

CODE DE CONDUITE DE KONECRANES

Table des matières

Chers collègues.....	3
1. Introduction.....	5
2. Lois et directives.....	5
3. Concurrence loyale et respect des lois sur la concurrence.....	6
4. Confidentialité, protection des données à caractère personnel et vie privée	6
5. Protection et utilisation appropriée des actifs de Konecranes.....	7
6. Interdiction des délits d'initiés et de la divulgation illicite d'informations confidentielles	7
7. Obligations de s'informer sur le client et le vendeur (« KYC »)	8
8. Sanctions économiques et embargos	8
9. Ressources informatiques et de communication	8
10. États financiers	9
11. Livres comptables de Konecranes	10
12. Conservation des écritures.....	10
13. Droits de l'homme	10
14. Environnement.....	11
15. Égalité des chances et non-discrimination.....	11
16. Harcèlement sexuel et autres formes de harcèlement	11
17. Santé et sécurité.....	12
18. Conflits d'intérêt.....	12
19. Corruption ou pots-de-vin.....	13
20. Fournisseurs et sous-traitants.....	14
21. Relations avec les médias.....	14
22. Mise en œuvre	14
23. Surveillance et notification	15

Chers collègues,

Le renom et la bonne réputation de Konecranes sont le résultat de nos valeurs ainsi que de l'engagement et des efforts de chacun d'entre nous. Ensemble, nous avons pour responsabilité de préserver et d'asseoir cette réputation. Chez Konecranes, ses employés englobent une multitude de cultures, avec un grand nombre de langues différentes et une appartenance à des religions variées. Notre objectif ne se limite pas à respecter les lois, les règles et les réglementations qui s'appliquent dans le cadre de notre activité ; nous nous efforçons par ailleurs de respecter les normes les plus élevées en matière de conduite commerciale, et ce, tant en termes juridiques qu'éthiques.

Nous faisons des affaires de manière directe, transparente et éthique. Nous sommes responsables en parole et en actes, et nous nous appliquons à instituer un environnement de travail exigeant et valorisant qui récompense le travail d'équipe. Nous respectons et reconnaissons une variété de méthodes de travail, de styles de vie et de différences culturelles.

Le présent **Code de conduite** expose les grandes lignes de nos exigences les plus importantes et les principes directeurs guidant notre méthode de travail, et décrit les normes que nous appliquons dans nos opérations. Ces dernières reposent sur notre éthique commerciale et notre engagement à l'égard de l'intégrité qui s'appliquent tous deux à tous les employés, directeurs, consultants, agents, contractants, sous-traitants, de même qu'à nos unités organisationnelles dans le monde entier. Le présent Code doit être appliqué dans le respect des lois et des réglementations en vigueur là où nous nous trouvons.

Les politiques définies dans le Code s'inscrivent dans notre tradition de longue date qui prend soin de conserver des normes commerciales déontologiques. Veuillez lire attentivement ce Code et vous assurer de comprendre son contenu, les conséquences de son non-respect, et de l'importance que ce dernier peut jouer dans la réussite du Groupe Konecranes.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à en discuter avec votre directeur le plus proche, les Responsables de la conformité et de l'éthique de Konecranes ou l'une des personnes identifiées dans le présent Code. Si vous doutez de la pertinence ou du bien-fondé d'une pratique ou d'une question en particulier, vous devez demander conseil.

Il incombe à chacun d'entre nous de défendre les principes de ce Code et de signaler rapidement les possibles violations ou manquements qui pourraient survenir. Prendre conscience de ces sujets, clarifier les questions et résoudre les problèmes sont des

éléments essentiels pour faire de Konecranes un environnement de travail
parfaitement sain et une entreprise d'envergure internationale exceptionnelle.

Cordialement,

Teo Ottola

Directeur Financiere, PDG intérimaire

1. Introduction

Les pratiques de responsabilité sociétale des entreprises sont essentielles pour garantir une performance et une rentabilité sur le long terme par rapport à leurs concurrents. La culture de Konecranes en termes de management repose sur nos valeurs : faire confiance aux gens, un engagement total au niveau du service et une durabilité de la rentabilité. Les pratiques de management reposent également sur les principes généraux relatifs au développement durable, qui mettent l'accent sur l'intégration d'objectifs économiques, sociaux et écologiques dans nos opérations commerciales. Konecranes participe à l'initiative stratégique « United Nations Global Compact » qui encourage des pratiques commerciales durables et soutient les dix principes universellement acceptés dans le domaine des Droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte anti-corruption.

Le Code de conduite de Konecranes précise les principes fondamentaux régissant notre façon de travailler. Konecranes s'efforce d'afficher une conduite éthique de très haut niveau et les présents principes nous permettent de décrire les normes juridiques et éthiques dont nous devons témoigner auprès de nos clients, nos partenaires commerciaux, nos fournisseurs et notre personnel, mais aussi auprès de la société et des marchés financiers de tous les pays où nous sommes présents.

Nous attendons de chacun des employés et ce, indépendamment du poste qu'il/elle occupe dans l'entreprise, d'encourager et de respecter le présent Code de conduite, à moins que des lois locales ou internationales ou d'autres directives en vigueur ne s'appliquent.

2. Lois et directives

Konecranes s'engage à respecter pleinement les lois nationales et internationales en vigueur. Ces dernières incluent, par exemple, les lois et les réglementations relatives à la concurrence, la gouvernance d'entreprise, la fiscalité, la divulgation de données financières, la sécurité, la lutte contre les pots-de-vin, les paiements illicites et la corruption, les droits des employés, la protection de l'environnement, la reconnaissance et la protection des actifs de l'entreprise, les droits d'auteur et d'autres formes de propriété intellectuelle.

Konecranes sera gérée dans la transparence conformément aux règles, orientations et principes de bonne gouvernance des sociétés en vertu de l'engagement que Konecranes a pris auprès de ses actionnaires, ses partenaires, ses clients, ses fournisseurs et auprès de la communauté.

3. Concurrence loyale et respect des lois sur la concurrence

Konecranes soutient et s'efforce d'œuvrer en faveur d'une concurrence loyale, et s'engage à respecter les lois sur la concurrence en vigueur. Konecranes renoncera à toute activité qui pourrait empêcher une concurrence loyale ou soulever des problèmes en rapport aux lois sur la concurrence, par exemple en partageant des informations sur ses prix, ses parts de marché ou d'autres informations similaires non publiques avec ses concurrents.

Pour en savoir plus, veuillez consulter la [Politique de concurrence de Konecranes](#) disponible sur MyKonecranes > About Konecranes > Policies and principles.

4. Confidentialité, protection des données à caractère personnel et vie privée

Les informations confidentielles ayant trait à Konecranes et à ses partenaires, clients, fournisseurs et à son personnel doivent être tenues secrètes et être protégées contre tout accès non autorisé. Les employés ne peuvent utiliser les informations confidentielles dont ils ont connaissance dans le cadre de leur travail, ni à des fins personnelles, ni en vue de dévoiler des informations confidentielles à des tiers non autorisés.

Konecranes respecte la vie privée et l'intégrité de ses parties prenantes et de ses employés, et vise à appliquer des normes strictes dans le traitement des données personnelles. Konecranes ne recueille et ne conserve que les informations personnelles autorisées par la loi et qui entrent dans le cadre de ses opérations. Toutes les données personnelles collectées et conservées par Konecranes seront traitées équitablement, légitimement et avec soin, et de manière à protéger la vie privée de notre personnel et d'autres individus.

Les employés qui collectent ou traitent des données à caractère personnel, qui sont chargés de la conservation des données personnelles et qui ont accès à de telles informations ne doivent utiliser ces dernières qu'aux seules fins prévues et dans les limites identifiées pour les données personnelles de chaque fichier de données. Vous trouverez des informations complémentaires sur MyKonecranes > Internal Knowledge > Departments > Data Protection. Les employés n'ont pas le droit de révéler des données à caractère personnel, dans le respect des lois applicables ou des instructions. L'accès aux dossiers personnels est réservé aux personnes qui possèdent une autorisation en bonne et due forme et qui ont un besoin légitime et clair de les consulter.

5. Protection et utilisation appropriée des actifs de Konecranes

Actifs de Konecranes

Le présent Code demande à tous les employés de protéger les actifs de Konecranes¹ et de garantir leur utilisation à des fins commerciales légitimes. Le vol, la négligence et la perte ont un impact direct sur la rentabilité de Konecranes. Les employés sont tenus de prendre les mesures qui s'imposent pour empêcher la détérioration, le vol ou l'utilisation irrégulière des biens de Konecranes. Lorsqu'un employé quitte Konecranes, tous les biens appartenant à Konecranes doivent être restitués. Les actifs de Konecranes, incluant les équipements, documents, ressources et informations confidentielles, ne peuvent être utilisés que dans le cadre de l'entreprise, à moins de bénéficier d'une autorisation particulière. Tous les employés sont tenus de protéger les fonds et les biens de Konecranes comme s'ils en avaient la propriété, et de les préserver contre un usage abusif, la perte, la fraude ou le vol.

6. Interdiction des délits d'initiés et de la divulgation illicite d'informations confidentielles

Konecranes respecte et se conforme aux lois sur les valeurs mobilières en s'assurant que les informations privilégiées sont en sécurité et protégées.

Les informations privilégiées désignent des informations à caractère précis, non divulguées au public, liées directement ou indirectement à Konecranes ou à d'autres émetteurs d'instruments financiers publiquement échangeables ou d'instruments financiers (dont des actions) émises par Konecranes ou un autre émetteur, et qui, si elles devenaient publiques, pourraient avoir une incidence importante sur le prix de tels instruments financiers ou sur le prix d'instruments financiers dérivés inhérents. Les informations privilégiées relatives au prix d'une valeur mobilière ou d'un autre instrument financier peuvent avoir une incidence positive ou négative.

Dans l'exercice de leurs fonctions chez Konecranes, il peut arriver que les employés obtiennent des informations privilégiées ou d'autres informations non publiques sur l'entreprise Konecranes, sur les fournisseurs, les clients ou d'autres contreparties de Konecranes. Il est interdit aux employés d'acheter ou de vendre des instruments financiers de Konecranes ou des valeurs mobilières d'une société cotée en bourse ou tout autre instrument financier dérivé, s'ils sont en possession d'informations privilégiées ou confidentielles concernant Konecranes ou la société en question, selon le cas. Il est également interdit de communiquer des informations à quelqu'un qui serait susceptible d'acheter ou de vendre des valeurs mobilières ou de recommander d'acheter ou de vendre des actions sur la base de telles informations – une pratique

¹ Les actifs désignent les biens qui appartiennent à Konecranes, tels que des fonds, des informations ou qui relèvent de la propriété intellectuelle, de même que les équipements utilisés à titre individuel, comme les téléphones et les ordinateurs portables.

que l'on appelle « tuyautage » –, comme il est interdit de dévoiler des informations privilégiées sauf si la divulgation est encadrée par des lois en vigueur.

Pour en savoir plus, veuillez consulter les [Réglementations relatives aux opérations d'initiés de Konecranes Plc](#) disponible sur MyKonecranes > About Konecranes > Policies and principles.

7. Obligations de s'informer sur le client et le vendeur (« KYC »)

Konecranes a également adopté une procédure KYC afin de s'assurer de ne travailler qu'avec des entreprises et des individus qui partagent des normes similaires en termes de conformité et d'intégrité.

Les employés doivent refuser de travailler et d'apporter leur soutien aux entités qui témoignent d'une conduite illégitime envers Konecranes et ses biens ou qui n'ont pas satisfaits la procédure KYC décrite dans la Politique de crédit de Konecranes. Les employés sont en outre tenus de signaler tout manquement à la procédure KYC au Responsable de la conformité ou par l'intermédiaire du canal de déclaration confidentiel. Tous les employés doivent se familiariser et respecter la procédure KYC.

Pour en savoir plus, veuillez consulter la [Politique de crédit du groupe Konecranes](#) disponible sur MyKonecranes > About Konecranes > Policies and principles.

8. Sanctions économiques et embargos

Konecranes respecte toutes les sanctions nationales et internationales qui sont applicables dans le cadre de ses activités. À cet effet, Konecranes fait preuve de diligence raisonnable à l'égard de ses obligations sur les listes de sanctions applicables. Les employés ne doivent pas entrer en transaction avec des individus ou des entités apparaissant sur les listes de sanctions passées au crible par Konecranes.

Pour en savoir plus, veuillez consulter les [instructions de Konecranes relatives aux sanctions et contrôles des exportations](#) disponibles sur MyKonecranes > Internal Knowledge > Export Control, Trade Compliance.

9. Ressources informatiques et de communication

Les ressources informatiques et de communication de Konecranes – qui incluent ordinateurs, smartphones, messagerie vocale, service IRC et courrier électronique –, offrent des avantages substantiels aux employés et à Konecranes tout en présentant de véritables risques de sécurité et de fiabilité. Il est extrêmement important que les employés prennent toutes les mesures qui s'imposent pour assurer la sécurité de leurs ordinateurs et de tous les appareils électroniques en utilisant un mot de passe ou des mesures similaires. Cela s'applique également aux situations dans lesquelles un employé utilise ses appareils pour accéder ou stocker des informations appartenant à

Konecranes. Toutes les informations électroniques sensibles, confidentielles ou restreintes doivent être protégées par mot de passe.

Si les employés ont des raisons de croire que leur mot de passe ou que la sécurité d'un ordinateur, d'un smartphone, d'une ressource de communication de Konecranes ou d'un appareil personnel servant à accéder ou à stocker des informations de Konecranes, est fragilisé(e), ils doivent immédiatement modifier leur mot de passe et signaler l'incident au Helpdesk informatique de Konecranes.

Lorsque les employés utilisent des ressources de Konecranes pour envoyer un courriel, un message instantané ou laisser un message vocal ou encore accéder à des services Internet, ils agissent comme des représentants de Konecranes. Un usage abusif de ces ressources peut ternir la réputation de Konecranes et les exposer, tout comme Konecranes, à des poursuites judiciaires.

Toutes les ressources informatiques utilisées pour fournir des connexions informatiques et réseau au sein de l'entreprise sont la propriété de Konecranes et conçues pour être utilisées par les employés dans le cadre de l'activité commerciale de Konecranes. L'utilisation secondaire et occasionnelle du courrier électronique et des téléphones est autorisée. Les messages d'ordre privé ne peuvent être envoyés dans l'intention de commettre un acte illégal, non autorisé ou contraire à l'éthique, de même qu'ils ne peuvent inclure un contenu illicite ou enfreindre les droits des tiers. Il est recommandé de sauvegarder les messages privés dans un dossier à part qui sera reconnaissable par son titre et sera réservé aux messages d'ordre privé. Cela s'applique aussi tant aux messages entrants qu'aux messages sortants.

Pour en savoir plus, veuillez consulter la [Politique de sécurité informatique de Konecranes](#) disponible sur MyKonecranes > About Konecranes > Politiques and principes.

10. États financiers

Konecranes possède des normes et des principes comptables uniformes généralement reconnus, de même que des définitions, qui sont respectés par les services de comptabilité et de reporting de toutes les unités. Les bilans financiers consolidés du Groupe sont établis conformément aux normes IFRS.

Konecranes fournit à ses parties prenantes des informations renseignant à la fois sur son état et sa performance et qui ont le même contenu, de manière transparente et ouverte, sans afficher ni préférence ni favoritisme pour un groupe ou un individu, et en conformité avec la loi, les réglementations sur la bourse de valeurs et les règles de l'art du marché des actions.

11. Livres comptables de Konecranes

Konecranes doit consigner ses opérations financières dans le respect des lois et des pratiques comptables applicables. Toutes les transactions doivent être dûment autorisées et consignées de façon précise et complète. Il est strictement interdit de saisir des données, des registres ou des documents fallacieux ou équivoques. Les employés ne doivent jamais créer de rapport faux ou équivoques ou réaliser un paiement ou établir un compte au nom de Konecranes en sachant qu'une partie du paiement ou du compte servira à des fins autres que celles prévues par les pièces justificatives.

Si un employé est conscient ou soupçonne quelqu'un de falsifier les livres comptables de Konecranes, il/elle doit prévenir immédiatement son directeur le plus proche, le Responsable de la conformité ou passer par le canal de déclaration confidentiel. Le fait de dissimuler des informations à la direction ou à des auditeurs internes ou externes peut porter gravement atteinte à Konecranes.

12. Conservation des écritures

Konecranes s'engage à respecter les lois et les réglementations applicables relatives à la conservation des écritures. Toutes les écritures sont conservées, au minimum, pendant la période de temps prévue par lesdites lois et réglementations. Les écritures les plus importantes aux opérations de Konecranes, y compris les documents institutionnels et les originaux des contrats par exemple, doivent être identifiés et stockés dans un endroit sûr dans les locaux de Konecranes.

Si un employé entend parler d'une citation à comparaître ou d'un contentieux en cours ou éventuel ou d'une enquête gouvernementale, il/elle doit conserver et protéger TOUTES les écritures qui pourraient entrer dans le cadre de la citation ou du contentieux ou qui relèveraient de l'enquête, jusqu'à ce qu'il/elle soit avisé(e) par le service juridique de la procédure à suivre. La destruction physique de documents doit recevoir l'autorisation du service juridique et du Responsable de la conformité.

13. Droits de l'homme

Konecranes soutient et respecte la protection des droits de l'homme tels que décrits dans la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies. Konecranes encourage la lutte contre toutes les formes de discrimination relevant, par exemple, de la race, la nationalité, du sexe, de la religion et de l'âge, et travaille en faveur de l'égalité des chances au sein du Groupe.

Konecranes respecte l'exercice de la liberté d'association et reconnaît le droit à la négociation collective. Konecranes refuse l'exploitation des enfants ou le travail forcé. Le Groupe s'oppose en outre aux conditions de travail qui seraient en conflit avec les

lois et les pratiques internationales. Nous attendons de notre réseau de fournisseurs tout entier de s'engager dans des pratiques commerciales similaires aux principes que nous défendons.

14. Environnement

En termes d'environnement, les opérations de Konecranes reposent sur la notion du cycle de vie. L'objectif est de développer et de produire des solutions et des services avancés en matière de protection de l'environnement et qui répondent aux exigences de nos clients. La priorité est donnée au développement de produits et services présentant de faibles émissions et d'une grande efficacité. Des mesures sont entreprises pour parvenir à un développement durable, également dans nos opérations internes, par le biais de matières premières, processus et produits, et de réduire les déchets et nos émissions en faisant appel aux avancées technologiques les plus poussées.

Pour en savoir plus, veuillez consulter la [Politique environnementale de Konecranes](#) disponible sur MyKonecranes > About Konecranes > Policies and principles.

15. Égalité des chances et non-discrimination

Konecranes est un employeur qui offre la même égalité des chances dans ses pratiques d'embauche et d'encouragement, mais aussi en matière d'avantages et de rémunération. Konecranes ne tolérera aucune forme de discrimination à l'encontre d'une personne, sur la base de critères relevant de la race, la religion, la couleur, le sexe, l'âge, la situation de famille, l'appartenance nationale, la citoyenneté ou d'un handicap (lorsque le candidat ou l'employé est qualifié pour effectuer les principales attributions liées au poste, avec ou sans aménagement), ou tout autre critère interdit par la loi relative au recrutement, à l'embauche, au placement, à la promotion ou toute autre condition liée à l'emploi. Les employés ont le droit d'avoir la même égalité des chances et de recevoir le même traitement sur la base du mérite.

Konecranes ne pourra tolérer l'utilisation de termes discriminatoires, ni d'autres remarques, blagues ou comportement pouvant créer ou encourager un environnement de travail offensant ou hostile.

Pour en savoir plus, veuillez consulter la [Politique de Konecranes relative au respect sur le lieu de travail](#) disponible sur MyKonecranes > About Konecranes > Policies and principles.

16. Harcèlement sexuel et autres formes de harcèlement

Konecranes interdit formellement toute forme de harcèlement sur le lieu de travail, y compris le harcèlement sexuel. Konecranes prendra des mesures promptes et adaptées

pour éviter de telles situations et, lorsque nécessaire, pourra punir une attitude considérée comme un harcèlement.

Les conduites qui relèvent du harcèlement moral ou physique, de même que tout autre forme d'abus de pouvoir, sont également interdites.

Pour en savoir plus, veuillez consulter la [Politique de Konecranes relative au respect sur le lieu de travail](#) disponible sur MyKonecranes > About Konecranes > Policies and principles.

17. Santé et sécurité

Konecranes s'efforce d'offrir à ses employés un environnement de travail intéressant et exigeant dans lequel prédominent l'ouverture, le respect, la confiance et l'égalité des chances. L'entreprise développe en continu un lieu de travail sûr et sans risque à l'attention de ses employés, sous-traitants et des autres personnes qui travaillent dans différents services de notre organisation.

Konecranes applique également dans cette optique des procédures de développement et de fabrication de produits, de même que des méthodes d'assurance qualité, qui visent à réduire les risques liés à la santé et à la sécurité, ayant trait à l'utilisation de ses produits et services.

Pour en savoir plus, veuillez consulter la [Politique de sécurité de Konecranes](#) disponible sur MyKonecranes > About Konecranes > Policies and principles.

18. Conflits d'intérêt²

Les employés de Konecranes doivent éviter les situations dans lesquelles leurs intérêts personnels³ pourraient entrer en conflit avec ceux de Konecranes et ceux des parties prenantes de Konecranes. Cela signifie, par exemple, que les employés ne sont pas autorisés à accepter ou à offrir de cadeaux personnels, des marques d'hospitalité ou des formes de divertissement, à l'exception des cadeaux ou des spectacles d'une valeur qui reste raisonnable et respectueuse des normes habituelles d'hospitalité. Si l'employé hésite à accepter un cadeau ou une faveur, en soupçonnant un possible conflit d'intérêt, il/elle doit préalablement éclaircir la situation avec le Responsable de la conformité. Konecranes n'apporte en aucune façon un soutien financier aux partis

² Un « conflit d'intérêt » survient dès lors que, par intérêt personnel (de manière directe ou indirecte), un employé influence ou est capable d'influencer la performance même de son travail, et qui donne lieu, ou peut possiblement donner lieu à un conflit entre l'intérêt personnel de l'employé et les droits et intérêts de Konecranes, pouvant de ce fait porter atteinte aux droits et intérêts, aux biens et/ou à la réputation de Konecranes.

³ L'« intérêt personnel » d'un employé se présente dans une situation où l'employé se voit offert la possibilité, dans le cadre de son travail, d'obtenir un profit particulier sous la forme d'argent, d'objets de valeur, ou d'autres biens corporels ou services et/ou d'autres droits immobiliers, soit pour son compte propre, ses proches ou au bénéfice d'un tiers.

politiques ou à d'autres organisations politiques ou aux individus candidats de campagnes électorales.

Un employé doit faire plus particulièrement attention, si ce dernier ou une personne affiliée possède un intérêt direct ou indirect dans une entreprise, ou est capable d'exercer une influence sur une entreprise avec laquelle Konecranes travaille ou un concurrent. Pour les besoins du présent Code, la « personne affiliée » désigne une épouse, un partenaire ou un compagnon, un enfant, un parent, des frères et sœurs, un cousin, un ami proche ou toute autre personne (y compris les personnes désignées) qui pourrait agir au nom de l'employé. Par exemple, un conflit d'intérêt peut également apparaître si un parent est directement subordonné à un autre proche.

Les employés ont le devoir envers Konecranes de placer les intérêts légitimes de Konecranes avant les leurs, chaque fois qu'ils en ont l'opportunité. Si les employés prennent connaissance d'une opportunité commerciale ou d'un investissement qui pourrait intéresser Konecranes ou qui se situe dans la sphère de ses activités commerciales, – en utilisant des biens de la société ou des informations ou en profitant du poste de l'employé chez Konecranes, à l'initiative par ex. d'un concurrent ou d'un client actuel ou potentiel, d'un fournisseur ou d'un associé commercial de Konecranes – , les employés ne doivent pas tirer avantage des possibilités offertes ou apporter leur participation sans le consentement écrit préalable du Responsable de la conformité. Les employés ne peuvent pas utiliser des biens ou des informations de l'entreprise, ni faire valoir leur position chez Konecranes en vue de réaliser un profit personnel irrégulier, et ils ne doivent pas être en concurrence avec Konecranes.

19. Corruption ou pots-de-vin

Konecranes s'engage à lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. Konecranes ou ses employés ne doit / ne doivent pas accepter, pousser à rechercher ou proposer des pots-de-vin ou des avantages pécuniaires de quelque type que ce soit, notamment sous la forme d'argent, d'avantages, de formes de divertissement ou de services ou d'un avantage matériel profitant à ou provenant d'agents publics ou d'autres partenaires commerciaux, – dans l'intention de réaliser un profit commercial ou personnel irrégulier. Konecranes refuse en toutes circonstances de participer ou de soutenir le blanchiment d'argent.

Veuillez consulter la [Politique anti-corruption de Konecranes](#) qui définit les responsabilités des employés liées au respect des lois, des règles et des réglementations relatives aux pots-de-vin. Celle-ci est disponible sur [MyKonecranes > About Konecranes > Policies and principles](#).

20. Fournisseurs et sous-traitants

Konecranes attend de ses fournisseurs et de ses sous-traitants qu'ils conduisent leurs activités en respectant le même niveau d'exigence en matière d'éthique, en faveur de l'environnement et de leur personnel, que celui appliqué par Konecranes. Ces principes sont d'une très grande importance pour établir ou mener à bien des relations commerciales. Konecranes encourage ses fournisseurs ou sous-traitants à mettre en œuvre ces principes, et entend contrôler leurs actions dans cette perspective.

21. Relations avec les médias

Seuls les porte-paroles officiels de Konecranes ou les employés spécifiquement désignés par le Directeur général ou le Directeur financier sont autorisés à s'entretenir avec la presse, avec des analystes en valeurs mobilières, d'autres membres des milieux financiers, des actionnaires ou des groupes ou des organisations, en tant que représentant de Konecranes ou sur l'activité de Konecranes. Les demandes d'informations financières propres à Konecranes émanant des milieux financiers ou d'actionnaires doivent être transférées au Vice Président des relations avec les investisseurs. Les demandes d'informations financières ou d'autres informations relatives à Konecranes émanant des médias, de la presse ou du public doivent être transférées au Vice Président du service Marketing et Communications.

Les informations fournies aux médias et devenues publiques doivent être instructives et véritables.

Toutes les informations publiques émises et communiquées par Konecranes doivent respecter les lois et les réglementations applicables. Les informations financières publiques concernant Konecranes doivent présenter de manière complète, précise et fiable la situation financière de Konecranes à une date ou pour une période donnée, après avoir été préparées dans les délais impartis.

Konecranes observe une période de silence avant la publication de ses bilans financiers et de ses rapports intermédiaires débutant à la fin du trimestre en question. Pendant cette période, les représentants de Konecranes ne font aucun commentaire sur la situation financière de Konecranes.

Pour en savoir plus, veuillez consulter les [Lignes directrices relatives aux communications extérieures](#) qui sont disponibles sur MyKonecranes > Internal Knowledge > Marketing & Communications > MarCom Guidelines.

22. Mise en œuvre

Le présent Code de conduite a été approuvé par le Conseil d'administration de Konecranes. Les principes sont applicables au sein du Groupe Konecranes tout entier et dans tous les services de Konecranes. Tant la direction du Groupe que les employés

doivent respecter les normes énoncées dans ces principes, sans exception. Konecranes garantit que ces principes ont été efficacement communiqués à tous ses employés et requiert qu'ils soient adoptés et mis en pratique par tous. Si nécessaire, le Code de conduite de Konecranes peut se compléter de principes et d'instructions plus détaillés.

En cas d'inquiétudes ou de questions relatives à la conformité ou à l'interprétation du présent Code de conduite ou des possibles violations de ces principes, il convient de contacter le Responsable de la conformité. Le Responsable de la conformité est chargé d'évaluer la gravité d'une possible violation et de décider des possibles actions à entreprendre. Les employés doivent toujours se sentir libres d'aborder toute sorte de questions ou de discuter d'un éventuel manquement aux présents principes avec la direction. Il est interdit d'empêcher un employé de signaler un manquement aux présents principes.

23. Surveillance et notification

Suivant les recommandations du Conseil chargé de la conformité et de la déontologie, l'Équipe de direction de Konecranes (KLT) réexaminera ce Code régulièrement et proposera d'apporter des changements, lesquels devront recevoir l'approbation du Comité de surveillance et du Conseil.

L'audit interne et la direction conduiront un audit en vertu de la présente politique au sein du Groupe Konecranes. L'audit interne et la direction générale transmettront au Comité de surveillance du Conseil d'administration de Konecranes les résultats et les recherches les plus pertinentes liés aux audits réalisés.

Les signalements d'incidents présumés (communiqués soit en personne, soit de manière confidentielle via la plate-forme de lancement d'alerte ou par d'autres moyens) feront l'objet d'une enquête approfondie conduite par le Responsable de la conformité et les résultats seront communiqués au Comité chargé de la conformité et de la déontologie, de même qu'au Comité de surveillance du Conseil d'administration de Konecranes.

Coordonnées :

En cas de questions ou préoccupations, veuillez contacter Mme Kati Mattila, Head of Compliance & Ethics.

Plate-forme de lancement d'alerte : <https://report.whistleb.com/Konecranes>

*Réservé au contrôle de la version en interne :
Créé et revu par : Conseil d'administration du groupe
Approbation : Par le Conseil d'administration
Promulgation : 24 octobre 2018
Entrée en vigueur : 29 octobre 2018
Mise à jour : 3 avril 2020*