

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2019

Palkka- ja palkkioselvitys vuodelta 2019 on laadittu vuoden 2015 Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti. Uusi palkkioselvitys laaditaan osakkeenomistajien oikeudet -direktiivin sekä vuonna 2020 voimaan tulevan Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti ja se tuodaan vahvistettavaksi yhtiökokoukseen vuonna 2020.

A. Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkitsemisesta hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan 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.

Vuoden 2019 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 30.06.2020 asti. 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 matkustuspolitiikan mukaisesti. Vuosipalkkio maksetaan 50-prosenttisesti rahana ja 50-prosenttisesti yhtiön osakkeina, jotka hankitaan hallituksen jäsenille yhtiökokouksen jälkeen huhtikuun aikana. Yhtiö vastaa mahdollisesta varainsiirtoverosta.

Vuoden 2019 varsinaisessa yhtiökokouksessa päätettiin hallituksen jäsenille seuraavat palkkiot:

- puheenjohtajan vuosipalkkio 90 000 euroa
- hallituksen varapuheenjohtajalle sekä tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan vuosipalkkio 67 500 euroa
- jäsenen vuosipalkkio 45 000 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, palkkioista ja muista eduista.

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

Toimitusjohtaja Hille Korhosen vuosittainen peruspalkka on 693 240 euroa, sisältäen luontoisedut kuten auto- ja puhelinedun.

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkio perustuu konsernin kannattavuuteen ja liikevaihtoon ja voi olla maksimissaan 100 % vuosittaisesta peruspalkasta. Ansaintajakso on yksi vuosi ja mahdollinen palkkio maksetaan ansaintajaksoa seuraavan vuoden ensimmäisen puoliskon aikana.

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustin koostuu osakepalkkiojärjestelmistä. Kulloinkin voimassa olevan osakepalkkiojärjestelmän keskeiset tavoitteet löytyvät kappaleesta Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät avainhenkilöille. Osakepalkkioiden tavoiterajat on kuvattu Taulukossa 1.

Eläkkeet ja toimitusjohtajan eläkeiän liittyviä ehtoja

Johtajasopimuksen mukaan toimitusjohtajan eläkeiäksi on määritelty 65 vuotta. Eläke määräytyy työntekijän eläkelain ja yhtiön ottaman erillisen maksuperusteisen eläkekapi-talisaatiosopimuksen mukaisesti. Vuonna 2019 suoritettu maksu oli 132 048 euroa.

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

Konsernin 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 puhelin edut, yhtiön tulokseen ja suoritukseen perustavista vuosittaisesta tulospalkkiosta, sekä osakepohjaisesta pitkän aikavälin kannustinpalkkiosta.

Muulle konsernin johtoryhmän jäsenille kuin toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2019 kiinteää palkkaa luontoisetuineen ja vuosilomaan liittyvine korvauksineen yhteensä 3 121 389 euroa (vuonna 2018 yhteensä 2 580 611 euroa) sekä lyhyen aikavälin kannustinpalkkiota 569 943 euroa (vuonna 2018 yhteensä 753 063 euroa).

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Vuoden 2019 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintakriteerit olivat konsernin toiminnan liikevoitto ja liikevaihdon kasvu sekä kunkin johtoryhmän jäsenen omalle liiketoiminta-alueelle tai toiminnolle asetettujen taloudellisten ja strategisten tavoitteiden saavuttaminen. Liiketoiminta-alueiden ja toimintojen tavoitemittarit muodostuivat eri osatekijöistä, joita ovat mm. kannattava kasvu, liikevaihto ja prosessien tehokkuus. Vuodelle 2020 päämittarit pysyvät samoina kuin ne olivat vuonna 2019. Tulospalkkion määrä vaihtelee maksimissaan 60–70 %:iin johtoryhmän jäsenen vuosittaisesta peruspalkasta. Ansaintajakso on yksi vuosi ja mahdollinen palkkio maksetaan ansaintajaksoa seuraavan vuoden ensimmäisen puoliskon aikana.

Konsernin johtoryhmän jäsenet ovat pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien piirissä. Tarkemmat tiedot pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä ovat kohdassa Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät avainhenkilöille. Palkkioiden tavoiterajat on kuvattu Taulukossa 1.

Eläkkeet ja toimisuhteen päättymiseen liittyviä ehtoja

Konsernin johtoryhmän jäsenillä on erillinen maksuperusteinen lisäeläkejärjestelmä. Vuosittain maksettavat maksut vaihtelevat 5–15 % kunkin konsernin johtoryhmän jäsenen vuosipalkasta heidän kotimaansa käytännöistä riippuen. Johtoryhmän jäsenet ovat oikeutettuja lisäeläkkeeseen 3 vuoden jatkuvan työsuhteen jälkeen. Eläkeikä on määritetty

63 vuoteen. Lisäeläkejärjestelmien säännöt ja ehdot saatavat vaihdella maittain.

Johtoryhmän jäsenen irtisanomisaika on yhtiön puolelta 6 kuukautta ja johtoryhmän jäsenen puolelta 3 kuukautta. Jos toimisuhte päättyy yhtiöstä johtuvasta syystä, on johtoryhmän jäsenenä oikeus saada yhtiöltä maksimissaan 6 kuukauden irtisanomisajan palkkaa ja 6 kuukauden erorahaa vastaava korvaus.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät avainhenkilöille

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). 2013C-optioiden merkintäaika päättyi 31.5.2019. Merkitsemättömiä optioita ei ole.

Osakepalkkiojärjestelmä 2016

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 arvonnostamiseksi 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 rajoitusajaksi päättyi 31.3.2020.

Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2019 ja Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2019

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 arvonnostamiseksi pitkällä aikavälillä, avainhenkilöiden sitouttaminen yhtiöön tarjoamalla kilpailukykyinen pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä. Suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän piirissä on toimitusjohtaja, konsernin johtoryhmä, sekä muita avainhenkilöitä.

Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2019 (PSP 2019) koostuu vuosittain alkavista osakepalkkio-ohjelmista, joissa kaikissa on kolmen vuoden pituinen ansaintajakso. Yhtiön hallitus päättää erikseen kustakin järjestelmän ansaintajaksosta sekä asettaa ansaintakriteerit ansaintajakson alussa.

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.

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 on muodostaa silta aiemman kahden vuoden osakepalkkiojärjestelmän (PSP 2018) ja kolmivuotisen järjestelmän (PSP 2019–2021) välille. Tämän ansaintajakson perusteella mahdollisesti suoritettavat osakepalkkiot maksetaan vuoden 2021 ensimmäisen puoliskon aikana, jos hallituksen asettamat suoritustavoitteet saavutetaan.

Ansaintajaksojen 2019–2020 ja 2019–2021 sovellettavat ansaintatavoitteet ovat osakekohtaisen tuloksen (EPS) kasvu sekä sijoitetun pääoman tuotto prosentti (ROCE). Ansaintajakson 2019–2020 perusteella suoritettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on 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 alkaa 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. Käteisosuus on tarkoitettu palkkiosta aiheutuvien verojen kattamiseen.

Ansaintajaksoon 2020–2022 sovellettavat ansaintatavoitteet ovat osakekohtaisen tuloksen (EPS) kasvu sekä sijoitetun pääoman tuotto prosentti (ROCE). Ansaintajakson 2020–2022 perusteella suoritettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on enintään 569 260 brutto-osaketta.

Taulukko 1. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Osakepalkkiojärjestelmät 2019–2020 ja 2019–2021			
	Ansaintajakso 2019–2020 (tavoite)	Ansaintajakso 2019–2021 (tavoite)	Ansaintajakso 2020–2022 (tavoite)
Toimitusjohtaja	125 %	125 %	125 %
Muu johtoryhmä	50–130 %	50–125%	50 %–100 %
	Osakepalkkion maksimimäärä on määritelty prosentteina vuosiansioista, maksimi on 2 x tavoite.		Osakepalkkion maksimimäärä on määritelty prosentteina vuosiansioista, maksimi on 2 x tavoite.

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2019–2021

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä (RSP) koostuu vuosittain alkavista osakepalkkio-ohjelmista. Kukin ohjelma muodostuu kolmen vuoden pituisesta rajoitusjaksosta, jonka jälkeen yksittäisen ohjelman alussa allokoidut osakepalkkiot maksetaan osallistujille edellyttäen, että heidän työsuhteensa konsernissa jatkuu palkkioiden maksamiseen saakka. Kunkin uuden ohjelman alkaminen edellyttää hallituksen erillistä päätöstä.

RSP 2019–2021 alkoi vuoden 2019 alussa ja siitä ansaitut palkkiot maksetaan vuoden 2022 ensimmäisen puoliskon aikana. RSP 2019–2021-ohjelman perusteella suoritettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on enintään 70 000 brutto-osaketta.

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2020–2022

Nokian Renkaat Oyj:n hallitus päätti helmikuussa 2020 jatkaa ehdollista osakepalkkiojärjestelmää ja RSP 2020–2022 alkaa vuoden 2020 alussa. Siitä ansaitut palkkiot maksetaan vuoden 2023 ensimmäisen puoliskon aikana. RSP 2020–2022-ohjelman perusteella suoritettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on enintään 120 000 brutto-osaketta.

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 2019 (maksuperusteinen)

Asema hallituksessa		Kiinteä vuosipalkkio, €* Hallituskokousten palkkiot, €	Valiokuntakokousten palkkiot, €	Palkkiot yhteensä, €	Vuosipalkkiolla hankitut osakkeet, kpl	Hallituksen osakemistukset, kpl
Petteri Walldén	Puheenjohtaja	90 000	6 600	4 800	101 400	22 322
Kari Jordan	Varapuheenjohtaja, Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan pj.	67 500	6 600	4 200	78 300	2 104
Heikki Allonen	jäsen	45 000	6 600	3 000	54 600	2 595
Raimo Lind	Tarkastuvaliokunnan pj.	67 500	6 000	3 000	76 500	4 955
Veronica Lindholm	jäsen	45 000	6 600	4 800	56 400	2 595
Inka Mero	jäsen	45 000	6 600	3 000	54 600	3 988
George Rietbergen	jäsen	45 000	9 600	54 600	728	1 932
Pekka Vauramo	jäsen	45 000	6 000	2 400	53 400	1 402
Yhteensä		450 000		529 800	7 283	41 893

* Vuosipalkkiosta 50 % maksetaan rahana ja 50 % yhtiön osakkeina

Toimitusjohtaja ja johtoryhmä

Taulukko 3: Toimitusjohtajan ja yhtiön muun johtoryhmän palkat ja taloudelliset etuudet vuonna 2019 (maksuperusteinen)

	Kiinteä rahapalkka, € (sisältää luontoisedut)	Tulospalkkiot, € (vuodelta 2018)	Erokorvaukset, €	Osakepalkkion kokonaisarvo, €* Yhteensä, €	Osakepalkkiosta osakkeina suoritettu osuus, kpl
Toimitusjohtaja	693 240	189 948		1 362 987	6 971
Muut johtoryhmän jäsenet	3 121 389	569 943	183 665	5 397 649**	31 962

* Luovutuspäivämäärän 5.3.2019 / 2.9.2019 osakekurssin mukaan, osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakson 2018 maksu

** Poislukien erokorvaus