

CÓDIGO DE CONDUCTA DE KONECRANES

Tabla de contenido

Estimados compañeros	3
1. Introducción general	4
2. Legislación y normativa	4
3. Competencia justa y cumplimiento de las leyes de la competencia	4
4. Confidencialidad, protección de datos personales y privacidad.....	5
5. Protección y uso adecuado de los activos de Konecranes.....	5
6. Prohibición de realizar un uso indebido de información privilegiada y de la divulgación ilegal de información confidencial	6
7. Conozca a su cliente y vendedor (“KYC”)	6
8. Sanciones económicas y embargos.....	7
9. Recursos informáticos y de comunicación.....	7
10. Informes financieros.....	8
11. Libros y registros de Konecranes.....	8
12. Retención de registros.....	9
13. Derechos humanos.....	9
14. Medio ambiente	9
15. Igualdad de oportunidades y no discriminación	10
16. Acoso sexual y otras formas de acoso.....	10
17. Salud y seguridad.....	10
18. Conflictos de intereses	11
19. Corrupción o soborno.....	12
20. Proveedores y contratistas.....	12
21. Relaciones con los medios de comunicación	12
22. Implementación	13
23. Informes y control	13
Información de contacto	14

Estimados compañeros:

El buen nombre y la reputación de Konecranes son el resultado de nuestros valores, así como de la dedicación y de nuestro duro trabajo. Juntos, somos responsables de mantener y mejorar esta reputación. Los empleados de Konecranes representan una multitud de culturas, que hablan una gran cantidad de idiomas diferentes y que pertenecen a religiones diversas. Nuestro objetivo no es solo cumplir la ley, la normativa y las regulaciones que se aplican a nuestro negocio; nosotros nos esforzamos por conseguir los más altos estándares de conducta empresarial legal y ética.

Realizamos los negocios de una manera directa, clara y ética. Nos responsabilizamos de nuestras palabras y acciones, y nos esforzamos por construir un entorno de trabajo estimulante y gratificante que premie el trabajo en equipo. Respetamos y reconocemos diversos estilos de trabajo, estilos de vida y diferencias culturales.

Este **Código de Conducta** proporciona una visión general de nuestros requisitos y directrices fundamentales para nuestro modo de hacer negocios y describe los estándares que mantenemos en nuestras operaciones. Estos se basan en nuestra ética empresarial y nuestro compromiso hacia la integridad, que se aplica a todos los empleados, directores, consultores, agentes, contratistas, subcontratistas y nuestras unidades de negocio en todo el mundo. Este código se debe aplicar junto con las leyes y normativa de las jurisdicciones en las trabajamos.

Las políticas incluidas en el mismo forman parte de nuestra larga tradición de mantener estándares empresariales éticos. Por favor, lea el Código atentamente y asegúrese de que ha entendido su contenido, las consecuencias derivadas de su incumplimiento y la importancia del Código para el éxito del Grupo Konecranes.

Si tiene alguna pregunta, hable con su superior inmediato, las Autoridades de Cumplimiento y Ética de Konecranes o cualquier otra persona incluida en este Código. Si tiene alguna duda sobre la conveniencia o adecuación de una práctica o un asunto determinados, debe buscar la ayuda adecuada.

Todos somos responsables de mantener los principios de este Código y comunicar inmediatamente cualquier infracción o posible infracción que pudiera ocurrir. Crear conciencia sobre estos temas, aclarar preguntas y resolver problemas son esenciales para hacer que Konecranes sea un lugar de trabajo sano y una organización global de excelencia.

Un cordial saludo,

Rob Smith

Presidente y Director Ejecutivo

1. Introducción general

Las prácticas empresariales responsables son esenciales para asegurar un rendimiento competitivo y una rentabilidad a largo plazo. La cultura de gestión en Konecranes se basa en los valores de nuestra compañía: la confianza en la gente, un compromiso de servicio total y una rentabilidad sostenida. Las prácticas de gestión también se basan en los principios generales de un desarrollo sostenible que pone el énfasis en la integración de la economía y en los objetivos ecológicos y sociales en nuestras actividades empresariales. Konecranes participa en una iniciativa estratégica llamada Global Compact de Naciones Unidas para prácticas empresariales sostenibles y apoya los diez principios universalmente aceptados en los ámbitos de los derechos humanos, mano de obra, medio ambiente y anticorrupción.

El Código de Conducta de Konecranes resume los requisitos y directrices fundamentales para nuestra forma de hacer negocios. Konecranes lucha por conseguir la mayor conducta ética y con estos principios describimos los estándares legales y éticos que debemos mantener frente a nuestros clientes, socios empresariales, proveedores y personal y también cara a la sociedad y a los mercados financieros en todos los países en los que realizamos actividades empresariales.

Se espera que todos y cada uno de nuestros empleados, independientemente del puesto que ocupen en la organización, promuevan y cumplan este Código de Conducta, a menos que la legislación internacional o local de obligado cumplimiento u otra normativa vigente indiquen lo contrario.

2. Legislación y normativa

Konecranes se compromete a cumplir en su totalidad la legislación nacional o internacional aplicable. Esto incluye, por ejemplo, la legislación y la normativa sobre competencia, gestión corporativa, fiscalidad, confidencialidad financiera, seguridad, prevención del soborno, corrupción y pagos ilegales, derechos de los empleados, protección medioambiental y reconocimiento y protección de los activos de la compañía, copyrights y otras formas de propiedad intelectual.

Konecranes se gestionará con transparencia y de acuerdo con las normas, directrices y principios de buen gobierno corporativo siguiendo el compromiso de Konecranes hacia sus accionistas, socios, clientes, proveedores, empleados y la comunidad.

3. Competencia justa y cumplimiento de las leyes de la competencia

Konecranes apoya y se esfuerza por cumplir una competencia justa y está comprometida con el cumplimiento de las leyes de competencia aplicables. Konecranes se abstendrá de cualquier actividad que pudiera restringir la competencia justa o suponer problemas de derecho de la competencia, por ejemplo, compartir información

sobre el precio, acciones del mercado o información restringida similar con la competencia.

Para más detalles consulte la [Política sobre Competencia de Konecranes \(Konecranes Competition Policy\)](#) que encontrará en MyKonecranes > About Konecranes > Policies and principles.

4. Confidencialidad, protección de datos personales y privacidad

La información confidencial sobre Konecranes y sus socios, clientes, proveedores y personal debe mantenerse en secreto y protegida frente a cualquier tipo de acceso no autorizado. Los empleados no pueden utilizar información confidencial que conozcan durante el desarrollo de su trabajo para su beneficio personal ni revelar información confidencial a terceros no autorizados.

Konecranes respeta la privacidad y la integridad de sus accionistas y empleados y pretende aplicar estrictos estándares al procesar datos personales. Konecranes recoge y guarda solo la información personal que permite la ley y que es necesaria para sus operaciones efectivas. Todos los datos personales reunidos y en posesión de Konecranes se procesarán de manera justa, legal y cuidadosa y de forma que proteja la privacidad de nuestro personal y otros individuos.

Los empleados que recogen o procesan cualquier dato personal, los responsables del mantenimiento de los datos personales y aquellos que tienen acceso a dicha información deben utilizarla solo para el propósito y dentro de los límites que se han identificado para los datos personales para cada archivo de datos. Se puede consultar información más detallada en MyKonecranes > Internal Knowledge > Departments > Data Protection. Los empleados no pueden revelar datos personales que infrinjan la normativa aplicable o las instrucciones. El acceso a los registros personales está limitado al personal que tenga la autorización adecuada y una necesidad empresarial clara de dicha información.

5. Protección y uso adecuado de los activos de Konecranes

Activos de Konecranes

Este Código exige a todos los empleados que protejan los activos¹ de Konecranes y garanticen su uso eficiente para propósitos comerciales legales. El robo, negligencia y desperdicio tienen un impacto directo en la rentabilidad de Konecranes. Se espera que los empleados tomen las medidas necesarias para evitar los daños, el robo o el uso inadecuado de las propiedades de Konecranes. Cuando un empleado de Konecranes

¹ Los activos se definen como propiedad, fondos, información o propiedad intelectual perteneciente a Konecranes, además del equipo utilizado por cada individuo, como teléfonos móviles y ordenadores.

deja Konecranes, debe devolver todo lo que pertenezca a Konecranes. A menos que se esté autorizado específicamente, los activos de Konecranes, incluidos el equipo, materiales, recursos e información patentada, deben utilizarse únicamente para objetivos comerciales. Se espera que todos los empleados protejan las propiedades y los fondos de Konecranes como si fueran propios, protegiéndolos de cualquier uso indebido, pérdida, fraude o robo.

6. Prohibición de realizar un uso indebido de información privilegiada y de la divulgación ilegal de información confidencial

Konecranes respeta y sigue las leyes de valores pertinentes, garantizando que la información privilegiada está segura y protegida.

Por información privilegiada se entiende cualquier información de carácter concreto que no haya sido hecha pública, relacionada directa o indirectamente con Konecranes o cualquier otro emisor de instrumentos financieros negociados o instrumentos financieros (incluidas las acciones) emitidos por Konecranes o cualquier otro emisor, y que si se publicara tendría un efecto significativo sobre el precio de dichos instrumentos financieros o sobre el precio de instrumentos financieros derivados relacionados. Los efectos de la información privilegiada sobre el precio de los valores u otros instrumentos financieros pueden ser positivos o negativos.

En el desempeño de sus funciones en Konecranes, los empleados pueden obtener información privilegiada u otra información no pública acerca de Konecranes, sus proveedores, clientes u otras entidades. Los empleados tienen prohibido comprar o vender instrumentos financieros de Konecranes o valores de una empresa que cotiza en el mercado de valores o instrumentos financieros derivados relacionados con ellos si cuentan con información privilegiada o información no publicada material relacionada o sobre Konecranes o dicha empresa, según el caso. También está prohibido pasar dicha información a alguien que pueda comprar o vender valores o recomendar que compren o vendan valores sobre la base de dicha información, conocido como "chivatazo", como lo está cualquier revelación de información privilegiada, excepto cuando dicha revelación esté permitida en virtud de las leyes aplicables.

Para más información, consulte el [Resumen de Cumplimiento de la Competencia de Konecranes \(Konecranes Plc Insider Regulations\)](#) que encontrará en MyKonecranes > About Konecranes > Policies and principles.

7. Conozca a su cliente y vendedor ("KYC")

Konecranes también ha adoptado un procedimiento de KYC (Conozca a su cliente) para asegurarse de que solo hace negocios con empresas y personas que comparten sus estándares de cumplimiento e integridad.

Los empleados no deben proporcionar ayuda ni deben hacer negocios con aquellos que participen en una conducta ilegal relativa a los bienes de Konecranes o que no hayan superado el procedimiento KYC esbozado en la Política de Crédito de Konecranes. También se exige a los empleados que informen de cualquier infracción del procedimiento KYC al Compliance Officer o en el canal de denuncias confidencial. Todos los empleados están obligados a familiarizarse con el procedimiento KYC y a cumplirlo.

Para más información, consulte la [Política de Crédito de Konecranes \(Konecranes Group Credit Policy\)](#) que encontrará en MyKonecranes > About Konecranes > Policies and principles.

8. Sanciones económicas y embargos

Konecranes cumple todas las sanciones nacionales e internacionales aplicables a sus negocios. A estos efectos, Konecranes actúa con la debida diligencia respecto de sus obligaciones en virtud de las listas de sanciones aplicables. Los empleados no deben negociar con personas y entidades que figuren en las listas de sanciones evaluadas por Konecranes.

Para más información, consulte las [Instrucciones sobre sanciones y control de las exportaciones de Konecranes \(Konecranes Instructions on Sanctions and Export Controls\)](#) que encontrará en MyKonecranes > About Konecranes > Policies and principles.

9. Recursos informáticos y de comunicación

Los recursos informáticos y de comunicación de Konecranes, incluidos ordenadores, smartphones, correo de voz, chat y correo electrónico, suponen grandes ventajas, pero también presentan importantes riesgos para la seguridad y de responsabilidad para los empleados y Konecranes. Es sumamente importante que los empleados tomen todas las medidas necesarias para proteger sus ordenadores y todos los dispositivos electrónicos con contraseñas y otras medidas pertinentes. Esto también se aplica a las situaciones en las que un empleado utiliza sus propios dispositivos para acceder o almacenar información de Konecranes. Toda la información electrónica sensible, confidencial o restringida debe estar protegida con contraseña.

Si los empleados tienen alguna razón para creer que su contraseña o la seguridad de un ordenador, smartphone o recurso de comunicación de Konecranes o un dispositivo personal utilizado para acceder o almacenar información de Konecranes podría haber sido comprometido, deben cambiar su contraseña inmediatamente e informar del incidente al IT Helpdesk de Konecranes.

Cuando los empleados utilizan recursos de Konecranes para enviar correo electrónico, correo de voz o mensajes instantáneos o para acceder a servicios de Internet, actúan como representantes de Konecranes. El uso incorrecto de estos recursos puede dañar la reputación de Konecranes y exponer a los empleados y a Konecranes a responsabilidades legales.

Todos los recursos informáticos utilizados para proporcionar conexiones informáticas y de red en toda la organización son propiedad de Konecranes y están destinados al uso por parte de los empleados para realizar negocios de Konecranes. Está permitido el uso personal fortuito y ocasional del correo electrónico y de los teléfonos. No se pueden enviar mensajes privados con intenciones ilegales, no autorizadas o no éticas, y este tipo de mensajes no debe incluir ningún contenido ilegal o infracción de derechos de terceros. Se recomienda que los mensajes privados se guarden en una carpeta independiente, y que su nombre indique explícitamente que se trata de mensajes privados. Esto se aplica tanto a los mensajes entrantes como a los salientes.

Para más información, consulte la [Política de Seguridad IT de Konecranes \(Konecranes IT Security Policy\)](#) que encontrará en MyKonecranes > About Konecranes > Policies and principles.

10. Informes financieros

Konecranes cuenta con estándares y definiciones de los principios de contabilidad uniformes y generalmente aceptados que todas las unidades siguen en la contabilidad y emisión de informes financieros. Las declaraciones financieras consolidadas a nivel de grupo se realizan siguiendo los estándares IFRS.

Konecranes proporciona a sus accionistas información sobre su estado y rendimiento de manera simultánea y con el mismo contenido, transparencia y claridad, sin mostrar preferencia o favorecer a ningún grupo o individuo y cumpliendo la ley, la normativa bursátil y las prácticas aceptadas del mercado de valores.

11. Libros y registros de Konecranes

Konecranes debe registrar sus actividades financieras en cumplimiento de todas las leyes aplicables y las prácticas contables. Todas las transacciones deben ser debidamente autorizadas y registradas de forma exacta y completa. Está estrictamente prohibida la realización de entradas, registros o documentación falsos o engañosos. Los empleados no deben crear nunca un informe falso o engañoso, hacer un pago o abrir una cuenta en nombre de Konecranes sabiendo que una parte de dicho pago o dicha cuenta se utilizará para una finalidad distinta a la descrita en los justificantes.

Si un empleado sabe o sospecha que alguien ha falsificado los libros o registros de Konecranes, debe informar inmediatamente a su superior inmediato, al Compliance

Officer o en el canal de denuncias confidencial. Ocultar información a la dirección o a los auditores internos o externos puede ocasionar importantes perjuicios para Konecranes.

12. Retención de registros

Konecranes se compromete a cumplir las leyes aplicables y la normativa relativa a la conservación de los registros. Todos los registros se deben guardar, como mínimo, durante el período de tiempo exigido por dichas leyes y normativa. Los registros que son críticos para el negocio de Konecranes, incluidos los registros corporativos, los originales de los contratos, etc. deben identificarse adecuadamente y almacenarse en un lugar seguro en las instalaciones de Konecranes.

Si un empleado sabe que existe una citación o un litigio o investigación gubernamental pendientes o previstos, debe conservar y guardar TODOS los registros que pudieran ser necesarios para dicha citación o relevantes para el litigio o que pudieran formar parte de la investigación hasta que el Departamento Jurídico le informe sobre cómo proceder. Cualquier destrucción física de los documentos debe ser autorizada por el Departamento Jurídico y el Compliance Officer.

13. Derechos humanos

Konecranes apoya y respeta la protección de derechos humanos tal y como se define en la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Konecranes promueve que no exista ningún tipo de discriminación basada, por ejemplo, en la raza, nacionalidad, sexo, religión y edad, y trabaja para conseguir la igualdad de oportunidades en todo el Grupo.

Konecranes mantiene la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Konecranes no acepta el uso de mano de obra infantil ni forzada. El Grupo tampoco tolera condiciones de trabajo que no cumplan la normativa y las prácticas internacionales. Esperamos que toda nuestra red de proveedores siga las prácticas comerciales que sean conformes a nuestros principios.

14. Medio ambiente

Las actividades medioambientales de Konecranes se basan en la reflexión del ciclo de vida. El objetivo es desarrollar y producir soluciones y servicios ecológicamente avanzados que cumplan los requisitos más importantes de nuestros clientes. Se otorga una mayor prioridad a desarrollar productos y servicios que posean un menor índice de emisiones y un mayor grado de eficiencia. Se están realizando importantes esfuerzos para conseguir un desarrollo sostenible también en nuestras operaciones internas mediante las materias primas, procesos, productos, y la reducción de residuos y emisiones utilizando los últimos avances tecnológicos.

Para más información, consulte la [Política Medioambiental de Konecranes \(Konecranes Environmental Policy\)](#) que encontrará en MyKonecranes > About Konecranes > Policies and principles.

15. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Konecranes es una empresa que respeta la igualdad de oportunidades a la hora de contratar y ascender a sus empleados, en los sueldos y en los salarios. Konecranes no tolera ninguna discriminación basada en cuestiones tales como la raza, la religión, el color de la piel, el sexo, la edad, el estado civil, el lugar de procedencia, la orientación sexual, la nacionalidad o la discapacidad (cuando el solicitante o empleado esté cualificado para realizar las funciones esenciales del trabajo con o sin la adaptación razonable) o cualquier otro tipo de discriminación prohibida por la ley en la selección, contratación, ubicación, promoción o cualquier otra situación de empleo. Los empleados tienen derecho a la igualdad de oportunidades y trato basada en el mérito.

Konecranes no tolera el uso de lenguaje discriminatorio, ni ningún otro tipo de comentarios, chistes, o conducta que pudiera crear o fomentar un ambiente de trabajo hostil u ofensivo.

Para más información, consulte la [Política de Respeto en el lugar de trabajo de Konecranes \(Konecranes Respect in the Workplace Policy\)](#) que encontrará en MyKonecranes > About Konecranes > Policies and principles.

16. Acoso sexual y otras formas de acoso

Konecranes prohíbe estrictamente toda forma de acoso en el lugar de trabajo, incluido el acoso sexual. Konecranes tomará medidas rápidas y adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar la conducta que constituye el acoso.

Está igualmente prohibida cualquier conducta que constituya acoso físico o moral, o toda otra forma de abuso de poder.

Para más información, consulte la [Política de Respeto en el lugar de trabajo de Konecranes \(Konecranes Respect in the Workplace Policy\)](#) que encontrará en MyKonecranes > About Konecranes > Policies and principles.

17. Salud y seguridad

Konecranes se esfuerza por ofrecer a sus empleados un entorno laboral interesante y que suponga un desafío en el que prevalezcan la transparencia, el respeto, la confianza y la igualdad de oportunidades. Konecranes promueve continuamente un lugar de trabajo seguro y sin peligros para sus empleados, contratistas y otras personas que trabajen en diferentes partes de nuestra organización.

Konecranes también aplica desarrollo de productos y procesos de fabricación, así como métodos de garantía de calidad con el objetivo de minimizar los riesgos de salud y seguridad relacionados con el uso de sus productos y servicios.

Para más información, consulte la [Política de Seguridad de Konecranes \(Konecranes Safety Policy\)](#) que encontrará en MyKonecranes > About Konecranes > Policies and principles.

18. Conflictos de intereses²

Los empleados de Konecranes deben evitar todas las situaciones en las que sus intereses personales³ puedan entrar en conflicto con los intereses de Konecranes y de las partes interesadas de Konecranes. Esto significa, por ejemplo, que no tenemos permitido aceptar u ofrecer regalos personales, hospitalidad o entretenimiento que supere los estándares razonables y tradicionales de hospitalidad. Si existiera cualquier tipo de duda sobre si la aceptación de un regalo o favor podría llevar a un posible conflicto de intereses, el empleado debe aclarar la situación con la Autoridad de Cumplimiento previamente. Konecranes no proporciona apoyo económico a partidos políticos ni a otras organizaciones políticas ni a campañas electorales de candidatos.

Debe prestarse especial atención si un empleado o una persona afiliada tiene un interés directo o indirecto en una empresa o puede influir en una empresa con la que Konecranes tiene negocios o que compite con Konecranes. A efectos de este Código, "persona afiliada" se refiere al cónyuge, pareja de hecho o persona especial, hijos, padres, hermanos, primos, amigos personales o cualquier otra persona (incluidos candidatos) que pudieran actuar en nombre del empleado. También se puede producir un conflicto de intereses cuando un familiar trabaja como subordinado directo para su familiar.

Los empleados tienen la obligación de desarrollar los intereses legítimos siempre que tengan la oportunidad de hacerlo. Si los empleados se enteran de un negocio o una oportunidad de inversión en la que Konecranes pudiera estar interesado o que esté dentro del ámbito de sus actividades comerciales, incluido mediante el uso de bienes o

² Un "conflicto de interés" se produce cuando el interés personal (ya sea directo o indirecto) de un empleado en particular influye o puede influir en la ejecución adecuada de sus tareas laborales y da lugar, o podría dar lugar, a un conflicto entre el interés personal del empleado y los derechos e intereses de Konecranes, lo que puede resultar en daños para los derechos e intereses, para la propiedad y/o para la reputación empresarial de Konecranes.

³ Por "interés personal" de un empleado se entiende el interés de un empleado que implique una oportunidad para el empleado, mientras realiza su labor como tal de obtener una determinada ganancia en términos de dinero, objetos de valor u otros bienes tangibles o servicios y/o otros derechos de propiedad, ya sea para él o ella, su familia o para terceros.

información de la empresa o de la posición del empleado en Konecranes, por ejemplo de un competidor o un cliente real o potencial, proveedor o asociado comercial de Konecranes, los empleados no deben perseguir o participar en dicha oportunidad sin la aprobación previa por escrito del Compliance Officer. Los empleados no pueden usar bienes o información de la empresa, o su puesto en Konecranes para obtener ganancias personales indebidas y no pueden competir con Konecranes.

19. Corrupción o soborno

Konecranes se compromete a trabajar contra la corrupción en cualquiera de sus formas, incluidos la extorsión y el soborno. Ni Konecranes ni sus empleados deben aceptar, hacer, buscar u ofrecer sobornos o ventajas monetarias de ningún tipo. Esto incluye dinero, beneficios, entretenimiento, servicios o cualquier ventaja material a funcionarios públicos u otros socios comerciales o procedentes de estos que se concedan con la intención de obtener ganancias personales o comerciales deshonestas. Konecranes no acepta la participación en el blanqueo de dinero ni lo apoya bajo ningún concepto.

Por favor consulte a la [Política Anticorrupción de Konecranes \(Konecranes Anti-Corruption Policy\)](#), que establece las responsabilidades de los empleados en relación con el cumplimiento de las leyes, normativa y reglamentos anticorrupción aplicables. Se puede encontrar en MyKonecranes > About Konecranes > Policies and principles.

20. Proveedores y contratistas

Konecranes espera que sus proveedores y contratistas realicen sus actividades comerciales cumpliendo los mismos principios legales, éticos, medioambientales y laborales que Konecranes. Estos principios son de vital importancia a la hora de establecer o desarrollar relaciones comerciales. Konecranes promueve la aplicación de estos principios entre sus proveedores o contratistas y espera controlar sus acciones a este respecto.

21. Relaciones con los medios de comunicación

Solo los portavoces oficiales de Konecranes o los empleados autorizados específicamente para ello por el CEO o CFO pueden hablar con la prensa, los analistas de valores, otros miembros de la comunidad financiera, accionistas o grupos u organización como representantes de Konecranes o sobre el negocio de Konecranes. Las solicitudes de información financiera sobre Konecranes realizadas por la comunidad financiera o los accionistas deben remitirse al Vicepresidente de relaciones con los inversores. Las solicitudes de información financiera u otra información acerca de Konecranes realizadas por los medios de comunicación, la prensa o el público deben remitirse al Vicepresidente de Marketing y comunicaciones.

La información ofrecida a los medios de comunicación y difundida públicamente debe ser informativa y veraz.

Cualquier información pública generada y comunicada por Konecranes debe cumplir todas las leyes y la normativa aplicables. Cualquier información financiera pública sobre Konecranes debe presentar de manera fiable, precisa y completa la situación financiera de Konecranes en la fecha o periodo correspondiente, y haberse preparado dentro del límite de tiempo aplicable.

Konecranes mantiene un periodo de silencio antes de la publicación de sus estados financieros y los informes provisionales comienzan al final del trimestre en cuestión. Durante este tiempo, los representantes de Konecranes no comentarán el estado financiero de Konecranes.

Para más información, consulte la [Guía de Comunicaciones Externas \(External Communication Guidelines\)](#) que encontrará en MyKonecranes > Internal Knowledge > Marketing & Communications > MarCom Guidelines.

22. Implementación

Este Código de Conducta ha sido aprobado por el Consejo de Dirección de Konecranes. Los principios se aplican a todo el Grupo Konecranes y en todas las áreas de los negocios de Konecranes. Tanto la dirección del Grupo como sus empleados deben seguir los estándares indicados en estos principios sin ninguna excepción. Konecranes asegura que estos principios se han comunicado de manera efectiva a todos los empleados y exige que todo el mundo los adopte y los ponga en práctica. Si es necesario, el Código de Conducta de Konecranes se completará con principios e instrucciones más detallados.

Si surgiera algún tipo de duda o pregunta sobre el cumplimiento o la interpretación de este Código de Conducta o incumplimientos potenciales de estos principios, se debe poner en contacto con el Compliance Officer. El Compliance Officer es el responsable de juzgar la gravedad de cualquier posible infracción y decidir sobre posibles medidas adicionales. Los empleados deben tener la libertad de discutir cualquier posible duda o incumplimiento relacionados con estos principios con la dirección. Se prohíbe evitar que un empleado informe sobre una infracción de estos principios.

23. Informes y control

Tomando como referencia las recomendaciones del Comité de Ética y Cumplimiento de Konecranes, el Equipo de Liderazgo de Konecranes (KLT) revisará esta política cada cierto tiempo y propondrá cambios cuando sea necesario para la aprobación del Consejo y del Comité de Auditoría.

La Auditoría Interna y la Dirección realizarán una auditoría siguiendo esta política en el Grupo Konecranes. La Auditoría interna y la dirección senior informarán sobre los resultados y las conclusiones relevantes de cualquier auditoría al Comité de Auditorías del Consejo Directivo de Konecranes.

Toda la información de incidentes sospechosos (ya se haga en persona, a través del canal de información confidencial Whistleblowing Channel o por cualquier otro medio lo investigarán el Compliance Officer y el Comité de Comité de Ética y Cumplimiento de Konecranes.

Información de contacto:

En caso de inquietudes o preguntas, póngase en contacto con Dña. Kati Mattila, Head of Compliance & Ethics.

Canal Whistleblowing: <https://report.whistleb.com/Konecranes>

Para el control de la versión interna:

Creado y revisado por: Comité ejecutivo del grupo

Aprobación: Por el Consejo de Dirección

Publicado: 24 de octubre de 2018

Fecha de aprobación: 29 de octubre de 2018

Actualización: 3 de abril de 2020