

Palkka- ja palkkioselvitys 2016

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, palkkioista sekä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä. Hallitus päättää toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän lisäksi myös johtoryhmän lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän enimmäisrajat. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee edellä mainitut asiat hallituksen päätettäväksi käyttäen tarvittaessa ulkopuolisia asiantuntijoita. Toimitusjohtaja päättää johtoryhmän lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien tavoitteet.

Vuoden 2012 yhtiökokous valtuutti hallituksen päättämään enintään 25 000 000 osakkeen antamisesta osakeannilla. Valtuutus on voimassa viisi vuotta yhtiökokouksen tekemästä päätöksestä lukien. Vuoden 2015 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 12.10.2017. 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 2016 varsinaisessa yhtiökokouksessa päätettiin hallituksen jäsenille seuraavat palkkiot:

- puheenjohtajan vuosipalkkio 80 000 euroa
- jäsenen vuosipalkkio 40 000 euroa
- kokouspalkkio 600 euroa/osallistuttu kokous/henkilö

Hallituksen jäsenet eivät kuulu yhtiön optio- ja osakepalkkiojärjestelmien piiriin.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallitus päättää konsernin toimitusjohtajan palkasta ja muista eduista.

Toimitusjohtajan kokonaispalkka koostuu peruspalkasta, luontoiseduista, suoritukseen perustuvasta lyhyen aikavälin tulospalkkiosta sekä osakepohjaisista pitkän aikavälin kannustepalkkioista.

Toimitusjohtaja Ari Lehtorannan kiinteä rahapalkka vuonna 2016 oli 743 435 euroa. Luontoisetujen osuus kiinteästä rahapalkasta oli 9 330 euroa. Lisäksi toimitusjohtajalle maksettiin tulospalkkiona 560 219 euroa.

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkio perustuu konsernin kannattavuuteen ja kassavirtaan ja voi olla maksimissaan 100 % toimitusjohtajan vuosipalkasta. Tavoitekausi on yksi vuosi ja palkkio maksetaan kerran vuodessa.

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannuste koostuu osakepalkkiojärjestelmistä. Kulloinkin voimassa olevan osakepalkkiojärjestelmän keskeiset tavoitteet löytyvät kappaleesta Avainhenkilöiden kannustinjärjestelmät. Palkkioiden enimmäisrajat on kuvattu Taulukossa 1.

Eläkkeet ja toimisuhteen päättymiseen liittyviä ehtoja

Johtajasopimuksen mukaan toimitusjohtajan eläkeiäksi on määritelty 63 vuotta. Eläke määräytyy työntekijän eläkelain ja yhtiön ottaman erillisen maksuperusteisen eläkekapitalisaatiosopimuksen mukaisesti. Vuonna 2016 suoritettu maksu oli 132 000 euroa. Koska toimitusjohtaja Ari Lehtorannan toimisuhte päättyi 31.12.2016, hänelle ei yllä olevan eläkekapitalisaatiosopimuksen perusteella kerry eläketurvaa vaan sopimuksen perusteella suoritettujen maksujen palautuvat yhtiölle.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on 6 kuukautta. Yhtiön sanoessa sopimuksen irti, on toimitusjohtajalla irtisanomisajan palkan lisäksi oikeus 18 kuukauden palkkaa ja muita etuja vastaavaan korvaukseen.

Johtoryhmä

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

Johdon palkitseminen perustuu kunkin tehtävän vaativuusryhmän mukaiseen kuukausikorvaukseen, joka sisältää kiinteän rahapalkan ja verotettavat puhelin- ja autoedut, sekä erilliseen tulospalkkioon. Tulospalkkio määräytyy konsernin liikevoitosta ja toimintoille määriteltyjen KPI-mittareiden toteutumisasteesta. Toimintojen KPI-mittarit muodostuvat eri osatekijöistä, joita ovat mm. kannattava kasvu, kassavirta ja toiminnon prosessien tehokkuus. Tulospalkkion määrä vaihtelee maksimissaan 40–50 %:iin vuosiansioista. Tulospalkkio maksetaan kerran vuodessa.

Konsernin johtoryhmän jäsenille maksettiin vuonna 2016 kiinteää rahapalkkaa yhteensä 1 916 346 euroa sekä tulospalkkioita 490 809 euroa.

Lisäksi konsernilla on avainhenkilöille suunnattu osakepalkkiojärjestelmä (ks. Avainhenkilöiden kannustinjärjestelmät), jonka tavoitteena on henkilöstön pitkäjänteinen kannustaminen ja sitouttaminen yhtiöön. Palkkioiden enimmäisrajat ovat Taulukossa 1.

Eläkkeet ja toimisuhteen päättymiseen liittyviä ehtoja

Johtoryhmän jäsenillä ei ole erikseen sovittuja eläkejärjestelyjä.

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

Avainhenkilöiden kannustinjärjestelmät

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).

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.

Taulukko 1. Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien palkkioiden enimmäisrajat				
	Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät		
	Tulospalkkiojärjestelmä 2015 ja 2016, %*	Osakepalkkiojärjestelmä 2013 (maksimi)	Osakepalkkiojärjestelmä 2016 (maksimi)	Osakepalkkiojärjestelmä 2016 (maksimi)
		Ansaintajakso 2015	Ansaintajakso 2016	Ansaintajakso 2017
Toimitusjohtaja	100 %	33 800	70 000	30 000***
Muu johtoryhmä	44 %**	70 000	216 875	195 000
* Enimmäisrajat on esitetty prosentteina ansaintajakson (vuosi) peruspalkasta				
** Muu johtoryhmä keskimäärin				
*** Väliaikaiselle toimitusjohtajalle allokoitu määrä				

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 2016 perustuu konsernin liikevoittoon ja liikevaihtoon. Ansaintajaksolta 2016 maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 515 000 Nokian Renkaat Oyj:n osaketta sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.

Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2016 maksetaan vuonna 2017 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta avainhenkilölle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Mikäli avainhenkilön työ- tai toimisuhte 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.

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 2016 (maksuperusteinen)							
	Asema hallituksessa	Kiinteä vuosi- palkkio , €***	Hallitus- kokousten palkkiot, €	Valiokunta- kokousten palkkiot, €	Palkkiot yhteensä, €	Vuosipalkkiolla hankitut osakkeet, kpl	Hallituksen osakeomistuk- set, kpl
Petteri Walldén	Puheenjohtaja	80 000	7 800	3 600	91 400	1 326	18 456
Heikki Allonen*	Jäsen	40 000	3 600	2 400	46 000	663	663
Hille Korhonen	Jäsen	40 000	7 800	3 600	51 400	663	7 927
Tapio Kuula	Henkilöstö- ja palkitsemis- valiokunnan pj.	40 000	7 200	2 400	49 600	663	6 359

Raimo Lind	Tarkastusvalio kunnan pj.	40 000	7 800	3 000	50 800	663	2 056
Veronica Lindholm*	Jäsen	40 000	3 000		43 000	663	663
Inka Mero	Jäsen	40 000	7 200	3 000	50 200	663	2 056
Hannu Penttilä**	Jäsen	40 000	4 200	1 800	6 000	663	Jäsenyys päättynyt
Yhteensä		320 000	48 600	19 800	388 400	5 304	38 180

* jäsen 12.4.2016 alkaen

** jäsen 12.4.2016 saakka

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

Toimitusjohtaja ja johtoryhmä

**Taulukko 3: Toimitusjohtajan ja yhtiön muun johtoryhmän palkat ja taloudelliset etuudet vuonna 2016
(maksuperusteinen)**

	Kiinteä rahapalkka, € (sisältää luontoisedut)	Tulos- palkkiot, € (vuodelta 2015)	Allekirjoitus- palkkiot, €	Ero- korvaukset , €	Osake- palkkion kokonais- arvo, €* 	Yhteensä	Osakepalkkiosta osakkeina suoritettu osuus
Toimitus- johtaja	753 435	560 219			795 743	2 109 397	11 382
Muut johto- ryhmän jäsenet	1 916 346	490 809	59 000	111 983	1 648 048	4 226 186	28 385

*Luovutuspäivämäärän 2.11.2016 osakekurssin mukaan, osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakson 2015 maksu