

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2018

A. Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Yhtiön yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkitsemisesta hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan valmisteleman ehdotuksen perusteella.

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkoista, eduista, sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta valmistele edellä mainitut asiat hallituksen päätettäväksi käyttäen tarvittaessa ulkopuolisia asiantuntijoita. Toimitusjohtaja päättää johtoryhmän lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien tavoitteet.

Vuoden 2018 yhtiökokous valtuutti hallituksen päättämään enintään 25 000 000 osakkeen antamisesta osakeannilla. Valtuutus on voimassa seuraavaan yhtiökokoukseen asti, kuitenkin enintään 30.06.2019.

Vuoden 2018 yhtiökokous valtuutti hallituksen päättämään enintään 5 000 000 yhtiön osakkeen hankkimisesta yhtiön vapaaseen omaan pääomaan kuuluvilla varoilla. Valtuutus on voimassa seuraavaan yhtiökokoukseen asti, kuitenkin enintään 30.06.2019. Hallitus voi käyttää näitä osakkeita myös palkitsemiseen.

B. Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Hallituksen jäsenten palkitseminen

Hallituksen jäsenille maksetaan vuosipalkkio sekä kokouspalkkio hallituksen ja sen valiokuntien kokouksista. Matkakustannukset korvataan yhtiön matkustuspolitiikan mukaisesti. Vuosipalkkio maksetaan 50-prosenttisesti rahana ja 50-prosenttisesti yhtiön osakkeina, jotka hankitaan hallituksen jäsenille yhtiökokouksen jälkeen huhtikuun aikana. Yhtiö vastaa mahdollisesta varainsiirtoverosta.

Vuoden 2018 varsinaisessa yhtiökokouksessa päätettiin hallituksen jäsenille seuraavat palkkiot:

- puheenjohtajan vuosipalkkio 90 000 euroa
- hallituksen varapuheenjohtajalle sekä tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan vuosipalkkio 67 500 euroa
- jäsenen vuosipalkkio 45 000 euroa
- kokouspalkkio 600 euroa/osallistuttu kokous/henkilö, tai jos hallituksen jäsen asuu Suomen ulkopuolella 1 200 euroa/osallistuttu kokous/henkilö

Hallituksen jäsenet eivät kuulu yhtiön optio- ja osakepalkkiojärjestelmien piiriin.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallitus päättää konsernin toimitusjohtajan palkasta, palkkioista ja muista eduista.

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu peruspalkasta, luontoiseduista, suoritukseen perustuvasta lyhyen aikavälin kannustinpalkkiosta sekä osakepohjaisista pitkän aikavälin kannustepalkkioista.

Toimitusjohtaja Hille Korhosen vuosittainen peruspalkka on 693 240 euroa, sisältäen luontaisedut kuten auto- ja puhelinedun.

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkio perustuu konsernin kannattavuuteen ja liikevaihtoon ja voi olla maksimissaan 100 % toimitusjohtajan vuosipalkasta. Ansaintajakso on yksi vuosi ja mahdollinen palkkio maksetaan ansaintajaksoa seuraavan vuoden ensimmäisen puoliskon aikana.

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustin koostuu osakepalkkiojärjestelmistä. Kulloinkin voimassa olevan osakepalkkiojärjestelmän keskeiset tavoitteet löytyvät kappaleesta Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät avainhenkilöille. Osakepalkkioiden enimmäisrajat on kuvattu Taulukossa 1.

Eläkkeet ja toimisuhteen päättymiseen liittyviä ehtoja

Johtajasopimuksen mukaan toimitusjohtajan eläkeiäksi on määritelty 65 vuotta. Eläke määräytyy työntekijän eläkelain ja yhtiön ottaman erillisen maksuperusteisen eläkekapitalisaatiosopimuksen mukaisesti. Vuonna 2018 suoritettu maksu oli 132 048 euroa.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on 6 kuukautta. Yhtiön sanoessa sopimuksen irti, on toimitusjohtajalla irtisanomisajan palkan lisäksi oikeus 12 kuukauden palkkaa ja muita etuja vastaavaan korvaukseen.

Konsernin johtoryhmän palkitseminen

Hallitus käsittelee ja päättää henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan esityksen pohjalta konsernijohtoon palkoista ja muista palkkioista sekä henkilöstön palkitsemisjärjestelmästä.

Johdon palkitseminen koostuu kiinteästä rahapalkasta ja luontaiseduista kuten puhelin- ja autoedut, yhtiön tulokseen ja suoritukseen perustavasta vuosittaisesta tulospalkkiosta, sekä osakepohjaisesta pitkän aikavälin kannustinpalkkiosta.

Muille konsernin johtoryhmän jäsenille kuin toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2018 kiinteää palkkaa yhteensä 2 580 611 euroa (vuonna 2017 yhteensä 1 977 745 euroa) sekä lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita 753 063 euroa (vuonna 2017 yhteensä 604 213 euroa).

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Johtoryhmän vuosittainen lyhyen aikavälin kannustinpalkkio määräytyy konsernin liikevoitosta ja toiminnoille määriteltävien tavoitemittareiden toteutumisasteesta. Vuodelle 2018 toimintojen tavoitemittarit muodostuivat eri osatekijöistä, joita ovat mm. kannattava kasvu, liikevaihto ja toiminnon prosessien tehokkuus. Vuodelle 2019 mittarit pysyvät pääasiallisesti samoina kuin vuodelle 2018, uutena mittarina on konsernin liikevaihdon kasvu. Tulospalkkion määrä vaihtelee maksimissaan 60–70 %:iin johtoryhmän jäsenen vuosiansiosta. Ansaintajakso on yksi vuosi ja mahdollinen palkkio maksetaan ansaintajaksoa seuraavan vuoden ensimmäisen puoliskon aikana.

Konsernin johtoryhmän jäsenet ovat avainhenkilöille suunnattujen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien piirissä (ks. tarkemmin Avainhenkilöiden pitkäaikavälin kannustinjärjestelmät). Palkkioiden enimmäisrajat ovat Taulukossa 1.

Eläkkeet ja toimisuhteen päättymiseen liittyviä ehtoja

Konsernin johtoryhmän jäsenillä on 1.1.2019 alkaen erillinen maksuperusteinen lisäeläkejärjestelmä. Vuosittain maksettavat maksut vaihtelevat 5–15 % kunkin konsernin johtoryhmän jäsenen vuosipalkasta kotimaasta riippuen. Johtoryhmän jäsen on oikeutettu eläkkeeseen 3 vuoden jatkuvan työsuhteen jälkeen. Eläkeikä lisäeläkejärjestelmässä

on määritelty 63 vuoteen. Lisäeläkejärjestelmien säännöt ja ehdot saattavat vaihdella maittain.

Johtoryhmän jäsenen irtisanomisaika on yhtiön puolelta 6 kuukautta ja johtoryhmän jäsenen puolelta 3 kuukautta. Jos toimisuhteeseen päättyy yhtiöstä johtuvasta syystä, on johtoryhmän jäsenenä oikeus saada yhtiöltä 12 kuukauden palkkaa ja muita etuja vastaava korvaus.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät avainhenkilöille

Optiojärjestelmä 2013

Vuonna 2013 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti optio-oikeuksien liikkeeseen laskemisesta osana konsernin henkilöstön kannustus- ja sitouttamisjärjestelmää, myös myöhemmin konsernin palveluksessa oleville tai palvelukseen rekrytoitaville henkilöille. Hallitus jakoi optiot keväällä 2013 (2013A-optiot), 2014 (2013B-optiot) ja 2015 (2013C-optiot). 2013C-optioiden merkintäaika päättyi 31.5.2019.

Osakepalkkiojärjestelmä 2016

Nokian Renkaat Oyj:n hallitus päätti keväällä 2016 konsernin kannustinjärjestelmien uudistamisesta. Uudistuksen tavoitteena on järjestelmien selkiyttäminen ja parantaminen sekä kilpailukykyisen palkkiojärjestelmän tarjoaminen koko henkilöstölle.

Nokian Renkaiden uuden osakepohjaisen kannustinjärjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä avainhenkilöiden sitouttaminen yhtiöön. Osakepalkkiojärjestelmään kuuluu noin 5 % konsernin henkilöstöstä mukaan lukien johtoryhmän jäsenet.

Osakepalkkiojärjestelmässä on kolme yhden vuoden ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2016, 2017 ja 2018. Yhtiön hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit ja kullekin kriteerille asetettavat tavoitteet ansaintajakson alussa. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2018 perustuu konsernin liikevoittoon ja liikevaihtoon. Ansaintajaksolta 2018 maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 519 000 Nokian Renkaat Oyj:n osaketta sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.

Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2018 maksetaan vuonna 2019 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta avainhenkilöille aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Mikäli avainhenkilön työ- tai toimisuhteeseen päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta. Palkkiona maksettuja osakkeita ei saa luovuttaa osakkeille asetetun noin yhden vuoden mittaisen rajoitusjakson aikana.

Konsernin johtoryhmän jäsenen on omistettava 25 % koko järjestelmän perusteella ansaitsemiensa brutto-osakkeiden määrästä, kunnes hänen osakeomistuksensa yhteensä vastaa hänen bruttovuosipalkkansa arvoa. Tämä osakemäärä on omistettava niin kauan kuin jäsenyys konsernin johtoryhmässä jatkuu.

Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2019 ja Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2019

Nokian Renkaat Oyj:n hallitus päätti helmikuussa 2019 uudesta kannustinjärjestelmästä konsernin johdolle ja avainhenkilöille. Päätös sisältää suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän (PSP) pääasiallisena järjestelmänä sekä täydentävän ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän (RSP) erityisiä tilanteita varten.

Osakepohjaisten kannustinjärjestelmien tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä, avainhenkilöiden sitouttaminen yhtiöön tarjoamalla kilpailukykyinen pitkäaikavälin palkitsemisjärjestelmä. Osakeohjelman piirissä on toimitusjohtaja, konsernin johtoryhmä, sekä muita avainhenkilöitä.

Suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmä 2019 (PSP 2019) koostuu vuosittain alkavista osakepalkkio-ohjelmista, joissa kaikissa on kolmen vuoden pituinen ansaintajakso. Kunkin uuden ansaintajakson alkaminen edellyttää hallituksen erillistä päätöstä. Hallitus myös asettaa jokaiselle ansaintajaksolle erikseen tavoitteet jakson alussa. Konsernin johtoryhmän jäsenen on omistettava 25 % koko järjestelmän perusteella ansaitsemiensa brutto-osakkeiden määrästä, kunnes hänen osakeomistuksensa yhteensä vastaa hänen bruttovuosipalkkansa arvoa. Tämä osakemäärä on omistettava niin kauan kuin jäsenyys konsernin johtoryhmässä jatkuu.

Ansaintajakso 2019–2020 ja Ansaintajakso 2019–2021

Ensimmäinen ansaintajakso (PSP 2019–2021) alkaa vuoden 2019 alussa ja sen perusteella mahdollisesti suoritettavat osakepalkkiot maksetaan vuoden 2022 ensimmäisen puoliskon aikana, jos hallituksen asettamat suoritustavoitteet saavutetaan. Mahdollinen palkkio maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain käteisenä. Käteisosuus on tarkoitettu palkkiosta aiheutuvien verojen kattamiseen.

Ohjelman normaalin 3-vuoden ansaintajakson lisäksi vuoden 2019 alussa käynnistyy myös erillinen 2-vuoden ansaintajakso (PSP 2019–2020), jonka tarkoitus on muodostaa siltä aiemman osakepalkkiojärjestelmän (PSP 2018) ja uuden (PSP 2019) välille. Tämän ansaintajakson perusteella mahdollisesti suoritettavat osakepalkkiot maksetaan vuoden 2021 ensimmäisen puoliskon aikana, jos hallituksen asettamat suoritustavoitteet saavutetaan.

Ansaintajaksojen 2019–2020 ja 2019–2021 sovellettavat ansaintatavoite ovat osakekohtaisen tuloksen kehitys (EPS kasvu) sekä sijoitetun pääoman tuotto prosentti (ROCE). Ansaintajakson 2019–2020 perusteella suoritettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on enintään noin 580 000 osaketta ja ansaintajakson 2019–2021 perusteella 535 000 osaketta (bruttomäärä ennen soveltuvan ennakonpidätyksen vähentämistä).

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2019–2021

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä (RSP) koostuu vuosittain alkavista osakepalkkio-ohjelmista. Kukin ohjelma muodostuu kolmen vuoden pituisesta rajoitusjaksosta, jonka jälkeen yksittäisen ohjelman alussa allokoitujen osakepalkkiot maksetaan osallistujille edellyttäen, että heidän työsuhteensa jatkuu palkkioiden maksamiseen saakka. Kunkin uuden ohjelman alkaminen edellyttää hallituksen erillistä päätöstä.

RSP 2019–2021 alkaa vuoden 2019 alussa ja siitä ansaitut palkkiot maksetaan vuoden 2022 ensimmäisen puoliskon aikana. RSP 2019–2020-ohjelman perusteella suoritettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on enintään noin 70 000 osaketta (bruttomäärä ennen soveltuvan ennakonpidätyksen vähentämistä).

Taulukko 1. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

| | Osakepalkkiojärjestelmä 2016 (maksimipalkkio) | | Osakepalkkiojärjestelmä 2019 (maksimipalkkio) | |
|-----------------|---|--------------------|---|-------------------------|
| | Ansaintajakso 2017 | Ansaintajakso 2018 | Ansaintajakso 2019–2020 | Ansaintajakso 2019–2021 |
| Toimitusjohtaja | 70 000 | 55 000 | 250 % | 250 % |
| Muu johtoryhmä | 216 875 | 194 500 | 100 %–200 % | 100 %–200 % |
| | Osakepalkkion maksimimäärä on määritelty kappaleina osakkeita | | Osakepalkkion maksimimäärä on määritelty prosenttina peruspalkkasta | |

C. Palkitsemisraportti

Hallitus

Hallituksen jäsenten palkkiot, hankittujen osakkeiden lukumäärä sekä hallituksen ja valiokuntien kokouspalkkiot on esitetty alla olevassa taulukossa.

Taulukko 2. Hallituksen jäsenten palkkiot vuonna 2018 (maksuperusteinen)

| Asema hallituksessa | | Kiinteä vuosipalkkio, €** | Hallituskokousten palkkiot, € | Valiokuntakokousten palkkiot, € | Palkkiot yhteensä, € | Vuosipalkkiolla hankitut osakkeet, kpl | Hallituksen osakeomistukset, kpl |
|---------------------|--|---------------------------|-------------------------------|---------------------------------|----------------------|--|----------------------------------|
| Petteri Walldén | Puheenjohtaja | 90 000 | 6 000 | 6 000 | 102 000 | 1 348 | 20 865 |
| Kari Jordan * | Varapuheenjohtaja, Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan pj. | 67 500 | 4 800 | 3 600 | 75 900 | 1 011 | 1 011 |
| Heikki Allonen | Jäsen | 45 000 | 6 000 | 3 000 | 54 000 | 674 | 1 867 |
| Raimo Lind | Tarkastusvaliokunnan pj. | 67 500 | 6 000 | 5 400 | 78 900 | 1 011 | 3 862 |
| Veronica Lindholm | Jäsen. | 45 000 | 6 000 | 6 000 | 57 000 | 674 | 1 867 |
| Inka Mero | Jäsen | 45 000 | 6 000 | 3 000 | 54 000 | 674 | 3 260 |
| George Rietbergen | Jäsen | 45 000 | 7 800 | 600 | 53 400 | 674 | 1 204 |
| Pekka Vauramo * | Jäsen | 45 000 | 4 800 | 2 400 | 52 200 | 674 | 674 |
| Yhteensä | | 450 000 | 47 000 | 30 000 | 527 400 | 6 740 | 34 610 |

* 10.4.2018 alkaen

** Vuosipalkkiosta 50 % maksetaan rahana ja 50 % yhtiön osakkeina

Toimitusjohtaja ja johtoryhmä

Taulukko 3: Toimitusjohtajan ja yhtiön muun johtoryhmän palkat ja taloudelliset etuudet vuonna 2018 (maksuperusteinen)

| | Kiinteä rahapalkka, € (sisältää luontoisedut) | Tulospalkkiot, € (vuodelta 2017) | Allekirjoitus-palkkiot, € | Erokorvaukset, € | Osakepalkkion kokonaisarvo, €* Yhteensä, € | Osakepalkkiosta osakkeina suoritettu osuus, kpl |
|--------------------------|---|----------------------------------|---------------------------|------------------|--|---|
| Toimitusjohtaja | 693 240 | 411 540 | 0 | 0 | 2 497 082 | 32 381 |
| Muut johtoryhmän jäsenet | 2 580 611 | 753 063 | 31 915 | 0 | 6 714 353 | 98 771 |

* Luovutuspäivämäärän 26.03.2018 / 31.8.2018 osakekurssin mukaan, osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakson 2017 maksu