

KONECRANES ABP:S ORDINARIE BOLAGSSTÄMMA

Tid: 27.3.2024 kl. 10.00

Plats: Hyvingesalen, Kauppatori 1, 05800 Hyvinge

Närvarande: Vid stämman var de aktieägare som framgår ur den vid stämman fastställda röstlängden (Bilaga 1) närvarande eller företrädde.

Närvarande var också samtliga styrelsemedlemmar förutom Helene Svahn och Niko Mokka, de nya föreslagna styrelsemedlemmarna Thomas Schulz och Birgit Seeger, verkställande direktören Anders Svensson, aktieägarnas nomineringsråds ordförande Reima Rytsölä, bolagets huvudansvariga revisor Toni Halonen, representanter för bolagets ledning samt teknisk personal.

1 § ÖPPNANDE AV STÄMMAN

Bolagets styrelseordförande Christoph Vitzthum öppnade stämman.

2 § KONSTITUERING AV STÄMMAN

Till ordförande för stämman valdes vicehäradshövding Stefan Wikman, som kallade advokat Seppo Kymäläinen till bolagsstämmans sekreterare.

Ordföranden redogjorde för de förfaringssätt som gäller vid behandlingen av ärendena på stämmans föredragningslista.

Konstaterades, att stämman hölls på finska och svenska, men att talturer även kunde hållas på engelska. Därtill simultantolkades stämman till svenska och engelska, och presentationer och talturer på engelska simultantolkades till finska.

Antecknades att bokslutshandlingarna 1.1.–31.12.2023, ersättningsrapporten samt ersättningspolicyn hade funnits tillgängliga på bolagets internetsidor från och med 28.2.2024

Antecknades, att aktieägarnas nomineringsråds förslag publicerats genom ett börsmeddelande 30.1.2024 samt i sin helhet på bolagets internetsidor samma dag.

Antecknades, att styrelsens förslag till bolagsstämman hade ingått i kallelsen till bolagsstämman som publicerats genom ett börsmeddelande 2.2.2024 och funnits till påseende i sin helhet även på bolagets internetsidor.

Konstaterades att nämnda dokument också fanns tillgängliga på stämmoplatsen.

Ordföranden konstaterade att sådana direktregistrerade aktieägare som har ett finst värdeandelskonto eller aktiesparkonto har haft möjlighet att förhandsrösta beträffande beslutspunkterna 7–22 på föredragningslistan och att även

depåbankerna som företräder förvaltarregistrerade aktieägare har deltagit i förhandsröstningen på de aktieägares vägnar som de företräder.

Ordföranden redogjorde för de röster som avgivits i förhandsröstningen och konstaterade att de beslutsförslag som varit föremål för förhandsröstning anses enligt aktiebolagslagen ha lagts fram utan ändringar vid bolagsstämman.

Konstaterades att en sammanfattning över förhandsrösterna i respektive punkt på föredragningslistan, som framställts av Innovatics Oy, bifogades protokollet (Bilaga 2).

Ordföranden konstaterade, att ifall fullständig rösträkning inte utförs på stämman i en punkt på föredragningslistan, antecknas i protokollet vid respektive punkt antalet motsättande eller blanka röster, i enlighet med sammanfattningen över förhandsrösterna. Såvida sammandragsförteckningen innehåller motsättande röster utan motförslag i ärenden där det inte är möjligt att motsätta sig beslutsförslaget utan ett behörigt motförslag, skulle sådana röster inte formellt kunna beaktas i beslutsfattandet, utan skulle motsvara blanka röster i beslutsfattandet.

Konstaterades, att om inget annat framförs i ärendet och om inget annat följer av förhandsrösterna, antogs aktieägarna stöda de förslag som lagts fram för bolagsstämman.

3 § VAL AV PROTOKOLLJUSTERARE OCH ÖVERVAKARE AV RÖSTRÄKNINGEN

Stämman valde Carl-Johan Numelin och Sirpa Poitsalo till protokolljusterare och övervakare av rösträkningen.

4 § KONSTATERANDE AV STÄMMANS LAGLIGHET

Konstaterades, att bolagsstämmokallelsen hade publicerats på bolagets internetsidor 2.2.2024 och samma dag också genom ett börsmeddelande. Därtill hade ett meddelande om att kallelsen publicerats på bolagets internetsidor publicerats i Helsingin Sanomat och Hufvudstadsbladet 3.2.2024.

Antecknades, att de handlingar och den information som enligt aktiebolagslagen och värdepappersmarknadslagen ska finnas till påseende hade funnits till påseende på bolagets internetsidor minst tre veckor före stämman. Handlingarna var även tillgängliga på bolagsstämman.

Bolagsstämmokallelsen bifogades protokollet (Bilaga 3).

Konstaterades att bolagsstämman hade sammankallats i enlighet med bolagsordningen och aktiebolagslagens bestämmelser och att den sålunda var lagligt sammankallad och beslutför.

**5 §
KONSTATERANDE AV NÄRVARO VID STÄMMAN OCH FASTSTÄLLANDE AV
RÖSTLÄNGDEN**

Konstaterades, att en förteckning upprättas över samtliga aktieägare som var företrädde vid stämman samt deras biträden och ombud, där antalet aktier och röster som de representerar antecknas.

Antecknades, att 1 037 aktieägare, som företrädde totalt 52 173 563 aktier och röster var företrädde vid stämmans öppnande, antingen genom förhandsröstning, personlig närvaro, laglig företrädare eller befullmäktigat ombud.

En förteckning över aktieägare som var företrädde vid stämman samt röstlängden bifogades protokollet (Bilaga 1).

Konstaterades att röstlängden uppdateras och fastställs separat att motsvara deltagarsituationen vid en eventuell omröstning.

**6 §
FRAMLÄGGANDE AV BOKSLUT, VERKSAMHETSBERÄTTELSE OCH
REVISIONSBERÄTTELSE FÖR ÅR 2023**

Konstaterades, att bokslutshandlingarna hade funnits till påseende på bolagets internetsidor från och med 28.2.2024 och att de också ingick i bolagets årsredovisning 2023 och därtill även var tillgängliga vid bolagsstämman.

Bolagets verkställande direktör Anders Svensson gav en översikt över bolagets verksamhet under räkenskapsperioden 1.1.2023–31.12.2023 och det innevarande året.

Bokslutshandlingarna bifogades protokollet (Bilaga 4).

Bolagets huvudansvariga revisor Toni Halonen presenterade revisionsberättelsen för räkenskapsperioden 1.1.2023-31.12.2023.

Revisionsberättelsen bifogades protokollet (Bilaga 5).

**7 §
FASTSTÄLLANDE AV BOKSLUTET**

Antecknades, att styrelsen föreslagit att bolagsstämman fattar beslut om att fastställa bokslutet.

Bolagsstämman fastställde bokslutet för räkenskapsperioden 1.1.–31.12.2023.

Antecknades, att av de i beslutspunkten representerade aktieägarna som röstat på förhand hade aktieägare som innehade sammanlagt 1 806 aktier och röster röstat mot fastställande av bokslutet och aktieägare, som innehade sammanlagt 241 620 aktier och röster, hade röstat blankt.

8 §

**BESLUT OM DISPOSITION AV DEN VINST SOM BALANSRÄKNINGEN UTVISAR OCH
DIVIDENDUTDELNING**

Konstaterades, att styrelsen hade föreslagit för bolagsstämman att av moderbolagets utdelningsbara medel utdelas 1,35 euro i dividend per aktie. Enligt förslaget utbetalas dividenden till aktieägare som på dividendutbetalningens avstämningsdag 2.4.2024 är antecknade som aktieägare i bolagets aktieägarförteckning som förs av Euroclear Finland Oy. Dividenden utbetalas 10.4.2024.

Styrelsens förslag bifogades protokollet (Bilaga 6).

Bolagsstämman beslöt i enlighet med styrelsens förslag att av moderbolagets utdelningsbara medel utdelas 1,35 euro i dividend per aktie till aktieägare som på dividendutbetalningens avstämningsdag 2.4.2024 är antecknade som aktieägare i bolagets aktieägarförteckning som förs av Euroclear Finland Oy. Dividenden utbetalas 10.4.2024.

Antecknades, att av de i beslutspunkten representerade aktieägarna som röstat på förhand hade aktieägare som innehade sammanlagt 17 828 aktier och röster röstat blankt.

9 §

**BESLUT OM ANSVARSFRIHET FÖR STYRELSEMEDLEMMAR OCH
VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN**

Antecknades, att beviljandet av ansvarsfrihet gäller samtliga personer som under räkenskapsperioden 1.1.2023–31.12.2023 verkat som bolagets styrelsemedlemmar eller verkställande direktör. Dessa personer är:

Christoph Vitzthum, styrelsens ordförande;
Pasi Laine, styrelsens vice ordförande
Ulf Liljedahl, styrelsemedlem;
Gun Nilsson, styrelsemedlem (från och med 29.3.2023);
Päivi Rekonen, styrelsemedlem;
Niko Morkkila, styrelsemedlem;
Helene Svahn, styrelsemedlem;
Pauli Anttila, styrelsemedlem;
Sami Piittisjärvi, styrelsemedlem;
Janina Kugel, styrelsemedlem (till och med 29.3.2023); och
Per Vegard Nerseth (till och med 29.3.2023)

samt

Anders Svensson, verkställande direktör.

Bolagsstämman beslöt att bevilja ansvarsfrihet för samtliga personer som under räkenskapsperioden 1.1.2023–31.12.2023 verkat som bolagets styrelsemedlemmar eller verkställande direktör.

Antecknades, att av de i beslutspunkten representerade aktieägarna som röstat på förhand hade aktieägare som innehade sammanlagt 2 199 009 aktier och röster röstat mot beviljande av ansvarsfrihet och aktieägare, som innehade sammanlagt 261 735 aktier och röster, hade röstat blankt.

10 § FRAMLÄGGANDE AV ERSÄTTNINGSRAPPORT

Styrelseordförande och ordförande för styrelsens personalkommitté Christoph Vitzthum presenterade Konecranes ersättningsrapport som omfattar ersättning till styrelsemedlemmarna, verkställande direktören och verkställande direktörens ställföreträdare under året 2023.

Antecknades, att ersättningsrapporten publicerats genom ett börsmeddelande 28.2.2024 som en del av bolagets årsredovisning och fanns även till påseende på bolagets internetsidor och på bolagsstämman.

Ersättningsrapporten bifogades protokollet (Bilaga 7).

Bolagsstämman beslöt att godkänna den framlagda ersättningsrapporten.

Antecknades, att av de i beslutspunkten representerade aktieägarna som röstat på förhand hade aktieägare som innehade sammanlagt 1 140 658 aktier och röster röstat mot godkännande av ersättningsrapporten och aktieägare, som innehade sammanlagt 900 869 aktier och röster, hade röstat blankt.

11 § FRAMLÄGGANDE AV ERSÄTTNINGSPOLICYN

Styrelseordförande och ordförande för styrelsens personalkommitté Christoph Vitzthum presenterade den nya ersättningspolicyn som godkänts av bolagets styrelse, som beskriver bolagets ersättningsprinciper och förvaltning av ersättning till bolagets ledningsorgan, det vill säga styrelsen, verkställande direktören och verkställande direktörens ställföreträdare.

Konstaterades att ersättningspolicyn hade publicerats genom ett börsmeddelande och hade varit tillgänglig på bolagets internetsidor från och med 28.2.2024, och att den dessutom fanns till påseende på bolagsstämman.

Ersättningspolicyn bifogades protokollet (Bilaga 8).

Bolagsstämman beslöt att understöda den framlagda ersättningspolicyn.

Antecknades, att av de i beslutspunkten representerade aktieägarna som röstat på förhand hade aktieägare som innehade sammanlagt 19 332 423 aktier och röster röstat mot understödandet av ersättningspolicyn och aktieägare, som innehade sammanlagt 2 614 494 aktier och röster, hade röstat blankt.

**12 §
BESLUT OM STYRELSEMEDLEMMARNAS ARVODEN**

Ordförande för aktieägarnas nomineringsråd Reima Rytsölä presenterade nomineringsrådets förslag beträffande styrelsemedlemmarnas arvoden.

Antecknades, att aktieägarnas nomineringsråd hade föreslagit för bolagsstämman att till styrelsemedlemmarna, med undantag för personalrepresentanten i styrelsen, betalas årsarvoden enligt följande:

styrelseordförandes årsarvode är 150 000 euro,
styrelsens viceordförandes årsarvode är 100 000 euro, ifall styrelsen väljer en viceordförande, och
annan styrelsemedlems årsarvode är 70 000 euro.

Om en styrelsemedlems mandatperiod utgår före utgången av 2025 års ordinarie bolagsstämma, är han eller hon berättigad till en proportionell andel av årsarvodet beräknad på basis av hans eller hennes verkliga mandatperiod.

Aktieägarnas nomineringsråd hade föreslagit att 40 procent av årsarvodet utbetalas i Konecranes aktier som förvärfvas till förmån för styrelsemedlemmarna från marknaden till ett pris som fastställs i offentlig handel på Helsingforsbörsen. Förvärvet av aktier genomförs i fyra lika stora rater, och varje rat skall förvärfvas inom två veckor från och med dagen efter respektive publicering av bolagets delårsrapporter och bokslutsbulletin för år 2024. Bolaget betalar transaktionskostnaderna och överlåtelseskatten i samband med förvärv av aktier som används till utbetalningen av arvodet. Skulle det inte vara möjligt att utbetala arvodet i aktier på grund av rättsliga eller andra författningsmässiga begränsningar eller ett annat av bolaget eller av styrelsemedlem beroende skäl, betalas arvodet i pengar.

Aktieägarnas nomineringsråd hade föreslagit, att styrelsemedlemmarna är berättigade till ett mötesarvode på 1 000 euro för varje styrelsemöte som de deltar på. För möten i kommittéer av styrelsen erhåller ordföranden för styrelsens revisionskommitté 5 000 euro i mötesarvode och ordföranden för personalkommittén 3 000 euro i mötesarvode, medan övriga kommittémedlemmar erhåller 1 500 euro i mötesarvode för varje styrelsekommittémöte de deltar på. Inget mötesarvode utbetalas för beslut som fattas skriftligt utan möte.

Enligt förslaget utbetalas inga arvoden till styrelsemedlemmar som är anställda av bolaget, i enlighet med avtalet om personalrepresentation mellan Konecranes och dess arbetstagare.

Enligt förslaget ersätts resekostnader för alla styrelsemedlemmar, inklusive personalrepresentanten i styrelsen, mot kvitto.

Aktieägarnas nomineringsråds förslag bifogades protokollet (Bilaga 9).

Bolagsstämman beslöt att för den mandatperiod som utgår vid utgången av 2025 års ordinarie bolagsstämma till styrelsemedlemmar utbetala arvoden och kostnadsersättning i enlighet med aktieägarnas nomineringsråds förslag.

Antecknades, att av de i beslutspunkten representerade aktieägarna som röstat på förhand hade aktieägare som innehade sammanlagt 43 152 aktier och röster röstat mot förslaget och aktieägare, som innehade sammanlagt 17 832 aktier och röster, hade röstat blankt.

13 § BESLUT OM ANTALET STYRELSEMEDLEMMAR

Ordförande för aktieägarnas nomineringsråd Reima Rytsölä presenterade nomineringsrådets förslag beträffande styrelsens sammansättning.

Antecknades, att aktieägarnas nomineringsråd hade föreslagit för bolagsstämman att antalet medlemmar i bolagets styrelse fastställs till åtta (8). Skulle emellertid någon av de kandidater som föreslagits av aktieägarnas nomineringsråd dra tillbaka sin kandidatur före den ordinarie bolagsstämman, ska det föreslagna antalet styrelsemedlemmar automatiskt minskas i motsvarande mån.

Konstaterades, att ingen av de föreslagna ledamöterna hade dragit tillbaka sin kandidatur.

Aktieägarnas nomineringsråds förslag bifogades protokollet (Bilaga 10).

Bolagsstämman beslöt i enlighet med aktieägarnas nomineringsråds förslag att antalet medlemmar i bolagets styrelse fastställs till åtta (8).

Antecknades, att av de i beslutspunkten representerade aktieägarna som röstat på förhand hade aktieägare som innehade sammanlagt 17 832 aktier och röster röstat blankt. Därtill hade 220 motsättande röster avgivits i förhandsröstningen, vilka i denna beslutspunkt motsvarar blanka röster.

14 § VAL AV STYRELSEMEDLEMMAR

Antecknades, att aktieägarnas nomineringsråd hade föreslagit att de nuvarande styrelsemedlemmarna:

Pauli Anttila,
Pasi Laine
Ulf Liljedahl,
Gun Nilsson,
Sami Piittisjärvi och
Päivi Rekonen

återväljs för en mandatperiod som utgår vid utgången av 2025 års ordinarie bolagsstämma, samt att Thomas Schulz och Birgit Seeger väljs till nya styrelsemedlemmar för samma mandatperiod.

Niko Morkila, Helene Svahn och Christoph Vitzthum stod inte till förfogande för omval.

Aktieägarnas nomineringsråd hade föreslagit att Pasi Laine väljs till styrelseordförande.

Sami Piittisjärvi hade föreslagits väljas bland kandidater som Konecranes arbetstagare framlagt, i enlighet med avtalet om personalrepresentation mellan Konecranes och dess arbetstagare.

Aktieägarnas nomineringsråds förslag bifogades protokollet (Bilaga 10).

Bolagsstämman beslöt i enlighet med aktieägarnas nomineringsråds förslag att till styrelsemedlemmar välja följande personer, för en mandatperiod som utgår vid utgången av 2025 års ordinarie bolagsstämma:

Pauli Anttila,
Pasi Laine,
Ulf Liljedahl,
Gun Nilsson,
Sami Piittisjärvi,
Päivi Rekonen,
Thomas Schulz och
Birgit Seeger,

samt att Pasi Laine väljs till styrelseordförande.

Antecknades, att av de i beslutspunkten representerade aktieägarna som röstat på förhand hade aktieägare som innehade sammanlagt 19 463 aktier och röster röstat blankt. Därtill hade 17 442 339 motsättande röster avgivits i förhandsröstningen, vilka i denna beslutspunkt motsvarar blanka röster.

15 § BESLUT OM REVISORNS ARVODE

Antecknades, att styrelsen på rekommendation av styrelsens revisionskommitté hade föreslagit för bolagsstämman att revisorns arvode betalas enligt av bolaget godkänd faktura.

Enligt förslaget skulle revisorn även betalas arvode för tjänster med anknytning till granskning av hållbarhetsrapportering enligt av bolaget godkänd faktura.

Styrelsens förslag bifogades protokollet (Bilaga 11).

Bolagsstämman beslöt om revisorns arvode i enlighet med styrelsens förslag.

Antecknades, att av de i beslutspunkten representerade aktieägarna som röstat på förhand hade aktieägare som innehade sammanlagt 2 095 764 aktier och röster röstat mot förslaget och aktieägare, som innehade sammanlagt 17 828 aktier och röster, hade röstat blankt.

16 § VAL AV REVISOR

Antecknades, att styrelsen på rekommendation av styrelsens revisionskommitté hade föreslagit för bolagsstämman att Ernst & Young Ab omväljs som revisor för en mandatperiod som upphör vid utgången av den ordinarie bolagsstämma som följer efter valet. Ernst & Young Ab hade meddelat bolaget att CGR Toni Halonen skulle fungera som huvudansvarig revisor.

Om Ernst & Young Ab väljs till bolagets revisor, skulle Ernst & Young Ab enligt förslaget även fungera som granskare av bolagets hållbarhetsrapportering under en mandatperiod som upphör vid utgången av bolagets nästa ordinarie bolagsstämma.

Styrelsens förslag bifogades protokollet (Bilaga 12).

Bolagsstämman beslöt, i enlighet med styrelsens förslag, att Ernst & Young Ab omväljs som revisor för en mandatperiod som upphör vid utgången av den ordinarie bolagsstämma som följer efter valet. Ernst & Young Ab fungerar även som granskare av bolagets hållbarhetsrapportering.

Antecknades, att av de i beslutspunkten representerade aktieägarna som röstat på förhand hade aktieägare som innehade sammanlagt 17 828 aktier och röster röstat blankt. Därtill hade 2 833 162 motsättande röster avgivits i förhandsröstningen, vilka i denna beslutspunkt motsvarar blanka röster.

17 § ÄNDRING AV BOLAGSORDNINGENS SPRÅK OCH REGISTRERADE FIRMA

Antecknades, att styrelsen hade föreslagit för bolagsstämman att bolagsstämman skulle besluta att ändra språket för bolagets bolagsordning och att ändra bolagets firma enligt följande:

- språket för bolagets registrerade bolagsordning skulle ändras från svenska till finska;
- bolagets firma skulle ändras till sin finskspråkiga form Konecranes Oyj;
- bolagets för närvarande registrerade firma Konecranes Abp skulle antas som bolagets svenskspråkiga parallellfirma.

Efter ändringen skulle 1 § i bolagsordningen lyda enligt följande:

" 1 § Bolagets firma och hemort
Bolagets firma är Konecranes Oyj.
Bolagets firma på svenska är Konecranes Abp och på engelska Konecranes Plc.
Bolagets hemort är Hyvinge."

Styrelsens förslag samt den förslagsenliga finskspråkiga versionen av bolagsordningen bifogades protokollet (Bilaga 13).

Styrelseordförande Christoph Vitzthum presenterade bakgrunden till styrelsens förslag.

Bolagsstämman beslöt ändra bolagets bolagsordning i enlighet med styrelsens förslag.

Antecknades, att av de i beslutspunkten representerade aktieägarna som röstat på förhand hade aktieägare som innehade sammanlagt 2 000 aktier och röster röstat mot förslaget och aktieägare, som innehade sammanlagt 17 828 aktier och röster, hade röstat blankt.

18 §

BEMYNDIGANDE AV STYRELSEN ATT BESLUTA OM FÖRVÄRV AV OCH/ELLER OM MOTTAGANDE SOM PANT AV BOLAGETS EGNA AKTIER

Antecknades, att styrelsen hade föreslagit för bolagsstämman att styrelsen bemyndigas att besluta om förvärv av och/eller om mottagande som pant av bolagets egna aktier i enlighet med det till protokollet bifogade förslaget (Bilaga 14).

Bolagsstämman beslöt att bemyndiga styrelsen att besluta om förvärv av och/eller om mottagande som pant av bolagets egna aktier i enlighet med styrelsens förslag.

Antecknades, att av de i beslutspunkten representerade aktieägarna som röstat på förhand hade aktieägare som innehade sammanlagt 220 aktier och röster röstat mot förslaget och aktieägare, som innehade sammanlagt 80 444 aktier och röster, hade röstat blankt.

19 §

BEMYNDIGANDE AV STYRELSEN ATT BESLUTA OM EMISSION AV AKTIER SAMT OM EMISSION AV SÄRSKILDA RÄTTIGHETER SOM BERÄTTIGAR TILL AKTIER

Antecknades, att styrelsen hade föreslagit för bolagsstämman att styrelsen bemyndigas att besluta om emission av aktier samt om emission av i 10 kap. 1 § aktiebolagslagen avsedda särskilda rättigheter som berättigar till aktier i enlighet med det till protokollet bifogade förslaget (Bilaga 15).

Bolagsstämman beslöt att bemyndiga styrelsen att besluta om emission av aktier samt om emission av i 10 kap. 1 § aktiebolagslagen avsedda särskilda rättigheter som berättigar till aktier i enlighet med styrelsens förslag.

Antecknades, att av de i beslutspunkten representerade aktieägarna som röstat på förhand hade aktieägare som innehade sammanlagt 521 109 aktier och röster röstat mot förslaget och aktieägare, som innehade sammanlagt 17 832 aktier och röster, hade röstat blankt.

20 §

BEMYNDIGANDE AV STYRELSEN ATT BESLUTA OM ÖVERLÅTELSE AV BOLAGETS EGNA AKTIER

Antecknades, att styrelsen hade föreslagit för bolagsstämman att styrelsen bemyndigas att besluta om överlåtelse av bolagets egna aktier i enlighet med det till protokollet bifogade förslaget (Bilaga 16).

Bolagsstämman beslöt att bemyndiga styrelsen att besluta om överlåtelse av bolagets egna aktier i enlighet med styrelsens förslag.

Antecknades, att av de i beslutspunkten representerade aktieägarna som röstat på förhand hade aktieägare som innehade sammanlagt 566 529 aktier och röster röstat mot förslaget och aktieägare, som innehade sammanlagt 17 832 aktier och röster, hade röstat blankt.

21 §

BEMYNDIGANDE AV STYRELSEN ATT BESLUTA OM EN RIKTAD VEDERLAGSFRI AKTIEEMISSION FÖR PERSONALENS AKTIESPARPROGRAM

Antecknades, att styrelsen hade föreslagit för bolagsstämman att styrelsen bemyndigas att besluta om en riktad vederlagsfri aktieemission som krävs för att fortsätta aktiesparprogrammet som den ordinarie bolagsstämman 2012 har beslutat införa, i enlighet med det till protokollet bifogade förslaget (Bilaga 17).

Bolagsstämman beslöt att bemyndiga styrelsen att besluta om en riktad vederlagsfri aktieemission i enlighet med styrelsens förslag.

Antecknades, att av de i beslutspunkten representerade aktieägarna som röstat på förhand hade aktieägare som innehade sammanlagt 681 653 aktier och röster röstat mot förslaget och aktieägare, som innehade sammanlagt 17 832 aktier och röster, hade röstat blankt.

22 §

BEMYNDIGANDE AV STYRELSEN ATT BESLUTA OM DONATIONER

Antecknades, att styrelsen hade föreslagit för bolagsstämman att styrelsen bemyndigas att besluta om donationer upp till totalt högst 400 000 euro till universitet, högskolor eller andra allmännyttiga eller liknande ändamål i enlighet med det till protokollet bifogade förslaget (Bilaga 18).

Bolagsstämman beslöt att bemyndiga styrelsen att besluta om donationer i enlighet med styrelsens förslag.

Antecknades, att av de i beslutspunkten representerade aktieägarna som röstat på förhand hade aktieägare som innehade sammanlagt 224 aktier och röster röstat mot förslaget och aktieägare, som innehade sammanlagt 31 419 aktier och röster, hade röstat blankt.

23 §

AVSLUTANDE AV STÄMMAN

Antecknades, att de beslut som fattats på bolagsstämman hade understötts av samtliga aktieägare som deltagit på stämman, om inte annat angivits i protokollet eller sammanfattningen över förhandsrösterna.

Ordföranden konstaterade att ärendena som nämnts i bolagsstämmokallelsen hade behandlats och att protokollet finns till påseende på bolagets internetsidor senast från och med 10.4.2024.

Ordföranden avslutade stämman kl. 12.07 .

[Underskriftssida följer]

Bolagsstämmans ordförande:



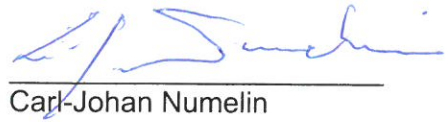
Stefan Wikman

In fidem:

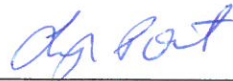


Seppo Kymäläinen

Protokollet justerat och godkänt:



Carl-Johan Numelin



Sirpa Poitsalo

BILAGOR

- | | |
|------------------|--|
| <u>Bilaga 1</u> | Förteckning över deltagande och röstlängd |
| <u>Bilaga 2</u> | Sammandragsförteckning över förhandsröster |
| <u>Bilaga 3</u> | Bolagsstämmokallelse |
| <u>Bilaga 4</u> | Bokslutshandlingarna |
| <u>Bilaga 5</u> | Revisionsberättelse |
| <u>Bilaga 6</u> | Styrelsens förslag till disposition av den vinst som balansräkningen utvisar och dividendutdelning |
| <u>Bilaga 7</u> | Konecranes ersättningsrapport 2023 |
| <u>Bilaga 8</u> | Konecranes ersättningspolicy |
| <u>Bilaga 9</u> | Aktieägarnas nomineringsråds förslag till styrelsemedlemmarnas arvoden |
| <u>Bilaga 10</u> | Aktieägarnas nomineringsråds förslag till styrelsesammansättning |
| <u>Bilaga 11</u> | Styrelsens förslag till revisorns arvode |
| <u>Bilaga 12</u> | Styrelsens förslag till val av revisor |
| <u>Bilaga 13</u> | Styrelsens förslag till ändring av bolagsordningens språk och registrerade firma |
| <u>Bilaga 14</u> | Styrelsens förslag till bemyndigande av styrelsen att besluta om förvärv av och/eller om mottagande som pant av bolagets egna aktier |
| <u>Bilaga 15</u> | Styrelsens förslag till bemyndigande av styrelsen att besluta om emission av aktier samt om emission av särskilda rättigheter som berättigar till aktier |
| <u>Bilaga 16</u> | Styrelsens förslag till bemyndigande av styrelsen att besluta om överlåtelse av bolagets egna aktier |
| <u>Bilaga 17</u> | Styrelsens förslag till bemyndigande av styrelsen att besluta om en riktad vederlagsfri aktieemission för personalens aktiesparprogram |
| <u>Bilaga 18</u> | Styrelsens förslag till bemyndigande av styrelsen att besluta om donationer |

Styrelsens förslag till disposition av den vinst som balansräkningen utvisar och dividendutdelning

Enligt bolagets balansräkning 31.12.2023 moderbolagets fria egna kapital uppgår till 953 922 136,07 euro varav räkenskapsperiodens vinst utgör 94 933 467,37 euro.

Koncernens fria egna kapital uppgår till 1 516 609 000 euro.

Enligt Lag om aktiebolag i Finland beräknas de utdelningsbara medlen på basen av moderbolagets fria egna kapital. För fastställandet av dividendbeloppet har styrelsen gjort en bedömning av moderbolagets betalningsberedskap och de ekonomiska omständigheterna efter räkenskapsårets utgång.

Baserat på dessa bedömningar föreslår styrelsen för bolagsstämman att av moderbolagets utdelningsbara medel utdelas 1,35 euro i dividend per aktie. Dividenden utbetalas till aktieägare som på dividendutbetalningens avstämningsdag 2.4.2024 är antecknade som aktieägare i Bolagets aktieägarförteckning som förs av Euroclear Finland Oy. Dividenden utbetalas 10.4.2024.

REMUNERATION REPORT 2023

Bolagsstämmaprotokoll 27.3.2024 - Bilaga 7

Letter from the Chair of the Konecranes Board

Dear Shareholders,



It is my pleasure to present the Konecranes' 2023 Remuneration Report on behalf of the Konecranes Board. The Remuneration Report has been prepared in accordance with the requirements of the EU Shareholders' Rights Directive and the Finnish

Corporate Governance Code 2020 issued by the Finnish Securities Market Association. The Report is based on Konecranes' Remuneration Policy, which covers the principles for remuneration of the Konecranes Board of Directors, the President and CEO as well as the Deputy CEO.

At Konecranes, remuneration is linked to performance and achievements on all organizational levels. While providing a competitive and motivating compensation, the primary target of Konecranes management remuneration is to align the interests of board members, executives, and shareholders in order to enhance commitment to the achieving of strategic targets and to promoting the long-term financial success of the company, as well as to contribute to the positive development of shareholder value. The executive shareholding requirements support the alignment of corporate goals and executive interests.

In recent years, profitability improvement has been a key strategic focus area at Konecranes, and it has been emphasized in both short-term and long-term incentive metrics. The short term-incentive plan has been based on annual targets related to Konecranes'

financial performance, and since last year also on an annual ESG target, which in 2023 comprised elements of CO₂ emissions from own operations, safety, as well as diversity and inclusion. In 2023, the President and CEO's, the Deputy CEO's and other senior management's short-term incentives had a 65% weighting on comparable EBITA margin, a 25% weighting on sales growth and a 10% weighting on the ESG target.

In 2023, both Konecranes' sales and profitability improved. The good performance is reflected in the outcome of the short-term incentives presented in this report, as the short-term incentives for the year 2023 to be paid in March 2024 are higher than the short-term incentives for the year which were paid out in 2023.

Konecranes' share-based compensation is based on longer-term financial performance and shareholder value creation. In the 2020-2022 performance share plans, the comparable earnings per share (EPS) is the sole performance criterion. The 2023 plan has a 40% weighting on compound annual growth rate for sales to support focus on growth. The 2023 plan has one three-year long performance and measurement period, instead of the one-year long measurement periods of the three-year long 2021-2022 plans. As the comparable EPS improved in 2023, the outcome for the measurement period 2023 of these share-based plans was higher compared to the previous year.

Konecranes welcomed a new President and CEO, Anders Svensson in late 2022; subsequently 2023 was his first full year at Konecranes. This can be seen in the remuneration of

the CEO versus a year ago. To ensure the new President and CEO's commitment towards the company, he was granted 17,170 gross Konecranes shares through a Restricted Share Unit (RSU) plan when he joined the Company, 40% of which vested on December 31, 2023, and 60% of which will vest on December 31, 2024. The first batch of shares was paid on January 2, 2024, and the Board decided that the full award was settled in shares. The President and CEO is currently the only participant in the RSU plan.

Konecranes continues to develop its remuneration and to follow that the remuneration levels and elements are aligned with market practices. As a next step, starting from 2024, the long-term incentive targets of the President and CEO, the Deputy CEO and other senior management will have a 10% weighting on ESG performance criterion - CO₂ emissions from own operations. This will further enhance management's commitment to Konecranes' ambitious sustainability agenda and targets.

In 2023, the HR Committee has also been updating Konecranes' Remuneration Policy. Shareholders' feedback has been considered in the update process. The new Policy will be presented at the 2024 Annual General Meeting where it is subject to an advisory vote.

I welcome any feedback or comments on Konecranes' Remuneration report for 2023.

Christoph Vitzthum
Chair of the Konecranes Board
and Human Resources committee

1. Introduction

This report has been prepared by the Konecranes' Board of Directors Human Resources Committee. It is based on the **Konecranes' Remuneration Policy** and has been prepared in accordance with the requirements set forth by the amended EU Shareholders' Rights Directive, which was implemented in Finland in 2019, and the Finnish Corporate Governance Code 2020. The report will be presented at the Konecranes 2024 Annual General Meeting (AGM), and the resolution of the AGM on the matter will be advisory.

Konecranes' Remuneration Policy was implemented in 2020 to formalize the existing and continuing practices and to illustrate the link between Konecranes'

business targets and strategy and how those have been considered for existing remuneration principles. The Remuneration Policy was first presented at the 2020 AGM. The AGM 2020 gave an advisory resolution to support the Remuneration Policy, covering the principles for remuneration of the members of the Board of Directors, President and CEO and Deputy CEO. The Remuneration Policy's validity is regularly reviewed by the Board of Directors and presented to the General Meeting at least every four years or whenever substantial changes are made to it. The updated Remuneration Policy for 2024 will be presented at the AGM 2024 for an advisory resolution.

In 2023, the remuneration decisions were made within the frame of the Remuneration Policy 2020. There were no deviations from the Remuneration Policy.

The primary target of Konecranes management remuneration is to align the interests of Board members and executives to those of the shareholders, and to enhance management's commitment to achieve strategic targets and to promote the long-term financial success of the Company, as well as to contribute to the positive development of shareholder value. The executive shareholding requirements support the alignment of corporate aims and executive interests.

At Konecranes, remuneration is linked to performance and achievements on all organizational levels. The short term-incentive plan is based on annual targets related to the financial performance of the Group. The long-term Performance Share Plan is based on longer-term financial performance and shareholder value creation.

Development of the fees of the Board of Directors and CEO compared to the development of the average remuneration of employees and to the company's financial development over the preceding five financial years:

Financial Performance / Remuneration in €	2019	2020	2020 vs. 2019	2021	2021 vs. 2020	2022	2022 vs. 2021	2023	2023 vs. 2022
Net sales, MEUR	3,326.9	3,178.9	-4.4%	3,185.7	0.2%	3,364.8	5.6%	3,966.3	17.9%
Comparable EBITA, MEUR	275.1	260.8	-5.2%	312.2	19.7%	318.4	2.0%	450.7	41.5%
Chair of the Board *	140,000	140,000	0.0%	140,000	0.0%	140,000	0.0%	150,000	7.1%
Vice Chair of the Board *	100,000	-		-		100,000		100,000	0.0%
Other Board members *	70,000	70,000	0.0%	70,000	0.0%	70,000	0.0%	70,000	0.0%
President & CEO **	515,976	698,677	35.4%	901,303	29.0%	748,778	-16.9%	814,208	8.7%
Average Konecranes employees ***	50,931	46,913	-7.9%	49,089	4.6%	53,129	8.2%	56,807	6.9%
CEO-to-employee pay ratio	10.13	14.89	47.0%	18.36	23.3%	14.09	-23.2%	14.33	1.7%

* This is only the fixed fee, without meeting fees.

** The compensation of the President and CEO reflects the remuneration of Panu Routila to Oct 2019, Rob Smith from Feb 2020 to Dec 2021, Interim CEO Teo Ottola from Jan 2022 to Oct 18, 2022 and Anders Svensson from Oct 19, 2022 onwards. The remuneration details contain the base salary as well as the car and phone benefit, pension is not included in this amount.

*** Excluding restructuring costs. The lower remuneration in 2020 compared to the previous years is due to COVID-19 related temporary lay-offs and other temporary measures (e.g., shorter work weeks and utilization of holiday banks).

2. Remuneration of the Board of Directors

The Board the Directors' remuneration consists of Annual Fee, Board Meeting Attendance Fee, Committee Attendance Fee, and travel reimbursements.

The AGM 2023 confirmed that the annual remuneration of the Board of Directors remained unchanged apart from the annual fee of the Board Chair and the meeting fee of the Audit Committee Chair. As per the AGM 2023 decision, 40 percent of the annual remuneration was paid in Konecranes shares acquired on behalf of the Board members at a price determined in public trading on Nasdaq Helsinki. According to the trading plan by the Company, the purchase of shares has been carried out in four equal instalments; each instalment purchased within a two-week period following each of the Company's interim report announcements and the Company's financial statement release. The Company pays transaction costs and transfer tax in connection with the purchase of remuneration shares.

The AGM 2023 decided to increase the Board Chair's annual fee from EUR 140,000 to EUR 150,000. Furthermore, the AGM 2023 decided that the Board members are eligible for a meeting fee of EUR 1,000 for each meeting they attend. For meetings of the Board

Fees payable to the Board members as confirmed by the Annual General Meeting on March 29, 2023

Annual fee 2023	Total EUR
Chair of the Board	150,000
Vice Chair	100,000
Board member	70,000
Fee per Board meeting	1,000
Fee per Board Committee meeting	1,500
Chair of the Audit Committee per committee meeting	5,000
Chair of the HR Committee per committee meeting	3,000

Board members are also reimbursed for their travel expenses.

Board meeting attendance in 2023

Member	Board meetings attended	Audit Committee meetings attended	HR Committee meetings attended
Chair			
Christoph Vitzthum	16/16		6/6
Vice Chair			
Pasi Laine	14/16		4/4
Other Board Members			
Gun Nilsson	9/9	6/7	
Helene Svahn	16/16		4/4
Niko Morkkila	16/16	9/9	
Päivi Rekonen	16/16	9/9	
Pauli Anttila	16/16		4/4
Sami Piittisjärvi	14/16		
Ulf Liljedahl	16/16	9/9	
Janina Kugel	6/7		2/2
Per Vegard Nerseth	7/7		2/2

Gun Nilsson Board member since the AGM 2023 on March 29, 2023. Janina Kugel and Per Vegard Nerseth Board members until the AGM 2023.

committees, the Audit Committee Chair is entitled to a compensation of EUR 5,000, the Human Resources Committee Chair is entitled to a compensation of EUR 3,000 and the other Board members are entitled to a compensation of EUR 1,500 per each attended committee meeting.

In case the remuneration could not be paid in shares due to legal or other regulatory restrictions or due to other reasons related to the Company or a Board member, the annual remuneration would be paid fully in cash. In case the term of office of a member of the Board of Directors ends before the closing of the Annual General Meeting in 2024, he or she is entitled to the prorated amount of the annual remuneration calculated based on his or her actual term in office. In 2023, all Konecranes Board members received 40 percent of their annual remuneration in Konecranes shares.

Travel expenses for all Board members, including the employee representative, were compensated against receipt.

In accordance with the agreement on employee representation between Konecranes and its employees, no Board remuneration shall be paid to Board members employed by the Company. Therefore, Sami Piittisjärvi did not receive remuneration for his Board membership and meeting attendance.

Konecranes' Board members are not in an employment relationship or service contract with Konecranes with the exception of Sami Piittisjärvi who was selected as a Board member among the employees. The other Board members do not participate in Konecranes' incentive programs or have pension schemes arranged by Konecranes.

The members of the Shareholders' Nomination Board are not entitled to any remuneration from Konecranes on the basis of their membership.

Total remuneration paid to the Board of Directors in 2023

Member	EUR Cash portion as part of Total Annual Remuneration	Nr of shares as part of Total Annual Remuneration	EUR value of shares as part of Total Annual Remuneration	Committee and Board Meeting Fees			Total EUR
				EUR Committee Meeting Fees	EUR Board Meeting Fees	EUR Committee and Board Meetings TOTAL	
Chair							
Christoph Vitzthum	95,552	2,023	63,614	15,000	15,000	30,000	189,166
Vice Chair							
Pasi Laine	65,048	1,378	43,285	4,500	14,000	18,500	126,833
Other Board Members							
Gun Nilsson	31,526	653	20,974	6,000	7,000	13,000	65,500
Helene Svahn	45,551	964	30,282	4,500	15,000	19,500	95,333
Niko Mokkila	45,551	964	30,282	12,000	15,000	27,000	102,833
Päivi Rekonen	45,551	964	30,282	12,000	15,000	27,000	102,833
Pauli Anttila	45,551	964	30,282	4,500	15,000	19,500	95,333
Ulf Liljedahl	45,551	964	30,282	34,000	15,000	49,000	124,833
Janina Kugel	14,024	311	9,309	12,000	7,000	19,000	42,333
Per Vegard Nerseth	14,024	311	9,309	6,000	8,000	14,000	37,333
Other Board Members	287,328	6,095	191,003	91,000	97,000	188,000	666,331
Total Board Compensation	447,927	9,496	297,903	110,500	126,000	236,500	982,330

Due to the payment cycle, Board remuneration from January 1, 2023 until the AGM 2023 was based on the decision made by the AGM 2022. From the AGM 2023 until December 31, 2023 the partial remuneration was based on the AGM 2023 decision.

Gun Nilsson has been a member of the Board since AGM 2023 (March 29, 2023). The Board meeting fees were first introduced and decided by the AGM 2022. The Board remuneration presented in the above table is based on

payments made in 2023. The Committee meeting fees include fees of 6 HR Committee and 9 Audit Committee meetings. The Board meeting fees include fees of 16 Board meetings.

No remuneration was paid to Sami Piittisjärvi, in accordance with the agreement on employee representation between Konecranes and its employees.

3. Remuneration of the President and CEO and the Deputy CEO

The Konecranes Remuneration Policy defines the principles for the remuneration of the President and CEO and the Deputy CEO.

Both the President and CEO's and the Deputy CEO's remuneration are decided by the Board of Directors on the proposal by the HR Committee.

Remuneration of the Konecranes' President and CEO and Deputy CEO includes a fixed salary with fringe benefits, performance-based annual variable pay and a long-term, performance-based share plan.

In addition to the Finnish statutory pension, the President and CEO and the Deputy CEO have a supplementary contribution pension benefit provided by the Company. The pension scheme for the President and CEO sets the defined contribution at 20 percent of the annual base salary, including fringe benefits and excluding performance-based compensation (annual or long-term incentives). The contribution level for the Deputy CEO is set at 1 percent of the annual base salary. The retirement age in this supplementary pension plan is 63 years.

Remuneration paid to the President and CEO and the Deputy CEO in 2023

In 2023, the fixed salary including salaries and fringe benefits paid to the President and CEO amounted to EUR 814,208 and for the Deputy CEO to EUR 295,910.

The short-term incentive payments for 2022 were paid in 2023 and amounted to EUR 89,114 for the Deputy CEO Teo Ottola. The short-term incentive plan 2022 for the Deputy CEO was based on the achievement of the following measures: 70 percent weight on Group comparable EBITA margin and 30 percent weight on Group orders received. The actual outcome was 30 percent out of the maximum 100 percent. There were no short-term incentive payments in 2023 for the

Key remuneration elements for the President and CEO and the Deputy CEO according to the Remuneration Policy (2020):

Remuneration element	Key features of the policy
Base salary To provide fixed remuneration reflecting the nature of the role and the business, the performance and contribution as well as external market trends	The base salary of the Konecranes CEO and Deputy CEO reflects the performance and individual job responsibilities, experience, skills, and knowledge. The Annual Salary Review Process also applies to the CEO and Deputy CEO and is completed by the Board of Directors after the evaluation and proposal by the HR Committee. Industry practices, market trends and average salary increases in Konecranes are considered when reviewing the salary.
Benefits and pension To provide additional fixed compensation in line with the company's practices in the prevailing market	The CEO's and Deputy CEO's benefits will mostly follow employment country practices. Other benefits may include a company car and a phone benefit. Also, a housing benefit might be offered if considered appropriate. The CEO / Deputy CEO will normally participate in the statutory pension scheme of the relevant country. In addition, Konecranes provides supplementary contribution-based pension benefits to the CEO / Deputy CEO (Defined Contribution Plan). The retirement age will be defined according to applicable country legislation or may be defined in the CEO service contract.
Short-term incentives To provide a performance-based, variable remuneration tied to the achievement of annual key business and financial targets	The annual targets for the CEO and Deputy CEO are decided by the Board of Directors considering strategic business priorities. Typical performance indicators may be financial, operational or strategic. The CEO's and Deputy CEO's annual incentive is based on the comparison of financial performance of the Company against the set targets. The actual payout amount is approved by the Board of Directors based on the HR Committee's evaluation and proposal prior to the payment.
Long-term incentives To support long-term shareholder return by linking a significant portion of the compensation to the long-term financial performance of Konecranes	Konecranes provides a rolling Performance Share Plan with a three-year performance period, after which the plan participants may earn rewards according to the realization of the criteria for the period. For each share plan period a maximum reward is defined. The actual reward payment is based on the performance of the Company against the pre-set criteria agreed and approved by the Board of Directors. If a threshold level for the criteria is not met, rewards will not be awarded. For practical reasons, part of the earned share reward is paid in cash to pay the necessary taxes for the reward.
Shareholding requirement To support alignment of corporate aims and executive interests	The CEO and Deputy CEO have a shareholding requirement tied to the share-based incentive plans. Restrictions on selling shares earned through the plans are defined in the incentive plans.

President & CEO Anders Svensson as he joined the company on October 19, 2022.

The short-term incentive plan for 2023 for the President & CEO and Deputy CEO was based on the achievement

of the following measures: 65 percent weight on Group comparable EBITA margin and 25 percent weight on Group sales growth % and 10 percent weight on ESG targets. The short-term incentive payments for 2023 due to be paid in 2024 amount to EUR 778,480 for the President & CEO and

EUR 312,654 for the Deputy CEO, and the outcome was 97.3 percent out of the maximum 100 percent.

Rewards based on the long-term Performance Share Plan (PSP) 2020 were paid in 2023. The plan had a three-year-long performance period with three separate one-year-long measurement periods. There were separate targets for each measurement period, and the criterion for all measurement periods (2020, 2021 and 2022) was comparable EPS. Items affecting comparability to the EPS included defined restructuring costs, mergers and acquisitions related transaction costs and other unusual items. The outcome for the PSP 2020 was 69 percent. The previous President & CEO did not participate in the PSP 2020, but the Deputy CEO was delivered 11,061 gross shares of which 50 percent was paid in shares and 50 percent in cash.

The Performance Share Plans 2021 and 2022 consist of a three-year-long performance period including three one-year-long measurement periods with separate targets decided by the Board of Directors. The criterion for the measurement period 2021 for PSP 2021 was comparable earnings per share (EPS) and the outcome was 100 percent. The criterion for the measurement period 2022 for PSP 2021 and PSP 2022 was comparable earnings per share (EPS) and the outcome for the measurement period 2022 was 11 percent. The criterion for the measurement period 2023 for PSP 2021 and PSP 2022 was comparable earnings per share (EPS) and the outcome for the measurement period 2023 was 100 percent.

The three-year-long performance period for PSP 2021 ended in December 2023 and the total outcome from the three one-year-long measurement periods was 70 percent. The PSP 2021 rewards are due to be paid in 2024, and the Deputy CEO will be delivered 11,261 gross shares, of which 50 percent will be paid in shares and 50 percent in cash. The President & CEO did not participate in the PSP 2021 due to joining the company in 2022.

The President & CEO Anders Svensson joined the Company in October 2022. For retention purposes, he

was allocated 17,170 Restricted Share Unit 2017 (RSU) gross shares, of which 40 percent vested on December 31, 2023 with a share delivery of 6,868 gross shares in January 2024. The Board of Directors decided to settle the full amount in shares and the taxes were paid by the President and CEO. The remaining 60 percent of the

allocation, which is 10,302 gross shares, will be vesting on December 31, 2024.

In 2023, the total remuneration paid to the President and CEO amounted to EUR 814,208, and for the Deputy CEO to EUR 680,557.

Remuneration elements and terms of employment of the President and CEO and Deputy CEO

	President and CEO Anders Svensson	Deputy CEO Teo Ottola
Base salary	Fixed salary with fringe benefits Monthly salary: EUR 66,666.67	Fixed salary with fringe benefits Monthly salary: EUR 27,031.10
Short-term incentives	Based on financial performance Max. 100% of annual base salary	Based on financial performance Max. 100% of annual base salary
Long-term incentives	Performance Share Plan 2023 RSU Restricted Share Unit 2017 plan (17,170 gross shares, 40% vesting on 31.12.2023 and 60% on 31.12.2024) Employee Share Savings Plan 2023	Performance Share Plans 2021, 2022 and 2023 Employee Share Savings Plans 2022 and 2023
Proportion of fixed and variable pay (as % of total target remuneration)	37.6% base salary 18.8% STI* 43.6% LTI* * target opportunity, long-term incentive includes only Performance Share Plan	37.8% base salary 18.9% STI* 43.2% LTI* * target opportunity, long-term incentive includes only Performance Share Plan
Pensions	Finnish Statutory pension Defined contribution plan at 20% of annual salary	Finnish Statutory pension Defined contribution plan at 1% of salary
Shareholding requirements	Must hold min. 100% of any net shares given based on reward plans until the value of shareholding equals annual salary, thereafter, 50 percent of the net shares until the President and CEO holds shares at least worth 150 percent of the annual salary, and membership in the Konecranes Leadership Team continues	Must hold min. 50% of any net shares given based on reward plans until the value of shareholding equals annual salary, and membership in the Konecranes Leadership Team continues
Period of notice	6 months' notice by the President and CEO and by the company	6 months' notice by the Deputy CEO or 9 months' notice by the company
Severance pay	Equals to 12 months' salary and fringe benefits in case of termination prior to the age of 63, in addition to the salary for the notice period	Equals to 9 months' salary and fringe benefits, in addition to the salary for the notice period
Retirement age	63 years	65 years 6 months

Short-term incentives

2023

KPI	Weight	Target levels			STI outcome			
		Low (12.5%)	Target (50%)	Max (100%)	Performance outcome	Total performance outcome	President and CEO	Deputy CEO
Sales Growth (%)	25%	7.3%	11.4%	15.0%	100%			
Comparable EBITA (%)	65%	9.5%	10.1%	10.6%	100%	97.3%	EUR 778,480	EUR 312,654
ESG (3 separate KPIs)*	10%	12.5%	50%	100%	73%			

2022

KPI	Weight	Target levels			STI outcome			
		Low (12.5%)	Target (50%)	Max (100%)	Performance outcome	Total performance outcome	President and CEO	Deputy CEO
Orders received (MEUR)	30%	3,130	3,268	3,369	100%			
Comparable EBITA (%)	70%	9.8%	10.3%	10.8%	0%	30.0%	-	EUR 89,114

Long-term incentives

Plan	Performance period	KPI	Weight	Performance outcome	Total performance outcome	Payment/vesting schedule	Allocated shares**		Awarded shares**	
							President and CEO	Deputy CEO	President and CEO	Deputy CEO
PSP 2019	2019–2021	sales growth CAGR comparable EPS	40% 60%	0% 30%	18%	Paid in 2022	-	19,000	-	3,471
PSP 2020	2020	comparable EPS	33.3%	96%	69%	Paid in 2023	-	16,000	-	11,061
	2021	comparable EPS	33.3%	100%						
	2022	comparable EPS	33.3%	11%						
PSP 2021	2021	comparable EPS	33.3%	100%	70%	To be paid in 2024	-	16,000	-	11,261
	2022	comparable EPS	33.3%	11%						
	2023	comparable EPS	33.3%	100%						
PSP 2022	2022	comparable EPS	33.3%	11%	n/a	To be paid in 2025	-	22,000	-	n/a
	2023	comparable EPS	33.3%	100%						
	2024	n/a	33.3%	n/a						
PSP 2023	2023–2025	sales growth CAGR comparable EPS	40% 60%	n/a n/a	n/a	To be paid in 2026	55,000	22,000	n/a	n/a

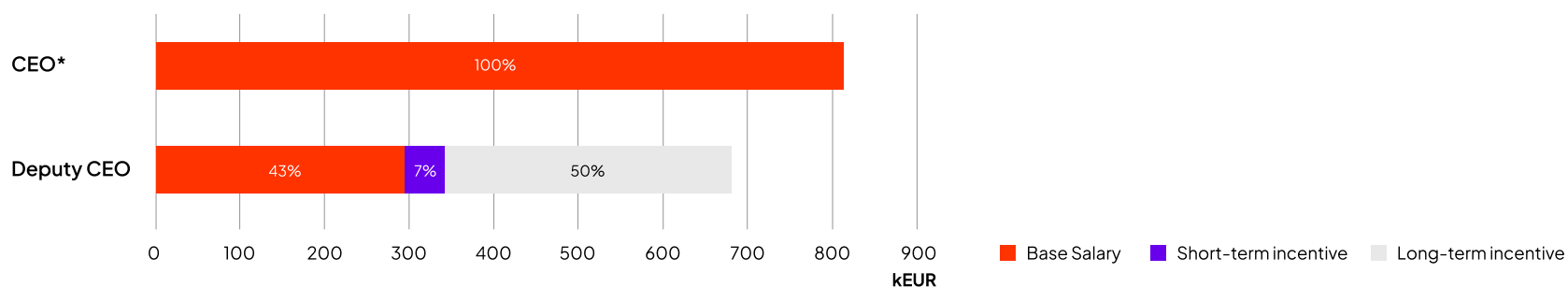
* CO₂ emissions from own operations, safety, and diversity and inclusion.

** Gross shares, including the reward paid in cash.

Remuneration of the President and CEO and Deputy CEO in 2023 and 2022

	2023 Anders Svensson	2023 Teo Ottola	2022 Anders Svensson	2022 Teo Ottola	2022 Rob Smith
	President & CEO	Deputy CEO	President & CEO	Deputy CEO (Interim CEO, from January 1 until October 18, 2022)	Former President & CEO
Fixed Salary (Salaries and fringe benefits)	814,208	295,910	162,137	640,003	-
Short-term incentives paid (based on previous year's performance)	-	46,430	-	229,089	659,999
One-time bonus	-	-	-	198,000	-
Value of long-term incentive rewards paid	-	338,218	-	98,477	-
Variable Pay	0	384,648	-	525,566	659,999
Total Remuneration paid	814,208	680,557	162,137	1165,569	659,999
Proportion of fixed and variable pay (as % of total target remuneration)	100% / 0%	43% / 57%	100% / 0%	55% / 45%	0% / 100%
Estimated short-term incentives due payment (based on previous year's performance)	778,480	312,654	-	89,114	-
Gross shares delivered	-	11,061	-	3,672	-
Performance share rights allocated (# of share rights)	55,000	60,000	-	54,000	-
Restricted share rights allocated (# of share rights)	17,170	-	17,170	-	-
Shareholding in Konecranes Plc (# of shares)	324	51,075	0	45,220	-
Expense of statutory/voluntary pension plans	296,565	60,818	62,487	198,862	-

Proportions of realized remuneration elements of the President and CEO and Deputy CEO in 2023



* As Konecranes President and CEO Anders Svensson started in the company on October 19, 2022, he did not participate in the STI or LTI programs which were paid out in 2023.

Long-term Incentives

Performance Share Plan (PSP)

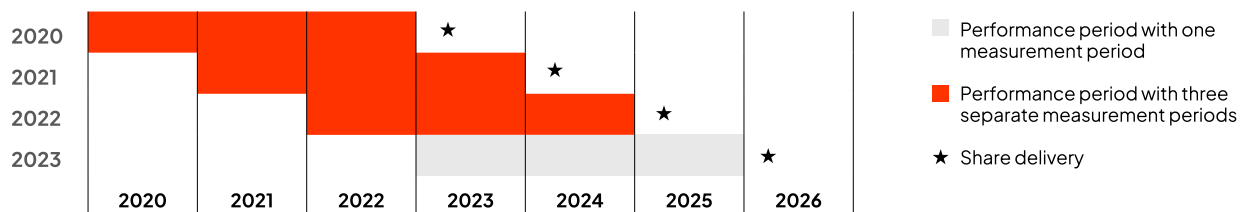
The aim of Konecranes' Performance Share Plans is to align the objectives of shareholders and Konecranes' key employees to increase the value of the Company, to commit key employees to the Company and to reward employees for achieving set targets. The actual grant is directly linked to Key Performance Indicators supporting long-term shareholder return and applies multi-year performance period.

All the currently active PSP plans have three-year performance periods, but the measurement periods vary. The PSP plans launched in 2020, 2021 and 2022 have three separate one-year-long measurement periods within the three-year performance period. Due to the uncertainty caused by the COVID-19 pandemic in 2020 and 2021, the war in Ukraine in 2022, as well as the planned merger announcement made in 2021*, the Board of Directors decided to apply one-year-long measurement periods instead of three-year-long periods for the Plans started in 2020, 2021 and 2022 to enable efficient and relevant target-setting. Despite the one-year-long measurement periods of PSP plans 2020, 2021 and 2022, remuneration is paid only after the three-year-long performance period. The PSP 2023 plan, established on February 1, 2023, has one measurement period covering three years.

The potential rewards from the PSP plans will be paid partly in shares and partly in cash. The cash proportion is intended to cover taxes and tax-related costs arising from the rewards to the plan participants. As a rule, no reward will be paid, if the plan participant's employment or service ends before the reward payment.

* The planned merger with Cargotec was cancelled in March 2022.

Performance Share Plan



Performance Share Plan (year)	PSP 2020	PSP 2021	PSP 2022	PSP 2023
Performance period	2020-2022	2021-2023	2022-2024	2023-2025
Number of participants **	145	153	154	157
Measure	Comparable EPS for years 2020, 2021 and 2022 ***	Comparable EPS for years 2021, 2022 and 2023 ***	Comparable EPS for year 2022 and 2023 ***	Comparable Cumulative EPS and Sales Growth CAGR %
Performance share rights allocated (# of share rights)	510,400	544,210	553,410	623,500
Grant date share value, €/Share	22.60	32.20	22.11	35.74
Total share value, based on the grant date value	€ 11,535,040	€ 17,523,562	€ 12,235,895	€ 22,283,890
Total gross shares delivered	181,331	N/A	N/A	N/A
Gross shares delivered to CEO & Deputy CEO				
Anders Svensson, CEO since October 19, 2022	0	N/A	N/A	N/A
Teo Ottola, Deputy CEO (Interim CEO, from October 7, 2019 to January 31, 2020 and from January 1 to October 18, 2022)	11,061	N/A	N/A	N/A

** At the end of December 2023

*** PSP 2020, PSP 2021 and PSP 2022 have three separate 1-year measurement periods with separate targets for each 1-year period. Measure for years 2020, 2021, 2022 and 2023 was comparable EPS.

2020–2022 Performance Share Plan (paid in 2023)

The 2020–2022 PSP plan had a three-year-long performance period with three separate one-year-long measurement periods. The Board of Directors has annually resolved the criterion and separate targets for each measurement period, and the criterion for all measurement periods (2020, 2021 and 2022) was comparable EPS. Items affecting comparability to the EPS included defined restructuring costs, mergers and acquisitions related transaction costs and other unusual items. The target group of the plan for the performance period 2020–2022 consisted of a maximum of 160 key employees of the Konecranes Group. The rewards to be paid on the basis of the performance period correspond to the value of a maximum total of 600,000 Konecranes shares, including the proportion to be paid in cash. The outcome for the measurement period 2020 was 96 percent, 100 percent for the measurement period 2021 and 11 percent for the measurement period 2022. The total outcome of the plan was 69 percent.

2021–2023 Performance Share Plan (payable in 2024)

The 2021–2023 PSP plan has a three-year performance period with three separate one-year-long measurement periods with separate targets for 2021, 2022 and 2023. The Board of Directors has annually resolved the criterion and targets for each measurement period, and the criterion for all measurement periods (2021, 2022 and 2023) was comparable EPS. Items affecting comparability to the EPS have included defined restructuring costs, mergers and acquisitions related transaction costs and other unusual items. The target group of the plan for the performance period 2021–2023 consists of a maximum of 170 key employees of the Konecranes Group. The rewards to be paid on the

basis of the performance period correspond to the value of a maximum total of 634,921 Konecranes shares, including the proportion to be paid in cash. The outcome for the measurement period 2021 was 100 percent, the outcome for the measurement period 2022 was 11 percent and the outcome for the measurement period 2023 was 100 percent. The total outcome of the plan was 70 percent. The payment of the total reward from the three-year performance period takes place in 2024, if the plan term conditions are met.

2022–2024 Performance Share Plan (payable in 2025)

The 2022–2024 plan has a three-year-long performance period with three separate one-year-long measurement periods and separate targets for 2022, 2023 and 2024. The criterion for the measurement period 2022 and 2023 is comparable EPS. Items affecting comparability to the EPS include defined restructuring costs, mergers and acquisitions related deal costs and other unusual items. The target group of the plan for the performance period 2022–2024 consists of a maximum of 170 key employees of the Konecranes Group. The rewards to be paid on the basis of the performance period correspond to the value of a maximum total of 600,000 Konecranes shares, including the proportion to be paid in cash. The outcome for the measurement period 2022 was 11 percent and the outcome for the measurement period 2023 was 100 percent. The payment of the total reward takes place in 2025, if the plan term conditions are met.

2023–2025 Performance Share Plan (payable in 2026)

The 2023–2025 plan has a three-year performance period from 2023 to 2025. The plan has two performance criteria: the cumulative comparable Earnings per Share (EPS) for the financial years 2023–2025 with a 60 percent's

weighting and the compound annual growth rate (CAGR) for Sales for the financial years 2023–2025 with a 40 percent's weighting. Items affecting comparability to the EPS include defined restructuring costs, mergers and acquisitions related deal costs and other unusual items. The target group of the Plan consists of a maximum of 170 Konecranes key employees. The rewards to be paid on the basis of the performance period 2023–2025 correspond to the value of a maximum total of 700,000 Konecranes Plc shares. The payment of the potential rewards takes place in 2026, if plan term conditions are met.

Restricted Share Unit Plan 2017 (RSU)

In addition to the Performance Share Plan, Konecranes has a Restricted Share Unit Plan (RSU) which can be used for retention purposes under special conditions. The vesting periods can last from 12 to 36 months. The prerequisite for reward payment is that a key employee's employment or service continues until the end of the vesting period. The rewards to be allocated on the basis of the entire plan will amount to a maximum total of 200,000 Konecranes shares, including the proportion to be paid in cash. The Board of Directors may decide to settle the full award in shares, taxable by the participant.

Currently, there is only one participant in the RSU 2017 plan: the Konecranes President and CEO Anders Svensson who joined the Company in October 2022. He was allocated 17,170 gross shares, of which 40 percent vested on December 31, 2023, with a share delivery of 6,868 gross shares in January 2024. The Board of Directors decided to settle the full amount in shares and the taxes were paid by the President and CEO. The remaining 60 percent of the allocation, which is 10,302 gross shares, will be vesting on December 31, 2024.

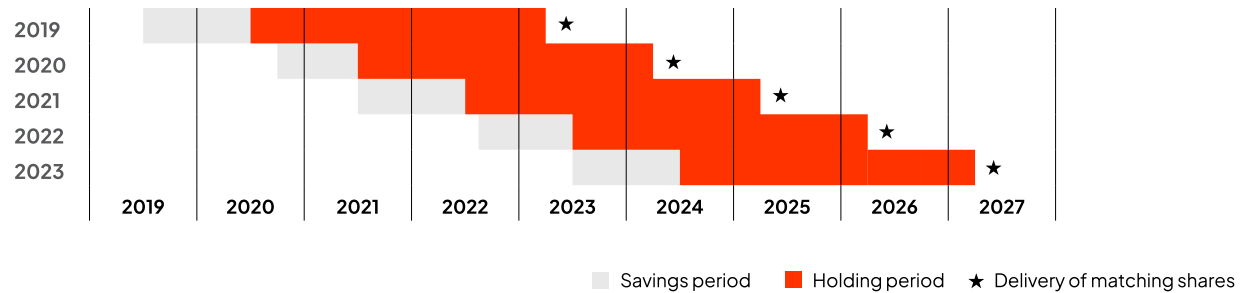
Employee Share Savings Plan (ESSP)

In 2012, Konecranes launched an Employee Share Savings Plan for all employees, including the Management, except in those countries where the plan could not be offered for legal or administrative reasons. The Board had decided to relaunch a new ESSP plan annually since the start of the program.

Participants can save monthly a sum of up to 5 percent of their gross salary, which is used to buy Konecranes shares from the market on behalf of the participants. If participants are still in possession of these shares after an approximate three-year-long holding period, they will receive one matching share for every two initially purchased shares.

This ESSP plan is also available for the President and CEO and Deputy CEO. Both the President and CEO and the Deputy CEO participate in the ESSP 2023, which is currently on savings period with potential rewards due in 2027. The Deputy CEO participated also in the ESSP 2022 plan, which is currently on holding period with potential rewards due in 2026.

Employee Share Savings Plan



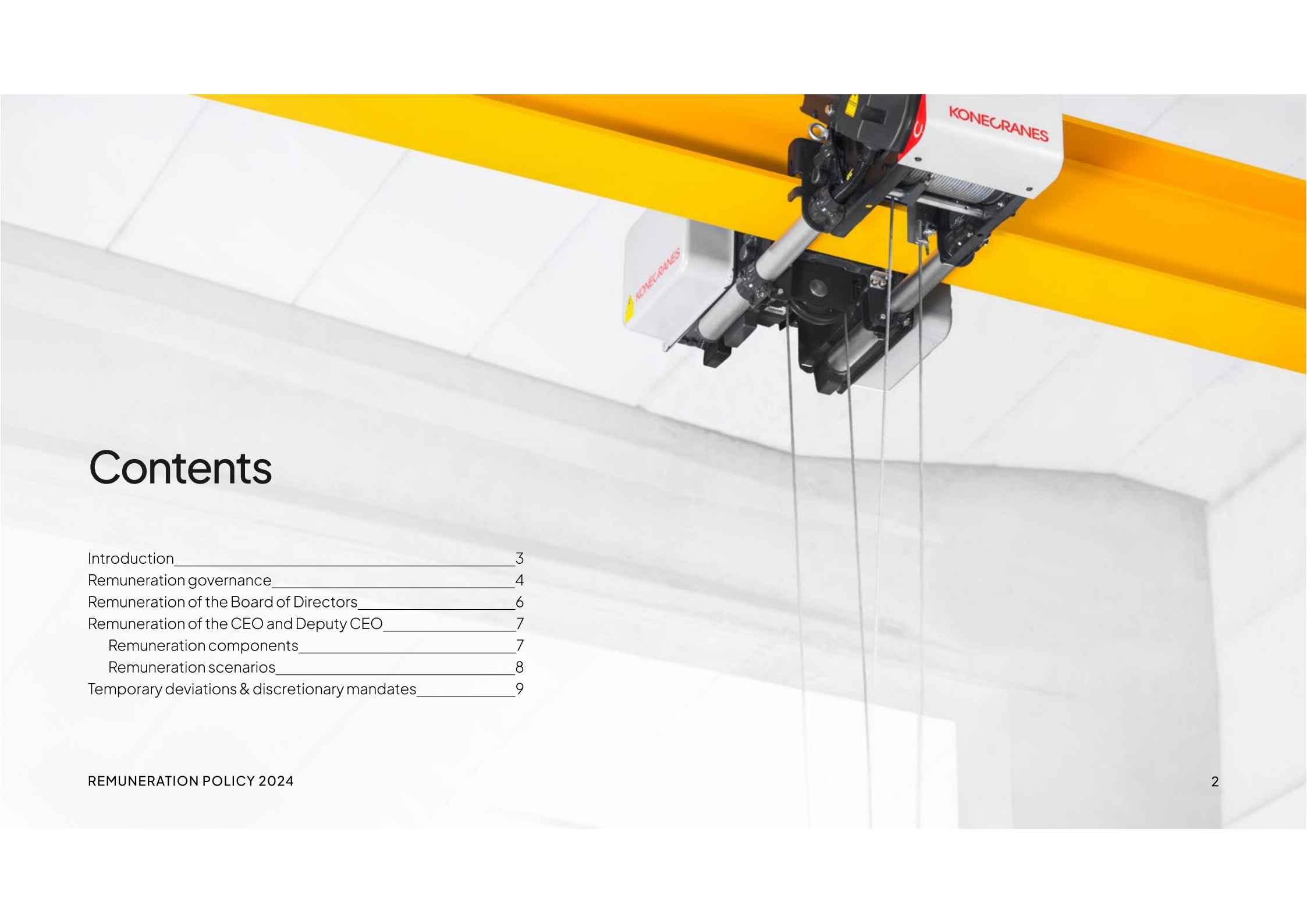
Employee Share Savings Plan (year)	ESSP 2019	ESSP 2020	ESSP 2021	ESSP 2022	ESSP 2023
Savings period	July 1, 2019 – June 30, 2020	October 1, 2020 – June 30, 2021	July 1, 2021 – June 30, 2022	August 1, 2022 – June 30, 2023	July 1, 2023 – June 30, 2024
Number of participants *	1,708	1,918	2,022	2,206	2,466
Number of shares acquired	142,054	82,330	147,601	132,724	40,913 (Ongoing)
Delivered or expected matching shares to be delivered *	71,027	41,165	73,801	66,362	20,457 (Ongoing)
Share price by delivery date or by the end of December 2023 (for non-vested plans), €/share	32.72	40.78	40.78	40.78	40.78
Value of the delivered or expected matching shares **	€ 2,324,003	€ 1,678,709	€ 3,009,584	€ 2,706,242	€ 834,216 (Ongoing)

* At the end of December 2023

** Share value by delivery date or by the end of December 2023 (for non-vested plans)

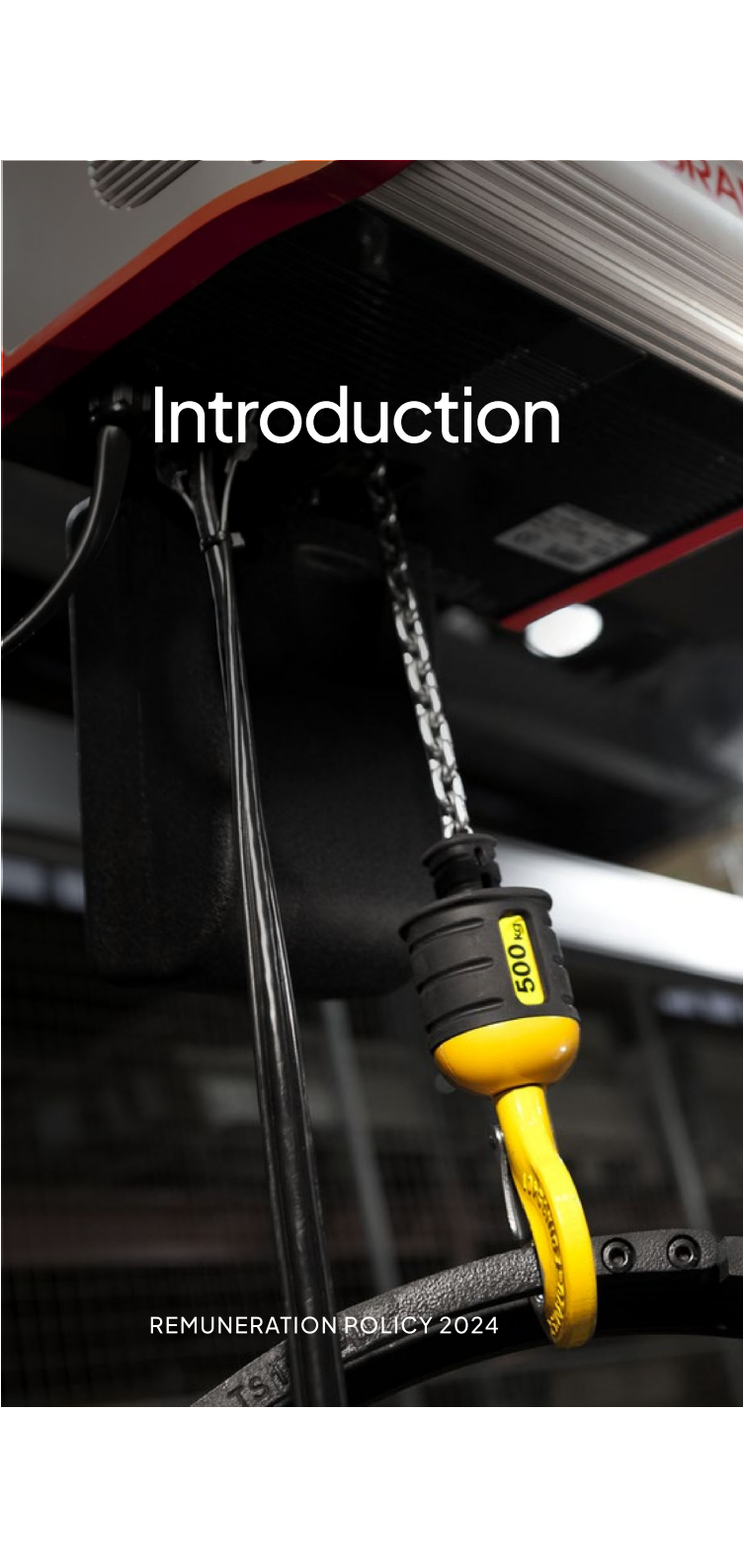
Remuneration Policy 2024

KONECRANES



Contents

Introduction_____	3
Remuneration governance_____	4
Remuneration of the Board of Directors_____	6
Remuneration of the CEO and Deputy CEO_____	7
Remuneration components_____	7
Remuneration scenarios_____	8
Temporary deviations & discretionary mandates_____	9



Introduction

REMUNERATION POLICY 2024

This Remuneration Policy presents the principles and governance for the remuneration of the Board of Directors (Board), the President and CEO (CEO) and the Deputy CEO at Konecranes Plc (Konecranes).

The shareholders' feedback has been considered when updating the Policy since the first version presented to the Annual General Meeting in March 2020.

In terms of content, the changes compared to the previous Remuneration Policy were kept minimal, but the text has been edited to increase clarity. The possibility to use Board meeting fees has been added to the policy as the meeting fees were introduced as part of Board remuneration since the AGM 2022. Furthermore, a cap for the Performance Share Plan award payments has been introduced in this version. In addition, details of the Restricted Share Unit Plan were added and the graphs for the remuneration governance and the remuneration scenarios were enhanced.

The Policy has been approved by the Board of Konecranes and is subject to advisory vote by the Annual General Meeting (AGM) in March 2024.

Purpose

The ability to attract, retain and drive performance of both employees and management is vital for Konecranes' competitiveness, long-term financial success, and positive development of the shareholder value. The Konecranes remuneration is designed to support and secure the achievement of these objectives.

The Konecranes remuneration principles guide the remuneration of the governing bodies:

- Remuneration is linked to performance and achievements to promote high performance and commitment to strategy and business targets.
- Remuneration reflects the requirements of the position, needed skills, knowledge, and experience.
- Remuneration governance and processes ensure equal and fair treatment along with pay equity.

The process of determining and reviewing the remuneration for the CEO and Deputy CEO aligns with that of the employees, with adjustments made based on the distinct roles and responsibilities of the CEO and Deputy CEO, which impact the remuneration levels.

Scope

The Konecranes Remuneration Policy covers the principles and governance of the remuneration for the Board as well as for the CEO and the Deputy CEO.

Remuneration governance

All Konecranes remuneration related decisions are made by the 'one above' principle. In other words, the remuneration of an employee must always be approved by the manager's manager. Any risks of conflict of interest are mitigated by separated roles and responsibilities within the remuneration governance.

Governance of Board remuneration

The Shareholders' Nomination Board prepares proposals to the Annual General Meeting, and, if necessary, to an Extraordinary General Meeting, for the election and remuneration of the Board members.

The Annual General Meeting decides on the remuneration of the Board and the Board's Committees annually.

Governance of CEO and Deputy CEO remuneration

The Human Resources Committee (HR Committee) reviews annually the CEO's and Deputy CEO's performance and prepares the proposal for the CEO's and Deputy CEO's total remuneration. To support the proposal preparation, external remuneration benchmarks of peer companies in similar global industry are used.

Furthermore, the HR Committee reviews short-term and long-term incentive plans and assesses whether they provide an appropriate balance of risk and reward, and they are aligned with the company's strategy, expected performance, shareholder value, and market practices. They also oversee compliance with share ownership guidelines.

The HR Committee prepares proposals to the Board on the approval of short-term and long-term incentive targets, achievements and payable awards, and long-term incentive grants for the CEO, Deputy CEO, and the Leadership Team. Based on the HR Committee's proposal, the Board decides about the total remuneration elements for the CEO and Deputy CEO, such as the base salary and pensions, along with the targets, maximum earning opportunities and payable awards in the short-term and long-term incentive plans.

Relevant policies will be reviewed periodically by the HR Committee and adjustments will be proposed to the Board.

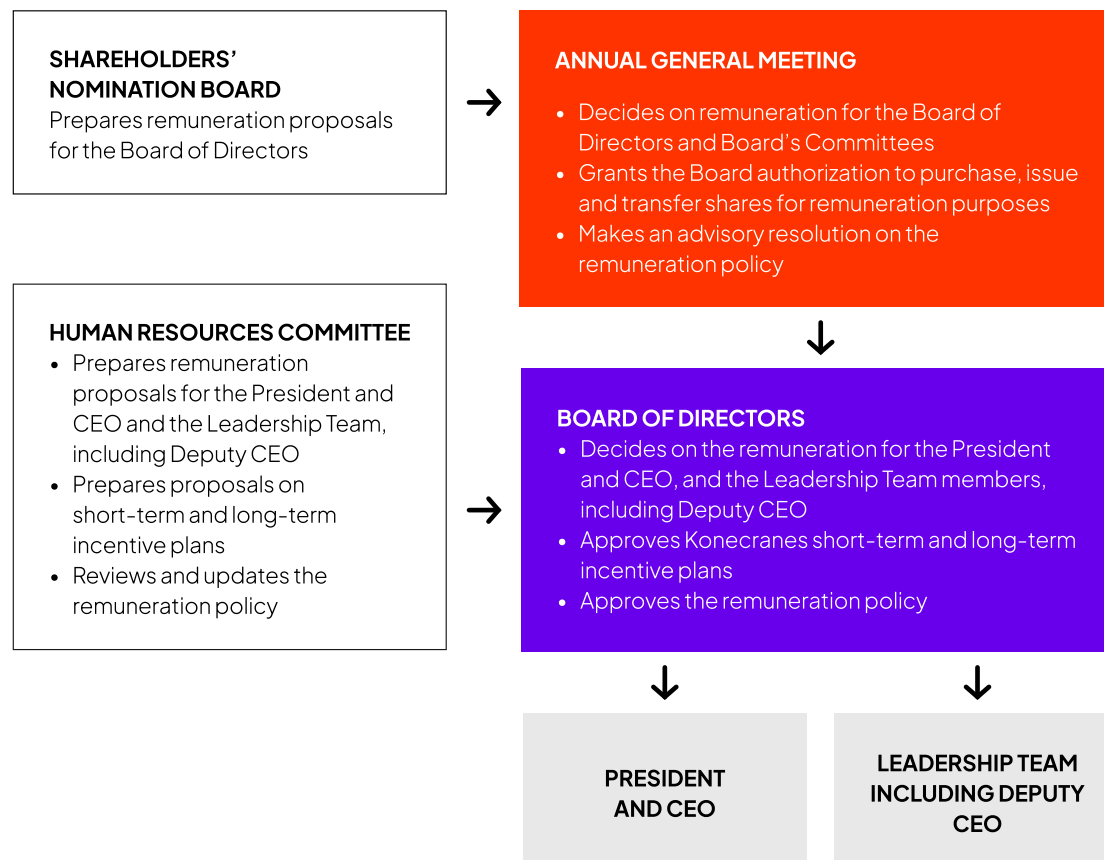


Governance of share-based remuneration

The Annual General Meeting decides on granting the Board authorization to purchase, issue and transfer shares for remuneration purposes.

Governance of remuneration policy

Any new policy or major changes in the Remuneration Policy will be prepared by the HR Committee and will be approved by the Board prior to the presentation at the Annual General Meeting. The Remuneration Policy will be presented to the Annual General Meeting for the advisory vote every 4 years at minimum.



Remuneration of the Board of Directors

The Konecranes Shareholders' Nomination Board aims to ensure that the Board shall have sufficient expertise, knowledge of and competence in the Company's field of business, technology, and industry. Collectively, the Board should have experience in different markets and geographies and important topics like digitalization and corporate responsibility.

To support this goal, the Konecranes Board remuneration is to be competitive to attract international professionals representing a diverse and relevant mix of skills and experience and to provide fees which account for relevant market practices and the time commitment and responsibilities of the roles.

The Board remuneration is not linked to the Konecranes' company performance and therefore the remuneration consists of fixed remuneration elements such as Annual Fee, Meeting and Committee Attendance Fee. To align the interests with the shareholders, a portion of the Annual Fee can be paid in shares. Any Meeting or Committee Attendance Fees are paid in cash. Furthermore, travel expenses will be reimbursed.

The Annual General Meeting resolves annually on the remuneration to be paid to the members of the Board for one term of office at a time.

REMUNERATION POLICY 2024

ANNUAL FEE

Purpose

Align the interests of directors with those of shareholders through payment of the Board remuneration in the form of shares and cash.

Operation

- Annual fees are paid partly in Konecranes shares and partly in cash. The cash portion of the remuneration is meant to cover withholding tax.
- If payments in shares cannot be carried out due to reasons related to either the Company or a Board member, annual remuneration will be paid entirely in cash.
- Annual fees may vary based on position, workload, and responsibility, therefore the fees for the Chair and the Vice Chair can be higher than for the rest of the Board.

MEETING AND COMMITTEE ATTENDANCE FEE

Purpose

To provide a complementary fee to reflect any additional time commitment or duties.

Operation

- Each Board and Board Committee member may receive an attendance fee per Board and Committee meeting attended.
- Attendance fees are paid in cash.
- Fees may vary based on position, workload, and responsibility.

TRAVEL REIMBURSEMENT

Board members will be reimbursed for necessary travel against the receipt according to the Konecranes travel policy.

OTHER TERMS

- The members of the Board do not participate in Konecranes' incentive schemes and do not receive performance-based remuneration; nor do they have a pension scheme arranged by Konecranes.
- The Board members will not receive any other financial benefits for their Board or Committee membership in addition to the fees.
- Annual review of the Board' fees by the Shareholders' Nomination Board is conducted against relevant Finnish and international industrial companies. The Nomination Board may propose additional elements of Board remuneration to the AGM, to take into account evolving market practices or extraordinary corporate arrangements.
- The fees are proposed to be set at a level that is market aligned and reflects qualifications and competences required in view of Konecranes' size, internationality and complexity, the responsibilities and time commitment the Board members are expected to discharge for their obligations as Board members.
- In case the term of the office of a Board member ends before the closing of the next Annual General meeting, he or she is entitled to the prorated amount of the annual remuneration calculated based on the actual term of the office.

Remuneration of the CEO and Deputy CEO

Remuneration components

The remuneration of the Konecranes CEO and Deputy CEO consists of a fixed remuneration of base salary, fringe benefits and pension and a variable remuneration with short-term and long-term incentives.

The purpose of the remuneration of the CEO and Deputy CEO is to provide a competitive compensation and reward on both Konecranes' short-term and long-term performance. The shareholding requirements tied to the share-based incentive plans support the alignment of corporate and personal targets. Together all these remuneration components will positively serve the long-term interests of the company and its shareholders.

Fixed remuneration

BASE SALARY

Purpose

To provide a base salary which reflects the nature of the role and the business, the performance and contribution as well as external market trends.

Operation

- The base salary of the Konecranes CEO and Deputy CEO reflects the performance and individual job responsibilities, experience, skills, and knowledge.
- The Konecranes Annual Salary Review applies also to the CEO and Deputy CEO and is completed by the Board after the evaluation and proposal by the HR Committee. Industry benchmarks, market trends and average salary increases in Konecranes are considered when reviewing the salary.

FRINGE BENEFITS AND PENSION

Purpose

To provide fringe benefits and pension in line with the company's practices in the prevailing market.

Operation

- The CEO's and Deputy CEO's fringe benefits will mostly follow employment country practices for CEOs and similar job level executives.
- The fringe benefits provided to the CEO and Deputy CEO may include a company car and a phone benefit. Also, a housing benefit or other benefits might be offered if considered appropriate.

- The CEO and Deputy CEO will normally participate in the statutory pension scheme of the relevant country. In addition, Konecranes may provide supplementary contribution-based pension benefits to the CEO and Deputy CEO (Defined Contribution Plan). The retirement age will be defined according to applicable country legislation or may be defined in the service contract.

Variable remuneration

SHORT TERM INCENTIVES

Purpose

To provide a performance-based remuneration tied to the achievement of key business and financial targets in the short-term.

Operation

- Konecranes short-term incentives are designed to support the Company's financial success and the commitment to achieve set targets on a semi-annual or annual basis, depending on the year.
- The short-term incentive criteria may vary but are usually based on the Konecranes Group's key performance areas. Typical performance indicators may be financial, operational, or strategic.
- The annual incentive is based on the comparison of financial performance of the Company against the set targets. The actual award payout amount is based on the HR Committee's evaluation and proposal and approved by the Board.
- The maximum achievement is capped at 100% of the annual base salary.

LONG-TERM INCENTIVES

Purpose

To align the objectives of shareholders and Konecranes' key employees to increase the value of the Company, to commit key employees to the Company and to reward for achieving set targets in the long-term.

Operation

Performance Share Plan (PSP)

- For key employees, Konecranes provides a Performance Share Plan. After each Performance Share Plan period, the plan participants may earn share rewards for achieving set targets.
- A maximum gross reward in number of shares is defined at the launch of the Performance Share Plan period and at the grant for each plan participant individually.
- The criteria of the Performance Share Plan are set and approved by the Board and are based on the Konecranes Key Performance Indicators supporting long-term shareholder return. If a threshold level for the criteria is not met, rewards will not be awarded.
- A cap for Performance Share Plan awards payments applied at the time of the vesting is 300 % of the average base salary over the performance period and applicable for the new upcoming programs since the AGM in March 2024.

Employee Share Savings Plan (ESSP)

- For all employees, Konecranes offers an Employee Share Savings Plan, except in those countries where the plan could not be offered for legal or administrative reasons. The participants save a monthly sum of up to 5 percent of their gross salary, which is used to buy Konecranes shares from the market on behalf of the participants. If the participants are still in possession of these shares after an approximate three-year holding period, they will receive matching shares.

Restricted Share Plan (RSU)

- For retention purposes, a Restricted Share Unit Plan (RSU) can be used under special conditions. The vesting periods can last from 12 to 36 months. The prerequisite for reward payment is a continued employment or service until the end of the vesting period.

Konecranes long-term incentive plans enforce ownership requirements that restrict certain participants, including the CEO and Deputy CEO, from selling their reward shares.

OTHER TERMS AND CONDITIONS

- The service contract of the CEO and Deputy CEO defines the length of the notice period, the salary for the notice period and the entitlement to severance pay. These details are disclosed in the annual Remuneration report and on Konecranes website.
- Malus and clawback provisions are applicable to the CEO and Deputy CEO in relation to all variable pay programs.

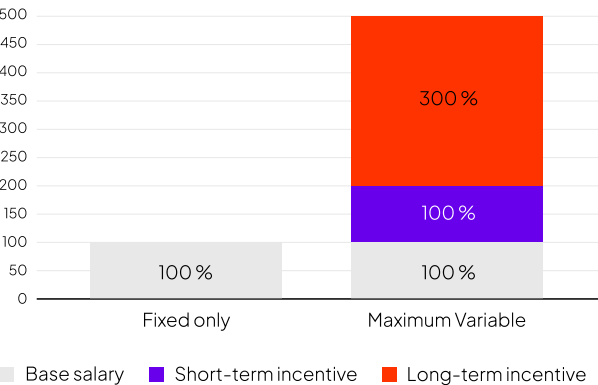
Remuneration scenarios

The below illustration shows the remuneration scenarios for the CEO excluding supplementary pensions. Each scenario describes relative portions of remuneration elements as % of annual base salary. Similar scenarios apply to the Deputy CEO.

When not reaching the variable pay threshold, there will be no short-term and long-term incentive payments and the remuneration consists of the fixed salary only, i.e., base salary and fringe benefits. The minimum level of variable remuneration is paid when the minimum level of KPIs is reached. The possible maximum scenario requires exceptional performance and overachievement of all targets defined in the short-term and long-term incentive plan.

REMUNERATION SCENARIOS

Remuneration elements, % of annual base salary



Temporary deviations & discretionary mandates

To secure the long-term interests of the company, the remuneration policy may be deviated from temporarily in exceptional circumstances. These circumstances may include situations like:

- significant corporate arrangements (for example merger, takeover, demerger, acquisition, or other reorganization)
- material change in the financial position or business strategy
- CEO and Deputy CEO recruitment
- taxation or other regulatory changes, or
- other extraordinary events

Should a deviation need to take place, the Board will approve it upon the proposal of the HR Committee. Any deviation will be reported in the annual remuneration report. Should a deviation be needed regarding the remuneration of the Board, the Annual General Meeting or Extraordinary General Meeting will approve it.

As all terms and conditions in recruiting a CEO or Deputy CEO cannot be anticipated, the Board keeps the discretion to offer additional allowances as typically provided in the country of residence and in those circumstances. Additional elements that may be used to

secure a successful recruitment and commitment are, for instance, participation in on-going short-term incentive plans and long-term share-based incentive plans or other equity vehicles. Those elements will be described on the Konecranes webpages and in the remuneration report.

The remuneration policy will be reworked in case a deviation is not considered as temporary. The HR committee will propose the revised remuneration policy to the Board for approval and it will be discussed during the upcoming Annual General Meeting.

Discretionary mandates

The Board has discretionary mandates regarding the short-term and long-term incentive plans.

The Board retains the flexibility to adjust plan details in case of events which cause the conditions to be no longer appropriate, e.g., in case of a change in control. The HR Committee retains the flexibility to define the relevant KPIs for the short-term and long-term incentive plans on an annual basis based on the strategic direction of the Konecranes group and propose those to the Board for approval.

The Board has the right to cancel any short-term and long-term incentive reward, fully or partly, if the Group's financial statements must be amended and those amendments affect the amount of the reward or if the incentive plan's performance criteria and performance requirement have been manipulated. The cancellation of the incentive reward may take place also in case of any action against the business interest of the Company or against criminal or employment related law or against the ethical guidance of the Company or any other unethical action. The Board has also the right to postpone the payment of the incentive rewards.

Any deviations will be explained in the annual remuneration report.

KONECRANES

www.konecranes.com

Aktieägarnas nomineringsråds förslag till styrelsemedlemmarnas arvoden

Aktieägarnas nomineringsråd föreslår för den ordinarie bolagsstämman att styrelsens årsarvoden och kommittémötenas och styrelsemötenas mötesarvoden förblir oförändrade. Aktieägarnas nomineringsråd föreslår att till styrelsemedlemmarna, med undantag för personalrepresentanten i styrelsen, betalas årsarvoden enligt följande: styrelseordförandes årsarvode är 150 000 euro, styrelsens viceordförandes årsarvode är 100 000 euro, ifall styrelsen väljer en viceordförande, och annan styrelsemedlems årsarvode är 70 000 euro. Om en styrelsemedlems mandatperiod utgår före utgången av 2025 års ordinarie bolagsstämma, är han eller hon berättigad till en proportionell andel av årsarvodet beräknad på basis av hans eller hennes verkliga mandatperiod.

Aktieägarnas nomineringsråd föreslår att 40 procent av årsarvodet utbetalas i Konecranes aktier som förvärvas till förmån för styrelsemedlemmarna från marknaden till ett pris som fastställs i offentlig handel på Helsingforsbörsen. Förvärvet av aktier genomförs i fyra lika stora rater, och varje rat skall förvärvas inom två veckor från och med dagen efter respektive publicering av Bolagets delårsrapporter och bokslutsbulletin för år 2024. Bolaget betalar transaktionskostnaderna och överlåtelseskatten i samband med förvärv av aktier som används till utbetalningen av arvodet. Skulle det inte vara möjligt att utbetala arvodet i aktier på grund av rättsliga eller andra författningsmässiga begränsningar eller ett annat av Bolaget eller av styrelsemedlem beroende skäl, betalas arvodet i pengar.

Aktieägarnas nomineringsråd föreslår, att styrelsemedlemmarna är berättigade till ett mötesarvode på 1 000 euro för varje styrelsemöte som de deltar på. För möten i kommittéer av styrelsen erhåller ordföranden för styrelsens revisionskommitté 5 000 euro i mötesarvode och ordföranden för personalkommittén 3 000 euro i mötesarvode, medan övriga kommittémedlemmar erhåller 1 500 euro i mötesarvode för varje styrelsekommittémöte de deltar på. Inget mötesarvode utbetalas för beslut som fattas skriftligt utan möte.

Inga arvoden utbetalas till styrelsemedlemmar som är anställda av Bolaget, i enlighet med avtalet om personalrepresentation mellan Konecranes och dess arbetstagare.

Resekostnader för alla styrelsemedlemmar, inklusive personalrepresentanten i styrelsen, ersätts mot kvitto.

Aktieägarnas nomineringsråds förslag till styrelsesammansättning

Aktieägarnas nomineringsråd föreslår för den ordinarie bolagsstämman att antalet medlemmar i Bolagets styrelse fastställs till åtta (8). Skulle emellertid någon av de kandidater som föreslagits av aktieägarnas nomineringsråd dra tillbaka sin kandidatur före den ordinarie bolagsstämman, ska det föreslagna antalet styrelsemedlemmar automatiskt minskas i motsvarande mån.

Aktieägarnas nomineringsråd föreslår att de nuvarande styrelsemedlemmarna Pauli Anttila, Pasi Laine, Ulf Liljedahl, Gun Nilsson, Sami Piittisjärvi, och Päivi Rekonen återväljs för en mandatperiod som utgår vid utgången av 2025 års ordinarie bolagsstämma, samt att Thomas Schulz och Birgit Seeger väljs till nya styrelsemedlemmar för samma mandatperiod. Niko Mokkila, Helene Svahn och Christoph Vitzthum står inte till förfogande för omval.

Aktieägarnas nomineringsråd föreslår att Pasi Laine väljs till styrelseordförande.

De nuvarande styrelsemedlemmarnas meritförteckningar, bilder och en utvärdering av deras oberoende presenteras på Bolagets internetsidor på adressen investors.konecranes.com/board-directors, och de föreslagna nya kandidaternas meritförteckningar, bilder och en utvärdering av deras oberoende kommer att vara tillgängliga på bolagets internetsidor på adressen investors.konecranes.com/sv/agm-2024 senast från och med 28.2.2024. På basis av aktieägarnas nomineringsråds utvärdering anses de föreslagna kandidaterna vara oberoende av Konecranes och Konecranes betydande aktieägare, med undantag av Pauli Anttila som anses vara oberoende av Konecranes men inte oberoende av dess betydande aktieägare Solidium, samt Sami Piittisjärvi som inte anses vara oberoende av Konecranes men som anses vara oberoende av dess betydande aktieägare.

Sami Piittisjärvi föreslås väljas bland kandidater som Konecranes arbetstagare framlagt, i enlighet med avtalet om personalrepresentation mellan Konecranes och dess arbetstagare.

När det gäller urvalsförfarandet för styrelsemedlemmarna rekommenderar aktieägarnas nomineringsråd att aktieägarna på bolagsstämman tar ställning till förslaget som en helhet. Aktieägarnas nomineringsråd har som uppgift att se till att den föreslagna styrelsen som helhet, utöver de enskilda kandidaternas kvalifikationer, har den bästa möjliga kompetensen och erfarenheten med tanke på Bolaget, samt att styrelsens sammansättning också uppfyller de övriga kraven i den finska koden för bolagsstyrning för börsbolag.

Styrelsens förslag till revisorns arvode

På rekommendation av styrelsens revisionskommitté föreslår styrelsen för den ordinarie bolagsstämman att revisorns arvode betalas enligt av Bolaget godkänd faktura.

Revisorn skulle även betalas arvode för tjänster med anknytning till granskning av hållbarhetsrapportering enligt av Bolaget godkänd faktura.

Styrelsens förslag till val av revisor

På rekommendation av styrelsens revisionskommitté föreslår styrelsen för den ordinarie bolagsstämman att Ernst & Young Ab omväljs som revisor för en mandatperiod som upphör vid utgången av den ordinarie bolagsstämma som följer efter valet. Ernst & Young Ab har meddelat Bolaget att CGR Toni Halonen skulle fungera som huvudansvarig revisor.

Om Ernst & Young Oy väljs till Bolagets revisor, skulle Ernst & Young Oy även fungera som granskare av Bolagets hållbarhetsrapportering under en mandatperiod som upphör vid utgången av Bolagets nästa ordinarie bolagsstämma.

Styrelsens förslag till ändring av bolagsordningens språk och registrerade firma

Som publicerats 15.6.2023, har Bolaget uppdaterar sin informationsgivningspolicy och har från och med den 1.1.2024 avstått från svenska som rapporteringsspråk. Med detta beslut har Konecranes syftat till att säkerställa att Bolagets finansiella rapportering samt publicering av börsmeddelanden är snabbt och effektivt. Dessutom har användningen av svenskspråkigt material varit låg.

Styrelsen föreslår att den ordinarie bolagsstämman skulle besluta att ändra språket för Bolagets bolagsordning och att ändra bolagets firma enligt följande:

- Språket för Bolagets registrerade bolagsordning föreslås ändras från svenska till finska;
- Bolagets firma föreslås ändras till sin finskspråkiga form Konecranes Oyj;
- Bolagets för närvarande registrerade firma Konecranes Abp föreslås antas som Bolagets svenskspråkiga parallellfirma.

Efter ändringen skulle 1 § i bolagsordningen lyda enligt följande:

" 1 § Bolagets firma och hemort

Bolagets firma är Konecranes Oyj.

Bolagets firma på svenska är Konecranes Abp och på engelska Konecranes Plc.

Bolagets hemort är Hyvinge."

Den etablerade finskspråkiga versionen av bolagsordningen som föreslås antas av den ordinarie bolagsstämman, inklusive den föreslagna ändringen av bolagets firma och parallellfirma, finns tillgänglig i sin helhet på Bolagets webbplats investors.konecranes.com/sv/agm-2024 tillsammans med engelsk- och svenskspråkiga översättningar av bolagsordningen.

Föreslagna ändringar till Konecranes Abp:s bolagsordning

1 § Bolagets firma och hemort

Bolagets firma är Konecranes ~~Abp~~Oyj.

Bolagets firma på ~~finska~~svenska är Konecranes ~~Oyj~~Abp och på engelska Konecranes Plc.

Bolagets hemort är Hyvinge.

2 § Föremålet för bolagets verksamhet

Föremålet för bolagets verksamhet är att bedriva köp, försäljning, import, export, planering, tillverkning, reparation, uthyrning och leasing av utrustning för materialhantering, samt att erbjuda konsult-, forsknings-, produktutvecklings- och marknadsföringstjänster. Föremålet för bolagets verksamhet är också att idka fabriksunderhåll och underhållstjänster. För sitt ändamål kan bolaget äga och hyra fastigheter samt äga värdepapper och idka handel med värdepapper och fastigheter. Verksamheten kan idkas direkt i bolaget, i dotter- och intressebolag och i samföretag. Bolaget kan som moderbolag handha koncernens förvaltning, finansiering, marknadsföring och övriga för koncernen gemensamma uppgifter samt att äga och licensiera immaterialrättigheter.

3 § Värdeandelssystemet

Bolagets aktier hör till värdeandelssystemet.

4 § Styrelsen och mandattid

Bolaget har en styrelse som består av minst fem (5) och högst tio (10) ordinarie medlemmar.

Mandattiden för styrelsemedlemmar utgår vid slutet av den ordinarie bolagsstämman som följer närmast efter valet.

Verkställande direktören kan vara styrelsemedlem men kan inte väljas till styrelsens ordförande.

5 § Verkställande direktör och dennes ställföreträdare

Bolaget har en verkställande direktör som väljs av styrelsen. Styrelsen kan välja en ställföreträdare för verkställande direktören och vice verkställande direktörer.

6 § Företrädande av bolaget

Bolaget företräds av styrelsen i dess helhet eller av verkställande direktören.

Styrelsen beslutar om givande av prokura, så att prokuristen tillsammans med en annan prokurist har rätt att företräda bolaget.

7 § Räkenskapsperiod

Bolagets räkenskapsperiod börjar den 1 januari och slutar den 31 december.

8 § Revisor

Bolaget har minst en (1) ordinarie CGR-revisor och en (1) revisorssuppleant, eller alternativt minst en (1) revisionssammanslutning vars huvudansvariga revisor skall vara CGR-revisor.

Revisorerna väljs till sin uppgift för en mandatperiod som upphör vid slutet av den ordinarie bolagsstämma som följer närmast efter valet.

9 § Kallelse till bolagsstämma

Styrelsen skall utfärda kallelse till bolagsstämman genom att publicera kallelsen på bolagets internetsidor eller i en eller flere av styrelsen utsedda rikstidningar eller genom att sända skriftlig kallelse till aktieägarna per post tidigast tre (3) månader före den i kallelsen nämnda sista anmälningdagen och senast tre (3) veckor före bolagsstämman. Kallelsen skall dock utfärdas senast nio (9) dagar före bolagsstämmans avstämningsdag.

Aktieägare bör för att få delta i bolagsstämma anmäla sig till bolaget på det sätt och inom den tid som anges i kallelsen. Den sista anmälningdagen, som kan vara tidigast tio (10) dagar före den ifrågavarande bolagsstämman, får inte vara lördag, söndag eller annan helgdag.

Bolagsstämma kan förutom på bolagets hemort även hållas i Helsingfors, Esbo eller Vanda.

10 § Ordinarie bolagsstämma

Ordinarie bolagsstämma skall hållas årligen på den av styrelsen fastställda dagen inom sex (6) månader efter utgången av räkenskapsperioden.

Vid ordinarie bolagsstämma skall föredras:

1. bokslutet samt koncernbokslutet;

2. revisionsberättelsen;

beslutas:

3. om fastställande av bokslutet och koncernbokslutet;

4. om användningen av den vinst eller annat fritt kapital som balansräkningen utvisar;

5. om beviljande av ansvarsfrihet för styrelsemedlemmarna och verkställande direktören;

6. om styrelsemedlemmarnas arvode och grunderna för ersättning av deras resekostnader;

7. om fastställande av revisorernas arvode;

8. om fastställande av antalet styrelsemedlemmar och vid behov deras mandattid samt vid behov antalet revisorer;

väljas:

9. styrelsemedlemmarna;

10. revisorn eller revisorerna och eventuell revisorssuppleant;

behandlas:

11. Övriga i kallelsen upptagna ärenden.

11 § Tvistlösning

Twister mellan bolaget, aktieägare, styrelsen eller dess medlem, verkställande direktören och/eller revisor skall slutgiltigt avgöras i skiljeförfarande enligt Centralhandelskammarens skiljedomregler. Skiljeförfarandets säte skall vara Helsingfors, Finland. Skiljeförfarande skall hållas på finska eller svenska ifall en part inte yrkar på att skiljeförfarande skall hållas på engelska.

Konecranes Oyj:n yhtiöjärjestys

1 § Yhtiön toiminimi ja kotipaikka

Yhtiön toiminimi on Konecranes Oyj.

Yhtiön toiminimi ruotsiksi on Konecranes Abp ja englanniksi Konecranes Plc.

Yhtiön kotipaikka on Hyvinkää.

2 § Yhtiön toimiala

Yhtiön toimialaan kuuluu materiaalinkäsittelylaitteiston ostaminen, myyminen, maahantuonti, maastavienti, suunnittelu, valmistus, korjaaminen, vuokralle antaminen ja leasing sekä konsultti-, tutkimus-, tuotekehittely- ja markkinointipalvelujen tarjoaminen. Yhtiön toimialaan kuuluu myös harjoittaa tehdashuoltoa ja toimittaa kunnossapitopalveluita. Näihin tarkoituksiin yhtiö voi omistaa ja vuokrata kiinteistöjä sekä omistaa arvopapereita ja harjoittaa arvopaperikauppaa sekä kiinteistökauppaa. Toimintaa voidaan harjoittaa yhtiössä suoraan, tytär- ja osakkuusyhtiössä sekä yhteisyrityksissä. Yhtiö voi emoyhtiönä hoitaa konsernin hallintoa, rahoitusta, markkinointia ja muita konsernin yhteisiä toimintoja sekä omistaa immateriaalioikeuksia ja myöntää näihin lisenssejä.

3 § Arvo-osuusjärjestelmä

Yhtiön osakkeet kuuluvat arvo-osuusjärjestelmään.

4 § Hallituksen kokoonpano ja toimikausi

Yhtiöllä on hallitus, joka koostuu vähintään viidestä (5) ja enintään kymmenestä (10) varsinaisesta jäsenestä.

Hallituksen jäsenten toimikausi päättyy ensimmäisen vaalia seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä.

Toimitusjohtaja voi olla hallituksen jäsen, mutta häntä ei voida valita hallituksen puheenjohtajaksi.

5 § Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen

Yhtiöllä on toimitusjohtaja, jonka valitsee hallitus. Yhtiö voi valita toimitusjohtajalle sijaisen ja varatoimitusjohtaja.

6 § Yhtiön edustaminen

Yhtiötä edustaa hallitus kokonaisuudessaan tai toimitusjohtaja.

Prokuroiden antamisesta päättää hallitus siten, että prokuristilla on oikeus edustaa yhtiötä yhdessä toisen prokuristin kanssa.

7 § Tilikausi

Yhtiön tilikausi alkaa 1. tammikuuta ja päättyy 31. joulukuuta.

8 § Tilintarkastaja

Yhtiöllä on vähintään yksi (1) varsinainen KHT-tilintarkastaja ja yksi (1) varatilintarkastaja, tai vaihtoehtoisesti vähintään yksi (1) tilintarkastusyhteisö, jonka päävastuullisena tilintarkastajana toimii

KHT-tilintarkastaja. Tilintarkastajat valitaan tehtävänsä toimikaudeksi, joka päättyy valintaa seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä.

9 § Yhtiökokouskutsu

Hallituksen on toimitettava kutsu yhtiökokoukseen julkaisemalla kutsu yhtiön verkkosivuilla tai yhdessä tai useammassa hallituksen valitsemassa valtakunnallisessa lehdessä tai postittamalla kirjallinen kutsu osakkeenomistajille aikaisintaan kolme (3) kuukautta ennen kutsussa mainittua viimeistä ilmoittautumispäivää ja viimeistään kolme (3) viikkoa ennen yhtiökokousta. Kutsu on kuitenkin toimitettava viimeistään yhdeksän (9) päivää ennen yhtiökokouksen täsmäytyspäivää.

Saadakseen osallistua yhtiökokoukseen on osakkeenomistajan ilmoitettava yhtiölle sillä tavalla ja siinä määrässä kuin kutsussa ilmoitetaan.

Viimeinen ilmoittautumispäivä, joka voi olla aikaisintaan kymmenen (10) päivää ennen kyseistä yhtiökokousta, ei saa olla lauantai, sunnuntai tai muu pyhäpäivä.

Yhtiökokous voidaan pitää paitsi yhtiön kotipaikassa myös Helsingissä, Espoossa tai Vantaalla.

10 § Varsinainen yhtiökokous

Varsinainen yhtiökokous pidetään vuosittain hallituksen vahvistamana päivänä kuudessa (6) kuukaudessa tilikauden päättymisestä.

Varsinaisessa yhtiökokouksessa esitetään:

1. tilinpäätös ja konsernitilinpäätös;

2. tilintarkastuskertomus;

päätetään:

3. tilinpäätöksen ja konsernitilinpäätöksen vahvistamisesta;

4. taseen mukaisen voiton tai muun vapaan oman pääoman käyttämisestä;

5. vastuuvapauden myöntämisestä hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle;

6. hallituksen jäsenten palkkiosta ja heidän matkakustannustensa korvaamisen perusteista;

7. tilintarkastajien palkkion vahvistamisesta;

8. hallituksen jäsenten lukumäärän ja tarvittaessa heidän toimikautensa samoin kuin tarvittaessa tilintarkastajien lukumäärän vahvistamisesta;

valitaan:

9. hallituksen jäsenet;

10. tilintarkastaja tai tilintarkastajat sekä mahdollinen varatilintarkastaja;

käsitellään:

11. muut kutsussa esiin tuodut asiat.

11 § Riitojen ratkaiseminen

Yhtiön, osakkeenomistajien, hallituksen tai sen jäsenen, toimitusjohtajan ja/tai tilintarkastajan väliset riidat ratkaistaan lopullisesti välimiesmenettelyssä Keskuskauppakamarin välimiesmenettelysääntöjen mukaisesti. Välimiesmenettelyn paikka on Helsinki, Suomi. Välimiesmenettely käydään suomeksi tai ruotsiksi, ellei joku osapuolista vaadi välimiesmenettelyn käymistä englanniksi.

Styrelsens förslag till bemyndigande av styrelsen att besluta om förvärv av och/eller om mottagande som pant av Bolagets egna aktier

Styrelsen föreslår för den ordinarie bolagsstämman att styrelsen bemyndigas att besluta om förvärv av Bolagets egna aktier och/eller om mottagande av Bolagets egna aktier som pant på följande villkor.

Antalet egna aktier som kan förvärfvas och/eller mottas som pant kan uppgå till totalt högst 7 500 000 aktier, vilket motsvarar ungefär 9,5 procent av samtliga aktier i Bolaget. Det sammanlagda antalet egna aktier som innehas och/eller hålls som pant av Bolaget och dess dottersamfund kan dock vid varje tidpunkt uppgå till högst 10 procent av samtliga aktier i Bolaget. Egna aktier kan med stöd av bemyndigandet förvärfvas endast med Bolagets fria egna kapital.

Egna aktier kan förvärfvas till det pris som fastställs i offentlig handel på dagen för förvärvet eller i övrigt till ett pris som fastställs på marknaden.

Styrelsen beslutar om hur egna aktier förvärfvas och/eller mottas som pant. Vid förvärv av egna aktier kan bland annat derivatinstrument användas. Egna aktier kan förvärfvas i annat förhållande än aktieägarnas aktieinnehav (riktat förvärv).

Egna aktier kan förvärfvas och/eller mottas som pant i syfte att begränsa utspädning av aktieägarnas aktieinnehav vid aktieemissioner i samband med möjliga företagsköp, för att utveckla Bolagets kapitalstruktur, för att överlåtas i syfte att finansiera eller förverkliga möjliga företagsköp, investeringar eller andra till Bolagets affärsverksamhet hörande arrangemang, för att betala styrelsearvoden, för att användas inom ramen för Bolagets incentivprogram eller för att ogiltigförklaras, förutsatt att förvärvet och/eller mottagandet som pant är i Bolagets och dess aktieägars intresse.

Bemyndigandet är i kraft till och med utgången av följande ordinarie bolagsstämma, dock inte längre än till och med 27.9.2025.

Styrelsens förslag till bemyndigande av styrelsen att besluta om emission av aktier samt om emission av särskilda rättigheter som berättigar till aktier

Styrelsen föreslår för den ordinarie bolagsstämman att styrelsen bemyndigas att besluta om emission av aktier samt om emission av i 10 kap. 1 § aktiebolagslagen (624/2006, inklusive ändringar) avsedda särskilda rättigheter som berättigar till aktier på följande villkor.

Antalet aktier som kan emitteras med stöd av detta bemyndigande kan uppgå till högst 7 500 000 aktier, vilket motsvarar ungefär 9,5 procent av samtliga aktier i Bolaget.

Styrelsen beslutar om alla villkor för emission av aktier och emission av särskilda rättigheter som berättigar till aktier. Emission av aktier och emission av särskilda rättigheter som berättigar till aktier kan ske med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt till aktier (riktad emission). Bemyndigandet kan också användas för att emittera aktier och särskilda rättigheter för incentivprogram, dock tillsammans med i punkt 20 avsett bemyndigande inte avseende mera än 1 350 000 aktier.

Bemyndigandet är i kraft till och med utgången av följande ordinarie bolagsstämma, dock inte längre än till och med 27.9.2025. Bemyndigandet för incentivprogram är dock i kraft till och med 27.3.2029. Detta bemyndigande upphäver bemyndigandet för incentivprogram givet av den ordinarie bolagsstämman år 2023.

Styrelsens förslag till bemyndigande av styrelsen att besluta om överlåtelse av Bolagets egna aktier

Styrelsen föreslår för den ordinarie bolagsstämman att styrelsen bemyndigas att besluta om att överlåta Bolagets egna aktier på följande villkor.

Högst 7 500 000 aktier omfattas av bemyndigandet, vilket motsvarar ungefär 9,5 procent av samtliga aktier i Bolaget.

Styrelsen beslutar om alla villkor för överlåtelse av Bolagets egna aktier. Överlåtelsen kan ske med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt till aktier (riktad emission). Styrelsen kan även använda bemyndigandet för att emittera i aktiebolagslagen 10 kap. avsedda särskilda rättigheter gällande egna aktier. Bemyndigandet kan också användas för att överlåta aktier för incentivprogram, dock tillsammans med i punkt 19 avsett bemyndigande inte avseende mera än 1 350 000 aktier.

Bemyndigandet är i kraft till och med utgången av följande ordinarie bolagsstämma, dock inte längre än till och med 27.9.2025. Bemyndigandet för incentivprogram är dock i kraft till och med 27.3.2029. Detta bemyndigande upphäver bemyndigandet för incentivprogram givet av den ordinarie bolagsstämman år 2023.

Styrelsens förslag till bemyndigande av styrelsen att besluta om en riktad vederlagsfri aktieemission för personalens aktiesparprogram

Styrelsen föreslår för den ordinarie bolagsstämman att styrelsen bemyndigas att besluta om en riktad vederlagsfri aktieemission som krävs för att fortsätta aktiesparprogrammet som den ordinarie bolagsstämman 2012 har beslutat införa.

Styrelsen föreslår att den ordinarie bolagsstämman bemyndigar styrelsen att besluta om aktieemission eller överlåtelse av Bolagets egna aktier till personer som deltar i aktiesparprogrammet och enligt programmets villkor är berättigade att erhålla vederlagsfria aktier, samt att besluta om en vederlagsfri aktieemission även till Bolaget. Styrelsen föreslår att detta bemyndigande berättigar till att inom ramen för aktiesparprogrammet få överlåta även sådana egna aktier som Bolaget för tillfället innehar och vilkas användningsändamål ursprungligen begränsats till annat än incentivprogram. Antalet nya aktier som kan emitteras eller av Bolaget innehavda aktier som kan överlåtas kan sammanlagt uppgå till högst 500 000 aktier, vilket motsvarar ungefär 0,6 procent av Bolagets samtliga aktier.

Styrelsen anser att det både från Bolagets synpunkt och med beaktande av dess samtliga aktieägares intresse föreligger synnerligen vägande ekonomiska skäl för en riktad vederlagsfri aktieemission, eftersom aktiesparprogrammet är avsett att utgöra en del av incentivprogrammet för Konecranes-koncernens personal.

Styrelsen har rätt att besluta om övriga frågor gällande aktieemissionen. Bemyndigandet är i kraft fram till 27.3.2029. Detta bemyndigande gäller utöver bemyndigandena i punkterna 19 och 20 ovan. Detta bemyndigande ersätter det emissionsbemyndigande som den ordinarie bolagsstämman år 2023 gav för aktiesparprogrammet.

Styrelsens förslag till bemyndigande av styrelsen att besluta om donationer

Styrelsen föreslår för den ordinarie bolagsstämman att styrelsen bemyndigas att besluta om donationer upp till totalt högst 400 000 euro till universitet, högskolor eller andra allmännyttiga eller liknande ändamål. Donationerna kan göras i en eller flera rater. Styrelsen har rätt att besluta om förmånstagare och belopp för varje donation. Bemyndigandet är i kraft till och med utgången av den följande ordinarie bolagsstämman.