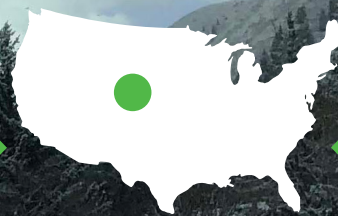


PALKITSEMIS- RAPORTTI

Puheenjohtajan tervehdys	2
Johdanto	3
Hallituksen palkitseminen	4
Toimitusjohtajan palkitseminen	5



**POHJOIS-AMERIKAN
KORKEIMMAN
TIEN, MOUNT
BLUE SKY SCENIC
BYWAY, KORKEUS
COLORADOSSA**

4 310 M

Palkitsemisraportti 2025

Henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunta – Puheenjohtajan tervehdys

Hyvä osakkeenomistaja,

Henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunnan puolesta minulla on ilo esitellä Nokian Renkaiden palkitsemisraportti ("palkitsemisraportti") tilikaudelta 2025. Tässä raportissa esitellään hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle maksetut tai maksettavat palkkiot palkitsemispolitiikkaa noudattaen.

Nokian Renkaiden hallitus on tarkastanut ja hyväksynyt raportin. Henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunta on huomoinut sijoittajilta saadun palautteen tavoitteiden asetannan avaamisesta tarkemmalla tasolla, ja varmistanut, että palkitsemisraportti esitetään nyt tiiviisti, sisältäen olennaiset palkitsemistiedot yhdessä yhtiön keskeisten taloudellisten tietojen kanssa.

Palkitsemispolitiikan keskeiset periaatteet

Yhtiön johdon palkitseminen on suunniteltu edistämään yhtiön strategian toteutusta, liiketoiminnan tavoitteita, kestävää kehitystä ja yhtiön pitkän aikavälin kannattavuutta. Nokian Renkaat pyrkii luomaan pitkän aikavälin arvoa osakkeenomistajilleen keskittymällä kannattavaan kasvuun. Nämä politiikan periaatteet on huomioitu johdon palkitsemiseen liittyvissä päätöksissä. Palkitsemista ohjaavat periaatteet, joissa korostuvat suoriteperusteinen palkkaus, kestävä kehitys ja osakkeenomistajille arvon tuotto. Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu tasapainoisesta yhdistelmästä kiinteää palkkaa ja muuttuvia kannustimia, joihin sisältyy sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustimia, jotka ovat suoraan sidoksissa yhtiön suoriutumiseen ja

liikevoittoon. Tämä rakenne varmistaa, että palkitseminen tukee yhtiön strategisia painopisteitä, taloudellista menestystä ja vastuullista liiketoimintaa.

Nokian Renkaiden taloudellinen suoriutuminen ja palkitseminen vuonna 2025

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän kriteerejä laatiessaan vuonna 2025 hallitus otti huomioon vallitsevat markkinaolosuhteet ja yhtiön strategisen keskittymisen investointivaiheen loppuun saattamiseen ja sen myötä kannattavaan kasvuun. Tavoitteet määriteltiin tukemaan organisaation tehokkuutta, kestävää kehitystä ja kannattavuutta. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän konsernitason tavoitteet olivat segmentit yhteensä liikevoitto ja nettokassavirta. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmään ei tehty muutoksia.

Vuonna 2025 toimitusjohtaja Paolo Pompein lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteet olivat Nokian Renkaiden segmentit yhteensä liikevoitto 60 prosentin ja nettokassavirta 40 prosentin painoarvoilla, yhteensä 100 prosenttia. Nokian Renkaiden liikevaihto tilikaudella 2025 kasvoi 6,5 prosenttia ja oli 1 373,6 miljoonaa euroa (2024: 1 289,8 miljoonaa euroa) ja segmentit yhteensä liikevoitto oli 91,3 miljoonaa euroa (2024: 71,4 miljoonaa euroa). Vaikka kuluttajakysyntä keskeisillä markkinoilla oli varovaista yhtiö edistyi operatiivisen tehokkuuden ja strategian toteutuksen osalta. Tämän seurauksena toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimen (STI) tulos oli 478 880 euroa taloudellisten tavoitteiden toteuman mukaisesti.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin liittyen, kahden vuoden pituinen ansaintajakso päättyi suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2024–2025 osalta tilikauden 2025 päätyttyä. Ansaintajakson 2024–2025 palkkiot perustuvat



**PALKITSEMINEN TUKEE
YHTIÖN STRATEGISIA
PAINOPISTEITÄ,
TALOUDELLISTA
MENESTYSTÄ JA
VASTUULLISTA
LIIKETOIMINTAA.**

käyttökatteeseen (EBITDA) (50 prosentin painoarvolla), henkilöautorenkaiden tuotantovolyymin kasvuun (40 prosentin painoarvolla) ja suorien CO₂-päästöjen vähenemiseen (10 prosentin painoarvolla). Suorien CO₂-päästöjen vähenemisen 10 prosentin painoarvon osalta tavoite saavutettiin maksimitasolla ja muissa tavoitteissa jäätin saavuttamatta. Näin ollen asetettujen tavoitteiden yhteenlaskettu saavutus oli siten 20 prosenttia. Palkkion laskenta ja osakkeiden toimitus ohjelmaan kuuluville suoritetaan keväällä 2027.

Hallitus hyväksyi suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän (PSP) 2023–2027 viimeisen ansaintajakson toukokuussa 2025. PSP 2025–2026 sisältää kahden vuoden ansaintajakson ja yhden vuoden sitouttamisjakson (2027). Ohjelman suoritustavoitteet ovat keskimääräinen osakekohtainen tulos (EPS) (45 prosentin painoarvolla), keskimääräinen sijoitetun pääoman tuotto prosentti (ROCE %) (45 prosentin painoarvolla) sekä Scope 1 ja 2 CO₂-päästöintensiteetin vähentäminen (10 prosentin painoarvolla). Mikäli tavoitteet saavutetaan, osakepalkkio toimitetaan keväällä 2028. Kahden vuoden ansaintajakso valittiin Romanian-tehtaan ylösajon ja geopolittisen tilanteen aiheuttaman rajallisen näkyvyyden vuoksi.

Näkymät tulevaan

Jatkossa Nokian Renkaat keskittyy kannattavaan ja kestävään kasvuun, noin 800 miljoonan euron investointivaiheen jälkeen. Henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunta jatkaa palkitsemiskäytäntöjen kehittämistä varmistaakseen, että ne tukevat muutosta ja kannattavan kasvun saavuttamista. Uskomme, että johtajuuden edistäminen, henkilöstön sitoutumisen lisääminen ja kannustimien yhteensovittaminen yrityksen suorituskykyyn vahvistavat edistymistämme.

ELINA BJÖRKLUND

Nokian Renkaiden hallituksen henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunnan puheenjohtaja

Johdanto

Tämä palkitsemisraportti kuvaa, miten hallituksen ja toimitusjohtajan toteutunut palkitseminen vastaa Nokian Renkaiden nykyistä palkitsemispolitiikkaa ja miten se edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

Palkitsemisraportti on laadittu arvopaperimarkkinayhdistyksen vuoden 2025 hallinnointikoodin ja soveltuvan lainsäädännön mukaisesti. Hallitus on hyväksynyt raportin, ja se esitetään vuoden 2026 varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöstä varten. Vuoden 2025 varsinaisessa yhtiökokouksessa noin 84 prosenttia äänistä (2024: 76 prosenttia) kannatti neuvoa-antavaa päätöstä hyväksyä yhtiön vuoden 2024 palkitsemisraportti.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen toteutettiin vuonna 2025 hyväksytyn palkitsemispolitiikan mukaisesti. Yksi tilapäinen poikkeama palkitsemispolitiikan sallimissa rajoissa tehtiin uuden toimitusjohtajan rekrytoinnin yhteydessä, jolloin hänelle myönnettiin 100 000 Nokian Renkaiden osaketta ehdollisen kannustinjärjestelmän mukaisesti

erillisellä hallituksen hyväksynnällä. Päätettiin myös, että ehdollinen kannustinjärjestelmä toimitusjohtajan osalta sisältää sitouttamisjakson ilman erillistä ansaintakriteeriä. Muita poikkeamia palkitsemispolitiikasta ei tehty, eikä takaisinperintälausekkeita käytetty vuonna 2025.

Palkitsemispolitiikka löytyy kokonaisuudessaan osoitteessa **Palkitsemispolitiikka / Nokian Renkaat**

Nokian Renkaiden taloudellinen suoriutuminen ja palkitseminen

Seuraava taulukko vertaa palkitsemisen kehitystä hallituksen, toimitusjohtajan ja henkilöstön keskimääräisen palkitsemisen sekä yhtiön suoriutumisen osalta viimeisen viiden vuoden aikana.

Toimitusjohtajan palkitseminen on tiiviisti sidoksissa Nokian Renkaiden taloudelliseen ja strategiseen suoriutumiseen. Vuodesta 2022 yhtiö on kohdannut merkittäviä ulkoisia haasteita. Vuonna 2025 palkitseminen noudatti asetettuja taloudellisia tavoitteita ja oli siten yhteydessä taloudelliseen suoriutumiseen.

Palkitseminen vuosina 2021–2025

	Keskimääräinen hallituksen palkkio, euroa ¹	Toimitusjohtajan palkkio, euroa ²	Keskimääräinen palkkio työntekijää kohden, euroa ³	EPS, euroa	Segmentit yhteensä liikevoitto, euroa	ROCE %
2025	82 114	820 240	65 920	-0,11	91,3	1,9 %
2024	83 867	817 854	66 570	-0,17	71,4	0,5 %
2023	78 911	1 421 075	61 830	-2,36	65,1	2,2 %
2022	81 167	1 502 304	67 530	-1,27	17,8	3,1 %
2021	70 489	1 157 960	54 790	1,49	324,8	13,7 %

¹ Hallituksen palkkio – Keskimääräinen hallituksen jäsenille maksettu vuosipalkkio lasketaan jakamalla kunakin vuonna hallituksen jäsenille maksettu kokonaissumma hallituksen kokoonpanolla (jäsenten määrällä) (2021–2024: 9 ja vuonna 2025: 7 hallituksen jäsentä) ja poistamalla seuraavan kauden aikana poistuville jäsenille maksetut palkkiot. ² Toimitusjohtajan palkkio toteutuneet palkat ja palkkiot yhteenlaskettuna tiiviuonna. ³ Keskimääräinen palkkio työntekijää kohden lasketaan jakamalla palkkojen, kannustimien ja muiden palkkakustannusten kokonaismäärä henkilöstön keskimääräisellä lukumäärällä kyseisenä tiiviuonna.

Hallituksen palkitseminen 2025

Nokian Renkaiden vuoden 2025 varsinaisessa yhtiökokouksessa päätettiin hallituksen jäsenille tilikaudella 2025–2026 maksettavista vuosipalkkioista ja kokouspalkkioista. Päätöksen mukaisesti noin 60 prosenttia vuosipalkkiosta maksettiin rahana ja noin 40 prosenttia yhtiön osakkeina.

Vuosipalkkiot:

Hallituksen puheenjohtaja: 115 000 euroa.
Hallituksen varapuheenjohtaja sekä valiokunnan puheenjohtajat: 76 000 euroa.
Muut hallituksen jäsenet: 53 500 euroa.
Kokouspalkkiot: Kustakin hallituksen sekä valiokunnan kokouksesta palkkio on 700 euroa.

Euroopassa asuville hallituksen jäsenille palkkio on kaksinkertainen Euroopassa jäsenen kotimaan ulkopuolella järjestettävästä kokouksesta, 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 matkustuspolitiikan mukaisesti.

Palkitsemispolitiikan mukaisesti hallituksen jäsenet eivät voi osallistua samoihin osakepohjaisiin palkitsemisjärjestelmiin kuin Nokian Renkaiden johto.

Hallituksen kokonaispalkkiot tilikaudella 2025:

Hallituksen jäsen	Asema hallituksessa	Kiinteä vuosi- palkkio (€) ¹	Hallituksen kokous- palkkiot (€)	Valiokuntien kokous- palkkiot (€)	Palkkiot yhteensä (€)	Kiinteällä vuosipalkkiolla hankitut osakkeet (osakemäärä)
Jukka Hienonen	Hallituksen puheenjohtaja/ Henkilöstö- ja vastuullisuus- valiokunnan jäsen/Investointi- valiokunnan jäsen/Osakkeen- omistajien nimitystoimikunnan jäsen	115 000	8 400	6 600	129 000	7 525
Elina Björklund	Hallituksen varapuheenjohtaja (alkaen 7.5.2025)/Henkilöstö- ja vastuullisuus- valiokunnan puheenjohtaja/Investointi- valiokunnan jäsen (alkaen 29.8.2025)	76 000	8 400	5 600	90 000	4 973
Susanne Hahn	Hallituksen jäsen/Henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunnan jäsen	53 500	11 900	7 000	72 400	3 501
Markus Korsten	Hallituksen jäsen/ Investointivaliokunnan puheenjohtaja (alkaen 29.8.2025)	53 500	12 600	2 800	68 900	3 501
Elisa Markula	Hallituksen jäsen/ Tarkastusvaliokunnan jäsen	53 500	8 400	3 500	65 400	3 501
Antti Mäkinen	Hallituksen jäsen/ Tarkastusvaliokunnan jäsen (alkaen 7.5.2025)	53 500	5 600	2 100	61 200	3 501
Jouko Pölönen	Hallituksen jäsen/ Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	76 000	8 400	3 500	87 900	4 973
Christopher Ostrander	Hallituksen jäsen/ Investointivaliokunnan puheenjohtaja (29.8.2025 asti)	76 000	10 500	1 400	87 900	4 973
Reima Rytsölä	Hallituksen jäsen/ Tarkastusvaliokunnan jäsen (7.5.2025 asti)	-	2 800	1 400	4 200	-
Pekka Vauramo	Hallituksen varapuheenjohtaja/ Investointivaliokunnan jäsen (7.5.2025 asti)	-	2 100	700	2 800	-

¹ Johdon liiketoimia koskevat pörssitiedotteet osakkeiden ostoista julkaistiin 9.5.2025. Yhtiö maksoi osakkeiden hankinnasta seuranneet varainsiirtoverot.

Christopher Ostranderin kaudelle 2025–2026 myönnetty osakkeet ovat rajoitettuja vuoteen 2027 saakka. Tämä rajoitus korvaa osakkeiden takaisinperinnän, joka olisi muutoin toteutettu suhteellisesti Ostranderin erottua hallituksesta. Koska takaisinperintää pidettiin epäkäytännöllisenä ja kustannuksiltaan merkittävänä, hallitus katsoi, että rajoitusaika on oikeudenmukainen ratkaisu, erityisesti huomioiden Ostranderin siirtymisen yhtiön palvelukseen.

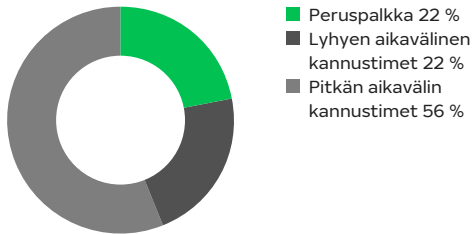
Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2025

Toimitusjohtaja Paolo Pompeille maksettiin seuraavat palkkiot tilivuoden 2025 aikana.

Vuotuinen palkka, euroa		Palkkioiden jakautuminen
Kiinteä vuosipalkka	820 000	63 %
Lyhyen aikavälin kannustimet	478 880	37 %
Pitkän aikavälin kannustimet	0	0 %
Luontoisedut	240*	
(TyEL eläke	70 951)	
Yhteensä	1 299 120	

* Puhelinetu. Asuntoetu osana kiinteää vuosipalkkaa.

Toimitusjohtajan palkitsemisen suhteelliset osuudet
enimmäispalkkiotasolla, poislukien eläke ja luontoisedut



2025 Lyhyen aikavälin kannustimet (maksu maaliskuussa 2026)

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimen (STI) tavoitetaso on 50 prosenttia vuosittaisesta peruspalkasta ja enimmäistaso 100 prosenttia. Hallitus asettaa tavoitteet vuosittain ja päättää kannustimen maksamisesta sen jälkeen, kun konsernitilinpäätös on laadittu.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tulos perustuen tavoiteasetantaan asteikolla 0 (min)–100 (tavoite)–200 (maksimi) prosenttia vuonna 2025 oli seuraava:

Kriteerit (Ansaintajakso 1.1.2025–31.12.2025)	Painoarvo	Tavoitetaso	2025 tulos	2025 STI tulos %
Segmentit yhteensä liikevoitto	60 %	90 milj. euroa	91 milj. euroa	104 %
Nettokassavirta, sisäinen mittari*	40 %	N/A	N/A	136 %
Kokonaissaavutus: 478 880 €	100 %			116,8 %

Vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustimen tulos oli toimitusjohtaja Paolo Pompeille 478 880 euroa ja se maksetaan maaliskuussa 2026.

* Ei julkistettu liiketoimintatieto.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään liittyvän palkkion (LTI) tavoitetaso on 125 prosenttia vuosipalkasta ja enimmäistaso 250 prosenttia. Paolo Pompei kutsuttiin mukaan suoriteperusteiseen osakepalkkiohjelman ansaintajaksoon 2025–2026 ja hänelle myönnettiin 144 427 osaketta tavoitetasolla. Lisäksi Paolo Pompeille myönnettiin 100 000 Nokian Renkaiden osaketta 2024–2026 ehdollisen kannustinjärjestelmän mukaisesti erillisellä hallituksen hyväksynnällä toimitusjohtajasopimuksen allekirjoituksen yhteydessä. Päätettiin, että ehdollinen kannustinjärjestelmä toimitusjohtajan osalta sisältää sitouttamisjakson ilman erillistä ansaintakriteeriä.

Ansaintajakso		2025–2026 (sitouttamisjakso 2027)	2024–2026
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät ja kriteerit. Painoarvo suluissa.		Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä	Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä
Tavoitetasojen skaala: 10 %-100 %-200 %	EPS keskimääräinen osakekohtainen tulos (45 %)	Työsuhteen jatkuminen konsernissa osakepalkkion maksuun asti ja sijoitetun pääoman tuottoprosentti (ROCE) poislukien toimitusjohtaja.	
	ROCE keskimääräinen sijoitetun pääoman tuottoprosentti (45 %)		
	Scope 1 ja 2 CO ₂ -päästöintensiteetin vähentäminen (10 %)		
Osakkeiden vapautuminen		2028	2027
Tulos		-	-

Vuoden 2025 aikana toimitusjohtajalle Paolo Pompeille ei maksettu lainkaan pitkän aikavälin kannustimiin liittyviä maksuja.

Toimitusjohtajan työsuhteen muut ehdot:

Palkka: Toimitusjohtajan palkkaa ei korotettu vuonna 2025.

Eläke: Suomen lakisääteisen eläkejärjestelmän mukainen.

Osakeomistusedellytys: Toimitusjohtajan on pidettävä hallussaan vähintään 25 prosenttia pitkän aikavälin kannustinohjelmista palkkioina saamiaan osakkeita ja kerättävä osakkeita kannustinohjelmista, kunnes osakeohjelmista saatujen osakkeiden arvo on yhtä suuri kuin toimitusjohtajan vuosittainen bruttomääräinen peruspalkka.

Irtisanominen: Kumpikin osapuoli voi irtisanoa kuuden kuukauden irtisanomisajalla. Toimitusjohtaja on oikeutettu erorahaan, jos yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan tai jos hän irtisanoo sopimuksen määräysvallan vaihtuessa yhtiössä. Erorahan suuruus vastaa toimitusjohtajan bruttomääräistä vuoden peruspalkkaa.

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. Nokian Renkaat ei käyttänyt malus- tai takaisinperintäoikeuksiaan tilivuonna 2025.

Edellisen toimitusjohtaja Jukka Moisio
pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän
osakepalkkiomaksu

Suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2023–2024 maksu keväällä 2026: Suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2023–2024 kahden vuoden pituinen ansaintajakso päättyi. Ansaintajakson 2023–2024 palkkiot perustuvat kumulatiiviseen käyttökatteeseen (EBITDA) (50 prosentin painoarvolla), henkilöautorenkaiden tuotantovolyymin kasvuun (40 prosentin painoarvolla) ja suorien CO₂-päästöjen vähenemiseen (10 prosentin painoarvolla). Suorien CO₂-päästöjen vähenemisen 10 prosentin painoarvon osalta tavoite saavutettiin maksimitasolla ja muissa tavoitteista jäätiin tavoitteesta. Näin ollen asetettujen tavoitteiden yhteenlaskettu saavutus oli siten 20 prosenttia. Palkkion laskenta ja osakkeiden toimitus Jukka Moisiole suoritetaan keväällä 2026 suhteutettuna hänen viimeiseen työpäiväänsä 31.12.2024. Toimitettavien osakkeiden määrä on 11 609.

Ansaintajakso		2023–2024 (sitouttamisjakso 2025)	
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät ja kriteerit. Painoarvo suluissa.		Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä	
Tavoitetasojen skaala: 10 %-100 %-200 %		Kumulatiivinen EBITDA (50 %) Tavoite: 501 M€ Tulos: 272 M€	
		Henkilöautorenkaiden tuotantovolyymin kasvu (40 %) Tavoite: Ei julkistettu liiketoimintatiedon kriittisyyden vuoksi. Tulos: Ei saavutettu	
		Suorien CO₂-päästöjen vähentäminen (10 %) Tavoite: maksimi 195 kg tuotettu tonni Tulos: 153 kg tuotettu tonni	
Osakkeiden vapautuminen		2026 keväällä	
Tulos		20 %	

nokian[®]
TYRES

yritys.nokianrenkaat.fi

