ledningsmodell			
103-1	Väsentliga hållbarhetsaspekter samt avgränsningar	s. 29	
103-2	Ledningsmodellen och dess delar	s. 12-13	Utelämnande: Rapporten är begränsad till verksamhet där vi har operativ kontroll och exkluderar andra enheter i värdekedjan.
103-3	Bedömning av ledningsmodellen	s. 12-13, 15-28	
Miljöprestanda			
302-1	Energiförbrukning inom organisationen	s. 18	Siffror för el, fjärrvärme, naturgas och flytgas på serviceställena ingår inte eftersom informationen inte är tillgänglig.
305-1	Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	s. 18	Siffror för el, naturgas, flytgas och fjärrvärme på serviceställena ingår inte eftersom informationen inte är tillgänglig
305-2	Indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 2)	s. 18	Siffror för el, naturgas, flytgas och fjärrvärme på serviceställena ingår inte eftersom informationen inte är tillgänglig
305-3	Andra indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	s. 18	Inkluderar endast utsläpp från affärsresor. Siffror för övriga Scope 3-utsläpp är inte tillgängliga eftersom datainsamlingen pågår.
305-4	Utsläppsintensitet	s. 18	Siffror för el, fjärrvärme, naturgas och flytgas på serviceställena ingår inte eftersom informationen inte är tillgänglig.
306-2	Avfall efter typ och bortskaffningsmetod	s. 18	Avfall från serviceställen är inte inkluderade eftersom informationen inte är tillgänglig.
306-3	Betydande miljöavvikelser och klagomål		Rapporterade miljöavvikelser omfattar fall där företaget haft skyldighet att rapportera miljöolyckan till myndigheterna. Inga sådana miljöstörningar inträffade 2019.

Allmänna upplysningar		Sida/länk	Ytterligare information
Leverantörskedja			
308-1	Nya leverantörer som granskats gällande miljökriterier	s. 27-28	
SOCIALA			
Ledningsmodell			
103-1	Väsentliga hållbarhetsaspekter samt avgränsningar	s. 29	
103-2	Ledningsmodellen och dess delar	s. 12-13	Utelämnande: Rapporten är begränsad till verksamhet där vi har operativ kontroll och exkluderar andra enheter i värdekedjan.
103-3	Bedömning av ledningsmodellen	s. 15-28	
Rättvis arbetspraxis			
405-1	Mångfald i organen och personal	s. 22-24	
Arbetshälsa och säkerhet			
403-2	Identifiering av faror, riskbedömning, incidentutredningar	s. 19-21	Anställda är skyddade mot hämndaktioner. Detta är en grundläggande värdering som är inskriven i vår uppförandekod.
403-9	Arbetsolyckor	s. 19-21	Utelämnande: Resultaten innefattar enbart incidenter bland våra egna anställda, exklusive dödsfall. Vi samlar information om enbart sådana incidenter som vi kan fullständigt utreda och där vi kan utföra korrigerande åtgärder. För tillfället rapporterar vi inte externt om antalet incidenter som kräver medicinsk behandling (recordable incident) eller om dess andel av arbetstimmarna, eftersom dessa uppgifter är konfidentiella.
Anställningsförhållanden			
401-1	Nyanställningar och personalomsättning	s. 23	
Utbildning			
404-3	Andel anställda som deltar i regelbundna prestations- och karriärutvecklingssamtal	s. 24	

KONECRANES®

Koncernens huvudkontor

Konecranes Abp

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

Företagsansvar

Nathalie Clément
Direktör, Företagsansvar
Tfn. + 358 (0)50 5937587
nathalie.clement@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 Hyvinkää, 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).