

Nokian Renkaiden palkitsemispolitiikassa kuvataan hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen, palkitsemispolitiikan määrittelyn periaatteet sekä sen käytännön toimeenpano. Palkitsemispolitiikka esiteltiin ja hyväksyttiin neuvoo-antavalla päätöksellä vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa, ja sitä sovelletaan vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, ellei päivitettyä politiikkaa esitellä yhtiökokoukselle ennen tätä. Nokian Renkaiden palkitsemispolitiikan löytää [täältä](#)

Nokian Renkaiden palkitsemisraportti 2021 antaa tarkempaa tietoa palkitsemispolitiikan toimeenpanosta 2021 ja toimitetaan vuoden 2022 varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoo-antavaa äänestystä varten. Palkitsemisraportti 2021 löytyy [täältä](#).

Tässä osassa on yleistietoa hallituksen sekä toimitusjohtajan palkkauksen periaatteista ja yksityiskohtaisempaa tietoa konsernin muun johtoryhmän palkitsemisesta, mukaan lukien johtoryhmälle maksetut palkat ja palkkiot tilikaudella 2021.

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkitsemisesta Nokian Renkaiden osakkeenomistajien nimitystoimikunnan valmisteleman ehdotuksen perusteella.

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

Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Hallituksen jäsenten palkitseminen

Nokian Renkaiden osakkeenomistajien nimitystoimikunta ehdottaa yhtiökokoukselle 2022 seuraavia vuosipalkkioita valittaville hallituksen jäsenille:

Hallituksen puheenjohtajalle 110 000 euroa vuodessa

Varapuheenjohtajalle ja valiokuntien puheenjohtajille 75 000 euroa vuodessa

Muille jäsenille 52 500 euroa vuodessa

Nimitystoimikunta ehdottaa myös, että vuosipalkkio maksetaan 60-prosenttisesti rahana ja 40-prosenttisesti yhtiön osakkeina.

Kokouspalkkioiden ehdotetaan säilyvän ennallaan ja olevan 700 euroa/hallituksen tai valiokunnan kokous. Euroopassa asuville hallituksen jäsenille kokouspalkkio maksetaan kaksinkertaisena kokouksista, jotka pidetään Euroopassa jäsenen kotimaan ulkopuolella, ja kolminkertaisena kokouksista, jotka pidetään Euroopan ulkopuolella. Euroopan ulkopuolella asuville hallituksen jäsenille kokouspalkkio maksetaan kolminkertaisena kokouksista, jotka pidetään jäsenen kotimaan ulkopuolella. Jäsenen osallistuessa kokoukseen puhelin- tai videoyhteyden välityksellä ehdotetaan 700 euron kokouspalkkion maksamista. Matkakulut ehdotetaan korvattavaksi yhtiön matkustuspolitiikan mukaisesti. Hallituksen jäsenet eivät kuulu yhtiön osakepalkkiojärjestelmien piiriin.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallitus päättää konsernin toimitusjohtajan palkasta, palkkioista ja muista eduista.

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu peruspalkasta, luontoiseduista, suoritukseen perustuvista lyhyen aikavälin kannustinpalkkiosta sekä osakepohjaisista pitkän aikavälin kannustinpalkkioista.

Toimitusjohtaja Jukka Moision kiinteä vuosipalkka (sis. lomakorvauksen) on 778 680 euroa.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitetaso on 50 % ja maksimitaso 100 %

vuotuisesta peruspalkasta. Suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän palkkion tavoitetaso on 125 % ja maksimitaso 250 % vuotuisesta peruspalkasta. Tarkempaa tietoa löytyy [Nokian Renkaiden palkitsemispolitiikasta](#).

Konsernin muun johtoryhmän palkitseminen

Hallitus päättää henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan esityksen pohjalta konsernin johtoryhmän palkoista ja muista palkkioista sekä palkitsemisjärjestelmästä.

Konsernin johtoryhmän palkitseminen koostuu kiinteästä rahapalkasta sekä paikallisesta käytännöstä riippuen siihen sisältyvästä tai sen lisäksi suoritettavista luontoiseduista kuten auto- ja puhelinedut, yhtiön tulokseen ja suoritukseen perustuvista lyhyen aikavälin kannustinpalkkiosta, sekä osakepohjaisesta pitkän aikavälin kannustinpalkkiosta.

Muilla konsernin johtoryhmän jäsenillä kuin toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2021 kiinteää palkkaa luontoisetuineen ja vuosilomaan liittyvine korvauksineen yhteensä 2 780 340 euroa (vuonna 2020 yhteensä 3 533 616 euroa) sekä lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita 747 280 euroa (vuonna 2020 yhteensä 518 981 euroa). Lisätietoa vuonna 2021 maksetuista palkoista ja palkkioista löytyy sivun alalaidasta olevasta taulukosta.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät

Johtoryhmän jäsenten lyhyen aikavälin tulospalkkion tavoitetaso vastaa 35 % vuosittaisesta peruspalkasta. Tulospalkkion määrä voi maksimissaan olla kaksi kertaa tavoitetason suuruinen, ja täten 70 % vuosittaisesta peruspalkasta. Ansaintajakso on yksi vuosi ja mahdollinen palkkio maksetaan ansaintajaksoa seuraavan vuoden ensimmäisen puoliskon aikana.

Vuoden 2020 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintakriteerejä muokattiin hallituksen päätöksellä, COVID-19 vaikutuksista johtuen. Lyhyen aikavälin kannustinohjelman ansaintajakso rajattiin tilivuoden 2020 jälkimmäiseen puoliskoon, ja tavoitteiden asettamista yksinkertaistettiin siten, että ponnistelut saatiin suunnattua muuttuneessa tilanteessa toimimiseen. Tulokriteereinä olivat koko tilivuoden 2020 konsernin segmentit yhteensä liikevoitto ja liikevaihto sekä johtoryhmän jäsenen oman liiketoiminta-alueen tai -yksikön liikevaihto. Vuoden 2020 lyhyen aikavälin tulospalkkio maksettiin johtoryhmän jäsenille vuoden 2021 maaliskuussa ja yhteenlaskettu summa oli 747 280 euroa (poislukien Toimitusjohtaja).

Vuoden 2021 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän konsernitason ansaintakriteereinä toimi yhtiön operatiivinen kassavirta sekä segmentit yhteensä liikevoitto. Näiden kriteerien lisäksi, johtoryhmän jäseniä mitattiin omalle liiketoiminta-alueelle tai toiminnolle asetettujen taloudellisten ja strategisten tavoitteiden kautta. Vuoden 2021 lyhyen aikavälin tulospalkkio maksetaan johtoryhmän jäsenille vuoden 2022 ensimmäisen vuosipuoliskon aikana.

Tilivuodelle 2022 Nokian Renkaat ottaa toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle käyttöön vastuullisuustavoitteeseen sidotun suorituskykykriteerin. Vuonna 2022 kasvihuonekaasupäästöjen vähennystavoitteiden saavuttaminen on osa Nokian Renkaiden johtoryhmän kannustimia.

Eläkkeet ja toimisuhteen päättymiseen liittyviä ehtoja

Konsernin johtoryhmän jäsenillä on erillinen maksuperusteinen lisäeläkejärjestelmä. Vuosittain maksettavat lisäeläkemaksut vaihtelevat 10–15 % kunkin konsernin johtoryhmän jäsenen vuosipalkasta heidän kotimaansa käytännöistä riippuen. Eläkeikä on 63–66 vuoden välillä, paikallisista säännöksistä riippuen. Lisäeläkejärjestelmien säännöt ja ehdot saattavat vaihdella maittain.

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 maksimissaan 6 kuukauden irtisanomisajan palkkaa ja 6 kuukauden erorahaa vastaava korvaus.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät konsernin johtoryhmälle ja avainhenkilöille

Osakepalkkiojärjestelmä 2016, 2017 ja 2018

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

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

Osakepalkkiojärjestelmässä oli kolme yhden vuoden ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2016, 2017 ja 2018. Yhtiön hallitus päätti erikseen kustakin järjestelmän ansaintajaksosta sekä asetti ansaintakriteerit ja kullekin kriteerille asetettavat tavoitteet ansaintajakson alussa. Ansaintakriteerit ansaintajaksolle 2018 olivat konsernin liikevoitto ja liikevaihto.

Ansaintajakson 2018 palkkiot maksettiin vuonna 2019 ja ne vastasivat yhteensä 146 000 brutto-osaketta. Palkkiot maksettiin osittain osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyrittiin kattamaan palkkiosta avainhenkilölle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Ansaintajakson 2018 perusteella maksettujen osakkeiden rajoitusaika päättyi 31.3.2020.

Uudistetut osakepalkkiojärjestelmät 2019: Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä ja Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä

Nokian Renkaat Oyj:n hallitus päätti helmikuussa 2019 uudesta osakepohjaisesta pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä konsernin johdolle ja tietyille 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 sekä avainhenkilöiden sitouttaminen yhtiöön. Suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän piirissä on toimitusjohtaja, konsernin johtoryhmä, sekä muita avainhenkilöitä.

Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä koostuu vuosittain alkavista osakepalkkio-ohjelmista, joissa kaikissa on kolmen vuoden pituinen ansaintajakso. Yhtiön hallitus päättää erikseen kustakin järjestelmän ansaintajaksosta sekä asettaa ansaintakriteerit ansaintajakson alussa.

Johtoryhmän jäsenten pitkän aikavälin suoritusperusteisen kannustinjärjestelmän palkkion tavoitemäärä on 75–100 % vuosittaisesta peruspalkasta. Palkkion maksimimäärä on kaksi kertaa tavoitetaso, eli 150–200 %: vuosittaisesta peruspalkasta. Korvauksen suuruus voi enimmillään olla 150–200 % siitä vuotuisesta peruspalkasta, jota käytettiin osakkeiden myöntämisen pohjana. Osakkeiden lukumäärää voidaan korjata alaspäin, mikäli tavoitteet saavutetaan maksimitason mukaisesti ja osakekurssi on samanaikaisesti noussut osakkeiden myöntämishetkestä.

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.

Ehdollisessa osakepalkkiojärjestelmässä edellytyksenä osakepalkkion maksamiselle yksittäiselle osallistujalle on, että osallistujan työsuhde Nokian Renkaissa jatkuu palkkioiden maksamisajankohtaan saakka. Tämä edellytyksen lisäksi Nokian Renkaiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisen osalta on asetettu taloudellinen kynnyсарvo, joka on ylitettävä mahdollisen palkkion saamiseksi ehdollisesta osakepalkkiojärjestelmästä. Taloudellisena mittarina toimii sijoitetun pääoman tuottoրrosentti (ROCE).

Ansaintajakso 2019–2020 ja Ansaintajakso 2019–2021

Ensimmäinen ansaintajakso (PSP 2019–2021) alkoi 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.

Kolmen vuoden ansaintajakson (PSP 2019–2021) lisäksi vuoden 2019 alussa käynnistyi myös erillinen kahden vuoden ansaintajakso (PSP 2019–2020), jonka tarkoitus oli muodostaa silta aiemman kahden vuoden osakepalkkiojärjestelmän (PSP 2018) ja kolmivuotisen järjestelmän (PSP 2019–2021) välille. Tämän ansaintajakson perusteella suoritettavat osakepalkkiot olisi maksettu vuoden 2021 ensimmäisen puoliskon aikana, jos hallituksen asettamat suoritustavoitteet saavutetaan. Ansaintajaksolta 2019–2020 (PSP 2019–2020) ei maksettu osakepalkkioita.

Ansaintajakson 2019–2021 perusteella suoritettavat osakepalkkiot olisi maksettu vuoden 2022 ensimmäisen puoliskon aikana, jos hallituksen asettamat suoritustavoitteet olisi saavutettu. Suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän ansaintakauden 2019–2021 (PSP 2019–2021) tavoitteita ei saavutettu, eikä osallistujille makseta osakepalkkioita.

Ansaintajaksojen 2019–2020 ja 2019–2021 sovellettavat ansaintatavoitteet olivat osakekohtaisen tuloksen (EPS) kasvu sekä sijoitetun pääoman tuottoրrosentti (ROCE). Ansaintajakson 2019–2020 perusteella suoritettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä olisi ollut enintään 580 000 brutto-osaketta ja ansaintajakson 2019–2021 perusteella enintään 535 000 brutto-osaketta.

Ansaintajakso 2020–2022

Nokian Renkaat Oyj:n hallitus päätti helmikuussa 2020 jatkaa suorituspohjaista osakepalkkiojärjestelmää uuden kolmivuotisen ansaintakauden, vuodet 2020–2022. PSP 2020–2022 alkoi vuoden 2020 alussa ja sen perusteella mahdollisesti suoritettavat osakepalkkiot maksetaan vuoden 2023 ensimmäisen puoliskon aikana, jos hallituksen asettamat suoritustavoitteet saavutetaan. Mahdollinen palkkio maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain käteisenä.

Ansaintajaksoon 2020–2022 sovellettavat ansaintatavoitteet ovat segmentit yhteensä osakekohtaisen tulos (EPS) sekä segmentit yhteensä sijoitetun pääoman tuottoրrosentti (ROCE). Ansaintajakson 2020–2022 perusteella suoritettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on enintään 569 260 brutto-osaketta.

Ansaintajakso 2021–2023

Nokian Renkaat Oyj:n hallitus päätti helmikuussa 2021 jatkaa suorituspohjaista osakepalkkiojärjestelmää uuden kolmivuotisen ansaintakauden, vuodet 2021–2023. Ansaintajakso (PSP 2021–2023) alkoi vuoden 2021 alusta ja sen perusteella mahdollisesti suoritettava osakepalkkio maksetaan vuoden 2024 ensimmäisellä puoliskolla edellyttäen, että hallituksen

ohjelmalle asettamat suoritustavoitteet saavutetaan. Mahdollinen palkkio maksetaan osittain Nokian Renkaat Oyj:n osakkeina ja osittain käteisenä. PSP 2021–2023 ansaintajaksoon on oikeutettu osallistumaan noin 220 henkilöä mukaan lukien myös Nokian Renkaiden johtoryhmän jäsenet.

Ansaintajaksoon 2021–2023 sovellettavat ansaintatavoitteet ovat segmentit yhteensä osakekohtaisen tulos (EPS) sekä segmentit yhteensä sijoitetun pääoman tuotto prosentti (ROCE). Ansaintajakson 2021–2023 perusteella suoritettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on enintään 534 898 brutto-osaketta.

Ansaintajakso 2022–2024

Nokian Renkaat Oyj:n hallitus päätti helmikuussa 2022 jatkaa suoritus pohjaista osakepalkkiojärjestelmää uuden kolmivuotisen ansaintakauden, vuodet 2022–2024. Ansaintajakso (PSP 2022–2024) alkoi vuoden 2022 alusta ja sen perusteella mahdollisesti suoritettava osakepalkkio maksetaan vuoden 2025 ensimmäisellä puoliskolla edellyttäen, että hallituksen ohjelmalle asettamat suoritustavoitteet saavutetaan. Mahdollinen palkkio maksetaan osittain Nokian Renkaat Oyj:n osakkeina ja osittain käteisenä. Käteisosuus on tarkoitettu palkkiosta aiheutuvien verojen kattamiseen. PSP 2022–2024 ansaintajaksoon on oikeutettu osallistumaan noin 235 henkilöä mukaan lukien myös Nokian Renkaiden johtoryhmän jäsenet.

Ansaintajaksoon 2022–2024 sovellettavat ansaintatavoitteet ovat segmentit yhteensä osakekohtainen tulos (EPS) sekä segmentit yhteensä sijoitetun pääoman tuotto prosentti (ROCE). PSP 2022–2024 -ohjelman perusteella maksettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on yhteensä enintään 513 742 brutto-osaketta.

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2019–2021

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä (RSP) koostuu vuosittain alkavista osakepalkkio-ohjelmista. Kukin ohjelma koostuu kolmen vuoden pituisesta rajoitusjaksosta, jonka jälkeen ohjelman puitteissa luvatut osakepalkkiot maksetaan osallistujille Nokian Renkaat Oyj:n osakkeina ja osittain käteisenä. Ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän tarkoituksena on toimia täydentävänä pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmänä, jota käytetään kohdennetusti sitouttamaan Nokian Renkaiden avainhenkilöitä.

Kunkin yksittäisen ohjelman alkaminen edellyttää hallituksen erillistä päätöstä.

Ehdollisessa osakepalkkiojärjestelmässä edellytyksenä osakepalkkion maksamiselle yksittäiselle osallistujalle on, että osallistujan työsuhde Nokian Renkaissa jatkuu palkkioiden maksamisajankohtaan saakka. Tämän edellytyksen lisäksi Nokian Renkaiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisen osalta on asetettu taloudellinen kynny sarvo, joka on ylitettävä mahdollisen palkkion saamiseksi ehdollisesta osakepalkkiojärjestelmästä. Taloudellisena mittarina toimii sijoitetun pääoman tuotto prosentti (ROCE).

RSP 2019–2021 alkoi vuoden 2019 alussa ja siitä ansaitut palkkiot maksetaan vuoden 2022 ensimmäisen puoliskon aikana. Osakepalkkiojärjestelmään osallistuu 17 avainhenkilöä mukaan lukien johtoryhmän jäseniä. Nokian Renkaiden johtoryhmän jäsenille asetettu taloudellinen kynny sarvo sijoitetun pääoman tuotto prosentille (ROCE) saavutettiin. Maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä 46 600 Nokian Renkaat Oyj:n brutto-osaketta.

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2020–2022

Nokian Renkaat Oyj:n hallitus päätti helmikuussa 2020 jatkaa ehdollista osakepalkkiojärjestelmää ja RSP 2020–2022 alkoi vuoden 2020 alussa. Siitä ansaitut palkkiot maksetaan vuoden 2023 ensimmäisen puoliskon aikana. Nokian Renkaiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisen osalta on

asetettu taloudellinen kynnyksarvo, joka on ylitettävä mahdollisen palkkion saamiseksi ehdollisesta osakepalkkiojärjestelmästä 2020–2022. Taloudellinen kynnyksarvo on asetettu sijoitetun pääoman tuotto prosentille (ROCE).

RSP 2020–2022-ohjelman perusteella suoritettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on enintään 120 000 brutto-osaketta.

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2021–2023

Nokian Renkaat Oyj:n hallitus päätti helmikuussa 2021 jatkaa ehdollista osakepalkkiojärjestelmää ja RSP 2021–2023 alkoi vuoden 2021 alussa. RSP 2021–2023 osakepalkkiojärjestelmästä mahdollisesti suoritettavat osakepalkkiot maksetaan vuoden 2024 ensimmäisellä puoliskolla. Nokian Renkaiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisen osalta on asetettu taloudellinen kynnyksarvo, joka on ylitettävä mahdollisen palkkion saamiseksi ehdollisesta osakepalkkiojärjestelmästä 2021–2023. Taloudellisena mittarina toimii sijoitetun pääoman tuotto prosentti (ROCE).

Tämän ohjelman nojalla maksettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on yhteensä enintään 120 000 brutto-osaketta.

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2022–2024

Nokian Renkaat Oyj:n hallitus päätti helmikuussa 2022 jatkaa ehdollista osakepalkkiojärjestelmää ja RSP 2022–2024 alkoi vuoden 2022 alusta. RSP 2022–2024 osakepalkkiojärjestelmän nojalla mahdollisesti suoritettavat osakepalkkiot maksetaan vuoden 2025 ensimmäisellä puoliskolla. Nokian Renkaiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisen osalta on asetettu taloudellinen kynnyksarvo, joka on ylitettävä mahdollisen palkkion saamiseksi ehdollisesta osakepalkkiojärjestelmästä 2022–2024. Taloudellisena mittarina toimii sijoitetun pääoman tuotto prosentti (ROCE).

Tämän ohjelman nojalla maksettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on yhteensä enintään 120 000 brutto-osaketta.

Konsernin johtoryhmän palkat ja taloudelliset etuudet vuonna 2021 (maksuperusteinen)								
Johtoryhmän palkat ja palkkiot 2021 (poissulkien toimitusjohtaja)	Vuosipalkka, € (sisältää luontoisedut ja lomakorvaukset)	Tulospalkkiot, € (vuodelta 2020)*	Muut kertaluonteiset palkkiot, €	Erokorvaukset, €	Osakepalkkion kokonaisarvo, €	Lisäeläkemaksut	Yhteensä, €	Osakepalkkiosta osakkeina suoritettu osuus, kpl
	2 780 340	747 280	116 718	-	-	279 796	3 924 134	-

*Vuoden 2020 tulospalkka maksettiin maaliskuussa 2021