

PALKITSEMISRAPORTTI 2020

Johdanto

Tässä palkitsemisraportissa (jäljempänä ”Palkitsemisraportti”) kuvataan palkitsemispolitiikan (jäljempänä ”Palkitsemispolitiikka”) toteutuminen Nokian Renkaat Oyj:ssä (jäljempänä ”Yhtiö” tai ”Nokian Renkaat”) tilivuonna 2020. 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. Palkitsemisraportti toimitetaan ensimmäistä kertaa vuoden 2021 varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoo-antavaa äänestystä varten. 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 2016–2020”.

Kehitysindeksi vuosina 2016–2020

Palkitsemisindeksi	2016	2017	2018	2019	2020
Hallituksen kokonaispalkkio – Hallituksen jäsenille maksettu keskimääräinen vuosipalkkio**	100 %	114 %	121 %	121 %	136 %
Toimitusjohtajan palkat ja edut	100 %	61 %	171 %	65 %	90 %
Keskimääräinen palkkakustannus työntekijää kohti***	100 %	98 %	97 %	95 %	94 %
Taloudellisten mittareiden indeksi*					
Liikevoitto	100 %	118 %	120 %	102 %	39 %
Osakekohtainen tulos (EPS)	100 %	87 %	115 %	155 %	33 %
Sijoitetun pääoman tuotto prosentti (ROCE)	100 %	113 %	117 %	88 %	30 %

*Indeksiin käytetyt taloudelliset mittarit IFRS-raportoinnin mukaisesti. Segmentit yhteensä luvut Nokian Renkaiden uusien raportointikäytäntöjen mukaisesti ovat saatavilla (2019 ja 2020) osiossa ”Palkitseminen ja taloudellinen kehitys vuosina 2016–2020”. [Pörssitiedote Nokian Renkaiden uusista raportointikäytännöistä 24.4.2020.](#)

** Hallituksen kokonaispalkkio – Keskimääräinen hallituksen jäsenille maksettu vuosipalkkio lasketaan jakamalla kunakin vuonna hallituksen jäsenille maksettu kokonaissumma hallituksen kokoonpanolla (jäsenten määrällä) kunakin vuonna (2016: 7 hallituksen jäsentä, 2017 alkaen: 8 hallituksen jäsentä) ja poistaen seuraavan kauden aikana poistuville jäsenille maksetut palkkiot. Lisätietoja on osiossa ”Palkitseminen ja taloudellinen kehitys 2016–2020”.

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

Tilivuosi 2020 oli Nokian Renkaille haastava. Yhtiö pystyi osoittamaan nopeaa mukautuvuutta muuttuneisiin markkinaolosuhteisiin leikkaamalla kustannuksia ja säätämällä lyhyen tähtäimen liiketoimintatavoitteita COVID-19-pandemian vuoksi muuttuneisiin olosuhteisiin. Palkitsemista sopeutettiin nopeasti, kun lyhyen aikavälin kannustinohjelmien rakennetta ja ansaintajaksoja muokattiin hallituksen päätöksellä siten, että ponnistelut saatiin suunnattua muuttuneessa tilanteessa toimimiseen. Nokian Renkaiden globaalin lyhyen aikavälin kannustinohjelman ansaintajakso rajattiin tilivuoden 2020 jälkimmäiseen puoliskoon, ja tavoitteiden asettamista muokattiin ja yksinkertaistettiin COVID-19:n poikkeuksellisten maailmantalouteen kohdistuneiden vaikutusten vuoksi, jotta voitiin varmistaa kilpailukykyinen palkitseminen sekä kannustaa ja sitouttaa työntekijöitä. Nämä toimenpiteet noudattivat nykyistä palkitsemispolitiikkaa koskevaa ohjeistusta ja tukivat Yhtiön vahvaa suoriutumista tilivuoden 2020 haastavissa olosuhteissa.

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. 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 konsernitason taloudellisilla mittareilla, kuten EPS (osakekohtainen tulos) ja ROCE (sijoitetun pääoman tuotto). Valitut mittarit on vahvasti kohdistettu strategisiin 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. Ehdollisilla osakkeilla on yleensä kolmen vuoden pituinen rajoitusjakso. Nokian Renkaat julkaisi 4. helmikuuta 2020 pörssitiedotteen, jossa kuvattiin yllä mainitut kaksi vuonna 2020 alkavaa ohjelmaa. Uuden suoritusperusteisen ja

ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän käynnistämiseen vuonna 2021 liittyvä pörssitiedote julkaistiin 9. helmikuuta 2021. Hallituksen päätöksen mukaisesti Nokian Renkaiden toimitusjohtajan ja johtoryhmän vuosina 2019, 2020 ja 2021 käynnistyviin ehdollisiin osakepalkkiojärjestelmiin on liitetty taloudellinen kynnysarvo, joka on ylitettävä mahdollisen palkkion saamiseksi. Taloudellisena mittarina toimii sijoitetun pääoman tuotto (ROCE). Yhdistämällä palkitsemisen säännöllistä arviointia, pitkän tähtäimen suorituskykyä sekä avainhenkilöiden sitouttamista, Nokian Renkaiden palkitseminen tukee ja rakentaa edelleen Yhtiön pitkän tähtäimen menestystä.

Tilivuonna 2020 Nokian Renkaat poikkesi tilapäisesti hyväksytyistä palkitsemispolitiikasta toukokuussa 2020 tapahtuneen uuden toimitusjohtajan nimityksen vuoksi. Tämän nimityksen perusteella Yhtiön hallitus päätti soveltaa toimitusjohtajalle tarjottaviin ehdollisiin osakepalkkiojärjestelmiin taloudellisen suorituskyvyn kriteeriä. Poikkeaman tarkempi kuvaus sekä selitys poikkeaman perustelevista olosuhteista on esitetty alla osiossa ”Toimitusjohtajan palkitseminen 2020 – pitkän aikavälin kannustinohjelmat”. Tätä poikkeamaa lukuun ottamatta hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen noudatti palkitsemispolitiikkaa, eikä muita poikkeamia tehty uuden toimitusjohtajan nimittämisen vuoksi.

Hallituksen palkitseminen 2020

Nokian Renkaiden varsinainen yhtiökokous 2020 päätti seuraavista hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista tilivuonna 2020:

Hallituksen puheenjohtaja: Kuukausipalkkio 7 917 € tai vuosipalkkio 95 000 €

Hallituksen varapuheenjohtaja sekä tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja: Kuukausipalkkio 5 833 € tai vuosipalkkio 70 000 €

Hallituksen jäsenet: Kuukausipalkkio 3 958 € tai vuosipalkkio 47 500 €

Vuosipalkkiosta 60 % maksetaan käteisenä ja 40 % Yhtiön osakkeina siten, että 6.5.–5.6.2020 yhteensä 38 000 euron arvosta Nokian Renkaat Oyj:n osakkeita hankittiin pörssistä hallituksen puheenjohtajan lukuun, 28 000 euron arvosta Nokian Renkaat Oyj:n osakkeita hankittiin pörssistä hallituksen varapuheenjohtajan sekä tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan lukuun ja 19 000 euron arvosta Nokian Renkaat Oyj:n osakkeita hankittiin jokaisen hallituksen jäsenen lukuun. Yhtiö maksoi osakkeiden hankinnasta seuranneet varainsiirtoverot.

Kukin hallituksen jäsen sai 600 euroa kotimaassaan pidetyistä kokouksista ja 1 200 euroa kotimaansa ulkopuolella pidetyistä kokouksista. Kun jäsen osallistui kokoukseen puhelimen tai videoyhteyden välityksellä, palkkio oli 600 euroa. Matkakulut korvattiin Yhtiön matkapolitiikan mukaisesti.

Hallitus kokoontui tiheästi tilivuonna 2020 COVID-19:n vaikuttaessa Nokian Renkaiden liiketoimintaan.

Hallituksen jäsen	Asema hallituksessa	Kiinteä vuosipalkkio (EUR)*	Hallituksen kokous- palkkiot (EUR)	Valiokuntien kokous- palkkiot (EUR)	Palkkiot yhteensä (EUR)	Kiinteällä vuosi- palkkiolla
Jukka Hienonen	Hallituksen puheenjohtaja / Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen (2.4.2020 alkaen)	95 000	6 000	4 800	105 800	2 045
Kari Jordan	Hallituksen varapuheenjohtaja sekä henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja	70 000	10 800	6 600	87 400	1 057
Raimo Lind	Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	70 000	11 400	4 200	85 600	1 057
Heikki Allonen	Hallituksen jäsen / Tarkastusvaliokunnan jäsen	47 500	11 400	4 200	63 100	1 022
Inka Mero	Hallituksen jäsen / Tarkastusvaliokunnan jäsen	47 500	11 400	4 200	63 100	1 022
Pekka Vauramo	Hallituksen jäsen / Tarkastusvaliokunnan jäsen	47 500	11 400	4 200	63 100	1 022
Veronica Lindholm	Hallituksen jäsen / Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	47 500	11 400	6 600	65 500	1 022
George Rietbergen	Hallituksen jäsen	47 500	12 600	-	60 100	1 022
Petteri Walldén	Hallituksen puheenjohtaja / Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen (2.4.2020 asti)	-	4 800	1 800	6 600	-

* 60 % kiinteästä vuosipalkkiosta maksetaan käteisenä ja 40 % Yhtiön osakkeina.

Toimitusjohtajan palkitseminen 2020

Toimitusjohtaja	Kiinteä vuosipalkka (sis. luontaisedut ja lomakorvauksen)	Kuukausittainen peruspalkka	Maksettu palkka tilivuonna 2020	Maksetut tulospalkkiot (vuoden 2019 perusteella)	Maksuun tulevat tulospalkkiot (vuoden 2020 perusteella)**	Maksettujen osakepalkkioiden kokonaisarvo	Lisäeläkkeen maksu	Erokorvaus	Maksetut palkkiot yhteensä tilivuonna 2020
Jukka Moisio 27.5.2020–	756 240	60 000	429 611	-	402 632	-	-	-	429 611
Hille Korhonen 1.6.2017–26.5.2020	693 240	55 000	691 148*	-	-	-	121 044	660 000	1 472 192

Huomaa: Kaikki summat valuurossa EUR.

* Sisältää irtisanomisajan palkan sekä vuosilomakorvauksen.

** Maksuun tulevat tulospalkkiot (vuoden 2020 perusteella) maksetaan tilivuonna 2021.

Lyhyen aikavälin kannustinmahdollisuudet perusvuosipalkan osuutena		Osakepalkkiojärjestelmän pitkän aikavälin kannustimet*	
Tavoite	Enintään	Tavoite	Enintään
50 %	100 %	125 %	250 %

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

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 60 000 EUR 12,6:lla.

Edellisellä toimitusjohtajalla Hille Korhosella oli Yhtiön maksama matkapuhelinetu, jonka arvo oli 20 EUR kuukaudessa tai 240 EUR vuodessa. Kiinteä vuosipalkka sisältäen lomakorvauksen lasketaan kertomalla kuukausittainen peruspalkka 55 000 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:tä prosenttia vuotuisesta peruspalkasta ja enimmäismäärä on 100 % vuotuisesta peruspalkasta. 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 2020 suorituskykymittarit oli sidottu Nokian Renkaiden EBIT-tulokseen ja Nokian Renkaiden liikevaihtoon. Molemmat mittarit olivat nykyisen palkitsemispolitiikan mukaisia ja niillä oli yhtä suuri 50 %:n painoarvo. Ansaintajakso oli tilivuoden 2020 jälkimmäinen puolisko, koska nimitys tapahtui toukokuun lopussa 2020. Maksettu peruspalkka tilivuoden 2020 aikana toimi kannustimen maksun pohjana. Yhdistetty saavutustaso tilivuoden 2020 toisella puoliskolla oli 188 % (missä 100 % oli tavoitetaso ja 200 % enimmäismäärä), ja lyhyen aikavälin kannustinpalkkio toimitusjohtaja Jukka Moisiolle on 402 632 EUR. Kiinteän ja muuttuvan palkkion suhde tilivuodelle 2020 oli 48,4 % muuttuvaa palkkiota ja 51,6 % kiinteää palkkiota. Tämä lyhyen aikavälin palkkio tilivuodelta 2020, maksetaan tilivuoden 2021 ensimmäisellä puoliskolla.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustimet koostuvat osakepalkkiojärjestelmistä. Pitkän aikavälin suoritusperusteisen kannustinjärjestelmän korvaus

on rajoitettu 250 %:iin vuosittaisesta peruspalkasta, ja tavoitemäärä on 125 % vuosittaisesta peruspalkasta. Suoritusperusteisen LTI-palkkion enimmäisarvo on rajattu 250 %:iin toimitusjohtajan vuosittaisesta peruspalkasta, jota käytettiin osakkeiden myöntämisen perustana. Toimitusjohtaja Jukka Moisiolle ei myönnetty suoritusperusteisia osakkeita Nokian Renkaiden suoritusperusteisesta osakepalkkiojärjestelmästä tilivuonna 2020.

Nokian Renkaat voi lisäksi hallituksen harkinnan mukaan tarjota toimitusjohtajalle ehdollisia osakepohjaisia palkkiojärjestelmiä esimerkiksi rekrytointi- ja sitouttamistilanteissa. Toimitusjohtaja Jukka Moisiolle myönnettiin 10 000 osaketta vuosien 2020–2022 ehdollisesta osakepalkkiojärjestelmästä. Pörssihinta oli 20,29 €/osake myöntämispäivänä 29.6.2020. Osakepalkkion mahdollinen maksu tapahtuu rajoitusjakson 2020–2022 jälkeen vuoden 2023 ensimmäisen puoliskon aikana, jos hallituksen sijoitetun pääoman tuotolle (ROCE) asettama raja-arvo täyttyy.

Toimitusjohtajan ehdolliseen osakepalkkioon liittyen Nokian Renkaat poikkesi tilapäisesti hyväksytystä palkitsemispolitiikasta tilivuoden 2020 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 ja 2021 alkaviin ehdollisiin osakepalkkiojärjestelmiin taloudellista suorituskykykriteeriä, uuden toimitusjohtajan nimityksen perusteella. Kriteeriä sovelletaan toimitusjohtajan ja johtoryhmän ehdollisiin osakepalkkiojärjestelmiin. Poikkeama katsottiin tarpeelliseksi, jotta uuden toimitusjohtajan palkitseminen voidaan sitoa Yhtiön taloudelliseen suorituskykyyn ja jotta voidaan edistää Yhtiön pitkän tähtäimen intressien ja vastuullisuuden varmistamiseen tähtäviä ponnisteluja. Taloudellisen suorituskyvyn kriteeriä verrataan ROCE:lle ennalta asetettuun raja-arvoon (minimi-arvo, joka tulee saavuttaa, jotta osakepalkkio

maksetaan) ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän kolmivuotisen rajoitusajan aikana. Tämän tilapäisen poikkeaman tuloksena Nokian Renkaat sovelsi taloudellisen suorituskyvyn kriteeriä toimitusjohtaja Jukka Moisiolle ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän 2020–2022 nojalla myönnettyihin 10 000 osakkeeseen. Mahdollisilla ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän 2021–2023 kautta myönnettävillä osakkeilla on myös raja-arvo, joka on sidottu ROCE:n keskimääräiseen arvoon tilivuosina 2021–2023.

Mahdolliset palkkio maksetaan osittain Nokian Renkaat Oyj:n osakkeina ja osittain käteisenä. Käteisosuus on tarkoitettu palkkiosta aiheutuvien verojen kattamiseen.

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.

Eläkkeet ja edellisen 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. Toimitusjohtaja Jukka Moision eläkeikä ja eläke määräytyvät työntekijän eläkelain mukaisesti.

Aiemmalla toimitusjohtajalla Hille Korhosella oli Yhtiön maksama lisäeläkejärjestelmä. Johtajasopimuksen mukaan toimitusjohtaja Hille Korhosen eläkeikäksi oli määritelty 65 vuotta. Eläke määräytyy työntekijän eläkelain ja Yhtiön ottaman erillisen maksuperusteisen eläkekapitalisaatiosopimuksen mukaisesti. Maksuperusteisten eläkemaksujen summa vuonna 2020 oli 121 044 EUR, mikä vastasi 20 %:a peruspalkasta toimisuhteen päättymiseen asti tilivuonna 2020.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on 6 kuukautta. Yhtiön sanoessa sopimuksen irti, toimitusjohtajalla on irtisanomisaajan palkan lisäksi oikeus 12 kuukauden palkkaan 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 toteuttamisesta ja niiden ehdoista.

Nokian Renkaat ei käyttänyt malus- tai takaisinperintäoikeuksiaan tilivuonna 2020.

Palkitseminen ja taloudellinen kehitys 2016–2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Hallituksen palkitseminen, palkkiot yhteensä €					
Jukka Hienonen	-	-	-	-	105 800
Kari Jordan	-	-	75 900	78 300	87 400
Raimo Lind	50 800	74 400	78 900	76 500	85 600
Heikki Allonen	46 000	53 800	54 000	54 600	63 100
Inka Mero	50 200	53 200	54 000	54 600	63 100
Pekka Vauramo	-	-	52 200	53 400	63 100
Veronica Lindholm	43 000	52 000	57 000	56 400	65 500
George Rietbergen	-	56 800	53 400	54 600	60 100
Petteri Walldén	91 400	93 800	102 000	101 400	6 600
Tapio Kuula	49 600	70 200	-	-	-
Hille Korhonen	51 400	43 000	-	-	-
Hannu Penttilä	6 000	-	-	-	-
Yhteensä (pl. poistuville jäsenille maksetut palkkiot)*	382 400	497 200	527 400	529 800	593 700
Hallituksen koko, jäsenten lukumäärä	7	8	8	8	8
Keskimääräinen palkkio yhteensä jäsentä kohti*	54 629	62 150	65 925	66 225	74 213
Indeksi	100 %	113,8 %	120,7 %	121,2 %	135,8 %
Toimitusjohtaja, kokonaispalkkio €					
Jukka Moisio 27.5.2020–	-	-	-	-	429 611
Hille Korhonen 1.6.2017–26.5.2020	-	411 540	3 601 862	1 362 987	1 472 192
Andrei Pantioukhov 1.1.2017–31.5.2017	-	235 940	-	-	-
Ari Lehtoranta 1.9.2014–31.12.2016	2 109 397	646 229	-	-	-
Yhteensä	2 109 397	1 293 709	3 601 862	1 362 987	1 901 803
Indeksi	100 %	61,3 %	170,8 %	64,6 %	90,2 %
Andrei Pantioukhov toimi väliaikaisena toimitusjohtajana 1.1.2017–31.5.2017					
Työntekijöiden palkitseminen, keskiarvo €					
Palkat, kannustimet ja muut liitännäiskustannukset M€	219,0	224,7	228,9	235,3	224,7
Konsernin työntekijämäärän keskiarvo tilivuoden aikana	4 433	4 630	4 790	4 995**	4 859
Keskiarvo vuotta kohti, t€	49,40	48,53	47,79	47,10	46,24
Indeksi	100 %	98,2 %	96,7 %	95,3 %	93,6 %
Taloudellinen kehitys 2016–2020					
Liikevoitto, M€	310,5	365,4	372,4	316,5	120,0
Segmentit yhteensä liikevoitto, M€	-	-	-	337,2	190,2
Indeksi***	100 %	117,7 %	119,9 %	101,9 %	38,6 %
EPS, €	1,87	1,63	2,15	2,89****	0,62
Segmentit yhteensä EPS, €	-	-	-	3,06****	1,04
Indeksi***	100 %	87,2 %	115,0 %	154,5 %	33,2 %
ROCE, %	19,9 %	22,4 %	23,3 %	17,6 %	6,0 %
Segmentit yhteensä ROCE, %	-	-	-	18,6 %	9,3 %
Indeksi***	100 %	112,6 %	117,1 %	88,4 %	30,2 %

*Keskimääräinen kokonaispalkkio hallituksen jäsentä kohti lasketaan jakamalla hallituksen jäsenille maksetut kokonaispalkkiot, pois lukien jäsenet, jotka jättivät hallituksen kyseisen kauden aikana. Ts. Hannu Penttilälle maksetut palkkiot on vähennetty vuoden 2016 keskiarvosta ja Petteri Walldénille maksetut palkkiot on vähennetty vuoden 2020 keskiarvosta.

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

***Indeksiin käytetyt taloudelliset mittarit IFRS-raportoinnin mukaisesti. Segmentit yhteensä luvut 2019–2020 esitetty (ei laskettu indeksiin) Nokian Renkaiden uusien raportointikäytäntöjen mukaisesti: [Pörssitiedote Nokian Renkaiden uusista raportointikäytännöistä 24.4.2020](#).

****EPS 2019 pois lukien verokiistojen päätösten 1,08 euron vaikutus oli 1,81 euroa. Segmentit yhteensä EPS 2019 pois lukien em. vaikutus oli 1,98 euroa.