

KONECRANES®

Förvaltning 2018



SÅ HÄR LÄSER DU DENNA RAPPORT



Information om Konecranes förvaltningsprinciper och koncernstrukturen samt löner och ersättning till verkställande direktören och styrelsen

ÖVRIGA RAPPORTER



↓ Utvärdering av årets verksamhet och en översikt av det kommande året ar2018.konecranes.com/se



↓ Sammanfattande rapporter över Konecranes finansiella resultat, finansiella läge och kassaflöden ar2018.konecranes.com/se



↓ Information om Konecranes hållbarhetsarbete – ledning, åtgärder, mål och resultat ar2018.konecranes.com/se

INNEHÅLL

| | | | |
|--|-----------|-------------------------------------|-----------|
| → FÖRVALTNING | 2 | → ERSÄTTNINGSFÖRKLARING 2018 | 13 |
| → FÖRVALTNINGSUTLÅTANDE 2018 | 3 | → Belöningsfilosofi | 13 |
| → Styrelsen | 3 | → Beslutsprocess | 13 |
| → Revisionskommittén | 6 | → Ersättningsdelar | 14 |
| → Nomineringskommittén | 6 | → Årlig ersättningsrapport 2018 | 17 |
| → Personalkommittén | 7 | | |
| → Verkställande direktören | 8 | | |
| → Ledningsgruppen | 8 | | |
| → Internrevision och riskhantering relaterad till den finansiella rapporteringen | 10 | | |
| → Övrig information | 12 | | |
| | | → RISKHANTERING | 20 |

Förvaltning

Konecranes Abp (Konecranes, bolaget) är ett finländskt offentligt aktiebolag som i beslutsfattande och förvaltning följer den finska lagen om aktiebolag, Värdepappersmarknadslagen, Nasdaq Helsinkis föreskrifter och andra bestämmelser som gäller börsnoterade bolag, samt Konecranes bolagsordning.

Konecranes följer den Finska koden för bolagsstyrning 2015 som trädde i kraft den 1.1.2016. Koden är godkänd av Värdepappersmarknadslagens styrelse och finns tillgänglig på www.cgfinland.fi. Konecranes följer kodens rekommendationer utan undantag.

Utgående från koden har Konecranes gett ett förvaltningsutlåtande och en redogörelse om arvoden. Se www.konecranes.com > **Investors > Corporate Governance** för mera information.

Bolagsstämma

Bolagsstämman är bolagets högsta beslutande organ. Vid bolagsstämman utövar aktieägarna sin beslutanderätt och rätt att övervaka och styra bolagets verksamhet.

Ordinarie bolagsstämma ska hållas inom sex månader efter utgången av ett räkenskapsår. Konecranes ordinarie bolagsstämma 2018 hölls den 27.3.2018.

Extra bolagsstämma skall hållas om t.ex. 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 webbsida 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.

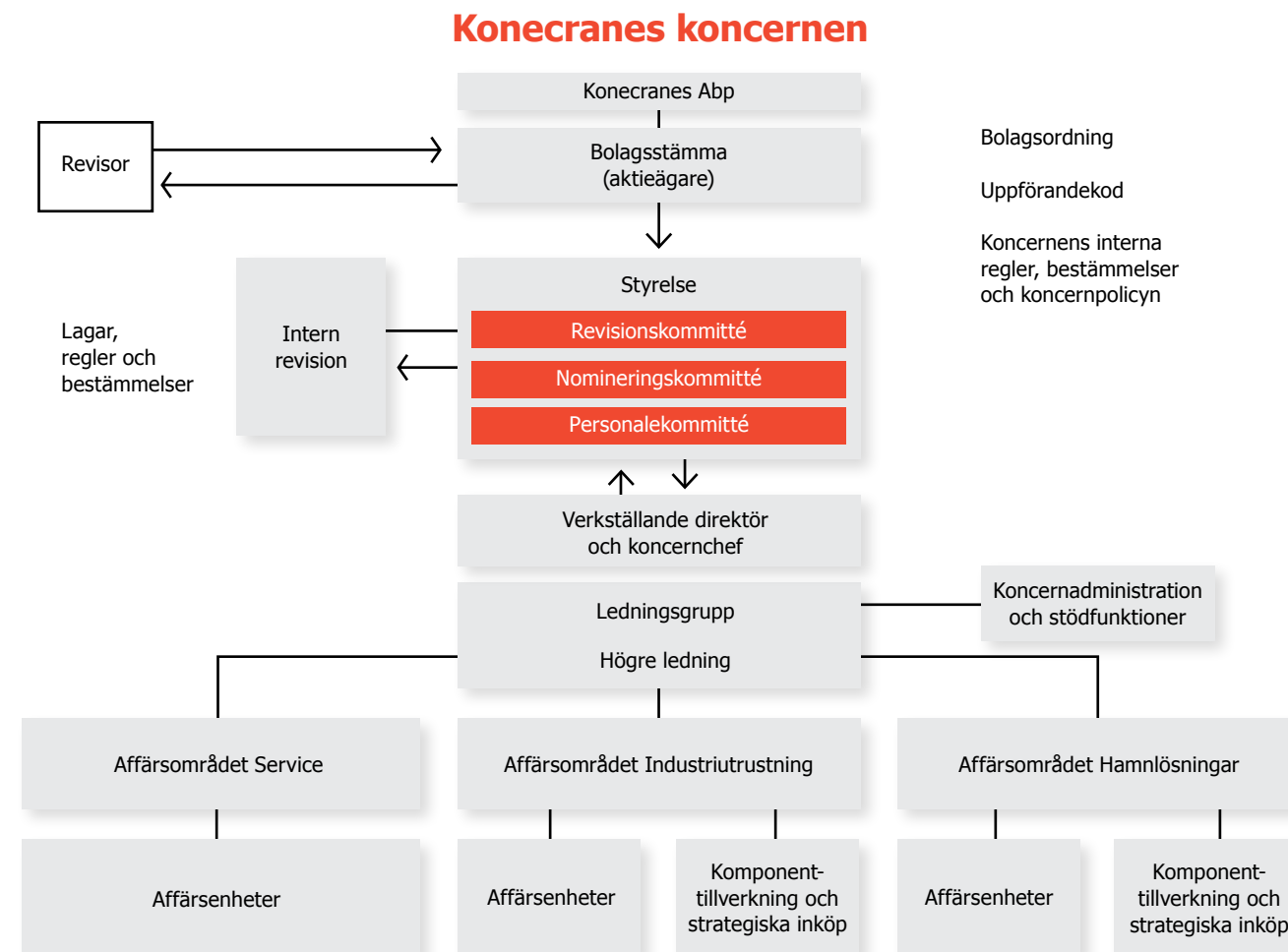
Bolaget meddelar på sin webbsida före vilket datum aktieägare ska underrätta styrelsen om ett ärende som han/hon önskar få med på dagordningen.

Bolaget publicerar bolagsstämmans beslut som börsmeddelande och på sin webbsida utan dröjsmål efter stämman.

Bolagsstämmans protokoll, inklusive protokollsbilagor som hör till beslut som stämman fattat, publiceras på bolagets webbsida inom två veckor efter bolagsstämman.

Mera information om ordinarie bolagsstämman finns på bolagets webbsida www.konecranes.com **Investors > Corporate Governance > General Meeting**.

Förvaltningsstruktur för Konecranes-koncernen under 2018



Förvaltningsutlåtande 2018

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: 3 131

Ole Johansson

f. 1951

- Finsk medborgare
- Vice ordförande sedan 2017, styrelsemedlem sedan 2015
- Oberoende av bolaget, men bedöms vara beroende av betydande aktieägare genom sin nuvarande ställning som styrelseordförande i Hartwall Capital Oy Ab
- Utbildning: Diplomekonom, bergsråd
- Huvudsyssla: Styrelsemedlemskap
- Aktieinnehav: 12 871

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
- Aktieinnehav: 1 204

Bertel Langenskiöld

f. 1950

- Finsk medborgare
- Styrelsemedlem sedan 2012
- Oberoende av bolaget och dess betydande aktieägare (bedömdes vara beroende av en betydande aktieägare t.o.m. 30 september)
- Utbildning: Dipl. ing.
- Huvudsyssla: Styrelsemedlemskap
- Aktieinnehav: 4 497

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 och koncernchef, Volito AB, Sverige
- Aktieinnehav: 1 204

Styrelsemedlemmar sedan 27 mars 2018

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
- Aktieinnehav: 513

Anders Nielsen

f. 1962

- Svensk medborgare
- Styrelsemedlem sedan 2018
- Oberoende av bolaget och dess betydande aktieägare
- Utbildning: Studerat industriell ekonomi
- Huvudsyssla: Direktör Teknologi, TRATON GROUP
- Aktieinnehav: 513

Päivi Rekonen

f. 1969

- Finsk medborgare
- Styrelsemedlem sedan 2018
- Oberoende av bolaget och dess betydande aktieägare
- Utbildning: Pol. mag., Ekon. mag.
- Huvudsyssla: Självständig strategisk rådgivare
- Aktieinnehav: 513

Styrelsemedlem t.o.m. den 27 mars 2018

Malin Persson

f. 1968

- Svensk medborgare
- Styrelsemedlem sedan 2005
- Oberoende av bolaget och dess betydande aktieägare
- Utbildning: Dipl. ing.
- Huvudsyssla: verkställande direktör och ägare, Accuracy AB



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 affärs- mässigt 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 högsta 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 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 kun-

der. 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 styrelse 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 årets utgång 2018 var två styrelsemedlemmar kvinnor av totalt åtta personer, vilket utgör en fjärdedel av styrelsen. Styrelsen utgjordes av fyra nationaliteter och medlemmarna är födda under tre olika decennier. Styrelsen omfattade även olika utbildningsbakgrund inom teknik, ekonomi, samhällsvetenskap och personalfrågor.

År 2018 sammanträdde styrelsen 12 gånger. Styrelsemedlemmarnas närvaro vid mötena var 98 %. Medlemmarnas närvaro vid styrelsens och kommittéernas möten framgår av tabellen nedan:

Närvaro vid styrelsemöten 2018

| Medlem | Styrelsemöten | |
|---------------------|---------------|--------------|
| | Närvaro | Procentandel |
| Christoph Vitzthum | 12/12 | 100 % |
| Ole Johansson | 12/12 | 100 % |
| Janina Kugel | 12/12 | 100 % |
| Bertel Langenskiöld | 12/12 | 100 % |
| Ulf Liljedahl | 12/12 | 100 % |
| Per Vegard Nerseth | 9/10 | 90 % |
| Anders Nielsen | 9/10 | 90 % |
| Malin Persson | 2/2 | 100 % |
| Päivi Rekonen | 10/10 | 100 % |

Närvaro vid kommittémöten 2018

| Medlem | Revisionskommitténs möten | | Nomineringskommitténs möten | | Personalkommitténs möten | |
|---------------------|---------------------------|--------------|-----------------------------|--------------|--------------------------|--------------|
| | Närvaro | Procentandel | Närvaro | Procentandel | Närvaro | Procentandel |
| Christoph Vitzthum | | | 5/5 | 100 % | 5/5 | 100 % |
| Ole Johansson | 6/6 | 100 % | 5/5 | 100 % | | |
| Janina Kugel | | | | | 4/5 | 80 % |
| Bertel Langenskiöld | | | | | 5/5 | 100 % |
| Ulf Liljedahl | 6/6 | 100 % | 5/5 | 100 % | | |
| Per Vegard Nerseth | | | | | | |
| Anders Nielsen | | | | | | |
| Malin Persson | 1/1 | 100 % | | | | |
| Päivi Rekonen | 5/5 | 100 % | | | | |

Revisionskommittén

Under 2018 bestod styrelsens revisionskommitté av följande medlemmar:

- Ulf Liljedahl (ordförande),
- Ole Johansson,
- Malin Persson (fram till den 27 mars 2018)
- Päivi Rekonen (fr.o.m. den 27 mars 2018)

Alla medlemmar av revisionskommittén anses vara oberoende av bolaget och, med undantag för Ole Johansson, bolagets betydande aktieägare. Ole Johansson anses vara beroende av bolagets betydande aktieägare på grund av hans nuvarande ställning som styrelseordförande för Hartwall Capital Oy Ab. 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 internkontroll 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 genom att

- Bereda och ge styrelsen rekommendationer och åtgärdsförslag som beror på de uppräknade uppgifterna i den utsträckning revisionskommittén anser detta behövas.

År 2018 sammanträdde revisionskommittén 6 gånger. Kommittémedlemmarnas närvaro vid mötena var 100 %. Medlemmarnas närvaro framgår av tabellen på sidan 5.

Nomineringskommittén

Under 2018 bestod styrelsens nomineringskommitté av följande medlemmar:

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

Alla medlemmar av nomineringskommittén anses vara oberoende av bolaget och, med undantag för Ole Johansson, bolagets betydande aktieägare. Ole Johansson anses vara beroende av bolagets betydande aktieägare på grund av hans nuvarande ställning som styrelseordförande för Hartwall Capital Oy Ab.

Nomineringskommittén ansvarar för att bereda ärenden som berör utnämning och ersättningar till bolagets styrelse. Nomineringskommittén saknar rätt till självständigt beslutsfattande. Styrelsen utser medlemmarna och ordföranden för nomineringskommittén bland sina medlemmar. Nomineringskommittén ska ha minst tre (3) icke verkställande styrelsemedlemmar. Majoriteten av medlemmarna ska vara oberoende av bolaget.

Viktigaste uppgifter

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

- Bereda och presentera för bolagsstämman, och vid behov, för en extraordinarie 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 extraordinarie bolagsstämma, ett förslag till valet av ledamöter i styrelsen och
- Bereda och presentera för bolagsstämman, och vid behov, för en extraordinarie bolagsstämma, ett förslag till ersättningar för ledamöterna i styrelsen.

År 2018 sammanträdde nomineringskommittén 5 gånger. Kommittémedlemmarnas närvaro vid mötena var 100 %. Medlemmarnas närvaro framgår av tabellen på sidan 5.

Personalkommittén

Under 2018 bestod styrelsens personalkommitté av följande medlemmar:

- Bertel Langenskiöld (ordförande),
- Janina Kugel,
- Christoph Vitzthum

Alla medlemmar av personalkommittén anses för närvarande vara oberoende av bolaget och dess betydande aktieägare. T.o.m. den 30 september ansågs Bertel Langenskiöld vara beroende av en betydande aktieägare.

Personalkommittén har ansvaret för att stödja och ge handledning 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 delaktighet, planering av kvarhållande och efterträdare i högsta ledningen, yrkes- och kompetensutveckling för högsta ledningen och personalplanering, utvärdering av och ersättning för verkställande direktören och högsta ledningsgruppen, 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 auktoritet att fatta beslut i små 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 förord-

ningar 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 i samt överföringar och avslutande av positioner i ledningsgruppen.
- Granska och övervaka Konecranes process för talangledning och planering av efterträdare och granska eventuella efterträdarkandidater 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 incitamentsprogram 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 programmen 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 prestanda i förhållande till angivna mål, marknadsstandard, affärsstrategi och Konecranes värderingar. Kommittén

kan rekommendera att dessa mål justeras. Kommittén mottar rapporter på bolagets praxis beträffande stöd av mångfald och delaktighet på arbetsplatsen, arbetsmiljöåtgärder och -prestanda samt bolagets prestanda i förhållande till Konecranes ramverk för rättvisa arbetsförhållanden.

År 2018 sammanträdde personalkommittén 5 gånger. Kommittémedlemmarnas närvaro vid mötena var 93 %. Medlemmarnas närvaro framgår av tabellen på sidan 5.

Verkställande direktör och koncernchefen

Panu Routila

f. 1964

- Finsk medborgare
- Verkställande direktör
- Medlem i ledningsgruppen sedan 2015
- Anställd sedan 2015
- Utbildning: Ekon. mag.
- Aktieinnehav: 32 419

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: 35 018

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: 10 588

Mika Mahlberg

f. 1963

- Finsk medborgare
- Direktör, affärsområdet Hamnlösningar
- Medlem i ledningsgruppen sedan 2017
- Anställd sedan 1997
- Utbildning: Dipl. ing.
- Aktieinnehav: 8 305

Juha Pankakoski

f. 1967

- Finsk medborgare
- Direktör, teknologi
- Medlem i ledningsgruppen sedan 2015
- Anställd sedan 2004
- Utbildning: DI, eMBA
- Aktieinnehav: 8 522

Sirpa Poitsalo

f. 1963

- Finsk medborgare
- Direktör, lagärenden
- Medlem i ledningsgruppen sedan 2016
- Anställd sedan 1988
- Utbildning: Jur. kand.
- Aktieinnehav: 33 060

Mikko Uhari

f. 1957

- Finsk medborgare
- Direktör, affärsområdet Industriutrustning
- Medlem i ledningsgruppen sedan 1997
- Anställd sedan 1997
- Utbildning: Tekn. lic.
- Aktieinnehav: 118 960

Medlem i ledningsgruppen fr.o.m. den 1 september 2018

Minna Aila

f. 1966

- Finsk medborgare
- Direktör, marknadsföring och samhällskontakter
- Medlem i ledningsgruppen sedan 2018
- Anställd sedan 2018
- Utbildning: Jur. kand.
- Aktieinnehav: 0

Medlem i ledningsgruppen t.o.m. den 30 juni 2018

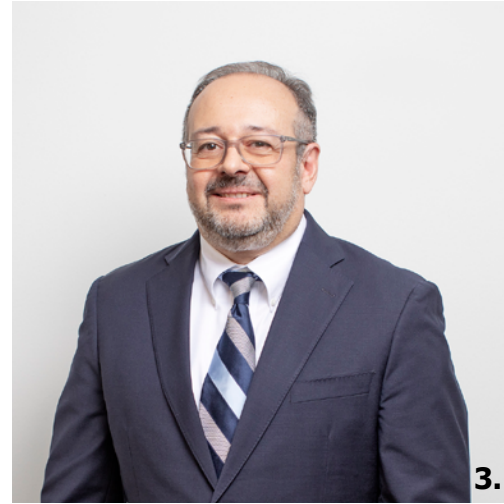
Susanna Schneeberger

f. 1973

- Svensk medborgare
- Direktör, strategi
- Medlem i ledningsgruppen sedan 2017
- Anställd sedan 2017
- Utbildning: M. Sc., MBA

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. Panu Routila, **2.** Teo Ottola, **3.** Fabio Fiorino, **4.** Timo Leskinen, **5.** Mika Mahlberg, **6.** Juha Pankakoski, **7.** Sirpa Poitsalo, **8.** Mikko Uhari, **9.** Minna Aila.

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 pålitlighet 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.

Hanteringen av finansiella risker beskrivs i not 33 i Konecranes bokslut för 2018.

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 internationella 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: Industrieservice, 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 tydliga lönsamhetsansvar för produktlinjer, vilket ska trygga en fullständig 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 affärs mål. Affärsområdet Service följs normalt upp utifrån lönsamhetsansvariga servicebranscher vilka ytterligare konsolideras till lands- och regionnivåer. Affärsområdet Industriutrustning kontrolleras i huvudsak via affärsenheterna Komponenter, Industrikrantar 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 lönsam-

hetsskapande enheter. Inom affärsområdet Hamnlösningar kontrollerades affärsenheterna Mobila hamnkrantar, Hamnkrantar, Mjukvarulösningar, Lyfttruckar och Service för hamnlösningar på samma sätt som inom affärsområdet Industriutrustning under året 2018.

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. Ledningen följs upp med hjälp av rapporteringsrutiner varje månad och på resultatöversiktsmöten. Dessa möten genomförs på affärsområdes- och affärsenhetsnivå baserat på deras egna ledningsstrukturer, samt på koncernnivån. De ärenden som behandlas på mötena inkluderar säkerhet, en översikt av sales funnel, konkurrenssituationen, marknadsklimatet, orderingången och orderstocken, månatlig finansiell prestanda, kvartalsvisa och rullande 12-månaders prognoser, samt ärenden kring människor, 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 kontrollfunktioner. Representanter från controller-funktionerna 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. Koncernföretag är ansvariga för att genomföra de identifierade och dokumenterade interna kontrollerna. År 2018 fortsatte Konecranes att förbättra sina interna kontroller för att effektivare omfatta identifierade risker i affärsprocesserna. 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 107 kontroller som klassats som nyckel- eller verksamhetskontroller. Listan över interna kontroller granskas årligen.

Bedömningar och övervakning

Varje juridisk enhet bedömer och rapporterar sin efterlevnad med de centralt fastställda viktigaste interna kontrollerna genom att årligen slutföra ett dokument med bedömning av kontrollerna. Ansvaret 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 handledning på hur de befintliga processerna vid behov kan förbättras för att fylla eventuella brister i kontrollerna.

Utöver den ovan beskrivna självvärderingen av kontrollmiljön, har cirka 95 procent av de aktiva juridiska enheterna låtit granska eller testa sina viktigaste interna kontroller under 2018. Internrevisionens besök omfattade cirka

60 procent av verksamhetsenheterna och cirka 78 procent av tredjepartsintäkterna. De kvarstående granskade enheterna besöktes/testades antingen av koncernens interna kontroll eller så genomförde de självtestning av sina lokala kontroller. Testresultaten från självtestningen granskades av koncernens interna kontroll. Ansvaret för avhjälpan av kontrollbrister ligger på den juridiska enhetens verkställande direktör och internrevisionen eller så utför koncernens interna kontroll en kontrollgranskning efter att enheten har korrigerat svagheter i kontrollerna.

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 den finansiella processen 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 2018

Under 2018 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 relaterad till tillgångar som omfattas av underhållsavtal.

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

De gemensamma, enhetliga processerna och den gemensamma systemplattformen gör att internkontrollen 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 mellan olika roller.

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. Under år 2018 förflyttades ansvaret för interna utredningar från internrevisionen till Head of Compliance and Ethics. År 2018 lanserade företaget en extern visseblåsningskanal, ytterligare en kanal för rapportering av misstänkta oegentligheter.

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 de fokuserar på ett processorienterat engagemang framom enbart en helhetsbaserad revision. Interna revisionsresultat rapporteras till den berörda enhetens operativa ledning, dotterbolagets styrelseordförande (en koncernintern styrelse) och relevanta ledningsgruppsmedlemmar. Utvecklingen av korrigerande uppföljning koordineras av internrevisionen och efterlevnadsteamet. Avhjälpta fynd verifieras av internrevisionen vid separata omrevisioner.

År 2018 genomförde internrevisionen 48 planerade revisioner enligt en godkänd årlig revisionsplan. I 10 helrevisioner behandlade internrevisionen 107 nyckel- och verksamhetskontroller med omfattande stickprov och i 38 snabbrevisioner behandlade internrevisorn 35 nyckelkontroller med begränsade stickprov. Årsplanen omfattade 54 aktiva juridiska enheter.

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

Transaktioner med närstående

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 styrelsemedlemmarna, verkställande direktören och koncernchefen

samt medlemmarna i bolagets ledningsgrupp. Ledande personer och deras närmaste personer 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 sluten period som inleds den femtonde dagen i månaden före slutet av varje kalenderkvartal och slutar när motsvarande delårsrapport eller bokslutsrapport har publicerats, inklusive publiceringsdagen.

Konecranes upprätthåller information om personer som regelbundet deltar i förberedandet av finansiella rapporter på koncernnivå eller som annars har tillgång till sådan information. Bolaget har beslutat att Konecranes slutna 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.

Externrevision

Ernst & Young Oy har varit bolagets externa revisor sedan år 2006. År 2018 var Kristina Sandin revisor med huvudansvar. Hon har erhållit denna position sedan 2015. År 2018 fick Ernst & Young Oy med närstående revisionsföretag 3 759 000 euro i arvoden för revision av bolagen i Konecraneskoncernen och 407 000 euro för övriga tjänster.

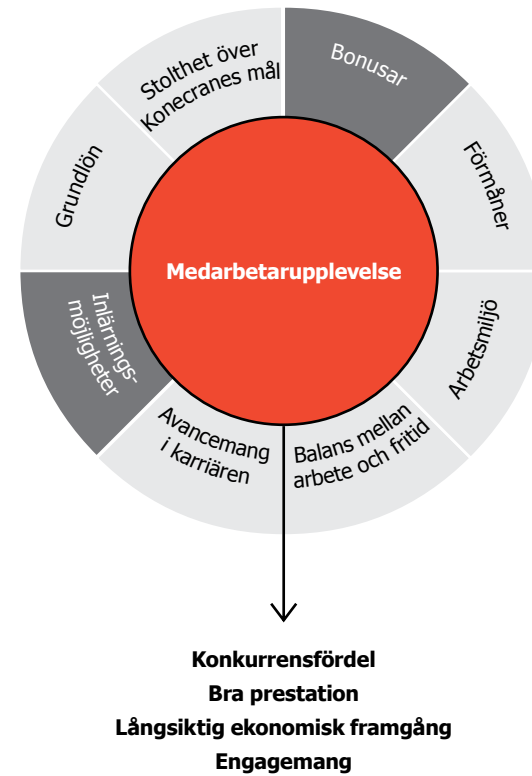
Ersättningsförklaring 2018

Belöningsfilosofi

Konecranes belöningsfilosofi syftar till att locka, hålla kvar och motivera begåvade anställda. Den beaktar bonusar och inlärningsmöjligheter som viktiga delar av medarbetarupplevelsen som helhet. Belöningarna är kopplade till prestanda och framsteg på alla nivåer i organisationen.

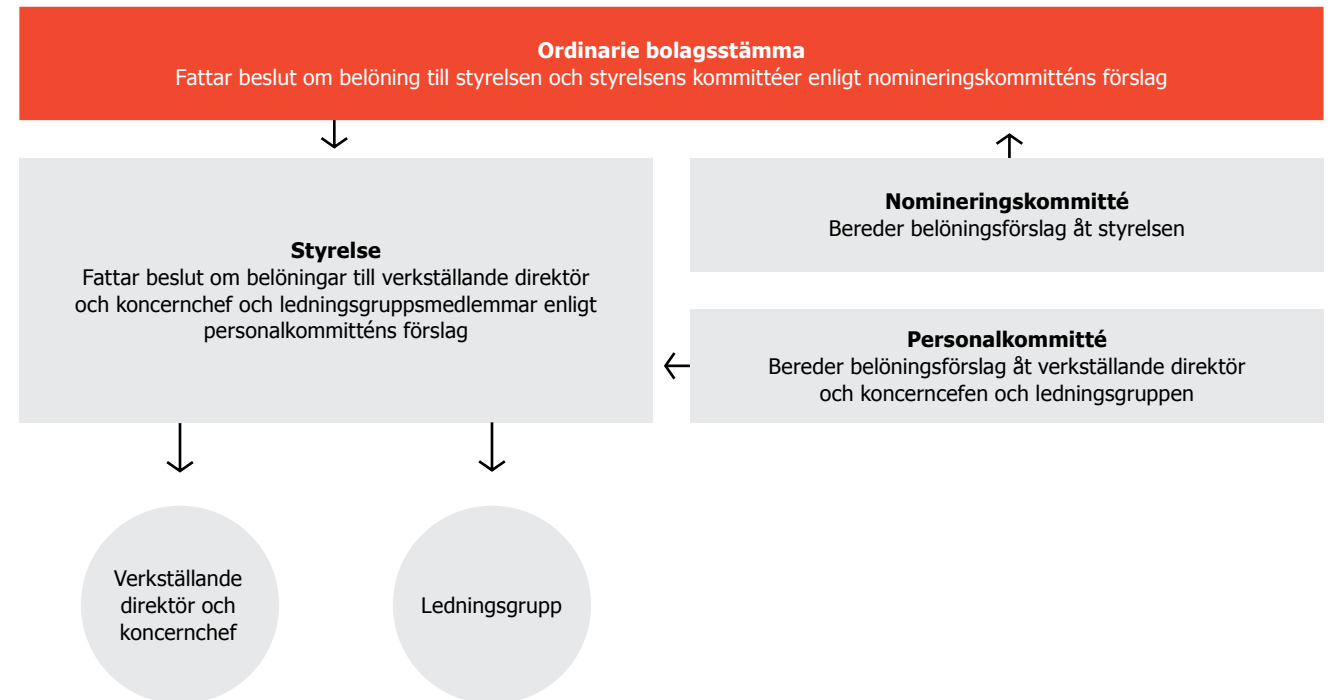
Våra belöningar ska främja goda prestationer och ett engagemang för våra affärsmål. Konecranes belöningsarrangemang syftar till att driva konkurrensförmåga och ekonomisk framgång på lång sikt, samt bidra till ökat ägarvärde för bolagets aktieägare.

Konecranes position på arbetsgivarmarknaden baserar sig på var personalen och personalgrupperna finns geografiskt. Vi är förberedda på att investera ytterligare på arbetsgivarmarknader där Konecranes ställning som arbetsgivare är inte så känd och där det finns färre karriärmöjligheter inom bolaget. Vi är även beredda att investera mera på marknader som utvecklas snabbt, som till exempel länder med hög inflation. Definitionen av marknad varierar mellan olika personalgrupper. För operativt anställda och tjänstemän tillämpar Konecranes framför allt lokala jämförelsepunkter. För ledningens del jämför vi oss själva med internationella bolag beroende på i vilket land ledningen finns.



Beslutsprocess

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



Styrelsens ersättning

Bolagsstämman fattar beslut om ersättningen till styrelsen och styrelsens kommittéer årligen. Beslutsförslagen bereds av nomineringskommittén.

Verkställande direktör och koncernchefens ersättning

Personalkommittén utvärderar verkställande direktörens insatser och bereder ett förslag till ersättning till verkställande direktören. Externa marknadsdata och rådgivare används för att stödja beredandet av förslaget och prestationsgranskningen. Utgående från personalkommitténs utvärdering, marknadsjämförelse och övrig relevant information fastställer styrelsen verkställande direktörens totala ersättningsandel.

Ledningsgruppens och högre lednings ersättning

Styrelsen utvärderar och bestämmer den totala ersättningen för ledningsgruppsmedlemmarna och övriga högre chefer som rapporterar direkt till verkställande direktör och koncernchefen.

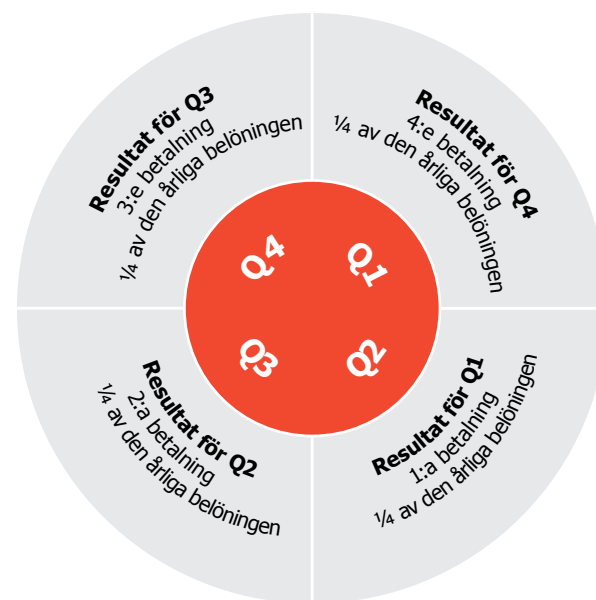
Ersättningsdelar

Styrelsens ersättning

Konecranes bolagsstämman fastställer ersättningarna till styrelsemedlemmarna. Om mandatperioden för en styrelsemedlem upphör före utgången av följande bolagsstämman, är han eller hon berättigad till en proportionell del av den årliga ersättningen beräknat utifrån hans eller hennes faktiska mandatperiod.

50 procent av årsarvodet betalas med Konecranes-aktier som köps på marknaden för styrelsemedlemmarnas räkning. Arvode kan också betalas genom överlåtelse av Bolagets egna aktier med stöd av bemyndigande till styrelsen som getts av bolagsstämman. Om en belöning inte kan betalas i aktier av orsak relaterad till bolaget eller styrelsemedlemmen, betalas den årliga ersättningen kontant. Ersättningen betalas i fyra rater, så att varje rat köps eller överförs inom den tvåveckorsperiod som följer efter respektive delårsrapportering och bolagets bokslutskommuniké för varje år.

Konecranes styrelsemedlemmar har inget anställnings- eller tjänsteavtal med Konecranes. De deltar inte i Konecranes bonusprogram och har inte heller någon pensionsplan som arrangerats av Konecranes.



Ersättning till ledningen och anställda

Löner

Grundlönerna och förmånerna för Konecranes verkställande direktör och koncernchef samt övriga medlemmar i ledningsgruppen återspeglar prestationer och individuella 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 sina anställdas löner årligen mot ramen för Konecranes belöningsfilosofi, vilket ska säkerställa att eventuella löneökningar fördelas effektivt till enskilda medarbetare baserat på deras prestationer och bidrag. Den årliga lönegranskningsprocessen gäller också ledningsgruppen och högre ledning, som rapporterar direkt till verkställande direktör och koncernchefen, och granskningen görs av styrelsen.

Bonusar

Kortsiktiga bonusar

Konecranes-koncernens belöningsstruktur omfattar ett bonusprogram. Konecranes kortsiktiga bonusar syftar till att stödja bolagets ekonomiska framgång och de anställdas engagemang för att uppnå de fastställda målen på halv- eller helårs basis. Deltagare, utöver högre ledningen, bestäms lokalt enligt marknadspraxis.

Konecranes bonusar är normalt baserade på koncernens ekonomiska resultat; affärsområde, affärsenhet

och/eller en mindre enhet, och den anställdes personliga prestationer jämfört med fastställda mål. Bonuskriterierna 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 den årliga bonusen i regel på den ekonomiska prestandan.

Storleken på den möjliga bonusen fastställs enligt den anställdes position i organisationen samt geografiskt läge. Utbetalningen är en kombination av personliga prestationer och ekonomisk prestanda. De lokala och globala marknadsbehoven styr användningen av bonusar på varje enskild geografisk plats.

Konecranes bonusprogram baseras alltid på skriftliga dokument. Kvantitativa utvärderingskriterier används i stället för kvalitativa bedömningar när det är möjligt.

Verkställande direktör och koncernchefens årliga bonus baseras på en jämförelse mellan bolagets ekonomiska prestanda och styrelsens förväntningar för året i fråga. Den största möjliga bonusen för verkställande direktör och koncernchefen är 85 procent av den årliga grundlönen.

Den årliga bonusprocenten för ledningsgruppen är kopplad till koncernens ekonomiska prestanda och på affärsområdets prestanda, om det är tillämpligt för personen, samt på individens prestationer jämfört med fastställda mål. Den årliga bonusprocenten baseras på personens ansvarsnivå och är högst 50 till 75 procent av personens årliga grundlön (där målnivån är 2/3 av den högsta möjliga).

Långsiktiga bonusar

Syftet med Konecranes långsiktiga bonusprogram, det vill säga de prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammen, är att ge aktieägarna och Konecranes nyckelanställda gemensamma mål för att öka bolagets värde, förbinda nyckelanställda till bolaget och belöna de anställda då de uppnår fastställda mål.

År 2018 hade Konecranes fyra aktiva prestationsbaserade aktiebelöningsprogram. Konecranes prestationsbaserade aktiebelöningsprogram har en treårig prestationsperiod, under vilken deltagarna kan förtjäna belöningar när de kriterier som fastställts i början av prestationsperioden förverkligas. Undantaget till detta är Prestationsbaserade Aktiebelöningsprogrammet 2016, som har en ettårig prestandaperiod och en tvåårig innehavsperiod. År 2017 utfärdade styrelsen ett ytterligare prestationsbaserat aktiebelöningsprogram för verkställande direktör och koncernchefen med en femårig prestationsperiod.

Varje prestationsbaserat aktiebelöningsprogram fastställer den maximala ersättningen i antalet aktier. Av praktiska skäl betalas en del av den förtjänade aktiebelöningen i kontanter för att säkerställa att deltagarna kan betala den erforderliga skatten på aktiebelöningen. Den faktiska betalningen av ersättningen baseras på bolagets prestanda jämfört med fastställda kriterier – om tröskelnivån för kriterierna inte uppfylls, delas inga belöningar ut.

Konecranes långsiktiga bonusprogram omfattar krav på ägande, som begränsar programdeltagarnas rätt att sälja aktier de fått som belöning. Medlemmarna i Konecranes ledningsgrupp, inklusive verkställande direktör och koncernchefen, är skyldiga att fortsätta äga minst 50 procent av de aktier de förtjänat årligen i det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet tills de äger bolagsaktier till ett värde som motsvarar årslönen. Sedan 2017 får verkstäl-

lande direktör och koncernchefen inte sälja de aktier han fått genom det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet förrän han äger Konecranes-aktier till ett sammanlagt värde av 750 000 euro.

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 skäl. 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 deltagarna ännu äger aktierna efter en ungefärlig innehavsperiod på 3 år, erhåller de en vederlagsfri aktie för två köpta sparaktier.

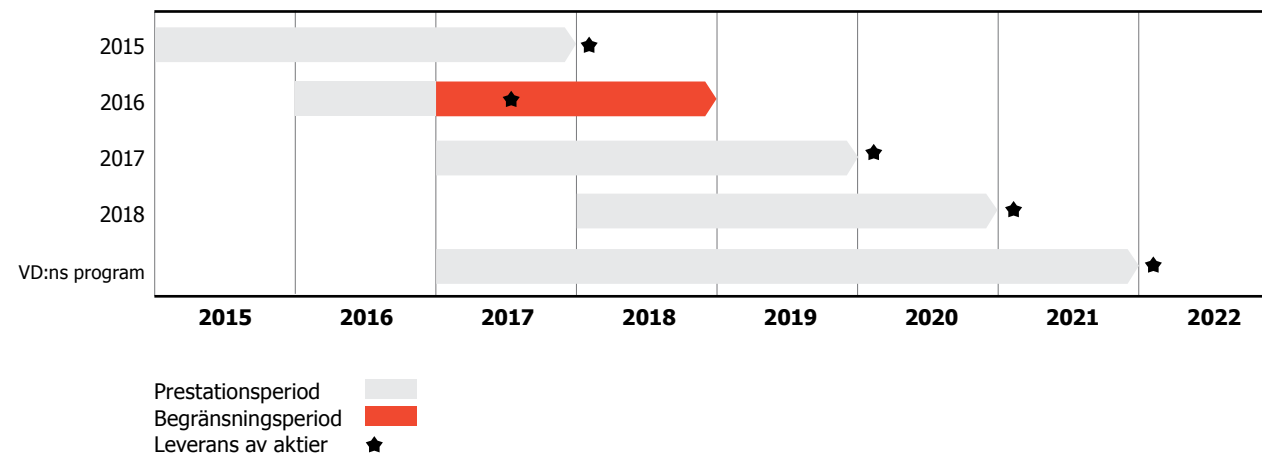
Pensioner

Det finska lagstadgade pensionssystemet omfattar de finländska medlemmarna i Konecranes ledningsgrupp. Medlemmar som inte är från Finland deltar i pensionssystemen i sina respektive länder. Utöver lagstadgade pensioner erbjuder Konecranes kompletterande premiebaserade pensionsförmåner åt verkställande direktör och koncernchefen och medlemmarna i ledningsgruppen.

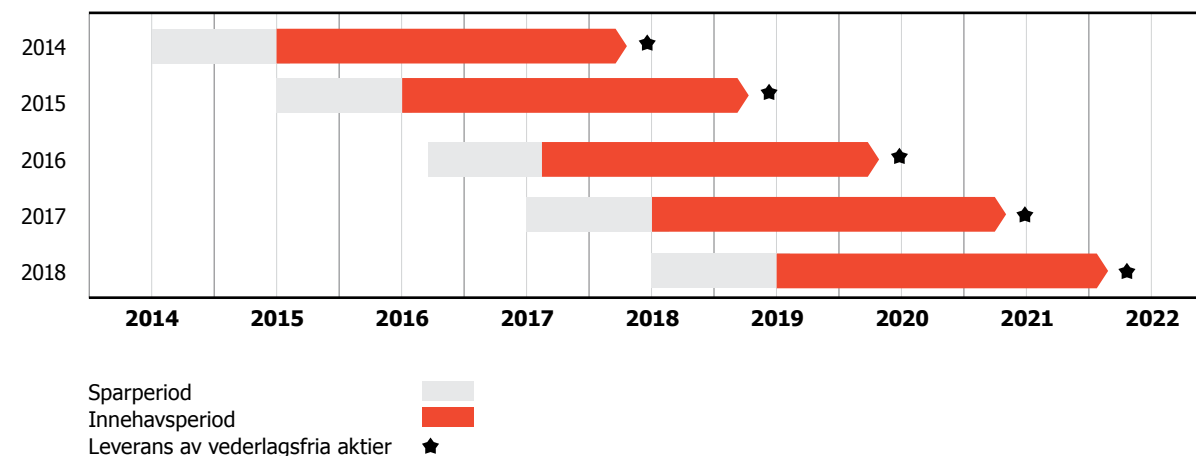
Verkställande direktör och koncernchefens pensionsplan fastställer hans pensionsavgift till 20 procent av årslönen exklusive prestationsbaserad ersättning (årlig eller långsiktig bonus).

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

Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram



Aktiesparprogram för personalen



Ersättning till verkställande direktör och koncernchefen samt Konecranes ledningsgrupp

| | Verkställande direktör och koncernchef | Ledningsgrupp |
|-----------------------------|--|--|
| Grundlön | Fast lön med förmåner | Fast lön med förmåner |
| Kortsiktiga bonusar | <ul style="list-style-type: none"> › Baseras på ekonomisk prestanda › Max. 85 % av årlig grundlön | <ul style="list-style-type: none"> › Baseras på personliga prestationer och koncernens/affärsområdets prestanda › Max. 50–75 % av personens grundlön |
| Långsiktiga bonusar | Betalas enligt prestationsbaserade aktiebelöningsprogram | Betalas enligt prestationsbaserade aktiebelöningsprogram |
| Pensioner | <ul style="list-style-type: none"> › Finsk lagstadgad pension › Definierad premiebaserad plan på 20 % av årslön | <p>Finländska medlemmar</p> <ul style="list-style-type: none"> › Lagstadgad pension › Premiebaserad gruppensionsförsäkring › Livförsäkring och invaliditetsförsäkringar <p>Icke-finländska medlemmar</p> <ul style="list-style-type: none"> › Definierad premiebaserad pensionsplan › Lokalt försäkringsskydd |
| Krav på aktieinnehav | <p>Prestationsbaserat aktiebelöningsprogram 2017 eller prestationsbaserat 2017–2021 för verkställande direktör och koncernchefen</p> <ul style="list-style-type: none"> › Måste inneha aktier tills ägandet är värt 750 000 EUR totalt <p>Tidigare planer</p> <ul style="list-style-type: none"> › Måste hålla minst 50 % av alla nettoaktier som delats ut baserat på belöningsprogram, tills värdet av aktieinnehavet motsvarar årslönen | <p>Måste inneha min. 50 % av alla nettoaktierna utdelade utifrån belöningsprogram</p> <ul style="list-style-type: none"> › Tills värdet av aktieinnehavet motsvarar årslön och › Medlemskap i ledningsgruppen försätter |

Anställningsvillkor för verkställande direktör och koncernchef

- Uppsägningstid för vardera parten: 6 månader
- Avgångsvederlag: motsvarande 12 månaders lön och förmåner, utöver ersättning för uppsägningstiden
- Pensionsålder: 63 år
- Total ersättning:
 - Månadslön: 50 000 EUR utan förmåner
 - Naturaförmåner: bil, mobiltelefon
 - Premiebaserad pension: 20 % av årslön
 - Kortsiktig bonus: högst 85 % av årslön
 - Långsiktig bonus: betalas enligt prestationsbaserade aktiebelöningsprogram

Årlig ersättningsrapport 2018

I denna del presenteras de ersättningar som betalades och ska betalas till styrelsen, Konecranes verkställande direktör och koncernchef samt ledningsgruppen år 2018.

Styrelsemedlemmarnas ersättning

| Årsarvode 2018, EUR | Totalt |
|--|---------|
| Styrelseordförande | 140 000 |
| Vice ordförande | 100 000 |
| Styrelsemedlem | 70 000 |
| Arvode per styrelsemöte | 1 500 |
| Ordförande i revisionskommittén per kommittémöte | 3 000 |

Styrelsemedlemmarnas resekostnader ersätts också.

Styrelsens ersättning

Arvodet som betalats till styrelsemedlemmarna så som de fastställts av den senaste bolagsstämman den 23 mars 2018 och den totala ersättning som betalats år 2018 framgår av tabellerna nedan.

Sammanlagd ersättning till styrelsen under 2018

| Medlem | Styrelsens ersättning 2018 | | | | Totalt EUR |
|-------------------------------------|---|---|--|---------------------|----------------|
| | Total årlig ersättning i kontanter, EUR | Antalet aktier av total årliga ersättningen | Aktiers värde som del av total årlig ersättning, EUR | Kommitté Möten, EUR | |
| Ordförande | | | | | |
| Christoph Vitzthum | 87 500 | 1 506 | 52 500 | 18 000 | 158 000 |
| Vice ordförande | | | | | |
| Ole Johansson | 62 500 | 1 076 | 37 500 | 18 000 | 118 000 |
| Övriga styrelsemedlemmar | | | | | |
| Anders Nielsen | 35 000 | 513 | 17 500 | | 52 500 |
| Bertel Langenskiöld | 43 750 | 753 | 26 250 | 7 500 | 77 500 |
| Janina Kugel | 43 750 | 753 | 26 250 | 7 500 | 77 500 |
| Päivi Rekonen | 35 000 | 513 | 17 500 | 6 000 | 58 500 |
| Per Vegard Nerseth | 35 000 | 513 | 17 500 | | 52 500 |
| Ulf Liljedahl | 43 750 | 753 | 26 250 | 25 500 | 95 500 |
| Styrelsemedlem som avgått | | | | | |
| Malin Persson | 8 750 | 240 | 8 750 | 1 500 | 19 000 |
| Styrelsens ersättning totalt | 395 000 | 6 620 | 230 000 | 84 000 | 709 000 |

Styrelsens ersättning 2018 omfattar p.g.a. betalningscykeln styrelsens ersättning från 1.1.2018 till bolagsstämman 2018 (1/4 rat och utgifter för kommittémöten), samt

från bolagsstämman 2018 till 31.12.2018 den ersättning som bolagsstämman fastslagit (3/4 rat och utgifter för kommittémöten).

Styrelsemöten 2018

| Medlem | Närvaro vid styrelsemöten | Närvaro vid revisionskommittémöten | Närvaro vid personalkommittémöten | Närvaro vid nomineringskommittémöten |
|----------------------------------|----------------------------------|---|--|---|
| Ordförande | | | | |
| Christoph Vitzthum | 12/12 | (-) | 5/5 | 5/5 |
| Vice ordförande | | | | |
| Ole Johansson | 12/12 | 6/6 | (-) | 5/5 |
| Övriga styrelsemedlemmar | | | | |
| Anders Nielsen | 9/10 | (-) | (-) | (-) |
| Bertel Langenskiöld | 12/12 | (-) | 5/5 | (-) |
| Janina Kugel | 12/12 | (-) | 4/5 | (-) |
| Päivi Rekonen | 10/10 | 5/5 | (-) | (-) |
| Per Vegard Nerseth | 9/10 | (-) | (-) | (-) |
| Ulf Liljedahl | 12/12 | 6/6 | (-) | 5/5 |
| Styrelsemedlem som avgått | | | | |
| Malin Persson | 2/2 | 1/1 | (-) | (-) |

Verkställande direktör och koncernchefens och ledningsgruppens ersättning

Ersättningarna till Konecranes högsta ledning år 2018 visas i tabellen nedan. De kort- och långsiktiga bonusarna som betalats till verkställande direktör och koncernchefen och till ledningsgruppen uppgår sammanlagt till 4 293 714 euro.

År 2018 lanserade Konecranes det årliga bonusprogrammet för att underlätta företagsframgång. Koncernens justerade EBITA användes som huvudkriterium för koncernens och affärsområdenas ledning.

Ersättningar till verkställande direktör och koncernchef samt Konecranes ledningsgruppsmedlemmar

| | Verkställande direktör och koncernchef | | Övriga medlemmar i ledningsgruppen 2018 | |
|--|---|---------------------|--|-------------|
| | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 |
| | Panu Routila | Panu Routila | | |
| Löner och förmåner | 647 700 | 664 836 | 2 844 365 | 2 297 895 |
| Kortsiktiga bonusar | 330 000 | 575 500 | 471 649 | 1 895 783 |
| Antal allokerade aktierätter (PSP) | 200 000 | 248 000 | 258 000 | 258 000 |
| Antal ägda Konecranes-aktier ^{*)} | 32 419 | 28 315 | 238 385 | 229 727 |
| Kompletterande pensioner | 259 653 | 315 100 | 303 879 | 474 536 |

^{*)} Inklusive 84 000 aktier från PSP 2016 vars överlåtelse är begränsad under restriktionsperioden till 31.12.2018. Ledningsgruppen hade inga lån av bolaget vid slutet av år 2018 och 2017. Inga garantier har beviljats till förmån för koncernledningen 2018 och 2017.

Långsiktiga bonusar

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

Prestationsbaserat

| aktiebelöningsprogram (år) | PSP 2015 | PSP 2016 | PSP 2017 | PSP 2018 |
|--|---------------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------------|
| Prestationsperiod | 2015–2017 | 2016 | 2017–2019 | 2018–2020 |
| Mätning | Justerad kumulativ V/A | Justerad EBITDA | Justerad kumulativ V/A | Justerad kumulativ V/A |
| Totalt antal aktier som överlåtits | 98 496 | 667 509 ^{*)} | N/A | N/A |
| Begränsningsperiod | – | tills 31.12.2018 | – | – |
| Totalt antal aktier som överlåtits | | | | |
| Panu Routila, verkställande direktör och koncernchef | 8 208 | 48 000 | N/A | N/A |
| Övriga medlemmar i ledningsgruppen, totalt | 16 416 | 120 000 | N/A | N/A |

^{*)} Den 17 december 2018 har totalt 7 000 Konecranesaktier utan betalning returnerats till bolaget enligt villkoren i det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet 2016.

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

Sammanfattning av Aktiesparprogrammet för personalen

| Aktiesparprogram för personalen (år) | ESSP 2014 | ESSP 2015 | ESSP 2016 | ESSP 2017 | ESSP 2018 |
|--|--------------------------------------|--------------------------------------|---|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Sparperiod | den 1 juli 2014– den 30 juni 2015 | den 1 juli 2015– den 30 juni 2016 | den 1 september 2016– den 30 juni 2017 | den 1 juli 2017– den 30 juni 2018 | den 1 juli 2018– den 30 juni 2019 |
| Antal deltagare ^{*)} | 1 164 | 1 269 | 1 243 | 2 018 | 1 981 |
| Antal förvärvade aktier | 71 664 | 91 368 | 47 017 | 100 257 | Pågående |
| Vederlagsfria aktier som förväntas levereras ^{*)} | 35 832 | 45 684 | 23 509 | 50 129 | Pågående |

^{*)} Vid slutet av januari 2019.

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 affärs mål 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 landsspecifika politiska frågor och stabilitet och av konjunkturcyklerna inom Konecranes kundindustrier. Valutakursvariationer kan ändra våra produkters konkurrenskraft på vissa marknader och påverka våra kunders verksamheter. För industrikrantar varierar investeringar i kapital med utvecklingen av den industriella produktionen och produktionskapaciteten medan efterfrågan på hamnlösningar följer utvecklingen inom global transport och på kort sikt hamnarnas investeringscykler. Investeringarna i truckar följer samma cykel som andra produktsegment. Efterfrågan på underhåll styrs av kundernas beläggningsgrad. Förutom risker relaterade till försäljningsvolymerna kan också ogynnsamma förändringar i efterfrågan skapa överkapacitet och påverka marknadspriserna på samma sätt som konkurrenternas åtgärder.

Konecranes har för avsikt 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 med beaktande av 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. Genom aktiv produktutveckling strävar Konecranes också efter att differentiera sig från konkurrenterna och att minska konkurrenstrycket.

Under 2018 har Konecranes fortsatt med denna strategi och har vidareutvecklat sin marknadsintroduktionsstrategi med produkterna och tjänsterna, varumärkena och försäljningskanalerna.

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, remburs, 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 2018 har Konecranes rationaliserat de lokala kreditpolicyerna för enheterna i frontlinjen för att stärka och genomföra införandet av tillhörande process och praxis. Konecranes fortsatte med integreringen av tredjepartstjänster i ERP-systemen för att verifiera kund-

data mot listor med utestående sanktioner och produkter och reservdelar mot listor över produkter med dubbla användningsområden, i syfte att verifiera efterlevnad.

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 viktiga teknologier. Vi har förädlat våra processdrivna metoder, från innovationer till erforderlig teknisk forskning och hela vägen fram till produktutvecklingsprojekt.

Under 2018 fortsatte vi att samarbeta med ett antal uppstarts företag för att säkerställa tidig kännedom om nya idéer och teknologier. Samarbetet med externa forskningsinstitut och universitet fortsatte också. År 2018 genomförde vi en utbildningsserie kring digitalisering och AI/maskininlärning. 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 ger

ny kännedom och minskar de tekniska riskerna. Testcentren utgör också en mycket viktig del av vår egen forskning och de har reviderats enligt standarden ISO 17025, 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 fortsatte vi att utveckla algoritmer som hjälper oss att förutse utmaningar i anknytning till kranssäkerhet och -funktion. Allt detta begränsar de tekniska riskerna i anslutning till krananvändningen samt ger oss bättre kunskap för krankonstruktion och -service.

År 2018 fortsatte vi aktivt att skydda våra konstruktionslösningar, innovationer, varumärken och domäner. Vi har en regelbunden process för att övervaka eventuella kränkningar och vi reagerar på dem.

Den tekniska utbildningen av våra servicetekniker är en viktig insats för 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 yrkeskunnig 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 effek-

tiv försäljning och säljledning. Inom dessa fokusområden satsade Konecranes på utbildning för att säkerställa kundernas nöjdhet.

Konecranes fortsatte dessutom med sina program för att engagera de anställda. Exempel på dessa är aktiesparprogrammet för personalen och satsningar 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 4 januari 2017 slutförde Konecranes förvärvet av segmentet Material Handling & Port Solutions från Terex Corporation. Under 2017 och 2018 har Konecranes satsat omfattande resurser på att framgångsrikt slutföra affären och professionellt integrera de förvärvade enheterna. Skalan och den förväntade nyttan av förvärvet erbjuder Konecranes unika möjligheter, medan betydelsefulla 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 och kvalitet.

Under 2018 fokuserade vi våra aktiviteter på förbättringar i leveranskedjan med avseende på intern flexibilitet och effektivitet. Vi justerade även produktionskapacite-

ten efter efterfrågan på marknaden. Investeringar i ökad kapacitet och ersättningar hade fokus på verksamhetens miljöaspekter och säkerhet.

Inköpsrisker

Inköpsverksamheten har ett proaktivt tillvägagångssätt för att undvika risker förknippade med prissättning, kvalitet, kapacitet, tillgänglighet, en Uppförandekod för leverantörer och andra förväntningar så som de uttrycks i Konecranes Globala leverantörshandbok. Ineffektivitet och brister på dessa områden kan ha en ogynnsam effekt på Konecranes lönsamhet och rykte. Avtal och verksamhet med de viktigaste leverantörerna har utformats så att prestandan vid behov optimeras globalt.

Under 2018 fortsatte Konecranes att utveckla kvaliteten genom utveckling av utvalda leverantörer. Vi fortsatte också att förbättra leverantörernas avtryck, planera, balansera, prognostisera och kommunicera efterfrågan och tillgång med leverantörerna för att snabbare kunna svara på kundernas behov. Leverantörsrevisioner och hantering av verksamhetens kontinuitet ledde till ytterligare proaktiva korrekta åtgärder tillsammans med leverantörer.

För att minska riskerna med leverantörsbasen söker Konecranes konstant konkurrenskraftiga, alternativa källor, samtidigt som samarbetet med existerande leverantörer förbättras. Alternativa leverantörer, där sådana finns tillgängliga, höjer priskonkurrensen, ökar produktionskapaciteten och minskar riskerna med att vara beroende av en enda leverantör. Konecranes leverantörsportfölj granskas, kategoriseras och hanteras centralt.

Kvalitetsrisker

Högklassiga tjänster och utrustningar samt affärsrutiner och -processer utgör grunden för minimeringen

av Konecranes affärsrisker. Certifierade kvalitetsrutiner används omfattande inom koncernen.

År 2018 fortsatte Konecranes att utveckla både sina lokala och globala kvalitetsförbättringsprocesser. Denna utveckling 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 fortsatte Konecranes att använda och utveckla Lean Six Sigma-metoderna med goda resultat. Metoden spelar en viktig roll för systematisk förbättring av företagets 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 säkerhet och integritet. Under 2018 fortsatte den globala trenden med illvilliga angrepp även mot Konecranes. 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 att säkra hög tillgänglighet, elasticitet och kontinuerliga tjänster, vilket ger en snabb återhämtning vid eventuella tillfälliga avbrott i huvudtjänsterna. Tredjepartsexperter används för att revidera, testa och förbättra cybersäkerheten för internt och externt utvecklade IT-tjänster.

Under 2018 fortsatte införandet av globala IT-lösningar och harmoniserade affärsprocesser, inklusive de pågående integrationsaktiviteterna för Terex MHPS-verksamhet. Kompetens kring analytik och affärsintelligens står i fokus och syftar till att kunna omvandla den ökande mängden affärs-, användar- och utrustningsgenererade data till nya affärsmöjligheter. Under 2018 fortsatte Konecranes IT att ta i bruk agila utvecklingsmetoder för förbättrad kundfokus och flexibilitet samtidigt som vi hänger med i 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. Det 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 2018 fortsatte Konecranes att genomföra och förbättra analys- och godkännandeprocessen för avtal enligt avtalsanvisningarna. Praxisen förknippad med produkternas kvalitetskontroller och påstådda produktansvar har också stått i fokus under 2018. Dessa aktiviteter är exempel på sådant som gjorts efter förvärvet av segmentet Material Handling & Port Solutions från Terex Corporation, eftersom Konecranes strävar efter att harmonisera bästa praxis inom hela organisationen.

Illegala aktiviteter

Konecranes åtar sig 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, men bolaget anser inte att risken är väsentlig. Interna processer, översyn, revisioner och praktiska verktyg 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 med våra insatser för att minska exponeringen för dylika åtgärder.

År 2018 uppdaterade Konecranes sin uppförandekod och antikorrupsionspolicy samtidigt som vi skapade nya styrningsstrukturer för att utveckla och genomföra vårt efterlevnads- och etikprogram, inklusive utvecklingen av en uppförandekod för leverantörer. Arbetet för att säkerställa efterlevnad med ny lagstiftning, som GDPR, fortsatte systematiskt under 2018.

Skaderisker

Skaderiskerna inkluderar exempelvis risker för avbrott i verksamheten, hälso- och säkerhetsrelaterade risker, miljörisker, bränder och andra katastrofer, naturka-

tastrofer och risker relaterade till säkerhet i fastigheter. Konecranes identifierar och utvärderar riskerna kontinuerligt som en del av sin affärsprocess. För att mildra 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 2018 fortsatte vi med våra riskbedömningar för att identifiera risker och förbättra kontrollerna för de främsta riskerna med anknytning till miljön och säkerhet. Harmoniseringen och införandet av våra globala säkerhetsprocesser och -rutiner fortsatte med tillhörande framgångsrikt införande av en process och ett verktyg för att fånga observationer och tillbud. Detta gör det möjligt för att förstå vår riskprofil samt undersöka och förbättra vårt sätt att arbeta.

Finansiella risker

Större delen av Konecranes finansiella risker hanteras på central nivå av Group Treasury. Group Treasury arbetar under Konecranes Finance Oy, som verkar som koncernens finansavdelning vid huvudkontoret. Konecranes Finance Oy är inte ett profitcentrum som strävar efter att maximera sin vinst, 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 är 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 ett bolag, Konecranes Finance Oy, där de kan utvärderas och kontrolleras 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 anlitaandet av koncerntjänster för valutasäkring, måste detta göras direkt mellan ett operativt bolag och en bank, under överinseende av huvudkontoret. Konecranes Finance Oy använder sig av ett treasury-system som möjliggör att transaktioner kan utföras i realtid och ger detaljerad dokumentation om aktiviteter och lönsamhet. Standardrapportering görs varje vecka och täcker kommersiella och finansiella kassaflöden på koncernnivå, exponering för transaktioner i utländsk valuta, skuldsättning, derivatportföljer samt motparts-kreditrisk 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

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

Information om internrevision och riskhantering relaterad till finansiell rapportering finns i Förvaltningsutlåtandet 2018.



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. Koncernen har 16 100 anställda på 600 platser i 50 länder. Konecranes aktien är noterad på Nasdaq Helsinki (symbol: KCR).

KONECRANES[®]
Lifting Businesses™

Koncernens huvudkontor

Konecranes Abp

661 (Koneenkatu 8)
FI-05801 Hyvinge, Finland
Tel. +358 20 427 11

Förvaltning

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

Regionala huvudkontor

Amerika

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

Europa, Mellanöstern och Afrika

Konecranes region EMEA
P.O. Box 662 (Koneenkatu 8)
FI-05801 Hyvinkää, Finland
Tel. +358 20 427 11

Asien och Stilla-havsområdet

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