

**nokian[®]
TYRES**

PALKITSEMISRAPORTTI 2021



PALKITSEMISRAPORTTI 2021

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta – Puheenjohtajan tervehdys

Nokian Renkaiden suoriutuminen tili-vuonna 2021 oli vahvaa. Kysyntä jälki-rengasmarkkinoilla alkoi elpyä nopeasti vuoden 2020 lopulla ja jatkui vahvana läpi vuoden 2021. Samaan aikaan raaka-aine- ja logistiikkakustannukset nousivat voimakkaasti ja kontti- ja kuljetuskapasiteetista oli pulaa. Koronaviruspandemian aiheuttama epävarmuus oli edelleen läsnä, vaikka markkinoiden olosuhteet paranivat nopeasti. Nokian Renkaat kykeni pikaisesti vastaamaan kasvaneeseen kysyntään ja saavutti kaikkien aikojen korkeimman liikevaihtonsa vuonna 2021.

Palkitsemispolitiikan mukaisesti Nokian Renkaiden palkitsemisen tulisi aina edistää Yhtiön strategian toteutumista, liiketoiminnan tavoitteita sekä pitkän tähtäimen kannattavuutta. Tämän sitoumuksen ylläpitämiseksi tehtiin toimenpiteitä vuonna 2021. Nokian Renkaiden suoritusperusteista osakepalkkiojärjestelmää, joka on tarkoitettu toimitusjohtajalle, johtoryhmälle ja muulle avainhenkilöstölle, jatkettiin ansaintajak-solle 2021–2023. Suorituskykyä mitataan segmentit yhteensä osakekohtaisella tuloksella ja segmentit yhteensä sijoitetun pääoman tuotolla, tavoitteilla jotka ovat läheisesti yhteydessä päivitettyyn

keskipitkän aikavälin strategiaamme. Yhtiön ensisijainen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä vuodelle 2021 mittasi taloudellista suorituskykyä liikevaihdon, segmentit yhteensä liikevoiton sekä operatiivisen kassavirran avulla, joista kaikki tuottivat hyviä tuloksia vuonna 2021. Tilivuodelle 2022 Nokian Renkaat ottaa toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle käyttöön vastuullisuustavoitteeseen sidotun suorituskykykriteerin. Vuonna 2022 kasvihuonekaasupäästöjen vähennystavoitteiden saavuttaminen on osa Nokian Renkaiden johtoryhmän kannustimia.

Nokian Renkaat on sitoutunut valmistamaan ensiluokkaisia tuotteita asiakkailleen ja tuottamaan arvoa osakkeenomistajille. Nokian Renkaiden palkitseminen jatkaa näiden tavoitteiden tukemista. Odotan tilivuotta 2022, seuraavia askeleita strategiassamme kohti 2 miljardin euron liikevaihtoa ja kannattavuuden parantamista sekä omaa osallistumistamme ilmastonmuutoksen vastaiseen taisteluun.

Parhain terveisin

Veronica Lindholm

Nokian Renkaiden hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

” Nokian Renkaiden palkitsemisen tulisi aina edistää Yhtiön strategian toteutumista, liiketoiminnan tavoitteita sekä pitkän tähtäimen kannattavuutta.

Johdanto

Tässä palkitsemisraportissa (jäljempänä ”**Palkitsemisraportti**”) kuvataan palkitsemispolitiikan (jäljempänä ”**Palkitsemispolitiikka**”) toteutuminen Nokian Renkaat Oyj:ssä (jäljempänä ”**Yhtiö**” tai ”**Nokian Renkaat**”) tilivuonna 2021. 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 2021. Ensimmäinen Arvopaperimarkkinayhdistyksen hallinnointikoodin 2020 mukaisesti laadittu uusi palkitsemisraportti tilivuodelle 2020 esiteltiin vuoden 2021 varsinaiselle yhtiökokoukselle. Vuoden 2021 varsinaisen yhtiökokous päätti hyväksyä Yhtiön palkitsemisraportin

2020 neuvoo-antavan äänestyksen jälkeen, jossa sitä tuki noin 88 % vuoden 2021 varsinaisessa yhtiökokouksessa annetuista äänistä, ilmaisten että Yhtiön osakkeenomistajat hyväksyvät Palkitsemisraportin 2020.

Alla olevassa 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 alla kohdassa ”*Palkitseminen ja taloudellinen kehitys vuosina 2017–2021**”.

Kehitysindeksi vuosina 2017–2021

Palkitsemisindeksi	2017	2018	2019	2020	2021
Hallituksen kokonaispalkkio – Hallituksen jäsenille maksettu keskimääräinen vuosipalkkio ²⁾	100 %	106 %	107 %	119 %	113 %
Toimitusjohtajan palkat ja edut	100 %	278 %	105 %	147 %	90 %
Keskimääräinen palkkakustannus työntekijää kohti ³⁾	100 %	99 %	97 %	95 %	113 %
Taloudellisten mittareiden indeksi¹⁾					
Liikevoitto	100 %	102 %	87 %	33 %	73 %
Osakekohtainen tulos (EPS)	100 %	132 %	177 %	38 %	91 %
Sijoitetun pääoman tuotto prosentti (ROCE)	100 %	104 %	79 %	27 %	61 %

¹⁾ Indeksiin käytetyt taloudelliset mittarit IFRS-raportoinnin mukaisesti. Segmentit yhteensä -luvut Nokian Renkaiden uusien raportointikäytäntöjen mukaisesti ovat saatavilla (2019, 2020 ja 2021) osiossa ”Palkitseminen ja taloudellinen kehitys vuosina 2017–2021”. [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 (2017–2020: 8 hallituksen jäsentä, 2021: 9 hallituksen jäsentä) ja poistaen seuraavan kauden aikana poistuvilla jäsenillä maksetut palkkiot. Lisätietoja on osiossa ”Palkitseminen ja taloudellinen kehitys 2017–2021”.

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

Nokian Renkaiden suoriutuminen tilivuonna 2021 oli erittäin vahvaa, liikevaihto vertailukelpoisilla valuutoilla laskettuna kasvoi 29,7 % ja segmentit yhteensä liikevoitto parani. Segmentit yhteensä liikevoittoprosentti tilivuonna 2021 oli 19,0 %. Koronaviruksen vuonna 2020 aiheuttamien haastavien olosuhteiden sekä pandemian aiheuttaman jatkuvan epävarmuuden vuoksi kassavirta oli edelleen keskeinen painopistealue. Hallitus päätti siksi asettaa kannustimen Yhtiön kassavirran suojaamiseksi. Nokian Renkaiden operatiivinen kassavirta asetettiin suorituskykykriteeriksi kaikille Nokian Renkaiden globaaliin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmään osallistuville työntekijöille (n. 1 500 työntekijää). Toinen konsernitason taloudellinen tavoite osallistuville työntekijöille oli Nokian Renkaiden segmentit yhteensä liikevoitto. Toimitusjohtaja Jukka Moision lyhyen aikavälin suoriutumista mitattiin näitä kriteerejä vasten, ja molemmilla oli yhtäläinen 50 %:n painoarvo. Molemmat mittarit olivat nykyisen palkitsemispolitiikan mukaisia ja tuottivat erinomaisen tuloksen. Nokian Renkaat toipui voimakkaasti tilivuonna 2021, ja sekä myynti että segmentit yhteensä liikevoitto kasvoivat merkittävästi.

Syyskuussa 2021 Nokian Renkaat julkaisi päivitetyn keskipitkän aikavälin strategiansa. Keskipitkän aikavälin kasvustrategia sisältää seuraavat taloudelliset tavoitteet:

Markkinoita nopeampi kasvu:

Liikevaihto 2 miljardia euroa

Hyvä tuotto ja kannattavuus:

Segmentit yhteensä liikevoittomarginaali ja segmentit yhteensä sijoitetun pääoman tuotto (ROCE) 20 %:n tasolla

Kasvava vuosittainen osinko:

Osinko yli 50 % nettovoitosta

Päivitetty keskipitkän aikavälin strategia on läheisessä yhteydessä Nokian Renkaiden Palkitsemispolitiikkaan, jonka mukaan ”yhtiön johtajien palkitsemisen tarkoituksena on edistää Yhtiön strategian toteutumista, liiketoiminnan tavoitteita sekä pitkän tähtäimen kannattavuutta. Nokian Renkaat pyrkii kasvamaan viitemarkkinoitaan nopeammin, pysymään vahvasti kannattavana ja tarjoamaan osakkeenomistajille hyviä tuottoja.” Strategian, pitkän aikavälin kasvun, henkilöstön sitoutumisen ja motivaation tukemiseksi Nokian Renkailla on kaksi vuosittain alkavaa pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmää, joiden alkaminen edellyttää hallituksen erillistä päätöstä. Pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmillä on yleensä vähintään kolmen vuoden ansaintajaksot. Nokian Renkaiden suoritusperusteista osakepalkkiojärjestelmää mitataan seuraavilla konsernitason taloudellisilla mittareilla: segmentit yhteensä osakekohtainen tulos (segments EPS) ja segmentit yhteensä sijoitetun pääoman tuotto (segments ROCE). Valitut mittarit on vahvasti kohdistettu strategiaan tavoitteisiin ja arvon tuottamiseen osakkeenomistajille. Nokian Renkaiden ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä on suunniteltu muita pitkän aikavälin kannustimia täydentäväksi komponentiksi, ja sitä voidaan käyttää hallituksen harkinnan

mukaan esimerkiksi uuden henkilöstön palkkaamisen tai sitouttamisen yhteydessä. Rajoitetuilla osakkeilla on yleensä kolmen vuoden pituinen rajoitusjakso. Nokian Renkaat julkaisi 9. helmikuuta 2021 pörssitiedotteen, jossa kuvattiin yllä mainitut kaksi vuonna 2021 alkavaa ohjelmaa. Uuden suoritusperusteisen ja ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän käynnistämiseen vuonna 2022 liittyvä pörssitiedote julkaistiin 8 helmikuuta 2022.

Jotta toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien intressit Yhtiön taloudelliseen kehitykseen saataisiin kohdistettua entistä paremmin, hallitus päätti, että vuosina 2019, 2020, 2021 ja 2022 käynnistyviin toimitusjohtajan ja Nokian Renkaiden johtoryhmän ehdollisiin osakepalkkiojärjestelmiin asetetaan rajoitusjaksoon liittyvä keskimääräisen ROCE:n kynnyсарvo. Tilivuonna 2021 Nokian Renkaat siis poikkesi tilapäisesti hyväksytystä Palkitsemispolitiikasta soveltamalla taloudellista suorituskykykriteeriä toimitusjohtajalle tarjottuihin, ehdollisiin osakepalkkiojärjestelmiin. Poikkeaman tarkempi kuvaus sekä selitys poikkeaman perustelevista olosuhteista on esitetty alla osiossa ”*Toimitusjohtajan palkitseminen 2021 – pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät*”. Tätä poikkeamaa lukuun ottamatta hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen noudatti Palkitsemispolitiikkaa, eikä muita poikkeamia tehty.

Hallituksen palkitseminen 2021

Nokian Renkaiden varsinainen yhtiökokous 2021 päätti seuraavista hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista tilivuonna 2021:

Hallituksen puheenjohtaja:

Vuosipalkkio 102 500 €

Hallituksen varapuheenjohtaja sekä tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja:

Vuosipalkkio 72 500 €

Hallituksen jäsenet:

Vuosipalkkio 50 000 €

Kustakin hallituksen sekä valiokunnan kokouksesta palkkio on 700 €. 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 vuosipalkkio (EUR) ¹⁾	Hallituksen kokouspalkkiot (EUR) ¹⁾	Valiokuntien kokouspalkkiot (EUR) ¹⁾	Palkkiot yhteensä (EUR)	Kiinteällä vuosipalkkiolla hankitut osakkeet (osakemäärä)
Jukka Hienonen	Hallituksen puheenjohtaja / Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen / Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsen	102 500	7 500	2 700	112 700	1 297
Raimo Lind	Hallituksen jäsen / Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	72 500	7 500	3 400	83 400	917
Pekka Vauramo	Hallituksen varapuheenjohtaja / Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	72 500	6 800	2 700	82 000	917
Heikki Allonen	Hallituksen jäsen / Tarkastusvaliokunnan jäsen	50 000	7 500	3 400	60 900	632
Inka Mero	Hallituksen jäsen / Tarkastusvaliokunnan jäsen	50 000	7 500	3 400	60 900	632
Veronica Lindholm	Hallituksen jäsen / Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja	50 000	7 500	2 700	60 200	632
Jouko Pölonen	Hallituksen jäsen / Tarkastusvaliokunnan jäsen	50 000	6 300	2 800	59 100	632
George Rietbergen	Hallituksen jäsen	50 000	7 500	–	57 500	632
Christopher Ostrander	Hallituksen jäsen	50 000	7 700	–	57 700	632
Kari Jordan	Hallituksen varapuheenjohtaja sekä henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja (30.3.2021 asti)	–	1 200	600	1 800	–

¹⁾ 60 % vuosipalkkiosta maksetaan käteisenä ja 40 % Yhtiön osakkeina. Johdon liiketoimia koskevat pörssitiedotteet osakkeiden ostoista julkaistiin 6. toukokuuta 2021. Yhtiö maksoi osakkeiden hankinnasta seuranneet varainsiirtoverot.

Toimitusjohtajan palkitseminen 2021

Toimitusjohtaja	Kiinteä vuosipalkka (sis. lomakorvauksen)	Kuukausittainen peruspalkka	Maksettu palkka tilivuonna 2021	Maksetut tulospalkkiot (vuoden 2020 perusteella)	Maksuun tulevat tulospalkkiot (vuoden 2021 perusteella) ¹⁾	Maksettujen osakepalkkioiden kokonaisarvo	Lisäeläkkeen maksu	Erokorvaus	Palkkiot yhteensä tilivuonna 2021
Jukka Moisio	778 680	61 800	755 328	402 632	730 800	–	–	–	1 157 960

Huomaa: Kaikki summat valuutassa EUR.

¹⁾ Maksuun tulevat suorituskykyperusteiset bonukset (vuoden 2021 perusteella) maksetaan tilivuonna 2022.

Lyhyen aikavälin kannustinmahdollisuudet perusvuosipalkan osuutena		Suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän pitkän aikavälin kannustimet ¹⁾	
Tavoite	Enintään	Tavoite	Enintään
50 %	100 %	125 %	250 %

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

Hallituksen päätöksen mukaisesti toimitusjohtaja Jukka Moisiolle annettiin 3,0 %:n palkankorotus 1.7.2021 alkaen. Kuukausittainen peruspalkka tammi–kesäkuussa 2021 oli 60 000 EUR ja 3,0 %:n korotuksen jälkeen kuukausittainen peruspalkka heinä–joulukuussa 2021 oli 61 800 EUR.

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

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät

Toimitusjohtaja Jukka Moisio on oikeutettu Nokian Renkaiden Palkitsemispolitiikassa kuvattuihin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmiin. Lyhyen aikavälin kannustimen tavoitemäärä vastaa 50 % 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 suorituskyky mittarit vuonna 2021 oli sidottu Nokian Renkaiden segmentit yhteensä liikevoittoon sekä Nokian Renkaiden operatiiviseen kassavirtaan. Molemmat mittarit olivat nykyisen Palkitsemispolitiikan mukaisia ja niillä oli yhtä suuri 50 %:n painoarvo. Ansaintajakso oli tilivuosi 2021. Maksettu peruspalkka tilivuoden 2021 aikana toimi kannustimen maksun perusteena.

Yhdistetty saavutustaso tilivuodelta oli 200 % (missä 100 % oli tavoitetaso ja 200 % enimmäismäärä), ja lyhyen aikavälin kannustinpalkkio toimitusjohtaja Jukka Moisiolle oli 730 800 EUR. Kiinteään ja muuttuvan palkkion suhde tilivuooteen 2021 liittyen oli 49,2 % muuttuvaa palkkiota ja 50,8 % kiinteää palkkiota. Lyhyen aikavälin palkkio vuodelta 2021 maksetaan tilivuoden 2022 ensimmäisellä puoliskolla.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustimet koostuvat osakepalkkiojärjestelmistä. Pitkän aikavälin suoritusperusteisen kannustinjärjestelmän korvaus on rajoitettu 250 prosenttiin perusvuosipalkasta, ja tavoitemäärä on 125 % perusvuosipalkasta. Maksetun suoritusperusteisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän palkkion määrä ei voi olla yli 250 % perusvuosipalkasta, jota käytettiin osakkeiden myöntämisen perustana. Toimitusjohtaja Jukka Moisiolle myönnettiin 31 013 suoritusperusteista osaketta Nokian Renkaiden suoritusperusteisesta osakepalkkiojärjestelmästä 2021–2023 tilivuonna 2021. Mahdollinen palkkio maksetaan tilivuoden 2024 ensimmäisen puoliskon aikana, jos hallituksen asettamat tavoitteet saavutetaan. Nokian Renkaiden suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2021–2023 tavoitteet liittyvät segmentit yhteensä osakekohtaiseen tulokseen (segments EPS) ja segmentit yhteensä sijoitetun pääoman tuottoon (segments 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 2021.

Nokian Renkaat poikkesi tilapäisesti hyväksytystä Palkitsemispolitiikasta tilivuoden 2021 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 yhtiön on voimassa osakepalkkioiden maksupäivänä.*” Yhtiön hallitus päätti soveltaa vuosina 2019, 2020, 2021 ja 2022 alkaviin kolmivuotisiin ehdollisiin osakepalkkiojärjestelmiin taloudellista suorituskykykriteeriä, toukokuussa 2020 tapahtuneen uuden toimitusjohtajan nimityksen johdosta. 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 osakkeenomistajien intresseihin. Taloudellisen suorituskyky kriteeriä verrataan sijoitetun pääoman tuoton (ROCE) ennalta asetettuun raja-arvoon (minimiarvo, joka tulee saavuttaa, jotta

osakepalkkio maksetaan) ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän kolmivuotisen rajoitusajan aikana. Toimitusjohtaja Jukka Moisiolle ei ole myönnetty osakkeita vuosien 2021–2023 ehdollisesta osakepalkkiojärjestelmästä. Sijoitetun pääoman tuoton (ROCE) keskiarvoon sidottua kynnysarvoa tilivuosille 2021–2023 sovelletaan kaikkiin johtoryhmälle tehtyihin allokoiteihin sekä vuonna 2022 alkavaan ehdolliseen osakepalkkiojärjestelmään, jonka rajoitusaika on 2022–2024 kuten kerrotaan [Yhtiön 8.2.2022 julkaisemassa pörssitiedotteessa](#).

Toimitusjohtajan on pidettävä hallussaan vähintään 25 % pitkän aikavälin kannustinohjelmista palkkioina saamistaan osakkeista ja kerättävä osakkeita kannustinohjelmista, kunnes osakeohjelmista saatujen osakkeiden arvo on yhtä suuri kuin toimitusjohtajan vuosittainen bruttomääräinen peruspalkka.

Aktiiviset pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät ja toimitusjohtajalle myönnetty osakkeet

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä ja ansaintajakso	Myönnettyjen osakkeiden bruttomäärä	Suurin maksettava osakkeiden bruttomäärä ¹⁾	Suorituskykykriteerit	Mahdollisen palkkion maksu
Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2020–2022	10 000	10 000	Keskimääräinen 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
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 toimisuhteen päättymiseen 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 2021.

Palkitseminen ja taloudellinen kehitys 2017–2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Hallituksen palkitseminen, palkkiot yhteensä €					
Jukka Hienonen	-	-	-	105 800	112 700
Raimo Lind	74 400	78 900	76 500	85 600	83 400
Pekka Vauramo	-	52 200	53 400	63 100	82 000
Heikki Allonen	53 800	54 000	54 600	63 100	60 900
Inka Mero	53 200	54 000	54 600	63 100	60 900
Veronica Lindholm	52 000	57 000	56 400	65 500	60 200
Jouko Pölönen	-	-	-	-	59 100
George Rietbergen	56 800	53 400	54 600	60 100	57 500
Christopher Ostrander	-	-	-	-	57 700
Kari Jordan	-	75 900	78 300	87 400	1 800
Petteri Walldén	93 800	102 000	101 400	6 600	-
Tapio Kuula	70 200	-	-	-	-
Hille Korhonen	43 000	-	-	-	-
Yhteensä (pl. poistuville jäsenille maksetut palkkiot) ¹⁾	497 200	527 400	529 800	593 700	634 400
Hallituksen koko, jäsenten lukumäärä	8	8	8	8	9
Keskimääräinen palkkio yhteensä jäsentä kohti ¹⁾	62 150	65 925	66 225	74 213	70 489
Indeksi	100 %	106,1 %	106,6 %	119,4 %	113,4 %
Toimitusjohtaja, kokonaispalkkio €					
Jukka Moisio 27.5.2020-	-	-	-	429 611	1 157 960
Hille Korhonen 1.6.2017-26.5.2020	411 540	3 601 862	1 362 987	1 472 192	-
Andrey Pantyukhov 1.1.2017-31.5.2017	235 940	-	-	-	-
Yhteensä	1 293 709	3 601 862	1 362 987	1 901 803	1 157 960
Indeksi	100 %	278,4 %	105,4 %	147,0 %	89,5 %
Andrey Pantyukhov toimi väliaikaisena toimitusjohtajana 1.1.2017-31.5.2017					
Työntekijöiden palkitseminen, keskiarvo €					
Palkat, kannustimet ja muut liitännäiskustannukset M€	224,7	228,9	235,3	224,7	270,7
Konsernin työntekijämäärän keskiarvo tilivuoden aikana	4 630	4 790	4 995 ²⁾	4 859	4 941
Keskiarvo vuotta kohti, t€	48,53	47,79	47,10	46,24	54,79
Indeksi	100 %	98,5 %	97,1 %	95,3 %	112,9 %
Taloudellinen kehitys 2017–2021					
Liikevoitto, M€	365,4	372,4	316,5	120,0	268,2
Segmentit yhteensä, liikevoitto, M€	-	-	337,2	190,2	324,8
Indeksi³⁾	100 %	101,9 %	86,6 %	32,8 %	73,4 %
EPS, €	1,63	2,15	2,89 ⁴⁾	0,62	1,49
Segmentit yhteensä, EPS, €	-	-	3,04 ⁴⁾	1,04	1,84
Indeksi³⁾	100 %	131,9 %	177,3 %	38,0 %	91,4 %
ROCE, %	22,4 %	23,3 %	17,6 %	6,0 %	13,7 %
Segmentit yhteensä, ROCE, %	-	-	18,6 %	9,3 %	15,8 %
Indeksi³⁾	100 %	104,0 %	78,6 %	26,8 %	61,2 %

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 ja Kari Jordanille maksetut palkkiot on vähennetty vuoden 2021 keskiarvosta.

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

³⁾ Indeksiin käytetyt taloudelliset mittarit IFRS-raportoinnin mukaisesti. Segmentit yhteensä -luvut 2019–2021 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 €.