



PALKITSEMINEN NOKIAN RENKAILLA

9.4.2019

YHTEENVETO YHTIÖKOKOUKSELLE

YLIMMÄN JOHDON PALKITSEMINEN NOKIAN RENKAILLA – YHTIÖKOKOUS 2019

Päätöksenteko ja hallintotapa Nokian Renkailla

- **Toimitusjohtajan** ja **konsernin johtoryhmän** palkitsemisesta päättää yhtiön hallitus henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan esityksestä.
- Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta valmistelelee yllämainitut asiat päätöksentekoa varten ja käyttää ulkopuolisia asiantuntijoita harkintansa mukaan.

PALKITSEMISEN KEHITYS VUODEN 2018 AIKANA

- Globaali palkitsemisrakenne kehitettiin vuoden 2018 aikana **tukemaan yhtiön globaalia toimintamallia**
 - Globaali roolirakennejärjestelmä ja vaativuusluokittelu
 - Palkitsemisanalyysi vaativuustasoihin perustuen
- **Pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmien uudistaminen**
 - Aikajänne kasvattaminen 2 (1+1) vuodesta 3 vuoteen tukemaan paremmin yhtiön pitkän tähtäimen strategiaa
 - Ansaintakriteerien määrittäminen omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhdistäen
 - Selkeämmät nimeämiskriteerit
 - Yhdenmukaistetut palkkiotasot
 - Palkkiotasojen maltillistaminen suhteessa kokonaisansioihin
 - Johtoryhmän palkkiototeumien rajoittaminen
- **Läpinäkyvyyden lisääminen lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmiin**
 - Siirtyminen maakohtaisista järjestelmistä kohti globaalisti yhtenäisiä järjestelmiä

YLIMMÄN JOHDON PALKITSEMINEN NOKIAN RENKAILLA – YHTIÖKOKOUS 2019

Toimitusjohtajan palkitseminen

- Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu peruspalkasta, luontoiseduista, lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmästä, joka perustuu vuosittain asetettavaan tavoitteisiin, osakepohjaisesta pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmästä, sekä maksuperusteisesta lisäeläkkeestä.
- **Peruspalkka** on 693 240 EUR vuodessa, sisältäen luontoisedut kuten auton ja puhelimen.
- **Lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmästä** on vuosittainen ohjelma, joka perustuu vuonna 2019 konsernin liiketulokseen ja liikevaihdon kasvuun
- **Pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmästä** on suoritusperusteinen osakepalkkio-ohjelma, joka perustuu **sijoitetun pääoman tuottoon (ROCE) sekä osakekohtaisen tuloksen kasvuun (EPS Growth)**.
- **Lisäeläke** on maksuperusteinen ja eläkeikä on asetettu 65 vuoteen

YLIMMÄN JOHDON PALKITSEMINEN NOKIAN RENKAILLA – YHTIÖKOKOUS 2019

Konsernin johtoryhmän palkitseminen

- Konsernin johtoryhmän palkitseminen koostuu peruspalkasta, luontoiseduista, lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmästä, joka perustuu vuosittain asetettavaan tavoitteisiin, osakepohjaisesta pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmästä, sekä maksuperusteisesta lisäeläkkeestä.
- **Peruspalkat** on vertailtu markkinoihin nähden ja asetettu paikallisesti kilpailukykyiselle tasolle
- **Lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmästä** on vuosittainen ohjelma, joka perustuu vuonna 2019 pääasiassa 2019 konsernin ja liiketoiminta-alueiden **liiketulokseen (EBIT) ja liikevaihdon kasvuun (Net Sales Growth)**
- **Pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmästä** on suoritusperusteinen osakepalkkio-ohjelma, joka perustuu 2019-2021 **sijoitetun pääoman tuottoon (ROCE)** sekä **osakekohtaisen tuloksen kasvuun (EPS Growth)**
- **Lisäeläke** on maksuperusteinen ja eläkeikä on asetettu 63 vuoteen

PALKITSEMINEN NOKIAN RENKAILLA

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät 2019

Globaali lyhyen aikavälin kannustinohjelma (Global STI Plan)

- Vuosittainen ohjelma, Nokian Renkaiden **liiketulos (EBIT)** osallistujien yhteisenä mittarina 20-50% painoarvolla tehtävästä ja organisaatiosta riippuen
- Tavoite- ja maksimipalkkiotasot määritelty eri työn vaativuusluokille prosentteina peruspalkasta
- Arviolta 1 500 osallistujaa

Paikalliset lyhyen aikavälin kannustinohjelmat

- Erikseen määriteltyjä kuukausittaisia tai kvartaalittaisia ohjelmia myynnin, tuotannon ja muiden toimintojen paikallisiin tarpeisiin
- Arviolta 3 500 osallistujaa

Voittopalkkio-ohjelma

- Vuosittainen ohjelma joka perustuu Nokian Renkaiden liiketulokseen (EBIT)
- Koko henkilöstö mukana globaalisti (poislukien Venäjä ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä olevat)
- Maksimipalkkio on 1,0 % vuosittaisesta peruspalkasta

PALKITSEMINEN NOKIAN RENKAILLA

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät 2019

Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä (PSP) 2019

- Koostuu vuosittain käynnistyvistä 3-vuoden ansaintajaksoista
- Tavoite- ja maksimipalkkiotasot määriteltä eri työnvaativuusluokille prosenttina peruspalkasta
- Ansaintakriteerit vuosille 2019-2021 ovat **sijoitetun pääoman tuotto (ROCE)** sekä **osakekohtaisen tuloksen kasvu (EPS Growth)**
- Vuonna 2019 käynnistyy poikkeuksellisesti kaksi erillistä ansaintajaksoa, jotta aiempi osakeohjelma yhdistyy saumattomasti uuteen:
 - **PSP 2019-2020** ohjelmassa on mukana noin 210 avainhenkilöä ja maksimipalkkio vastaa 580 000 osaketta (brutto)
 - **PSP 2019-2021** ohjelmassa on mukana noin 200 avainhenkilöä ja maksimipalkkio vastaa 535 000 osaketta (brutto)

PALKITSEMINEN NOKIAN RENKAILLA

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät 2019

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä (RSP) 2019

- Täydentävä pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmänä erikseen valituille Nokian Renkaiden avainhenkilöille erityistilanteissa, myös vuoden aikana
- Koostuu vuosittain käynnistyvistä ehdollisista 3-vuoden rajoitusjaksoista, joiden jälkeen osakepalkkiot maksetaan avainhenkilölle jos työssäoloehto täyttyy
- **RSP 2019–2021** ohjelman puitteissa mahdollisesti maksettavat palkkiot vastaavat maksimissaan arviolta 70 000 osaketta