

SELVITYS HALLINTO- JA OHJAUSJÄRJESTelmäSTÄ

tarkastuksen toimintoa johtaa hallituksen ja toimitusjohtajan alaisuudessa toimiva sisäinen tarkastaja (CAE). Konsernin tarkastustoiminto on suunniteltu toteutettavaksi sisäisen tarkastuksen ammattistandardien mukaisesti. Ulkopuolinen arvioija suoritti konsernin sisäisen tarkastuksen arvioinnin keväällä 2015. Sisäisen tarkastuksen painopistealueet hyväksytään vuosittain hallituksessa. Sisäinen tarkastaja raportoi havainnoistaan ja sovitusta kehitystoimenpiteistä tarkastusvaliokunnalle ja hallitukselle.

Vuonna 2017 sisäinen tarkastus keskittyi arvioimaan mm. eräiden maayhtiöiden toimintaa ja riskejä, hallinnonin ja riskienhallinnan järjestelyjä ja ohjeistusta, yritysvaluutta- ja tietoturvaluusuasioita sekä eräitä väärinkäytösriskkejä ja -tapauksia, ml. Black Donuts -case, jossa Nokian Renkaat oli asianomistaja. Vianorin sisäinen tarkastus, joka keskittyy myyntipisteiden ohjaamiseen ja toimintojärjestelmän mukaisen toiminnan varmistamiseen, raportoi konsernin sisäiselle tarkastajalle ja maajohtajille.

Lähipiirtransaktioita koskeva päätöksenteko

Yhtiö arvioi ja seuraa lähipiirinsä kanssa tehtäviä liiketoimia ja ylläpitää luetteloa sen lähipiiriin kuuluvista osapuolista. Yhtiö on ohjeistanut menettelytavat, joita noudatetaan lähipiiriliiketoimissa. Pääsääntöisesti liiketoimet lähipiirin kanssa on kielletty, mutta mikäli liiketoimia ei voida välttää, ohjeen mukaisesti asiasta raportoidaan lähimmälle esimiehelle. Mikäli liiketoimen rahallinen arvo on merkittävä, se raportoidaan yhtiön lakiasiaintoimintajalle ja sisäiselle tarkastajalle.

Yhtiöllä on vain normaaliin liiketoimintaan kuuluvia lähipiiriliiketoimia, joista annetaan tiedot toimintakertomuksessa ja tilinpäätöksen liitetiedoissa.

Sisäpiiriasiat

Yhtiö noudattaa Nasdaq Helsinki Oy:n sisäpiiriohjetta. Tämän lisäksi yhtiö on laatinut hallituksen hyväksymän sisäpiiriohjeen.

Yhtiö laatii erillisen luettelon johtotehtävissä toimivista henkilöistä ja heidän lähipiiriinsä kulloinkin kuuluvista henkilöistä. Yhtiössä markkinoiden väärinkäyttöasetuksen mukaisia johtotehtävissä toimivia henkilöitä vuonna 2017 olivat hallituksen jäsenet, toimitusjohtaja, liiketoimintayksiköiden johtajat, talousjohtaja, Venäjän maajohtaja sekä henkilöautonrengas-yksikön myyntijohtaja ja tuotantojohtaja.

Markkinoiden väärinkäyttöasetuksen mukaan pysyviä sisäpiiriläisiä koskeva sisäpiiriluetto voidaan perustaa ja ylläpitää henkilöistä, joilla on jatkuva pääsy kaikkeen yhtiötä koskevaan sisäpiiritietoon. Yhtiö ei ylläpidä erillistä pysyviä sisäpiiriläisiä koskevaa sisäpiiriluettoa, vaan

kaikki sisäpiirihankkeisiin kuuluvat henkilöt lisätään hankekohtaisiin sisäpiirilueteloihin. Hankkeella tarkoitetaan yhtiön toimesta luottamuksellisesti valmistettavaa, yksilöitävissä olevaa toimenpidekokonaisuutta tai järjestelyä, joka on yhtiön käsityksen mukaan sisäpiiritieto, ja jonka julkistamisen lykkäämisestä yhtiö on päättänyt. Hankekohtaiseen sisäpiirilueteloon merkitylle henkilölle ilmoitetaan luetteloon merkitsemisestä ja siitä hänelle aiheutuvista velvollisuuksista ja luettelon ylläpidon päättymisestä. Hankekohtaisen sisäpiirin perustamisesta on oma ohjeensa.

Yhtiö ylläpitää hankekohtaista sisäpiiriluettoa joko yhtiössä manuaalisesti tai Euroclear Finland Oy:n sähköisessä järjestelmässä.

Yhtiön sisäpiirivastaavana toimii yhtiön lakiasiaintoimintajaja. Sisäpiiriluetelon hoitajana toimii talousjohtajan assistentti. Kaupankäyntirajoituksen sekä liiketoimien ilmoitus- ja julkistamisvelvollisuuden hoitamisesta vastaa lakiasiaintoimintajaja. Talousjohtaja toimii sekä lakiasiaintoimintajajan että talousjohtajan assistentin varahenkilönä sisäpiiriasioissa.

Sisäpiirivastaava valvoo johtotehtävissä toimivien sekä heidän lähipiiriinsä kaupankäyntiä ja ilmoitusvelvollisuutta. Sisäpiirivastaava tarkistuttaa johtotehtävissä toimivilta sekä heidän lähipiiriläisiltään ilmoitettavat tiedot vähintään kerran vuodessa.

Yhtiön johtotehtävissä toimiva henkilö ei saa käydä kaupaa yhtiön rahoitusvälineillä 30 vuorokautta ennen yhtiön tilinpäätöstiedotteen, puolivuotiskatsauksen tai osavuotiskatsauksen julkistamista (”suljettu ikkuna”). Sama koskee henkilöä, joka osallistuu yhtiön taloudellisten raporttien valmisteluun, laatimiseen ja/tai julkistamiseen. Edellä mainittu kaupankäyntikielto koskee myös henkilöitä, jotka käsittelevät Nokian Renkaat -konsernin raportointia ja ennusteita ja joilla on pääsy konsernitason lukuihin eri järjestelmien kautta.

Hankekohtaiseen sisäpiirilueteloon merkityltä henkilöltä on kielletty kaikki kaupankäynti yhtiön rahoitusvälineillä hankkeen raukeamiseen tai julkistamiseen saakka.

Tilintarkastus

Tilintarkastajalla on tärkeä rooli osakkeenomistajien nimittämänä valvovana elimenä. Tilintarkastukset antavat osakkeenomistajille puolueettoman mielipiteen tilinpäätöksen ja hallituksen toimintakertomuksen tekotavasta sekä yhtiön kirjanpidosta ja hallinnosta. Yhtiökokouksen valitsemana tilintarkastajana toimii KHT-yhteisö KPMG Oy Ab, josta päävastuullisena tilintarkastajana on KHT Lasse Holopainen. Voimassa olevien säännösten mukaisten tehtäviensä lisäksi hän raportoi tarkastushavainnoistaan konsernin johdolle.

Konsernin tilintarkastuspalkkiot olivat vuonna 2017 yhteensä 406 000 euroa (2016: 437 000). Muista palveluista tilintarkastusyhteisölle maksetut palkkiot olivat yhteensä 1 009 000 euroa (739 000).

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2017

A. Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Yhtiön yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkitsemisesta hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan valmisteleman ehdotuksen perusteella.

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkkoista, 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 2017 yhtiökokous valtuutti hallituksen päättämään enintään 25 000 000 osakkeen antamisesta osakeannilla. Valtuutus on voimassa kaksi vuotta yhtiökokouksen tekemästä päätöksestä lukien. Vuoden 2017 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 10.10.2018. 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 matkustuspoliittikan mukaisesti. Vuosipalkkio maksetaan 50-prosenttisesti rahana ja 50-prosenttisesti yhtiön osakkeina, jotka hankitaan hallituksen jäsenille yhtiökokouksen jälkeen huhtikuun aikana. Yhtiö vastaa mahdollisesta varainsiirtoverosta.

Vuoden 2017 varsinaisessa yhtiökokouksessa päätettiin hallituksen jäsenille seuraavat palkkiot:

- puheenjohtajan vuosipalkkio 80 000 euroa
- hallituksen varapuheenjohtajalle sekä tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan vuosipalkkio 60 000 euroa

SELVITYS HALLINTO- JA OHJAUSJÄRJESTELMÄSTÄ

- jäsenen vuosipalkkio 40 000 euroa
- kokouspalkkio 600 euroa/osallistuttu kokous/henkilö, tai jos hallituksen jäsen asuu Suomen ulkopuolella 1 200 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.

Toimitusjohtajaksi nimitettiin 01.06.2017 alkaen Hille Korhonen. Toimitusjohtajan vuosittainen peruspalkka on 693 000 euroa. Ennen Hille Korhosen nimitystä, väliaikaisena toimitusjohtajana toimi Andrei Pantioukhov vuoden alusta 31.5.2017 asti.

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkio perustuu konsernin kannattavuuteen ja liikevaihtoon 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

Toimitusjohtaja Hille Korhosen eläke ja eläkeikä on määritetty työntekijän eläkelain mukaisesti (65 vuotta). Lisäksi hänellä on oikeus eläkevakuutukseen, johon sijoitettava summa vastaa 20 % vuosipalkasta. Eläkevakuutukseen vuonna 2017 maksettu summa oli 77 000 euroa.

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

Johtoryhmä

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

Johdon palkitseminen koostuu kiinteästä rahapalkasta ja luon-

taiseduista kuten puhelin- ja autoedut, yhtiön tulokseen ja suoritukseen perustavasta vuosittaisesta tulospalkkiosta, sekä osakepohjaisesta pitkän aikavälin kannustinpalkkiosta.

Vuosittainen tulospalkkio määräytyy konsernin liikevoitosta ja toiminnoille määriteltyjen KPI-mittareiden toteutumisasasteesta. Toimintojen KPI-mittarit muodostuvat eri osatekijöistä, joita ovat mm. kannattava kasvu, liikevaihto ja toiminnon prosessien tehokkuus. Tulospalkkion määrä vaihtelee maksimissaan 40–50 %:iin vuosiansioista. Tulospalkkio maksetaan kerran vuodessa.

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

Muille konsernin johtoryhmän jäsenille kuin toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2017 kiinteää palkkaa yhteensä 1 951 793 euroa sekä vuosibonusia 604 213 euroa.

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.

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 ansaintajak-

Taulukko 1. Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien palkkioiden enimmäisrajat

	Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät	
	Tulospalkkiojärjestelmä 2017 ja 2018, % *	Osakepalkkiojärjestelmä 2016 (maksimi)	
		Ansaintajakso 2016	Ansaintajakso 2017
Toimitusjohtaja	100 %	70 000	70 000
Muu johtoryhmä	44 %**	216 875	225 000

* Tulospalkkioiden maksimirajat prosentteina vuosittaisesta peruspalkasta

** Muu johtoryhmä keskimäärin

SELVITYS HALLINTO- JA OHJAUSJÄRJESTELMÄSTÄ

solta 2017 perustuu konsernin liikevoittoon ja liikevaihtoon. Ansaintajaksolta 2017 maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 540 000 Nokian Renkaat Oyj:n osaketta sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.

Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2017 maksetaan vuonna 2018 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 bruttovuosi-palkkansa 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 2017 (maksuperusteinen)

Asema hallituksessa		Kiinteä vuosi-palkkio, €****	Hallitus-kokousten palkkiot, €	Valiokunta-kokousten palkkiot, €	Palkkiot yhteensä, €	Vuosipalkkiolla hankitut osakkeet, kpl	Hallituksen osake-omistukset, kpl
Petteri Walldén	Puheenjohtaja, Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan pj.	80 000	10 800	3 000	93 800	1 061	19 517
Heikki Allonen	Jäsen	40 000	10 800	3 000	53 800	530	1 193
Hille Korhonen*	Jäsen	40 000	2 400	600	43 000	-	Jäsenyys päättynyt
Tapio Kuula**	Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan pj.	60 000	7 800	2 400	70 200	795	Jäsenyys päättynyt
Raimo Lind	Varapuheenjohtaja, Tarkastusvaliokunnan pj.	60 000	10 800	3 600	74 400	795	2 851
Veronica Lindholm	Jäsen	40 000	10 200	1 800	52 000	530	1 193
Inka Mero	Jäsen	40 000	10 800	2 400	53 200	530	2 586
George Rietbergen***	Jäsen	40 000	13 200	3 600	56 800	530	530
Yhteensä		400 000	76 800	20 400	497 200	4 771	27 870

*jäsen 10.4.2017 saakka

**jäsen 7.11.2017 saakka

***jäsen 10.04.2017 alkaen

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

Toimitusjohtaja ja johtoryhmä

Taulukko 3: Toimitusjohtajan ja yhtiön muun johtoryhmän palkat ja taloudelliset etuudet vuonna 2017 (maksuperusteinen)

	Kiinteä rahapalkka, € (sisältää luontoisedut)	Tulospalkkiot, € (vuodelta 2016)	Allekirjoitus-palkkiot, €	Erokorvaukset, €	Osakepalkkion kokonaisarvo, €* Yhteensä, €	Osakepalkkiosta osakkeina suoritettu osuus
Toimitusjohtaja	411 540	0	0	0	411 540	0
Väliaikainen toimitusjohtaja**	235 940	0	0	0	235 940	0
Edellinen toimitusjohtaja***	0	646 229	0	0	646 229	0
Muut johtoryhmän jäsenet	1 951 793	604 213	0	109 908	8 943 438	89 103

* Luovutuspäivämäärän 23.3.2017 osakekurssin mukaan, osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakson 2016 maksu

** Andrei Pantioukhov 1.1.2017-31.5.2017

*** Ari Lehtoranta, tulospalkkio maksettu vuoden 2016 tuloksen perusteella