



Palkitsemisraportti 2023

Dedicated to  
People Flow™

## Hyvä osakkeenomistaja,

Tämä palkitsemisraportti sisältää tiedot KONE Oyj:n hallituksen ("hallitus") ja toimitusjohtajan ("toimitusjohtaja") palkitsemisesta ajalta 1.1.-31.12.2023 ja se perustuu Suomessa voimassa oleviin Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodin suosituksiin sekä arvopaperimarkkina- ja osakeyhtiölain vaatimuksiin.

Henrik Ehrnrooth päätti jättää tehtävänsä KONEen toimitusjohtajana 31. joulukuuta 2023 johdettuaan KONEtta menestyksekkäästi lähes vuosikymmenen ajan. Uusi toimitusjohtaja, Philippe Delorme, aloitti KONEella 1. tammikuuta 2024.

## Palkitsemisen periaatteet

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

KONEen palkitsemisperiaate perustuu korkean suorituskyvyn, oikeudenmukaisen ja kilpailukykyisen palkitsemisen, arvopohjaisen käyttäytymisen ja kestävän kasvun edistämiseen. Olemme sitoutuneet rakentamaan vahvaan suoritukseen perustuvaa 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 kannustinohjelmassamme varmistaaksemme vahvan painopisteen muutoksen edistämiseksi ja kestävän kehityksen tavoitteidemme saavuttamisessa.

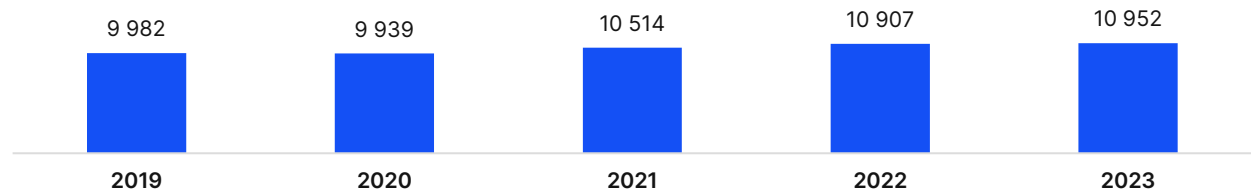
## KONEen taloudellisen tuloksen ja palkitsemisen kehitys

Viimeisen viiden vuoden aikana KONEen liikevaihdon kasvu oli 2,4 % (vertailukelpoinen valuutoin). KONEen viiden vuoden taloudelliseen tulokseen ovat vaikuttaneet useat ulkoisen markkinaympäristön epäsuotuisat kehitykset, kuten COVID-19-rajoitukset vuosina 2020-2021 ja sitä seurannut merkittävä lasku

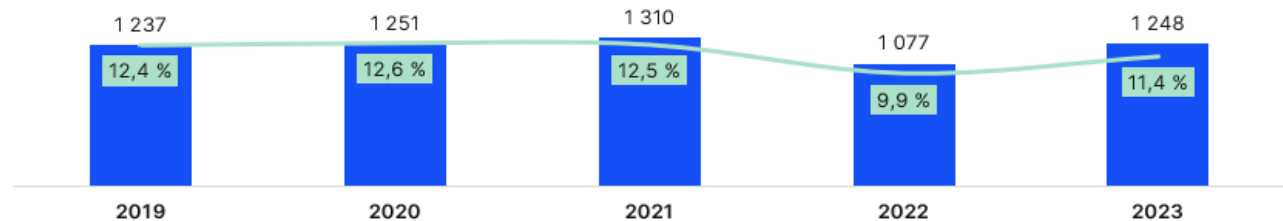
Kiinan markkinoilla, toimitusketjujen häiriöt sekä geopoliittinen epävakaus. Vuonna 2023 KONEen liikevaihto kasvoi 0,4 % (kasvoi 5,0 % vertailukelpoisin valuuttakurssein) huolto- ja modernisointiliiketoimintojen vahvan kehityksen kompensoidessa uudisrakentamisen ratkaisujen heikompia toimituksia. Vuonna 2023 KONEen kannattavuuskehitys kääntyi jälleen positiiviseksi huolto- ja modernisointiliiketoimintojen voimakkaan kasvun, toimitusten paremman hinnoittelun sekä alhaisempien materiaalikustannusten ansiosta.

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, yhtiön menestys heijastuu toimitusjohtajalle maksettuihin tulospalkkioihin.

### Liikevaihto (Me)



### Oikaistu liikevoitto (Me) oikaistu liikevoittomarginaali (%)



## 5 vuoden palkitsemiskehitys (maksetut palkkiot vuoden aikana)

Keskimääräinen palkitseminen, euroa	2019	2020	2021	2022	2023
Hallituksen puheenjohtaja	834 888	936 951	588 562	240 000	230 000
Hallituksen varapuheenjohtaja	114 100	118 976	107 865	151 766	126 457
Hallituksen muut jäsenet	45 083	50 214	112 000	120 000	118 571
Toimitusjohtaja	3 780 650	5 214 169	3 755 742	1 585 350	1 228 416
KONEen työntekijä*	39 428	37 412	39 635	42 020	43 196

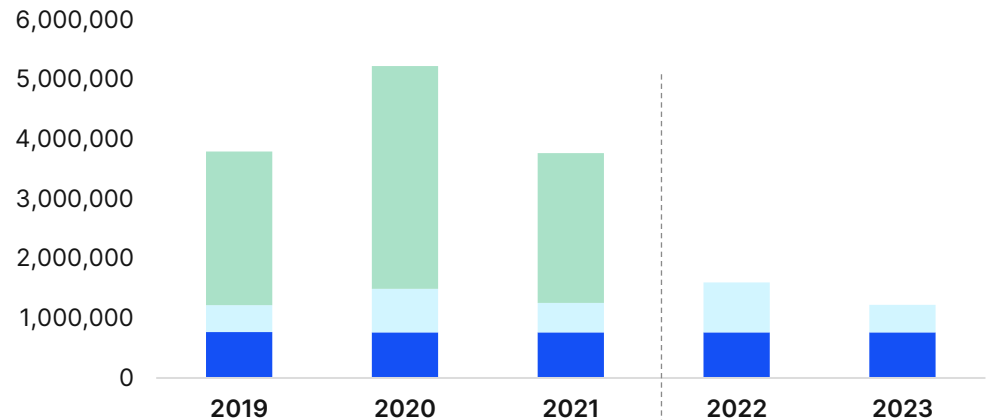
\* KONEen keskimääräinen työntekijän palkkakehitys perustuu henkilöstökuluihin jaettuna keskimääräisellä henkilöstömäärällä vuoden aikana

Graafi esittää tilikauden aikana maksetut palkkiot sekä kokonaispalkitsemisen muutoksen. Esimerkiksi vuonna 2023:

- Peruspalkka ja etuudet 2023
- Vuositulospalkkio ansaittu vuonna 2022 ja maksettu vuonna 2023.

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

### Toimitusjohtajan palkitseminen, euroa



	2019	2020	2021	2022	2023
Peruspalkka ja etuudet	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Vuositulospalkkio	-16 %	61 %	-32 %	69 %	-44 %
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	-19 %	45 %	-33 %	-100 %*	0 %*

\* Vuonna 2021 myönnetty pitkän aikavälin osakeperusteisen kannustinjärjestelmän mukainen osakepalkkio vapautuu ja toimitetaan tammikuussa 2024. Vuodesta 2021 lähtien suoritusta mitataan liukuvan kolmen vuoden ansaintajakson aikana, ja täten vuosina 2022 ja 2023 ei toimitettu osakepalkkioita.

## Hallituksen palkkiot vuonna 2023

Hallituksen jäsen	Vuosipalkkio	Valiokuntien jäsenten vuosipalkkio	Työsuhteeseen perustuva palkitseminen*	Yhteensä
Herlin Antti, hallituksen puheenjohtaja	220 000	10 000		230 000
Herlin Jussi, hallituksen varapuheenjohtaja*			126 457	126 457
Alahuhta Matti	110 000	20 000		130 000
Duinhoven Susan	110 000	20 000		130 000
Fredriksson Marika	110 000	10 000		120 000
Herlin Iiris	110 000			110 000
Kant Ravi	110 000	10 000		120 000
Manubens Marcela	110 000			110 000
Mikkilineni Krishna	110 000			110 000
Xin-Zhe Li Jennifer **				0

\* Työsuhteeseen perustuva palkitseminen eriteltyinä viereisessä tekstissä

\*\* Hallituksen jäsen 28. helmikuuta 2023 asti

Yhtiökokous vahvisti 28. helmikuuta 2023 seuraavat palkkiot hallituksen jäsenille:

- Puheenjohtaja: 220 000 euroa
- Varapuheenjohtaja: 125 000 euroa
- Hallituksen 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 jäsen: 10 000 euroa
- Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja: 20 000 euroa
- Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen: 10 000 euroa

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

## Hallituksen päätoimisen varapuheenjohtajan erilliseen työ sopimukseen perustuva palkitseminen

Hallituksen varapuheenjohtaja Jussi Herlinillä on erillinen työ sopimus päätoimisen varapuheenjohtajan tehtävästä. Hänen työsuhteeseen perustuva palkkansa muodostuu peruspalkasta, etuuksista ja hallituksen päättämästä konsernin tilikauden tulokseen perustuvasta vuositulospalkkiosta. Vuositulospalkkion enimmäismäärä on 100 prosenttia hänen vuosittaisesta peruspalkastaan. Jussi Herlinin peruspalkka ja etuudet vuonna 2023 olivat 126 457 euroa. Tulospalkkiota ei maksettu vuonna 2023, koska konsernin taloudelliseen tulokseen sidotut vuoden 2022 suorituskriteerit eivät täyttyneet. Vuoden 2023 tulospalkkio perustuu KONEen taloudelliseen tulokseen ja se maksetaan vuonna 2024.

Varapuheenjohtajan eläkeikä ja eläke määräytyvät Suomen eläkelakien mukaisesti. Varhaiseläkkeelle siirtymisestä tai lisäeläkejärjestelyistä ei ole tehty erillisiä sopimuksia.

Hallituksen jäsen Matti Alahuhta, joka toimi KONEen toimitusjohtajana 31.3.2014 saakka, on saanut KONEelta 295 651 euroa eläkettä vuonna 2023.

## Toimitusjohtajan palkitseminen

Arvioimme toimitusjohtajan, sekä KONEen johtoryhmän, suoriutumista perustuen KONEen taloudellisten, strategisten ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamiseen. Peruspalkan ja etuuksien lisäksi toimitusjohtajalle tarjotaan kaksi tulosperusteista kannustinjärjestelmää: vuositulospalkkio ja pitkän aikavälin osakeperusteinen kannustinjärjestelmä.

### Vuositulospalkkio

Toimitusjohtaja on mukana KONEen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä, joka ohjaa taloudellisen ja operatiivisen tuloksen saavuttamista ja tukee strategian toteuttamista. Vuositulospalkkion enimmäismäärä on 150 prosenttia toimitusjohtajan peruspalkasta. Tämä on linjassa KONEen suoritukseen perustuvan palkitsemiskulttuurin kanssa.

Vuonna 2023 maksettu tulospalkkio perustui KONEen taloudelliseen ja strategiseen kehitykseen sekä henkilökohtaiseen suoritukseen vuoden 2022 aikana. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän toteuma vuodelle 2022 oli 465 675 euroa, joka vastaa 41,4 % enimmäisansaintamahdollisuudesta.

Vuoden 2023 saavutetun suorituksen perusteella toimitusjohtaja ansaitsi 1 084 800 euron tulospalkkion, joka vastaa 96,4 % enimmäisansaintamahdollisuudesta. Palkkio maksetaan vuonna 2024. Vuoden 2023 tulospalkkio perustui KONEen taloudelliseen tulokseen ja strategiaan tavoitteisiin, joita mitattiin kannattavuudella, kasvulla, kassavirralla sekä strategian toteutuksella (yhteispainoarvo 85 %) sekä henkilökohtaisiin suorituksiin (15 %).

## Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2023, euroa

Kiinteä peruspalkka <sup>1)</sup>	Vuositulospalkkio	Pitkän aikavälin osakeperusteinen kannustinjärjestelmä <sup>2)</sup>	Yhteensä
762 741	465 675	-	1 228 416

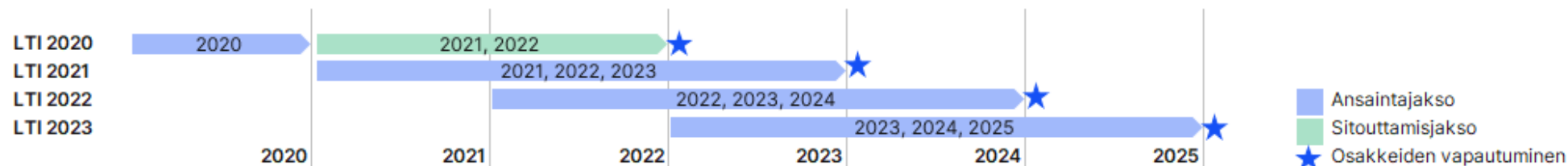
1) Peruspalkka sisältää lomapalkan ja etuudet

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 %)	Enimmäisansaintamahdollisuus (% peruspalkasta)	Maksettu tulospalkkio, e	Maksuvuosi
2022	Taloudelliset ja strategiset tavoitteet	85 %	41,4 %	150 %	465 675 (62,09 % peruspalkasta)	2023
	Henkilökohtaiset tavoitteet	15 %				
2023	Taloudelliset ja strategiset tavoitteet	85 %	96,4 %	150 %	1 084 800 (144,64 % peruspalkasta)	2024
	Henkilökohtaiset tavoitteet	15 %				

## Pitkän aikavälin osakeperusteinen kannustinjärjestelmä



Toimitusjohtaja on mukana konernin ylimmän johdon suoriteperusteisessa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä.

Vuonna 2021 KONEen hallitus päätti uudesta rakenteesta pitkän aikavälin kannustinjärjestelmälle. Järjestelmä korostaa kannattavaa kasvua ja vastuullisuutta. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä osakeohjelmista, joilla kullakin on kolmen vuoden liukuva ansaintajakso. Ansaintajakson jälkeen mahdolliset osakepalkkiot vapautuvat ja toimitetaan yhtenä eränä perustuen ansaintajakson aikaiseen suoritukseen.

Vuosien 2021, 2022, 2023 ja 2024 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin sovellettavat ansaintakriteerit perustuvat liikevaihdon vuositason kasvuun ja

oikaistuun liikevoittomarginaaliin (yhteispainoarvo 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.

Toimitusjohtajalle ei ole maksettu osakepalkkioita vuosina 2022 ja 2023 johtuen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän rakenteen muutoksesta jossa ansaintajakso muuttui kolmen vuoden liukuvaksi ansaintajaksoksi vuonna 2021. Henrik Ehrnroothin

päätämissopimuksen perusteella vuosien 2021, 2022 ja 2023 ohjelmien palkkiot maksetaan hänelle tammikuussa 2024 hallituksen erillisen päätöksen mukaisesti.

Hallitus on lisäksi myöntänyt Henrik Ehrnroothille enintään 50 000 KONEen B-sarjan osakkeen lisäkannustimen, joka maksetaan vuoden 2024 loppuun mennessä erityisten tulosmittareiden saavuttamisen perusteella. Vuosien 2022 ja 2023 osakeohjelmien mukaisten palkkioiden ennakoinen maksu yhdessä lisäkannustimen kanssa korvaavat johtajasopimukseen perustuvan irtisanomisajan palkan ja erokorvauksen.

Ohjelma	Ansaintajakso	Osakkeiden vapautuminen	Ansaintakriteerit	Paino	Toteuma (0 – 100%)	Ansaittavissa olevien osakkeiden enimmäismäärä*	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	80 %	68,5 %	53 541	30 563
			Vastuullisuus	20 %			
LTI 2022	tammikuu 2022 - joulukuu 2024	tammikuu 2024	Oikaistu liikevoittomarginaali % ja liikevaihdon kasvu	80 %	79,3 %	58 243	38 505
			Vastuullisuus	20 %			
LTI 2023	tammikuu 2023 – joulukuu 2025	tammikuu 2024	Oikaistu liikevoittomarginaali % ja liikevaihdon kasvu	80 %	106,7 %	74 642	66 349
			Vastuullisuus	20 %			

\*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 sekä käteismaksu, jolla katetaan verot. LTI 2021, 2022, 2023 osakkeiden bruttomäärä, ennen verojen vähentämistä. Todellinen toimitettujen osakkeiden määrä on pienempi, koska verovelvollisuutta vastaava osuus pidätetään tuloveron kattamiseksi