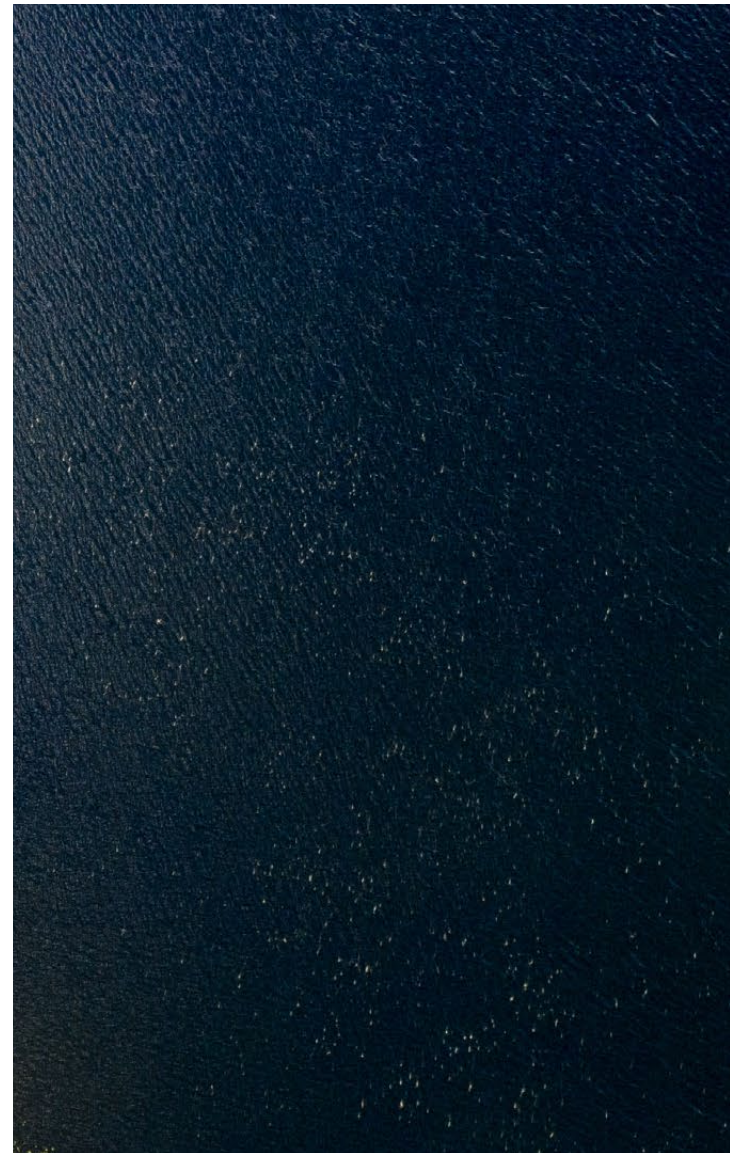
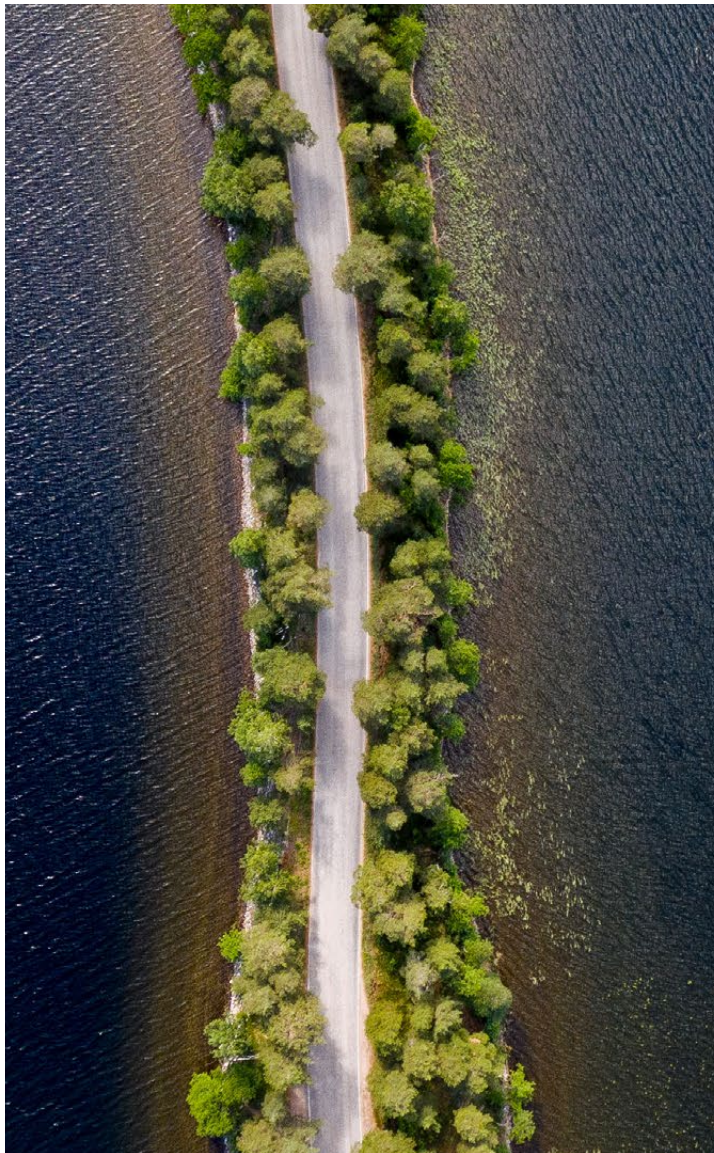
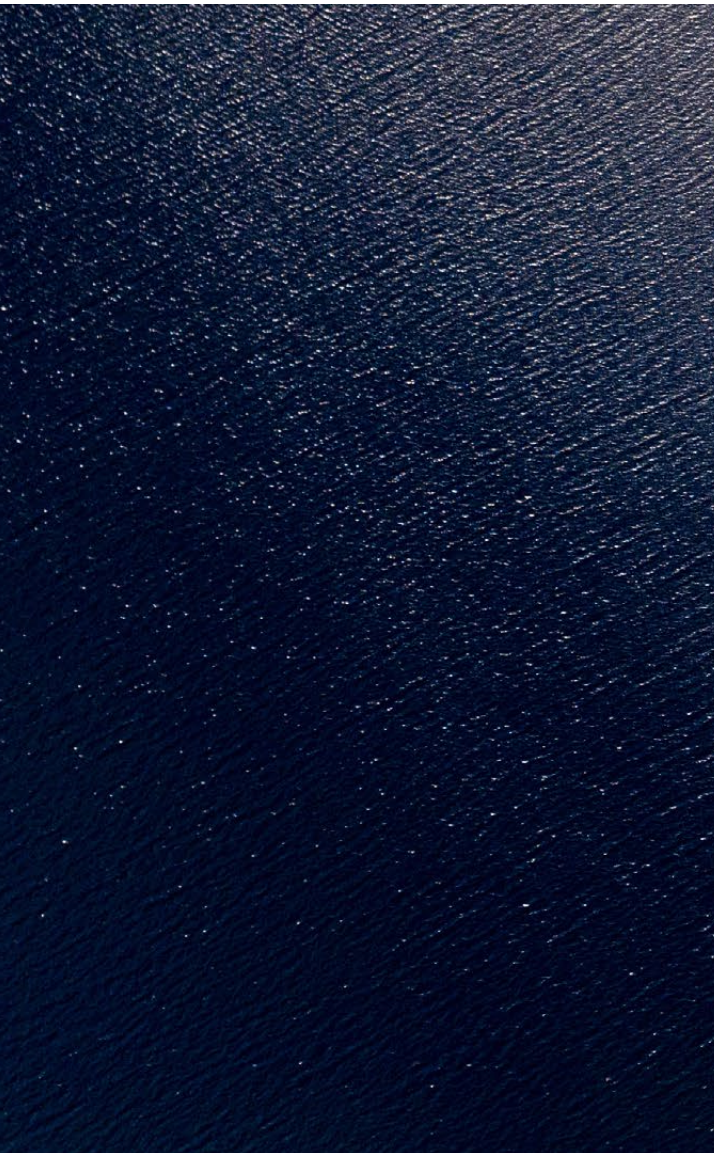


HÅLLBARHETSRAPPORT 2020



Inledning

I denna hållbarhetsrapport informerar vi om verksamhetens ekonomiska, miljömässiga och sociala effekter. Dessutom presenterar vi våra utvecklingsområden, våra riskhanteringsåtgärder och hur vi maximerar de positiva miljöeffekterna i våra lösningar. Rapporten tar upp i detalj hur hållbarhet vävs in i vår affärsstrategi, praxisar och dagliga beslut samt vår roll i det omgivande samhällets livskraft.

Vårt hållbarhetsarbete drivs av våra centrala intressenter, deras ambitioner och behov samt av affärsmöjligheter som vi kan uppnå genom vår hållbarhetsagenda. Rapporten förklarar den strategiska länken mellan ambitiösa hållbarhetsmål och kundvärde. Dessutom delar den data om vår prestanda och våra framsteg i att uppnå målen. Vi har också tagit vår klimatåtgärdsplanering längre genom att analysera de nästa steg vi behöver ta för att minska våra koldioxidutsläpp och vilka typer av möjligheter detta innebär för våra affärsområden.

Innehåll

År 2020 i korthet	3
Fokuspunkter 2020	4
Hållbarhetens strategiska roll	6
Värdeskapande	7
Engagemang med intressenter	11
Hållbarhetsledning	13
Våra grundläggande hållbarhetsteman	16
Ansvarsfull affärspraxis	34
Rapporteringsprinciper och datainsamling	41
GRI-index 2020	42

Disclaimer angående ingen USA-registrering

I ett flertal jurisdiktioner, särskilt i Australien, Kanada, Sydafrika, Singapore, Japan och USA, kan distributionen av denna publikation vara föremål för lagstadgade begränsningar (såsom registrering av de relevanta erbjudandehandlingarna, inträde, kvalifikationer och andra regler). I synnerhet har varken fusionsvederlagsaktierna eller några andra värdepapper som hänvisas till i denna publikation registrerats, eller kommer att registreras, enligt United States Securities Act från 1933, med ändringar ("U.S. Securities Act"), eller värdepapperslagarna i någon delstat i USA, och som sådana får varken fusionsvederlagsaktierna eller något annat värdepapper som hänvisas till i denna publikation erbjudas eller säljas i USA förutom i enlighet med ett tillämpligt undantag från registrering enligt U.S. Securities Act. Det här meddelandet är varken ett erbjudande om att sälja eller en uppmaning till att lämna erbjudande om att köpa några värdepapper, och ska inte utgöra ett erbjudande, uppmaning eller försäljning i USA eller någon annan jurisdiktion där sådant erbjudande, uppmaning eller försäljning skulle vara olagligt. Denna publikation får inte vidarebefordras, distribueras eller skickas, direkt eller indirekt, i sin helhet eller enskilda delar, i eller till USA eller någon jurisdiktion där distribution av detta material skulle bryta mot någon tillämplig lag eller föreskrift, eller skulle kräva någon registrering eller tillstånd inom sådan jurisdiktion. Underlåtenhet att följa den föregående begränsningen kan resultera i en överträdelse av U.S. Securities Act eller andra tillämpliga värdepapperslagar.

Information om Konecranes årsredovisning 2020

Konecranes årsredovisning 2020 består av tre rapporter: årsöversikt, förvaltning och finansiell översikt samt hållbarhetsrapport. Alla dokument kan laddas ner från vår årsredovisningswebbplats på https://investors.konecranes.com/arsredovisning_2020.

Denna publikation är endast avsedd för allmänna informationssyften. Konecranes förbehåller sig rätten att när som helst och utan föregående meddelande ändra eller upphöra med här angivna produkter eller specifikationer. Denna publikation får inte uppfattas som en uttrycklig eller underförstådd garanti från Konecranes sida, inklusive men ej begränsat till någon underförstådd garanti eller säljbarhet eller lämplighet för ett bestämt ändamål.



År 2020 i korthet

3 178,9

**MEUR (-4,4 %)
Omsättning**

8,2 %

**Justerad
EBITA-marginal**

16 900

**Antal anställda
(Vid utgången av året)**

50

**Antal
verksamhetsländer**

Konecranes är en världsledande koncern av lyftverksamheter med ett brett kundregister. Bolaget är verkligen globalt: 2020 hade vi 16 900 anställda i 50 länder. Konecranes är en ledande tillverkare av lyftutrustning med ett stort utbud av avancerade lyftlösningar och tjänster för olika branscher över hela världen. De lösningar som erbjuds av våra tre affärsområden – Service, Industriutrustning och Hamnlösningar – kompletterar varandra och gör det möjligt för våra kunder att hantera sina lyft- och materialhan-

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

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

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



Fokuspunkter 2020

Upprätthållande av hälsa och säkerhet i covid-19-eran

2020 var ett exceptionellt år inom hälsa och säkerhet på grund av den globala covid-19-pandemin. Pandemin påverkade våra anställda, kunder och underleverantörer. Pandemin gjorde oss tvungna att vidta försiktighetsåtgärder i våra egna fabriker och på kundernas anläggningar. Vi är centrala i att möjliggöra ett säkert materialflöde, även i krissituationer. Vi sköter underhåll, reparation och reservdelar i alla branscher, men väsentligen i kritiska processindustrier som anläggningar för avfallsenergi och i hamnar. Vi underhåller och levererar utrustning till många kritiska verksamheter globalt. Det innebär att vi behövde behålla vår verksamhetsnivå för att kunna hjälpa våra kunder med

att leverera dessa kritiska tjänster på ett sätt som skyddar både våra egna anställda och kundernas personal.

Våra avhjälpande åtgärder har varit snabba och effektiva. I mars utvecklade Konecranes alla verksamhetsställen en lokal beredskapsplan för att dels förebygga smittor på arbetsplatsen och dels för att ha en tydlig rutin ifall någon anställd skulle bli smittad eller exponeras för smittade personer. Beredskapsplanerna tränades också på plats för att säkerställa deras effektivitet och praktiskhet. I ett tidigt skede utfärdade vi även riktlinjer till vår personal på fältet för hur de skulle gå tillväga på kundernas anläggningar för att förhindra exponering till och från våra kunder, samt en riskhanteringsrutin för att avgöra hur vi kunde skicka personer utomlands, till exempel i kundprojekt. En stor del av förebyggande och avhjälpande åtgärder vidtogs av land-specifika beredskapsteam, baserat på lokala omständigheter och riktlinjer från myndigheter.

Vi har skapat allmänna riktlinjer globalt för exempelvis arbetsarrangemang och resor, men ägarskapet för

covid-19-beredskap har varit lokalt. Ett veckovist globalt uppföljningssamtal för ledningen har gjort det möjligt för oss att få en helhetsbild av den globala utvecklingen av covid-19 och att kunna dela bästa praxis mellan länder och regioner. Vår beredskap och våra riktlinjer har fått positiv feedback från både våra anställda och kunder. Trots att ett antal anställda har varit smittade har vi sett mycket lite bolagsintern exponering och smitta. I merparten av våra länder har vi även introducerat procedurer och verktyg för att stödja den psykiska hälsan och välmåendet hos personerna som har drabbats av pandemin samt utbildning för organisationen för hur vi kan anpassa oss till distansarbete.

Covid-19 fortsätter att påverka vår personal och verksamhet under 2021. Vi kommer att fortsätta att övervaka den globala situationen och att verkställa åtgärder för avhjälpande och beredskap inom alla enheter. Läs mer om covid-19-bekämpningen i kapitlet **Säkra produkter och arbetsplatser**.



Främjande av en kultur av mångfald och delaktighet

Vi strävar efter att representera de mångkulturella samhällen som vi är verksamma i. Under 2020 gjorde vi goda framsteg med vår färdplan för mångfald och delaktighet. Vi ville öka medvetenheten globalt och lokalt och utbildade därför organisationen i omedvetna fördomar och vikten av mångfald och delaktighet som en del av bolagets kulturella fundament. E-utbildningen om omedvetna fördomar är obligatorisk för alla anställda. Som ett led i våra initiativ kring talangutveckling införde vi flera program för att snabbare öka andelen kvinnliga ledare. Dessutom utnyttjade vi mångfalds- och delaktighetsaktiviteter för att öka känslan av gemenskap framför allt under covid-19-pandemin.



Identifiering av fokuspunkter inom hanteringen av mänskliga rättigheter

För att säkerställa att vi inte negligerar typiska risker förknippade med mänskliga rättigheter inom de sektorer och i de länder där vi är verksamma, gjorde vi en screening av risker kring mänskliga rättigheter år 2020 med hjälp av en extern tjänsteleverantör som har specialiserat sig på mänskliga rättigheter. Genomgången omfattade våra egna aktiviteter, vår leveranskedja och användningen av våra produkter. Riskscreeningen fokuserade på människor i stället för affärspåverkan. Hälso- och säkerhetsrelaterade risker framträder som ett potentiellt högriskområde både vad gäller våra egna anställda och personer i vår värdekedja. Vi har tydliga program som riktar sig mot bland annat hälsa, säkerhet och sekretess för att hantera och minska möjliga risker. För att upprätthålla de anställdas rättigheter tillämpar Konecranes särskilda hanteringsprocesser samt ett centraliserat förhållningssätt till efterlevnad. Läs mer om vår screening och våra åtgärder för mänskliga rättigheter i kapitlet **Ansvarsfull affärspraxis**.



Utveckling av vår klimatfärdplan

För att kunna begränsa den globala uppvärmningen måste alla industribranscher minska sina koldioxidutsläpp, och alla borde analysera sina möjligheter att bidra. Det innebär att utvärdera hur klimatförändringarna påverkar bolaget och hur bolaget bidrar till klimatförändringarna. Under 2020 fortsatte vi diskussionerna med högsta ledningen och genomförde ett antal workshopar för alla affärsområden och upphandlingsfunktionen med syfte att definiera klimatrelaterade risker och möjligheter på detaljnivå. Baserat på detta arbete kommer vi att precisera vår klimatfärdplan för de kommande åren. I december undertecknade Konecranes sitt åtagande för Science Based Targets Initiative (SBTi) och kommer att definiera nya klimatmål för sin verksamhet, vilket stärker engagemanget för att hantera klimatrisker, minska på utsläppen och förbättra den koldioxidsnåla portföljen.

Hållbarhetens strategiska roll

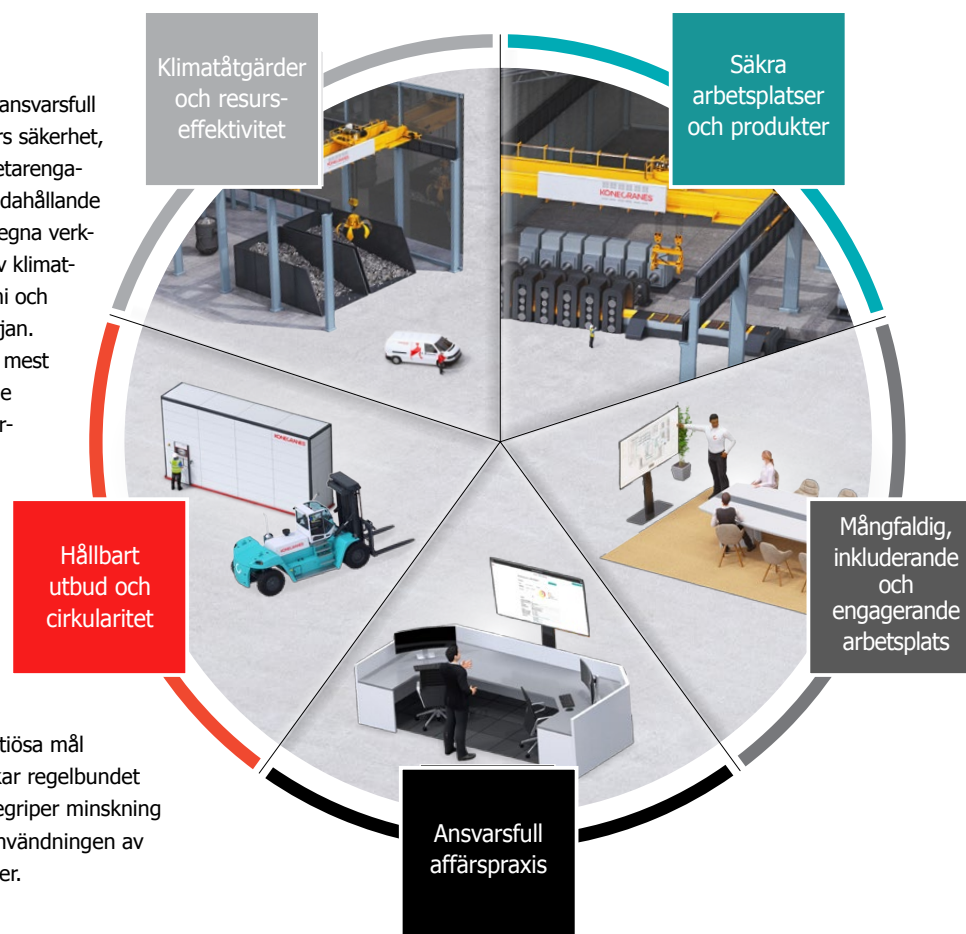
Framtidssäkrandet av Konecranes verksamhet bygger på att erbjuda avancerad, koldioxidsnål och energieffektiv teknik i produkter och tjänster som gör att våra kunder kan växla till en koldioxidsnål framtid, vilket påskyndar den cirkulära ekonomin. Utöver konkreta hållbarhetsfördelar skapar vi värde genom att främja cirkularitet samt genom vår djupt rotade säkerhetskultur. Hållbarhet har blivit ännu mer relevant, inte bara för våra kunder utan även våra finansörer och särskilt våra anställda. Att ha ett tydligt syfte och förstå vilken påverkan vi kan ha genom vår värdekedja engagerar både nuvarande och framtida anställda.

Fem hörnstenar

Vi granskar årligen våra centrala intressenters förväntningar och kartlägger megatrenderna som påverkar vår verksamhet. På områden där Konecranes kan göra skillnad analyserar vi även anpassningen av våra insatser med FN:s mål för hållbar utveckling. Genom denna process identifierade vi de mest relevanta hållbarhetsområdena för Konecranes. De väsentliga

aspekterna av vår verksamhet innefattar: ansvarsfull affärspraxis, våra anställdas och produkters säkerhet, respekt för mänskliga rättigheter, medarbetarengagemang, mångfald och delaktighet, tillhandahållande av hållbara lösningar till våra kunder, den egna verksamhetens koldioxidavtryck, vidtagande av klimatåtgärder, främjande av en cirkulär ekonomi och införande av hållbarhetskrav i leveranskedjan. Dessa områden innefattar intressenternas mest relevanta förväntningar och värdeskapande element, och utgör grunden för vår hållbarhetsstrategi.

Våra viktigaste hållbarhetsteman har sammanfattats i fem hörnstenar för hållbarhet: hållbart utbud och cirkularitet, klimatåtgärder och resurseffektivitet, säkra arbetsplatser och produkter, mångfaldig, inkluderande och engagerande arbetsplats och ansvarsfull affärspraxis. Vi har ställt ambitiösa mål för alla fem fokusområden och vi övervakar regelbundet framstegen. Kvantifierbara klimatmål inbegriper minskning av utsläpp och energiintensiteten samt användningen av förnybar elektricitet på Konecranes fabriker.





Värdeskapande

Vår verksamhet strävar efter att leverera optimal produktivitet och förbättra kundernas säkerhet och hållbarhet genom att tillverka smart och uppkopplad lyftutrustning, anta ny teknik och optimera materialhanteringsflöden.

Vi gör det möjligt för kunderna att övergå till en koldioxidsnål framtid genom att utgöra en viktig länk i deras materialflöden. Ambitionen är att maximera vårt bidrag till intressenterna och samhället genom vår kunskap samt våra produkter, tjänster och lösningar.

Med våra produkter och lösningar erbjuder vi ekonomiskt värde med bibehållen lönsamhet och stabilitet. Vi möjliggör tillförlitlig och optimerad prestanda och vi kan ge stöd för övergången till mindre koldioxidavtryck med hjälp av vår innovativa teknik. Säkerhet är en central del av vår verksamhet och vi skapar konkurrensfördelar genom att prioritera det inom all vår verksamhet. Detta tillvägagångssätt gör det möjligt för oss att förbättra säkerheten i hela värdekedjan och främja cirkularitet genom att fokusera på optimerad service och en längre livscykel.

Konecranes innovationsverksamhet fokuserar inte bara på produkter, teknik och servicelösningar utan även på nya arbetssätt. Utnyttjande av personalens mångfald är ett centralt redskap för att främja innovation. Expertisen och motivationen hos våra anställda är centralt för vår framgång och gör vår strategi till verklighet. Vi anser att mångsidiga färdigheter är viktiga för kreativitet och värdeskapande. För att säkerställa mervärdeskapandet även i fortsättningen fokuserar vi på att hålla nära kontakt med intressenterna för att förstå deras behov och förväntningar, engagera och utveckla de bästa talangerna, införa smart teknik i produkt- och serviceutbudet, uppfinna nya affärsmodeller och utveckla produktplaneringen och tillförlitligheten. Läs mer om hur vi skapar värde i vår **årsöversikt**.

Säkerhetskultur

Vår säkerhetskultur bygger på principen att det inte finns något arbete som är så brådskande eller viktigt att det inte kan utföras säkert. Vi strävar efter en arbetskultur som förebygger arbetsolyckor och yrkessjukdomar, där ledande genom exempel skapar förbättringar och där alla deltar i uppbyggnaden av en säker och sund arbetsmiljö. Säkerhetstänkandet integreras i planeringen, tillverkningen, underhållet och servicen av våra produkter. Kunderna erbjuds utrustning och tjänster som möjliggör effektivt och säkert arbete under produktens hela livscykel. Säkerhet är en viktig del av vår verksamhet och genom att prioritera den inom all vår verksamhet skapar vi konkurrensfördelar. Vi skapar mervärde för kranoperatörer genom att erbjuda applikationer som ökar säkerheten, användbarheten och effektiviteten. Till exempel gör fjärrstyrning (med Remote Operating Station) det möjligt för operatören att arbeta på en säker plats med bättre ergonomi. Detta gör även fabriken mer säkra, eftersom människorna kan hålla sig längre bort från maskinerna. Konecranes smarta funktioner (som svajkontroll och målpositionering) hjälper operatören att manövrera kranen smidigare. Läs mer om säkerhet i kapitlet **Säkra produkter och arbetsplatser**.

Användning av innovativ teknik

Som en ledande tillverkare av lyftutrustning erbjuder vi banbrytande teknik till marknaden med våra produkter, tjänster och lösningar för att främja hållbara materialflöden. Tekniken har en avgörande roll i vår verksamhet och vi följer tätt den tekniska utvecklingen i väsentliga sektorer för oss och kunderna. Vi behöver förstå hur tekniken utvecklas på olika områden och säkerställa att våra koldioxid snåla lösningar och utvalda tekniker är attraktiva för kunderna. Byte av befintlig teknik till alternativ med mindre utsläpp är en stor möjlighet för oss och våra kunder. Vi tillhandahåller flera eftermonterings- och moderniseringslösningar för kunderna så att de kan uppdatera sin teknik till nuvarande standarder, minska utsläppen och öka bränsleeffektiviteten.

På servicesidan är Lifecycle Care i realtid ett omfattande och systematiskt koncept för underhåll av lyftutrustning. Vårt stora utbud av service och reservdelar och systematiska tillvägagångssätt för underhåll stöds av digitala verktyg som ger insyn och information i realtid. Vi skapar värde för kranoperatörer genom att erbjuda applikationer som ökar säkerheten, användbarheten och effektiviteten. Digitaliseringen förbättrar prediktivt underhåll genom att utnyttja industriellt internet till att ansluta data, maskiner och människor så att rätt service kan utföras vid rätt tidpunkt, vilket är en viktig faktor i möjliggörandet av en cirkulär ekonomi. Våra servicetekniker använder Konecranes olika mobila applikationer, bland annat CheckApp, som stöder genomförandet av serviceprogram och bedömningen av möjliga säkerhetsrisker och samtidigt garanterar att servicen är auktoriserad.

Vi tar i bruk ny teknik som hjälper kunderna att göra sin verksamhet säkrare och mer produktiv med smart och uppkopplad lyftutrustning och optimerade materialhanteringsflöden. Digitaliseringen medför nya säkerhetsutmaningar och efterlevnadskrav som Konecranes måste svara på. I en ständigt föränderlig verksamhets- och teknikmiljö måste Konecranes vara säkra på att vi tar fasta på affärsmöjligheterna i skapandet av ett säkert utbud för att utveckla kunders materialhanteringsflöden och se till att säkerhetskraven för Konecranes egen verksamhet beaktas. Säkerhet, tillförlitlighet och cybersäkerhet är de centrala elementen vi strävar efter att förbättra med våra digitala lösningar. För att skydda alla former av information, bygga kraft att hantera cyberangrepp och minska riskerna i samband med kommande hot har Konecranes implementerat ett informationssäkerhetssystem som baseras på branschens bästa praxis enligt standarden ISO 27001. Ledningssystemet innefattar säkerhetsstyrning och -processer, tekniska och fysiska kontroller för att skydda informationens sekretess, integritet och tillgänglighet.



Cirkulär ekonomi

Cirkulär ekonomi syftar till att få ut mer värde av befintliga produkter och samtidigt frångå värdeskapandet från resursförbrukningen, vilket optimerar resursanvändningen inom industrier. I samarbete med vår värdekedja kan vi möjliggöra effektivare användning av råmaterial, öka energieffektiviteten och skapa värden för alla parter. Vi bygger våra processer kring cirkulära principer, vilket hjälper oss öka resurs- och energieffektiviteten samtidigt som vi skapar värde åt kunderna genom att minska deras koldioxidavtryck. Vi har ett av de största servicenätverken som använder moderna tekniska lösningar till att ta vara på unika möjligheter i den cirkulära ekonomin som gynnar kunderna. Genom att förfoga över hela värdekedjan (konstruktion, tillverkning, underhållsdata) kan vi påverka den i sin helhet.

Våra betydande investeringar i digitala lösningar och den senaste tekniken stöder cirkularitet. Digitaliseringen förbättrar prediktivt underhåll genom att utnyttja industriellt internet till att ansluta data, maskiner och människor så att rätt service kan utföras vid rätt tidpunkt, vilket är en viktig faktor i möjliggörandet av en cirkulär ekonomi. Vi kan minska och optimera behovet av att förflytta varor och personer då realtidsdata används för att förutse underhållsbehoven. Uppkopplade enheter och nätplattformar tillhandahåller data om komponenternas status i realtid och visar när komponenter ska underhållas, ersättas eller repareras vilket leder till smartare resursutnyttjande och längre livslängd. Med prediktivt underhåll kan man undvika oplanerade servicetimmars och hålla utrustningens prestanda på högsta möjliga nivå, vilket förlänger produktens livscykel.

Vår produktplanering följer principerna för smart design med fokus på reparerbarhet, hållbarhet och material- och energieffektivitet. Kunderna får tydliga fördelar av att investera i uthållig utrustning som kan repareras och moderniseras och den ökade drifttiden i produktionen skapar värde.

Dessutom kan avsevärda besparingar uppnås genom att hyra, reparera, modernisera och köpa in använd utrustning som genomgått full service. Moderniseringar och eftermonteringar ökar också utrustningens energieffektivitet och prestanda genom att spara en hel del råmaterial, minska utsläppen i logistiken och minska energiförbrukningen i tillverkningsprocessen. Modernisering ger även ökad säkerhet, produktivitet, tillförlitlighet och användbarhet samtidigt som det minskar på behovet av reparationer och oplanerat underhåll. Läs mer om cirkulär ekonomi i kapitlet **Hållbart utbud och cirkularitet**.

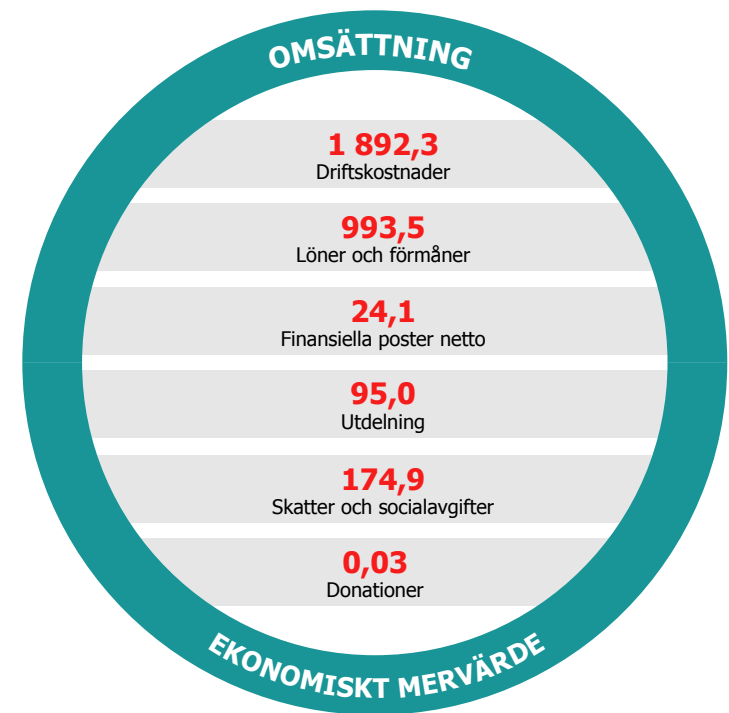
Långsiktigt värde för intressenterna

Hållbar affärspraxis och riskhantering är avgörande i skapandet av långsiktigt aktieägarvärde. När ett företag möter intressenternas icke-finansiella förväntningar kan det lättare hantera risker, slå vakt om sitt rykte, attrahera och behålla talanger, växa på marknaden och förbättra sitt ekonomiska resultat. Konecranes ställning som en föredragen partner skapar stabilitet för hela vår värdekedja, vilket ger oss större säkerhet i den långsiktiga planeringen.

Vi strävar efter att leverera en positiv inverkan på de samhällen vi är verksamma inom, för att fortsätta vara en viktig aktör i lokalsamhällena och en attraktiv arbetsgivare. Detta gör vi genom att erbjuda givande arbetsuppgifter och konkurrenskraftiga löner för våra anställda och genom att bidra till den lokala ekonomin som arbetsgivare, stöda ideella organisationer, erbjuda och köpa lokala varor och tjänster samt genom att vara en betydelsefull skattebetalare i många länder där vi är verksamma. Med vår betydande köpkraft kan vi påverka hela värdekedjan genom våra leverantörskrav. Vi skapar delat värde genom att ha nära och ömsesidigt fördelaktig kontakt med läroanstalter och ledande universitet i Finland och andra länder där vi verkar. Dessutom stöder vi dessa ekonomiskt. Vi skapar inte enbart ekonomiskt värde, utan vi fyller även ett tydligt syfte i samhället.

Generering och fördelning av direkt ekonomiskt värde

3 183,1
MEUR



3,3
MEUR

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

Skatteavtryck

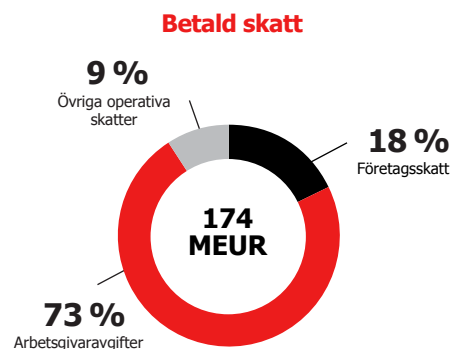
Vi har förbundit oss att betala skatter och avgifter av skattenatur i våra verksamhetsländer. År 2020 var skatter som betalades och överfördes av Konecranes en viktig inkomstkälla för den offentliga förvaltningen. Totalt betalades och insamlades 403 miljoner euro (476) i skatter och obligatoriska avgifter av skattenatur i koncernens verksamhetsländer, vilket innebär en effektiv skattesats på 27,9 procent (30,1 procent). Totalt betalades 174 miljoner euro (198 miljoner) i skatt av koncernen själv (betald skatt) medan 228 miljoner euro (277) i skatt samlades å myndigheternas vägnar.

Konecranes-koncernen verkar i 50 länder. Vi har förbundit oss att utföra vår verksamhet i enlighet med alla tillämpliga skattelagar, regler och föreskrifter, följa alla rapporteringskrav, lämna in alla skattedeclarationer och uppfylla alla skatteförpliktelser enligt höga etiska standarder inom den lokala regleringens tidsfrister. Hanteringen och övervakningen av skatterelaterade frågor är centraliserad till koncernens finansavdelning. Konecranes hanterar skatter enligt principerna i vår koncernskattepolicy. Koncernskattepolicyen är i linje med vår bolagsstrategi, våra värderingar samt vår uppförandekod.

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

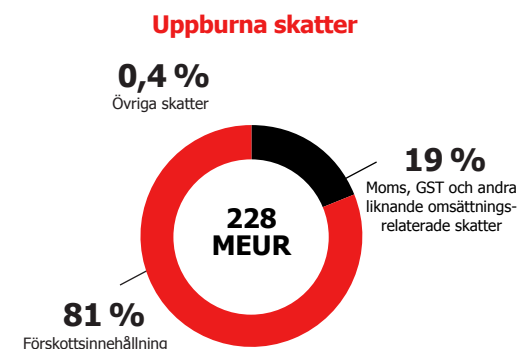
Konecranes utövar inte aggressiv skatteplanering som syftar till att artificiellt minska koncernens skattepliktiga inkomst genom att till exempel utnyttja luckor i det internationella

skattesystemets arkitektur för att flytta vinster till platser med liten eller ingen ekonomisk aktivitet eller beskattning. Koncernen följer lagstiftningens och rättspraxisens rammar i planeringen av koncernföretagens skattepliktiga vinst. Våra uppgifter om betalning av skatter 2020 har sammanställts

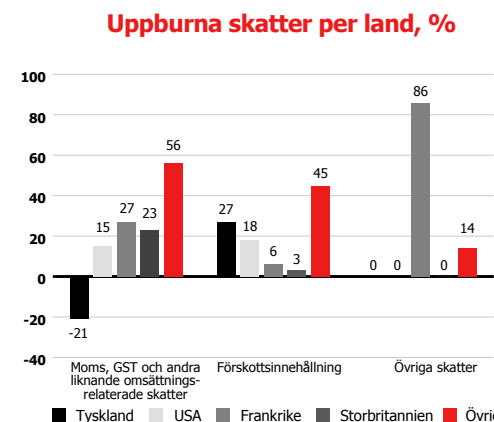
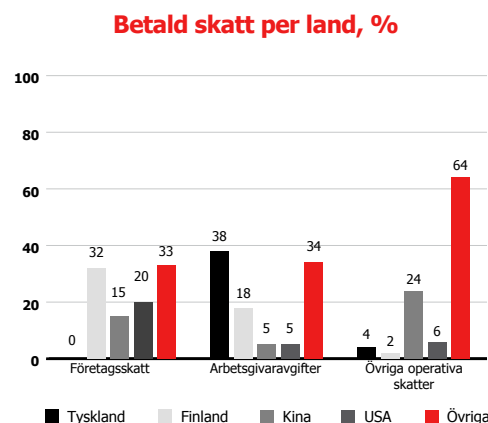


Betald skatt omfattar alla skatter och avgifter av skattenatur som Konecranes har betalats som egna skatter. Avgifter av skattenatur inkluderar bland annat obligatoriska betalningar av sociala avgifter.

med hänsyn till väsentlighet, sekretess, affärsskäl och kostnadseffektivitet. De uppgifter som presenteras i denna rapport baseras på information som samlats in från koncernens rapporteringssystem. Ytterligare information om skatter finns i den finansiella översikten.



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



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



Engagemang med intressenter

Vi lägger stor vikt vid offentlig rapportering om vår insats och roll i hanteringen av hållbarhetsutmaningar. Förutom ansvarstagandet måste vi också vara mottagliga för samhällets snabbt skiftande förväntningar genom att engagera oss i regelbunden och nära dialog med centrala intressenter, inklusive anställda, kunder, affärspartners och investerare, för att förstå deras behov och förväntningar. Utöver de centrala intressenterna har vi identifierat andra intressentgrupper som blir allt viktigare för Konecranes. Dessa inkluderar bland annat lokala samhällen och myndigheter, föreningar, universitet och forskningsinstitut, fackföreningar, ideella organisationer, kreditvärderingsinstitut, analytiker och media.

Vi vill upprätta relationer som ger extra värde för intressenterna genom att bidra till frågor som är relevanta för

dem. Vi lyssnar och anpassar våra prioriteringar baserat på intressenternas behov och relevanta problem. Engagemangets värde ligger i att förstå dialogers dynamik och att möjliggöra deltagande. För att vi ska kunna interagera med intressegrupper ordentligt, inte bara hantera dem, måste vi förstå deras bekymmer, intressen och passioner.

Transparens är avgörande av en enkel men viktig anledning: det bygger förtroende. Det är viktigt att både kommunikationens frekvens och innehåll är konsekvent. Strategisk dialog hjälper oss att säkerställa att vår företagsansvarsstrategi möter marknadens krav och att informationen vi ger ut är relevant och transparent. Den respons vi samlar in via Voice of Customer-enkäter och kontinuerlig dialog med intressenter är avgörande när vi utvärderar vår hållbarhetsstrategi.

Att hålla av intressenter från hela världen engagerade förutsätter kommunikation på flera språk, användning av olika kanaler och utvecklande och upprätthållande av pågående diskussioner. Vi använder Konecranes intranät och andra nätbaserade verktyg för att samverka med interna intres-

senter. Vi samverkar med externa intressenter på flera sätt. Vi kommunicerar bredare med externa grupper genom innehåll i kanaler som Konecranes.com och genom sociala medier som Facebook, Twitter och Instagram.

Samhällsengagemang och donationer

Konecranes har en lång tradition av självständigt samhällsengagemang i verksamheterna och affärsenheterna. Bland aktiviteterna finns olika insamlingsevenemang, anställda som samlar in varor till behövande, till exempel under helgdagar eller efter katastrofer samt anställdas frivilligarbete till förmån för lokala skolor, äldreboenden och liknande. Som ett exempel på dessa små lokala aktiviteter som genomfördes 2020 gjorde anställda på Jejuri-fabriken i Indien utmatare av desinfektionsmedel från skräpmaterial och donerade dem till en närbelägen skola.

Dessutom har vi som bolag gjort en donation till förmån för personalen på Konecranes Finland till Jul i Sinnet, en insamlingskampanj som delar ut matkuponger till familjer i behov, orsakat av till exempel arbetslöshet, sjukdom, skulder, låg inkomst eller någon annan sorts kris.

Engagemang med intressenter

Intressenter	Ämnen	Kanaler	Engagemangsfrekvens
Anställda	Anställdas och produkters säkerhet, covid-19 Ansvarsfull affärspraxis, respekt för mänskliga rättigheter, medarbetarengagemang, mångfald och delaktighet Våra lösningars hållbarhet, koldioxidavtryck från den egna verksamheten, vidtagande av klimatåtgärder	Vi engagerar våra anställda genom intern kommunikation (e-post, Konecranes intranät, Yammer), personalengagemangenkät (EES), pulsenkäter, e-lärande, en kanal för visuellblåsning och e-post för efterlevnad, interna teammöten samt intern utbildning och utveckling.	Varje vecka/månad.
Kunder	Anställdas och produkters säkerhet, covid-19 Våra lösningars hållbarhet, koldioxidavtryck från vår egen verksamhet Ansvarsfull affärspraxis, respekt för mänskliga rättigheter, medarbetarengagemang, mångfald och delaktighet Ansvarsfull leverantörskedja	Kunderna håller huvudsakligen kontakt med vår försäljningsavdelning, deras key account managers och servicetekniker. Vi använder även enkäter och Voice of Customer-responsverket efter varje leverans eller installation. Dessutom svarar vi årligen på ett stort antal dataförfrågningar från våra intressenter.	Baserat på kundens storlek och behov. Kontakt minst en gång om året.
Aktieägare, investerare	Anställdas och produkters säkerhet, covid-19 Våra lösningars hållbarhet, koldioxidavtryck från vår egen verksamhet Ansvarsfull affärspraxis, respekt för mänskliga rättigheter, ansvarsfull leverantörskedja Medarbetarengagemang, mångfald och delaktighet	Vi har kontakt med aktieägare och investerare genom möten, bolagsstämmor, årsredovisningen, hållbarhetsrapporteringen och svar på frågor från investerare.	Årligen genom offentlig rapportering och möten.
Affärspartner, leverantörer, underleverantörer	Ansvarsfull affärsverksamhet, respekt för mänskliga rättigheter Ansvarsfull leverantörskedja Säkerhet för anställda och produkter, covid-19	Leverantörer genom upphandling, leverantörsutvärderingar och förhandlingar samt pågående avtalshantering.	Kontakt huvudsakligen genom korrespondens via e-post vid behov och genom att svara på förfrågningar

Hållbarhets- ledning

Att skapa hållbara och varaktiga resultat är en process. Varaktig organisatorisk tillväxt är ett direkt resultat av avsiktlig och konstant utveckling på områden som har störst påverkan på hållbarheten. Ansvarsfull ledningspraxis innebär att ta ansvar för samhällen där vi är verksamma eftersom de har förväntningar på oss. Vi har förbundit oss att erbjuda säkra och hållbara lösningar och tjänster som våra kunder kan lita på, samtidigt som vi motverkar och minimerar utsläpp och avfall. Vi strävar efter att kontinuerligt förbättra våra produkter, processer och tjänster och göra vårt engagemang till verklighet genom konkreta åtgärder. Vårt servicekoncept garanterar att den högklassiga prestandan i alla våra lyftutrustningar kan upprätthållas genom underhåll. Detta maximerar även produktens livslängd.

Vårt koncept för hållbarhet ingår i våra fem hörnstenar, däribland hållbart utbud och cirkularitet, klimatåtgärder och resurseffektivitet, säkra arbetsplatser och produkter, mångfaldiga, inkluderande och engagerande arbetsplatser och ansvarsfull affärspraxis. För varje område har vi granskat de största riskerna och tilldelat åtgärder för korrigerande eller underhåll. Identifierade hållbarhetsrisker hanteras av flera olika koncernfunktioner. Vi utvärderar centrala hållbarhetsrisker årligen för att säkerställa effektiva begränsningsåtgärder i hela koncernen. Vi prioriterar riskerna genom att beräkna en sannolikhetsgrad och deras potentiella risker för verksamheten. Koncernens riskhanteringsprinciper utgör ett

ramverk för riskhantering för alla, och varje affärsområde och enhet ansvarar för sin egen riskhantering. Detta tillvägagångssätt garanterar bästa möjliga kunskap om lokala förhållanden, erfarenhet och att riskhanteringsåtgärderna är relevanta. Läs mer om riskreduceringsåtgärder i tabellen **Ledningsmodell för hållbarhet**.

Förvaltning

Hållbarhetsarbetet på Konecranes är inbyggt i våra styrprocesser på flera nivåer. Det leds av Konecranes hållbarhetsteam och hållbarhetsstyrgruppen som möts fyra gånger om året. Dessutom är hållbarhetsteman och -mått regelbundet på agendan för Konecranes ledningsgrupp. Styrelsen granskar prestandan inom hållbarhet och godkänner det långsiktiga fokuset årligen. Våra verksamheter och arbetssätt vägleds av Konecranes uppförandekod, våra

värderingar och principerna för ekonomiskt, socialt och miljömässigt ansvar.

Vi utför våra hållbarhetsaktiviteter via projekt, program och processer. I praktiken innebär detta att utföra verksamheten baserat på höga etiska standarder och att utöka dessa principer till leverantörskedjan. Vi arbetar på att minska vår egen energiförbrukning och våra utsläpp, utformar koldioxidsnåla produkter, optimerar användningen av material och energi, maximerar produkternas livscykel med vårt serviceutbud, tar ansvar för mänskliga rättigheter i hela värdekedjan, påskyndar förändringen från linjär till cirkulär ekonomi och ser till att människor kommer hem säkert varje dag. Vi arbetar mot att bli det föredragna bolaget genom konstant utveckling och ett aktivt engagemang när det gäller mångfald och inkludering.

Struktur för hållbarhetsstyrningen



Ledningsmodell för hållbarhet

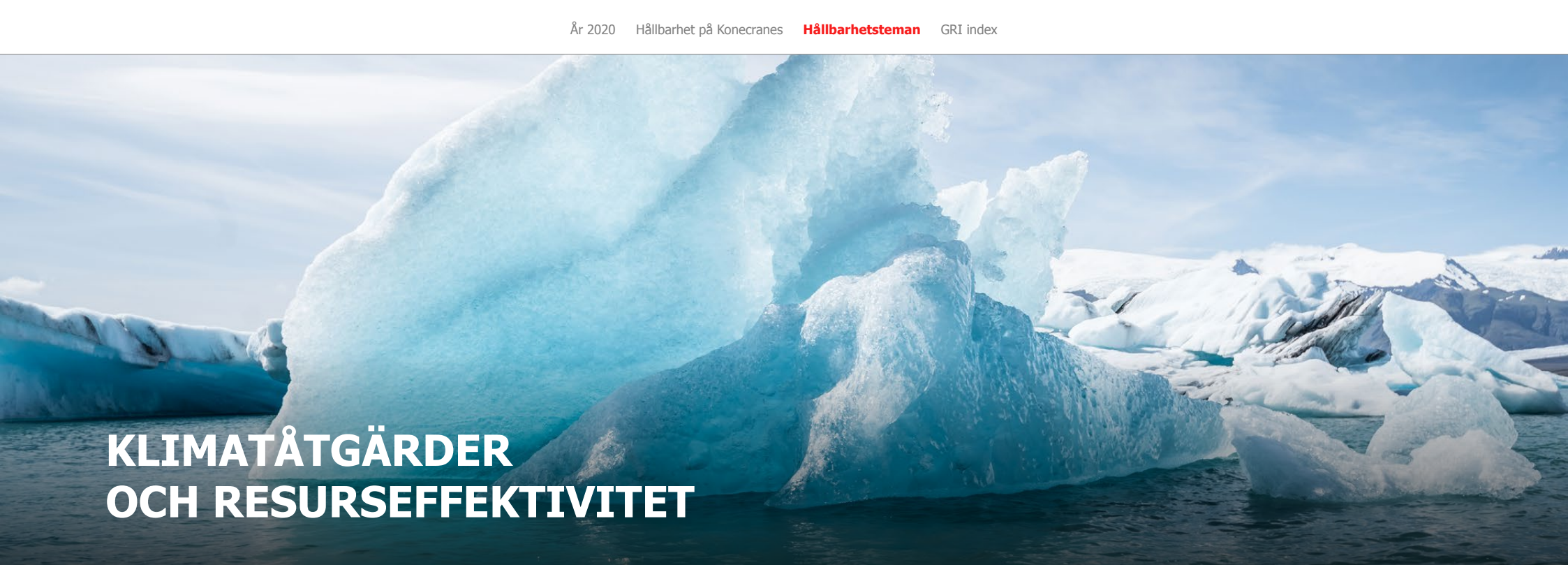
Ämne	Principer	Ledningsmodell, verktyg, processer, riskreduceringsåtgärder
Etisk affärspraxis	Konecranes uppförandekod sätter standarden för ansvarsfull affärspraxis och beaktar principer om miljöledning, hälsa och säkerhet, lika möjligheter, rättvisa anställningsförfaranden och icke-diskriminering, mångfald och inkludering, korruptionsbekämpning, rapportering av orosmoment gällande etik och efterlevnad samt anskaffning och inköp.	Efterlevnads- och etikprogram, uppförandekod och övriga efterlevnadsrelaterade policyer, uppförandekodusutbildning, visselblåskanal, efterlevnads- och etikkommitté, internrevision. Årlig rapportering till Global Compact, ICT-arbetsgrupp. Vi verkar enligt de tio principerna för att fylla de grundläggande kraven gällande mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och korruptionsbekämpning (Global Compact åtaganden).
Mänskliga rättigheter	Förenhetligande av människorättsprinciper.	Policy för uppförandekod, uppförandekodusutbildning, policy för respekt på arbetsplatsen, policy för uppförandekod för leverantörer, visselblåskanal, efterlevnads- och etikkommitté, internrevision. Respekt och uppskattning av personalen genom lika arbetsmöjligheter och en arbetsplats som är fri från diskriminering och trakasserier. Vi har utfört en riskscreeningsövning om mänskliga rättigheter.
Anti-korruption	Sätta standarden för ansvarsfull affärspraxis, motarbeta korruption i alla dess former, inklusive utpressning och mutor.	Antikorruptionspolicy, policy för uppförandekod, utbildning i antikorruption, visselblåskanal, efterlevnads- och etikkommitté, internrevision, gåvo- och gästfrihetsportal.
Ansvarsfull leveranskedja	Sätter standarden för ansvarsfull affärspraxis som förväntas av leverantörerna.	Uppförandekoden för leverantörer inklusive krav på företagsansvar som vi förväntar vi oss att tredje parter uppfyller, granskning och bakgrundskontroller, granskningar av uppförandekoden för leverantörer.
Mångfald och inkludering	Öka mångfald och inkludering (inklusive kön, etnicitet, religion, sexuell läggning, funktionshinder) för att se till att alla kan vara sig själva på arbetsplatsen.	Policy för mångfald och inkludering, talangledningsprocess, rekryteringspolicy, utbildningar, ledningsmöten, webbseminarier och workshopar, dedikerade mångfalds- och delaktighetsambassadörer i varje region.
Säkerhet	Alltid säkert beteende och nolltolerans mot osäkra arbetssätt och brott mot säkerhetsreglerna. Kontinuerlig förbättring av säkerhetskulturen och resultaten.	Säkerhetspolicy, beteenden som räddar liv, TRIF-frekvens, observationsövervakning, ISO 45001-ledningssystem, rättslig efterlevnad

Ämne	Principer	Ledningsmodell, verktyg, processer, riskreduceringsåtgärder
Produkt- efterlevnad	Säkra produkter.	Ämneshantering, rättslig efterlevnad, kvalitetspolicy, utmärkta produkter och tjänster. I våra produktutvecklingsprocesser har vi kontrollpunkter som initiala krav på produktsäkerhet och FMEA-utvärdering av säkerhets- och tillförlitlighetsrisker. Det finns t.ex. olika kransäkerhetsstandarder som styr minimikraven för produkter. För enskilda leveranser har vi separat fabriksgodkännande och anläggningsgodkännande för att garantera att en produkt fungerar som den bör.
Miljöansvar	Minimera all miljöpåverkan (t.ex. avfall, energi). Effektiv resursanvändning. Leantillverkning. Förebyggande tillvägagångssätt gentemot miljöutmaningar genom att granska alla effekter som vår verksamhet kan ha. Detta tillämpas särskilt i miljöriskhantering.	Miljöpolicy, uppförandekod, minimikrav för hälsa, säkerhet och miljö (HSE), globala energi- och utsläppsmål. Undertecknare av FN:s Global Compact och dess tio principer. Lokal miljöriskutvärdering som en del av miljöledningssystemet. Miljöriskbedömningar och avhjälpande åtgärder sker på lokal nivå baserat på miljömässiga aspekter och effekter. Miljöolyckor och säkerhetstillbud rapporteras genom vårt globala HSE-rapporteringsverktyg. Grundorsaker utreds och korrigerande åtgärder genomförs utgående från detta.
Klimatåtgärder	Strävan efter klimatåtgärder med externa mål. En av principerna från UNGC understryker behovet av att förebygga miljöutmaningar genom att granska alla effekter som vår verksamhet kan ha.	Miljöpolicy, uppförandekod, HSE-minimikrav, globala energi- och utsläppsmål. Undertecknare av FN:s Global Compact och dess tio principer. Analys av klimatriskscenarier, fysiska och övergångsriskbedömningar på affärsområdesnivå, aktivt följande av kommande lagstiftning som relaterar till klimatrapporering eller nya krav, bedömning av naturrisker med försäkringsbolag. Läs mer i vår rapport om icke-finansiell information i Förvaltning och finansiell översikt . Förvaltningen för att genomdriva klimatfärdplan följer den allmänna förvaltningsstrukturen som leds av Konecranes hållbarhetsteam och genom hållbarhetsstyrgruppen. Klimatteman och -mått står även regelbundet på agendan för Konecranes ledningsgrupp samt årligen för styrelsens del.
Hållbart utbud	Ekoeffektiva lösningar och tjänster för våra kunder. Främjande av cirkulär ekonomi. Längre användningstid för material och produkter.	Design for Environment-konceptet, hänsyn till cirkularitet vid utformning av tjänster och produkter, uppföljande av kommande lagstiftning kring cirkularitet, koldioxidsnåla produkter och lösningar. Merparten av våra lösningar i olika produktkategorier är utformade för att passa både nuvarande och kommande effektivitetsstandarder. Även preventivt underhåll hjälper kunderna att minska sina utsläpp.

Våra grundläggande hållbarhetsteman

De viktigaste hållbarhetsaspekterna för Konecranes fastställdes genom en årlig väsentlighetsbedömning där de viktigaste intressenterna och företagsledningen deltar. Under den här processen identifierade vi de viktigaste aspekterna av hållbarhet för Konecranes, som vi sammanställde i hörnstenar för hållbarhet. Vi har uppställt tydliga mål för varje område.





KLIMATÅTGÄRDER OCH RESURSEFFEKTIVITET

Ett år av klimatframsteg och åtaganden

Vi har åtagit oss att expandera Konecranes klimatambition i att reducera klimatrisker, minska utsläpp och förbättra vår koldioxidsnåla portfölj. Under 2020 analyserade vi vår totala påverkan och kommer att fortsätta att skapa en klimafärdplan under 2021. Konecranes har undertecknat sitt åtagande för Science Based Targets Initiative (SBTi). Vi kommer att sätta upp nya, ännu ambitiösare klimatomål för vår verksamhet i enlighet med målen i Parisavtalet.

Under 2020 fortsatte vi diskussionerna med högsta ledningen och genomförde ett antal workshopar med syfte att definiera klimatrelaterade risker och möjligheter på detaljnivå. Vi granskade Konecranes klimatpåverkan och hur klimätförändringarna kan påverka Konecranes verksamhet. Baserat på det här arbetet åtog vi oss att höja vårt klimatomål och att sätta upp ambitiösa vetenskapsbaserade mål för att minska utsläppet av växthusgaser. Konecranes kommer att koncentrera sig på de största effekterna av sitt fotavtryck, sin leverantörskedja, tillverkning, utsläpp från servicefordon och produktanvändningsfasen. Under våra produkters livscykler kommer de största effekterna från energiförbrukningen under produktanvändningsfasen och från produktionen av råmaterial och komponenter. Med vårt åtagande för vetenskapsbaserade mål kommer vi att höja

vår ambition för att begränsa klimatförändringarna och fortsätta med att skapa en klimatfärdplan under 2021.

Mål och styrning

Vårt klimatarbete fokuserar på att minska utsläppsintensiteten i vår egen verksamhet (tCO₂e/omsättning) med 50 procent under 2017–2025. Vi samlar in utsläppsdata för scope 1 och 2 kvartalsvis för att säkra och övervaka framstegen. Data för scope 3 samlas även in på årsbasis. Under 2020 lyckades vi minska våra utsläpp för scope 1 och 2 med 29 procent mot jämförelseåret 2017.

Vi har en koncernomfattande process även för att utvärdera klimatrelaterade risker. Konecranes styrelse har definierat och godkänt vissa principer för riskhantering som bygger på internationellt accepterade ledningsprinciper. Dessa principer är en del av vårt kontrollsystem. De ska garantera att alla risker som relaterar till bolagets verksamhet identifieras och hanteras ändamålsenligt och riktigt, så att kontinuiteten i verksamheten hela tiden säkerställs. De största riskerna rapporteras till riskledningen (juridiska avdelningen) och den interna revisionskommittén. Konecranes riskvillighet återspeglar våra affärs mål och strategiska mål.

Ledningssystemet som driver klimatfärdplanen följer den allmänna förvaltningsstrukturen som leds av Konecranes hållbarhetsteam och hållbarhetsstyrgrupp. Vi utför våra hållbarhetsaktiviteter via projekt, program och processer. Dessutom står även klimatten och -mätt regelbundet på agendan för Konecranes ledningsgrupp samt årligen för styrelsens del.

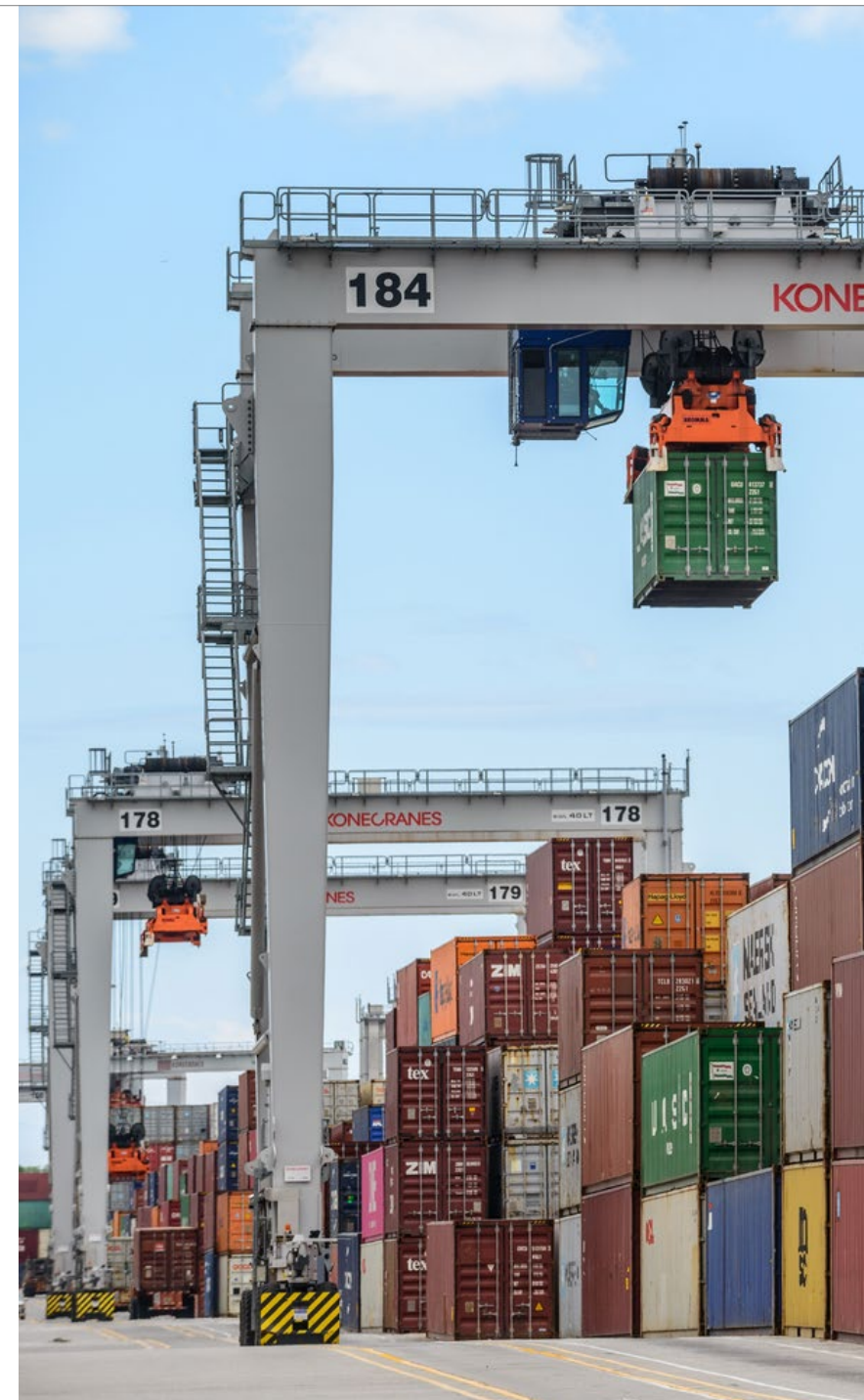
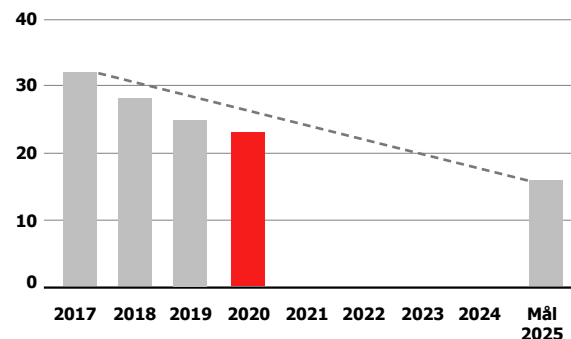
Klimatriskhantering

De potentiella effekterna av klimatförändringarna är vidsträckta, från naturkatastrofer som kan påverka vår leverantörskedja till ökade lokala regleringar och kostnaden för energi och material, vilket påverkar produktionen i våra tillverkningsanläggningar och servandet av lyftutrustning. Klimatrelaterade risker och möjligheter utvärderas genom en årlig riskbedömning på bolagsnivå, bedömning av naturrisker, scenarioanalyser om klimatrisker och lokala ISO 14001 -riskbedömningar. I de årliga övningarna bedöms risksannolikheten och påverkan (tolerans). Detta möjliggör att utvärdera den potentiella inverkan på verksamheten och prioritera centrala risker. Den relevanta riskinformationen är åtgärdbar och kan användas vid strategiskt beslutsfattande.

Mål för utsläppsintensitet

-50 %

(tCO₂e/omsättning) 2017–2025



När det gäller klimatrelaterade möjligheter har vi en unik ställning att hjälpa andra industrier minska koldioxidutsläppen. Detta gör vi genom att tillhandahålla utrustningslösningar som hjälper industrierna, till exempel hamnar, att gå över till en koldioxidsnål framtid. Det finns omfattande positiva effekter av eldriven utrustning eftersom operativ användning av sådan utrustning avsevärt minskar koldioxidutsläppen. Även förebyggande underhåll stöder kunderna i att minska koldioxidutsläppen. Konecranes produktutbud omfattar även moderniseringar. Moderniseringar sparar på stål och undviker därmed utsläppen från stålproduktion.

Läs mer i vår rapport om icke-finansiell information i

Förvaltning och finansiell översikt.

Scenarioanalys om klimatrisker

I slutet av 2019 slutförde vi en analys av klimatriskscenarier. Analysen ger oss bättre insikt om klimatförändringen och dess möjliga fysiska risker och övergångsrisker för bolaget. Den fysiska riskbedömningen tog hänsyn till tre scenarier på medellång sikt tills 2040. Utvalda fokusländer valdes ut baserat på betydelsen av de respektive verksamheterna i dessa länder. De största klimatrelaterade riskerna i sårbarhetsscreeningen var värmeböljor (skadad infrastruktur och sämre produktivitet) och stormar (skadade anläggningar och indirekta skador på infrastruktur och elledningar).

Under 2020 utökade vi våra klimatsinsikter genom ett antal workshopar för alla affärsområden och upphandlingsfunktionen med syfte att definiera detaljerade klimatrelaterade risker och möjligheter. Vi identifierade de mest relevanta riskerna baserat på sannolikhet och potentiell inverkan och de mest relevanta möjligheterna baserat på viktighet och genomförbarhet. Baserat på 2019 års analys av klimatriskscenarier och våra interna workshops har vi granskat bägge aspekter av klimatförändringar genom dubbel väsentlighet, det vill säga hur klimatet påverkar Konecranes och hur Konecranes bidrar till klimatförändringarna. Vi kommer att skärpa vår klimatfärdplan i flera år framöver.



Konecranes fick ledarskapserkännande från CDP

Konecranes mottog erkännande för sitt ambitiösa klimatarbete i form av klassificeringen A- av Carbon Disclosure Project (CDP) och når därmed Leadership-nivån (A eller A-). I resultatet som släpptes av CDP den 8 december 2020 fanns Konecranes bland de utvalda nordiska företagen på klimatledarskapsnivå. Klassificeringen "A-" baseras på Konecranes klimatrelaterade hållbarhetsinsatser 2019. Syftet med utvärderingen är att erkänna bolagens roll i att uppfylla målen för internationella klimatavtal.

Klimatmål och framsteg

Mål	Framsteg	FN:s mål för hållbar utveckling
Utsläppsintensiteten minskar med 50 % (tCO ₂ e/omsättning) i egna fabriker och serviceverksamheter före utgången av 2025 (jämförelseår 2017)	Utsläppsintensiteten (tCO ₂ e/omsättning) minskade med 29 % från jämförelseåret 2017	12, 13

Minskande av vår miljöinverkan

Det dagliga arbetet att minska vår miljöinverkan är redan rutin. Vi har tagit ett steg vidare och utvecklar produkter, tjänster och teknik som även minskar våra kunders miljöpåverkan.

För att kontinuerligt förbättra vår egen prestanda har vi angett målet att alla våra tillverkningsanläggningar ska ha ISO 14001:2015-certifierade miljöledningssystem före utgången av 2020. Det här målet har skjutits upp med ett år till följd covid-19. För närvarande har 83 procent av våra fabriker ett ISO 14001-miljöledningssystem. Dessutom har vi introducerat globala HSE-verktyg (hälsa, säkerhet och miljö) för hantering av kemikalier och avfallshantering som anger en miniminivå för miljöledning. Varje enhet ansvarar för att utvärdera, prioritera och reducera sina risker på lokal nivå. Miljöolyckor och tillbud rapporteras genom vårt globala HSE-rapporteringssystem. Grundorsaker utreds och korrigerande åtgärder genomförs

utgående från detta. Vår uppförandekod för leverantörer utgör en hållbarhetsstandard för våra leverantörer som vi granskar systematiskt. För att uppfylla kunders allt större behov av koldioxidsnåla produkter fokuserar vi på att tillhandahålla ekoeffektiva lösningar och utökar produkternas livslängd med våra lösnings- och tjänstekoncept. Läs mer om hur vi hjälper kunder att minska sin miljöpåverkan i kapitlet **Hållbart utbud och cirkularitet**.

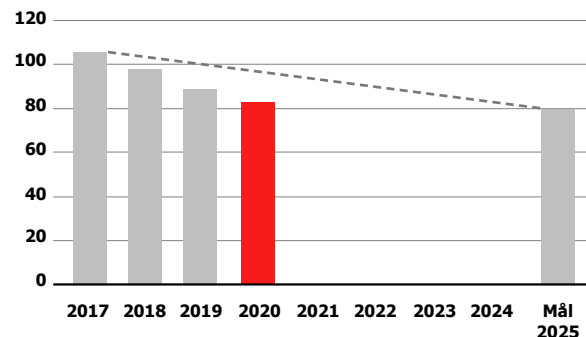
Fokus på energieffektivitet i vår egen verksamhet

Vi fokuserar på energieffektiviteten i vår egen verksamhet när det gäller tillverkning och service. Målet är att minska vår energiintensitet (MWh/omsättning) med 25 procent under 2017–2025. Konecranes har även undertecknat nationella frivilliga energieffektivitetsavtal. Vi kan nå detta ambitiösa mål genom att investera i energieffektivitetsåtgärder såsom värmeåtervinning och LED-belysning samt förbättrad bränsleeffektivitet i vår servicefordonspark så att den blir mer ekoeffektiv. Vi utvärderar systematiskt potentiella investeringar i energieffektivitet och beräknar vilka som

Mål för energiintensitet

-25 %

(MWh/omsättning) 2017–2025



är mest effektiva när det gäller mängden minskade utsläpp och investerade pengar.

Ett exempel på hur man kan bättre leda energifrågor är ibruktandet av ett energiledningssystem på Konecranes Finland. Systemet följer nationella ETJ+-standardregler. Konecranes Finland beslutade 2019 att börja bygga ett energieffektivt ledningssystem. Ledningens engagemang behövdes i skapandet av en energipolicy och att följa frågan systematiskt. Det viktigaste verktyget för att hantera energieffektivitet är ett energidatasystem, som gör det möjligt att följa förbrukningen av el, vatten och värme i realtid i varje byggnad på en anläggning, vilket gör det lätt att hitta möjligheter till förbättringar. År 2020 minskades energiintensiteten avsevärt, 23 procent jämfört med jämförelseåret 2017.

KPI:er		2020 ¹²⁾	2019	2018
Energi och utsläpp	Total energiförbrukning (MWh) ¹¹⁾	262 500	297 500	309 900
	Bränsleförbrukning ¹⁾ (MWh)	124 600	143 000	151 000
	Naturgas och LPG-förbrukning (MWh)	62 900	77 900	74 100
	Elförbrukning (MWh)	63 900	63 500	70 100
	Fjärrvärmeförbrukning (MWh)	11 000	13 100	14 700
	Total energiförbrukning per omsättning (MWh/MEUR)	83	89	98
	Procentandel förnybar energi (%) ²⁾	10 %	8 %	8 %
	Procentandel förnybar el (%) ³⁾	30 %	26 %	24 %
	Totala utsläpp ⁴⁾ (tCO ₂ e)	71 900	82 600	89 000
	Scope 1, direkta utsläpp ⁵⁾ (tCO ₂ e)	43 400	52 700	54 000
	Scope 2, indirekta utsläpp tCO ₂ e ⁶⁾	Platsbaserad metod	25 600	26 400
		Marknadsbaserad metod	28 400	29 900
	Scope 3, affärsresor (tCO ₂ e) ⁷⁾	3 000	10 800	10 700
	Totala utsläpp ⁴⁾ per omsättning (tCO ₂ e/MEUR)	23	25	28
Avfall	Totala utsläpp ⁴⁾ per energienhet (tCO ₂ e/MWh)	0,27	0,28	0,29
	Metallavfall ⁸⁾ (ton)	13 700	15 700	14 900
	Kartong, papper och trä ⁸⁾ (ton)	2 400	2 800	2 700
	Farligt och elektriskt avfall ⁹⁾ (ton)	2 000	2 200	1 600
	Övrigt avfall ¹⁰⁾ (ton)	2 600	2 300	2 000
Vattenförbrukning (m ³)		168 000	194 400	244 944

Siffrorna representerar våra tillverkningsplatser, förutom bränsleförbrukning (innefattar även servicefordonspark) och utsläppssiffror för Scope 3 (representerar utsläpp från affärsresor). 1 MWh = 3,6 GJ. MEUR = miljoner euro.

- 1) Bränsleförbrukning består av diesel och bensin.
- 2) Mängd förnybar energi delat med total energiförbrukning.
- 3) Mängd förnybar el delat med total elförbrukning.
- 4) Totala utsläpp innefattar Scope 1 och 2 (marknadsbaserad metod). CO₂, CH₄ och N₂O ingår. GWP: 2014 IPCC:s femte bedömningsrapport. Scope 3 ingår inte i siffrorna för totala utsläpp, eftersom insamlingen av omfattande data för Scope 3 fortfarande pågår.
- 5) Scope 1 innehåller utsläpp från bränsle, naturgas och LPG-förbrukning.

- 6) Scope 2 innehåller utsläpp från el och fjärrvärmeförbrukning. Indirekta utsläpp för scope 2 beräknas enligt GHG-protokoll för omfång 2-väglösning för dubbla rapporteringskrav: platsbaserad och marknadsbaserad metod. Konecranes Finland Oy förvärvade RES-GO-garantier för elursprung (förnybara energikällor – ursprungsgaranti), som lyder under EECS (European Energy Certificate System). Dessa ursprungsgarantier täcker en elförbrukning på 15 877 MWh för 2020. Produktionsmetoden var finsk bioenergi.
- 7) Scope 3 inkluderar endast utsläpp från affärsresor.
- 8) Avfallsflöden dirigeras till återvinning.
- 9) Hantering av avfallsflöden delas upp i återvinning, förbränning och annan adekvat behandling beroende på plats.
- 10) Övrigt avfall inbegriper plats, organiskt avfall, blandat avfall och energislag. Hantering av avfallsflöden delas upp på återvinning, förbränning, kompostering och soptipp beroende på plats.
- 11) Tabellen omfattar alla slag av använd energi. Andra energislag har inte använts. Potentiella förnybara andelar beaktas inte i fråga om bränslen.
- 12) Integrering av MHE-Demag-verksamhet från början av 2020.

Mål och framsteg inom resurseffektivitet

Mål	Framsteg	FN:s mål för hållbar utveckling
ISO 14001-certifierat miljöledningssystem i alla fabriker före utgången av 2020.	Certifierat ISO 14001:2015-miljöledningssystem i 83 % av våra egna tillverkningsanläggningar.	12, 13
Energiintensiteten minskar med 25 % (MWh/omsättning) i egna fabriker och serviceverksamheter före utgången av 2025 (jämförelseår 2017).	Energiintensiteten (MWh/omsättning) minskade 23 % från jämförelseåret 2017.	12, 13
Före utgången av 2025 ska alla våra fabriker drivas med 100 % förnybar el.	30 % av elen i fabrikena kommer från förnybara källor.	7, 12, 13

HÅLLBART UTBUD OCH CIRKULARITET

Möjliggörande av övergången till mindre koldioxidavtryck och optimerad resursanvändning

Våra processer bygger på cirkulära principer, vilket hjälper oss förbättra vår resurs- och energieffektivitet och minskar kundernas koldioxidavtryck. Cirkularitet spelar en viktig roll även när det gäller att tackla klimatförändringar.

Hållbart utbud minskar kundernas klimatpåverkan

Vi hjälper våra kunder att lösa sina hållbarhetsutmaningar via vårt hållbara utbud, vår förmåga till innovation och genom att utnyttja potentialen av cirkularitet och digitalisering. För att uppfylla kunders ökande behov av koldioxidsnåla produkter fokuserar vi på att tillhandahålla ekoeffektiva lösningar och utöka produkternas livscykler med våra lösnings- och tjänste-koncept med syftet att minska kundernas koldioxidavtryck.

Vi utformar våra produkter utifrån hela livscykeln, eftersom merparten av en produkts miljöpåverkan avgörs redan av utformningen. Vår produktplanering följer principerna för smart design med fokus på reparerbarhet, uthållighet samt material- och energieffektivitet. Förutom livscykeltänkande är våra ledstjärnor i produktplaneringen användbarhet, ekoeffektivitet och säkerhet.

För dieseldrivna fordon tillhandahåller vi innovativa drivalternativ i allt från hybrider till helelektrisk drift och batteriteknik med ytterligare energibesparande funktioner såsom regenerativ inbromsning. För att kunna producera exakta data beträffande lösningarnas miljöpåverkan som stöd i beslutsfattandet beräknar vi våra produkters energiförbrukning och CO₂-utsläpp. Resultaten bedöms kritiskt med hjälp av en tredje part som en del av våra miljödeklarationer.

Cirkularitet

Cirkularitet spelar en viktig roll i att tackla klimatförändringar. Detta eftersom det behöver ske ett grundläggande globalt skifte i hur vi värderar råmaterial. Växthusgaser kan minskas om resurseffektiviteten förbättras, avfall och utsläpp elimineras i utformningen, material och produkter används längre och fler cirkulära affärsmodeller utvecklas.

Cirkulär ekonomi syftar till att få ut mer värde av befintliga produkter och samtidigt fränkoppla värdeskapandet från resursförbrukningen. Till exempel främjar vår serviceverksamhet en cirkulär ekonomi genom att förlänga produkters livslängd. Detta genomförs med underhåll och reparation, ombyggnader, moderniseringar och eftermonteringar. Genom prediktiva underhållstjänster hjälper vi kunderna att få ut maximalt livscykelvärde av sina produkter. Förebyggande underhåll stöder kundernas utsläppsminskningar genom att optimera serviceteknikernas besök med hjälp av data och fjärrövervakning.

Eftersom produkternas livscykler kan bli flera decennier långa lönar det sig för kunden att investera i datadriven, eko- och resurseffektiv utrustning. Detta gör att utrustningen behåller sitt värde längre och därmed minskar även miljöpåverkan och kostnader. Kunderna får tydliga fördelar av att investera i uthållig utrustning som kan repareras och

moderniseras. Dessutom skapar den ökade drifttiden värde i produktionen.

Moderniseringar kan minska de direkta och indirekta utsläppen. Det är möjligt att undvika en betydande mängd koldioxidutsläpp om befintliga stålkonstruktioner förbättras och inspekteras i stället för att ersättas. Moderniseringar och eftermonteringar förbättrar även utrustningens energieffektivitet och prestanda. Våra produkter kan moderniseras och eftermonteras flera gånger under livscykeln. Detta förlänger produktens livslängd och till slut kan den återvinnas.

Prestanda 2020

Under 2020 genomförde vi ett antal workshopar för alla affärsområden och upphandlingsfunktionen med syfte att definiera klimatrelaterade risker och möjligheter på detaljnivå. När det gäller klimatrelaterade möjligheter har vi en unik ställning att hjälpa andra industrier minska koldioxidutsläppen. Detta gör vi genom att tillhandahålla utrustningslösningar som hjälper industrierna att gå över till en koldioxidsnål framtid. Diskussionerna om möjligheter ledde till en mängd utvecklingsprojekt för att förbättra hållbarheten i vårt produkterbjudande. Vi fortsatte även med att definiera vår färdplan för cirkulär ekonomi genom att planera workshopar för affärsområden för 2021 för att ta diskussionerna om möjligheter vidare.



Produkt som service: exemplet Agilon

Agilon® är Konecranes automatiserade lagrings- och hämtningssystem som ger kunden exakt information om deras material i realtid. Agilons avancerade modularitet optimerar intern logistik och utökar transaktionskapaciteten och lagringsutrymmet. Lösningen består av ett stängt system med flyttbara hyllor, robotar som rör sig mellan hyllorna och en onlineportal där kunden kan fjärrspåra lagerinformation. Systemet kan justeras till kundens volym, till exempel kan moduler läggas till om volymerna ökar.

Systemet underhålls av Konecranes och kan utnyttjas fullständigt av en annan kund. Ett särskilt Konecranes-team utför kontinuerlig fjärrövervakning av systemet. I händelse av systemfel ersätter serviceteamet den defekta modulen med en ersättningsmodul. Ytterligare diagnostik av den defekta modulen utförs på ett Konecranes-servicecenter, vilket minimerar stopptiden på anläggningen. Defekta komponenter analyseras och repareras för återanvändning.

Själv systemet är mycket energieffektivt, enkelt att konfigurera och kräver inga modifieringar av kundens anläggningar. Denna produkt som service är en enkel lösning för kunderna, eftersom de större investeringar som inledningsvis krävs för utrustningen kan undvikas genom att man leasar systemet till kunden till en månadskostnad. Livscykeln risk med att äga utrustningen elimineras, eftersom leasingavtalet kan avslutas om det sker några ändringar i efterfrågan och utrustningens service hanteras av Konecranes. Det är även möjligt att köpa Agilon-systemet med samma underhållstjänster för en lägre månatlig summa.

Mål och framsteg inom hållbart utbud och cirkularitet

Mål	Framsteg	FN:s mål för hållbar utveckling
Färdplan för cirkulär ekonomi före utgången av 2020.	Höll fyra workshopar om klimatrisker och möjligheter med alla affärsområden om möjligheterna vi har att reducera klimatförändringar, kom överens om nästa steg. Planering av workshopar om innovation inom cirkulär ekonomi 2021.	12, 13

Cirkuläreconomiska lösningar för olika kundbehov

KONECRANES CIRKULÄRA STRATEGIER

SMART DESIGN:

Produkter som är utformade till att vara modulerbara, reparerbara, uppgraderingsbara och återvinningsbara
Uthållig konstruktion
Optimerad användning med smarta funktioner

DELNING OCH ÅTERANVÄNDNING AV RESURSER:

Industriella internetlösningar (fjärrunderhåll)
Koncept för leasing och hyrning
Återförsäljning av utrustning som har livslängd kvar
Veta när man behöver underhålla, ersätta eller reparera komponenter (sensordata, digitala verktyg)

TJÄNSTER FÖR FÖRLÄNGD LIVSCYKL:

Tjänstekoncept för reparation och underhåll, t.ex. prediktivt underhåll
Reservdelsservice, renovering av delar
Ombyggnad av krandelar (eftermonteringar, moderniseringar/grundrenoveringar)

KONECRANES®

KUNDBEHOV

CIRKULÄRA LÖSNINGAR

SMART DESIGN

DELNING OCH ÅTERANVÄNDNING AV RESURSER

TJÄNSTER FÖR FÖRLÄNGD LIVSCYKL

KVALITET, PRESTANDA OCH TILLFÖRLITLIGHET

RESURS-OPTIMERING

LÅGA KAPITALUTGIFTER

VIDAREFÖRSÄLNINGSVÄRDE FÖR UTRUSTNING

FÖRLÄNGD LIVSLÄNGD FÖR NUVARANDE UTRUSTNING

MAXIMERAD DRIFTTID

TILLFÖRLITLIGA JOURTJÄNSTER

ENKELT UNDERHÅLL

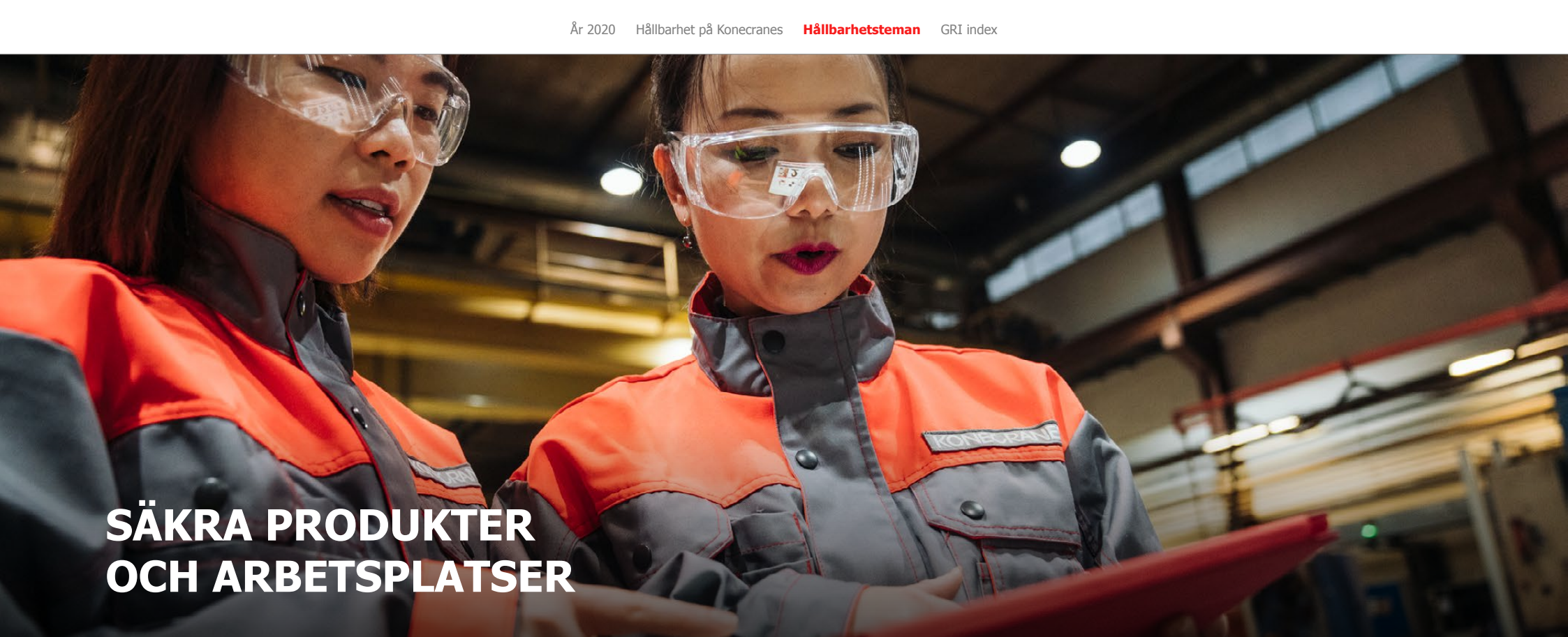
FÖRUTSÄGBARA HELHETSKOSTNADER

KUNDVÄRDE

Långsiktigt värde på investering
Säker, ekoeffektiv och tillförlitlig produkt/service
Bättre energieffektivitet
Modulära produkter, möjlighet till prestanda-uppgraderingar och skräddarsydda lösningar

Optimerad resursanvändning
Låga kapitalutgifter för att hyra och leasa lösningar
Möjlighet att sälja vidare använd utrustning som har genomgått full service och har livslängd kvar

Maximera drifttid, produktivitet och tillförlitlighet
Minimera underhållskostnader och underhållsbesök
Garanti för tillgänglighet av reservdelar
Förlänga den redan långa livslängden för utrustning med eftermonteringar och moderniseringar



SÄKRA PRODUKTER OCH ARBETSPLATSER

Säkerhet ger konkurrensfördelar

Säkerhet är en central del av vår verksamhet och vi skapar konkurrensfördelar genom att prioritera det inom all vår verksamhet. Med hjälp av våra produkter, lösningar och tjänster kan kunderna inte bara öka säkerheten utan även förbättra effektiviteten och produktiviteten i sin verksamhet.

Säkerhetsarbetet börjar med våra egna anställda men sträcker sig bortom företaget och omfattar vårt produktutbud, våra leverantörer, underleverantörer, alla som är delaktiga i våra produkter samt alla vi arbetar med. Säkerhet är en central del av allt vi gör: vårt övergripande tillvägagångssätt och engagemang för säkerhet beskrivs i hälso- och säkerhetspolicyn, som vi gör till verklighet via våra säkerhetsledningsverktyg och globala förfaranden.

2020 fortsatte vi med vårt globala säkerhetsarbete kring våra tre hörnstenar: Beteenden som räddar liv, kärnkom-

passer (våra globala HSE-standarder) och certifierade ledningssystem. Den mest synliga aspekten av att utveckla säkerhet var vår koncernövergripande kommunikationskampanj. Kampanjen främjade allmänt medvetande om säkerhet och de förväntade säkerhetsbeteendena inom åtta högriskområden. Våra tre regioner hade olika men effektiva kampanjer för att både sprida medvetenhet och aktivt engagera våra anställda via t.ex. utfästelser och delning av bästa praxis. Kampanjen för beteenden som räddar liv fortsätter 2021 med ett ökat fokus på regelbunden och harmoniserad kommunikation. Vi fortsatte certifieringen av verksamheter enligt OHSAS 18001 och

ISO 45001-standarderna för ledningssystem. Vid utgången av 2020 var 65,8 procent av alla tillverkningsenheter certifierade enligt OHSAS 18001 och ISO 45001. Arbetet mot målet att få alla tillverkningsenheter ISO 45001-certifierade fortsätter i enlighet med affärsområdenas planer.

Säkert materialflöde med säkra kranar

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

och effektivt förebyggande och prediktivt underhåll som håller utrustningen i gott skick under hela dess livslängd. 2020 startade vi ett projekt kring utmärkta produkter för att ytterligare definiera hur vi integrerar säkerhets- och hållbarhetsmoment i vår produktutveckling och design. Vi fortsatte med att följa upp produktsäkerheten genom processen för hantering av produktöverensstämmelse (AIR), genom vilken vi rapporterar och utreder händelser som till exempel tappad last. Processen hjälper oss att säkerställa de produkter och tjänster vi utformar och levererar globalt uppfyller alla tillämpliga säkerhetskrav i alla faser av livscykeln.

Mål och framsteg inom säkerhet

Mål	Framsteg	FN:s mål för hållbar utveckling
TRI-frekvens <3 vid utgången av 2025.	TRI-frekvensen för hela bolaget var 7,5. Flera koncernövergripande initiativ togs för att förbättra säkerheten.	3
20 % minskning av SIF-exponeringen för egna och underleverantörers anställda på årsbasis före utgången av 2025.	Antalet allvarliga skador och dödsfall (SIF) totalt 56 (71). Potentiella SIF-fall minskade med 21,2 % från 2019. Ett dödsfall bland anställda skedde 2020. Förbättringar genomfördes via en SIF-incidentgranskning och uppföljning, särskilt av SIF-hanteringsgranskningar.	3
Certifierade system för ledning av arbetshälsa och säkerhet ISO 45001: Fabriker före utgången av 2021 Service före utgången av 2022 Frontlinjen före utgången av 2023	Certifierade OHSAS 18001/ISO 45001:2018-ledningssystem: 65,8 % av fabriker. Omfattningsprocenten sjönk jämfört med 2019 på grund av fabriksnedstängningar.	3, 12
Årliga säkerhetsobservationer före utgången av 2025: 5 per person.	Totalt antal registrerade säkerhetsobservationer var 28 472, vilket är 1,64 per person. Målet för 2020 var 1.0.	3

Våra kranar kan anpassas till en stor mängd av våra befintliga säkerhetsfunktioner. Svajkontrollen, krokcenteringen och ikrokningsskyddet begränsar oönskade rörelser av lasten under lyft eller flytt eller om lasten eller kroken fastnar i något. Fjärrstyrning (med Remote Operating Station) gör det möjligt för operatören att arbeta på en säker plats med bättre ergonomi. Detta gör även fabrikerna mer säkra, eftersom människorna kan hålla sig längre bort från maskinerna. Konecranes smarta funktioner, som målpositionering, hjälper operatören att manövrera kranen smidigare. Geofencing, det vill säga begränsning av lastens rörelser i områden som kan utgöra risker för människor eller egendom, möjliggörs via applikationen Work Zone Smart Feature. Lösningar som assisterad lastvändning och slutpositionering ser till att lastmanipuleringen är säker och att lasten levereras säkert och exakt där den behövs. Vår Live Channel, ett online-verktyg för virtuella kranvisningar, har gjort det möjligt för oss att visa våra kranars säkerhetsfunktioner för våra kunder i realtid, även under covid-19-pandemin.

Minskning av säkerhetsrisker

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

Från och med 2020 ändrade vi vår huvudsakliga eftersläpande nyckelindikator (KPI) från LTA1 (olycksfallsfrekvens) till TRI (total olycksfallsfrekvens). Syftet är att få en mer heltäckande bild av hur vår prestanda inom säkerhet ser ut genom att inkludera alla skador som kräver professi-



Säkerhetsambassadörerna
Tuomas Vainio, Jani Liedes och
Marek Debrowski med lyftribborna.

Säkerhetsambassadörer

Säkerhet är viktigt för oss alla, och det är allas ansvar. Under 2020 startade vi en global kampanj där vi varje månad utser en säkerhetsambassadör. Säkerhetsambassadören är en person eller ett team som hade en stor påverkan i att främja vår säkerhetskultur. Vi utsåg 12 olika säkerhetsambassadörer inom hela bolaget, från Bangladesh till USA, från chefer till tekniker, alla olika sorters anställda från alla delar av organisationen. Att framhålla positiva säkerhetsfrågor i företaget har varit ett utmärkt sätt att förbättra vår säkerhetskultur – berättelserna och exemplen har fått in säkerhet i diskussionerna igen, vilket ger oss möjligheten att lära oss av varann.

I början av året initierade ett tvärfunktionellt team inom affärsområdet Hamnlösningar en arbetsprocessändring som avsevärt förbättrar säkerheten vid ilastning och urlastning av RTG-kranar. De skapade en ny typ av lyftribbor för frakten av helt resta RTG-kranar, med många fördelar jämfört med de traditionella lyftöglorna, som främst ökade säkerheten och minskade kostnaderna. Det belönade teamet framhåller omprövning av arbetsmetoder som ett bra sätt att förbättra säkerheten: "Säkerhet innebär bra planering och att tänka före man gör. På så sätt kan vi alla gå hem säkra efter en utmanande arbetsdag."

Mitt i pandemins första våg kämpade våra kunder, anställda och servicetekniker för att hållas i kapp med de skyddsåtgärder som vidtogs och krävdes i kampen mot covid-19. Juni månads säkerhetsambassadör ville komma på en enkel metod för att hjälpa till med detta. Tillsammans med en kollega utvecklade och implementerade de en covid-19-mobilapp för att hjälpa till att spåra måtten och visa vad som gjordes. Appen fick ett varmt mottagande och har använts mycket.

Augusti månads säkerhetsambassadör har gjort och hanterat över 7 000 observationer inom organisationen och ser dem som ett fantastiskt verktyg för att förbättra säkerheten. Den här organisationen har föregått med gott exempel genom att aktivt göra observationer, både säkra och osäkra, och har sett till att korrigeringar åtgärder genomförs. Med hjälp av observationerna har de kunnat eliminera många potentiella faror och byggt upp sin säkerhetskultur med positiva observationer. Säkerhet är ett genuint synsätt för den här ambassadören: "Säkerhet är alltid högsta prioritet för mig. Varje person som arbetar här är en del av mitt liv, de är min familj på arbetet. Jag letar alltid efter sätt att hålla min familj säker och ta bort alla eventuella faror som skulle kunna skada dem. Jag skulle aldrig vilja att något hände mig eller någon av dem."

onell medicinsk behandling i vår prestandautvärdering. Dessutom rapporterar vi och följer upp underleverantörso-lyckor via vårt rapporteringssystem, men dessa ingår inte i vår olycksfallsfrekvens. Målet är att uppnå en TRI-frekvens under tre senast 2025. Vi arbetar för att uppnå dessa målsättningar genom strategiska, koncernledda program och affärsenhetsspecifika initiativ. Vi följer olyckor, tillbud och observationer via ledningssystem, HSE -rapporteringssys-temet och ledningssystemet för produktöverensstämmelse AIR samt genom kundresponser.

Säkerhetsprestanda

Vår säkerhetsprestanda under 2020 uppvisade återigen en betydande förbättring på årsbasis. Årets TRI-frekvens var 7,5 (8,1), en förbättring på 7,4 procent jämfört med 2019. Vi fortsatte fokusera på att lära oss av olyckorna genom ökad betoning av utredningar och korrigerande åtgärder. Detta stöds delvis av vårt HSE-rapporteringssystem. Med hjälp av systemet kan vi bättre följa upp kvaliteten på olycksutredningarna och slutförandet av korrigerande åtgärder. Med systemet kan vi även klassificera de kor-rigerande åtgärderna enligt kontrollhierarkin. Huvudty-perna av skador var yttre skador, såsom vrickningar och sträckningar (37 procent); blåmärken och skrap-sår (26 procent) och öppna sår (18 procent). Skadorna inträffade främst vid manuell hantering av material (19 procent), vid arbete med handverktyg (17 procent) eller då personer var i rörelse (17 procent). 86,6 procent av alla korrigerande åtgärder förverkligades år 2020.

Under 2020 fokuserade vi fortsatt på rapporteringen och uppföljningen av faktiska och potentiella SIF-incidenter (Serious Injury and Fatality). Vi undersökte även mindre allvarliga olyckor eller tillbud med rimlig potential att orsaka allvarliga skador eller dödsfall. Detta involverade rapportering av potentiella SIF-incidenter och ordnandet av incidentspecifika granskningar. Detta gjordes för att

kontrollera utredningarnas kvalitet och de korrigerande åtgärdernas effektivitet. Vi kategoriserade den faktiska och potentiella SIF-exponeringen på basis av dess orsaker. Detta gjorde vi för att få bättre insikt om våra vanligaste faror och för att kunna inrikta våra åtgärder enligt det. Totalt hade vi 55 icke-dödliga SIF-skador bland egna anställda. Sammantaget minskade SIF-exponeringen med 21 procent från 2019 och det totala antalet rapporterade olyckor eller tillbud med faktiska eller potentiella SIF-konsekvenser minskade till 56 jämfört med 71 i fjol. Huvudorsakerna till SIF-exponeringen var rörelser under lasten (24 procent), att bli krossad/klämd (23 procent) och kontakt med el (20 procent). Tyvärr skedde en dödsolycka 2020 på vår fabrik i Australien, som relaterade till ett lyft som en del av vårt krantillverkningsarbete.

Rapporteringen av tillbud och säkerhetsobservationer ökade markant 2020. Totalt rapporterades 1 335 tillbud och 26 889 observationer. Vår ökade betoning av säker-hetsobservationsrapportering ledde till en liten minskning av tillbud. Det fanns en betydande skillnad i rapporterings-

nivåerna mellan olika enheter. Vi kommer att fortsätta främja registrering av tillbud och observationer och säker-ställa att åtgärder vidtas utifrån rapporterna. Våra främsta insatser år 2021 kommer fortsätta att gälla förbättrandet av olycksutredningen och kvaliteten på korrigerande åtgärder, främjandet av tillbuds- och observationsrappor-tering och uppföljning av faktiska och potentiella SIF-in-cidenter. Säkerhetsprestandan övervakas och diskuteras regelbundet vid Konecranes ledningsgrupps månadsmöten samt vid styrelsemöten.

Säkerhetsdata 2020

		Det kombinerade bolaget	Det tidigare Konecranes ²⁾	
		2020	2019	2018
Total olycksfallsfrekvens (TRI) ¹⁾	Konecranes totalt ²⁾	7,53	8,05	8,72
Dödsfall ³⁾	Konecranes totalt ²⁾	1	0	0

1) TRI = Antalet arbetsrelaterade incidenter som orsakar medicinsk behandling eller förlorad tid/ arbetstid under referensperioden x 1 000 000 timmar.

2) MHE Demags verksamhet ingår inte i siffrorna för det tidigare Konecranes

3) Täcker egen personal. Tyvärr skedde en dödsolycka 2020 på vår fabrik i Australien, som var kopplad till ett lyft som en del av vårt krantillverkningsarbete.



MÅNGFALDIG, INKLUDERANDE OCH ENGAGERANDE ARBETSPLATS

Framsteg inom mångfald och inkludering

2020 gjorde vi snabba framsteg när det gäller vår färdplan för mångfald och inkludering. Vi uppfyllde våra åtaganden i vår treåriga plan och förnyade vår vision och våra mål, och vi överträffade vår ambitionsnivå. Vår globala Net Promoter Score är på en god nivå där 43 procent av de anställda aktivt rekommenderar av Konecranes som arbetsgivare.

Mångfald och inkludering

Mångfald uppmuntrar till innovation, avsiktligt lärande, utomordentliga organisatoriska resultat och enastående kundservice. Vi på Konecranes siktar på att skapa en arbetsmiljö med mångfald och inkludering där människor känner sig betrodda, och där alla kan vara sig själva och känna sig värderade för sina insatser. Vi värderar känslan av tillhörighet och att utnyttja styrkorna i våra skillnader. Vi välkomnar, utvecklar och stärker människor oavsett ålder, kön, etnicitet, religion, funktionshinder, sexuell läggning och bakgrund, och vi strävar efter jämställdhet. Vi anser att variationen av kompetenser och bakgrunder är en av de viktigaste tillgångarna för att nå framgång som bolag. De olika färdigheterna främjar kreativitet, skapar värde och bidrar till att leverera resultat. Rättvis och ansvarsfull praxis, jämlika karriärsutvecklingsmöjligheter och att omfamna mångfald är exempel på centrala aspekter vi arbetar med.

Framsteg inom mångfald och inkludering 2019–2021

Med vägledning av vår policy för mångfald och inkludering fortsätter vi enligt vår treåriga färdplan.

2019: Skapande av grunder och engagemang

- Den globala rollen Chief Diversity and Inclusion Officer infördes
- Färdplan slutförd, och analysystem skapat för att mäta vår resa inom mångfald och delaktighet
- Arbete med processer och procedurer för att garantera jämlika principer
- Särskild uppmärksamhet på praxis inom rekrytering och efterträdningsprogram
- Mångfald ingår i alla större Konecranes-utbildningsprogram
- Ledarskapsutbildning i omedvetna fördomar

Dessutom anammade vi under 2020 flera dimensioner av mångfald via interna och externa kampanjer, som #beyouatkonecranes under Pride-månaden och #iamkonecranes för att uppmuntra kvinnor till att satsa

2020: Intjänande av branschrykte och utmaning av målen

- Kraftfull uppbyggnad av medvetenhet globalt och lokalt för att fästa uppmärksamheten vid mångfald och inkludering
- Utbildning om omedvetna fördomar, vikten av mångfald och delaktighet och kulturell mångfald
- Konecranes e-utbildning om mångfald och delaktighet obligatorisk för alla anställda
- Påskyndat program för att få fler kvinnor i ledarskapspositioner
- Mentorprogram för att stöda kvinnliga talanger
- Webbinarieserien "kaffe och kultur" som fokuserade på att stärka känslan av gemenskap
- Startade en resursgrupp med anställda som fokuserade på att främja kvinnor inom vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik (STEM)
- Ökade antalet nationaliteter bland Konecranes anställda
- Inkluderade mångfald och delaktighet i vår kompetensprocess

på karriärer inom teknik och ingenjörsvetenskap. Dessutom fortsatte samarbetet med organisationen Conference Board, och Konecranes representanter deltog i olika paneler och webbseminarier som Strategy Insights och LinkedIn.

2021: Omformande av strategin för mångfald och inkludering

- Lansera den nya visionen och de nya målen för mångfald och inkludering
- Utveckla en mer holistisk metod för mångfald och inkludering med en högre ambitionsnivå
- Inkludera mångfald och delaktighet i alla personalprocesser och introducera konceptet "inkluderande inköp"
- Fortsätta att främja utbildning och medvetenhet
- Utveckla särskilda program för att öka andelen kvinnor i service- och leverantörsfunktioner
- Öka vårt sociala ansvar och ta en aktiv roll i STEM-området



Vi vill vara en dynamisk partner för våra kunder, och en föredragen arbetsgivare.

Talangledning för att uppnå konkurrensfördelar

Konecranes personalstrategi ser till att vi har de resurser och färdigheter som behövs i framtiden. Dessutom vill vi säkerställa att våra anställda är motiverade och kapabla att möta affärskrav. Vi investerar i den fortlöpande utvecklingen av våra medarbetare. Det betyder både att uppmuntra Konecranes personal att uppsöka utbildningsmöjligheter och tillhandahålla verktyg och metoder som stöder effektiv inläring. Konecranes erbjuder en mängd olika utbildningskurser

och utvecklingsaktiviteter i olika ämnen. De sträcker sig från teknik till ledarskap och specifika utvecklingsprogram om hälsa och säkerhet, språkkurser och projektledning.

Vi fortsatte ansträngningarna för att ge alla anställda lika möjligheter. Detta uppnås genom att säkerställa att våra jämlikhetsprinciper efterlevs och genom att fästa särskild uppmärksamhet på rekryteringsförfaranden, lärande och utveckling samt talang- och karriärutveckling. Informa-

tion om alla våra lediga jobb finns i ett centralt, offentligt rekryteringssystem, som är öppet för nuvarande och potentiella framtida anställda. 2020 fortsatte vi med att harmonisera lönegranskningsprocesser för att underlätta lönerelaterat beslutsfattande, med stöd av vårt centrala personalverktyg.

Personlig utveckling är en nyckelfaktor i de anställdas engagemang. 2020 delades våra årliga TTP-diskussioner (Trust,

Mål och framsteg inom mångfaldiga, inkluderande och engagerande arbetsplatser

Mål 2020	Framsteg	Nytt mål från 2021	FN:s mål för hållbar utveckling
Kvinnors andel minst 15 % i högsta ledningen (= alla på uppgiftsnivå 11 och högre)	13,11 % kvinnor i slutet av 2020 (11,4 % i slutet av 2019).	Andelen kvinnor i ledande positioner (= alla på uppgiftsnivå 11 och högre) 22 % före utgången av 2025.	5, 10
Kvinnors andel minst 25 % i den verkställande ledningsgruppen. (= koncernens, affärsområdenas och stödfunktionernas ledningsgrupper)	24,2 % kvinnor i slutet av 2020 (22 % i slutet av 2019).	Målet om verkställande ledningsgruppen borttaget eftersom mätaren ingår i ledande positioner.	5, 10
Ingen enskild nationalitet ska stå för mer än 50 % av medlemmarna i verkställande ledningsgruppen.	59 % i slutet av 2020 (61 % i slutet av 2019).	Sammanställning av globala ledarskapsteam i affärsområden och funktioner som återspeglar variationen av nationaliteter och geografiska områden för kunder och anställda.	10
 Anställda från 95 nationaliteter		Andelen kvinnor i hela organisationen 22 % i slutet av 2025.	5, 10
		Andel kvinnor inom vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik (STEM) 22 % 2025.	5, 10
		I länder: andelen minoritetsgrupper i organisationer återspeglar lokal demografi 2025.	10
		100 % slutförda e-utbildningar inom mångfald och inkludering före utgången av Q1 2021 (Q1-slutförande kompatibelt med covid-19-regler).	10

People, Performance) mellan chefer och anställda upp i två tidsperioder, för att skapa ett mer detaljerat fokus och högkvalitativa dialoger. Den första diskussionsperioden gällde målsättningar och övergripande feedback, medan den andra fokuserade på utveckling: beteendekompetenser, styrkor och utvecklingsområden, lärande och karriärambitioner. Alla anställda ingår i TPP-processen, men i stället för att dokumentera diskussionerna i ett centraliserat globalt TPP-system följer 24 procent av de anställda andra lokala metoder för prestationshantering. MHE-Demag-anställda kommer att integreras i TPP-systemet 2021. 2020 hade 91 procent av anställda inom TPP-systemet slutfört antingen en granskning av prestation eller karriärutveckling.

Möjligheter till inläring

Vårt formella inläringserbjudande 2020 omfattade bland annat nya utbildningar som utformats för att stödja ledare under de exceptionella omständigheterna kring pandemin. Över 400 ledare deltog i den virtuella utbildningen i distansarbete. Dessutom påbörjade nästan 500 av de 2 200 ledarna på Konecranes en fem månader lång virtuell "Staying Connected"-inlärningsbana för att ytterligare stärka kunskaper inom lagarbete. Utöver detta fortsatte vårt KC

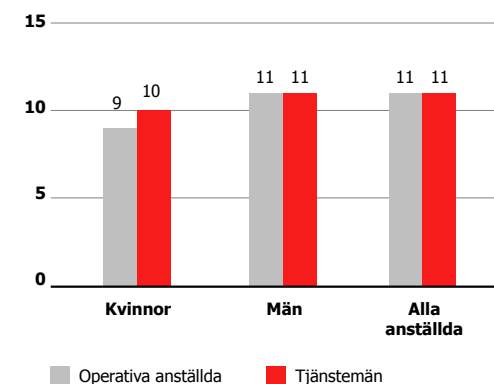
Leader-flaggskeppsprogram för chefer och andra talanger och omformades så att det blev virtuellt.

2020 upplevde vi en avsevärd minskning av inläringstimmar jämfört med 2019 (41 procent färre inläringstimmar 2020 än 2019). Det berodde främst på covid-19-pandemin, som tvingade Konecranes att lägga starkt fokus på kärnverksamheten för att säkerställa affärsverksamhetens kontinuitet och kontrollera kostnaderna. En följd av pandemin blev att många externa utbildningar ställdes in eller senarelades. Det fanns färre introduktionsutbildningar för nyanställda på grund av minskad rekrytering, och de anställda hade mindre tid att ägna sig åt icke-obligatorisk utbildning. När man jämför 2019 och 2020 är det viktigt att notera att radikala förändringar har gjorts i datakategoriseringen: vi arbetade hårt 2020 med att förbättra datakvaliteten och gjorde flera korrigeringar i hur vi definierar olika kategorier.

Mätning av engagemang via KC Pulse och Net Promoter Score

Vi mäter medarbetarengagemanget genom enkäter som omfattar hela organisationen. För att öka vår förståelse om medarbetarengagemang och välmående under covid-19-

Genomsnittliga timmar utbildning per år och anställd



pandemin lanserade Konecranes enkäten KC Pulse 2020. Det är en uppsättning enkäter som mäter sentimentutvecklingen i organisationen. Enkäten innehåller frågor om olika ämnen, som kommunikation, mångfald och inkludering, kultur, engagemang, etik och efterlevnad, hälsa och säkerhet, ledarskap och stöd.

Anställda enligt region och könsfördelning

	EMEA			AME			APAC			Konecranes sammanlagt
	Män	Kvinnor	Vill inte ange kön	Män	Kvinnor	Vill inte ange kön	Män	Kvinnor	Vill inte ange kön	
Antal anställda vid årets utgång	8 135 (84 %)	1 552 (16 %)	2	2 447 (83 %)	513 (17 %)	4	3 451 (82 %)	758 (18 %)	0	16 862
<31	1 189	228	1	341	65	0	648	169	0	2 641
31-50	4 276	852	1	1 349	262	3	2 450	520	0	9 713
>50	2 670	472	0	757	186	1	353	69	0	4 508
Antal nyanställda	475	155	0	355	68	1	166	68	0	1 288
Antal anställda som lämnat bolaget	821	166	0	586	159	5	486	101	0	2 324
Anställningsomsättning totalt *	10 %	11 %	-	24 %	29 %	80 %	14 %	13 %	-	13 %
Antalet fast anställda	7 802	1 472	2	2 411	510	4	3 096	616	0	15 913
Antalet tillfälligt anställda	333	80	0	36	3	0	355	142	0	949

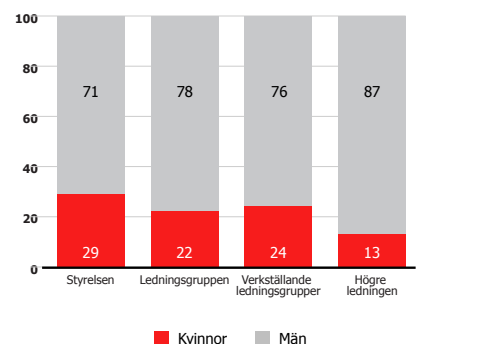
*Personalomsättning = Personalen som lämnat sina uppgifter har delats med årets genomsnittliga personalantal. Beräkningen tar i beaktande alla som lämnat sina uppgifter av frivilliga, icke-frivilliga och av andra orsaker, inklusive bolagsinterna förflyttningar. Räknesättet har ändrats år 2019.

Konecranes anställdas globala Net Promoter Score minskade från 22 i augusti 2020 till 14 i december 2020. Det är på en godtagbar nivå, där 43 procent av de anställda är aktiva främjare av Konecranes som arbetsgivare. Minskningen beror troligtvis på den förlängda pandemisituationen och nyheterna om den planerade sammanslagningen som tillkännagavs den 1 oktober 2020, vilket naturligtvis orsakar viss osäkerhet.

Enligt resultaten var de anställda mycket nöjda med arrangemangen för distansarbete, och de kände sig inkluderade och jämlikt behandlade. Dessutom fick frågor om engagemang positiva resultat, och resultatet visar att majoriteten av våra anställda är villiga att sträcka sig utanför sina vanliga arbetsuppgifter när det behövs, och de vill fortsätta att arbeta för bolaget. Arbetsbelastningen visade sig vara ett nyckelområde för förbättring under 2020: 31 procent (08/2020) och 37 procent (12/2020) av de anställda beskrev sin arbetsbelastning som mycket hög, medan endast 2 procent (08/2020) och 1 procent (12/2020) uppgav att de inte har tillräckligt att göra. Dessutom fick frågor om gemenskap och välmående relativt låga poäng.

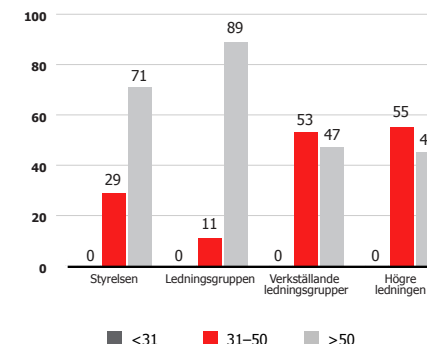
Vi har vidtagit åtgärder för förbättring. Ledarna diskuterar resultaten och åtgärdsplaner med sina team. Vi har även lanserat globala program, som ett modulärt blandat utbildningsprogram som fokuserar på välmående och gemenskap, samt en serie webbseminarier. Konecranes förnyar för närvarande sitt tillvägagångssätt gällande enkäter som redskap i att mäta medarbetarengagemang. Målet är en mer flexibel process som omfattar både globala enkäter och snabbt producerade puls-enkäter för en specifik grupp eller specifikt ämne. Genom detta kan Konecranes identifiera framväxande ämnen och vidta precisa åtgärder när och var de behövs.

Könsfördelning i ledningsorgan, %

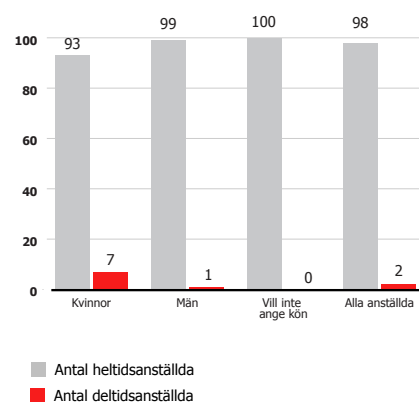


* Verkställande ledningsgrupper = koncernens, affärsområdenas och stödfunktionernas ledningsgrupper, högre ledningen = alla på uppgriftsnivå 11 och högre

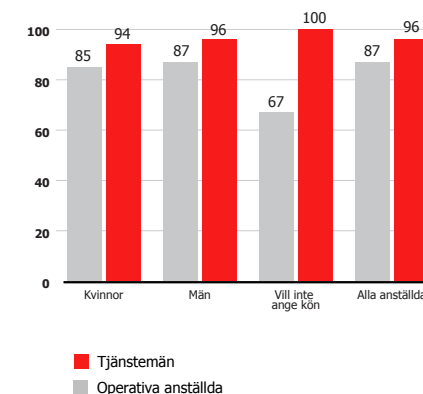
Åldersfördelning i ledningsorgan, %



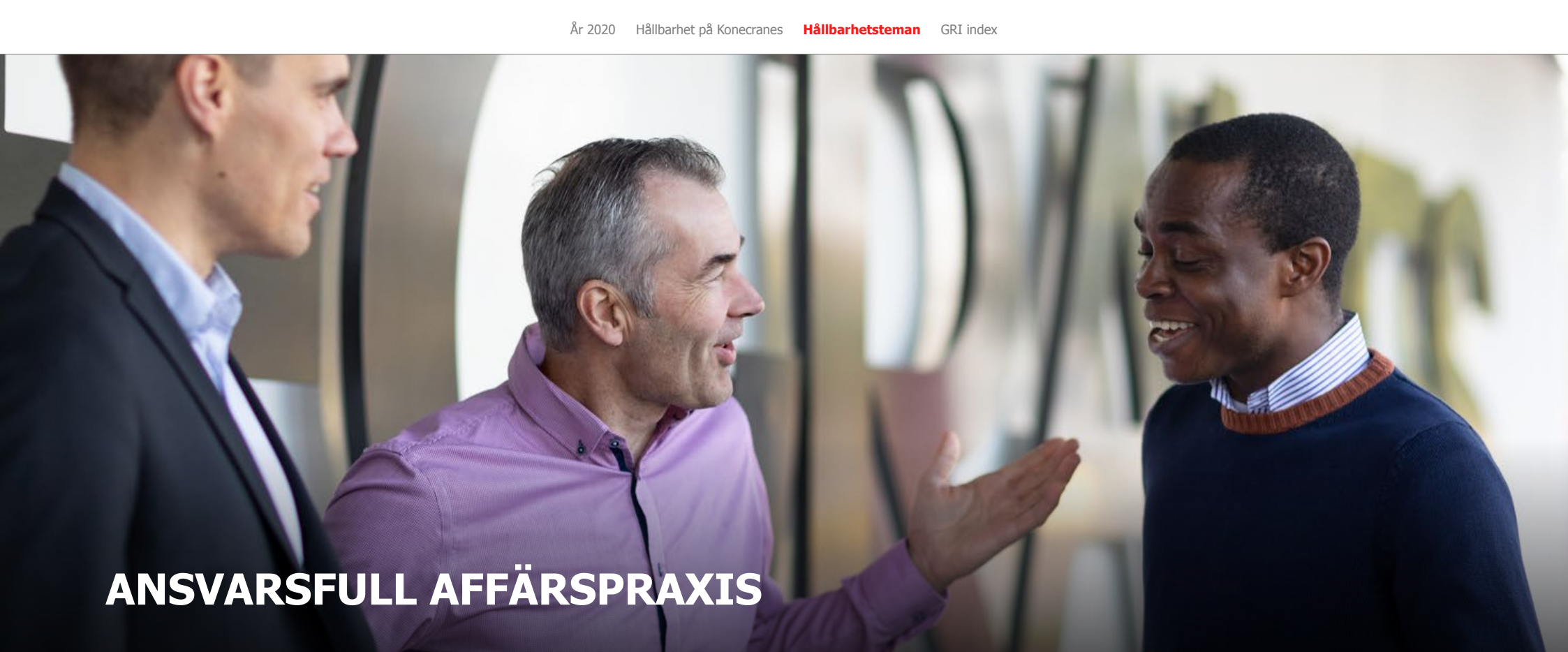
Personalfördelning enligt anställningsform, %



Procentandel av anställda som har fått en granskning av prestation eller karriärsutveckling*



* Procentandelarna är beräknade på 12 836 anställda som omfattas av det globala TPP-verktyget. 4026 anställda fanns i omfånget för lokala granskningar och i slutet av 2020 hade vi ingen central synlighet där.



ANSVARSFULL AFFÄRSPRAXIS

Påtagliga framsteg inom programmet och färdplanen för efterlevnad och etik

Flera medvetandehöjande aktiviteter utfördes under 2020, med huvudfokus på den nya uppförandekodsutbildningen. Trots den svåra pandemisituationen kunde vi utbilda över 16 000 anställda. Vi inledde också tredjepartsrevisioner med fokus på efterlevnad av vår uppförandekod för leverantörer.

Etik och efterlevnad baseras på våra värderingar

Ledningskulturen inom Konecranes grundar sig på företags värderingar: tillit till människor, total satsning på service och varaktig lönsamhet. Vårt mål är inte bara att följa de lagar, regler och föreskrifter som gäller vår verksamhet utan vi strävar också efter att hålla en hög standard i vår affärsspraxis. Konecranes uppförandekod och bolagsstyrningsram vägleder den dagliga verksamheten genom tydliga beskrivningar av våra interna standarder, etiska värderingar och rättsliga förpliktelser. Uppförandekoden kompletteras av flera koncernövergripande policyer om bland annat

kvalitet, säkerhet, miljö, leverantörskrav, antikorrupktion, dataskydd, konkurrensrätt och likabehandling och mångfald. 2019 genomförde vi en koncernövergripande riskbedömning av efterlevnad och etik genom intervjuer med över 200 anställda från olika länder och affärsenheter. Baserat på utvärderingen förnyade vi våra nyckelindikatorer för ansvarsfull affärspraxis och fortsatte att följa upp riskerna under 2020 som en del av det övergripande efterlevnads- och etikprogrammet och färdplanen. Vi förnyade även vår konkurrenspolicy under 2020.

Vi har en efterlevnads- och etikkommitté på chefsnivå som övervakar genomförandet och utvecklingen av efterlevnads- och etikprogrammet. Programmet leds av efterlevnads- och etikteamet. Under 2020 förstärkte vi vårt efterlevnads- och etikteamet som leds av chefen för efterlevnads- och etikfrågor med nya efterlevnads- och etikchefer på tre olika geografiska platser. Med de ytterligare resurserna kan vi bättre stödja verksamheten och genomföra vårt ambitiösa efterlevnads- och etikprogram.

Vi främjar en sund samtalskultur där alla kan känna sig trygga i att göra anmälningar i efterlevnads- och etikfrågor. Vi erbjuder flera sätt att ta upp farhågor, inklusive en externt upprätthållen visselblåskanal som även möjliggör anonym rapportering då den lokala lagstiftningen så tillåter. Vi har en tydlig policy om att man ska kunna rapportera utan risk för motåtgärder och alla rapporter granskas och besvaras konfidentiellt. Vi uppmuntrar också våra leverantörer och andra affärspartner att rapportera alla efterlevnads- och etikfarhågor som är relaterade till Konecranes.

Vi utförde flera medvetandehöjande aktiviteter under 2020, med huvudfokus på den nya uppförandekodsutbildningen. Vår nya koncernomfattande uppförandekodsutbildning finns nu tillgänglig på 35 olika språk. Utbildningen är obligatorisk

för alla anställda globalt, däribland operativa anställda, och vi kunde utbilda över 16 000 anställda trots den utmanande pandemin. Under 2020 förberedde vi och lanserade även globala utbildningar om konkurrensrätt och handelsefterlevnad. Vi höll flera andra utbildningar om olika ämnen som handlar om efterlevnad, såsom etiskt ledarskap, anti-korrupktion och visselblåsande under året.

Antikorrupktion och motverkande av mutor

Vår antikorrupktionspolicy och uppförandekod visar vårt åtagande att arbeta mot korrupktion i alla dess former, inklusive utpressning och mutor. De fastställer den nivå av etiskt uppförande som vi vill upprätthålla och stöder vår långsiktiga konkurrenskraft på de globala marknaderna. Vår antikorrupktionspolicy har efterlevnadsprotokoll och riktlinjer för att upptäcka risker och implementerar vår nolltolerans mot korrupta förfaranden i våra övervaknings- och uppföljningsprocesser. Flera åtgärder och processer har tagits fram för att motverka korrupktions- och bedrägeririsker, inklusive en gåvo- och gästfrihetsportal. Portalen är en central plats där anställda redovisar och får förhandsgodkännanden för givande och mottagande av gåvor och gästfrihet enligt reglerna i vår antikorrupktionspolicy.

Frågor relaterade till antikorrupktion är en viktig del av den nyligen lanserade uppförandekodsutbildningen, som är obligatorisk för alla anställda globalt. Målet på 100 procent slutförda utbildningar uppnåddes inte ännu, främst på grund av kravet på personlig utbildning i vissa delar av organisationen, vilket inte var möjligt på grund av covid-19-situationen. Dessutom organiserade vi andra avancerade antikorrupktionsutbildningar riktade till målgrupper som upphandlings- försäljnings- och ekonomiteam.

Vi främjar även vår nolltoleransinställning till våra affärspartner i leverantörsmanualen och vår uppförandekod för



Handelsefterlevnad är allas uppgift

Inom handelsefterlevnad lanserade vi en e-utbildningsmodul om handelssanktioner och exportkontroll. Denna modul slutfördes av över 6 000 anställda 2020 och den ger en grundläggande översikt över denna komplicerade fråga och ger praktiska råd om hur man efterlever alla regler och bestämmelser. Kunskap om handelssanktioner och exportkontroll hjälper våra anställda att undvika överträdelser och skyddar vårt goda rykte.

leverantörer. I slutet av 2020, hade globalt cirka 1 300 leverantörer, som representerar cirka 58 procent av våra totala upphandlade utgifter, åtagit sig vår uppförandekod för leverantörer. Bland de främsta 1 000 leverantörerna enligt utgifter var täckningen 76 procent. Vi granskar även leverantörernas antikorrupktionsarbete. Vi använder den riskbaserade processen Känn din motpart, där granskningsnivån bestäms av till exempel riskerna förknippade med företaget, landet, och affärspartneren i fråga.

Mål och framsteg inom ansvarsfull affärspraxis

Mål	Framsteg	FN:s mål för hållbar utveckling
Alla anställda genomgår den obligatoriska uppförandekodsutbildningen *	Under 2020 hade över 16 000 anställda, vilket utgör 96 % av alla anställda*, genomfört uppförandekodsutbildningen (EMEA 95 %, APAC 99 %, Amerika 96 %). Särskilt covid-19 pandemin hindrade oss från att nå 100 %, då vi inte kunde organisera fysiska utbildningar.	8, 12, 16
100 % av den fastställda målgruppen genomgår utbildningen i efterlevnad av konkurrensregler.	Lanseringen av den nya utbildningen inom efterlevnad av konkurrensregler började i december 2020 på engelska, och i slutet av året hade 10 % av målgruppen slutfört utbildningen. Lanseringen av olika språkversioner fortsätter 2021.	
100 % positiva svar på enkätfrågor om engagemang: 1) "Min enhetsledning har förbundit sig till integritet och etisk affärspraxis" 2) "Jag skulle känna mig bekväm med att rapportera oetiskt beteende, om jag upptäcker sådant inom Konecranes"	Baserat på två enkäter om anställdas engagemang som utfördes under 2020. var den genomsnittliga procentandelen som svarade positivt (med 7 till 10 poäng av 10) på frågorna (1) och (2) var 83 % respektive 84 %.	

*) Exklusive nyanställda och tjänstlediga.

Åtaganden för mänskliga rättigheter

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

Vi har omsatt vårt åtagande för mänskliga rättigheter till interna policyer som ska följas som minimikrav. Vi har innefattat de grundläggande principerna om mänskliga rättigheter i vår uppförandekod. Dessutom har vi en bolagspolicy, Respekt på arbetsplatsen, som tar upp lika möjligheter och rättvisa anställningsförfaranden samt utgör ett gemensamt ramverk för våra praxisar kring anställda. Vi har dessutom separata policyer, exempelvis inom hälsa och säkerhet, mångfald och inkludering och krav på dataskyddsefterlevnad. För att säkerställa att de mänskliga rättigheterna

även respekteras i leveranskedjan har vi inkluderat våra grundkrav i uppförandekoden för leverantörer. Mänskliga rättigheter ingår i vår årliga och obligatoriska uppförandekodsutbildning.

För att förbättra vår process för kontroll av mänskliga rättigheter utförde Konecranes en bedömning av människorättsrisker under våren 2020 med hjälp av en tredje part som är specialiserad på hantering av mänskliga rättigheter. En skrivbordsanalys genomförde typiska risker för ett bolag

med tillverkningsverksamhet, leverantörer och kunder i de områden där vi och vår värdekedja är verksam. Bedömningen inkluderade även interna och externa expertkonsultationer för att vara ännu mer relevant. Hälso- och säkerhetsrelaterade risker framträder som ett potentiellt högriskområde både vad gäller våra egna anställda och personer i vår värdekedja. Typiska risker beträffande mänskliga rättigheter för kontorspersonal är diskriminering och överträdelse av konfidentialitet gällande persondata. Arbetsrättigheter, som löner, arbetstid och föreningsfrihet, kan vara i riskzonen i komplexa leverantörskedjor. Extern arbetskraft, oavsett om det gäller våra egna arbetsplatser eller i leverantörskedjan, är ofta mer benägna att utsättas för risker än den vanliga personalen. För att hantera och reducera möjliga risker har vi redan kraftfulla program på många av de olika områdena. Säkerhet har varit en prioritet för oss under flera år. Läs mer om vårt arbete för att minska hälso- och säkerhetsrisker i kapitlet **Säkra produkter och arbetsplatser**.

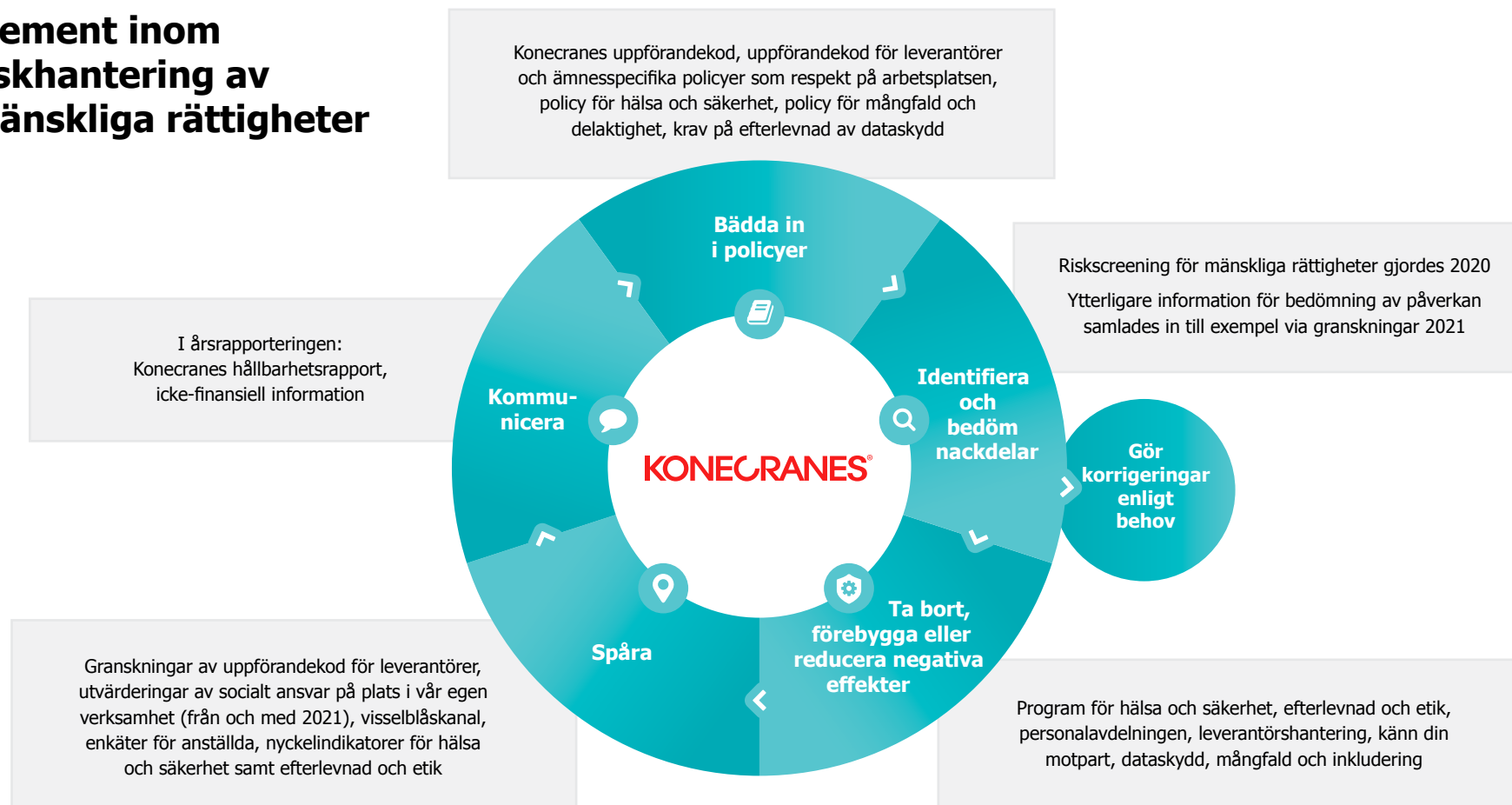
Vi tar sekretess mycket seriöst och vi prioriterar personligt dataskydd högt. Vi har en dedikerad dataskyddsorganisation och definierade processer, riktlinjer, krav och procedurer som täcker alla personuppgifter i vår kontroll, oavsett om det är våra egna anställda, kunder, leverantörer eller underleverantörer. Läs mer om våra insatser för att reducera It-risker, inklusive när det gäller integritet, i riskhanteringsavsnittet av **Förvaltning och finansiell översikt**. För att proaktivt motverka diskriminering har vi ett kraftfullt program om mångfald och inkludering och vi har upprättat en samtalskultur. Om diskriminering trots detta identifieras har vi en tydlig process för hur vi undersöker fallet. Vi har även specifika ledningsprocesser och centraliserade efterlevnadsprocesser för att upprätthålla de anställdas rättigheter, såsom rätt till föreningsfrihet och kollektivavtal samt rätt till frihet från trakasserier och diskriminering. Konecranes accepterar inte användningen av tvångsarbete eller barnarbete i någon form. Under 2021 kommer vi att

genomföra sociala bedömningar i vår egen verksamhet i högriskländer där vi fäster särskild vikt vid sådana problem som upptäcktes vid riskscreeningen. För att lindra arbetsrättsriskerna omfattar vår uppförandekod för leverantörer våra förväntningar på leveranskedjan. Vi har i flera års tid inkluderat socialt ansvar i vår hantering av leverantörer; till exempel i valet av leverantörer och de revisioner som görs av kvalitetsteamens leverantörsgranskningar. Granskningar som främst fokuserar på efterlevnad av vår uppförandekod för leverantörer startades 2020. Mer information återfinns i nästa avsnitt.

Mål och framsteg inom mänskliga rättigheter

Mål	Framsteg	Nya mål	FN:s mål för hållbar utveckling
Koncernnivåbedömning av risker relaterade till mänskliga rättigheter utförd före utgången av 2020.	En riskscreening för mänskliga rättigheter gjordes med hjälp av en extern tjänsteleverantör som är specialiserad inom mänskliga rättigheter.	I slutet av 2021 strävar vi efter att ha utfört minst 5 utvärderingar av socialt ansvar på plats i vår egen verksamhet, förutsatt att covid-19-situationen så tillåter. Utvärderingarna kommer att fokusera på riskländer och ämnen som identifieras i riskscreeningen för mänskliga rättigheter.	8

Element inom riskhantering av mänskliga rättigheter



Mänskliga rättigheter täcker ett stort spektrum av medborgerliga, politiska, arbetsrättsliga och sociala och kulturella rättigheter, samt sårbara gruppers rättigheter. Enligt FN:s vägledande principer behöver inte företag endast undvika att orsaka och bidra till negativ påverkan på mänskliga rät-

tigheter via sina egna handlingar, utan de bör även försöka motverka eller reducera negativ påverkan som är direkt kopplad till deras verksamhet, produkter eller tjänster genom sina egna affärsrelationer. Vårt hållbarhetsteam genomdriver kontroll av mänskliga rättigheter på koncern-

nivå, såsom en holistisk screening av risker kring mänskliga rättigheter. Specifika risker hanteras ändamålsenligt i olika delar av organisationen. Vi kommer att fortsätta med vårt arbete för att förstå vår påverkan bättre och för att stärka våra kontroller i enlighet med det.

Ansvarsfull leveranskedja

Upphandlingsorganisationen ansvarar för efterlevnaden av rättsliga, etiska, miljömässiga och andra hållbarhetsförpliktelser i Konecranes leverantörsbas samt fastställer kraven och processerna för upphandling. Vi tillämpar en upphandlingsmodell av kategoristyrningstyp för att optimera vår globala leverantörsbas, förbättra våra relationer och ställa krav på alla våra leverantörer. När det gäller material upphandlar Konecranes framförallt stål och mekaniska och elektriska komponenter. Vi upphandlar även exempelvis logistiktjänster och underleveranser av både komponenter och fältaktiviteter, som kraninstallationer. När vi talar om leverantörer i det här avsnittet täcker det alla dessa olika aktörer i vår leverantörskedja förutom när en underleverantör nämns separat.

Vi erbjuder ett brett utbud av produkter och servicelösningar globalt, vilket innebär att vi även har en omfattande

global leverantörsbas, vilket medför utmaningar i leverantörshanteringen. Som en lösning på praktiska ledningsutmaningar lanserade vi ett elektroniskt upphandlingssystem i slutet av 2020, som kommer att öka automatiseringen och erbjuda oss, till exempel, nya effektiva sätt att rikta in oss på olika leverantörskategorier med skräddarsydda krav och uppföljning av åtgärder. En global leverantörskedja medför även hållbarhetsrelaterade risker. Nedan beskriver vi de viktiga processerna för upphandling vi för närvarande har för att reducera hållbarhetsrelaterade risker, både i leverantörsurvalet och under affärsrelationen.

Val av leverantörer

De förväntade utgifterna för en leverantör påverkar hur kontrollerna görs under urvalsfasen. Vi gör en grundläggande bakgrundskontroll av alla föreslagna nya leverantörer, såvida utgiften inte är mycket låg. Med den här kontrollen verifierar vi t.ex. att företaget ifråga betalar skatt, har alla

nödvändiga försäkringar och går med på att följa våra huvudsakliga miljömässiga och sociala krav. En större självutvärdering krävs för alla föreslagna nya underleverantörer för andra nya leverantörer när det gäller utgifter över en viss tröskel. Denna självutvärdering har frågor om finanserna, produktion, kvalitet, säkerhet och miljö. Med självutvärderingen verifierar vi även att leverantören följer vår uppförandekod för leverantörer.

Konecranes uppförandekod för leverantörer innehåller minimikraven för leverantörers verksamhet i frågor som mänskliga rättigheter, hälsa och säkerhet, miljöhantering, antikorruption och efterlevnad av lagar och föreskrifter. Koderna kräver att leverantörerna ställer liknande krav på sina underleverantörer. Vi började använda vår uppförandekod för leverantörer 2018. Innan dess krävde vi att leverantörerna skulle följa Konecranes allmänna uppförandekod. I slutet av 2020, hade globalt cirka 1 300 leverantörer, som

Mål och framsteg inom hållbara leveranskedjor

Mål	Framsteg	FN:s mål för hållbar utveckling
Fortsatt införande av uppförandekoden (SCOC) för befintliga och nya leverantörer och underleverantörer utifrån identifierade risker samt utgifter.	I slutet av 2020, hade globalt cirka 1 300 leverantörer, som representerar cirka 58 % av våra totala upphandlade utgifter, åtagit sig vår uppförandekod för leverantörer. Bland de 1 000 främsta leverantörerna enligt utgifter var täckningen 76 %.	8, 12, 16
Minst 30 hållbarhetsgranskningar av leverantörer per år med interna och externa resurser.	19 hållbarhetsgranskningar av leverantörer (t.ex. granskningar av uppförandekod för leverantörer) genomfördes 2020. Covid-19-situationen förhindrade slutförandet av resten av de planerade granskningarna.	8, 12, 16

representerar cirka 58 procent av våra totala upphandlade utgifter, åtagit sig vår uppförandekod för leverantörer. Vi fortsätter att öka andelen 2021.

Hantering av hållbarhet i affärsrelationen

Vi utför två typer av granskningar på plats, främst för befintliga leverantörer, även om granskningar ibland redan görs i urvalsfasen. Den globala upphandlingsfunktionen utför cirka 100 granskningar på plats baserat på identifierade risker, som var 78 stycken 2020. Ungefär 20 procent av standardpunkterna i dessa revisioner har att göra med hållbarhet, vilket omfattar allt från arbetstid till kollektivavtal och från avfallshantering till säkerhetsregler.

2020 påbörjade vi våra granskningar av leverantörers hållbarhet på plats, som fokuserade främst på Konecranes krav på uppförandekod för leverantörer (SCoC) och lokala regler på kodens teman. Granskningarna görs av en tredje part som har specialiserat sig på hållbarhetsgranskningar. De innefattar intervjuer med anställda och ledningen, rundturer och dokumentgranskningar. Vilka som granskas väljs ut baserat på land och kategoririsker, samt kategori-strategier och leverantörssegmentering. Vi har en definierad eskaleringsprocess för viktiga upptäckter, som kan, i värsta fall, leda till att vi avslutar en affärsrelation med en leverantör. 2020 genomfördes totalt 19 revisioner i Kina och Turkiet. Vi nådde inte målet på 30 granskningar, eftersom covid-19-situationen ledde till att vi fick skjuta upp resten av granskningarna, till exempel alla som var planerade i Indien. Sammantaget gjordes cirka 380 upptäckter som relaterade till exempelvis arbetstider, användning av personlig skyddsutrustning och ofullständiga antikorrupsionspolicier. Vi arbetar med leverantörerna för att åtgärda upptäckterna inom en rimlig tid. Vi delar också lärdomarna från granskningarna med våra upphandlings-team för att öka medvetenheten och kunskaperna om håll-

barhetsriskerna som realiserats. De identifierade riskerna kan sedan reduceras bättre även inom andra leverantörshanteringsprocesser.

Vårt fokus på hållbarhetshantering är på våra leverantörer på nivå 1. Konecranes uppförandekod för leverantörer kräver trots detta att leverantörerna har liknande krav på sina leverantörer, och ibland granskar vi även våra egna leverantörers leverantörer som en del av granskningarna på plats. Konfliktmineralrapportering utgör ett undantag; för att se till att mineralerna som används är konfliktfria samlar vi in standardinformation på de olika nivåerna upp till smält-nings- eller raffinaderinivå.



Rapporteringsprinciper och datainsamling

Rapporteringen om hur vi hanterar våra ekonomiska, miljömässiga och sociala effekter är en väsentlig del av Konecranes årsredovisning och bokslut. Den syftar till att uppfylla kraven i EU:s direktiv om icke-finansiell information och att ge information om mångfald enligt Global Reporting Initiatives (GRI) ramverk. Rapporteringen omfattar verksamheter över vilka koncernen har operativ kontroll och rapporteringen är anpassad till rapportering för räkenskapsperioden (kalenderåret 2020).

Vi har genomfört en begränsad tredje parts bedömning gällande säkerhets-, energi- och miljödata. 2017 är det officiella jämförelseåret för Konecranes energi- och utsläppsdata. För mer information, se Ecobio Oy:s externa försäkran. Mer information om beräkningsmetoderna finns på <https://www.konecranes.com/about/corporate-responsibility/targets-and-progress>.

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

Denna rapport har sammanställts i enlighet med GRI Standards: Core-alternativet. Om inte annat anges, omfattar rapporten Konecranes verksamheter i alla länder där vi verkar med fokus på vår kärnverksamhet exklusive joint ventures och dotterbolag. För 2020 inkluderade vi även MHE-Demags verksamhet. De viktigaste aspekterna för Konecranes fastställdes genom en årlig väsentlighetsbedömning, som omfattade de viktigaste intressenterna och företagsledningen. Rapporten ger information om de väsentliga aspekterna och beskriver våra största effekter och hur vi hanterar dem. En lista över de rapporterade punkterna finns i GRI-index Tabellen. Vi anser att de rapporterade upplysningarna och indikatorerna erbjuder lämplig information om vår prestanda.



GRI-index 2020

Sida/länk		Ytterligare information	
ALLMÄNNA UPPLYSNINGAR			
Organisatorisk profil			
102-1	Organisationens namn	s. 3	
102-2	Aktiviteter, varumärken, produkter och tjänster	www.konecranes.com	
102-3	Huvudkontorets läge		Hyvinge, Finland
102-4	Verksamhetsländer	www.konecranes.com	
102-5	Ägarstruktur och bolagsform		Juridisk form: Aktiebolag Ändringar i ägarskap uppdateras varje kvartal (www.konecranes.com)
102-6	Marknader	www.konecranes.com	
102-7	Organisationens storlek	Årsöversikt	
102-8	Information om anställda och andra arbetstagare	s. 29–33	Data sammanställs från det centrala HR-systemet (SuccessFactors Employee Central), visualiseras med Power BI och visar status för den 31 december 2020.
102-9	Leverantörskedja	s. 39–41	
102-10	Väsentliga förändringar i organisationen och dess leveranskedja		Förvärvet av MHE-Demag slutfördes i början av 2020. På grund av uppköp fick vi sex nya tillverkningsplatser, nya serviceplatser och leverantörer i APAC. Affärsverksamheterna i fabriken i Vernouillet, East Kilbride och Montceau-les-Mines avslutades under 2020 och verksamheterna flyttades delvis till andra fabriker
102-11	Försiktighetsprincip eller tillvägagångssätt	s. 14–15	
102-12	Externa initiativ	s. 14–15	Se Tabell 2. Ledningsmodell för hållbarhet
102-13	Medlemskap i organisationer		Konecranes har representanter i styrelserna för European Materials Handling Federation (FEM), Port Equipment Manufacturers Association (PEMA), East Office of Finnish Industries Ltd, Teknologiindustrin rf, Finnish Metals and Engineering Competence Cluster, Digital, Internet, Materials & Engineering Co-Creation(DIMECC), Forum for Intelligent Machines ry (FIMA) och The Mechanical Engineering Industry Association (VDMA - Materials Handling and Intra-logistics). Dessutom deltar Konecranes i kommittéer under den europeiska standardiseringsorganisationen (CEN) och den internationella standardiseringsorganisationen (ISO)
102-14	Uttalande från VD	Årsöversikt	
102-15	Väsentliga effekter, risker och möjligheter	s. 13–15	Mer information om klimatrisker och möjligheter finns i vår rapport om icke-finansiell information i förvaltning och finansiell översikt. Mer information om klimatrisker finns i Konecranes CDP-rapport, tillgänglig på www.cdp.net.

Sida/länk		Ytterligare information	
Etik och integritet			
102-16	Värderingar, principer, standarder samt beteendenormer	s. 14–15	
102-17	Mekanismer för råd och betänkligheter om etik	s. 35–37	
Bolagsstyrning			
102-18	Förvaltningsstruktur	s. 13	Koncernens ledningsgrupp ansvarar för beslutsfattandet i miljömässiga och sociala frågor. Mer information om förvaltning: https://investors.konecranes.com/forvaltning_och_finansiell_oversikt_2020
102-19	Delegering av befogenheter	s. 13	
102-20	Högsta ledningens ansvar för ekonomiska, miljömässiga och sociala frågor		På global nivå, företagsansvarsdirektören och VP HSEQ. I koncernens ledningsgrupp ansvarar personaldirektören för detta.
102-22	Sammansättning av det högsta bolagsstyrande organet och dess kommittéer	s. 13	
102-29	Identifiering och hantering av ekonomiska, miljömässiga och sociala effekter	s. 14–15	
Intressentengagemang			
102-40	Lista över intressentgrupper	s. 11–12	
102-41	Kollektivavtal		Antalet kollektivavtal baserar sig på lokal lagstiftning. Vid utgången av 2020 omfattades 36 % av de anställda av kollektivavtal och löneskalan för 44 % av de anställda definierades på Konecranes-nivå. Databasen saknar information om resten (20 %) av de anställda.
102-42	Identifiering och val av intressenter	s. 11–12	
102-43	Förhållningssätt till intressentengagemang	s. 11–12	
102-44	Viktiga frågor som lyfts fram av intressenter	s. 11–12	
Rapporteringspraxis			
102-45	Enheter som ingår i den konsoliderade årsredovisningen	Förvaltning & Finansiell översikt	Se bokslut
102-46	Definition av rapportens innehåll och ämnesavgränsningar	s. 41	
102-47	Lista över väsentliga teman	s. 13	
102-48	Korrigeringar av information		Inga
102-49	Förändringar i rapporteringen	s. 41	MHE-Demag inkluderat från början av 2020 i HSE-data, mer noggrann rapportering av klimatrisker
102-50	Rapporteringsperiod		Rapporteringsperioden för företagsansvarsrapporten är räkenskapsperioden 1 januari–31 december 2020.
102-51	Datum för den senaste rapporten		Senaste rapporten publicerades i mars 2019. Denna rapport publiceras på tre språk: engelska, finska och svenska.
102-52	Rapporteringsfrekvens		Konecranes publicerar ekonomisk, social och miljömässig information årligen.

		Sida/länk	Ytterligare information
102-53	Kontaktperson för frågor angående rapporten		Kontakta Konecranes hållbarhetsteam på corporate-responsibility@konecranes.com
102-54	Krav på rapportering i enlighet med GRI:s standarder	s. 41	Rapporten har utarbetats i enlighet med GRI:s standarder, Core-alternativet
102-55	Index över GRI-innehåll	s. 42–45	
102-56	Externt bestyrkande	s. 41	Rapporten för externt bestyrkande återfinns på https://www.konecranes.com/about/corporate-responsibility/targets-and-progress
LEDNINGSMODELL			
103-1	Väsentliga hållbarhetsaspekter samt avgränsningar	s. 4–5 s. 6 s. 7–10 s. 13–15	Fokuspunkter 2020 Hållbarhetens strategiska roll Värdeskapande Hållbarhetsledning Utelämnande: Rapporten är begränsad till verksamhet där vi har operativ kontroll och exkluderar andra enheter i värdekedjan.
103-2	Ledningens förhållningssätt och dess delar	s. 13–15 s. 16–40	Detaljerad information i varje hörnsten för mål och ansvarsområden
103-3	Bedömning av ledningens förhållningssätt	s. 13–15	Ledningsmodell för hållbarhet (tabell 2)
ÄMNESSPECIFIK INFORMATION			
Ekonomiska standarder			
Ekonomisk prestation			
201-1	Generering och fördelning av direkt ekonomiskt värde	s. 9	
Antikorruption			
205-2	Kommunikation och utbildning i antikorruptionspolicyer och -rutiner	s. 34–35	Utelämnande: Vi har brutit ned utbildningens omfång efter region, inte för alla kombinationer som anges i GRI.
Miljöstandarder			
Energi			
302-1	Energiförbrukning inom organisationen	s. 21	Information om el, fjärrvärme, naturgas och gasol på serviceställena ingår inte eftersom informationen inte är tillgänglig.
Utsläpp			
305-1	Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	s. 21	Information om el, naturgas, gasol och fjärrvärme på serviceställena ingår inte eftersom informationen inte är tillgänglig
305-2	Energi Indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 2)	s. 21	Information om el, naturgas, gasol och fjärrvärme på serviceställena ingår inte eftersom informationen inte är tillgänglig
305-3	Andra indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	s. 21	Inkluderar endast utsläpp från affärsresor. Siffror för övriga Scope 3-utsläpp är inte tillgängliga eftersom datainsamlingen pågår.
305-4	Utsläppsintensitet	s. 21	Information om el, fjärrvärme, naturgas och gasol på serviceställena ingår inte eftersom informationen inte är tillgänglig.

Sida/länk		Ytterligare information	
Avfall			
306-3	Genererat avfall	s. 21	Avfall från serviceställen är inte inkluderade eftersom informationen inte är tillgänglig.
Miljöutvärdering av leverantörer			
308-1	Nya leverantörer som granskats gällande miljökriterier	s. 39–40	Utelämnande: Vi kan ännu inte redovisa procentandelen, men vi beskriver processen.
Sociala standarder			
Anställning			
401-1	Nyanställningar och personalomsättning	s. 32	Utöver statistik enligt region och kön i rapporten följer här åldersinformation. Antal nyanställda per åldersgrupp: <31 år 492; 31–50 år 669; >50 år 127. Antal anställda som har lämnat bolaget per åldersgrupp: <31 år 529; 31–50 år 1140; >50 år 655.
Arbetshälsa och säkerhet			
403-2 (2018)	Identifiering av faror, riskbedömning och olycksutredning	s. 25–28	Kompetensen hos våra anställda säkras av tydlig vägledning på arbetsplatsen, arbetsinstruktioner, inkludering av det i introduktion och genom användning av e-utbildningar. De korrigerande åtgärderna tas i beaktning i ISO 45000-ledningssystemet genom att vi dokumenterar dem i vårt HSE-onlinerapporteringsverktyg (ARMOR) och spårar de korrigerande åtgärderna och förmedlar dem i veckovisa möten arbetsplatsnivå.
403-9	Arbetsrelaterade skador	s. 25–28	Utelämnande: Vår rapportering täcker endast våra egna anställda. Vi förhandlar med och utbildar våra underleverantörer i säkerhet men inkluderar dem inte i våra säkerhetsrapporter. (begränsningar: operativ kontroll)
416-1	Bedömning av hälsa och säkerhet i produkt- och tjänstekategorier	s. 25–28	I våra produktutvecklingsprocesser har vi kontrollpunkter som initiala krav på produktsäkerhet och FMEA-utvärdering av säkerhets- och tillförlitlighetsrisker. Det finns t.ex. olika kransäkerhetsstandarder som anger minimikraven för produkter. För enskilda leveranser har vi olika fabriksgodkännande och arbetsplatsgodkännande för att garantera att produkten fungerar som den bör. Vi kan inte redovisa procentandelen för bedömningarna per kategori eftersom informationen inte är tillgänglig.
Utbildning			
404-1	Genomsnittliga timmars utbildning per år och anställd	s. 32	
404-3	Andel anställda som deltar i regelbundna prestations- och utvecklingssamtal	s. 32	
Mångfald och lika möjligheter			
405-1	Mångfald i styrelse, ledning och personal	s. 33	
Sociala bedömningar av leverantörer			
414-1	Nya leverantörer som granskats gällande sociala kriterier	s. 39–40	Utelämnande: Vi kan ännu inte redovisa procentandelen, men vi beskriver processen.



Koncernens huvudkontor

Konecranes Abp

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

Företagsansvar

Mikko Välimaa
Direktör, hälsa, säkerhet,
företagsansvar och kvalitet
Tfn. +358 40 51 544 13
mikko.valimaa@konecranes.com

Regionala huvudkontor

Amerika

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

Europa, Mellanöstern och Afrika

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

Asien och Stillahavsområdet

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

Konecranes är en världsledande koncern av lyftverksamheter, med ett brett kundregister som innefattar verkstads- och processindustrier, skeppsvarv, hamnar och terminaler. Konecranes levererar produktivitetshöjande lösningar och service för lyftutrustning av alla fabrikat. År 2020 omsatte koncernen 3,2 miljarder euro. Koncernen har cirka 16 900 anställda i 50 länder. Konecranes aktier är noterade på Nasdaq Helsinki (symbol: KCR).