



**nokian[®]
TYRES**



PALKITSEMISRAPORTTI 2022

PALKITSEMISRAPORTTI 2022

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta – Puheenjohtajan tervehdys

Tilivuosi 2022 oli Nokian Renkailla poikkeuksellinen. Ukrainan sodalla on ollut merkittäviä vaikutuksia Nokian Renkaiden toimintaympäristöön, mikä johti päätökseen aloittaa hallittu vetäytyminen Venäjältä. Lokakuun lopussa 2022 Nokian Renkaat solmi sopimuksen Venäjän-toimintojensa myynnistä Tatneft PJSC:lle. Vuoden 2022 toisella puoliskolla otettiin ensiaskeleet kohti uutta Nokian Renkaita ilman Venäjää. Nokian Renkaiden hallitus teki päätöksen noin 650 miljoonan euron investoinnista Romaniaan rakennettavaan uuteen rengastehtaaseen. Se on koko rengasalan ensimmäinen tehdas, joka ei tuota lainkaan hiilidioksidipäästöjä. Tämä investointi, joka painottaa entistäkin kestävämpää tulevaisuutta, on erittäin tärkeä Nokian Renkaiden tulevan kasvun kannalta.

Liiketoimintaympäristön radikaalien muutosten vuoksi tehtiin päivityksiä, joilla pyritään kohdistamaan Nokian Renkaiden avainhenkilöstön intressejä uudelleen sekä synnyttämään motivaatiota ja sitouttamaan tulevaisuutta varten. Hallitus päätti muokata tilivuoden 2022 kannustimien tavoitteita, jotka oli asetettu ennen Ukrainan sotaa. Päätettiin, että Nokian Renkaiden kahdesta keskeisestä lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä maksetaan tavoitetasojen mukaisesti tilivuoden 2022 ensimmäiseltä puoliskolta ja että tilivuoden 2022 jälkimmäiselle puoliskolle asetetaan uudet tavoitteet. Uudet konsernitason tavoitteet tilivuodelle 2022 asetettiin segmentit yhteensä liikevoitolle ja liikevaihdolle. Sitouttamisen parantamiseksi kannustimet maksetaan kahdessa erässä, ensimmäinen maaliskuussa 2023 ja toinen kesäkuussa 2023. Toimitusjohtajalla ja johtoryhmällä säilyi voimassa alkuperäinen ilmastoon liittyvä tavoite, joka perustui hiilidioksidipäästöjen vähennyksiin tilivuoden 2022 aikana. Nokian Renkaat suoriutui hyvin sekä taloudellisiin että ilmastotavoitteisiin nähden luoden vahvan perustan tilivuodelle 2023.

Tilivuosi 2022 oli monin tavoin poikkeuksellinen. Nokian Renkaiden tiimien tekemä kova työ ja omistautuminen sekä suoriutuminen ankarissa olosuhteissa on pantu merkille. Jatkamme palkitsemispolitiikkamme merkityksen vahvistamista ja palkitsemisen käyttöä tapana edistää strategian toteutusta, liiketoiminnan tavoitteita ja pitkän aikavälin kannattavuutta. Jatkamme Nokian Renkaiden uudistamista ja varmistamme, että palkitsemiskokonaisuutemme tukee tätä parhaalla mahdollisella tavalla.

Veronica Lindholm

Nokian Renkaiden hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja



Jatkamme Nokian Renkaiden uudistamista ja varmistamme, että palkitsemiskokonaisuutemme tukee tätä parhaalla mahdollisella tavalla.

Johdanto

Tässä palkitsemisraportissa (jäljempänä ”**Palkitsemisraportti**”) kuvataan **palkitsemispolitiikan** (jäljempänä ”Palkitsemispolitiikka”) toteutuminen Nokian Renkaat Oyj:ssä (jäljempänä ”**Yhtiö**” tai ”**Nokian Renkaat**”) tilivuonna 2022. 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. Palkitsemispolitiikassa kuvataan hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen, palkitsemispolitiikan määrittelyn periaatteet sekä sen käytännön toimeenpano. Palkitsemisraportti antaa sijoittajille tarkempaa tietoa palkitsemisen kehittymisestä sekä Nokian Renkaiden tietyistä strategisista mittareista ja ajantasaisen palkitsemispolitiikan toteuttamisesta tilivuonna 2022. Ensimmäinen Arvopaperimarkkinayhdistyksen hallinnointikoodin 2020 mukaisesti laadittu uusi palkitsemisraportti tilivuodelle 2020 esiteltiin vuoden 2021 varsinaiselle yhtiökokoukselle, joka hyväksyi sen. Vuoden 2022 varsinainen yhtiökokous päätti hyväksyä Yhtiön seuraavan, vuotta 2021 koskevan palkitsemisraportin neuvoo-antavan äänestyksen jälkeen, jossa sitä tuki noin 80 % vuoden 2022 varsinaisessa yhtiökokouksessa annetuista äänistä. Tämä ilmaisi, että Yhtiön osakkaat hyväksyvät Palkitsemisraportin 2021.

Oheisessa taulukossa esitetään indeksivertailu, ja tarkempi erittely Yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta verrattuna Yhtiön työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen sekä Yhtiön taloudelliseen kehitykseen viiden viime tilikauden aikana on kohdassa ”Palkitseminen ja taloudellinen kehitys vuosina 2018–2022”.

Kehitysindeksi vuosina 2018–2022

Palkitsemisindeksi	2018	2019	2020	2021	2022
Hallituksen kokonaispalkkio – Hallituksen jäsenille maksettu keskimääräinen vuosipalkkio ²⁾	100 %	100 %	113 %	107 %	123 %
Toimitusjohtajan palkat ja edut	100 %	38 %	53 %	32 %	42 %
Keskimääräinen palkkakustannus työntekijää kohti ³⁾	100 %	99 %	97 %	115 %	117 %
Taloudellisten mittareiden indeksi¹⁾					
Liikevoitto	100 %	85 %	32 %	72 %	31 %
Osakekohtainen tulos (EPS)	100 %	134 %	29 %	69 %	-59 %
Sijoitetun pääoman tuotto prosentti (ROCE)	100 %	76 %	26 %	59 %	-26 %

¹⁾ Indeksiin käytetyt taloudelliset mittarit IFRS-raportoinnin mukaisesti. Segmentit yhteensä luvut Nokian Renkaiden uusien raportointikäytäntöjen mukaisesti ovat saatavilla (2019, 2020, 2021 ja 2022) osiossa ”Palkitseminen ja taloudellinen kehitys vuosina 2018–2022”. Pörssitiedote Nokian Renkaiden uusista raportointikäytännöistä 24.4.2020.

²⁾ **Hallituksen kokonaispalkkio – Keskimääräinen hallituksen jäsenille maksettu vuosipalkkio** lasketaan jakamalla kunakin vuonna hallituksen jäsenille maksettu kokonaissumma hallituksen kokoonpanolla (jäsenten määrällä) kunakin vuonna (2018–2020: 8 hallituksen jäsentä, 2021–2022: 9 hallituksen jäsentä) ja poistamalla seuraavan kauden aikana poistuville jäsenille maksetut palkkiot. Lisätietoja on osiossa ”Palkitseminen ja taloudellinen kehitys 2018–2022”.

³⁾ **Keskimääräinen kustannus työntekijää kohti** lasketaan perustuen työntekijöiden keskiarvoon kunakin tilivuonna jaettuna palkkojen, kannustimien ja muiden kustannusten kokonaismäärällä kyseisenä tilivuonna.

Nokian Renkaat suoriutui tilivuonna 2021 vahvasti ja aloitti tilivuoden 2022 vahvoin näkymin. Ukrainan sota ja siitä seuraavat pakotteet vaikuttivat huomattavan kielteisesti Nokian Renkaiden toimituskykyyn ja suorituskkykyyn. Tilivuoden 2022 liikevaihto oli 1 776 miljoonaa euroa ja segmentit yhteensä liikevoitto oli 221 miljoonaa euroa. Ukrainan sota muutti Nokian Renkaiden lyhyen aikavälin liiketoiminnan tavoitteita ja pitkän aikavälin strategiaa. Hallittu vetäytyminen Venäjältä aloitettiin, ja myöhemmin tilivuoden 2022 aikana Nokian Renkaat julkisti 650 miljoonan euron investoinnin uuteen rengas-tehdashankkeeseen Romaniassa osana Nokian Renkaiden uudistamista. Jotta yhteisiä ponnisteluja voidaan ohjata kohti uusissa liiketoimintaolosuhteissa toimimista, hallitus muokkasi Nokian Renkaiden kahden lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteita. Päätettiin muokata ennen Ukrainan sotaa asetettuja tavoitteita, jotka eivät enää olleet asiaankuuluvia nykyisessä tilanteessa. Uudet konsernitaso tavoitteet asetettiin segmentit yhteensä liikevoitolle ja liikevaihdolle, joista molemmilla on yhtäläinen 50 %:n painoarvo. Muokattuuihin tavoitteisiin liittyvä ansaintajakso oli tilivuoden 2022 jälkimäinen puolisko. Tilivuoden 2022 ensimmäisen puoliskon ansaintajaksolta kannustimet maksetaan tavoitteiden mukaisesti. Näitä muutoksia sovellettiin myös toimitusjohtaja Jukka Moisioon ja johtoryhmään, joiden suorituskkykyä mitattiin myös ilmastoon liittyvän tavoitteen kautta; tätä tavoitetta ei muutettu tilivuonna 2022.

Sitouttamisen parantamiseksi kannustimet maksetaan kahdessa erässä, ensimmäinen maaliskuussa 2023 (ansaintajakso H1 2022 ja ilmastoon liittyvä kannustin) ja toinen kesäkuussa 2023 (ansaintajakso H2 2022). Muutokset kohdistivat ohjelmaan osallistuvien työntekijöiden painopisteen uudelleen ja tuottivat myönteisiä tuloksia vallitsevissa toimintaolosuhteissa. Konsernitason tavoitteet synnyttivät yhteisen päämäärän, jota tavoitella, ja ne olivat linjassa käyttöön otetun palkitsemispolitiikan kanssa.

Nokian Renkailla on kaksi vuosittain alkavaa pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmää, jotka riippuvat hallituksen päätöksistä. Molemmat järjestelmät **uusittiin helmikuussa 2022** kolmivuotiskaudelle 2022–2024. Nokian Renkaiden suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä on tärkein osakepohjainen kannustinjärjestelmä, jonka tavoitteita mitataan seuraavilla konsernitason taloudellisilla mittareilla: segmentit yhteensä osakekohtainen tulos (EPS) ja segmentit yhteensä sijoitetun pääoman tuotto (ROCE). Nokian Renkaiden ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä toimii pitkän aikavälin lisäkannustintyökaluna, jota käytetään valikoidusti Nokian Renkaiden avainhenkilöstön sitouttamiseen. Ehdolliseen osakepalkkiojärjestelmään kuuluu kolmen vuoden rajoitusjakso, jonka jälkeen järjestelmän puitteissa myönnetty osakkeet maksetaan osallistujille. Edellytys ehdolliseen osakepalkkiojärjestelmään perustuvan osakepalkkion maksamiselle on, että osallistujan työsuhde Nokian Renkaissa jatkuu palkkion maksupäivään asti. Tämän ehdon lisäksi Nokian Renkaiden johtoryhmään sekä toimitusjohtajaan sovelletaan taloudellista suorituskykyä koskevia kriteereitä. Helmikuussa 2023 hallitus päätti muuttaa taloudellisen suorituskyvyn kriteerit sijoitetun pääoman tuotosta segmentit yhteensä sijoitetun pääoman tuotoksi. Tämä muutos oli tarpeen, jotta voitiin huomioida Ukrainan sodan aiheuttamat radikaalit muutokset liiketoimintaympäristössä. Ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän 2020–2022 segmentit yhteensä sijoitetun pääoman tuotto-kynnysarvo täyttyi, joten myönnetty osakkeet luovutettiin järjestelmään osallistuville johtoryhmän jäsenille sekä toimitusjohtajalle.

Yllä kuvatun mukaisesti hallitus päätti liittää Nokian Renkaiden toimitusjohtajan ja johtoryhmän vuosina 2020, 2021, 2022 ja 2023 käynnistyviin ehdollisiin osakepalkkiojärjestelmiin rajoitusaikana keskimääräisen segmentit yhteensä ROCE:n kynnysarvon. Tarkoitus on entistä paremmin kohdistaa toimitusjohtajan ja osakkaiden intressit Yhtiön taloudelliseen kehitykseen liittyen. Tilivuonna 2022 Nokian Renkaat siis poikkesi tilapäisesti hyväksytystä Palkitsemispolitiikasta soveltamalla taloudellista suorituskykykriteeriä toimitusjohtajalle tarjottuihin, ehdollisiin osakepalkkiojärjestelmiin. Poikkeaman tarkempi kuvaus sekä selitys poikkeaman perustelevista olosuhteista on esitetty osiossa ”Toimitusjohtajan palkitseminen 2022 – pitkän aikavälin kannustinohjelmat”. Tätä poikkeamaa lukuun ottamatta hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen noudatti Palkitsemispolitiikkaa, eikä muita poikkeamia tehty.

Hallituksen palkitseminen 2022

Nokian Renkaiden varsinainen yhtiökokous 2022 päätti seuraavista hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista tilivuonna 2022:

Hallituksen puheenjohtaja:

Vuosipalkkio 110 000 €

Hallituksen varapuheenjohtaja sekä tarkastusvaliokunnan ja henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajat:

Vuosipalkkio 75 000 €

Muut hallituksen jäsenet:

Vuosipalkkio 52 500 €

Kustakin hallituksen sekä valiokunnan kokouksesta palkkio on 700 euroa. Euroopassa asuville hallituksen jäsenille palkkio on kaksinkertainen Euroopassa järjestettävästä kokouksesta, joka tapahtuu jäsenen kotimaan ulkopuolella, ja kolminkertainen kokouksista Euroopan ulkopuolella. Euroopan ulkopuolella asuville hallituksen jäsenille palkkio on kolminkertainen kokouksista jäsenen kotimaan ulkopuolella. Jos jäsen osallistuu kokoukseen puhelimen tai videoyhteyden välityksellä, palkkio on 700 euroa. Matkakulut korvataan Yhtiön matkapolitiikan mukaisesti

Hallituksen jäsen	Asema hallituksessa	Kiinteä vuosi- palkkio (€) ¹⁾	Hallituksen kokous- palkkiot (€)	Valiokuntien kokouspalkkiot (€)	Palkkiot yhteensä (€)	Kiinteällä vuosi- palkkiolla hankitut osakkeet (osake- määrä)
Jukka Hienonen	Hallituksen puheenjohtaja / Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen / Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsen	110 000	11 900	4 200	126 100	3 441
Veronica Lindholm	Hallituksen jäsen / Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja	75 000	11 900	4 200	91 100	2 346
Pekka Vauramo	Hallituksen varapuheenjohtaja / Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	75 000	11 200	4 200	90 400	2 346
Jouko Pölönen	Hallituksen jäsen / Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	75 000	11 900	3 500	90 400	2 346
Christopher Ostrander	Hallituksen jäsen	52 500	16 100	-	68 600	1 642
Inka Mero	Hallituksen jäsen / Tarkastusvaliokunnan jäsen	52 500	11 900	3 500	67 900	1 642
Heikki Allonen	Hallituksen jäsen / Tarkastusvaliokunnan jäsen	52 500	11 900	2 800	67 200	1 642
George Rietbergen	Hallituksen jäsen	52 500	14 700	-	67 200	1 642
Susanne Hahn	Hallituksen jäsen	52 500	9 100	-	61 600	1 642
Raimo Lind	Hallituksen jäsen / Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja (28.4.2022 asti)	-	4 200	1 400	5 600	-

¹⁾ 60 % vuosipalkkiosta maksetaan käteisenä ja 40 % Yhtiön osakkeina. Johdon liiketoimia koskevat pörssitiedotteet osakkeiden ostoista julkaistiin 2. toukokuuta 2022. Yhtiö maksoi osakkeiden hankinnasta seuranneet varainsiirtoverot.

Toimitusjohtajan palkitseminen 2022

Toimitusjohtaja	Kiinteä vuosipalkka (sis. lomakorvauksen)	Kuukausittainen peruspalkka	Maksettu palkka tilivuonna 2022 (sis. lomakorvauksen ja matkapuhelin- edun)	Maksetut suorituskyky- perusteiset bonukset (vuoden 2021 perusteella)	Maksuun tulevat suorituskyky- perusteiset bonukset (vuoden 2022 perusteella) ¹⁾	Myönnetyn osakepohjaisen bonuksen kokonaisarvo	Lisäeläkkeen maksu	Irtisanomisraha	Palkkiot yhteensä tilivuonna 2022
Jukka Moisio	778 680	61 800	771 504	730 800	538 680	-	-	-	1 502 304

Huomaa: Kaikki summat valuutassa €.

¹⁾ Maksuun tulevat suorituskykyperusteiset bonukset (vuoden 2022 perusteella) maksetaan tilivuonna 2023.

Lyhyen aikavälin kannustinmahdollisuudet perusvuosipalkan osuutena

Tavoite	Enintään
50 %	100 %

Osakepalkkiojärjestelmän pitkän aikavälin kannustimet¹⁾

Tavoite	Enintään
125 %	250 %

¹⁾ Nokian Renkaat voi lisäksi hallituksen harkinnan mukaan tarjota toimitusjohtajalle ehdollisia osakepohjaisia palkkiojärjestelmiä esimerkiksi rekrytointi- ja sitouttamistilanteissa.

Toimitusjohtaja Jukka Moisio ei saanut palkankorotusta tilivuonna 2022, joten kuukausittainen peruspalkka oli koko vuoden ajan 61 800 €.

Toimitusjohtaja Jukka Moisioilla on Yhtiön maksama matkapuhelinetu, jonka arvo on 20 € kuukaudessa tai 240 € vuodessa. Kiinteä vuosipalkka sisältäen lomakorvauksen lasketaan kertomalla kuukausittainen peruspalkka 61 800 € 12,6:lla.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät

Toimitusjohtaja Jukka Moisio on oikeutettu Nokian Renkaiden Palkitsemispolitiikassa kuvattuihin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmiin. Lyhyen aikavälin kannustimen tavoitemäärä vastaa 50:tä prosenttia perusvuosipalkasta ja enimmäismäärä on 100 % perusvuosipalkasta. Ansaintajakso on yleensä yksi vuosi, ellei hallitus muuta päättä. Mahdollinen palkkio maksetaan ansaintajaksoa seuraavan vuoden ensimmäisen puoliskon aikana

Hallituksen päätöksen mukaisesti toimitusjohtaja Jukka Moision lyhyen aikavälin kannustinten suorituskykymittareita muokattiin tilivuoden 2022 ansaintajaksolla. Ennen Ukrainan sotaa asetettuja tavoitteita muokattiin kuvastamaan toimintaympäristön radikaaleja muutoksia. Päätettiin, että lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä maksetaan tavoitetasojen mukaisesti tilivuoden 2022 ensimmäiseltä puoliskolta, ja tilivuoden 2022 jälkimmäisen puoliskon ansaintajaksolle asetettiin uudet konsernitason tavoitteet. Alkuperäinen ilmastoon liittyvä tavoite, joka perustui hiilidioksidipäästöjen vähennyksiin tilivuoden 2022 aikana, pidettiin voimassa. Ilmastoon liittyvän tavoitteen painoarvo oli 10 %, ja tavoitteen saavuttamisaste oli 195,0 %. Tämän kannuste-elementin perusteella maksetaan näin ollen 72 306 € (peruspalkka tilivuonna 2022 × STI-tavoite 50 % × painoarvo 10 % × saavuttamisaste 195 %). Lyhyen aikavälin kannustinsumma 166 860 € vuoden 2022 ensimmäiseltä puoliskolta vastaa 50 % (tavoitetaso) perusvuosipalkasta tammi–kesäkuussa 2022 kerrottuna painoarvolla 45 %. Lyhyen aikavälin bonus 166 860 € vuoden 2022 ensimmäiseltä puoliskolta sekä ilmastoon liittyvä kannustin 72 306 € maksetaan maaliskuun 2023 palkanmaksussa. Tilivuoden 2022 jälkimmäisen puoliskon ansaintajakson muokatut suorituskykymittarit oli sidottu Nokian Renkaiden segmentit yhteensä liikevoittoon ja Nokian Renkaiden liikevaihtoon, joista molempien painoarvo on 50 %. Ansaintajakso oli tilivuosi 2022. Maksettu peruspalkka tilivuoden 2022 jälkimmäisen puoliskon aikana toimi kannustimen maksun perusteena. Tavoitteiden yhdistetty saavutustaso tilivuoden toisella puoliskolla oli 179,5 % (missä 100 % oli tavoitetaso ja 200 % enimmäismäärä), ja lyhyen aikavälin kannustinpalkkio toimitusjohtaja Jukka Moisiolle vuoden 2022 toiselta puoliskolta on 299 514 € (peruspalkka heinä–joulukuussa 2022 × STI-tavoite 50 % × painoarvo 45 % × saavutustaso 179,5 %). Kiinteän ja muuttuvan palkkion suhde tilivuodelle 2022 oli 41,1 % muuttuvaa palkkiota ja 58,9 % kiinteää palkkiota. Sitouttamisen vuoksi sekä hallituksen päätöksen nojalla vuoden 2022 toisen puoliskon lyhyen aikavälin kannustinpalkkio maksetaan kesäkuussa 2023.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustimet koostuvat osakepalkkiojärjestelmistä. Pitkän aikavälin suoritusperusteisen kannustinjärjestelmän korvaus on rajoitettu 250 %:iin perusvuosipalkasta, ja tavoitemäärä on 125 % perusvuosipalkasta. Maksetun suoritusperusteisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän palkkion määrä ei voi olla yli 250 % perusvuosipalkasta, jota käytetään varauksen tekemiseen. Toimitusjohtaja Jukka

Moisiolle myönnettiin 27 680 suoritusperusteista osaketta Nokian Renkaiden suoritusperusteisesta osakepalkkiojärjestelmästä 2022–2024 tilivuonna 2022. Mahdollinen palkkio maksetaan tilivuoden 2025 ensimmäisen puoliskon aikana, jos hallituksen asettamat tavoitteet täytetään. Nokian Renkaiden suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2022–2024 tavoitteet liittyvät segmentit yhteensä osakekohtaiseen tulokseen (EPS) ja segmentit yhteensä sijoitetun pääoman tuottoon (ROCE). Molemmilla suorituskykykriteereillä on yhtäläinen 50 %:n painoarvo. Mahdollinen osakepalkkio maksetaan osittain Nokian Renkaat Oyj:n osakkeina ja osittain käteisenä. Käteisosuus on tarkoitettu palkkiosta aiheutuvien verojen kattamiseen. Toimitusjohtaja Jukka Moisiolle ei myönnetty ehdollisia osakkeita tilivuonna 2022.

Nokian Renkaat poikkesi tilapäisesti hyväksytystä Palkitsemispolitiikasta tilivuoden 2022 aikana. Poikkeaminen hyväksytystä Palkitsemispolitiikasta tapahtui Pitkän aikavälin kannustimet (LTI) osiossa, jossa ehdolliseen osakepalkkiojärjestelmään liittyen todetaan seuraavaa: "Mahdollisille ehdollisille osakepalkkio-ohjelmille ei ole taloudellisia suoritustavoitteita, vaan ehdollisen osakepalkkio-ohjelman mukaiset osakepalkkiot maksetaan toimitusjohtajalle edellyttäen, että hänen sopimuksensa yhtiöön on voimassa osakepalkkioiden maksupäivänä." Yhtiön hallitus päätti soveltaa vuosina 2019, 2020, 2021, 2022 ja 2023 alkaviin kolmivuotisiin ehdollisiin osakepalkkiojärjestelmiin taloudellista suorituskykykriteeriä, koska uusi toimitusjohtaja nimitettiin toukokuussa 2020. Kriteeriä sovelletaan toimitusjohtajan ja Yhtiön johtoryhmän ehdollisiin osakepalkkiojärjestelmiin. Poikkeaminen vahvisti toimitusjohtajan ja Yhtiön johtoryhmän palkitsemisen sitomista Yhtiön taloudelliseen suorituskykyyn, edisti Yhtiön pitkän tähtäimen intressien varmistamiseen tähtääviä ponnisteluita sekä kohdisti entistä paremmin toimitusjohtajan ja Yhtiön johtoryhmän intressit Yhtiön osakkaiden intresseihin. Helmikuussa 2023 hallitus päätti muuttaa taloudellisen suorituskyvyn kriteeriä. Raja-arvoa verrataan segmentit yhteensä ROCE:lle ennalta asetettuun raja-arvoon (minimiarvo, joka tulee saavuttaa, jotta osakepalkkio maksetaan) ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän kolmivuotisen rajoitusajan aikana. Aiempi taloudellinen raja-arvo oli sidottu ROCE:n keskiarvoon (IFRS:n mukaisesti) kyseisen rajoitusajan aikana. Toimitusjohtaja Jukka Moisiolle ei ole myönnetty osakkeita vuosien 2022–2024 ehdollisesta osakepalkkiojärjestelmästä. Segmentit yhteensä ROCE:n keskiarvoon sidottua kynnysarvoa tilivuosille 2022–2024 sovelletaan kaikkiin johtoryhmälle tehtyihin varauksiin sekä vuonna 2023 alkavaan ehdolliseen osakepalkkiojärjestelmään, jonka rajoitus-aika on 2023–2025, kuten kerrotaan Yhtiön [7.2.2023 julkaisemassa pörssitiedotteessa](#).

Toimitusjohtajan on pidettävä hallussaan vähintään 25 % pitkän aikavälin kannustinohjelmasta saamista osakkeista ja kerättävä kannustinjärjestelmistä saatuja osakkeita, kunnes osakeohjelmista saatujen osakkeiden arvo on yhtä suuri kuin toimitusjohtajan vuosittainen bruttomääräinen peruspalkka.

Aktiiviset pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät ja toimitusjohtajalle myönnettyt osakkeet

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä ja ansaintajakso	Myönnettyjen osakkeiden bruttomäärä	Suurin myönnettyjen osakkeiden bruttomäärä ¹⁾	Suorituskykykriteerit	Mahdollisen palkkion maksu
Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2020–2022	10 000	10 000	Keskimääräinen segmentit yhteensä ROCE 2020–2022	H1/2023
Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2021–2023	31 013	62 026	Segmentit yhteensä ROCE (50 %:n painoarvo) ja segmentit yhteensä EPS (50 %:n painoarvo)	H1/2024
Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2022–2024	27 680	55 360	Segmentit yhteensä ROCE (50 %:n painoarvo) ja segmentit yhteensä EPS (50 %:n painoarvo)	H1/2025
Asetettujen tavoitteiden saavuttaminen	100 %	200 %		

¹⁾ Mahdollinen osakepalkkio maksetaan osittain Nokian Renkaat Oyj:n osakkeina ja osittain käteisenä. Osakkeiden bruttomäärä on ansaittujen osakkeiden lukumäärä perustuen suoriutumiseen suhteessa asetettuihin tavoitteisiin, ja sitä käytetään käteisosuuden laskemiseen. Todelliset luovutetut osakkeet = osakkeiden nettomäärä. Käteisosuus on tarkoitettu palkkiosta aiheutuvien verojen kattamiseen.

Eläkkeet ja edellisen toimitusjohtajan toimitusjohtajan päätymiseen liittyviä ehtoja

Toimitusjohtajan eläkekertymä ja eläkeikä määräytyvät toimitusjohtajan kotimaan sovellettavan lainsäädännön käytäntöjen ja ehtojen mukaisesti. Yhtiö voi toteuttaa paikallisten markkinoiden mukaisen maksuperusteisen lisäeläkejärjestelmän. Toimitusjohtaja Jukka Moisiolla ei ole Yhtiön maksamaa lisäeläkejärjestelmää. Eläkeikä ja eläke määräytyvät työntekijän eläkelain mukaisesti.

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

Malus ja takaisinperintä

Jos toimitusjohtajalle maksetaan palkitsemisjärjestelmän perusteella palkkio, joka myöhemmin osoittautuu virheellisesti maksetuksi toimitusjohtajan tahallisuuden tai huolimattomuuden perusteella, Yhtiöllä on kannustinohjelmien ehtojen perusteella oikeus oikaista takautuvasti maksettu määrä ja periä takaisin lyhyt- ja pitkäaikaisista kannustimista maksettujen palkkioiden ylimääräinen osuus perusteettoman edun palautusta koskevien sääntöjen mukaisesti.

Lyhyt- ja pitkäaikaiset palkkiojärjestelmät ovat luonteeltaan harkinnanvaraisia, eivätkä ne ole osa toimitusjohtajasopimuksen ehtoja. Hallitus voi milloin tahansa päättää järjestelmien toteutuksesta ja niiden ehdoista.

Nokian Renkaat ei käyttänyt malus- tai takaisinperintäoikeuksiaan tilivuonna 2022.

Palkitseminen ja taloudellinen kehitys 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Hallituksen palkitseminen, palkkiot yhteensä €					
Jukka Hienonen	-	-	105 800	112 700	126 100
Veronica Lindholm	57 000	56 400	65 500	60 200	91 100
Pekka Vauramo	52 200	53 400	63 100	82 000	90 400
Jouko Pölonen	-	-	-	59 100	90 400
Christopher Ostrander	-	-	-	57 700	68 600
Inka Mero	54 000	54 600	63 100	60 900	67 900
Heikki Allonen	54 000	54 600	63 100	60 900	67 200
George Rietbergen	53 400	54 600	60 100	57 500	67 200
Susanne Hahn	-	-	-	-	61 600
Raimo Lind	78 900	76 500	85 600	83 400	5 600
Kari Jordan	75 900	78 300	87 400	1 800	-
Petteri Walldén	102 000	101 400	6 600	-	-
Yhteensä (pl. poistuville jäsenille maksetut palkkiot) ¹⁾	527 400	529 800	593 700	634 400	736 100
Hallituksen koko, jäsenten lukumäärä	8	8	8	9	9
Keskimääräinen palkkio yhteensä jäsentä kohti ¹⁾	65 925	66 225	74 213	70 489	81 167
Indeksi	100 %	100,5 %	112,6 %	106,9 %	123,1 %
Toimitusjohtaja, kokonaispalkkio €					
Jukka Moisio 27.5.2020–	-	-	429 611	1 157 960	1 502 304
Hille Korhonen 1.7.2017–26.5.2020	3 601 862	1 362 987	1 472 192	-	-
Yhteensä	3 601 862	1 362 987	1 901 803	1 157 960	1 502 304
Indeksi	100 %	37,8 %	52,8 %	32,1 %	41,7 %
Työntekijöiden palkitseminen, keskiarvo €					
Palkat, kannustimet ja muut liitännäiskustannukset M€	228,9	235,3	224,7	270,7	277,3
Konsernin työntekijämäärän keskiarvo tilivuoden aikana	4 790	4 995 ²⁾	4 859	4 941	4 947
Keskiarvo vuotta kohti, t€	47,79	47,10	46,24	54,79	55,87
Indeksi	100 %	98,6 %	96,8 %	114,6 %	116,9 %
Taloudellinen kehitys 2018–2022					
Liikevoitto, M€	372,4	316,5	120,0	268,2	116,2
Segmentit yhteensä, liikevoitto, M€	-	337,2	190,2	324,8	221,2
Indeksi ³⁾	100 %	85,0 %	32,2 %	72,0 %	31,2 %
EPS, €	2,15	2,89 ⁴⁾	0,62	1,49	-1,27
Segmentit yhteensä, EPS, €	-	3,04 ⁴⁾	1,04	1,84	1,30
Indeksi ³⁾	100 %	134,4 %	28,8 %	69,3 %	-59,1 %
ROCE,%	23,3 %	17,6 %	6,0 %	13,7 %	-6,0 %
Segmentit yhteensä, ROCE, %	-	18,6 %	9,3 %	15,8 %	10,3 %
Indeksi ³⁾	100 %	75,5 %	25,8 %	58,8 %	-25,8 %

¹⁾ Keskimääräinen kokonaispalkkio hallituksen jäsentä kohti lasketaan jakamalla hallituksen jäsenille maksetut kokonaispalkkiot, pois lukien jäsenet, jotka jättivät hallituksen kyseisen kauden aikana. Ts. Petteri Walldénille maksetut palkkiot on vähennetty vuoden 2020 keskiarvosta, Kari Jordanille maksetut palkkiot on vähennetty vuoden 2021 keskiarvosta ja Raimo Lindille maksetut palkkiot vuoden 2022 keskiarvosta.

²⁾ Luvut korjattu huomioimaan passiiviset työsuhteet joulukuussa 2019 (pitkillä vapailla olevat työntekijät).

³⁾ Indeksiin käytetyt taloudelliset mittarit IFRS-raportoinnin mukaisesti. Segmentit yhteensä luvut 2019–2022 esitetty (ei laskettu indeksiin) Nokian Renkaiden uusien raportointikäytäntöjen mukaisesti: Pörssitiedote Nokian Renkaiden uusista raportointikäytännöistä 24.4.2020.

⁴⁾ EPS 2019 ilman veroriidan päätösten vaikutusta (1,08 €) oli 1,81 €. Segmentit yhteensä EPS 2019 ilman tätä vaikutusta oli 1,98 €.