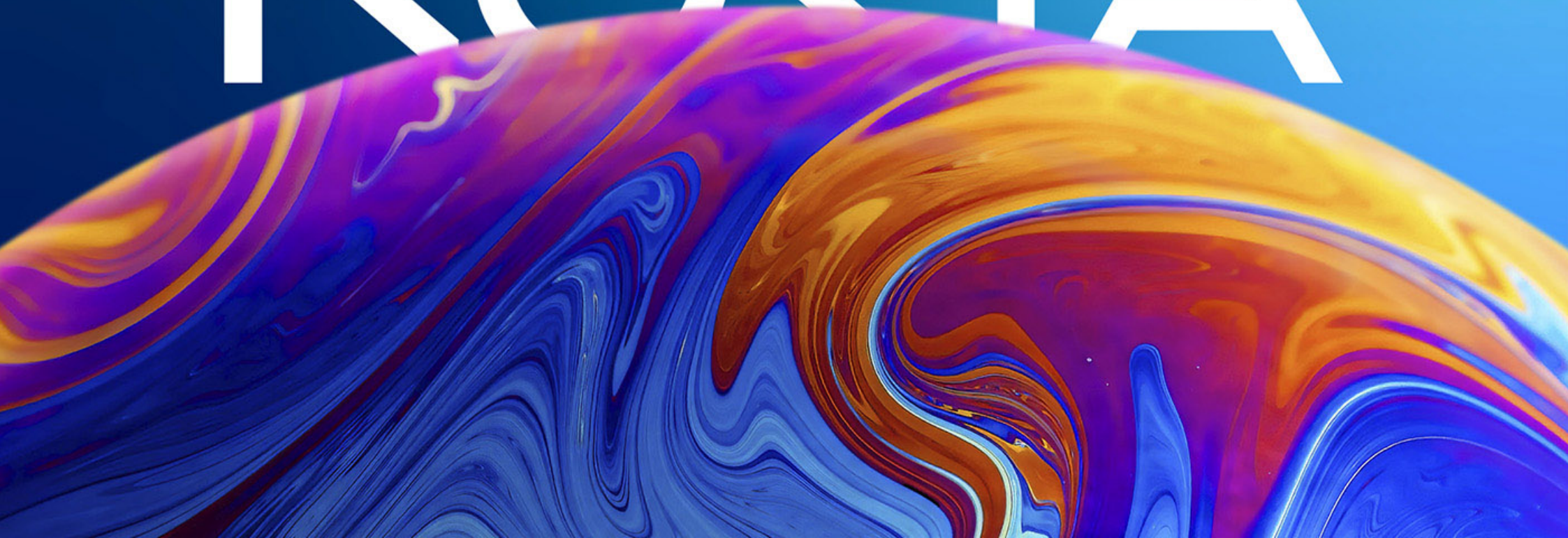


Nokia vuonna 2023

NOKIA



Palkat ja palkkiot

Palkat ja palkkiot

Tässä osiossa esitämme palkitsemiseen liittyvän hallintomme, palkitsemisperiaattemme sekä niiden toteuttamisen Nokiassa. Se sisältää myös palkitsemisraporttimme, jossa kerromme hallituksemme ja toimitusjohtajamme palkitsemisesta vuonna 2023 ja joka esitetään vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa äänestystä varten.

Myös päivitetty palkitsemispolitiikkamme esitetään vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa äänestystä varten. Yhteenvedo päivitetystä palkitsemispolitiikasta on esitetty tässä osiossa ja palkitsemispolitiikka on kokonaisuudessaan saatavilla internetsivuillamme.

Muista palkitsemiseen liittyvistä tiedoista, jotka jäljempänä annetaan palkitsemisraportin ja palkitsemispolitiikan ohella, ei äänestetä vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa, vaan niiden on tarkoitus antaa lisätietoja Nokiassa käytetyistä palkitsemiskäytännöistä sekä konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta.

Raportoitamme johdon palkitsemiseen liittyvät tiedot suomalaisen sääntelyn ja meitä koskevien Yhdysvaltain arvopaperimarkkinaviranomaisen asettamien vaatimusten mukaisesti.

Pääkohdat

- Huolimatta vuoden 2023 haastavasta toimintaympäristöstä, Nokia kykeni saavuttamaan kohtuullisen taloudellisen tuloksen ja onnistuimme edistämään strategiaamme sekä jatkamaan globaalisti johtavan teknologian luomista.
- Kuten edellisvuonna raportoitimme, vuoden 2023 alussa toimitusjohtajan peruspalkkaa päätettiin suoriutumiseen perustuen korottaa 3,5 %. Vuoden 2023 aikana toimitusjohtaja Pekka Lundmark pyysi kuitenkin palkankorotuksensa perumista 1.7.2023 alkaen osallistua yhtiön tehostettuun kustannustenhallintaan. Hänen peruspalkkansa vuoden 2023 jälkimmäisellä puoliskolla oli siten sama kuin hänen nimityksestään lähtien vuodesta 2020.
- Pekka Lundmarkin lyhyen aikavälin tulospalkkio vuodelta 2023 määrytyi Nokian taloudellisen voiton, sukupuolten tasapainon, hiilidioksidipäästöjen vähentämisen (scope 1, 2 ja 3) ja henkilökohtaisten strategisten tavoitteiden perusteella. Vuoden 2023 jälkeen toimitusjohtajan suoriutuminen arvioitiin näiden kriteereiden ennalta asetettuja tavoitetasoja vasten ja hänen lyhyen aikavälin tulospalkkioon muodostui 65,30 % tavoitteesta. Lisätietoja toimitusjohtajan tavoitteista ja suoriutumisarvioinnista on saatavilla palkitsemisraportissamme.
- Pekka Lundmarkille ja muulle johtoryhmälle vuonna 2020 myönnetty pitkän aikavälin tulospalkkiot (tulosperusteiset palkkio-osakkeet) erääntyivät maksettaviksi kolmivuotisen ansaintajakson jälkeen. Palkkioina maksettiin 39,5 % tavoitteesta perustuen osinkokorjattuun osakkeen hintaan 3,21 euroa. Lisätietoja tästä pitkän aikavälin tavoitteesta ja suoriutumisarvioinnista on saatavilla palkitsemisraportissamme.
- Henkilöstövaliokunta tarkasteli palkitsemispolitiikkaamme vuoden 2023 aikana valmistautuessaan esittämään sen vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle osakkeenomistajien järjestyksessä toista neuvoa-antavaa äänestystä varten. Pitkän aikavälin tulospalkkioiden menettämisehtoja ehdotetaan palkitsemispolitiikassa tarkennettaviksi niiden yhdenmukaistamiseksi markkinakäytännön kanssa. Lisäksi politiikkaan ehdotetaan vähäisiä muutoksia esitystapaan läpinäkyvyyden tehostamiseksi, ottaen huomioon osakkeenomistajiltamme saatu palaute.
- Osakkeenomistajien palautetta heijastellen teemme myös muutoksia vuoden 2024 lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkioihimme. Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän vuoden 2024 pitkän aikavälin tulospalkkioiden osakepalkkioiden tuloskortissa 50 % kriteereistä koostuu osakkeen suhteellisesta kokonaistuotosta, 40 % raportoidusta kumulatiivisesta osakekohtaisesta tuloksesta (EPS) (arvon alentumisilla ja yrityskaupoilla oikaistuna) ja 10 % hiilidioksidipäästöjen vähentämisestä (scope 1, 2 ja 3).
- Lisähuomion kiinnittämiseksi kannattavuuteen, kassavaroihin sekä muihin tärkeisiin ESG-seikkoihin, kuten terveyteen ja turvallisuuteen, Pekka Lundmarkin vuoden 2024 lyhyen aikavälin tulospalkkion ansaintakriteereiksi asetettiin 60 % liikevoitto, 20 % kassa-aseman tehostaminen, 10 % terveys ja turvallisuus sekä 10 % monimuotoisuus.
- Pekka Lundmarkin peruspalkkaa päätettiin korottaa 8,5 % vuoden 2024 alusta lähtien, joka nostaa hänen palkitsemisensa tavoitetasoa lähemmäs markkinoiden tasoa vertailuryhmässä, säilyttäen sen kuitenkin edelleen globaalin vertailuryhmämme yhtiöiden mediaanitason alapuolella.

Palkat ja palkkiot jatkoa

Palkitsemisraportti 2023

Hallituksen henkilöstövaliokunnan
puheenjohtajan tervehdys

Hyvät osakkeenomistajat,
olen mielissäni saadessani esitellä
palkitsemisraporttimme, joka on ensimmäinen
sitten aloitettuani Nokian hallituksen
henkilöstövaliokunnan puheenjohtajana.

Palkitsemisfilosofiamme

Nokian palkitsemisfilosofian ytimessä on kolme periaatetta:

- maksamme tuloksesta sekä yhdenmukaistamme työntekijöiden ja osakkeenomistajien edut
- palkitsemisohjelmamme ja palkitsemiskäytäntömme tukevat yhtiön strategian toteuttamista ja luovat kestäväää osakkeenomistaja-arvoa pitkällä aikavälillä
- ylimmän johdon palkitsemisessa huomioidaan yhtiön ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hyvään hallintoon (ESG) liittyvien tavoitteiden saavuttaminen, joka tukee pitkän aikavälin arvon muodostusta osakkeenomistajillemme.

Liiketoimintamme

Vuonna 2023 makrotaloudellinen toimintaympäristö ja korkeat korot vaikuttivat koko toimialaamme, minkä seurauksena asiakkaita jarruttivat investointejaan ja samalla pienensivät varastojaan, joita he olivat kasvattaneet varatuessaan toimitusketjujen haasteisiin pandemian aikana. Tämä toimialan muutos näkyi liikevaihtomme laskuna kuluneena vuonna. Organisaatiossa toteuttamiemme ennakoivien toimenpiteiden ansiosta onnistuimme kuitenkin suojaamaan kannattavuuttamme ja samalla jatkamaan tutkimus- ja kehitysinvestointeja. Vuoden aikana kohdatuista haasteista huolimatta säilytimme vahvan kassa-asemamme vuonna 2023 ja hallitus ehdotti varojenjakovaltuutuksen korottamista 0,12 eurosta 0,13 euroon sekä päätti uudesta 600 miljoonan euron osakkeiden takaisinosto-ohjelmasta seuraavalle kahdelle vuodelle.

Osakkeenomistajien tuki ja päivitetty palkitsemispolitiikka

Vuosina 2020–2023 soveltamamme palkitsemispolitiikka vahvistettiin vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessamme, jossa 86,37 % äänistä kannatti palkitsemispolitiikkaa. Palkitsemisraporttiimme, jossa kerromme politiikan soveltamisesta, kannatti myös kussakin vuoden 2021, 2022 ja 2023 yhtiökokouksessa yli 90 % annetuista äänistä.

Olemme seuranneet osakkeenomistajiemme sekä valtakirjaneuvonantajien palkitsemiseen liittyviä suosituksia ja tarkastelimme perusteellisesti palkitsemispolitiikkaamme vuoden 2023 aikana. Tarkastelun seurauksena totesimme, että palkitsemisen periaatteemme ovat edelleen tarkoituksenmukaisia ja omiaan tukemaan strategisia tavoitteitamme. Päivitettyyn palkitsemispolitiikkaan esitettyjen muutosten tarkoituksena on yhdenmukaistaa politiikkaa markkinakäytännön suhteen ja tarjota läpinäkyvämpää raportointia lisäämään osakkeenomistajien ymmärrystä palkitsemisestamme.

Konsultoimme suurimpia osakkeenomistajiamme ja useita muita tärkeitä sidosryhmiämme palkitsemispolitiikkaan ehdottamistamme muutoksista ja saimme niille hyvän tuen. Lisäksi valiokunta sai muutamia rakentavia parannusehdotuksia harkittavakseen. Palaute otettiin huomioon politiikan viimeistelyssä.

Toimitusjohtajan palkitseminen – peruspalkka ja tulospalkkiojärjestelmät

Kuten vuonna 2023 raportoimme, Pekka Lundmarkin peruspalkkaa korotettiin vuoden 2023 tammikuun alusta 3,5 % perustuen Nokian kasvukehitykseen ja vahvaan suoriutumiseen. Pekka Lundmark kuitenkin pyysi palkankorotuksensa perumista 1.7.2023 alkaen yhtiön tehostettuun kustannustenhallintaan osallistukseen ja huomioidakseen yhtiön makrotaloudelliset haasteet,

johtoryhmän pyynnön jäädyttää palkankorotukset vuonna 2023 sekä työntekijöiden kokemuksen säästötoimiin liittyen. Hänen peruspalkkansa vuoden 2023 jälkipuoliskolla oli siten sama kuin hänen nimityksestään lähtien vuonna 2020. Toimitusjohtajan lyhyen tai pitkän aikavälin kannustimien ansaintamahdollisuuksia ei korotettu vuonna 2023.

Pekka Lundmarkin tavoitepalkitsemisen taso on ollut globaalin vertailuryhmämme yhtiöiden mediaanitasoa pienempi hänen nimityksestään asti, johtuen henkilöstövaliokunnan ja hallituksen pidättäytyvästä suhtautumisesta johdon palkitsemiseen ja huomioiden osakkeenomistajiemme ja työntekijöidemme kokemaa taloudellista painetta. Ottaen huomioon, että yhtiö on kuitenkin kyennyt kohtuulliseen taloudelliseen tulokseen huolimatta koko toimialaa vuonna 2023 kohdanneista haasteista, henkilöstövaliokunta ja hallitus totesivat, ettei Pekka Lundmarkin palkitseminen ole kilpailukykyinen suhteessa yhtiön muun alemman johdon tai globaalin vertailuryhmän yhtiöiden toimitusjohtajien palkitsemiseen ja ettei nykytilanne ole pitkällä aikavälillä kestävä. Hallitus päätti korottaa Pekka Lundmarkin peruspalkkaa 8,5 % vuoden 2024 alusta. Hänen vuoden 2024 lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkionsa ansaintamahdollisuudet pysyvät samana. Lundmarkin kokonaispalkitsemisen tavoitetaso vuonna 2024 säilyy yhä globaalin vertailuryhmämme yhtiöiden mediaanitason alapuolella. Työntekijämme ovat globaalisti katsoen saaneet keskimäärin yhteensä 14 prosenttiyksikön palkankorotuksen viimeisten kolmen vuoden aikana.

Lyhyen aikavälin tulospalkkio vuodelta 2023

Toimitusjohtaja Pekka Lundmarkin vuoden 2023 lyhyen aikavälin tulospalkkion ansaintakriteerit olivat 70 % Nokian taloudellinen tulos, 10 % sukupuolten monimuotoisuus, 5 % hiilidioksidipäästöjen vähentäminen (scope 1 ja 2), 5 % hiilidioksidipäästöjen vähentäminen (scope 3) ja 10 % henkilökohtaiset strategiset tavoitteet. Nokian taloudellinen tulos määräytyi vertailukelpoisesta liikevoitosta normalisoidun ydinnettokäyttöpääoman (nettomääräiset saamiset, vaihto-omaisuus ja ostovelat) perusteella. Vuoden 2023 taloudellinen tulos 854 miljoonaa euroa alitti toimitusjohtajalle vuoden alussa asetetun lyhyen aikavälin tulospalkkion kynnystavoitteen. Tämä johtui pitkälti Oppon ja Vivon kanssa käytyjen 5G-patenttien ristiinlisensointisopimuksia koskevien neuvottelujen jatkumisesta vuoden 2024 alkupuolelle saakka. Nokia on ollut vuodesta 2021 Oppon ja Vivon vastapuolena patenttisenessimaksuja koskevilla oikeudenkäynneillä useissa maissa Euroopassa ja Aasiassa. Osapuolten välillä käydyissä intensiivissä neuvotteluissa Nokia katsoi parhaaksi suojata patenttisalkkunsaa arvoa sen sijaan, että ratkaisua olisi

Palkat ja palkkiot jatkoa

kiirehditty tiettyihin aikarajoihin mennessä. Tammi- ja helmikuussa 2024 kerroimme solmineemme Oppon ja Vivon kanssa patenttien ristiinlisensointisopimukset, joiden mukaan Oppo ja Vivo maksavat Nokialle lisenssimaksuja, mukaan lukien takautuvat aiemmin suorittamatta jääneet maksut. Sopimukset ratkaisivat kaikki globaalit vireillä olevat patenttioikeudenkäynnit osapuolten välillä. Henkilöstövaliokunta ja hallitus katsoivat, että vaikka sopimukset allekirjoitettiin vasta vuonna 2024, lopputulos oli yhtiön ja osakkeenomistajien edun mukainen. Hallitus päätti huomioida toimitusjohtajan ja johtoryhmän merkittävän panostuksen ja saavutetun lopputuloksen oikeudenmukaisesti heijastamalla sopimuksilla saavutetun arvon Nokian lyhyen aikavälin tulospalkkioiden taloudellisen tuloksen tavoitteeseen jo vuonna 2023, minkä seurauksena palkkionmaksun kynnystaso ylitettiin. Ottaen kuitenkin huomioon yhtiön taloudelliseen tilanteeseen kohdistuva paine sekä periaatteellisenä asiana pidätyvä suhtautuminen johdon palkitsemiseen, kolmannes näin saavutetusta taloudellisen tuloksen määrästä päätettiin jättää huomiotta mitattaessa taloudellisen tuloksen vuoden 2023 saavutusta. Lopputulemana Pekka Lundmarkin saavutus tämän palkkiokriteerin osalta oli 37 % tavoitteesta.

Vuoden 2023 monimuotoisuustavoitteemme perustui naisten osuuteen globaaleista rekrytoinneista Nokian ulkopuolelta. Saavutimme naisten osuudeksi 27,9 % kaikista ulkopuolisista rekrytoinneista 28 %:n tavoitetasoa vasten, mikä mukaisesti Pekka Lundmark täytti tämän kriteerin osalta 90 % tavoitteesta. Absoluuttiset hiilidioksidipäästömme scope 1:n ja 2:n osalta vuonna 2023 olivat 195,897 tCO₂e, tavoitetasoa 221,652 tCO₂e vasten, mikä merkitsi enimmäistuloksen, 225%:n, saavuttamista tämän kriteerin tavoitteen osalta. Scope 3:n osalta hiilidioksidipäästötavoitteemme perustuivat lukuisiin eri parannustoimenpiteisiin heijastaen tärkeitä virstanpylväitä pyrkisämme nettonollatavoitteeseemme. Vuoden 2023 aikana saavutimme 83,03 % tavoitteistamme tämän kriteerin osalta. Henkilöstövaliokunta ja hallitus arvioivat yksityiskohtaisesti Pekka Lundmarkin henkilökohtaisten strategisten tavoitteiden saavuttamista vuoden 2023 jälkeen ja määrittelivät hänen saavuttaneen 150 % tavoitteesta niiden osalta. Henkilökohtaiset strategiset tavoitteet ja niiden arviointi on kuvattu palkitsemisraportissamme. Suoritusarvioinnin lopputuloksena Pekka Lundmarkin saavuttama lyhyen aikavälin tulospalkkio vuodelta 2023 oli kaiken kaikkiaan 65,30 % tavoitteesta.

Pitkän aikavälin osakepalkkiot 2020-2023

Vuoden 2020 pitkän aikavälin osakepalkkio (tulosperusteiset palkkio-osakkeet) oli sidottu ennalta asetettuihin osinkokorjatun osakkeen hinnan tavoitetasoihin kolmen vuoden ansaintajaksolla, joka päättyi lokakuussa 2023. Osinkokorjatun 3,21 euron osakekurssin perusteella Pekka Lundmarkille ja muille johtoryhmän jäsenille, joille palkkio-oikeudet vuonna 2020 myönnettiin, maksettiin palkkiona 39,5 % tavoitetasosta.

Pekka Lundmarkille myönnettiin elokuussa 2020 myös oikeus osallistua sijoitukseen perustuvaan kannustinjärjestelyyn, jonka puitteissa hän sijoitti 2,6 miljoonaa euroa Nokian osakkeisiin. Kutakin ostamaansa osaketta vastaan hän sai kaksi osakepalkkio-oikeutta. Myös näille palkkio-osakkeille asetettiin osinkokorjatun osakkeen hinnan tavoitetasot kolmen vuoden ansaintajaksolla päättyen elokuuhun 2023. Palkkion maksuun oikeuttava osakkeen hinnan kynnystavoite ei ylittynyt, ja sen seurauksena toimitusjohtaja menetti kaikki hänen sijoitustaan vastaan myönnetty osakepalkkio-oikeudet.

Lyhyen ja pitkän aikavälin palkkioiden ansaintakriteerit 2024

Vuoden 2023 aikana henkilöstövaliokunta tarkasteli lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkioiden ansaintakriteerejä ja päätti muutoksista niihin vuodelle 2024 varmistaakseen, että kannustimet edelleen tukevat liiketoimintastrategiaa ja kasvua seuraavan kolmen vuoden aikana. Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän tulospalkkioiden rakenne vuodelle 2024 on kuvattu taulukossa alla.

Strategian vuositavoitteet – lyhyen aikavälin tulospalkkio	
Liikevoitto 60 %	Kassa-asema 20 %
Fokuksen säilyttäminen kannattavuudessa	Vahvan, tehostetun kassa-aseman saavuttaminen (cash release)
Terveys & turvallisuus 10 % – tapaturmien esiintyvyyden vähentäminen menetetyllä työajalla (negatiivinen kerroin kuolemantapauksissa)	Monimuotoisuus 10 %
Työntekijöidemme terveyden ja turvallisuuden jatkuva vaaliminen	Pyrimme sitoumuksemme mukaan yhä monimuotoisemmaksi työnantajaksi
Kestävän arvon luominen – pitkän aikavälin osakepalkkio	
50 % osakkeen suhteellinen kokonaistuotto, 40 % kumulatiivinen raportoitu EPS (arvonalentumisilla ja yrityskaupoilla korjattuna), 10 % hiilidioksidipäästöjen vähentäminen (scope 1, 2 ja 3)	
Monipuolisempi ja tasapainoisempi lähestymistapa, jossa huomioidaan pitkän aikavälin tulos liiketoiminnan kasvattamisessa ja osakkeenomistaja-arvon luomisessa, samalla kun työstämme päästöjemme 50 %:n vähentämistavoitetta vuoteen 2030 mennessä	

Osakkeenomistajien palaute ja markkinakäytäntö huomioiden, pitkän aikavälin palkkioissamme vuonna 2024 osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto korvataan kumulatiivisella raportoidulla osakekohtaisella tuloksella (EPS korjattuna arvonalentumisilla ja yrityskaupoilla). Lisäksi hiilidioksidipäästöjen vähentämistavoitteet scope 1, 2 ja 3 otetaan käyttöön pitkän aikavälin ansaintakriteerinä. Olemme yksi harvoista yhtiöistä, joka sisällyttää scope 3 -tavoitteen kannustinjärjestelmiinsä. Se osoittaa sitoutumistamme pitkän aikavälin päästöjen vähentämistavoitteeseemme ja markkinajohtajan asemaan taistelussa ilmastonmuutosta vastaan.

Muut ESG-liitännäiset painopisteemme ja sitoumuksemme näkyvät vuoden 2024 lyhyen aikavälin tulospalkkioidemme uusissa terveys- ja turvallisuuskriteereissä (lisätyinä mahdollisiin kuolemantapauksiin liitettävällä negatiivisella kertoimella) sekä monimuotoisuustavoitteessa, jonka käyttöä jatkamme. Taloudellisissa ansaintakriteereissä muutos taloudellisesta voitosta liikevoiton mittaamiseen ja kassa-aseman tehostamisen mittaamiseen vuonna 2024 tukee lyhyen aikavälin strategista prioriteettiamme tuottaa voittoa ja säilyttää vahva kassa-asema. Osakkeenomistajilta saadun palautteen perusteella ne ovat myös läpinäkyvämpiä mittareita, kuin aiemmin käytetty taloudellinen tulos.

Osakeomistusvaatimus

Toimitusjohtajamme tulee omistaa Nokian osakkeita kolme kertaa vuosittaisen peruspalkkansa arvosta. Pekka Lundmark ylittää merkittävästi tämän vaatimuksen Nokian osakkeiden omistuksellaan. Tämä osoittaa hänen sitoutumistaan ja etujensa yhdenmukaisuutta Nokian pitkäaikaisen menestyksen ja osakkeenomistajien etujen kanssa.

Lopuksi

Palkitsemisen lopputulokset vuonna 2023 kuvastavat resilienssiämme haasteista huolimatta sekä tuloksesta maksamisen periaatettamme. Yhtiökokoukselle ehdottamamme palkitsemispolitiikan päivitykset rakentuvat sille pohjalle, joka on osoittautunut tehokkaaksi palkitsemisstrategiaksi vuosien kuluessa. Haluan kiittää niitä osakkeenomistajia, jotka avustivat henkilöstövaliokuntaa palkitsemispolitiikan konsultointiprosessissa ja olen iloinen heidän rakentavasta palautteestaan ja tuestaan ehdotuksillemme. Odotan saavamme tukenne edelleen vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessamme.

Thomas Dannenfeldt,
Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

Palkat ja palkkiot jatkoa

Johdanto

Nokia Oyj:n (Nokia) hallitus on hyväksynyt tämän palkitsemisraportin (Raportti) esitettäväksi vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle. Yhtiökokouksen päätös Raportista on neuvoa-antava. Raportissa esitetään hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle tilikaudelta 2023 maksetut palkat ja palkkiot, ja se on laadittu valtiovaraministeriön asetuksen 608/2019, vuoden 2020 listayhtiöiden hallinnointikoodin sekä muun soveltuvan suomalaisen lainsäädännön ja säännösten mukaisesti. Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen on ollut yhtiön hyväksytyn palkitsemispolitiikan mukaista tilikaudella 2023. Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu väliaikaisesti tai muutoin, eikä palkkioiden takaisinperintää koskevia ehtoja ole sovellettu tilikaudella 2023.

Vuonna 2023 palkitsemisrakenteemme edisti Nokian pitkän aikavälin taloudellista menestystä lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisen ansaintakriteereillä, jotka tukivat yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista, sekä toimitusjohtajalle, johtoryhmälle ja hallituksen jäsenille asetetuilla osakeomistusvaatimuksilla. Nokian palkitsemisperiaatteen mukaisesti yhtiö maksaa tuloksesta. Tämän periaatteen mukaisesti palkitsemisessa korostettiin kiinteään peruspalkan sijaan suoritukseen perustuvaa palkitsemista. Kannustinohjelmien ansaintakriteereiden asettamisessa ja soveltamisessa toteutettiin tuloksesta maksamisen filosofiaa ja tuettiin siten yhtiön strategian toteuttamista ja pitkän aikavälin kestävä osakkeenomistaja-arvon luomista.

Oikealla olevassa taulukossa esitetään vertailu hallituksen, toimitusjohtajan ja työntekijän keskimääräisen palkitsemisen sekä yhtiön tuloksen kehityksestä kuluneen viimeisen viiden vuoden ajanjaksolla.

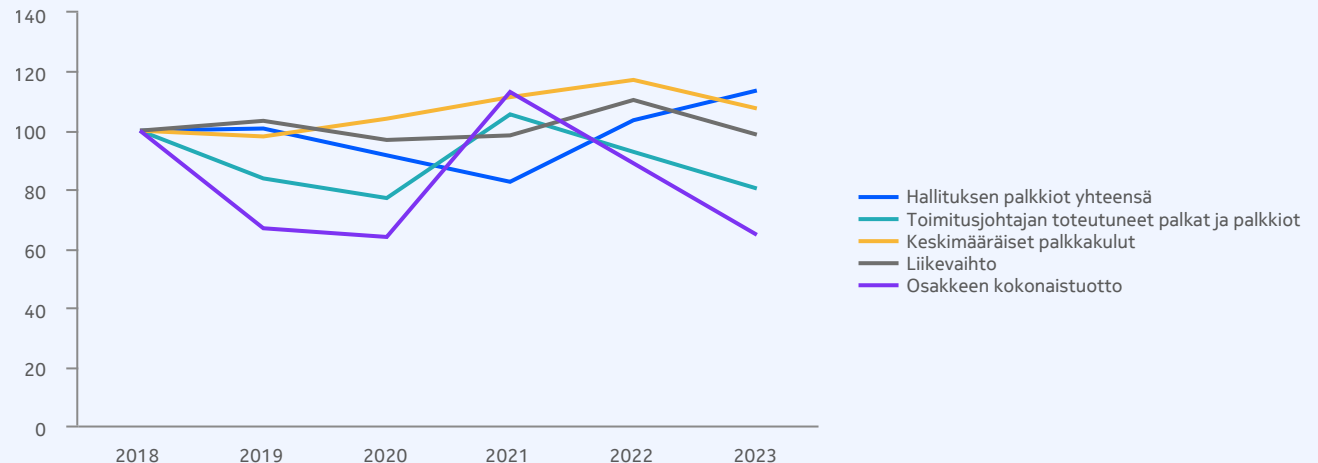
Toimitusjohtajaan sovellettava tuloksesta maksamisen periaate sekä toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten osakeomistusvaatimus yhdenmukaistavat osaltaan heidän etunsa osakkeenomistajien etujen kanssa samalla, kun ne edistävät ja kannustavat tekemään yhtiön pitkän aikavälin edun mukaisia päätöksiä.

Vuosi	Hallituksen palkkiot yhteensä (EUR) ⁽¹⁾	Toimitusjohtajan toteutuneet palkat ja palkkiot (EUR) ⁽²⁾	Keskimääräiset palkkakulut (EUR) ⁽³⁾	Liikevaihto (milj. EUR)	Osakkeen kokonaistuotto (vertailun lähtökohta 31.12.2018 on 100) ⁽⁴⁾
2019	2 219 000	3 897 625	61 980	23 315	66,90
2020	2 016 000	3 587 781	65 787	21 852	63,95
2021	1 821 000	4 908 244	70 411	22 202	113,13
2022	2 280 000	4 316 606	74 100	24 911	88,94
2023	2 503 000	3 738 560	69 074	22 258	64,68

- (1) Yhteenlasketut, hallituksen jäsenille tilikauden aikana maksetut palkkiot, jotka muodostuvat soveltuvin osin vuosipalkkioista ja kokouspalkkioista yhtiökokousten päätösten mukaisesti. Palkkioiden määrä riippuu kullakin toimikaudella hallitukseen valittujen jäsenten lukumäärästä sekä hallituksen valiokuntien kokoonpanosta ja vaaditusta matkustamisesta. Vuoden 2021 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaneella toimikaudella hallituksessa oli vain kahdeksan jäsentä, kun tätä seuraavina toimikausina jäseniä oli kymmenen.
- (2) Toimitusjohtajan toteutuneet palkat ja palkkiot edustavat yhteenlaskettuja palkitsemistietoja vuonna 2020, jolloin yhtiön palveluksessa oli kaksi toimitusjohtajaa.
- (3) Keskimääräiset palkkakulut perustuvat keskimääräiseen työntekijöiden määrään ja palkkakuluihin, jotka on raportoitu yhtiön tilinpäätöksessä.
- (4) Osakkeen kokonaistuotto edellisen vuoden viimeisenä kaupankäyntipäivänä.

Esitämme nämä tiedot myös graafisesti:

Vertailutiedot (lähtökohta vuoden 2018 lopussa = 100)



Palkat ja palkkiot jatkoa

Hallituksen palkitseminen

Osakkeenomistajat päättävät vuosittain hallituksen jäsenten palkkioista varsinaisessa yhtiökokouksessa nimitysvaliokunnan suosituksesta hallituksen tekemän ehdotuksen perusteella.

Vuonna 2023 maksettujen hallituksen jäsenten yhteenlaskettujen palkkioiden kokonaismäärä oli 2 503 000 euroa, josta 2 370 000 euroa oli vuosipalkkioita ja loput kokouspalkkioita. Vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti noin 40 % hallitustyön ja hallituksen valiokuntatyön vuosipalkkioista maksettiin markkinoilta hankituilla Nokian osakkeilla, jotka hankittiin hallituksen jäsenten lukuun varsinaisen yhtiökokouksen jälkeen.

Hallituksen jäsenten tulee säilyttää omistuksessaan kaikki hallituksen jäsenyydestä palkkiona kolmen ensimmäisen hallitusvuotensa aikana saamansa Nokian osakkeet aina hallitusjäsenyytensä päättymiseen saakka.

Vuosipalkkion loppuosa maksettiin rahana palkkiosta aiheutuvien verojen kattamiseen. Kaikki kokouspalkkiot maksettiin rahana.

Yhtiön toimintatavan mukaan toimivaan johtoon kuulumattomat hallituksen jäsenet eivät osallistu Nokian kannustinohjelmiin, eivätkä saa tulosperusteisia osakepalkkioita, ehdollisia osakepalkkioita tai muuttuvia palkkioita tehtävistään hallituksen jäseninä. Tällaisia palkkioita ei maksettu, sillä tilikaudella 2023 kaikki hallituksen jäseninä toimineet olivat toimivaan johtoon kuulumattomia.

Hallituksen palkitseminen toimikaudella, joka alkoi varsinaisesta yhtiökokouksesta 4.4.2023 ja päättyy vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä, koostui seuraavista palkkioeristä.

Vuosipalkkio	EUR
Hallituksen puheenjohtaja	440 000
Hallituksen varapuheenjohtaja	210 000
Hallituksen jäsen	185 000
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	30 000
Tarkastusvaliokunnan jäsen	15 000
Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja	30 000
Henkilöstövaliokunnan jäsen	15 000
Teknologiavaliokunnan puheenjohtaja	20 000
Teknologiavaliokunnan jäsen	10 000
Kokouspalkkio ⁽¹⁾	EUR
Mannerten välistä matkustamista edellyttävä kokous	5 000
Mantereen sisäistä matkustamista edellyttävä kokous	2 000

(1) Maksetaan toimikauden aikana enintään seitsemältä kokoukselta.

Seuraavassa taulukossa esitetään hallituksen jäsenille heidän tehtävistään vuonna 2023 kokonaisuudessaan maksetut palkkiot osakkeenomistajien varsinaisessa yhtiökokouksessa tekemien päätösten mukaisesti.

	Vuosipalkkiot (EUR)	Kokouspalkkiot (EUR) ⁽¹⁾	Kokonaispalkkio (EUR)	Rahana maksetaan 60 % vuosipalkkioista ja kaikki kokouspalkkiot (EUR)	Osakkeina maksetaan 40 % vuosipalkkioista (EUR)	Osakkeet (noin 40 % vuosipalkkiosta)
Sari Baldauf (puheenjohtaja)	465 000	10 000	475 000	289 000	186 000	47 427
Søren Skou (varapuheenjohtaja)	225 000	14 000	239 000	149 000	90 000	22 948
Timo Ahopelto	210 000	10 000	220 000	136 000	84 000	21 418
Bruce Brown (4.4.2023 saakka) ⁽²⁾	—	5 000	5 000	5 000	—	—
Elizabeth Crain	215 000	15 000	230 000	144 000	86 000	21 928
Thomas Dannenfeldt	230 000	9 000	239 000	147 000	92 000	23 458
Lisa Hook	200 000	17 000	217 000	137 000	80 000	20 399
Jeanette Horan	210 000	10 000	220 000	136 000	84 000	21 418
Edward Kozel (4.4.2023 saakka) ⁽²⁾	—	5 000	5 000	5 000	—	—
Thomas Saueressig	195 000	14 000	209 000	131 000	78 000	19 889
Carla Smits-Nusteling	215 000	14 000	229 000	143 000	86 000	21 928
Kai Öistämö	205 000	10 000	215 000	133 000	82 000	20 908
Yhteensä	2 370 000	133 000	2 503 000	1 555 000	948 000	241 721

(1) Kokouspalkkiot sisältävät kaikki kokouspalkkiot toimikaudelta, joka päättyi 4.4.2023 pidettyyn varsinaiseen yhtiökokoukseen, sekä kokouspalkkiot, jotka kertyivät ja maksettiin vuonna 2023 toimikaudelta, joka alkoi samasta yhtiökokouksesta.

(2) Luopui hallituksen jäsenyydestä varsinaisessa yhtiökokouksessa 4.4.2023, eikä vuosipalkkioita maksettu vuonna 2023.

Palkat ja palkkiot jatkoa

Toimitusjohtajan palkitseminen

Seuraavassa taulukossa esitetään Pekka Lundmarkille maksetut palkat ja palkkiot vuosina 2023 ja 2022. Pitkän aikavälin osakepalkkiot sisältävät edellisen työnantajan palveluksesta poistumisen yhteydessä menetettyjen palkkioiden lunastamiseksi myönnettyjen ehdollisten osakepalkkioiden viimeisen erän sekä vuoden 2020 myönnetty tulosperusteiset palkkio-osakkeet.

EUR	2023	Palkkiorakenne ⁽¹⁾	2022	Palkkiorakenne ⁽¹⁾
Peruspalkka	1 322 750	36 %	1 300 000	31 %
Lyhyen aikavälin tulospalkkio ⁽²⁾	1 079 695	30 %	2 342 438	56 %
Pitkän aikavälin osakepalkkio	1 240 359	34 %	560 318	13 %
Muut palkkiot ⁽³⁾	95 756		113 850	
Yhteensä	3 738 560		4 316 606	

(1) Palkkiorakenne kuvaa peruspalkan, lyhyen aikavälin tulospalkkion sekä pitkän aikavälin osakepalkkion suhteellisia osuuksia kokonaispalkitsemisesta, etuja lukuun ottamatta.

(2) Lyhyen aikavälin tulospalkkiot kuvastavat tilikaudella 2023 ansaittuja palkkioita, jotka maksetaan huhtikuussa 2024.

(3) Muut palkkiot sisältävät edut, kuten matkapuhelimen, autoedun, autonkuljettajan, veroilmoitukseen liittyvän konsultoinnin sekä sairauskuluvakuutuksen.

Suomen lainsäädännön mukaan Nokian tulee toimitusjohtajan eläkejärjestelyihin liittyen suorittaa maksuja suomalaiseen TyEL-eläkejärjestelmään, joka on maksuperusteinen. Vuonna 2023 maksut TyEL-eläkejärjestelmään olivat toimitusjohtaja Pekka Lundmarkin osalta 422 274 euroa (475 384 euroa vuonna 2022). Lisäeläkejärjestelyjä toimitusjohtajalle ei tarjottu.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkio vuodelta 2023

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkioiden tavoitteet asetetaan vuoden alussa tai ennen sitä, tasapainottaen häneltä edellytetyt arvon tuottamisen sekä johtoryhmän motivointiin ja ohjaamiseen liittyvät vaatimukset. Ansaintakriteerit valitaan niiden strategisten kriteerien joukosta, jotka tuottavat kestäväää arvoa osakkeenomistajille ja tavoitetasot asetetaan markkinoiden odotusten ja analyytikkojen konsensusennusteiden kontekstissa.

Vuonna 2023 Pekka Lundmarkin lyhyen aikavälin tulospalkkion tavoitetaso oli 125 % vuoden peruspalkasta. Hänen tulospalkkionsa määrytyi taloudellisten, strategisten ja ESG-liitännäisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Vuodelta 2023 hänen suoriutumisensa tavoitteisiin nähden oli seuraava:

Kriteeri	Paino	Tavoite	Suoritus % (tavoitteesta)
Taloudellinen tulos ⁽¹⁾	70 %	1 851 miljoonaa euroa	37 %
Monimuotoisuus	10 %	Naisten osuus ulkoisista rekrytoinneista 28%:n tavoitteeseen nähden	90 %
CO ₂ päästöjen vähennys scope 1&2	5 %	221 652 tCO ₂ e	225 %
CO ₂ päästöjen vähennys scope 3	5 %	- Nokian Net Zero -tavoitekartan ja siirtymäsuunnitelman viimeistely - Kunkin liiketoimintayksikön avaintavoitteiden saavuttaminen matkalla kohti tuotteiden ja palveluiden korkeampaa energiatehokkuutta	83,03 %
Henkilökohtaiset strategiset tavoitteet	10 %	- Vuoden 2030 teknologia- ja liiketoimintavision määrittely - Vaihtoehtoisten arvomuodostuksen strategioiden kehittäminen kolmivuotisen suunnitelman jälkeiselle ajalle	150 %
Tulospalkkio yhteensä	100 %		65,30 %

(1) Ei-IFRS-tunnusluku. Lisätietoja ei-IFRS-tunnuslukujen määritelmästä ja täsmäytyksestä lähimpään vastaavaan IFRS-tunnuslukuun on "Vaihtoehtoisten tunnuslukujen laskentakaavat" -osiossa. Nokian taloudellinen tulos määrytyi vertailukelpoisesta liikevoitosta normalisoidun ydinnettökäyttöpääoman perusteella (saatavien myyntiä lukuun ottamatta).

Yllä esitettyjen tavoitteiden saavuttamisen perusteella Pekka Lundmarkin lyhyen aikavälin tulospalkkio vuodelta 2023 oli 1 079 659 euroa.

Palkat ja palkkiot jatkoa

Toimitusjohtajalle vuonna 2023 myönnetty pitkän aikavälin osakepalkkio-oikeudet

Vuonna 2023 Pekka Lundmarkille myönnettiin seuraavat tulosperusteiset pitkän aikavälin osakepalkkio-oikeudet.

Pitkän aikavälin tulosperusteisten palkkio-osakkeiden tavoitteet määritetään vastaavalla tavoin, kuin lyhyen aikavälin tulospalkkioidenkin tavoitteet. Ansaintakriteerin tavoitetasot asetetaan kunkin ansaintajakson alussa ja lukitaan sen ajaksi. Vuoden 2023 tulosperusteisten palkkio-osakkeiden ansaintakriteeri perustuu kahden kolmasosan osalta osakkeen absoluuttiseen kokonaistuottoon (TSR) ja kolmasosan osalta osakkeen suhteelliseen kokonaistuottoon globaalissa vertailuryhmässämme⁽¹⁾ kolmivuotisen ansaintajakson aikana 2023–2026. Näiden ansaintakriteerien tavoitetasot raportoidaan vuoden 2026 palkitsemisraportissa.

Vuoden 2023 aikana myönnetty tulosperusteiset osakepalkkiot ⁽¹⁾	Myönnetty määrä	Käypä arvo myöntämispäivänä (EUR)	Myöntämispäivä	Oikeus maksuun syntyy
Tulosperusteinen osakepalkkio	635 700	2 434 731	06.07.2023	Q3 2026

(1) Globaali vertailuyhtiöiden ryhmä muodostui 27 yhtiöstä (lisätietoja jäjempänä osiossa "Vertailuryhmämme").

(2) Enimmäispalkkiona erääntyisi 200 %, mikäli ansaintakriteerit saavutettaisiin enimmäistasolla. Palkkion erääntyminen on myös ehdollinen toimitusjohtajan jatkumiselle.

(3) Myöntämispäivän nimellisarvo on määritetty myöntämispäivänä Nokian osakkeen päätöskurssin (3,83 euroa), perusteella.

Toimitusjohtajan vuonna 2023 erääntyneet pitkän aikavälin tulosperusteiset ja muut osakepalkkiot

Viimeinen erä Pekka Lundmarkille vuoden 2020 rekrytoinnin yhteydessä korvauksena edellisen työnantajan palkkioiden menettämisestä myönnettyistä mahdollisista osakepalkkioista erääntyi 1.10.2023 maksettavaksi taulukossa esitetyllä tavalla.

Vuonna 2023 erääntyneet ehdolliset osakepalkkiot	Myönnetty määrä	Tavoite	Suoritus	Erääntynyt osakemäärä	Erääntynyt arvo ⁽¹⁾ (EUR)
Nimitykseen liittyvä ehdollinen osakepalkkio 2020, Erä 3/3	117 467	N/A	N/A	117 467	380 590

(1) Erääntynyt arvo on määritetty 21. marraskuuta 2023, osakkeiden maksua edeltävänä päivänä Nokian osakkeen päätöskurssin (3,24 euroa), perusteella.

Marraskuussa 2020 Pekka Lundmarkille myönnettyillä pitkän aikavälin tulosperusteisilla palkkio-osakkeilla oli kolmen vuoden ansaintajakso ja osinkokorjatut osakkeen hinnan kehitystavoitteet. Nämä palkkiot erääntyivät 1.11.2023 maksettaviksi taulukossa esitetyllä tavalla.

Vuonna 2023 erääntyneet tulosperusteiset osakepalkkiot	Myönnetty määrä	Osakkeen tavoitehintaa (EUR)	Saavutettu osakkeen hinta (EUR)	Suoritus % (tavoitteesta)	Erääntynyt osakemäärä	Erääntynyt arvo ⁽¹⁾ (EUR)
2020 pitkän aikavälin tulosperusteinen osakepalkkio	671 800	3,67	3,21	39,5 %	265 361	859 770

(1) Erääntynyt arvo on määritetty 21. marraskuuta 2023, osakkeiden maksua edeltävänä päivänä Nokian osakkeen päätöskurssin (3,24 euroa), perusteella.

Pekka Lundmarkille myönnettiin myös oikeus osallistua sijoitukseen perustuvaan kannustinjärjestelyyn vuonna 2020, jonka puitteissa hän sijoitti 2,6 miljoonaa euroa Nokian osakkeisiin. Kutakin sijoitettua osaketta kohden hänelle myönnettiin kaksi tulosperusteista osakepalkkio-oikeutta, ehdollisina osinkokorjatun osakkeen hinnan kynnys- ja tavoitetasoille kolmen vuoden ansaintajaksolla. Koska osakkeen hinnan kynnystavoite ei ylittynyt, toimitusjohtaja menetti kaikki hänelle sijoitusta vastaan myönnetty osakepalkkio-oikeudet 1. elokuuta 2023.

Vuonna 2023 erääntyneet sijoitukseen perustuvat tulosperusteiset osakepalkkiot	Myönnetty määrä	Kynnystavoite (EUR)	Saavutettu osakkeen hinta (EUR)	Suoritus % (tavoitteesta)	Erääntynyt osakemäärä
2020 Sijoitukseen perustuvat tulospalkkio-osakkeet (eLTI)	1 390 894	5,35	3,72	0,00	0

Palkat ja palkkiot jatkoa

Toimitusjohtajan osakeomistus ja erääntymättömät osakepalkkio-oikeudet

Osakeomistukseen liittyvän vaatimuksemme mukaan toimitusjohtajan on omistettava vähintään kolme kertaa vuotuisen peruspalkkansa arvosta Nokian osakkeita, jotta varmistetaan toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhteensovittaminen pitkällä aikavälillä. Pekka Lundmarkin osakeomistus, 346 % hänen vuosipalkkaansa suhteutettuna, on ylittänyt vaaditun määrän hyvissä ajoin ennen viiden vuoden aikarajaa.

Pekka Lundmark	Yksikköä	Arvo ⁽¹⁾ (EUR)
Omistetut osakkeet 31.12.2023	1 473 060	4 495 779
Erääntymättömät Nokian osakepalkkio-ohjelmien nojalla myönnetty osakkeet ⁽²⁾	2 910 980	8 884 310
Yhteensä	4 384 040	13 380 089

(1) Arvo perustuu Nokian osakkeen 3,052 euron päätöskurssiin Nasdaq Helsingissä 29.12.2023.

(2) Edustaa myönnettyjen, mutta vielä erääntymättömien osakepalkkio-oikeuksien määrää 31.12.2023.

Toimitusjohtajan irtisanomisehdot vuonna 2023

Sopimuksen päättäjä	Syy	Irtisanomisaika	Korvaus
Nokia	Toimitusjohtajasta johtuva	-	Toimitusjohtaja ei ole oikeutettu ylimääräisiin palkkioihin, ja tehtävien päättymisen jälkeen hän menettää kaikki osakepalkkionsa, jotka eivät vielä oikeuta maksuun.
Nokia	Muusta kuin toimitusjohtajasta johtuva	Enintään 12 kuukautta	Toimitusjohtaja on oikeutettu irtisanomisaajan palkkaan enintään 12 kuukaudelta (sisältäen vuosittaisen peruspalkan, luontoisedut ja tavoitteiden mukaisen lyhyen aikavälin tulospalkkion) ja tehtävien päättymisen jälkeen hän menettää osakepalkkiot, jotka erääntymättöminä eivät vielä oikeuta maksuun.
Toimitusjohtaja	Mikä tahansa syy	12 kuukautta	Toimitusjohtaja voi päättää toimitusjohtajasopimuksen milloin tahansa 12 kuukauden irtisanomisaajalla. Tällöin hän saisi Nokian harkinnan mukaisesti joko palkan ja luontoisedut irtisanomisaikana tai niitä vastaavan kertakorvauksen. Lisäksi toimitusjohtaja on oikeutettu irtisanomisaikana mahdollisesti erääntyviin, maksettavaksi tuleviin lyhyen tai pitkän aikavälin palkkioihin. Tehtävien päättymisen jälkeen hän menettää osakepalkkiot, jotka erääntymättöminä eivät vielä oikeuta maksuun.
Toimitusjohtaja	Nokian olennainen sopimusrikkomus	Enintään 12 kuukautta	Jos toimitusjohtaja päättää toimitusjohtajasopimuksen ja välimiesoikeuden lopullinen tuomio toteaa, että Nokia on syyllistynyt olennaiseen sopimusrikkomukseen, toimitusjohtaja on oikeutettu enintään 12 kuukauden irtisanomisaajan palkkaan (sisältäen vuotuisen peruspalkan, luontoisedut ja tavoitteiden mukaisen tulospalkkion). Tehtävien päättymisen jälkeen hän menettää osakepalkkiot, jotka erääntymättöminä eivät vielä oikeuta maksuun.

Toimitusjohtajalla on 12 kuukauden kilpailu- ja houkuttelukiello alkaen joko toimitusjohtajasopimuksen päättymisestä tai siitä, kun hänet vapautetaan tehtävistään ja velvoitteistaan sen mukaan, kumpi tapahtuu aikaisemmin.

Palkat ja palkkiot jatkoa

Palkitsemispolitiikka

Nokian toimielimiin sovellettavaa palkitsemispolitiikkaa kannatti 86,37 % äänistä vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Vuoden 2023 aikana hallituksen henkilöstövaliokunta tarkasteli palkitsemispolitiikkaa ja totesi, että vuonna 2020 asetetut palkitsemisen periaatteet ovat edelleen omiaan tukemaan Nokian liiketoimintastrategiaa. Palkitsemispolitiikkaan esitetäänkin vain vähäisiä muutoksia esitystapaan liittyvien muutosten ohella, joiden tarkoituksena on yhdenmukaistaa politiikkaa markkinakäytännön suhteen ja tarjota yhä läpinäkyvämpää raportointia. Tässä osiossa esitetyt tiedot ovat yhteenveto päivitetystä palkitsemispolitiikasta, joka esitetään vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavassa äänestyksessä vahvistettavaksi.

Päivitettyä palkitsemispolitiikkaa sovellettaisiin neljän vuoden ajanjaksolla 2024–2027, ellei yhtiökokoukselle tätä aiemmin esitetä muutoksia palkitsemispolitiikkaan.

Hallituksen palkitseminen päivitetyn palkitsemispolitiikan mukaisesti

Palkitsemispolitiikan mukaisesti hallituksen nimitysvaliokunta tarkastelee säännöllisesti hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten palkkiotasoja sellaisissa yhtiöissä, jotka kooltaan ja liiketoiminnan monimuotoisuudeltaan vastaavat Nokiaa. Nimitysvaliokunnan tavoitteena on mahdollistaa Nokian kyky kilpailla huippuluokan hallitusosaamisesta osakkeenomistajien arvonmuodostuksen maksimoimiseksi. Valiokunnan tavoitteena on, että yhtiöllä on tehokas, kansainvälisistä ammattilaisista koostuva hallitus, jonka jäsenillä on monipuolinen ja tarkoituksenmukainen osaaminen, kokemus ja tausta sekä muut henkilökohtaiset ominaisuudet hallituksen monimuotoisuusperiaatteiden mukaisesti. Hallituspalkkioiden kilpailukykyisyys vaikuttaa osaltaan tavoitteen saavuttamiseen.

Hallituksen palkitsemispolitiikan mukainen palkitsemisen pääasiallinen rakenne on esitetty alla olevassa taulukossa.

Palkkiot	Palkkiot koostuvat vuosipalkkioista ja kokouspalkkioista. Noin 40 % vuosipalkkiosta maksetaan Nokian osakkeina, jotka ostetaan markkinoilta hallituksen jäsenten lukuun tai vaihtoehtoisesti antamalla Nokian hallussa olevia omia osakkeita. Loput palkkiosta maksetaan rahana, josta suurin osa käytetään palkkiosta aiheutuvien verojen kattamiseen. Kokouspalkkiot maksetaan rahana.
Palkkio-ohjelmat	Toimivaan johtoon kuulumattomat hallituksen jäsenet eivät osallistu Nokian kannustinojelmiin, eivätkä saa tulosperrusteisia osakepalkkioita, ehdollisia osakepalkkioita tai muita osakepohjaisia tai muuttuvia korvauksia tehtävistään hallituksen jäseninä.
Eläke	Toimivaan johtoon kuulumattomat hallituksen jäsenet eivät osallistu Nokian eläkeohjelmiin.
Osake-omistus-vaatimus	Hallituksen jäsenten on säilytettävä omistuksessaan kaikki hallituksen jäsenyydestä palkkiona kolmen ensimmäisen hallitusvuotensa aikana saamansa Nokian osakkeet jäsenyytensä päättymiseen saakka (lukuun ottamatta sellaisia osakkeita, joilla katetaan mahdolliset osakkeiden hankkimisesta aiheutuneet kulut, mukaan lukien verot).
Muut korvaukset	Hallituksen jäsenille korvataan matka- ja majoituskulut sekä muut välittömästi hallitus- ja valiokuntatyöstä aiheutuneet kulut. Nämä kulut korvataan rahana.

Hallituksen ehdotukset vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle julkistettiin 25.1.2024. Nimitysvaliokunta on esittänyt hallitukselle, että hallituksen jäsenten vuosipalkkioita ei koroteta ja palkkiot pysyisivät tasoltaan muuttumattomina. Edellä esitetyn mukaisesti hallitus ehdottaa vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle, että hallituksen jäsenten vuosipalkkiot toimikaudelta, joka päättyy seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä, ovat seuraavat:

- 440 000 euroa hallituksen puheenjohtajalle
- 210 000 euroa hallituksen varapuheenjohtajalle
- 185 000 kullekin muulle hallituksen jäsenelle
- 30 000 euroa erillisenä vuosipalkkiona sekä tarkastusvaliokunnan että henkilöstövaliokunnan puheenjohtajalle ja 20 000 euroa erillisenä vuosipalkkiona teknologiavaliokunnan puheenjohtajalle
- 15 000 euroa erillisenä vuosipalkkiona kullekin tarkastusvaliokunnan ja henkilöstövaliokunnan jäsenelle sekä 10 000 euroa kullekin teknologiavaliokunnan jäsenelle.

Hallitus on päättänyt perustaa strategiavaliokunnan tukemaan hallitusta strategiatyössä ja toimimaan valmistelevana toimielimenä hallitukselle. Näin ollen hallitus lisäksi ehdottaa nimitysvaliokunnan suosituksista yhtiökokoukselle, että:

- 20 000 euroa maksetaan erillisenä vuosipalkkiona strategiavaliokunnan puheenjohtajalle ja 10 000 euroa kullekin strategiavaliokunnan jäsenelle valiokunnan ensimmäiseltä toimikaudelta, joka alkaa varsinaisesta yhtiökokouksesta ja päättyy seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä.

Lisäksi hallitus ehdottaa, että hallituksen ja sen valiokuntien kokouksista maksettavat kokouspalkkiot pysyvät nykyisellä tasolla. Nämä kokouspalkkiot perustuvat hallituksen jäsenen kotipaikan ja kokouspaikan väliseen mahdolliseen matkustamiseen, ja ne maksettaisiin enintään seitsemältä kokoukselta toimikauden aikana seuraavasti:

- 5 000 euroa mannerten välistä matkustamista edellyttävältä kokoukselta
- 2 000 euroa mantereen sisäistä matkustamista edellyttävältä kokoukselta.

Kokouspalkkio maksetaan vain kerran, jos palkkioon oikeuttavaan matkustamiseen sisältyy useita kokouksia. Lisäksi hallitus ehdottaa, että hallituksen jäsenille korvataan matka- ja majoituskulut sekä muut hallitus- ja valiokuntatyöstä välittömästi aiheutuneet kulut.

Palkat ja palkkiot jatkoa

Toimitusjohtajan palkitseminen päivitetyn palkitsemispolitiikan mukaisesti

Palkitsemiselementti	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Toteutus ja enimmäispalkkiot	Ansaintakriteerit
Peruspalkka	Houkutella ja sitouttaa paras henkilö, jolla on liiketoimintojemme johtamiseen vaadittava osaaminen, taidot ja kokemus	Peruspalkkaa tarkastellaan tavallisesti vuosittain ottaen huomioon useita tekijöitä, kuten yhtiön ja henkilön suoriutuminen, ulkoisen vertailuryhmän palkitseminen, muutokset henkilökohtaisissa vastuissa sekä työntekijöiden palkkojen korotukset.	Vaikka peruspalkkaan ei sovelleta erillistä tavoiteasetantaa, suoriutuminen otetaan huomioon vuotuisesä palkkatarkastelussa.
Eläkejärjestelyt	Tarjota sijaintimaan käytännön mukaiset eläke-etuudet	Eläkejärjestelyt heijastavat paikallista markkinakäytäntöä ja voivat muuttua ajan mittaan. Toimitusjohtaja voi olla mukana soveltuvisä eläkejärjestelyissä, joita tarjotaan ylemmälle johdolle sijaintimaassa. Nykyinen toimitusjohtaja (2024) kuuluu Suomessa lakisääteisen työntekijän eläkevakuutuksen (TyEL) piiriin, eikä lisäeläkejärjestelyä tarjota. Eläkeikä on Suomessa lakisääteinen eläkeikä.	N/A
Edut	Tarjota kilpailukykyiset edut ja tukea rekrytointia sekä sitouttamista	Luontoisetuja tarjotaan sijaintimaan paikallisen markkinakäytännön osoittamien tasojen mukaisesti, ja ne voivat vaihdella vuosittain. Etuihin voivat kuulua mm. työsuuhdeauto (tai vastaava käteissuoritus), turvallisuuteen liittyvät edut (kuten henki- ja työkyvyttömyysvakuutus) ja työnantajan suorittamat maksut vakuutusohjelmiin (kuten sairauskuluvakuutus). Tietyissä tilanteissa voidaan tarjota muita etuja ja tukea, kuten muuttoavustusta, ulkomaanpäivärahoja sekä väliaikaisten asumis- ja työmatkakustannusten korvaamista Nokian liikkuvuusikäytäntöjen mukaisesti.	N/A
Lyhyen aikavälin tulospalkkiot	Kannustaa ja palkita vuotuisten liiketoiminta-suunnitelman mukaisten tavoitteiden saavuttamisesta	Lyhyen aikavälin tulospalkkiot perustuvat suoriutumiseen suhteessa vuosittaisiin taloudellisiin ja ei-taloudellisiin tavoitteisiin, ja ne maksetaan tavallisesti rahana. Vähimmäispalkkio on 0 % peruspalkasta. Palkkion tavoitetaso on 125 % peruspalkasta. Enimmäispalkkio on 281,25 % peruspalkasta. Lyhyen aikavälin tulospalkkioihin sovelletaan takaisinperinnän ohjesääntöjä.	Hallitus asettaa vuosittain ansaintakriteerit ja niiden painotukset sekä tavoitetasot varmistaakseen, että ne tukevat jatkuvasti Nokian lyhyen aikavälin liiketoimintastrategiaa. Kriteerit voivat vaihdella vuosittain liiketoiminnan prioriteettien mukaan, ja niihin voi sisältyä taloudellisia, operatiivisia ja ei-taloudellisia kriteerejä. Vaikka ansaintakriteerit painotuksineen voivat vaihdella vuosittain liiketoiminnan prioriteettien mukaan, vähintään 60 % kriteereistä perustuu taloudellisiin tekijöihin. Ansaintakriteerit, tavoitteet ja painotukset raportoidaan vuosittain jälkikäteen palkitsemisraportissa.

Palkat ja palkkiot jatkoa

Palkitsemiselementti	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Toteutus ja enimmäispalkkiot	Ansaintakriteerit
Pitkän aikavälin tulospalkkiot – tulosperusteiset palkkio-osakkeet	Palkita kestävästä, pitkän aikavälin suoriutumisesta ja omistaja-arvon luomisesta, yhtenäistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut sekä edistää sitoutumista	Pitkän aikavälin tulospalkkiot voidaan myöntää vuosittain osakepalkkio-oikeuksina, joiden ansaintajakso on normaalisti kolme vuotta ja jotka maksetaan suhteessa kolmen vuoden aikana saavutettuihin asetettuihin ansaintakriteereihin. Palkkion tavoitetaso on 200 % peruspalkasta myöntämispäivänä ja enimmäispalkkio on 400 % peruspalkasta. Pitkän aikavälin osakepalkkioihin sovelletaan takaisinperinnän ohjesääntöjä.	Hallitus asettaa ansaintakriteerit ja niiden painotukset sekä tavoitetasot varmistaakseen, että ne tukevat Nokian pitkän aikavälin liiketoimintastrategiaa ja taloudellista menestystä. Tavoitteet asetetaan Nokian pitkän aikavälin suunnitelmien ja analyytikkojen ennusteiden puitteissa varmistaen, että ne ovat sekä saavutettavissa että riittävän vaativia. Hallituksen asettamat ansaintakriteerit ja niiden painotukset voivat vaihdella vuosittain liiketoimintasuunnitelmien perusteella, mutta vähintään 60 % kriteereistä on taloudellisia ja/tai osakekurssiin liittyviä. Ansaintakriteerit, tavoitteet ja niiden painotukset raportoidaan vuosittain jälkikäteen palkitsemisraportissa.
Sijoitukseen perustuva (eLTI) kannustinjärjestely	Toimitusjohtajan etujen yhtenäistäminen Nokian pitkän aikavälin menestyksen ja osakkeenomistajien etujen kanssa	Toimitusjohtajan etujen edelleen yhtenäistämiseksi Nokian pitkän aikavälin menestyksen ja osakkeenomistajien etujen kanssa hänelle voidaan poikkeuksellisisa olosuhteissa myöntää oikeus osallistua sijoitukseen perustuvaan kannustinjärjestelyyn. Toimitusjohtaja voidaan hallituksen harkinnan mukaan kutsua sijoittamaan yhtiön osakkeisiin enintään 200 % peruspalkastaan. Jokaista sijoitettua ja omistettua osaketta vastaan myönnetään kaksi tulosperusteista palkkio-osaketta, joita koskevat tyypillisesti samat ansaintakriteerit kuin tulosperusteisia palkkio-osakkeita sekä kolmen vuoden ansaintajakso. Sijoitukseen perustuvien palkkio-osakkeiden vähimmäispalkkio on 0 % peruspalkasta ja enimmäispalkkio kaksinkertainen myönnettyihin palkkio-osakkeisiin nähden. Sijoitukseen perustuviin palkkio-osakkeisiin sovelletaan takaisinperinnän ohjesääntöjä.	Sijoitukseen perustuvien palkkio-osakkeiden ansaintakriteerit ja valittujen kriteerien painotukset sekä tavoitetasot vastaavat tyypillisesti samana vuonna myönnettyjen tulosperusteisten osakepalkkioiden ansaintakriteerejä.
Osakeomistusvaatimus	Yhtenäistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut ja varmistaa Nokian pitkän aikavälin etujen mukainen päätöksenteko	Toimitusjohtajalla tulee olla 300 %:n peruspalkkaa vastaava osakeomistus, joka tulisi saavuttaa tavallisesti viiden vuoden kuluessa nimittämisestä.	N/A

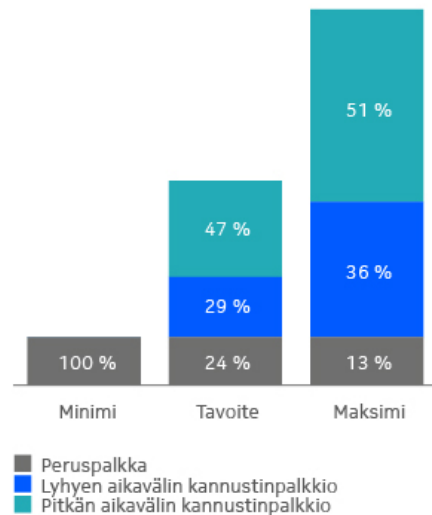
Palkat ja palkkiot jatkoa

Toimitusjohtajan palkkiorakenteen vaihteluväli

Alla oleva kuva havainnollistaa toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen elementtejä vähimmäis-, tavoite-, ja enimmäistasoilla. Merkittävä osa palkitsemisesta, erityisesti sen enimmäistasolla, on sidottu yhtiön tulokseen. Lopullinen palkkiorakenne määräytyy sen perusteella, missä määrin lyhyen ja pitkän aikavälin palkkiojärjestelmille asetetut tavoitteet saavutetaan, ja toteuma voi siksi poiketa alla olevista skenaarioista.

Kuvio alla ei huomioi osakekurssin kehitystä pitkän aikavälin osakepalkkioiden ansaintajakson aikana. Lisäksi palkitsemisskenaarioissa ei ole huomioitu sijoitukseen perustuvaa pitkän aikavälin kannustinjärjestelyä (eLTI), koska järjestely ei ole luonteeltaan vuosittainen osa palkitsemista, vaan mahdollisuutta sijoitukseen perustuvaan tulospalkitsemiseen tarjotaan vain poikkeuksellisesti. Sijoitusta vastaan myönnettyjen tulospalkkioiden palkkio-osakkeiden arvo riippuu tavoitteiden saavuttamisen lisäksi sijoituksesta, joka voi vaihdella välillä 0–200 % peruspalkasta. Sijoitusta vastaan myönnettyjen palkkio-osakkeiden vähimmäis- ja enimmäisansaintataso on kuvattu edellisellä sivulla palkitsemiselementtien yhteenvetotaulukossa.

Toimitusjohtajan palkkiorakenteen vaihteluväli



Osakeomistusvaatimus

Nokia katsoo, että sen ylimmän johdon olisi toivottavaa omistaa Nokian osakkeita, jotta heidän etunsa olisivat yhteneväiset osakkeenomistajien etujen kanssa ja jotta voidaan varmistaa, että johdon päätökset ovat Nokian pitkän aikavälin edun mukaisia. Toimitusjohtajalta vaaditaan osakeomistusta, joka vastaa hänen kolminkertaista vuosittaista peruspalkkaansa. Toimitusjohtajan on viiden vuoden kuluessa nimityksestään kyseiseen tehtävään hankittava mainittu osakeomistus.

Takaisinperinnän politiikat

Toimitusjohtajaamme sovelletaan takaisinperintään liittyviä politiikkoja ja ohjesääntöjä. Ylimmän johdon muuttuvan palkitsemisen takaisinperintäpolitiikkaa sovelletaan aina aiemman palkkiosuorituksen takaisinperintään siltä osin, kuin maksu on perustunut taloudellisessa tuloksessa havaittuun olennaiseen oikaisua edellyttävään virheeseen kolmen vuoden kuluessa palkkion ansaintajaksosta.

Lisäksi hallitus voi tietyissä olosuhteissa, kuten yhtiölle aiheutetun vakavan mainehaitan, yhtiön toimisääntöjen tahallisen rikkomisen tai törkeän väärinkäytöksen johdosta soveltaa palkkioiden takaisinperintää koskevia Nokian ohjesääntöjä harkintansa mukaan.

Palkkiot rekrytoinnissa

Toimintatapamme rekrytoinnissa on tarjota palkkiokokonaisuus, joka on riittävä houkuttelemaan, sitouttamaan ja motivoimaan henkilö, jolla on oikea osaaminen tarjolla olevaan tehtävään.

Toisinaan saatamme tarjoutua lunastamaan palkkioita, jotka ehdokkaalla oli ennen Nokiaan siirtymistään, mutta jotka raukesivat hänen lähtiessään edellisen työnantajansa palveluksesta. Tällaisen palkkion tulee soveltuvin osin vastata menetettyä palkkiota ja sen ansainta-aikaa, odotettua arvoa ja ansaintaehtoja.

Työsuhteen päättyessä maksettavat korvaukset

Työsuhteen päättyessä maksettava korvaus määritellään paikalliseen sääntelyyn perustuvien oikeudellisten ohjeiden, maakohtaisten toimintatapojen, sopimusvelvoitteiden sekä soveltuvien tulospalkkio- ja etuohjelmien ehtojen perusteella. Irtisanomiskorvaus vastaa tavallisesti enintään 12 kuukauden palkkaa (sisältäen peruspalkan, luontoisedut, lyhyen aikavälin tulospalkkion ja eläke-etuudet soveltuvin osin). Osakeperusteisten tulospalkkioiden maksaminen voi riippua työsuhteen päättymiseen liittyvistä olosuhteista. Työsuhteen päättyessä kuolemaan, pysyvään työkyvyttömyyteen tai eläkkeelle jäämiseen, toimitusjohtaja voi tavanomaisesti pitää jo myönnettyt palkkiot ellei hallitus päättä toisin. Palkkiot maksetaan työsuhteen päättyessä tai säännönmukaisena ansaintapäivän yhteydessä, mahdollisen suoriutumisehdon ja kuluneen ansaintajakson mukaisessa suhteessa. Voimassa olevat toimitusjohtajan työsuhteen päättämisen ehdot on kuvattu palkitsemisraportissa.

Määräysvallan muuttumiseen liittyviä järjestelyjä tarjotaan rajoitetusti ja niiden tulee perustua mekanismiin, jossa järjestelyn mukaiset korvaukset tulisivat maksettaviksi vain, mikäli sekä tietty ennalta määritelty määräysvallan muutos että henkilön työsopimuksen päättäminen toteutuisivat.

Palkat ja palkkiot jatkoa

Palkitsemisen hallinnointi

Hallinnoimme palkitsemista selkeiden prosessien sekä tarkasti määriteltyjen hallinnointiperiaatteiden mukaisesti. Varmistamme, ettei kukaan osallistu omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoon ja että kaikkia palkitsemispäätöksiä valvotaan asianmukaisesti. Hallituksen jäsenten palkkioehdotus valmistellaan vuosittain osakkeenomistajien hyväksyttäväksi varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Hallitus tekee ehdotuksen yhtiökokoukselle nimitysvaliokunnan suosituksen perusteella. Nimitysvaliokunta harkitsee ja arvioi aktiivisesti hallituksen jäsenten palkkioiden tasoa sekä rakennetta. Hallituksen ehdotuksesta yhtiökokous myös valtuuttaa hallituksen päättämään osakeannista muun muassa Nokian osakeperusteisten kannustinohjelmien mukaisten sitoumusten maksamiseksi.

Hallitus hyväksyy ja hallituksen riippumattomat jäsenet vahvistavat toimitusjohtajalle maksettavat palkat ja palkkiot hallituksen henkilöstövaliokunnan suosituksesta.

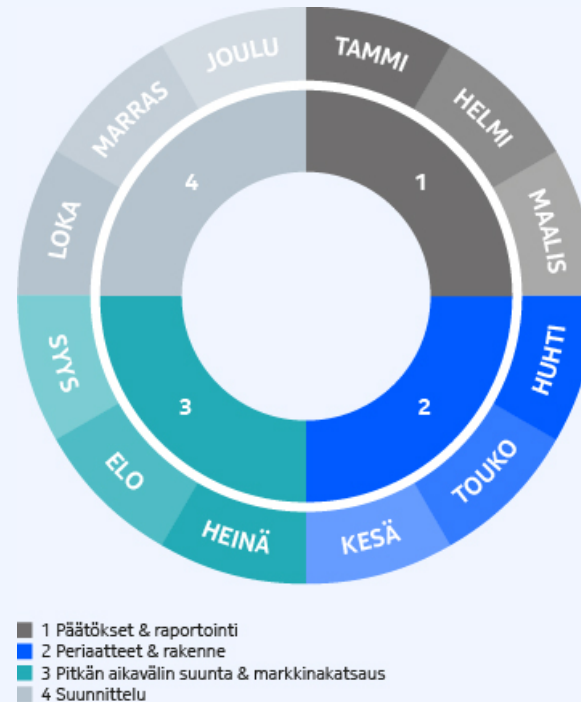
Henkilöstövaliokunta konsultoi säännöllisesti toimitusjohtajaa ja henkilöstöjohtajaa. Toimitusjohtajalla on aktiivinen rooli palkitsemisen hallinnoinnissa ja suorituksen johtamisen prosesseissa niin johtoryhmän kuin Nokian henkilöstön osalta laajemminkin. Toimitusjohtaja ja henkilöstöjohtaja eivät kuitenkaan osallistu valiokunnan kokouksiin, kun heidän omaa palkitsemistaan käsitellään. Henkilöstövaliokunta voi päätöksenteossaan näin harkita ja huomioida laajemmin työntekijöiden palkitsemisen ja työehdot.

Valiokunta voi itsenäisesti käyttää ulkopuolisia palkitsemisen asiantuntijoita, joilla on erityisosaamista avustaa valiokuntaa sen arvioimassa ylimmän johdon palkitsemista. Vuonna 2023 henkilöstövaliokunta konsultoi Willis Towers Watsonia, riippumatonta ulkopuolista asiantuntijaa, tarkastellessaan ja määrittäessään johdon palkkioita ja palkitsemisen rakennetta sekä markkinatrendejä ja sääntelyn kehittymistä.

Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja keskustelelee säännöllisesti osakkeenomistajien kanssa ottaakseen huomioon heidän mielipiteensä ja palautteensa palkitsemiseen liittyvistä toimintatavoistamme, ohjelmistamme sekä niihin liittyvästä raportoinnistamme. Osakkeenomistajien näkökulmat otetaan huomioon henkilöstövaliokunnan sekä hallituksen ylimmän johdon palkitsemista koskevassa päätöksenteossa.

Henkilöstövaliokunnan työ

Henkilöstövaliokunta kokoontui viisi kertaa vuonna 2023, ja kullakin kokouksella oli yleisluontoinen teema.



Tammikuu

- Johtoryhmän vuoden 2022 lyhyen aikavälin tulospalkkioiden suoritusarviointi
- Vuoden 2023 lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkioiden ansaintakriteerit ja tavoiteasetanta
- Toimitusjohtajan palkitsemisen arviointi
- Osakepalkkioiden erääntyminen ja osakepalkkio-oikeuksien myöntäminen vuonna 2023
- Palkitsemisraportti 2022

Toukokuu

- Osakepalkkio-ohjelman 2024–2026 valmistelu
- Osakeperusteisten palkkio-ohjelmien katsaus
- Vuoden 2023 yhtiökokouspalautteen arviointi
- Johtoryhmän palkitseminen
- Yrityskulttuuri
- Johtoryhmän seuraajasuunnitteluprosessi
- SEC:n palkitsemisen takaisinperintää koskeva sääntely

Heinäkuu

- Palkitsemispolitiikan päivitysten valmistelu
- Ylimmän johdon palkkioiden takaisinperintää koskevan uuden politiikan valmistelu
- Osakepalkkio-ohjelman 2024–2026 valmistelu
- Palkitsemisen markkinakäytäntöjen tarkastelu
- Avainhenkilöriskien tarkastelu ml. fyysinen turvallisuus

Syyskuu

- Henkilöstön muuttuvan palkitsemisen takaisinperintätilanteita koskevan ohjesäännön päivitys
- Osakepalkkio-ohjelman 2024–2026 valmistelu
- Analytiikka ja demografia
- Palkitsemispolitiikka 2024 ja osakkeenomistajien konsultointiprosessi

Marraskuu

- Osakepalkkio- ja osakesäästöohjelmat vuosille 2024–2026 ja vuoden 2024 palkitsemisen ansaintakriteerit
- Vuoden 2024 osakepalkkio-ohjelmien budjetin asettaminen
- Valtakirjaneuvonantajien ja osakkeenomistajien palautteet
- Palkitsemisraportin valmistelu vuodelta 2023
- Johtoryhmän seuraajasuunnittelu
- Johdon osakeomistusten arviointi
- Henkilöstövaliokunnan työjärjestys

Palkat ja palkkiot jatkoa

Nokian johtoryhmän palkitseminen vuonna 2023

Johtoryhmän jäsenten palkitseminen (toimitusjohtajaa lukuun ottamatta) muodostuu peruspalkasta, luontoiseduista ja lyhyen sekä pitkän aikavälin tulospalkkioista. Lyhyen aikavälin tulospalkkiot perustuvat liiketoiminnan tuloksesta palkitsemiseen, mitattuna johtoryhmän jäsenen roolin mukaan joidenkin tai kaikkien seuraavien tunnuslukuperusteisten tavoitteiden saavuttamisella: Nokian taloudellinen tulos, monimuotoisuus, hiilidioksidipäästöjen vähennystavoitteet sekä erikseen määritellyt strategiset tavoitteet.

Johtoryhmän jäseniä koskee sama palkitsemispolitiikan kehys kuin toimitusjohtajaa. Tämä sisältää takaisinperintää ja osakeomistusta koskevat ohjesääntömme ja vaatimuksemme. Johtoryhmän jäsenten osakeomistusvaatimus viiden vuoden kuluessa nimittämisestä on kaksi kertaa heidän vuosittainen peruspalkkansa.

Vuoden 2023 lopussa johtoryhmämme koostui 11 henkilöstä Suomessa, muissa Euroopan maissa, Singaporessa ja Yhdysvalloissa. Lisätietoja tämänhetkisen johtoryhmän kokoonpanosta on saatavilla selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästämmme.

Nimi	Asema vuonna 2023	Nimityspäivä
Pekka Lundmark	Toimitusjohtaja	01.08.2020
Nishant Batra	Strategia- ja teknologiajohtaja	18.01.2021
Ricky Corker	Asiakaskokemusjohtaja	01.01.2019
Federico Guillén	Verkkoinfrastruktuuri-liiketoimintaryhmän johtaja	08.01.2016
Amy Hanlon-Rodemich	Henkilöstöjohtaja	24.10.2022
Jenni Lukander	Teknologia-liiketoimintaryhmän johtaja	01.08.2019
Esa Niinimäki	Lakiasiaintoimintaryhmän johtaja	25.01.2023
Raghav Sahgal	Pilvi- ja verkkopalvelut -liiketoimintaryhmän johtaja	01.06.2020
Melissa Schoeb	Viestintä- ja yhteiskuntasuhdejohtaja	12.04.2021
Tommi Uitto	Matkahuolto- ja liiketoimintaryhmän johtaja	31.01.2019
Marco Wirén	Talous- ja rahoitusjohtaja	01.09.2020

Johtoryhmän jäsenten palkitseminen vuonna 2023

Johtoryhmän palkkiot (pois lukien toimitusjohtaja) olivat vuosina 2022 ja 2023 kokonaistasolla seuraavat:

milj. EUR ⁽¹⁾	2023	2022
Palkat, lyhyen aikavälin tulospalkkiot ja muut palkkiot ⁽²⁾	10,8	13,6
Pitkän aikavälin osakepalkkiot ⁽³⁾	2,5	7,0
Yhteensä	13,3	20,6

(1) Luvut heijastavat kunkin johtoryhmän jäsenen aikaa johtoryhmässä.
(2) Lyhyen aikavälin tulospalkkiot ovat vuoden 2023 suoriutumisen perusteella ansaittuja palkkioita. Muut palkkiot sisältävät asemapaikan liikkuvuuteen liittyviä maksuja, etuja ja eläkekuluja.
(3) Näillä palkkioilla tarkoitetaan vuosina 2023 ja 2022 erääntyneitä osakepalkkioita.

Johtoryhmän jäsenille (pois lukien toimitusjohtajaa) myönnettiin seuraavat osakepalkkio-ohjelman mukaiset osakepalkkiot vuonna 2023:

Osakepalkkio	Myönnetty määrä ⁽¹⁾	Käypä arvo myöntämispäivänä EUR	Myöntämispäivä	Oikeus maksuun syntyyin
Tulosperusteiset osakepalkkiot ⁽²⁾	1 858 500	7 118 055	6.7.2023	Q3 2026
Ehdolliset osakepalkkiot ⁽³⁾	1 454 000	4 376 540	15.12.2023	Q4 2024, Q4 2025

(1) Sisältää vuonna 2023 johtoryhmässä toimineille henkilöille myönnetty määrät.
(2) Vuoden 2023 tulosperusteisilla palkkio-osakkeilla on kolmevuotinen ansaintajakso ja palkkion ansainta perustuu osakkeen absoluuttiseen kokonaistuottoon. Enimmäispalkkio on 200 % tavoitteesta, ja maksettaisiin, mikäli ansaintakriteerit saavutettaisiin enimmäistasolla. Palkkion maksun edellytyksenä on lisäksi työsuhteen jatkuminen.
(3) Kunkin ehdollisen osakepalkkioerän maksun edellytyksenä on työsuhteen jatkuminen.

Palkat ja palkkiot jatkoa

Johtoryhmän jäsenten pitkän aikavälin osakepalkkio-oikeudet (mukaan lukien toimitusjohtaja)

Alla olevassa taulukossa esitetään toimitusjohtajalle ja muille toimessa olleille johtoryhmän jäsenille myönnetty osakepohjaiset palkkio-oikeudet ja niihin perustuva osakeomistusintressi 31.12.2023:

	Tulosperusteisiin osakepalkkioihin perustuvat osakkeet, myönnetty määrä	Tulosperusteisiin osakepalkkioihin perustuvat osakkeet, enimmäismäärä ⁽⁴⁾	Ehdollisiin osakepalkkioihin perustuvat osakkeet
Johtoryhmän jäsenten osakepohjaiset kannustimet ⁽¹⁾	9 556 958	19 113 916	1 454 000
Prosenttiosuus liikkeeseenlasketuista osakkeista ⁽²⁾	0,17 %	0,35 %	0,03 %
Prosenttiosuus myönnettyistä osakekannustimista (per kannustinlaji) ⁽³⁾	22,19 %	23,26 %	1,55 %

(1) Sisältää 11 johtoryhmän jäsentä, jotka olivat toimessa 31.12.2023.

(2) Prosenttiosuudet on laskettu suhteessa Nokian liikkeelle laskemien osakkeiden määrään ja kokonaisuuden määrään 31.12.2023, lukuun ottamatta Nokian hallussa olevia omia osakkeita. Kukaan johtoryhmän jäsenistä ei omistanut yli 1 % Nokian liikkeelle laskemista osakkeista.

(3) Prosenttiosuudet on laskettu suhteessa osakepohjaisten kannustimien kokonaisuuden määrään kannustinlajeittain.

(4) Taulukossa on esitetty 31.12.2023 mennessä myönnettyjen erääntymättömien tulosperusteisten palkkio-osakkeiden enimmäismäärä 200 %, mikäli tulostavoite saavutettaisiin enimmäistasolla.

Työntekijöiden osakesäästöohjelma

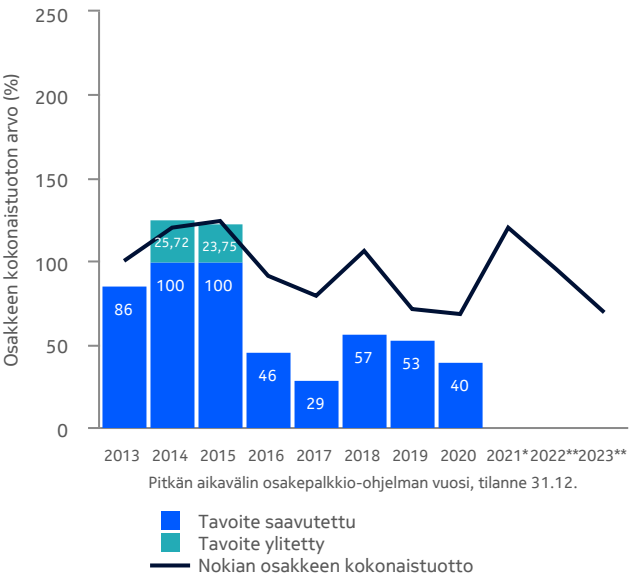
Nokian työntekijöillä, mukaan lukien toimitusjohtajalla ja johtoryhmän jäsenillä, on oikeus osallistua työntekijöiden osakesäästöohjelmaan, sijoittamalla (enimmäisrajoissa) osuus nettokuukausipalkastaan Nokian osakkeisiin markkinahinnalla. Osallistujat saavat jokaista kahta ohjelman puitteissa ostettua ja omistettua osakettaan kohden yhden palkkio-osakkeen kunkin voimassa olevan vuosittaisen palkkio-ohjelman päättyessä. Osallistujien palkkio-osakkeet eivät tuota osakeoikeuksia, kuten ääni- tai osinko-oikeutta ennen niiden erääntymistä ja maksamista työntekijöille osakesäästöohjelman päättyessä.

Palkat ja palkkiot jatkoa

Tuloksesta maksaminen

Palkitsemisfilosofiamme ydin on tuloksesta maksaminen. Tarkastelemme vuosittain, että osakkeen kokonaistuotto on verrannollinen pitkän aikavälin osakepalkkioihin kuvaamalla palkkio-ohjelmiamme suoritusta osakkeen kokonaistuottoa vasten.

Osakkeen kokonaistuotto verrattuna pitkän aikavälin osakepalkkioihin



* Vuoden 2021 osakepalkkio-ohjelman ansaintajakso päättyi vuonna 2024. Palkkio esitetään vuoden 2024 palkitsemisraportissa.
** Vuoden 2022 ja 2023 pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelmien ansaintajaksot eivät ole vielä päättyneet.

Kun tarkastelemme pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelmiamme suoritusta suhteessa osakkeen kokonaistuottoon, osakkeen kokonaistuoton pienentyessä myös osakepalkkio-ohjelmiamme mukaiset tuotot ovat vastaavasti vähentyneet. Hallitus jatkaa pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelmiamme aktiivista seurantaa varmistaakseen, että ne tuottavat lisäarvoa osakkeenomistajille.

Globaali vertailuryhmämme

Globaali vertailuryhmämme, jota käytetään palkitsemisen vertailutietojen arviointiin sekä osakkeen suhteellisen kokonaistuoton mittaamiseen, koostuu seuraavista 27 yhtiöstä.

ABB	IBM
Adobe	Infineon Technologies
Airbus	Juniper Networks
ASML	Kone
Atos	Motorola Solutions
BAE Systems	NXP Semiconductors
Capgemini	Oracle
Ciena	Philips
Cisco Systems	SAP
Corning	Siemens Healthineers
Dell Technologies	VMware
Ericsson	Vodafone Group
Hewlett Packard Enterprise	Wärtsilä
HP	