



KONE

# PALKITSEMISRAPORTTI

KONE 2021

## HYVÄ OSAKKEENOMISTAJA,

Tämä palkitsemisraportti sisältää tietoja KONE Oyj:n hallituksen ("hallitus") ja toimitusjohtajan ("toimitusjohtaja") palkitsemisesta ajalta 1.1.-31.12.2021 ja se perustuu Suomessa voimassa oleviin Arvopaperimarkkinayhdistyksen 2020 Hallinnointikoodin suosituksiin sekä arvopaperimarkkina- ja osakeyhtiölain vaatimuksiin.

## PALKITSEMISEN PERIAATTEET

KONE Oyj:n hallintoelinten palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikkaan, jonka 25.2.2020 pidetty varsinainen yhtiökokous käsitteli. 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 kestävä kasvun edistämiseen. Olemme sitoutuneet rakentamaan vahvaan suoritukseen perustuvaa kulttuuria jossa palkitaan hyvästä suorituksesta organisaation kaikilla tasoilla ja kaikissa osissa.

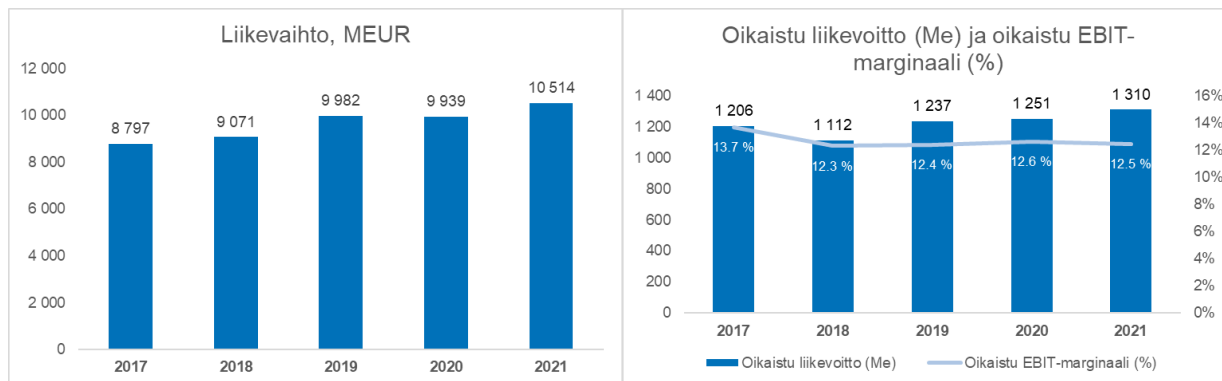
Toimitusjohtajan palkitseminen seuraa suoritukseen kannustavaa kulttuuriamme. Merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemisesta perustuu muuttuvaan

osuuteen. Jotta ylläpidämme 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 perusvuosipalkan suuruinen määrä yhtiön osakkeita varmistaaksemme osakkeenomistajien ja johdon etujen yhteneväsyyden.

Me uskomme, että kestävä kehityksen sisällyttäminen kaikkiin liiketoimintamme osa-alueisiin mahdollistaa erinomaisen suorituskyvyn pitkällä aikavälillä. Vuonna 2021 lisäsimme kestävä kehityksen uudeksi mittariksi pitkän aikavälin kannustinohjelmaamme varmistaaksemme vahvan painopisteen muutoksen edistämässä ja kestävä kehityksen tavoitteidemme saavuttamisessa.

## KONEEN TALOUDELLISEN TULOKSEN JA PALKITSEMISEN KEHITYS

KONEen liikevaihto on kasvanut tasaisesti (vertailukelpoisin valuuttakurssein) viimeisen viiden vuoden aikana. Yhtiön taloudellinen kehitys on ollut kauden aikana kokonaisuudessaan hyvää, vaikka kannattavuus heikkeni hieman viime vuonna johtuen raaka-aine-, komponentti- ja logistiikkakustannusten vahvasta noususta.



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.

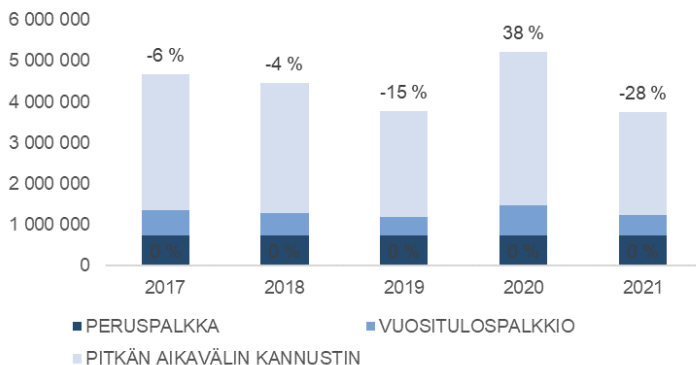
### 5 vuoden palkitsemiskehitys (maksetut palkkiot vuoden aikana)

#### Keskimääräinen palkitseminen (euroissa)

	2017	2018	2019	2020	2021
Hallituksen puheenjohtaja	920 788	927 640	834 888	936 951	588 562
Hallituksen varapuheenjohtaja	113 500	115 700	114 100	118 976	107 865
Hallituksen muut jäsenet	42 083	44 750	45 083	50 214	112 000
Toimitusjohtaja	4 672 885	4 470 194	3 780 650	5 214 169	3 755 742
KONEen työntekijä*	38 037	37 653	39 28	37 412	39 635

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

#### Toimitusjohtaja (maksetut palkat ja palkkiot)



Graafi esittää tilikautena maksetut palkkiot. Esimerkiksi vuonna 2021:

- Peruspalkka 2021
- Vuositulospalkkio ansaittu vuonna 2020 ja maksettu vuonna 2021.
- Osakeperusteinen pitkän aikavälin kannustinpalkkio ansaittu vuonna 2020 ja maksettu vuonna 2021..

2020 vuoden pitkän aikavälin kannustinpalkkio on rajoitusten alaisena vuoden 2022 loppuun saakka.

## HALLITUKSEN PALKKIOT VUODELLE 2021

### KONEen hallituksen palkkiot 1.1.-31.12.202:

Hallituksen jäsen	Vuosipalkkio	Kokouspalkkiot	Työsuhteeseen perustuva palkitseminen*	Yhteensä
Herlin Antti, hallituksen puheenjohtaja	220 000	3 500	365 062	588 562
Herlin Jussi, hallituksen varapuheenjohtaja	0	3 500	104 365	107 865
Alahuhta Matti	110 000	3 000		113 000
Duinhoven Susan	110 000	1 000		111 000
Herlin Iiris	110 000	1 000		111 000
Kant Ravi	110 000	4 000		114 000
Kaskeala Juhani	110 000	3 000		113 000
Xin-Zhe Li Jennifer	110 000	0		110 000
Brunila Anne**	0	1 500		1 500
Pietikäinen Sirpa**	0	1 000		1 000

\* Työsuhteeseen perustuva palkitseminen eriteltynä alla

\*\* Hallituksen jäsen 2. maaliskuuta 2021 asti

Yhtiökokous vahvisti 2. maaliskuuta 2021 seuraavat palkkiot vuodelle 2021.

Puheenjohtaja	220 000
Varapuheenjohtaja	125 000
Jäsen	110 000

Hallituspalkkiota ei makseta hallituksen jäsenelle jolla on erillinen työsopimus KONEella.

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

## HALLITUKSEN PUHEENJOHTAJAN JA HALLITUKSEN VARAPUHEENJOHTAJAN ERILLISIIN TYÖSOPIMUKSIIN PERUSTUVA PALKITSEMINEN

Hallituksen puheenjohtajalla Antti Herlinillä on ollut erillinen työsopimus KONEen hallituksen päätoimisena puheenjohtajana 2.3.2021 saakka. Antti Herlinin työsuhteen perusteella maksettu palkka muodostui peruspalkasta ja hallituksen päättämästä konsernin vuoden 2020 tulokseen perustuvasta vuotuisesta tulospalkkiosta. Vuonna 2021 Antti Herlinille maksettiin 74 600 euroa peruspalkkaa, sekä 290 462 euroa tulospalkkiota, joka ansaittiin vuonna 2020. Vuoden 2020 suorituskriteerit sidottiin konsernin tulokseen.

Hallituksen varapuheenjohtaja Jussi Herlinin kanssa solmittiin erillinen työsopimus päätoimisen varapuheenjohtajan tehtävästä 2.3.2021 lähtien, jolloin hänen työsuhteeseen perustuva palkkansa muodostui peruspalkasta ja hallituksen päättämästä konsernin

vuoden 2021 tulokseen perustuvasta vuotuisesta tulospalkkiosta. Vuosipalkkio voi olla enintään 100 prosenttia hänen vuosittaisesta peruspalkasta. Vuonna 2021 Jussi Herlinille maksettiin peruspalkkaa 104 365 euroa. Lisäksi hänelle on suoriteperusteisesti kertynyt 26 166 euroa vuotuisesta tulospalkkiosta vuodelta 2021, joka maksetaan vuonna 2022. Vuoden 2021 suorituskriteerit sidottiin konsernin tulokseen.

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 270 654 euroa eläkettä vuonna 2021.

## TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Arvioimme toimitusjohtajamme Henrik Ehrnroothin suoriutumista, kuten myös muun KONEen johtoryhmän, perustuen KONEen strategisten ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamiseen. Peruspalkan lisäksi toimitusjohtajalle tarjotaan kaksi tulosperusteista kannustinjärjestelmää: vuotuinen tulospalkkio ja osakeperusteinen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä.

### Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2021 (maksetut palkkiot euroina)

	Kiinteä peruspalkka <sup>1)</sup>	Vuotuinen tulospalkkio vuodelta 2020	Osakeperusteinen kannustinpalkkio vuodelta 2020 <sup>2)</sup>	Yhteensä
Toimitusjohtaja	750 000	493 500	2 512 242	3 755 742

1) Peruspalkka sisältää lomapalkan

2) Osakeperusteinen kannustinpalkkio vuodelta 2020 - 17 625 osaketta arvoon 66,41 € (29.4.2021) + rahaosuus 1 341 765,46 €

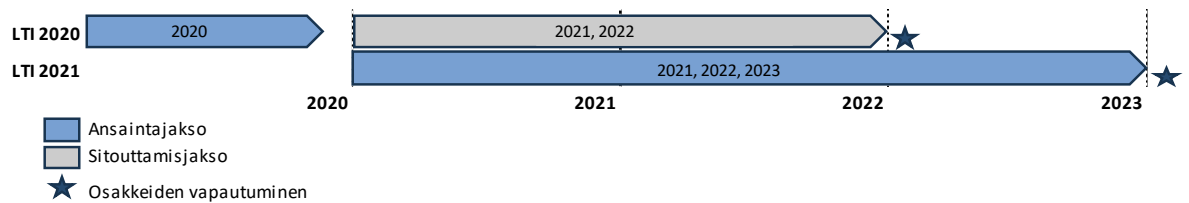
### Vuotuinen tulospalkkio

Ansaintavuosi	Ansaintakriteerit	Paino	Toteuma (0 – 100 %)	Maksimi ansaintamahdollisuus (% vuosipalkkasta)	Maksettu tulospalkkio	Maksuvuosi
2020	Konsernin taloudelliset, strategiset ja operatiiviset tavoitteet	100 %	65,8 %	100 %	493 500,00 (65,8 % peruspalkkasta)	2021
2021	Taloudelliset & strategiset tavoitteet	85 %	74,3 %	150 %	835 350,00 (111,38 % peruspalkkasta)	2022
	Henkilökohtaiset tavoitteet	15 %				

Vuonna 2021 maksettu tulospalkkio perustui vuoden 2020 suorituskriteeriin. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän toteutuma vuodelle 2020 oli 493 500 euroa, joka vastaa 65,8 % enimmäismäärästä.

Vuodesta 2021 alkaen vuotuisen tulospalkkion maksimi ansaintamahdollisuus on 150 % toimitusjohtajan peruspalkkasta. Vuoden 2021 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä perustui 85 % taloudelliseen tulokseen ja strategisiin tavoitteisiin sekä 15 % henkilökohtaisiin suorituksiin. Toimitusjohtaja ansaitsi saavutetun suorituksen perusteella 835 350 euron tulospalkkion, joka vastaa 74,3 % maksimituloksesta. Palkkio maksetaan vuonna 2022.

### Osakeperusteinen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä



## 2020

Toimitusjohtajan ansaittavissa oleva KONEen B-sarjan osakkeiden enimmäismäärä vuonna 2020 oli 30 000 KONEen osaketta (netto verojen vähentämisen jälkeen). Hallitus asetti vuoden 2020 alussa LTI:n ansaintajakson 2020 ansaintakriteerit keskittyen liikevaihdon kasvuun, kannattavuuteen sekä KONEen digitaalisten palveluiden kasvuun.

Huhtikuussa 2021 Henrik Ehrnrooth sai vuoden 2020 kannustinjärjestelmän perusteella 2 512 241 euron palkkion, koostuen 17 625 KONEen B-sarjan osakkeesta (netto) ja rahapalkkiosta järjestelmästä aiheutuvien verojen ja veroluonteisten maksujen kattamiseksi. Tämä vastaa 58,7 % enimmäisansaintamahdollisuudesta. Palkkio-osakkeet ovat rajoitusten alaisia vuoden 2022 loppuun asti.

## 2021

Tammikuussa 2021 otettiin käyttöön uusi osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä, joka mittaa kolmen vuoden tulosta. Järjestelmä koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä osakeohjelmista, joista jokaisella on kolmen vuoden rullaava ansaintajakso.

Vuodelle 2021 sovellettavat suorituskriteerit perustuvat vuosittaisen liikevaihdon kasvuun ja oikaistuun liikevoittomarginaaliin (80 % painotus) sekä vastuullisuusmittareihin (20 % painotus). astuullisuusmittari on yhdistelmä hiilijalanjäljen pienentämiseen, monimuotoisuuteen (Diversity and Inclusion) sekä turvallisuuteen liittyviä tavoitteita.

Toimitusjohtajan ansaittavissa oleva osakkeiden enimmäismäärä vuoden 2021 osakepalkintaohjelmassa on 53 541 KONEen B-sarjan osaketta (brutto, ennen verojen vähentämistä). Lopullinen vuoden 2021 osakepalkintaohjelman mukainen mahdollinen osakepalkkio vahvistetaan ja toimitetaan tammikuussa 2024 perustuen vuosien 2021, 2022 ja 2023 kokonaissuoritukseen.