



PALKITSEMISRAPORTTI

KONE 2022

HYVÄ OSAKKEENOMISTAJA,

Tämä palkitsemisraportti sisältää tietoja KONE Oyj:n hallituksen ("hallitus") ja toimitusjohtajan ("toimitusjohtaja") palkitsemisesta ajalta 1.1.-31.12.2022 ja se perustuu Suomessa voimassa oleviin Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodin suosituksiin sekä arvopaperimarkkina- ja osakeyhtiölain vaatimuksiin.

PALKITSEMISEN PERIAATTEET

KONE Oyj:n hallintoelinten palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikkaan, jonka 25.2.2020 pidetty varsinainen yhtiökokous käsittelee. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuonna 2024 pidettävään varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, ellei hallitus päättä esittä sitä yhtiökokouksen käsiteltäväksi aikaisemmin.

KONEen palkitsemisperiaate perustuu korkean suorituskyvyn, oikeudenmukaisen ja kilpailukykyisen palkitsemisen, arvopohjaisen käyttäytymisen ja kestävän kasvun edistämiseen. Olemme sitoutuneet rakentamaan vahvaan suoritukseen perustuva kulttuuria, jossa palkitaan hyvästä suorituksesta organisaation kaikilla tasoilla ja kaikissa osissa.

Toimitusjohtajan palkitseminen seuraa suoritukseen kannustavaa kulttuuriamme. Merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemisesta perustuu muuttuvaan osuuteen. Ylläpitääksemme vahvan yhteyden yhtiön tuloksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen välillä, sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustimien tulostavoitteet ovat suoraan yhteydessä KONEen liiketoiminnan tulokseen. Lisäksi toimitusjohtajan odotetaan omistavan vähintään viiden vuoden peruspalkkaa vastaava määrä yhtiön osakkeita varmistaaksemme osakkeenomistajien ja johdon etujen yhteneväisyyden.

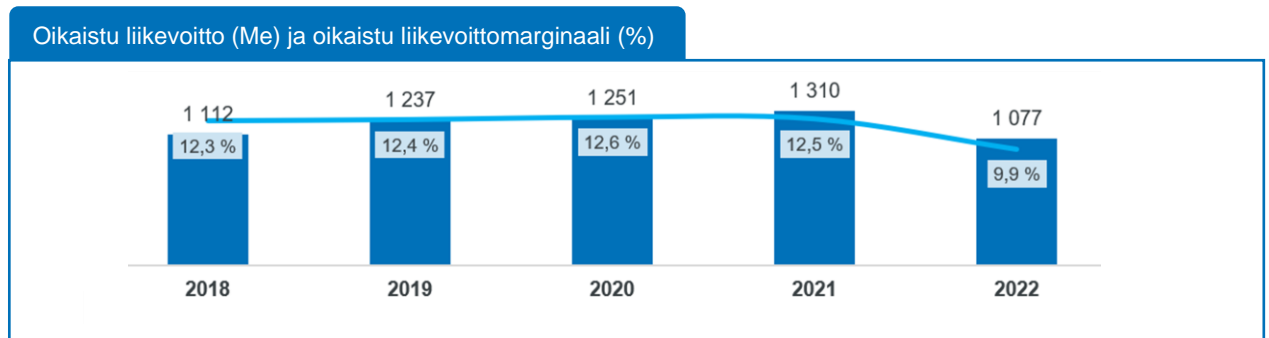
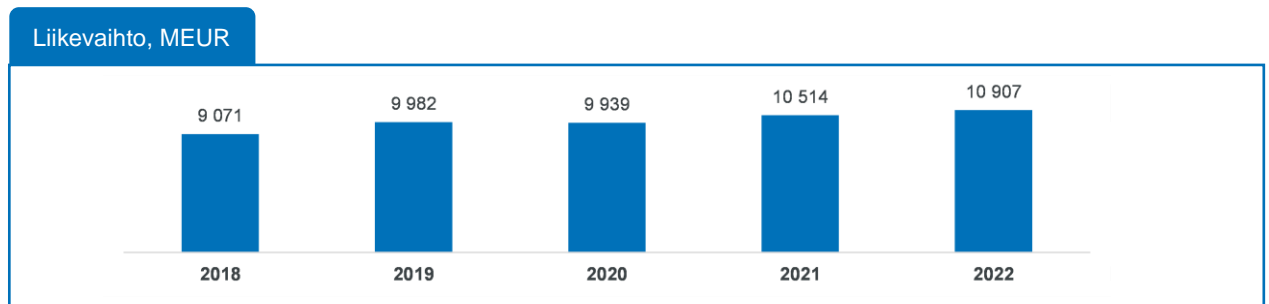
Me uskomme, että kestävän kehityksen sisällyttäminen kaikkiin liiketoimintamme osa-alueisiin mahdollistaa erinomaisen suorituskyvyn pitkällä aikavälillä. Kestävä kehitys on yksi mittari kannattavan kasvun lisäksi pitkän aikavälin kannustinojelmassamme varmistaaksemme vahvan painopisteen muutoksen

edistämisessä ja kestävän kehityksen tavoitteidemme saavuttamisessa.

KONEEN TALOUDELLISEN TULOKSEN JA PALKITSEMISEN KEHITYS

Viimeisen viiden vuoden aikana KONEen liikevaihdon kasvu oli 3,2 % (vertailukelpoisin valuutoin). Vuonna 2022 liikevaihto laski hieman johtuen likviditeettirajoitusten sekä COVID-19- rajoitusten vaikutuksesta uuslaiteliiketoimintaan Kiinassa. KONEen viiden vuoden taloudellinen tulos on ollut vakaa, mutta kahden viimeisen vuoden kehitykseen on vaikuttanut Kiinan markkinoiden huomattava lasku sekä kohonnut raaka-aine-, komponentti- ja logistiikkakustannukset.

Palkitsemispolitiikkamme mukaan toimitusjohtajan palkitseminen perustuu suoritukseen ja merkittävä osa hänen palkkioistaan perustuu muuttuvaan osuuteen eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimiin. Koska lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien tavoitteet liittyvät liiketoimintamme tulokseen, toteutunut kehitys heijastuu toimitusjohtajalle maksettuihin tulospalkkioihin.



5 vuoden palkitsemiskehitys (maksetut palkkiot vuoden aikana)

Keskimääräinen palkitseminen (euroa)	2018	2019	2020	2021	2022
Hallituksen puheenjohtaja	927 640	834 888	936 951	588 562	240 000
Hallituksen varapuheenjohtaja	115 700	114 100	118 976	107 865	151 766
Hallituksen muut jäsenet	44 750	45 083	50 214	112 000	120 000
Toimitusjohtaja	4 470 194	3 780 650	5 214 169	3 755 742	1 585 350
KONEen työntekijä*	37 653	39 428	37 412	39 635	42,020

* KONEen keskimääräinen työntekijän palkkakehitys perustuu henkilöstökuluihin ilman henkilöstön sivukuluja jaettuna keskimääräisellä henkilöstömäärällä vuoden aikana

Graafi esittää tilikauden aikana maksetut palkkiot sekä kokonaispalkitsemisen muutoksen.

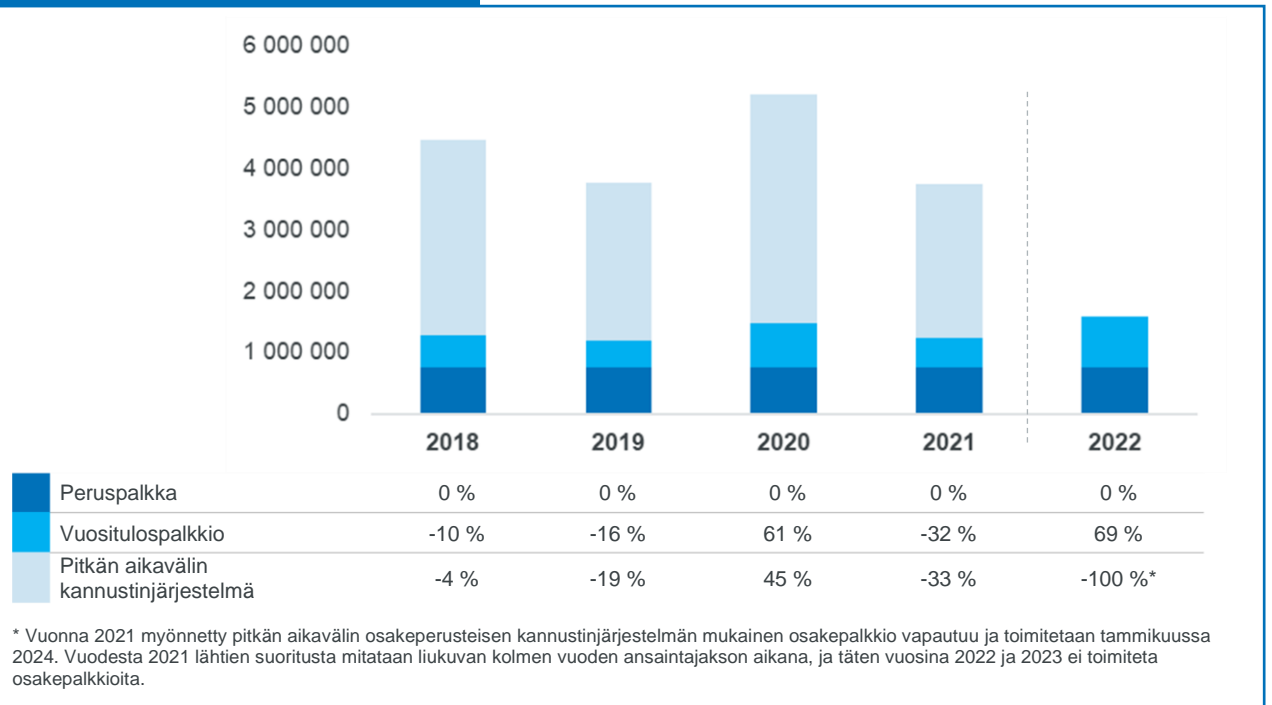
Esimerkiksi vuonna 2022:

- Peruspalkka 2022
- Vuositulospalkkio ansaittu vuonna 2021 ja maksettu vuonna 2022

Vuonna 2022 myönnetty pitkän aikavälin osakeperusteisen kannustinjärjestelmän mukaiset osakkeet vapautuvat ja toimitetaan tammikuussa 2025.

Vuodesta 2021 lähtien suoritusta mitataan liukuvan kolmen vuoden ansaintajakson aikana, ja täten vuosina 2022 ja 2023 ei toimiteta osakepalkkioita.

Toimitusjohtajan palkitseminen, e



HALLITUKSEN PALKKIOT VUODELLE 2022

KONEen hallituksen palkkiot 1.1.-31.12.2022:

Hallituksen jäsen	Vuosipalkkio	Valiokuntien jäsenen vuosipalkkio	Työsuhteeseen perustuva palkitseminen*	Yhteensä
Herlin Antti, hallituksen puheenjohtaja	220 000	20 000		240 000
Herlin Jussi, hallituksen varapuheenjohtaja			151 766	151 766
Alahuhta Matti	110 000	20 000		130 000
Duinhoven Susan	110 000	10 000		120 000
Herlin Iiris	110 000			110 000
Kant Ravi	110 000	20 000		130 000
Mikkilinen Krishna	110 000			110 000
Xin-Zhe Li Jennifer	110 000	10 000		120 000
Kaskeala Juhani**				0

* Työsuhteeseen perustuva palkitseminen eriteltyinä alla
** Hallituksen jäsen 1. maaliskuuta 2022 asti
Vuoden 2022 yhtiökokous valitsi Andreas Opfermannin hallituksen jäseneksi. 24. maaliskuuta 2022 KONE tiedotti, Andreas Opfermannin päätöksestä luopua KONEen hallituksen jäsenyydestä maaliskuun 2022 lopusta alkaen. Andreas Opfermannille ei maksettu palkkiota.

HALLITUKSEN VARAPUHEENJOHTAJAN ERILLISEEN TYÖSOPIMUKSEEN PERUSTUVA PALKITSEMINEN

Hallituksen varapuheenjohtaja Jussi Herlinin kanssa on solmittu erillinen työsopimus päätoimisen varapuheenjohtajan tehtävästä. Hänen työsuhteeseen perustuva palkkansa muodostui peruspalkasta ja hallituksen päättämästä konsernin tilikauden tulokseen perustuvasta vuositulospalkkiosta. Vuositulospalkkio voi olla enintään 100 prosenttia hänen vuosittaisesta peruspalkasta. Vuonna 2022 Jussi Herlinille maksettiin

peruspalkkaa 125 600 euroa. Lisäksi hänelle oli suoriteperusteisesti kertynyt 26 166 euroa vuositulospalkkiota vuodelta 2021, joka maksettiin vuonna 2022. Tulospalkkiota ei makseta vuonna 2023, koska konsernin taloudelliseen tulokseen sidotut vuoden 2022 suorituskriteerit eivät täytyneet.

Varapuheenjohtajan eläkeikä ja eläke määräytyvät Suomen eläkelakien mukaisesti. Varhaiseläkkeelle

Yhtiökokous vahvisti 1. maaliskuuta 2022 seuraavat palkkiot vuodelle 2022.

- Puheenjohtaja: 220 000 euroa
- Varapuheenjohtaja: 125 000 euroa
- Jäsen: 110 000 euroa

Yhtiökokouksen päätöksen perusteella 40 prosenttia vuosipalkkioista maksetaan KONE Oyj:n B-sarjan osakkeina ja loput rahana.

Lisäksi yhtiökokous vahvisti, että hallituksen valiokuntien jäsenille maksetaan erillinen vuosipalkkio:

- Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja: 20 000 euroa
- Tarkastusvaliokunnan jäsenet: 10 000 euroa
- Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja: 20 000 euroa
- Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsenet: 10 000 euroa

Valiokuntien vuosipalkkiot maksetaan rahana. Palkkioita ei kuitenkaan makseta sellaiselle hallituksen jäsenelle, jolla on työsuhde yhtiöön.

siirtymisestä tai lisäeläkejärjestelyistä ei ole tehty erillisiä sopimuksia.

Hallituksen jäsen Matti Alahuhta, joka toimi KONEen toimitusjohtajana 31.3.2014 saakka, on saanut KONEelta 276 826 euroa eläkettä vuonna 2022.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Arvioimme toimitusjohtajamme suoritumista, kuten myös muun KONEen johtoryhmän, perustuen KONEen strategisten ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamiseen. Peruspalkan lisäksi toimitusjohtajalle tarjotaan kaksi tulosperusteista kannustinjärjestelmää: vuositulospalkkio ja pitkän aikavälin osakeperusteinen kannustinjärjestelmä.

Vuositulospalkkio

Vuonna 2022 maksettu tulospalkkio perustui vuoden 2021 suorituskriteereihin. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän toteutuma vuodelle 2021 oli 835 350 euroa, joka vastaa 74,3 % enimmäismäärästä.

Vuositulospalkkion maksimi ansaintamahdollisuus on 150 % toimitusjohtajan peruspalkasta. Tämä on linjassa KONEen suoritukseen perustuvan palkitsemiskulttuurin kanssa. Vuoden 2022 tulospalkkio perustui 85 % taloudelliseen tulokseen ja strategisiin tavoitteisiin sekä 15 % henkilökohtaisiin suorituksiin. Toimitusjohtaja ansaitsi saavutetun suorituksen perusteella 465 675 euron tulospalkkion, joka vastaa 41,4 % maksimituloksesta. Palkkio maksetaan vuonna 2023.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2022, e

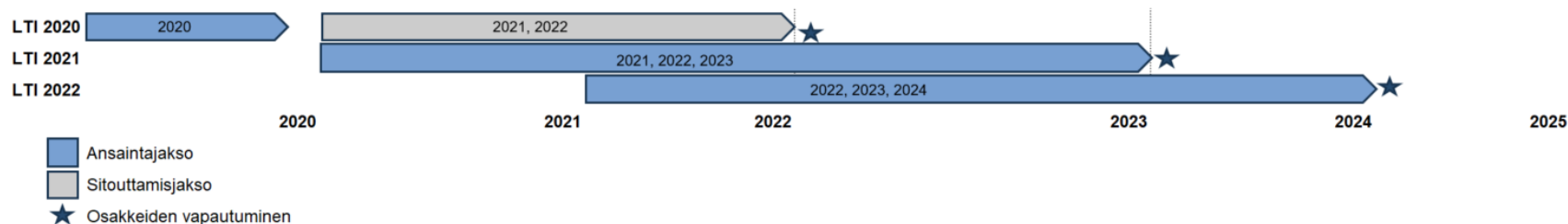
Kiinteä peruspalkka ¹⁾	Vuositulospalkkio vuodelta 2021	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä ²⁾	Yhteensä
750 000	835 350	-	1 585 350

1) Peruspalkka sisältää lomapalkan
 2) Vuoden 2021 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukaiset osakkeet vapautuvat ja toimitetaan tammikuussa 2024. Vuodesta 2021 alkaen suoritusta mitataan kolmen vuoden liukuvalla jaksolla ja täten osakepalkkioita ei toimiteta vuosina 2022 ja 2023.

Toimitusjohtajan vuositulospalkkio

Ansaintavuosi	Ansaintakriteerit	Paino	Toteuma (0 – 100 %)	Maksimi ansaintamahdollisuus (% vuosipalkasta)	Maksettu tulospalkkio, e	Maksuvuosi
2021	Taloudelliset ja strategiset tavoitteet	85 %	74,3 %	150 %	835 350,00 (111,38 % peruspalkasta)	2022
	Henkilökohtaiset tavoitteet	15 %				
2022	Taloudelliset ja strategiset tavoitteet	85 %	41,4 %	150 %	465 675,00 (62,09 % of peruspalkasta)	2023
	Henkilökohtaiset tavoitteet	15 %				

Pitkän aikavälin osakeperusteinen kannustinjärjestelmä



Toimitusjohtaja on mukana johdon osakeperusteisessa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä.

KONEen hallitus päätti vuonna 2021 uudesta pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä, joka korvasi aikaisemmat osakepohjaiset pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät. Uusi pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä korostaa edelleen kannattavaa kasvua ja uutena mittarina vastuullisuutta. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä osakeohjelmista, joilla kullakin on

kolmen vuoden liukuva ansaintajakso, jonka jälkeen mahdolliset palkkiot maksetaan.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien mukaiset osakepalkkiot vapautuvat ja toimitetaan yhtenä eränä perustuen ansaintajakson aikaisiin suorituksiin. Osakepalkkioita ei toimiteta vuosina 2022 ja 2023.

Vuosien 2021, 2022 ja 2023 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin sovellettavat ansaintakriteerit perustuvat liikevaihdon vuositason kasvuun ja oikaistuun liikevoittomarginaaliin (80 %) ja vastuullisuusmittareihin (20 %). Vastuullisuusmittari on yhdistelmä hiilijalanjäljen

pienentämiseen, monimuotoisuuteen, tasaarvoon ja osallisuuteen sekä turvallisuuteen liittyviä tavoitteita.

Vuoden 2020 pitkän aikavälin osakeperusteinen kannustinjärjestelmä, joka perustui vuoden 2020 suoritukseen, toimitettiin huhtikuussa 2021. Tämän järjestelmän mukaiset osakepalkkiot olivat rajoituksen alaisena vuoden 2022 loppuun asti. Osakepalkkiot on vapautettu tammikuussa 2023.

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Ohjelma	Ansaintajakso	Osakkeiden vapautuminen	Ansaintakriteerit	Paino	Toteuma (0-100 %)	Ansaittavissa olevien osakkeiden määrä*	Maksetut osakkeet**
LTI 2020	tammikuu 2020 - joulukuu 2020	tammikuu 2023	Oikaistu liikevoittomarginaali % ja liikevaihdon kasvu	100 %	58,7 %	30 000	17 625
LTI 2021	tammikuu 2021 - joulukuu 2023	tammikuu 2024	Oikaistu liikevoittomarginaali % ja liikevaihdon kasvu Vastuullisuus	80 % 20 %	-	53 541	-
LTI 2022	tammikuu 2022 - joulukuu 2024	tammikuu 2025	Oikaistu liikevoittomarginaali % ja liikevaihdon kasvu Vastuullisuus	80 % 20 %	-	58 243	-

*LTI 2020 nettomäärä ja rahapalkkio järjestelmästä aiheutuvien verojen ja veroluonteisten maksujen kattamiseksi. LTI 2021, 2022, 2023 bruttomäärä, ennen verojen vähentämistä.

** LTI 2020 toimitettu osakkeiden nettomäärä yhdessä käteismaksun kanssa, jolla katetaan verot. LTI 2021, 2022, 2023 osakkeiden bruttomäärä, ennen verojen vähentämistä. Todellinen toimitettujen osakkeiden määrä on pienempi, koska verovelvollisuutta vastaava osa osakkeista pidätetään tuloveron kattamiseksi.