

KONECRANES®

**HALLINNOINTI
2019**





Tietoa Konecranesin vuosikertomuksesta 2019

Konecranesin vuoden 2019 vuosikertomus koostuu neljästä erillisestä raportista: vuosikatsauksesta, taloudellisesta katsauksesta, vastuullisuusraportista sekä hallinnointia koskevasta selvityksestä. Kaikki asiakirjat ovat saatavilla vuosikertomussivustollamme osoitteessa <https://investors.konecranes.com/fi/ar2019>.

Tämä julkaisu on tarkoitettu vain yleiseen tiedotustarkoitukseen. Konecranes varaa oikeuden milloin tahansa muuttaa tuotteita tai niiden yksityiskohtia tai lopettaa tuotteiden myynnin. Tätä julkaisua ei tule pitää Konecranesin nimenomaisena eikä epäsuorana takuuna esimerkiksi tuotetakuun, myyntikelpoisuuden tai tiettyyn tarkoitukseen sopivuuden osalta mutta ei näihin rajoittuen.

Sisällys

Hallinnointi	3
Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2019	5
Osakkeenomistajien nimitystoimikunta	5
Hallitus	6
Valiokunnat	10
Toimitusjohtaja	14
Johtoryhmä	15
Tilinpäätösraportoinnin sisäinen valvonta ja riskienhallinta	17
Muut tiedot	19
Palkka- ja palkkioselvitys 2019	20
Palkkioperiaatteet	20
Päätöksentekoprosessi	21
Palkitsemisen elementit	22
Palkitsemisraportti 2019	26
Riskienhallinta	29

Ylimääräinen yhtiökokous on pidettävä, jos hallitus katsoo sen tarpeelliseksi tai jos tilintarkastaja tai osakkeenomistajat, joilla on yhteensä vähintään 10 prosenttia osakkeista, vaativat sitä kirjallisesti tietyn asian käsittelyä varten.

Hallitus kutsuu varsinaisen tai ylimääräisen yhtiökokouksen koolle julkaisemalla yhtiökokouskutsun yhtiön internetsivuilla tai yhdessä tai useammassa valtakunnallisessa sanomalehdessä tai postittamalla kirjallisen kutsun osakkeenomistajille aikaisintaan kolme (3) kuukautta ja viimeistään kolme (3) viikkoa ennen yhtiökokousta. Yhtiökokouskutsussa on ehdotus kokouksen asialistaksi.

Yhtiö ilmoittaa internetsivuillaan päivämäärän, johon mennessä osakkeenomistajan on ilmoitettava yhtiön hallitukselle varsinaisen yhtiökokouksen käsiteltäväksi vaatimansa asia. Yhtiö julkistaa yhtiökokouksen päätökset pörssitiedotteella ja yhtiön internetsivuilla viipymättä yhtiökokouksen jälkeen.

Yhtiökokouksen pöytäkirja ja ne pöytäkirjan liitteet, jotka ovat osa yhtiökokouksen päätöksiä, ovat saatavilla yhtiön internetsivuilta viimeistään kahden (2) viikon kuluttua yhtiökokouksesta. Lisätietoja on luettavissa yhtiön internetsivuilla osoitteessa www.konecranes.com > **Sijoittajat** > **Hallinnointi** > **Yhtiökokous**.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta

Vuoden 2019 varsinainen yhtiökokous päätti perustaa osakkeenomistajien nimitystoimikunnan valmistelemaan varsinaiselle yhtiökokoukselle sekä tarvittaessa ylimääräiselle yhtiökokoukselle hallituksen jäsenten valintaa ja palkitsemista koskevia ehdotuksia sekä tunnistamaan potentiaalisia ehdokkaita hallituksen jäseniksi.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan työjärjestys on nähtävissä yhtiön internetsivuilla osoitteessa www.konecranes.com > **Sijoittajat** > **Hallinnointi** > **Osakkeenomistajien nimitystoimikunta**.



SELVITYS HALLINTO- JA OHJAUSJÄRJESTELMÄSTÄ 2019

OSAKKEENOMISTAJIEN NIMITYSTOIMIKUNTA

Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan kokoonpano

Peter Therman

s. 1968

- Suomen kansalainen
- Nimittäjä: HC Holding Oy Ab (Hartwall Capital)
- Koulutus: kauppatieteiden maisteri
- Päätoimi: Senior Advisor, MPS Executive & Board

Antti Mäkinen

s. 1961

- Suomen kansalainen
- Nimittäjä: Solidium Oy
- Koulutus: oikeustieteen maisteri
- Päätoimi: toimitusjohtaja, Solidium Oy

Risto Murto

s. 1963

- Suomen kansalainen
- Nimittäjä: Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma
- Koulutus: kauppatieteiden tohtori
- Päätoimi: toimitusjohtaja, Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma

Stig Gustavson

s. 1945

- Suomen kansalainen
- Nimittäjä: Stig Gustavson ja perhe
- Koulutus: diplomi-insinööri
- Päätoimi: vuorineuvos

Vuoden 2019 varsinainen yhtiökokous päätti 28.3.2019 perustaa pysyvän osakkeenomistajien nimitystoimikunnan valmistelemaan varsinaiselle yhtiökokoukselle sekä tarvittaessa ylimääräiselle yhtiökokoukselle hallituksen jäsenten valintaa ja palkitsemista koskevia ehdotuksia sekä tunnistamaan mahdollisia ehdokkaita hallituksen jäseniksi. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta korvasi hallituksen nimitysvaliokunnan.

Kukin yhtiön neljästä suurimmasta osakkeenomistajasta nimittää jäsenen osakkeenomistajien nimitystoimikuntaan. Yhtiön hallituksen puheenjohtaja toimii asiantuntijana

nimitystoimikunnassa olematta toimikunnan jäsen. Osakkeenomistajat, jotka ovat oikeutettuja nimittämään jäsenen, määräytyvät vuosittain 31. elokuuta Euroclear Finland Oy:n ylläpitämän yhtiön osakasluettelon perusteella. Hallintarekisteröidyt osakeomistukset tai osakeomistukset esimerkiksi useammassa rahastossa tai konserniyhtiössä voidaan ottaa huomioon nimittämisosoikeuden määrittämisessä, jos osakkeenomistaja esittää hallituksen puheenjohtajalle asiaa koskevan kirjallisen pyynnön viimeistään elokuun 30. päivänä.

Osakkeenomistajan nimittämän jäsenen tulee erota nimitystoimikunnasta, jos kyseinen osakkeenomistaja myöhemmin luovuttaa yli puolet 31. elokuuta omistamistaan osakkeista eikä tämän jälkeen enää kuulu yhtiön kymmenen suurimman osakkeenomistajan joukkoon.

Nimitystoimikunta perustetaan toimimaan toistaiseksi, kunnes yhtiökokous toisin päättää. Jäsenet nimitetään vuosittain, ja heidän toimikautensa päättyy, kun uudet jäsenet nimitetään heidän tilalleen.

HALLITUS

Hallituksen kokoonpano

Christoph Vitzthum

s. 1969

- Suomen kansalainen
- Hallituksen puheenjohtaja vuodesta 2016, hallituksen jäsen vuodesta 2015
- Riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista
- Koulutus: kauppatieteiden maisteri
- Päätoimi: konsernijohtaja, Fazer-konserni
- Osakkeet: 5 073

Ole Johansson

s. 1951

- Suomen kansalainen
- Hallituksen varapuheenjohtaja vuodesta 2017, hallituksen jäsen vuodesta 2015
- Riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista
- Koulutus: diplomiekonomi
- Päätoimi: hallitusammattilainen
- Osakkeet: 14 258

Janina Kugel

s. 1970

- Saksan kansalainen
- Hallituksen jäsen vuodesta 2016
- Riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista
- Koulutus: kauppatieteiden maisteri
- Päätoimi: henkilöstöjohtaja ja johtokunnan jäsen, Siemens AG (hallitusammattilainen ja itsenäinen strateginen neuvonantaja 1. helmikuuta 2020 alkaen)
- Osakkeet: 2 175

Bertel Langenskiöld

s. 1950

- Suomen kansalainen
- Hallituksen jäsen vuodesta 2012
- Riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista
- Koulutus: diplomi-insinööri
- Päätoimi: hallitusammattilainen
- Osakkeet: 5 468

Ulf Liljedahl

s. 1965

- Ruotsin kansalainen
- Hallituksen jäsen vuodesta 2016
- Riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista
- Koulutus: B.Sc. (Economics and Business Administration)
- Päätoimi: toimitusjohtaja, Volito AB
- Osakkeet: 2 175

Per Vegard Nerseth

s. 1964

- Norjan kansalainen
- Hallituksen jäsen vuodesta 2018
- Riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista
- Koulutus: B.Sc. (Econ.), MBA
- Päätoimi: konsernijohtaja, globaalin Robotiikka-liiketoimintayksikön johtaja, ABB Asea Brown Boveri Ltd (toimitusjohtaja, CMR Surgical, 1. tammikuuta 2020 alkaen)
- Osakkeet: 1 484

Anders Nielsen

s. 1962

- Ruotsin kansalainen
- Hallituksen jäsen vuodesta 2018
- Riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista
- Koulutus: tuotantotalouden opinnot
- Päätoimi: hallitusammattilainen
- Osakkeet: 1 484

Päivi Rekonen

s. 1969

- Suomen kansalainen
- Hallituksen jäsen vuodesta 2018
- Riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista
- Koulutus: valtiotieteiden maisteri, kauppatieteiden maisteri
- Päätoimi: hallitusammattilainen ja itsenäinen strateginen neuvonantaja
- Osakkeet: 1 484



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

Pääasialliset tehtävät

Hallitus johtaa ja valvoo yhtiön hallintoa ja toimintaa osakeyhtiölain, yhtiöjärjestyksen ja muiden sovellettavien Suomen lakien ja määräysten perusteella. Yhtiö soveltaa sitä ja sen tytäryhtiötä (jäljempänä ”konserniyhtiöt”) koskevaa ulkomaista lainsäädäntöä edellyttäen, että ulkomaisen lainsäädännön soveltaminen ei ole ristiriidassa Suomen lainsäädännön kanssa.

Hallituksella on yleinen velvollisuus pyrkiä toimimaan yhtiön ja sen kaikkien osakkeenomistajien edun mukaisesti, ja se vastaa toimistaan yhtiön osakkeenomistajille. Hallituksen jäsenten on toimittava vilpittömässä mielessä ja huolellisesti harkiten. Heidän päätöksensä on pohjautettava riittäviin tietoihin kussakin tapauksessa sen perusteella, mikä heidän arvionsa mukaan on yhtiön ja sen osakkeenomistajien kannalta edullisinta.

Hallitus päättää yhtiön liiketoimintastrategiasta, toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja yhtiön muun ylimmän johdon nimittämisestä ja erottamisesta, yhtiörakenteesta, yrityskaupoista, yhtiön taloudesta ja investoinneista, konserniyhtiöiden toimintojen, riskienhallinnan ja yhtiön toimien lainmukaisuuden jatkuvasta seurannasta ja tarkastamisesta sekä muista yhtiön hallituksen toimivaltaan kuuluvista asioista. Hallituksen on jatkuvasti hankittava ajantasaista tietoa asioista ja liiketoimista, joilla on merkittävä strateginen vaikutus yhtiöön. Hallitus nimittää itselleen sihteerin, joka on läsnä kaikissa kokouksissa.

Toimitusjohtaja ja finanssijohtaja raportoivat hallitukselle vuosineljänneksittäin tarjous-aktiiviteetista, kilpailu- ja markkinatilanteesta, saaduista tilauksista ja tuloksesta, koko vuoden tulosenusteesta sekä työturvallisuudesta, henkilöstöasioista ja asiakkuuksista. Tärkeimpien kehitystoimien, kuten suurimpien tietojärjestelmäinvestointien, tuotekehitysprojektien ja yritysostojen tilannetta voivat esitellä hallitukselle niistä suoraan vastuussa olevat henkilöt.

Hallituksen monimuotoisuus

Vuonna 2016 hallitus hyväksyi monimuotoisuuspolitiikan. Poliitiikan mukaan hallituksen jäsenten valinta perustuu aina heidän odotettavissa olevaan panokseensa ja tehokkuuteensa hallituksen jäsenenä sekä heidän kykynsä vaikuttaa myönteisesti yhtiön pitkän aikavälin strategiaan valintoihin ja suorituskykyyn. Hallitus toimii ryhmänä yhtiön keskeisten sidosryhmien, kuten asiakkaiden, työntekijöiden ja osakkeenomistajien, eduksi. Hallituksen monimuotoisuus mahdollistaa laaja-alaisen ajattelun ja laadukkaan päätöksenteon.

Hallituksen monimuotoisuutta arvioitaessa tärkein tekijä on ajattelun monimuotoisuus. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi yksilöiden ammatillista ja henkilökohtaista kokemusta, johon vaikuttaa kansallisuuteen, ikään ja sukupuoleen liittyvä monimuotoisuus. Hallitusvalinnat perustuvat ehdokkaan taustaan ja pätevytten ymmärtää Konecranesin nykyisiä ja tulevaisuuden markkinoita, strategiaa, työntekijöitä ja asiakkaita. Myös vahva talousosaaminen ja liiketoiminnan dynamiikan

ymmärtäminen on tärkeää. Hallitukselta kokonaisuutena odotetaan kokemusta eri markkinoista, maantieteellisistä alueista ja tärkeistä aiheista, kuten digitalisaatiosta ja yrityst vastuusta.

Hyvin toimivan hallituksen kannalta on tärkeää, että hallituksen jäsenet ovat sitoutuneet hallitus-työskentelyyn ja että heillä on mahdollisuus käyttää riittävästi aikaa yhtiön nykyisen tilanteen, asiakkaiden ja strategian ymmärtämiseen.

Tärkeimmät valintakriteerit hallitusehdokkaille ovat pätevyys, osaaminen, henkilökohtaiset ominaisuudet ja eettisyys. Hallituksessa on oltava molempien sukupuolien edustajia. Konecranesin tavoitteena on hyvä ja tasapainoinen hallituksen kokoonpano, jossa kaikki monimuotoisuuden näkökohdat on otettu huomioon.

Vuoden 2019 lopussa kahdeksan hallituksen jäsenen joukossa oli kaksi naista, mikä vastasi yhtä neljäsosaa hallituksen kokonaisjäsenmäärästä. Hallituksen jäsenet edustivat neljää eri kansallisuutta, ja he olivat syntyneet kolmella eri vuosikymmenellä. Lisäksi hallituksen jäsenten koulutustausta vaihteli laajasti teknisestä osaamisesta talouden, yhteiskuntatieteiden ja henkilöstöhallinnon osaamiseen.

Vuonna 2019 Konecranes-konsernin hallitus kokoontui 13 kertaa. Läsnäoloprosentti kokouksissa oli 98 prosenttia. Hallituksen jäsenten osallistuminen hallituksen ja valiokuntien kokouksiin on esitetty seuraavassa taulukossa:

Hallituksen kokoukset 2019

Jäsen	Hallitus	
	Läsnäolo	Osallistumis-%
Christoph Vitzthum	13/13	100 %
Ole Johansson	11/13	85 %
Janina Kugel	13/13	100 %
Bertel Langenskiöld	13/13	100 %
Ulf Liljedahl	13/13	100 %
Per Vegard Nerseth	13/13	100 %
Anders Nielsen	13/13	100 %
Päivi Rekonen	13/13	100 %

Valiokuntien kokoukset 2019

Jäsen	Tarkastusvaliokunnan kokoukset		Nimitysvaliokunnan kokoukset		Henkilöstövaliokunnan kokoukset	
	Läsnäolo	Osallistumis-%	Läsnäolo	Osallistumis-%	Läsnäolo	Osallistumis-%
Christoph Vitzthum			1/1	100 %	6/6	100 %
Ole Johansson	15/15	100 %	1/1	100 %		
Janina Kugel					6/6	100 %
Bertel Langenskiöld					6/6	100 %
Ulf Liljedahl	15/15	100 %	1/1	100 %		
Per Vegard Nerseth	14/14	100 %				
Anders Nielsen					4/4	100 %
Päivi Rekonen	14/15	93 %				

VALIOKUNNAT

Hallitus on nimittänyt kaksi hallituksen jäsenistä koostuvaa valiokuntaa: tarkastusvaliokunnan ja henkilöstövaliokunnan. Hallitus on vahvistanut työjärjestyksen kummallekin valiokunnalle. Konsernilla oli myös nimitysvaliokunta 28.3.2019 saakka. Nimitysvaliokunta korvattiin pysyvällä osakkeenomistajien nimitystoimikunnalla varsinaisessa yhtiökokouksessa 28.3.2019.

TARKASTUSVALIOKUNTA

Vuonna 2019 hallituksen tarkastusvaliokunnan jäseniä olivat:

- Ulf Liljedahl (puheenjohtaja),
- Ole Johansson,
- Per Vegard Nersest (28.3.2019 lähtien) ja
- Päivi Rekonen.

Vuoden 2019 lopussa kaikkien tarkastusvaliokunnan jäsenten katsottiin olevan riippumattomia yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista (Ole Johanssonin katsottiin olevan riippuvainen yhtiön merkittävästä osakkeenomistajasta 3.5.2019 saakka). Kaikilla tarkastusvaliokunnan jäsenillä on riittävä kokemus liikkeenjohdon tehtävistä. Lisäksi kaikilla jäsenillä on tutkinto liiketaloustieteessä ja/tai kansantaloustieteessä.

Hallitus nimittää keskuudestaan tarkastusvaliokunnan, joka avustaa hallitusta sen tehtävässä valvoa yhtiön taloushallintoa ja tilinpäätöksiä osakeyhtiölain mukaisesti. Tarkastusvaliokunta

koostuu vähintään kolmesta (3) yhtiön johtoon kuulumattomasta hallituksen jäsenestä, joista enemmistön on oltava yhtiöstä riippumattomia jäseniä. Vähintään yhden jäsenen on oltava riippumaton merkittävistä osakkeenomistajista. Tarkoituksena ei ole laajentaa hallituksen velvollisuuksia siitä, mitä Suomen osakeyhtiölaissa on nimenomaan määrätty. Tarkastusvaliokunta ei tee itsenäisiä päätöksiä, ja se on riippuvainen sille annetusta informaatiosta.

Pääasialliset tehtävät

Valiokunnan tehtävät ja vastuut on määritelty työjärjestyksessä, jonka hallitus on hyväksynyt osana yhtiön hallinnointi- ja ohjausjärjestelmää.

Tarkastusvaliokunta:

- seuraa tilinpäätösraportointiprosessia,
- valvoo taloudellista raportointiprosessia,
- seuraa yhtiön taloudellista tilannetta tarkastamalla tilinpäätökset ja tarpeellisessa määrin välitilinpäätökset,
- valvoo tilinpäätöksen ja sen myötä julki tulevien tietojen laatua ja oikeellisuutta,
- arvioi yhtiön sisäisen valvonnan, sisäisen tarkastuksen ja riskienhallinnan tehokkuutta ja riittävyttä,
- käsittelee yhtiön hallinto- ja ohjausjärjestelmästäan antamaan selvitykseen sisältyvän taloudellisen raportoinnin prosesseihin liittyvän sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestelmien pääpiirteiden kuvauksen,

- käsittelee ja valvoo sisäisen tarkastuksen suunnitelmia ja raportteja,
- hyväksyy sisäisen tarkastuksen vuosisuunnitelman, antaa ohjeita ja valvoo toimintaa,
- arvioi tilintarkastajan tai tilintarkastusyhteisön riippumattomuutta, erityisesti arvioitaessa oheispalvelujen tarjoamista tarkastettavalle yhtiölle,
- valmistelee tilintarkastajan valintaa koskevan päätösehdotuksen,
- tarkastaa tilintarkastuksen tarkastussuunnitelman,
- valvoo tilinpäätöksen ja konsernitilinpäätöksen lakisääteistä tilintarkastusta ja käy läpi tilintarkastajien Konecranes Oyj:lle ja sen tytäryhtiöille laatimat raportit sekä
- valmistelee ja tekee tehtävälistan perusteella syntyneet suositukset ja ehdotukset yhtiön hallitukselle koskien toimenpiteitä, joita tarkastusvaliokunta pitää tarpeellisina.

Vuonna 2019 Konecranes-konsernin tarkastusvaliokunta kokoontui 15 kertaa. Läsnäoloprosentti kokouksissa oli 98 prosenttia. Valiokunnan jäsenten osallistuminen kokouksiin on esitetty sivun 27 taulukossa.

HENKILÖSTÖVALIOKUNTA

Vuonna 2019 hallituksen henkilöstövaliokunnan jäseniä olivat:

- Bertel Langenskiöld (puheenjohtaja),
- Janina Kugel,
- Anders Nielsen (28.3.2019 lähtien) ja
- Christoph Vitzthum.

Kaikki henkilöstövaliokunnan jäsenet ovat riippumattomia yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista.

Henkilöstövaliokunta avustaa ja ohjaa hallitusta täyttämään valvontavastuunsa ja muut tehtävänsä sekä antaa suosituksia esimerkiksi seuraavissa asioissa: ylimmän johdon operatiivinen rakenne ja valinta; ylimmän johdon osaamisen johtaminen, monimuotoisuus ja osallisuus, pysyvyys ja seuraajasuunnittelu; ylimmän johdon taitojen ja osaamisen kehittäminen ja henkilöstösuunnittelu; toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän arviointi ja palkitseminen; palkitsemista koskevat yleiset periaatteet; pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät ja osakepohjaiset kannustinjärjestelmät; henkilöstöhallinto, yrittäjävastuu, turvallisuusstrategiat ja suoriutuminen. Hallitus nimittää keskuudestaan henkilöstövaliokunnan jäsenet ja valiokunnan puheenjohtajan.

Henkilöstövaliokunnalla on toimivalta tehdä päätöksiä pienemmissä asioissa, jotka kuuluvat sen vastuualueelle ja ovat luonteeltaan hallinnollisia ja/

tai liittyvät hallituksen päätöksen toimeenpanoon eivätkä (i) vaadi hallituksen päätöstä lainsäädännön, säännösten tai Konecranes-konsernin sisäisten toimintaperiaatteiden tai toimintatapojen perusteella tai (ii) muuten valiokunnan mielestä vaadi hallituksen päätöksentekoa. Henkilöstövaliokunta koostuu vähintään kolmesta (3) yhtiön johtoon kuulumattomasta hallituksen jäsenestä. Jäsenten enemmistön on oltava yhtiöstä riippumattomia.

Pääasialliset tehtävät

Henkilöstövaliokunta nimitetään avustamaan hallitusta sen tehtävissä. Henkilöstövaliokunnan tehtävät ja vastuut on määritelty valiokunnan työjärjestyksessä, jonka hallitus on hyväksynyt osana yhtiön hallinnointi- ja ohjausjärjestelmää.

Henkilöstövaliokunta:

- arvioi yhtiön operatiivista rakennetta ja antaa hallitukselle tarvittaessa rakennetta koskevia suosituksia tai ehdotuksia. Valiokunta käsittelee ylimmän johdon valintaa koskevia periaatteita ja varmistaa, että pitkä ja lyhyt ehdokasluettelo sisältää monipuolisesti erilaisia ehdokkaita, sekä tekee hallitukselle johtoryhmän jäsenten nimityksiä, siirtoja ja erottamista koskevia ehdotuksia.
- tarkastaa ja valvoo Konecranes-konsernin osaamisen hallintaa ja seuraajasuunnittelua sekä arvioi mahdolliset seuraajaehdotukset johtoryhmään. Lisäksi valiokunta arvioi toimitusjohtajan kanssa ylimmän johdon pysyvyyttä koskevat tarpeet.
- arvioi konsernin johtoryhmän jäsenten kehittämissuunnitelmat ja -ohjelmat, mukaan lukien ylimmän johdon koulutusohjelmat ja osaamisen kehittämisohjelmat.
- arvioi toimitusjohtajan toimivaltuudet ja vastuut sekä tekee hallitukselle tarvittaessa asiaa koskevia suosituksia tai ehdotuksia. Valiokunta tekee hallitukselle vuosittain yhtiön toimitusjohtajan palkkiesityksen, joka perustuu yhtiön tulokseen, vertailukelpoisten kansainvälisten organisaatioiden toimitusjohtajille maksamiin palkkioihin, vastaavia taitoja ja osaamista omaavien henkilöiden kilpailukykyisiin markkinoihin sekä henkilöstövaliokunnan arvion toimitusjohtajan senhetkisestä ja odotetusta panoksesta yhtiön menestykseen. Valiokunta tekee hallitukselle toimitusjohtajan suosituksesta esityksen konsernin johtoryhmän jäsenten peruspalkkion ja kannustintasojen hyväksymisestä.
- tekee hallitukselle suosituksia toimitusjohtajan palkkion muuttuvasta osasta sekä pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien ja osakepohjaisten kannustinjärjestelmien hyväksymisestä ja muutoksista, jotka edellyttävät osakkeenomistajien tai hallituksen hyväksyntää. Valiokunta tekee hallitukselle ehdotuksen toimitusjohtajan suoritusavoitteista sekä konsernin johtoryhmän vuosivastuksista ja tavoitteista. Henkilöstövaliokunta arvioi yhtiön yleisiä palkitsemisperiaatteita ja tekee hallitukselle asiaa koskevia suosituksia. Henkilöstövaliokunta arvioi kannustinjärjestelmien ja osakepohjaisten kannustinjärjestelmien riski-hyötytasapainoa

suhteessa yhtiön liiketoimintastrategiaan ja odotettuun tulokseen, omistaja-arvon muodostukseen sekä osakkeenomistajien ja ylimmän johdon etujen tasapainoon kannustamatta ylintä johtoa kuitenkaan tarpeettomiin tai liiallisiin riskeihin. Valiokunta valvoo, että toimitusjohtaja ja muut ylimmän johdon jäsenet noudattavat osakeomistuksia koskevia ohjeita.

- Henkilöstövaliokunnalle raportoidaan yhtiön henkilöstöresursseista, yritys vastuusta ja turvallisuusstrategioista sekä niihin liittyvien tavoitteiden saavuttamisesta, markkinastandardista, liiketoimintastrategiasta ja Konecranesin arvoista. Se voi antaa suosituksia tavoitteiden muuttamisesta. Valiokunnalle raportoidaan yhtiön monimuotoisuutta ja osallisuutta tukevista menettelyistä työpaikalla, työturvallisuustoimenpiteistä ja -suoriutumisesta, sekä siitä, miten yhtiössä on noudatettu Konecranes-konsernin oikeudenmukaisia työehtoja.

Vuonna 2019 Konecranes-konsernin henkilöstövaliokunta kokoontui kuusi kertaa. Läsnäoloprosentti kokouksissa oli 100 prosenttia. Valiokunnan jäsenten osallistuminen kokouksiin on esitetty sivun 27 taulukossa.



NIMITYSVALIOKUNTA (28.3.2019 SAAKKA)

Vuonna 2019 hallituksen nimitysvaliokunnan jäseniä olivat:

- Christoph Vitzthum (puheenjohtaja),
- Ole Johansson ja
- Ulf Liljedahl.

Kaikki nimitysvaliokunnan jäsenet ovat riippumattomia yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista.

Nimitysvaliokunta valmisteli Konecranes Oyj:n hallituksen jäsenten valintaan ja palkitsemiseen liittyvät asiat. Nimitysvaliokunnalla ei ollut itsenäistä päätösvaltaa. Hallitus nimitti keskuudestaan nimitysvaliokunnan jäsenet ja valiokunnan puheenjohtajan. Nimitysvaliokunta koostui vähintään kolmesta (3) yhtiön johtoon kuulumattomasta hallituksen jäsenestä. Jäsenten enemmistön oli oltava yhtiöstä riippumattomia.

Pääasialliset tehtävät

Nimitysvaliokunta oli nimitetty avustamaan hallitusta sen vastuissa. Valiokunnan tehtävät ja vastuut oli määritelty työjärjestyksessä, jonka hallitus oli hyväksynyt osana yhtiön hallinnointi- ja ohjausjärjestelmää. Nimitysvaliokunta:

- valmisteli ja esitteli varsinaiselle yhtiökokoukselle tai mahdolliselle ylimääräiselle yhtiökokoukselle esityksen hallituksen jäsenmäärästä yhtiöjärjestyksen mukaisesti,

- valmisteli ja esitteli varsinaiselle yhtiökokoukselle tai mahdolliselle ylimääräiselle yhtiökokoukselle esityksen hallituksen jäsenten valinnasta sekä
- valmisteli ja esitteli varsinaiselle yhtiökokoukselle tai mahdolliselle ylimääräiselle yhtiökokoukselle esityksen hallituksen jäsenten palkkioista.

Vuonna 2019 Konecranes-konsernin nimitysvaliokunta kokoontui kerran. Läsnäoloprosentti kokouksessa oli 100 prosenttia. Valiokunnan jäsenten osallistuminen kokoukseen on esitetty sivun 27 taulukossa.

Vuoden 2019 varsinainen yhtiökokous päätti 28.3.2019 perustaa pysyvän osakkeenomistajien nimitystoimikunnan valmistelevaan varsinaiselle yhtiökokoukselle sekä tarvittaessa ylimääräiselle yhtiökokoukselle hallituksen jäsenten valintaa ja palkitsemista koskevia ehdotuksia sekä tunnistamaan mahdollisia ehdokkaita hallituksen jäseniksi. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta korvasi hallituksen nimitysvaliokunnan.

TOIMITUSJOHTAJA

Teo Ottola, väliaikainen toimitusjohtaja 7.10.2019–31.1.2020

s. 1968

- Suomen kansalainen
- Finassijohtaja ja toimitusjohtajan sijainen, väliaikainen toimitusjohtaja 7.10.2019–1.2.2020
- Johtoryhmän jäsen vuodesta 2007
- Konsernin palveluksessa vuodesta 2007
- Koulutus: kauppatieteiden maisteri
- Osakkeet: 35 324

Panu Routila 6.10.2019 saakka

s. 1964

- Suomen kansalainen
- Toimitusjohtaja 6.10.2019 saakka
- Johtoryhmän jäsen vuodesta 2015 vuoteen 2019
- Konsernin palveluksessa vuodesta 2015 vuoteen 2019
- Koulutus: kauppatieteiden maisteri

Richard Robinson Smith 1.2.2020 alkaen

(julkistettu 7. lokakuuta 2019)

s. 1965

- Yhdysvaltojen ja Saksan kansalainen
- Toimitusjohtaja 1.2.2020 alkaen
- Johtoryhmän jäsen vuodesta 2020
- Konsernin palveluksessa vuodesta 2020
- Koulutus: yhteiskuntatieteiden tohtori

Pääasialliset tehtävät ja vastualueet

Osakeyhtiölain mukaan toimitusjohtaja hoitaa yhtiön päivittäistä hallintoa hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti. Toimitusjohtaja saa ryhtyä yhtiön toiminnan luonteen ja laajuuden kannalta epätavallisiin tai laajakantoisiin toimiin vain hallituksen valtuuttamana. Toimitusjohtaja vastaa, että yhtiön kirjanpito on lainmukaista ja yhtiön varainhoito on järjestetty luotettavalla tavalla. Toimitusjohtaja vastaa myös hallituksen käsiteltäväksi tulevien asioiden valmistelusta sekä yhtiön toiminnan strategisesta suunnittelusta, taloudesta, talouden suunnittelusta ja raportoinnista sekä riskienhallinnasta.

JOHTORYHMÄ

Toimitusjohtajan lisäksi seuraavat henkilöt kuuluvat konsernin johtoryhmään:

Teo Ottola

s. 1968

- Suomen kansalainen
- Finanssijohtaja, toimitusjohtajan sijainen
- Johtoryhmän jäsen vuodesta 2007
- Konsernin palveluksessa vuodesta 2007
- Koulutus: kauppatieteiden maisteri
- Osakkeet: 35 324

Minna Aila

s. 1966

- Suomen kansalainen
- Markkinointi- ja yhteiskuntasuhdejohtaja
- Johtoryhmän jäsen vuodesta 2018
- Konsernin palveluksessa vuodesta 2018
- Koulutus: oikeustieteen kandidaatti
- Osakkeet: 53

Fabio Fiorino

s. 1967

- Kanadan kansalainen
- Johtaja, Kunnossapito-liiketoiminta-alue
- Johtoryhmän jäsen vuodesta 2012
- Konsernin palveluksessa vuodesta 1995
- Koulutus: insinööri, diplomi-insinööri (Kanada), MBA
- Osakkeet: 23 932

Timo Leskinen

s. 1970

- Suomen kansalainen
- Henkilöstöjohtaja
- Johtoryhmän jäsen vuodesta 2013
- Konsernin palveluksessa vuodesta 2013
- Koulutus: psykologian maisteri
- Osakkeet: 10 931

Mika Mahlberg

s. 1963

- Suomen kansalainen
- Johtaja, Satamaratkaisut-liiketoiminta-alue
- Johtoryhmän jäsen vuodesta 2017
- Konsernin palveluksessa vuodesta 1997
- Koulutus: diplomi-insinööri
- Osakkeet: 8 464

Juha Pankakoski

s. 1967

- Suomen kansalainen
- Teknologiajohtaja
- Johtoryhmän jäsen vuodesta 2015
- Konsernin palveluksessa vuodesta 2004
- Koulutus: diplomi-insinööri, eMBA
- Osakkeet: 8 464

Sirpa Poitsalo

s. 1963

- Suomen kansalainen
- Lakiasianjohtaja
- Johtoryhmän jäsen vuodesta 2016
- Konsernin palveluksessa vuodesta 1988
- Koulutus: oikeustieteen kandidaatti
- Osakkeet: 33 288

Mikko Uhari

s. 1957

- Suomen kansalainen
- Johtaja, Teollisuuslaitteet-liiketoiminta-alue
- Johtoryhmän jäsen vuodesta 1997
- Konsernin palveluksessa vuodesta 1997
- Koulutus: tekniikan lisensiaatti
- Osakkeet: 119 191

Pääasialliset tehtävät

Konsernin johtoryhmän tehtävänä on toimitusjohtajan avustaminen. Johtoryhmällä ei ole virallista lakiin tai yhtiöjärjestykseen perustuvaa asemaa, mutta sillä on käytännössä merkittävä asema yhtiön johto-organisaatiossa, strategioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.



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

TILINPÄÄTÖSRAPORTOINNIN SISÄINEN VALVONTA JA RISKIENHALLINTA

Tilinpäätösraportoinnin sisäisen valvonnan tarkoituksena on antaa kohtuulliset takeet tilinpäätösraportoinnin luotettavuudesta ja siitä, että ulkoisiin tarkoituksiin laaditut katsaukset ovat yleisesti hyväksytyjen laadintaperiaatteiden, sovellettavien lakien ja määräysten sekä muiden pörssiyhtiöitä koskevien vaatimusten mukaisia. Riskienhallinta on ensisijaisen tärkeä osa yrityksen toimintaa. Konsernin riskienhallinnan periaatteet muodostavat riskienhallinnan peruspuitteet, mutta jokainen konsernin yhtiö tai liiketoimintayksikkö on vastuussa omasta riskienhallinnastaan. Tätä periaatetta noudatetaan myös tilinpäätösraportoinnin riskienhallinnassa.

Rahoitusriskien hallinta on kuvattu Konecranes-konsernin tilikauden 2019 tilinpäätöksen liitetiedossa 33.

Valvontaympäristö

Konecranes-konsernin hallinto ja liiketoiminnan johtaminen perustuvat konsernimme arvoihin, jotka ovat usko ihmisiin, täydellinen palvelusitoutuminen ja jatkuva kannattavuus. Valvontaympäristö luo perustan kaikille muille sisäisen valvonnan osa-alueille ja henkilöstön tietoisuudelle tärkeistä asioista. Valvontaympäristö tukee konsernin strategian toteuttamista ja säännösten noudattamista. Hallitus ja konsernin johto ovat vastuussa Konecranes-konsernin valvontaympäristön määrittelystä liiketoiminnan rakenteiden, konsernin politiikkojen, ohjeiden ja taloudellisen raportoinnin periaatteiden pohjalta. Näihin kuuluvat esimerkiksi Konecranes-konsernin toimintaohjeet (Code of

Conduct) sekä Controller's Manual -dokumentti, joka sisältää tilinpäätösraportointia ja laadintaperiaatteita koskevat tiedot ja soveltamisohjeet. Tilinpäätös-standardien tulkinnasta ja soveltamisesta vastaa konsernin talousosasto. Raportointia koskevia ohjeita päivitetään tarpeen mukaan ja ne tarkistetaan vähintään kerran vuodessa.

Konecranes-konsernissa on kolme liiketoimintasegmenttiä (liiketoiminta-alueita): Kunnossapito, Teollisuuslaitteet ja Satamaratkaisut. Teollisuuslaitteet-liiketoiminta-alueesta poiketen Satamaratkaisut-liiketoiminta-alue sisältää myös ne huolto- ja varaosayksiköt, jotka palvelevat satama-asiakassegmenttiä.

Kunnossapito-liiketoiminta-alue sisältää kolme liiketoimintayksikköä: Teollisuuslaitteiden kunnossapito, Varaosat sekä Komponenttien varaosat. Teollisuuslaitteiden kunnossapito-liiketoimintayksikköä johdetaan ja raportoidaan sisäisenä linjaorganisaationa kolmella maantieteellisellä alueella: Euroopan, Lähi-idän ja Afrikan alue (EMEA), Amerikan alue (AME) sekä Aasian ja Tyynenmeren alue (APAC). Muita liiketoimintayksiköjä johdetaan globaalisti linjaorganisaationa. Teollisuuslaitteet- ja Satamaratkaisut-liiketoiminta-alueet toimivat linjaorganisaationa. Ne jaetaan liiketoimintayksiköihin, jotka puolestaan jakaantuvat edelleen tuoteryhmiin. Näillä segmenteillä on selkeät tuoteryhmäkohtaiset tulosvastuut. Tämä takaa saumattoman tilaus-toimitusprosessin ja tehostaa päätöksentekoa. Tukitoiminnot, kuten taloushallinto,

lakiasianosasto, henkilöstöhallinto, IT sekä markkinointi ja viestintä, toimivat linjaorganisaationa.

Taloustoimintamallissa johdon laskentatoimi ja liikekirjanpito on tarvittaessa erotettu toisistaan. Johdon laskentatoimen työntekijät keskittyvät tukemaan liiketoiminta-alueen johdon päätöksentekoa, kun taas liikekirjanpidossa noudatetaan konsernin tilinpäätöksen oikeudellista rakennetta. Konsernin talousosaston yhteydessä toimii myös erillinen sisäisen valvonnan yksikkö, joka tukee paikallisia yksiköitä sisäisen valvonnan ja prosessien kehittämisessä sekä sisäisten menettelyohjeiden noudattamisen valvomisessa.

Taloudellisten tavoitteiden asettaminen sekä toimintojen suunnittelu ja seuranta toteutetaan liiketoiminta-alue- ja liiketoimintayksikkörakenteen ja Konecranes-konsernin liiketoiminnallisten tavoitteiden mukaisesti. Kunnossapito-liiketoimintaa seurataan tyyppillisesti tulosvastuullisina huoltopiireinä, jotka konsolidoidaan edelleen maa- ja regionatasoille. Teollisuuslaitteet-liiketoimintaa seurataan pääasiassa liiketoimintayksiköittäin: Komponentit, Teollisuusnosturit ja Prosessiratkaisut. Nämä jakautuvat edelleen tuotelinjoihin. Komponenttien, osakokoonpanojen ja muiden osien valmistuksella on omat keskeiset suorituskyvyn mittarinsa, sillä nämä toimitukset juon liittyvät toiminnot ovat pikemmin kustannuspaikkoja kuin tulosta tuottavia yksiköitä. Vuonna 2019 Satamaratkaisut-liiketoimintaan kuuluvia liiketoimintayksiköitä olivat Mobiilisatamanosturit, Satamanosturit, Ohjelmistot, Ratkaisut, Trukit ja Satamaratkaisujen kunnossapito. Näitä valvotaan samalla tavalla kuin Teollisuuslaitteet-liiketoiminta-alueen yksiköitä.

Valvontatoimenpiteet

Konecranes-konsernin johto vastaa sisäisen valvonnan toteuttamisesta. Valvonta on integroitu osaksi Konecranes-konsernin ja johdon liiketoiminnan seuranta- ja valvontaprosesseja. Johto seuraa tavoitteiden saavuttamista kuukausittaisen raportoinnin ja seurantakokousten avulla. Kokouksia pidetään konsernitasolla sekä liiketoimintayksikkö- ja liiketoiminta-alueetasolla liiketoiminnan johtamisen rakenteiden mukaisesti. Kokouksissa käsitellään työturvallisuutta, myyntinäkyviä, kilpailu- ja markkinatilannetta, saatuja tilauksia ja tilauskantaa, kuukauden taloudellista suoritumista, kvartaaliennustetta ja rullaavaa 12 kuukauden ennustetta. Lisäksi otetaan huomioon henkilöstöä, asiakkuuksia ja sisäistä valvontaa koskevat asiat. Konsernin johto seuraa myös erikseen tärkeimpiä kehitystoimintoja: esimerkiksi tuotekehitysprojektit seurataan tuotejohtoryhmässä, joka kokoontuu yleensä vuosineljänneksittäin.

Kaikilla juridisilla yksiköillä ja liiketoimintayksiköillä on omat määritellyt controller-toimintonsa. Controller-toimintojen edustajat osallistuvat sekä yksikön toiminnan suunnitteluun että sen arviointiin. He varmistavat, että kuukausi- ja osavuositiedot vastaa konsernin menettelytapoja ja ohjeita ja että kaikki taloudellinen raportointi laaditaan konsernin määrittelemän aikataulun mukaisesti.

Konserni on tunnistanut ja dokumentoinut tilinpäätösraportointiprosessiinsa liittyvät merkittävät sisäiset valvontatoimet joko suoraan tai osana muita prosesseja. Konserniyhtiöt ovat vastuussa tunnistettujen ja dokumentoitujen valvontatoimien toteuttamisesta. Konsernilla on sisäisten valvontatoimien rekisteri, jota sovelletaan kaikissa yksiköissä maailmanlaajuisesti. Rekisteri sisältää omaisuuteen, vastuisiin, tuloihin ja kuluihin

liittyvät sisäiset valvontatoimet, jotka edellyttävät liiketoiminnan ja talousosaston johdon osallistumista. Rekisteri sisältää 86 valvontatoimea, jotka jaetaan avainkontroleihin ja operatiivisiin kontroleihin. Sisäisten valvontatoimien luettelo tarkistetaan vuosittain.

Arviointit ja seuranta

Jokainen juridinen yksikkö arvioi vaatimustenmukaisuuttaan suhteessa keskitetysti merkittäviksi määriteltyihin valvontatoimenpiteisiin, ja raportoi siitä täyttämällä vuosittain valvontatoimien arviointilomakkeen. Raportointivastuu on toimitusjohtajilla ja controllereilla. Arviointilomakkeen tarkistaa sisäisen valvonnan yksikkö, joka varmistaa, että arviointi on tehty, sekä antaa palautetta ja neuvoo, miten prosesseja voidaan parantaa havaittujen puutteiden korjaamiseksi.

Vuonna 2019 sisäisen tarkastuksen valvontakäynnit kattoivat noin 37 prosenttia toimintayksiköistä ja noin 79 prosenttia kolmansien osapuolten liikevaihdosta. Edellä mainittujen valvontaympäristön itsearviointien ja sisäisten tarkastuskäyntien lisäksi konsernin sisäisen valvonnan yksikkö koordinoi itsenäisen paikallisten valvontatoimien testauksen 41 juridiselle yksikölle. Juridisen yksikön toimitusjohtaja vastaa valvontatoimien aikana havaittujen puutteiden korjaamisesta, ja sisäinen tarkastusyksikkö tarkistaa, että korjaukset on tehty.

Viestintä

Controller's Manual sekä raportointiohjeet ja -periaatteet ja valvontatoimien rekisteri ovat henkilöstön saatavilla yhtiön intranetsivuilla. Lisäksi konserni, liiketoiminta-alueet ja alueorganisaatiot järjestävät kokouksia, joissa jaetaan tietoa talouden prosesseista ja käytännöistä. Sidosryhmille viestitään säännöllisesti Konecranes-konsernin verkkosivustolla.

Yhtiö on laatinut ulkoisen viestinnän ohjeet, joilla varmistetaan tiedon tarkkuus ja kattavuus. Ohjeissa määritellään, miten ja koska tietoa on annettava ja kuka sitä antaa. Ohjeiden tavoitteena on varmistaa, että kaikki tiedotusveloitteet täytetään, sekä parantaa tilinpäätösraportoinnin sisäistä valvontaa.

Vuonna 2019

Konecranes jatkoi vuonna 2019 tietojärjestelmä-projektia, jonka tavoitteena on kehittää ja ottaa käyttöön harmonisoituja prosesseja ja kasvattaa liiketoimintojen läpinäkyvyyttä. Projektin ansiosta päätöksenteko paranee ja lukuisten erillisten tietojärjestelmien määrä vähenee. SAP-ERP-järjestelmää ollaan ottamassa käyttöön kaikilla kolmella liiketoiminta-alueella transaktioiden käsittelyssä ja materiaalivirtojen ohjauksessa. Siebel-ERP-järjestelmää puolestaan otetaan parhaillaan käyttöön kunnossapidon kenttätöiden johtamisessa ja järjestämään tallennetaan tietoa huoltosopimuskannassa olevista laitteista.

Konecranes jatkoi myös ulkoyhteistyön hallinnon palvelukeskuskonseptin käyttöönottoa ja kehitystä. Konseptin tarkoituksena on tarjota alueellisista keskuksista muille konsernin yhtiöille pääasiassa transaktioiden käsittelypalveluja, taloudellisen masterdatan ylläpitoa sekä valikoituja ulkoisen laskennan palveluja.

Yhteisten ja yhtenäisten prosessien ja yhteisten tietojärjestelmien käyttö vahvistaa entisestään sisäistä valvontaympäristöä. SAP-ERP-järjestelmä tekee sisäisen valvonnan tehokkuuden seurannan läpinäkyvämmäksi. Taloushallinnon palvelukeskukset luovat yhtenäiset toimintatavat transaktioiden käsittelyyn ja selkeyttävät entisestään tehtävänjakoa.

MUUT TIEDOT

Sisäinen tarkastus

Konecranes-konsernin sisäinen tarkastustoiminto on itsenäinen yksikkö, joka auttaa organisaatiota tavoitteiden saavuttamisessa. Yksikkö arvioi riskienhallinnan, valvonnan ja hallinnon prosessien tehokkuutta.

Sisäinen tarkastusyksikkö toimii hallituksen tarkastusvaliokunnan hyväksymän suunnitelman mukaisesti. Sisäisen tarkastuksen toimintatavat pohjautuvat IIA:n (Institute of Internal Auditors) vahvistamiin standardeihin. Sisäinen tarkastusyksikkö keskittyy yksikkökohtaisen tarkastuksen sijaan prosesseihin. Sisäisten tarkastusten tuloksista raportoidaan auditoitujen yksiköiden operatiiviselle johdolle, paikallisen tytäryhtiön hallituksen puheenjohtajalle (sisäinen hallitus) ja asianosaisille konsernin johtoryhmän jäsenille. Sisäinen tarkastusyksikkö ja sisäisen valvonnan yksikkö koordinoivat havaintojen perusteella tehtäviä korjaustoimenpiteitä. Sisäinen tarkastusyksikkö varmistaa korjaustoimenpiteiden tulokset erillisten auditointien kautta.

Vuonna 2019 sisäinen tarkastusyksikkö teki 41 suunniteltua tarkastusta hyväksytyin tarkastusvuosisuunnitelman mukaisesti. Täysimääräisiä tarkastuksia tehtiin 14, ja ne sisälsivät 86 avainkontrollia ja toiminnallista kontrollia, joiden otoskoko oli suuri. Lisäksi tehtiin 27 läpikäyntitarkastusta, joissa sisäiseen tarkastukseen kuului 34 avainkontrollia, joiden otos oli rajallinen. Vuosisuunnitelma kattoi 37 prosenttia aktiivisista juridisista yksiköistä sekä kaikki taloushallinnon palvelukeskukset (Tallinna, Xiamen ja Springfield). Lisäksi sisäinen tarkastusyksikkö auditoi keskitettyjä toimintoja vuosisuunnitelman mukaisesti (esim. HR-palvelut Yhdysvalloissa, Saksassa, Kiinassa ja Suomessa).

Kaikista sisäisen tarkastuksen toimenpiteistä raportoidaan säännöllisesti konsernin johtoryhmälle ja hallituksen tarkastusvaliokunnalle. Sisäinen tarkastusyksikkö vastaa toimistaan tarkastusvaliokunnalle.

Lähipiiriliiketoimet

Konecranes arvioi ja seuraa lähipiirinsä kanssa tehtäviä liiketoimia toiminnanohjausjärjestelmänsä kautta sekä lähipiirin omien ilmoitusten perusteella. Konecranes ei ole toteuttanut lähipiiriliiketoimia, jotka ovat yhtiön kannalta olennaisia ja tavanomaisesta liiketoiminnasta tai tavanomaisista markkinaehdoista poikkeavia.

Sisäpiirihallinto

Yhtiön hallitus on hyväksynyt Konecranes Oyj:n sisäpiirisäännöt, jotka perustuvat markkinoiden väärinkäyttöasetukseen (MAR), Euroopan arvopaperimarkkinaviranomaisen (ESMA) antamiin sääntöihin ja ohjeisiin, Suomen arvopaperimarkkinalakiin, Nasdaq Helsinki Oy:n sisäpiiriohjeisiin ja Finanssivalvonnan antamiin ohjeisiin.

Konecranes ylläpitää sisäpiirilueteloa kaikista niistä henkilöistä, joilla on pääsy yhtiötä koskeviin sisäpiiritietoihin. Sisäpiiriluetelo koostuu yhdestä tai useammasta hankekohtaisesta osiosta. Konecranes on päättänyt, ettei sisäpiiriluetelossa ole pysyvien sisäpiiriläisten osiota, eikä yhtiössä siten ole pysyviä sisäpiiriläisiä.

Markkinoiden väärinkäyttöasetuksen mukaisia johtotehtävissä toimivia henkilöitä ("johtohenkilöt") ovat Konecranes-konsernin hallituksen jäsenet, toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmän jäsenet.

Johtohenkilöt sekä heidän lähipiiriinsä kuuluvat henkilöt ovat velvollisia ilmoittamaan Konecranesille

ja Finanssivalvonnan kaikista Konecranesin rahoitusinstrumenteilla tekemistään MAR:n mukaisista liiketoimista kolmen päivän sisällä liiketoimen tekemisestä.

Johtohenkilöt eivät saa käydä kauppaa Konecranesin rahoitusinstrumenteilla suljetun ajanjakson aikana. Suljettu ajanjakso alkaa 15. päivänä sitä kuukautta, joka edeltää raportoitavan vuosineljänneksen päättymistä, ja päättyy, kun kyseisen vuosineljänneksen osavuositarkastus on julkistettu, julkistuspäivä mukaan lukien (suljettu ajanjakso).

Konecranes ylläpitää rekisteriä henkilöistä, jotka osallistuvat säännöllisesti konsernitason tuloksen valmisteluun tai joilla on muuten pääsy sellaiseen tietoon, että yhtiön määrittelemä suljettu ajanjakso koskee heitä. Yhtiön sisäpiiriluettelon hankekohtaisiin osioihin merkityt henkilöt eivät saa käydä kauppaa Konecranesin rahoitusinstrumenteilla ennen kuin asianomainen hanke on päättynyt.

Tilintarkastus

Konecranesilla on yhtiöjärjestyksen mukaisesti oltava vähintään yksi säännöllinen KHT-tilintarkastaja ja yksi varatilintarkastaja tai vaihtoehtoisesti vähintään yksi tilintarkastusyhteisö ja sen vastuullisena tilintarkastajana KHT-tilintarkastaja. Tilintarkastajat valitaan toimikaudeksi, joka päättyy valitua seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen lopussa. Ernst & Young Oy on toiminut yhtiön ulkoisena tilintarkastajana vuodesta 2006. Vuonna 2019 päävastuullisena tilintarkastajana toimi Kristina Sandin, joka on toiminut tässä roolissa vuodesta 2015 alkaen. Ernst & Young Oy:lle ja siihen kuuluville yhtiöille maksettiin vuonna 2019 palkkioita Konecranes-konsernin tilintarkastuksesta yhteensä 3 301 000 euroa. Muista palveluista maksettiin lisäksi 433 000 euron suuruinen palkkio. Vuonna 2018 vastaavat palkkiot olivat 3 759 000 euroa ja 407 000 euroa.

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2019

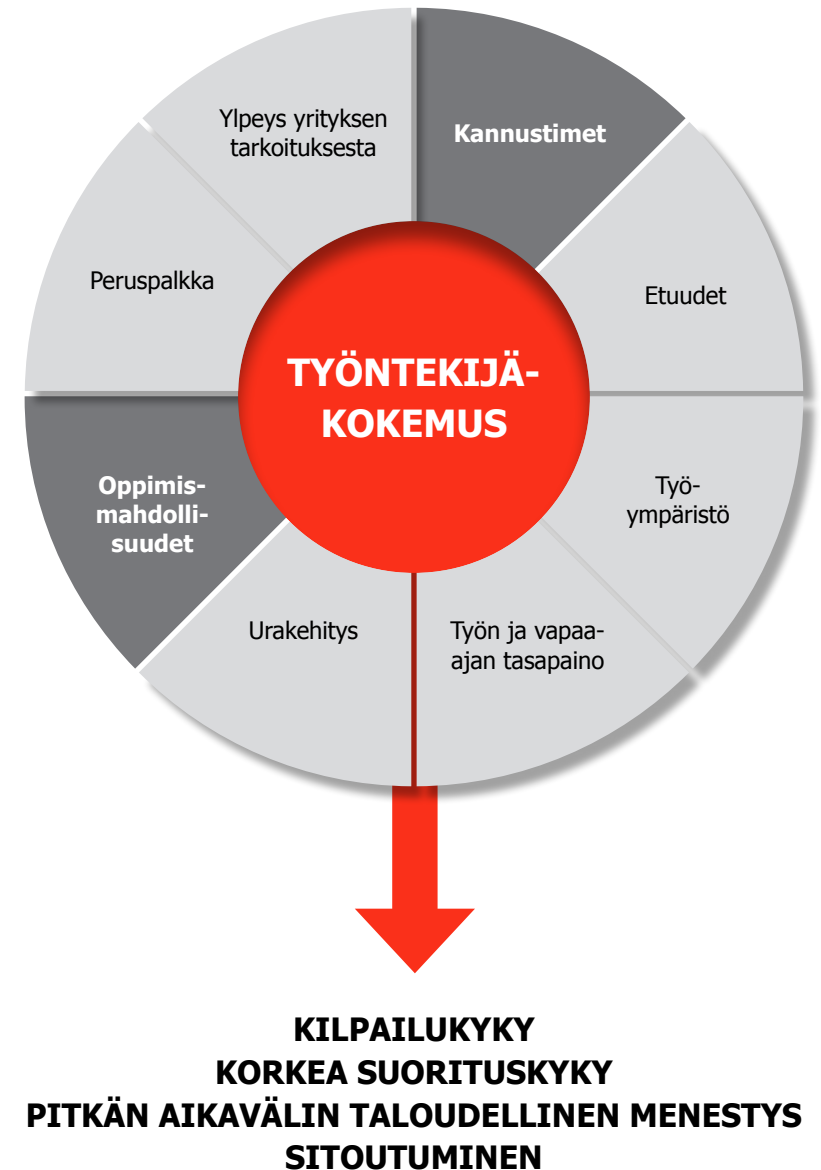
PALKKIOPERIAATTEET

Konecranesin palkitsemisfilosofian tavoitteena on houkutella, sitouttaa ja motivoida osaavia työntekijöitä. Yrityksemme pitää kannustimia ja oppimismahdollisuuksia motivoivina tekijöinä ja tärkeänä osana työntekijäkokemusta. Palkitseminen on yhteydessä suoritukseen ja saavutuksiin kaikilla organisaatiotasolla.

Palkitsemisen tarkoituksena on edistää erinomaista suorituskkyä ja vahvaa sitoutumista liiketoimintatavoitteisiimme. Konecranesin palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on edistää yrityksen kilpailukykyä ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä vaikuttaa positiivisesti omistaja-arvon kehitykseen.

Konecranes asemoi itsensä työnantajamarkkinoilla työntekijöiden ja työntekijäryhmien maantieteellisen sijainnin mukaisesti. Olemme valmiita tekemään lisäinvestointeja niillä markkinoilla, joilla asemamme työnantajana ei ole tunnettu tai houkutteleva ja joilla on vähemmän yhtiön sisäisiä uramahdollisuuksia. Olemme myös valmiita investoimaan enemmän nopeasti kehittyville markkinoille, esimerkiksi korkean inflaation maihin. Markkinoiden määritelmä vaihtelee työntekijäryhmittäin.

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden osalta Konecranes vertaa itseään yleensä paikallisiin yrityksiin. Johdon osalta vertaamme itseämme kansainvälisiin yrityksiin johdon maantieteellisen sijainnin perusteella.



PÄÄTÖKSENTEKO- PROSESSI

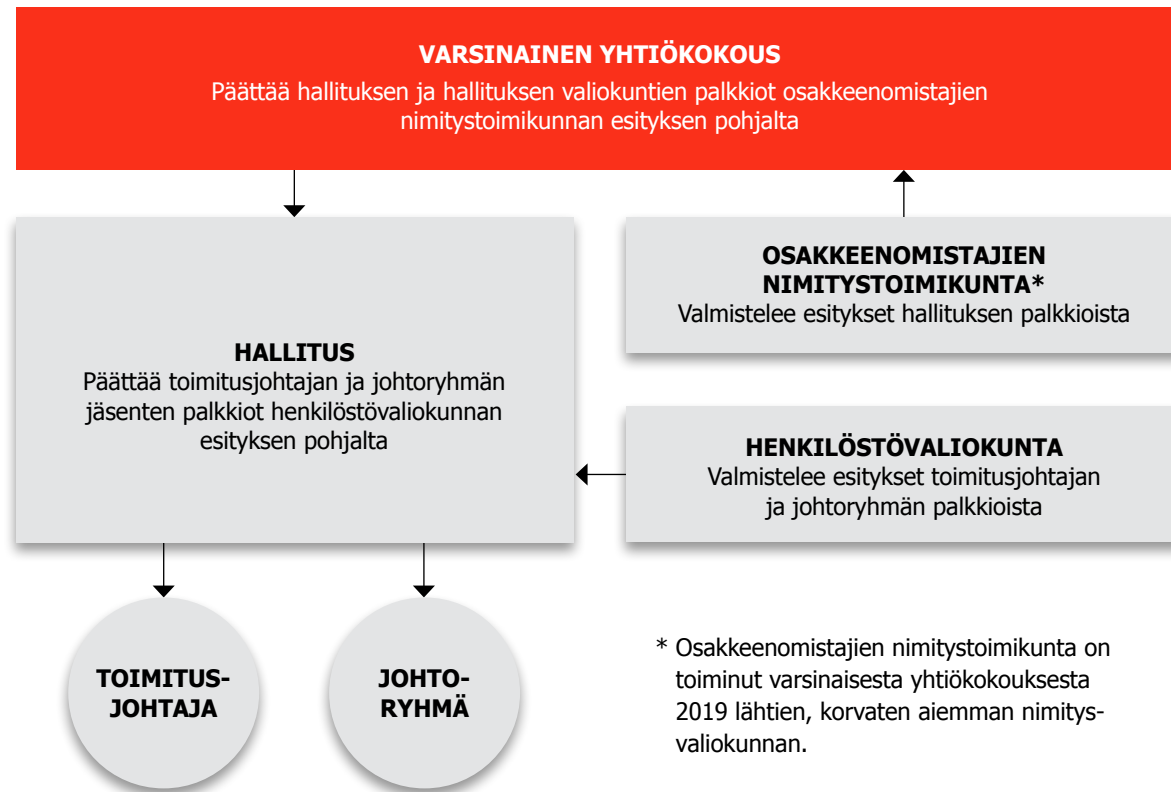
Konecranesissa kaikki palkitsemista koskevat päätökset tehdään ”yksi yli” -periaatteen mukaisesti. Toisin sanoen henkilön esimiehen esimiehen on aina hyväksyttävä henkilön palkitseminen. Päätöksentekoprosessi on kuvattu viereisessä kaaviossa.

Hallituksen palkkiot

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen ja hallituksen valiokuntien palkkioista vuosittain. Vuodesta 2020 alkaen ehdotuksen valmistelee osakkeenomistajien nimitystoimikunta. Vuonna 2019 ehdotuksen valmisti hallituksen nimitysvaliokunta.

Toimitusjohtajan / väliaikaisen toimitusjohtajan palkkiot

Henkilöstövaliokunta arvioi toimitusjohtajan suorituksen ja valmistelee toimitusjohtajan palkkioehdotuksen. Ehdotuksen valmistelussa ja suorituksen arvioinnissa käytetään tukena asiantuntijoita ja ulkoisia markkinatietoja, jotka koskevat samankaltaisia maailmanlaajuisella teollisuudenalalla toimivia yrityksiä. Hallitus määrittää toimitusjohtajan kokonaispalkkion henkilöstövaliokunnan arvioinnin, markkinavertailun ja muiden olennaisten tietojen pohjalta. Näin varmistetaan, että ei synny eturistiriitoja ja että tulevan vuoden ohjelma tukee konsernin strategisten tavoitteiden saavuttamista kannustamatta tarpeettomaan tai liialliseen riskinottoon.



* Osakkeenomistajien nimitystoimikunta on toiminut varsinaisesta yhtiökokouksesta 2019 lähtien, korvaten aiemman nimitysvaliokunnan.

Konecranesin johtoryhmän ja muun ylimmän johdon palkkiot

Hallitus arvioi ja päättää johtoryhmän jäsenten ja muiden suoraan toimitusjohtajalle raportoivien ylimmän johdon jäsenten kokonaispalkitsemisesta.

PALKITSEMISEN ELEMENTIT

Hallituksen palkitseminen

Konecranesin hallituksen palkkioiden tärkeimpinä periaatteina on (1) olla riittävän kilpailukykyisiä houkuttelemaan kansainvälisiä ammattilaisia, joilla on monipuolista, relevanttia osaamista ja kokemusta, sekä (2) tarjota korvauksia, jotka ovat asiaan liittyvien markkinakäytäntöjen sekä tehtäviin liittyvien ajankäyttövaatimusten ja vastuiden mukaisia. Konecranesin varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista. Mikäli hallituksen jäsenen toimikausi päättyy ennen seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymistä, hän on oikeutettu todellisen toimikautensa keston mukaan määrättyyn osuuteen vuosipalkkiosta.

Vuonna 2019 vuosipalkkioista 50 prosenttia maksetaan Konecranesin osakkeina, jotka hankitaan markkinoilta hallituksen jäsenille julkisessa kaupankäynnissä määrättyyn hintaan. Tarkoituksena on ohjata johdon edut samansuuntaisiksi osakkeenomistajien etujen kanssa. Palkitsemiseen käytettävät osakkeet hankitaan yhtiön laatiman kaupankäyntisuunnitelman mukaisesti. Yhtiö maksaa kaupankäyntikulut ja varainsiirtoveron palkitsemiseen käytettävien osakkeiden oston tai siirron yhteydessä. Jos palkkiota ei voida maksaa osakkeina yhtiöön tai hallituksen jäsenen liittyvästä syystä, koko vuosipalkkio maksetaan rahana. Palkkiot maksetaan yleensä neljässä tasaerässä kahden viikon sisällä yrityksen osavuositarkastuksen ja tilinpäätöstiedotteen julkistamisesta.

Valiokuntien jäsenille maksetaan vuosipalkkion lisäksi kokouspalkkio korvauksena ylimääräisestä ajasta ja työstä.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenet eivät ole oikeutettuja palkkioon Konecranesilta jäsenyytensä perusteella.

Konecranesin hallituksen jäsenillä ei ole työsuhdetta tai palvelusopimusta Konecranesin kanssa. He eivät osallistu Konecranes-konsernin kannustinohjelmiin tai eläkejärjestelmään.

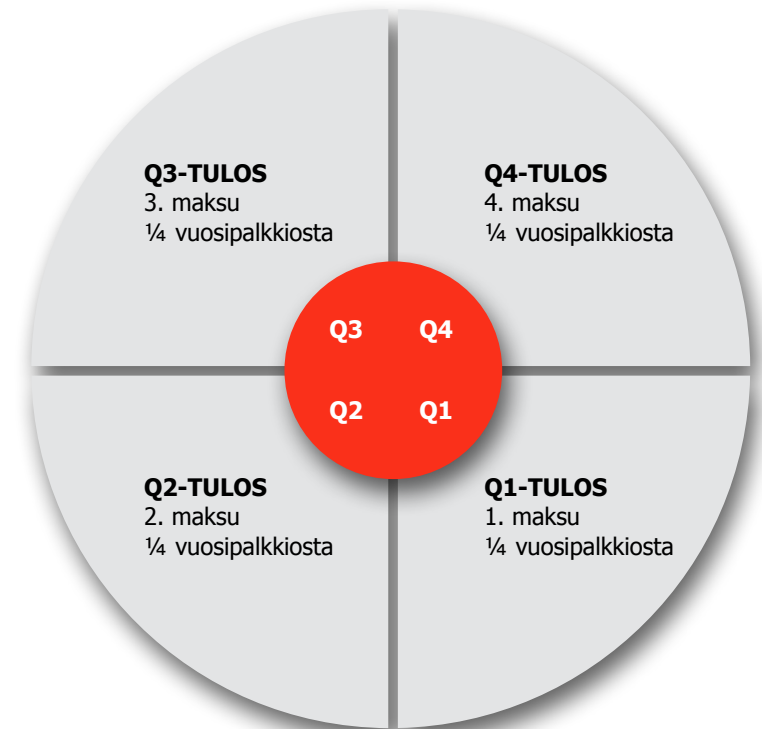
Johdon ja työntekijöiden palkitseminen

Palkat

Konecranesin toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten peruspalkka ja luontoisedut perustuvat suoritukseen ja työn vastuutasoon, kokemukseen, taitoihin ja osaamiseen.

Konecranesilla palkkojen määrittelyssä otetaan huomioon kunkin maan relevantti paikallinen markkinapalkkataso. Peruspalkassa Konecranesin tavoitteena on globaalisti kunkin markkinan mediaanitaso. Peruspalkat vaihtelevat maittain ja työntekijäryhmittäin.

Esimiehet arvioivat työntekijöidensä palkkatason vuosittain Konecranesin palkitsemisperiaatteiden mukaisesti. Näin varmistetaan mahdollisten palkankorotusten tehokas jakautuminen ja yksittäisten työntekijöiden palkitseminen suoritukseen ja työpanoksen mukaisesti. Vuotuinen palkkatason arviointiprosessi kattaa myös johtoryhmän ja suoraan toimitusjohtajalle raportoivan ylimmän johdon. Arvioinnin suorittaa hallitus.



Palkkaa tarkistettaessa otetaan huomioon toimialan käytännöt, markkinatrendit ja Konecranesin keskimääräiset palkankorotukset. Tätä varten Konecranes osallistuu säännöllisesti markkinatutkimuksiin. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkankorotukset ovat tavallisesti linjassa muun työvoiman palkankorotusten kanssa.

Kannustinohjelmät

Lyhyen aikavälin kannustimet

Kannustinohjelma on osa Konecranesin palkkiorakennetta. Lyhyen aikavälin kannustimien tavoitteena on tukea yhtiön taloudellista tulosta ja työntekijöiden sitoutumista liiketoimintatavoitteisiin puolivuosi- tai vuositasolla vuodesta riippuen. Ylemmän johdon lisäksi muut kannustinohjelmien osallistujat päätetään paikallisen markkinakäytännön mukaisesti.

Kannustimet perustuvat yleensä Konecranesin, liiketoiminta-alueen, liiketoimintayksikön ja/tai pienemmän yksikön taloudelliseen tulokseen sekä työntekijän henkilökohtaiseen suoritukseen liittyviin tavoitteisiin.

Kannustinohjelmien kriteerit voivat vaihdella, mutta ne perustuvat yleensä Konecranesin viiteen tärkeimpään suoritusalueeseen, jotka ovat turvallisuus, asiakas, henkilöstö, kasvu ja kannattavuus. Tällä hetkellä vähintään 50 prosenttia kaikista työntekijöiden tavoitteista on perustuttava taloudelliseen suoriutumiseen. Johdon (esim. liiketoiminta-alueen tai -yksikön johtaja tai kunnossapidon regioona- tai aluejohtaja) vuosikannustimesta 70–100 prosenttia perustuu yleensä taloudelliseen suoriutumiseen.

Kannustimen mahdolliseen määrään vaikuttavat työntekijän asema organisaatiossa ja hänen maantieteellinen sijaintinsa. Varsinainen palkkio perustuu sovittujen tavoitteiden saavuttamiseen ja kannustaa yllättämään normaalin hyvän suoritustason. Paikallisten ja globaalien markkinoiden tarpeet ohjaavat kannustinten käyttöä erikseen kaikissa toimipaikoissa.

Konecranesin kannustinohjelmät perustuvat aina kirjalliseen dokumentaatioon. Laadullisten kriteerien sijaan pyritään käyttämään määrällisiä suorituskykykriteerejä aina kun se on mahdollista.

Toimitusjohtaja Panu Rutilan vuosikannustin perustui yhtiön taloudelliseen suoriutumiseen ja hallituksen kyseiselle vuodelle asettamien odotusten vertailuun liiketoiminnan strategiset painopisteet huomioon ottaen. Tyypillisiä tavoitteita olivat EBITA-kateprosentti, liikevaihdon kasvu ja tilaukset. Toimitusjohtajan mahdollinen kannustin oli enintään 85 prosenttia perusvuosipalkasta. Väliaikaisen toimitusjohtajan kannustin oli enintään 50 prosenttia perusvuosipalkasta.

Konecranesin johtoryhmän jäsenten vuosipalkan muuttuva osa perustuu konsernin taloudelliseen suoriutumiseen, ja henkilöstä riippuen myös liiketoiminta-alueen suoriutumiseen, sekä henkilön suoriutumiseen suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Palkan muuttuvan osan prosenttimäärä perustuu henkilökohtaisiin vastuisiin ja on enintään 50–75 prosenttia henkilön perusvuosipalkasta (tavoitetaso on 2/3 maksimista).

Pitkän aikavälin kannustinohjelmät

Konecranes-konsernin pitkän aikavälin kannustinohjelmien, eli osakepalkkio-ohjelmien, tavoitteena on yhdistää osakkeenomistajien ja avaintyöntekijöiden tavoitteet ja kasvattaa siten yhtiön arvoa, sitouttaa avaintyöntekijät ja palkita heitä tavoitteiden saavuttamisesta. Varsinainen palkkio on suorassa yhteydessä keskeisiin suorituskyvyn mittareihin (KPI), jotka tukevat pitkän aikavälin tuottoa osakkeenomistajille, ja se lasketaan monivuotisen ansaintajakson perusteella (vuoden 2020 aikana käynnissä olevat ohjelmat, kolmen vuoden säästökausi).

Konecranesin jatkuvassa ohjelmassa oli vuonna 2019 käynnissä kolme osakepalkkio-ohjelmaa. Ohjelmien kolmivuotisen säästökauden aikana osallistujat voivat ansaita palkkioita säästökauden alussa asetettujen, hallituksen hyväksymien tavoitteiden toteutuessa. Vuonna 2017 hallitus käynnisti lisäksi toimitusjohtajalle osakepalkkio-ohjelman, jonka säästökausi kestää viisi vuotta.

Jokainen osakepalkkiojakso määrittelee enimmäis-palkkion osakkeina. Käytännön syistä osa ansaituista palkkioista maksetaan rahana, jotta osallistujat voivat maksaa osakepohjaisista palkkioista aiheutuvat verot. Maksettava palkkio perustuu yhtiön suoritukseen suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Jos tavoitetasoa ei saavuteta, pitkän aikavälin kannustinpalkkioita ei makseta.

Konecranesin pitkän aikavälin kannustinohjelmiin liittyy omistusvelvoitteita, jotka rajoittavat palkkiona saatujen osakkeiden myyntiä. Konecranesin johtoryhmän jäsenet, mukaan lukien väliaikainen toimitusjohtaja, ovat velvoitettuja pitämään hallussaan vähintään 50 prosenttia vuosittain osakepalkkio-ohjelman kautta ansaitsemistaan osakkeista, kunnes heidän omistamiensa osakkeiden arvo vastaa heidän vuosipalkkaansa.

Yhtiön toimitusjohtaja on velvoitettu pitämään hallussaan 100 prosenttia ansaitsemistaan osakkeista, kunnes toimitusjohtajan omistamien osakkeiden arvo vastaa hänen vuosipalkkaansa, ja 50 prosenttia ansaitsemistaan osakkeista, kunnes toimitusjohtajan omistamien osakkeiden arvo on vähintään 150 prosenttia vuosipalkasta.

Hallituksella on oikeus peruuttaa mikä tahansa lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinpalkkio kokonaan tai

osittain, jos konsernin tilinpäätöstä on muutettava ja muutokset vaikuttavat palkkion määrään, jos ohjelman suorituskriteerejä ja suoritusvaatimuksia on manipuloitu tai jos hallituksen kulloisenkin arvion mukaan esiintyy yhtiön kaupallisten etujen, rikos- tai työlakien tai yhtiön eettisten ohjeiden vastaista tai muuta epäeettistä toimintaa.

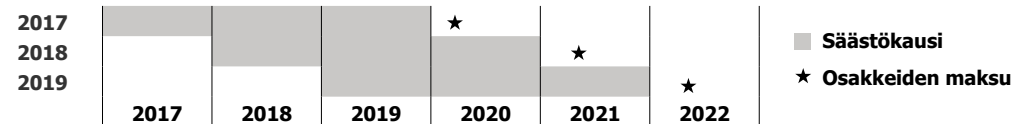
Vuonna 2012 Konecranes käynnisti henkilöstön osakesäästöohjelman, johon voivat osallistua kaikki työntekijät, johto mukaan lukien, lukuun ottamatta työntekijöitä niissä maissa, joissa ohjelmaa ei voida tarjota oikeudellisista tai hallinnollisista syistä. Osallistujat voivat sijoittaa enintään viisi prosenttia bruttokuukausipalkastaan Konecranesin osakkeisiin, jotka ostetaan kunkin osallistujan puolesta. Jos osakkeet ovat yhä osallistujan omistuksessa noin kolmen vuoden omistusjakson jälkeen, hän saa yhden lisäosakkeen jokaista kahta ostettua osaketta kohti.

Eläkkeet

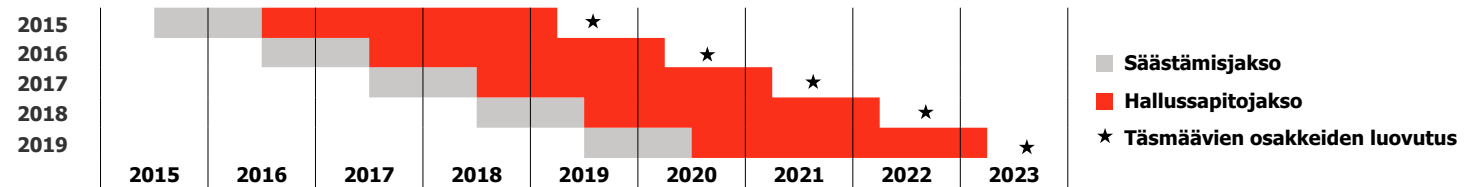
Suomen lakisääteinen eläkejärjestelmä kattaa Konecranesin johtoryhmän suomalaiset jäsenet. Johtoryhmään kuuluvat muiden maiden kansalaiset kuuluvat oman maansa eläkejärjestelmään. Lakisääteisten eläkkeiden lisäksi Konecranes tarjoaa toimitusjohtajalle ja väliaikaiselle toimitusjohtajalle maksuperusteisen eläkejärjestelmän.

Toimitusjohtajan maksuperusteisen eläkejärjestelmän eläkemaksuksi on määritetty 20 prosenttia vuosipalkasta pois lukien suoritukseen perustuva palkkio (vuosipalkkio tai pitkän aikavälin kannustinpalkkio). Väliaikaisen toimitusjohtajan eläkemaksuksi on määritetty 1 prosentti vuosipalkasta.

Osakepalkkio-ohjelma



Henkilöstön osakesäästöohjelma



Konecranesin johtoryhmän suomalaiset jäsenet osallistuvat maksuperusteiseen ryhmäeläkevakuutusjärjestelmään, joka on nostettavissa 60 ikävuodesta lähtien. Eläkeikä määräytyy kuitenkin työntekijän eläkelain (TyEL) mukaan. Johtoryhmän suomalaisille jäsenille on otettu eläkevakuutuksen lisäksi henki- ja työkyvyttömyysvakuutukset. Johtoryhmän ulkomaisilla jäsenillä on myös maksuperusteinen eläkejärjestelmä, ja heidän vakuutusturvansa on järjestetty paikallisesti.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkkiot

	Toimitusjohtaja (6.10.2019 saakka)	Väliaikainen toimitusjohtaja (7.10.2019 alkaen) (Toimitusjohtajan sijainen 6.10.2019 saakka)	Johtoryhmä
Peruspalkka	Kiinteä palkka luontoisetuineen	Kiinteä palkka luontoisetuineen	Kiinteä palkka luontoisetuineen
Lyhyen aikavälin kannustimet	Perustuen taloudelliseen suoritukseen, enintään 85 % perusvuosipalkasta	Enintään 50 % perusvuosipalkasta	Perustuen henkilökohtaiseen suoritukseen ja konsernin/liiketoiminta-alueen suoritukseen, enintään 50–75 % perusvuosipalkasta
Pitkän aikavälin kannustimet	Maksetaan osakepalkkio-ohjelmien mukaisesti	Maksetaan osakepalkkio-ohjelmien mukaisesti	Maksetaan osakepalkkio-ohjelmien mukaisesti
Eläkkeet	<ul style="list-style-type: none"> Suomen lakisääteinen eläke Maksuperusteiseksi eläkemaksuksi määritetty 20 % perusvuosipalkasta 	<ul style="list-style-type: none"> Suomen lakisääteinen eläke Maksuperusteiseksi eläkemaksuksi määritetty 1 % perusvuosipalkasta 	<p>Suomalaiset jäsenet</p> <ul style="list-style-type: none"> Lakisääteinen eläke Maksuperusteinen ryhmäeläkevakuutusjärjestelmä Henki- ja työkyvyttömyysvakuutus <p>Muut kuin suomalaiset jäsenet</p> <ul style="list-style-type: none"> Maksuperusteinen eläkejärjestelmä Paikallinen vakuutusturva
Osakkeiden omistusta koskevat vaatimukset	<p>Osakepalkkio-ohjelma 2017 tai osakepalkkio-ohjelma 2017–2021 toimitusjohtajalle:</p> <ul style="list-style-type: none"> Omistettava, kunnes omistettujen osakkeiden arvo on yhteensä 750 000 euroa <p>Edelliset ohjelmat:</p> <ul style="list-style-type: none"> Omistettava vähintään 50 % palkkio-ohjelmasta saaduista netto-osakkeista, kunnes omistettujen osakkeiden arvo vastaa vuosipalkkaa 	<p>Omistettava vähintään 50 % palkkio-ohjelmasta saaduista netto-osakkeista, kunnes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Osakkeiden arvo vastaa vuosipalkkaa ja Henkilö on edelleen johtoryhmän jäsen 	<p>Omistettava vähintään 50 % palkkio-ohjelmasta saaduista netto-osakkeista, kunnes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Osakkeiden arvo vastaa vuosipalkkaa ja Henkilö on edelleen johtoryhmän jäsen

**Toimitusjohtajan työehdot
(6.10.2019 saakka)**

- Molemminpuolinen irtisanomisaika: 6 kk
- Irtisanomiskorvaus: 12 kuukauden palkka ja luontoisedut irtisanomisajan palkan lisäksi
- Eläkeikä: 63 vuotta
- Kokonaispalkka:
- Kuukausipalkka: 50 000 euroa ilman etuja
- Luontoisedut: auto, matkapuhelin
- Maksupohjainen eläke: 20 % perusvuosipalkasta
- Lyhyen aikavälin kannustin: enintään 85 % perusvuosipalkasta
- Pitkän aikavälin kannustin: maksetaan osakepalkkio-ohjelman mukaisesti

**Väliaikaisen toimitusjohtajan työehdot
(7.10.2019 alkaen)
(toimitusjohtajan sijainen)**

- Irtisanomisaika: 6 kk, jos toimitusjohtaja irtisanoo työsopimuksen, tai 9 kk, jos yhtiö irtisanoo työsopimuksen
- Irtisanomiskorvaus: 9 kuukauden palkka ja luontoisedut irtisanomisajan palkan lisäksi
- Eläkeikä: 65 vuotta 6 kuukautta
- Kokonaispalkka:
- Kuukausipalkka: 24 753,75 euroa
- Luontoisedut: auto, matkapuhelin
- Maksupohjainen eläke: 1 % veronalaisesta perusvuosipalkasta
- Lyhyen aikavälin kannustin: enintään 50 % perusvuosipalkasta
- Pitkän aikavälin kannustin: maksetaan osakepalkkio-ohjelman mukaisesti

PALKITSEMISRAPORTTI 2019

Tässä osassa esitetään Konecranesin hallitukselle, toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle maksetut ja maksettavat palkkiot vuonna 2019.

Hallituksen palkitseminen

Hallituksen jäsenten palkkiot vahvistettiin viimeisimmässä yhtiökokouksessa 28.3.2019. Vuonna 2019 maksetut palkkiot on esitetty alla olevassa taulukossa.

Hallituksen palkkiot

Vuosipalkkio 2019	Yhteensä, euroa
Hallituksen puheenjohtaja	140 000
Varapuheenjohtaja	100 000
Hallituksen jäsen	70 000
Palkkio / valiokunnan kokous	1 500
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan kokouspalkkio / valiokunnan kokous	3 000

Lisäksi korvataan kokouksiin osallistumisesta aiheutuneet matkakulut.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2019

Maksujen jaksotuksen vuoksi hallituksen palkkiot sisältävät vuoden 2019 yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti maksetut palkkiot 1.1.2019 alkaen vuoden 2019 yhtiökokoukseen asti (1/4 vuosipalkkiosta ja kokouspalkkiot) sekä palkkiot vuoden 2019 yhtiökokouksesta 31.12.2019 saakka (3/4 vuosipalkkiosta ja kokouspalkkiot).

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2019

Jäsenet	Käteisenä maksettu osa kokonaispalkkiosta, euroa	Maksettujen osakkeiden määrä osana kokonaispalkkiota	Maksettujen osakkeiden euro-määräinen arvo osana kokonaispalkkiota*	Valiokuntien kokouspalkkio, euroa	Yhteensä, euroa
Puheenjohtaja					
Christoph Vitzthum	87 519	1 942	52 481	9 000	149 000
Varapuheenjohtaja					
Ole Johansson	62 518	1 387	37 482	21 000	121 000
Muut hallituksen jäsenet					
Anders Nielsen	43 760	971	26 240	1 500	71 500
Bertel Langenskiöld	43 760	971	26 240	7 500	77 500
Janina Kugel	43 760	971	26 240	6 000	76 000
Päivi Rekonen	43 760	971	26 240	18 000	88 000
Per Vegard Nersteth	43 760	971	26 240	16 500	86 500
Ulf Liljedahl	43 760	971	26 240	40 500	110 500
Maksetut palkkiot yhteensä	412 596	9 155	247 404	120 000	780 000

* osakkeen arvo ostopäivänä.

Ostopäivä 26.7.2019, ostohinta 27,8563 euroa

Ostopäivä 28.10.2019, ostohinta 25,5000 euroa

Osallistuminen hallituksen kokouksiin 2019

Jäsenet	Osallistuminen hallituksen kokouksiin	Tarkastusvaliokunta	Henkilöstövaliokunta	Nimitysvaliokunta
Puheenjohtaja				
Christoph Vitzthum	13(13)	(-)	6(6)	1(1)
Varapuheenjohtaja				
Ole Johansson	11(13)	15(15)	(-)	1(1)
Muut hallituksen jäsenet				
Anders Nielsen	13(13)	(-)	4(4)	(-)
Bertel Langenskiöld	13(13)	(-)	6(6)	(-)
Janina Kugel	13(13)	(-)	6(6)	(-)
Päivi Rekonen	13(13)	14(15)	(-)	(-)
Per Vegard Nerseth	13(13)	14(14)	(-)	(-)
Ulf Liljedahl	13(13)	15(15)	(-)	1(1)

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkkiot

Konecranesin johtoryhmän palkkiot vuonna 2019 on esitetty alla olevassa taulukossa. Toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille maksetut palkat, luontoisedut ja lyhyen aikavälin kannustimet ovat yhteensä 5 005 557 euroa.

Konecranes arvioi vuotuiset tavoitteet ja niiden saavuttamisen vuonna 2019 edistääkseen yrityksen menestystä.

Konsernin tai vastaavasti liiketoiminta-alueiden oikaistu EBITA ja tilaukset olivat konserni- ja liiketoimintajohdon pääasiallisina palkitsemiskriteereinä vuonna 2019.

Toimitusjohtajan ja Konecranesin johtoryhmän jäsenten palkkiot

	2019 Panu Routila	2019 Teo Ottola	2018 Panu Routila	2019 Johtoryhmä	2018 Johtoryhmä
		Väliaikainen toimitusjohtaja 7.10.2019 alkaen		Konecranes-johtoryhmän muut jäsenet	
	Toimitusjohtaja				
Palkat ja luontoisedut*	515 976	74 262	647 700	2 206 524	2 844 365
Lyhyen aikavälin kannustimet	330 225	0.0	330 000	765 000	471 649
Myönnetty osakepalkkio-oikeudet (osakeoikeuksien määrä)**	0.0	62 000	200 000	280 000	258 000
Osakeomistus Konecranes Oyj:ssä (osakemäärä)**	0.0	35 324	32 419	204 654	238 385
Lakisääteisten/vapaaehtoisten eläkejärjestelyjen kulu*	349 552	13 018	259 653	386 310	303 879
Vuonna 2019 maksetut työsuhteen irtisanomiseen liittyvät edut.	364 690				

* Teo Ottola toimi väliaikaisena toimitusjohtajana 7.10.2019–31.12.2019, joten osa palkoista ja luontoiseduista sekä eläkejärjestelyjen kulu ja osakeomistus Konecranes Oyj:ssä 31.12.2019 on esitetty erillään johtoryhmän taulukosta.

** Panu Routila ei toiminut toimitusjohtajana 31.12.2019, joten osakkeiden ja osakeoikeuksien määrä on 0.

Pitkän aikavälin kannustimet

Alla olevassa taulukossa on esitetty viime vuosina maksetut pitkän aikavälin kannustimet.

Pitkän aikavälin kannustimet			
Osakepalkkio-ohjelma (vuosi)	PSP 2017	PSP 2018	PSP 2019
Säästökausi	2017–2019	2018–2020	2019–2021
Kriteeri	Oikaistu kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS)	Oikaistu kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS)	Oikaistu kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS) ja myynnin kasvu (CAGR, %)
Myönnetty osakepalkkio-oikeudet (osakeoikeuksien määrä)	840 750	667 350	607 000
Osakkeen arvo myöntämispäivänä, euroa/osake	38,45	32,91	31,09
Osakkeiden kokonaisarvo myöntämispäivän arvon perusteella	€ 32 326 838	€ 21 962 489	€ 18 871 630
Toimitetut brutto-osakkeet yhteensä	N/A	N/A	N/A
Toimitetut brutto-osakkeet			
Panu Routila, toimitusjohtaja	N/A	N/A	N/A
Teo Ottola, väliaikainen toimitusjohtaja 7.10.2019 alkaen, toimitusjohtajan sijainen 6.10.2019 saakka.	N/A	N/A	N/A
Konecranes-johtoryhmän muut jäsenet, YHTEENSÄ	N/A	N/A	N/A

Konecranesin henkilöstön osakesäästöohjelmaan (ESSP) voivat osallistua kaikki työntekijät, johto mukaan lukien, lukuun ottamatta työntekijöitä niissä maissa, joissa ohjelmaa ei voida tarjota oikeudellisista tai hallinnollisista syistä.

Henkilöstön osakesäästöohjelman yhteenveto

Osakesäästöohjelma (vuosi)	ESSP 2015	ESSP 2016	ESSP 2017	ESSP 2018	ESSP 2019
Säästökausi	1.7.2015–30.6.2016	1.9.2016–30.6.2017	1.7.2017–30.6.2018	1.7.2018–30.6.2019	1.7.2019–30.6.2020
Osanottajamäärä*	1 168	1 022	1 860	1 871	2 099
Hankittujen osakkeiden määrä	90 684	43 536	95 924	117 932	35 296 (käynnissä)
Luovutettujen/luovutettavien palkkio-osakkeiden määrä*	45 342	21 768	47 962	58 966	17 648 (käynnissä)
Osakekurssi toimituspäivänä tai joulukuun 2019 loppuun mennessä (jos oikeutta ei ole vielä syntynyt), euroa/osake	30,90	27,40	27,40	27,40	27,40
Luovutettujen/luovutettavien palkkio-osakkeiden arvo**	1 401 195	596 443	1 314 159	1 615 668	483 555

* Joulukuun 2019 loppuun mennessä

** Osakkeen arvo toimituspäivänä tai joulukuun 2019 loppuun mennessä (jos oikeutta ei ole vielä syntynyt)

RISKIENHALLINTA

Konecranesin hallitus on määrittänyt ja ottanut käyttöön riskienhallinnan periaatteet, jotka perustuvat yleisesti hyväksytyihin, kansainvälisiin hyvän johtamisen periaatteisiin. Tarkastusvaliokunta arvioi sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan riittävyyden ja tarkoituksenmukaisuuden ja raportoi niistä hallitukselle.

Riskienhallinnan periaatteet

Riskejä ovat kaikki seikat, jotka vaikuttavat selkeästi Konecranesin mahdollisuuksiin saavuttaa liiketoimintatavoitteensa ja toteuttaa strategiaansa. Riskienhallinta on osa yrityksen valvontajärjestelmää. Riskienhallinta varmistaa, että yrityksen liiketoimintaan liittyvät riskit tunnistetaan ja niitä hallitaan asiaankuuluvasti ja tarkoituksenmukaisesti niin, että liiketoiminnan jatkuvuus taataan kaikissa olosuhteissa.

Konsernin riskienhallinnan periaatteet muodostavat riskienhallinnan peruspuitteet, mutta kukin konsernin yhtiöistä tai liiketoimintayksiköistä on vastuussa omasta riskienhallinnastaan. Näin otetaan parhaiten huomioon paikalliset olosuhteet, kokemukset ja muut asiaan vaikuttavat tapauskohtaiset näkökohdat.

Konsernin riskienhallinnan periaatteet määrittelevät riskienhallinnan jatkuvaksi ja järjestelmälliseksi toiminnaksi, jonka tarkoituksena on estää henkilövahingot, turvata yhtiöiden ja konsernin omaisuus sekä varmistaa vakaa ja kannattava toiminta. Konecranes voi turvata pitkän aikavälin kilpailukykyä minimoimalla toteutuneista

riskeistä aiheutuneet menetykset ja optimoimalla riskienhallinnan kustannukset.

Konecranesin kannalta merkittävät riskit

Konecranes on arvioinut strategiset, operatiiviset ja rahoitukselliset riskinsä sekä vahinkoriskinsä. Seuraavassa kuvatut riskit ja riskienhallinta-menettelmät ovat esimerkkejä eivätkä kata kaikkea riskienhallintaa.

Markkinariskit

Konecranesin tuotteiden ja palvelujen kysyntään vaikuttavat sekä paikallinen että maailmanlaajuinen talouskehitys, alueelliset ja maakohtaiset poliittiset tilanteet ja vakaus sekä yhtiön asiakastoimialojen liiketoimintasyklit. Valuuttakurssivaihtelut voivat vaikuttaa asiakkaidemme liiketoimintaan sekä tuotteidemme kilpailukykyyn tietyillä markkinoilla. Teollisuusnostureihin tehdyt investoinnit vaihtelevat teollisuustuotannon kehityksen ja tuotantokapasiteetin mukaan, kun taas satamaratkaisujen kysyntään vaikuttavat konttiliikenteen maailmanlaajuiset trendit ja satamien liiketoimintasyklit. Trukkien kysyntä seuraa muiden teollisuuden ja satamatoimintojen tuoteryhmien kehitystä, ja kunnossapitopalveluiden kysyntään vaikuttavat asiakkaiden kapasiteettien käyttöasteet. Myyntivolyymin riskien lisäksi kysynnän epäsuotuisat muutokset ja kilpailijoiden toimet voivat aiheuttaa myös ylikapasiteettia ja vaikuttaa markkinahintoihin.

Konecranes pyrkii lisäämään kunnossapidon osuutta liikevaihdosta ja pienentämään siten taloudellisten

sykliä vaikutusta. Kunnossapidon kysyntä ei yleensä vaihtele yhtä voimakkaasti kuin laitteiden kysyntä.

Konecranes pyrkii osana strategiaansa säilyttämään kohtuullisen laajan maantieteellisen kattavuutensa. Näin Konecranes tasapainottaa eri markkina-alueidensa taloudellista kehitystä, mutta jakelukustannukset on kuitenkin otettava huomioon. Konecranes pyrkii myös pienentämään eri asiakassegmenttien ja yksittäisten tuotteiden kysynnän vaihteluista syntyvää riskiä laajalla asiakaskunnallaan ja kattavalla tuote- ja palvelu-valikoimallaan. Konecranes pyrkii erottautumaan kilpailijoistaan ja pienentämään kilpailun aiheuttamia paineita aktiivisella tuotekehityksellä.

Vuoden 2019 aikana Konecranes jatkoi tämän strategian toteuttamista ja kehitti edelleen markkinastrategiaansa sekä tuotteita, palveluja, tuotemerkkejä ja myyntikanavia. Esimerkiksi syyskuussa Konecranes lanseerasi kolme teollisen nostamisen tuotetta, jotka vahvistavat sen toimialan johtavaa tarjoomaa. Vuoden alussa Konecranes perusti Satamaratkaisut-liiketoiminta-alueelle Ratkaisut-liiketoimintayksikön, jonka tarkoituksena on hyödyntää satamien automatisoinnin tuomia mahdollisuuksia ja vastata asiakkaiden tarpeisiin. Kunnossapidossa Konecranes on kehittänyt edelleen ehkäisevän ja ennakoivan kunnossapidon malleja ja edistänyt digitalisaatiota. Lisäksi Konecranes teki muutoksia toimitus- ja tuotantoketjuihinsa pienentääkseen Yhdysvaltojen ja Kiinan välisen kauppasodan vaikutuksia.

Asiakkaiden luottoriskit

Asiakasmaksuihin liittyvät haasteet voivat vaikuttaa haitallisesti Konecranesin taloudelliseen tilanteeseen. Rajoitamme tätä riskiä konservatiivisella luottopolitiikalla. Konecranes arvioi asiakkaat huolellisesti ennen asiakassuhteen muodostamista ja edellyttää uusilta asiakkailta luottotietoraportteja. Asiakasmaksuihin liittyviä luottoriskejä pienennetään tapauskohtaisesti ennakkomaksuilla, rembursseilla, maksutakuilla ja luottovakuutuksilla. Olemme onnistuneet rajoittamaan luottoriskejämme näillä keinoilla ja asiakasmaksujen tarkalla valvonnalla.

Vuonna 2019 Konecranes selkeytti edelleen etulinjan yksiköiden paikallisia luottopolitiikkoja edistääkseen niihin liittyvien prosessien ja käytäntöjen käyttöönottoa. Konecranes varmisti vaatimustenmukaisuuden integroimalla valtaosan yksiköidensä ERP-järjestelmistä kolmansien osapuolien palveluihin. Näin yritys voi vertailla asiakastietoja voimassa oleviin pakotelistoihin sekä tuotteita ja varaosia kaksoiskäyttötuotteiden luetteloihin. Vuonna 2019 Konecranes perusti uuden konsernitason Customs Compliance -osaston.

Teknologiariskit

Konecranes tiedostaa, että uusien tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen liittyy sen toimialalla useita uhkia ja mahdollisuuksia. Immateriaalioikeuksien aktiivinen hallinta on ensisijaisen tärkeää maailmanlaajuisilla markkinoilla.

Konecranes seuraa jatkuvasti markkinoiden ja teknologian kehitystä, kilpailijoiden toimia, asiakkaiden käyttäytymistä ja eri teollisuudenalojen kehitystä, jotta toimintaan vaikuttavien muutosten merkit voidaan tunnistaa.

Tärkeimpien teknologioiden järjestelmällinen seuranta varmistetaan sisäisillä prosesseilla. Olemme kehittäneet prosessilähtöisiä malleja hallitaksemme kehityshankkeita innovaatioista teknologioiden tutkimukseen ja edelleen tuotekehitysprojekteiksi. Lisäksi osallistumme maailmanlaajuiseen ISO- ja CEN-standardointityöhön varmistaaksemme, että täytämme nykyiset ja tulevat turvallisuutta ja ympäristöä koskevat vaatimukset. Vuonna 2019 osallistuimme myös nosturien OPC-UA-viestintäprotokollan (Open Platform Communications Unified Architecture) valmisteluun eurooppalaisessa työryhmässä.

Teimme edelleen tiivistä yhteistyötä startup-yritysten kanssa, jotta saamme varhaisessa vaiheessa tietoa uusista ideoista ja tekniikoista. Jatkoimme yhteistyötä myös tutkimuslaitosten ja yliopistojen kanssa. Teimme vuonna 2019 kyberturvallisuuden tarkastuksia ja järjestimme aiheesta koulutusta. Näin edistimme tietoisuutta teknologian kehityksestä ja turvallisesta käytöstä toimialallamme.

Parannamme tuotteidemme turvallisuutta ja luotettavuutta globaaleissa testauskeskuksissamme. Teemme uusille ja nykyisille tuotteille laajoja elinkaaritestejä, joiden avulla saamme uutta tietoa teknologiariskien vähentämiseksi. Testauskeskukset ovat olennainen osa sisäistä tutkimustyötämme, ja ne on auditoitu ISO 17025 -standardin mukaisesti. Näin varmistamme, että testausprosessi on laadukas, testit ovat asianmukaisesti suunniteltuja ja tulokset on dokumentoitu. Hyödynnämme tuloksia aktiivisesti parantaessamme tuotteidemme luotettavuutta.

Analysoimme nostureista kerättyä globaalia tietoa teollisen internetin ratkaisujen avulla ja syvennämme

ymmärrystämme nosturien käytönaikaisesta toiminnasta. Tältä pohjalta kehitämme algoritmeja, jotka auttavat meitä ennakoimaan nosturien turvallisuuteen ja käytettävyyteen liittyviä ongelmia.

Vuonna 2019 jatkoimme aktiivisesti tuotemalliemme, innovaatioidemme, tavaramerkkimme ja verkkotunnustemme suojausta. Seuraamme johdonmukaisesti mahdollisia rikkomuksia ja reagoimme niihin.

Huoltoasentajiemme tekninen koulutus on olennainen osa riskienhallintaa. Sama koskee myös insinöörien ja suunnittelijoiden nostolaitekohtaisia koulutuksia. Jatkoimme huoltoasentajien koulutusta aktiivisesti koko vuoden ajan. Kehitimme erityisesti insinööreille tarkoitettua koulutusmateriaalia ja järjestimme sen pohjalta koulutusta.

Henkilöstö

Konecranesin toimintakyky on riippuvainen ammattitaitoisen henkilöstön saatavuudesta, asiantuntemuksesta ja osaamisesta.

Panostimme edelleen huoltoasentajien vahvaan tekniseen osaamiseen, johtamistaidon kehittämiseen, asiakaskeskeiseen ja tehokkaaseen myyntitoimintaan ja sen johtamiseen. Konecranes varmistaa asiakastyytyvyyden panostamalla koulutukseen näillä painopistealueilla. Lisäksi Konecranes lisäsi rekrytointia ohjelmistokehitykseen.

Konecranes myös jatkoi henkilöstön osakesäästöohjelmaa ja muita työntekijöiden sitouttamisohjelmia ja panosti työntekijöiden hyvinvointiin.

Yritysosotot

Epäonnistunut yritysosto tai ostetun yrityksen epäonnistunut integrointi voi heikentää kannattavuutta tai vaikeuttaa konsernin strategian toteuttamista. Konecranes vähentää yrityskauppoihin liittyviä riskejä tekemällä perusteelliset due diligence -tutkimukset ja käyttämällä tarvittaessa ulkopuolisia asiantuntijoita.

Konecranes allekirjoitti 5.12.2019 sopimuksen MHE-Demagin ostosta yhteisyrityskumppaniltaan Jebesen & Jesseniltä. Kauppa saatiin päätökseen 2.1.2020, ja kaupan myötä Konecranes omistaa 100 prosenttia MHE-Demagin osakepääomasta. Konecranes käyttää merkittävästi resursseja ostettujen yksiköiden ammattitaitoiseen integraatioon. Yritysosoton laajuus ja odotetut hyödyt tarjoavat Konecranesille mahdollisuuksia, mutta tavoitteiden saavuttamatta jääminen voi myös aiheuttaa merkittäviä riskejä.

Tuotantoriskit

Konecranesin strategiana on säilyttää korkea lisäarvoa ja/tai ydinkilpailukykyä tuottavien keskeisten komponenttien valmistus itsellään. Erityisiä riskejä liittyy tuotannon eri osa-alueisiin, kuten tuotantokapasiteetin hallintaan, toiminnalliseen tehokkuuteen, jatkuvuuteen ja laatuun.

Vuonna 2019 Konecranes keskittyi toimitusketjun toimivuuden parantamiseen lisäämällä sisäistä joustavuutta ja tehokkuutta. Lisäksi sopeutimme tuotantokapasiteettia kysyntään.

Kapasiteetin lisäämiseen ja korvaamiseen liittyvissä investoinneissa keskityimme toimintojen ympäristö- ja turvallisuusnäkökohtiin.

Hankinnan riskit

Konecranesin hankintatoiminnot pyrkivät pienentämään toimittajariskiä ennakoimalla kehitystä, joka liittyy hinnoitteluun, laatuun, kapasiteettiin ja saatavuuteen sekä muihin Konecranesin määrittämiin ja toimittajien toimintaohjeissa esitettyihin vaatimuksiin. Toteutuneet riskit ja puutteet näissä toiminnoissa voivat vaikuttaa haitallisesti Konecranesin tulokseen ja maineeseen.

Konecranes jatkoi toimintansa kehittämistä toimittajien kanssa vuonna 2019. Keskeisten toimittajiemme kanssa keskityimme edelleen laadun, saatavuuden ja toimitusvarmuuden parantamiseen ja ylläpitämiseen. Yhteisten tavoitteiden saavuttamisen seuranta, suorituskyvyn seuranta sekä avoin ja aktiivinen yhteistyö olivat tärkeitä tekijöitä tässä työssä. Toimittajien tarkastusten ja kategoriakohtaisen valmiussuunnittelun perusteella olemme toteuttaneet lukuisia tehokkaita toimenpiteitä yhteistyössä toimittajiemme kanssa.

Konecranes haluaa parantaa jatkuvasti yhteistyötä valikoitujen toimittajien kanssa ja etsii aktiivisesti kilpailukykyisiä vaihtoehtoisia toimittajia pienentääkseen riskiä. Vaihtoehtoiset toimittajat luovat hintakilpailua, lisäävät tuotantokapasiteettia tarvittaessa ja voivat pienentää hankinnan riskejä. Sopimukset tärkeimpien toimittajiemme kanssa on suunniteltu optimoimaan ja turvaamaan Konecranesin ja asiakkaidemme globaali suorituskyky.

Laaturiskit

Laadukkaat palvelut, laitteet, liiketoimintatavat ja prosessit ovat tärkeitä Konecranesin riskien

minimoinnissa. Konsernissa on laajasti käytössä sertifioidut laatu järjestelmät.

Konecranes jatkoi vuonna 2019 sekä paikallisia että maailmanlaajuisia laadunparannusprosessejaan. Kehitystä tuki yrityksen yhteisten prosessien ja IT-työkalujen käyttöönoton jatkuminen. Tavoitteena on rekisteröidä asiakaspalautteet ja järjestelmälliset ongelmanratkaisumenetelmät aiempaa paremmin ja parantaa siten liiketoimintamme suorituskykyä. Lean Six Sigma -menetelmää on käytetty laajasti toiminnan laadun kehittämisessä koko yrityksessä hyvin tuloksin. Menetelmällä on keskeinen rooli Konecranesin prosessien ja laadun järjestelmällisessä kehittämisessä.

Informaatioteknologiariskit

Konecranesin IT-yksikkö vastaa kaikista konserniyhtiöiden IT-palveluista, -sovelluksista ja -laitteista. Konecranesin toiminta on riippuvaista tiedon saatavuudesta, luotettavuudesta ja laadusta sekä tiedon luottamuksellisuudesta ja eheydestä. Konecranesin ja muiden globaalien yritysten IT-palveluihin kohdistuvat hyökkäykset jatkuivat vuonna 2019. Tietoturvariskeillä ja -ongelmilla voi olla haitallinen vaikutus liiketoimintaan. Siksi Konecranes jatkaa panostustaan tietoturvaan.

Konecranes käyttää luotettavia informaatioteknologiaratkaisuja ja tehokasta tietoturvahallintaa välttääkseen tiedon häviämisen ja estääkseen tiedon luottamuksellisuuden, saatavuuden ja eheyden vaarantumisen. Käyttämällä sekä sisäisiä että ulkoisia IT-palveluita varmistetaan käyttäjätukipalveluiden hyvä saatavuus, joustavuus ja jatkuvuus sekä tärkeimpien palvelujen nopea palauttaminen tilapäisissä häiriötilanteissa.

Kolmannen osapuolen asiantuntijoita käytetään auditoimaan, testaamaan ja parantamaan sisäisesti ja ulkoisesti kehitettyjen IT-palvelujen kyberturvallisuutta.

Vuonna 2019 Konecranes määrittä uuden tietoturvastrategian, joka vahvistaa sen tietoturvallisuuden hallintajärjestelmää entisestään. Jatkoimme maailmanlaajuisten IT-sovellusten ja harmonisoitujen liiketoimintaprosessien käyttöönottoa sekä Terex MHPS -liiketoiminnan integraatiotoimia. Liiketoimintatiedon analytiikkaa ja hallintaa on parannettu, jotta liiketoiminta-, käyttäjä- ja laitetiedot saadaan jalostettua uusiksi liiketoimintamahdollisuuksiksi. Vuonna 2019 Konecranesin IT-yksikkö jatkoi ketterien kehitysmenetelmien käyttöönottoa parantaakseen asiakaskeksyyttä ja joustavuutta sekä pysyäkseen mukana kiihtyvässä muutostahdissa.

Sopimus- ja tuotevastuuriskit

Konecranes saattaa olla osapuolena erilaisissa oikeudenkäynneissä, riita-asioissa ja muissa oikeudellisissa toimissa eri maissa. Tämä on toimialalla tyypillistä ja myös normaalia maailmanlaajuisessa liiketoiminnassa, johon kuuluu laaja valikoima tuotteita ja palveluja. Riita-asioita ovat sopimus oikeudelliset kiistat, takuuseen perustuvat vaatimukset, tuotevastuut (suunnittelu- ja valmistusvirheet, varoitusvelvollisuuden laiminlyöminen ja asbestivastuut), työsuhde- ja autovahinkoasiat sekä muut yleiset vahingonkorvausvaatimukset. Näitä riskejä hallitaan seuraamalla toimintoja jatkuvasti sekä parantamalla tuoteturvallisuutta ja dokumentointia, kouluttamalla asiakkaita ja kehittämällä myyntiehtoja.

Konecranes jatkoi vuonna 2019 sopimusten analysointi- ja hyväksyntäprosessin käyttöönottoa ja parantamista oman sopimusohjeistuksensa mukaisesti. Tässä työssä keskityttiin entistä enemmän hankintaan. Koulutusta yhdenmukaistettiin ja toteutettiin aktiivisesti globaalien kehitysohjelmien mukaisesti vuonna 2019.

Laittomat toimet

Konecranes on sitoutunut noudattamaan kaikkia sovellettavia lakeja ja määräyksiä, mutta erilaisia uhkia voivat synnyttää konsernin periaatteiden mahdolliset rikkomukset, jotka voivat johtaa laittomiin toimiin. Konecranes tiedostaa, että vähäisimmätkin laittomat toimet voivat vaarantaa yrityksen maineen ja vaikuttaa haitallisesti sen taloudelliseen tilanteeseen ja tulokseen. Konecranesin altistumista tällaisille riskeille pienennetään sisäisillä menettelytavoilla, valvonnalla, tarkastuksilla ja käytännön työkaluilla, kuten liikelahjoja ja vieraanvaraisuutta koskevilla raportointiportaaleilla.

Konecranes laatii kirjallisia menettelytapaohjeita, joilla varmistetaan, että lainsäädäntöä, määräyksiä ja Konecranesin omia periaatteita noudatetaan koko konsernissa. Erityisesti panostetaan koulutukseen, jonka avulla varmistetaan, että työntekijät ovat tietoisia omaan työhönsä liittyvistä laeista, määräyksistä, sisäisistä ohjeista, käytännöistä ja periaatteista sekä noudattavat niitä.

Konecranesiin kohdistuvat laittomat toimet ja petokset aiheuttavat riskejä, jotka voivat vaikuttaa merkittävästi taloudelliseen tulokseemme. Jatkoimme vuonna 2019 toimenpiteitä pienentääksemme altistumistamme tällaiselle toiminnalle.

Vuonna 2019 Konecranes teki eettisyyden ja vaatimustenmukaisuuden riskinarvioinnin sekä jatkoi vaatimustenmukaisen ja eettisen toiminnan ohjelmansa toteutusta, johon kuului myös toimittajien toimintaohjeiden kehittäminen.

Vahinkoriskit

Vahinkoriskejä ovat esimerkiksi liiketoiminnan keskeytymisriskit, työterveys- ja -turvallisuusriskit, ympäristöriskit, tulipalot ja muut onnettomuudet, luonnonmullistukset ja toimitilojen turvallisuusriskit. Konecranes tunnistaa ja arvioi näitä riskejä jatkuvasti osana liiketoimintaprosessejaan. Riskien pienentämiseksi olemme ottaneet käyttöön useita työterveys- ja -turvallisuusohjeita, pelastussuunnitelmia ja toimitilojen turvallisuusohjeita. Konecranes on myös varautunut riskien toteutumiseen erilaisilla vakuutusohjelmilla sekä parantamalla jatkuvasti valmiuttaan käsitellä erilaisia kriisitilanteita.

Jatkoimme vuonna 2019 riskinarviointeja tunnistaaksemme merkittävimpiä ympäristöön ja turvallisuuteen liittyviä riskejä ja parantaaksemme niiden hallintaa. Käynnistimme uuden elintärkeiden turvallisuusohjeiden (Life Saving Behaviors) -kampanjan tiedottaaksemme turvallista käyttäytymistä koskevista odotuksistamme ja edistääksemme turvallista työkaluttuuria. Globaalien turvallisuusprosessien ja -menettelyjen yhtenäistäminen ja käyttöönotto jatkuivat. Otimme muun muassa käyttöön turvallisuushavaintoihin, läheltä piti -tapauksiin ja tapaturmiin liittyvän prosessin ja työkalun. Lisäksi seuraamme tapaturmatutkintojen ja korjaavien toimenpiteiden toteutusta ja laatua. Nämä toimet auttavat meitä oman riskiprofiilimme hahmottamisessa ja työskentelytapojemme selvittämisessä ja parantamisessa.

Rahoitusriskit

Konecranesin rahoitusosasto hallitsee keskitetysti suurinta osaa yhtiön rahoitusriskeistä. Konecranes Finance Oy on juridinen yksikkö, joka toimii konsernin sisäisenä pankkina. Konecranes Finance Oy ei ole tulosityksikkö siinä mielessä, että se pyrkisi maksimoimaan voittoa. Sen tavoitteena on auttaa konsernin liiketoimintayksiköitä vähentämään niiden maailmanlaajuisen toimintaan liittyviä riskejä, kuten markkina-, luotto- ja likviditeettiriskejä. Valuuttariski on merkittävin markkinariski.

Vastuu konsernin kansainvälisestä toiminnasta aiheutuvien rahoitusriskien tunnistamisesta, arvioinnista ja hallinnasta jakautuu liiketoimintayksiköiden ja Konecranes Finance Oy:n kesken.

Yksiköt suojaavat riskinsä sisäisesti rahoitusosaston kanssa. Suurin osa rahoitusriskeistä keskitetään Konecranes Finance -yksikköön, jotta riskejä voidaan arvioida ja hallita tehokkaasti.

Lähes kaikki varainhankinta, kassanhallinta ja valuuttakauppa pankkien ja muiden ulkoisten vastapuolien kanssa tehdään konsernin rahoituspolitiikan mukaisesti keskitetysti Konecranes

Finance Oy:ssä. Vain joissakin erikoistapauksissa, joissa paikallinen keskuspankkisääntely kieltää sisäiset palvelut suojauksessa ja rahoituksessa, asiat täytyy hoitaa suoraan liiketoimintayksikön ja pankin välillä, mutta kuitenkin rahoitusyhtiön valvonnassa. Konecranes Finance Oy käyttää treasury-järjestelmää, joka mahdollistaa reaaliaikaisen transaktioiden prosessoinnin ja kattavan toiminta- ja tulosseurannan. Normaali raportointi tapahtuu viikoittain, ja se kattaa konsernitason kaupalliset ja rahoituksen rahavirrat, transaktioriskin, velkapositiot, johdannaissalkun ja rahoitustransaktioiden vastapuoliriskit. Lisäksi kaikki konserniyhtiöt osallistuvat kuukausittaiseen johdon raportointiin ja lakisääteiseen raportointiin.

Tilinpäätöksen liitetiedossa 33 ja hallituksen toimintakertomuksessa on lisätietoja rahoitusriskien hallinnasta.

Vakuutukset

Konserni tarkistaa säännöllisesti vakuutuksensa osana riskien kokonaishallintaa. Vakuutuksia käytetään kattamaan riittävässä laajuudessa kaikki riskit, jotka ovat taloudellisesti tai muista syistä järkevästi vakuutettavissa.

KONECRANES®

Konsernin pääkonttori

Konecranes Oyj

PL 661 (Koneenkatu 8)
05801 Hyvinkää
Puh. 020 427 11

Hallinointi

Eero Tuulos
Sijoittajasuhdejohtaja
Puh. 050 374 8903
eero.tuulos@konecranes.com

Alueelliset pääkonttorit

Amerikka

Konecranes, Inc.
4401 Gateway Blvd.
Springfield, OH 45502,
USA
Puh. +1 937 525 5533

Eurooppa, Lähi-itä ja Afrikka

Konecranes
Region EMEA
PL 662 (Koneenkatu 8)
05801 Hyvinkää
Puh. 020 427 11

Aasian ja Tyynenmeren alue

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



Konecranes on yksi maailman johtavista nostolaittevalmistajista, ja sen asiakkaita ovat muun muassa koneenrakennus- ja prosessiteollisuus, telakat, satamat ja terminaalit. Yritys toimittaa asiakkailleen toimintaa tehostavia nostoratkaisuja ja huoltopalveluita kaikille nosturimerkeille. Vuonna 2019 konsernin liikevaihto oli yhteensä 3,33 miljardia euroa. MHE-Demag mukaan lukien konsernilla on noin 18 000 työntekijää 50 maassa. Konecranesin osake on noteerattu Nasdaq Helsingissä (osakkeen tunnus: KCR).