

Palkat ja palkkiot

Hallitus

Seuraavassa taulukossa on esitetty hallituksen ja valiokuntien jäsenille maksetut, yhtiökokouksissa vuosina 2014, 2013 ja 2012 päätetyt palkkiot.

Asema	2014 EUR	2013 EUR	2012 EUR
Puheenjohtaja	440 000	440 000	440 000
Varapuheenjohtaja	150 000	150 000	150 000
Jäsen	130 000	130 000	130 000
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	25 000	25 000	25 000
Tarkastusvaliokunnan jäsen	10 000	10 000	10 000
Henkilöstöpoliittisen valiokunnan puheenjohtaja	25 000	25 000	25 000
Yhteensä⁽¹⁾	1 580 000	1 570 000	1 700 000

(1) Muutokset hallituksen yhteenlasketuissa palkkiosummissa eri vuosina johtuvat hallituksen jäsenten määrän ja valiokuntajäsenyyksien vaihtelusta. Tehtävistä maksetut palkkiot ovat pysyneet samoina määritettyinä vuosina.

Nokian käytännön mukaisesti hallituksen jäsenten palkkio koostuu yksinomaan vuosipalkkiosta eikä kokouspalkkioita makseta. Noin 40 % hallituksen jäsenten palkkioista maksetaan markkinoilta ostettuina Nokian osakkeina tai yhtiön hallussa olevilla omilla osakkeilla. Palkkion loppuosa maksetaan rahapalkkiona, josta suurin osa menee käytännössä palkkiosta aiheutuvien verojen kattamiseen. Lisäksi hallituksen jäsenten tulee säilyttää omistuksessaan kaikki hallituksen jäsenyydestä palkkioina saamansa Nokian osakkeet jäsenyytensä päättymiseen saakka (lukuun ottamatta sellaisia osakkeita, joilla katetaan mahdolliset osakkeiden hankkimisesta aiheutuneet kulut, mukaan lukien verot). Lisäksi yhtiön toimintatapana on, että toimivaan johtoon kuulumattomat hallituksen jäsenet eivät osallistu yhtiön kannustinojelmiin eivätkä saa tulosperusteisia osakepalkkioita, mahdollisia osakepalkkioita tai muita osakepohjaisia tai muuttuvia korvauksia tehtävistään hallituksen jäsenenä.

Osakkeenomistajat päättävät hallituksen jäsenten palkkioista vuosittain varsinaisessa yhtiökokouksessa. Päätös tehdään varsinaisessa yhtiökokouksessa edustettuina olevien äänten yksinkertaisella enemmistöllä hallituksen nimitysvaliokunnan ehdotuksesta. Palkkio määritetään toimikaudeksi, joka alkaa kyseisestä varsinaisesta yhtiökokouksesta ja jatkuu seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka.

Laatiessaan yhtiökokoukselle ehdotusta hallituksen palkkioiksi, nimitysvaliokunnan toimintatapana on ottaa huomioon ja verrata hallituksen palkkioitasoja ja -kriteerejä sellaisissa globaaleissa vertailuyhtiöissä, jotka liikevaihdoltaan ja liiketoiminnan monimuotoisuudeltaan vastaavat Nokiaa. Nimitysvaliokunnan tavoitteena on taata, että yhtiöllä on tehokas, kansainvälisistä ammattilaisista koostuva hallitus, jonka jäsenillä on monipuoliset taidot ja kokemus. Yksi tekijä tämän tavoitteen saavuttamisessa on kilpailukykyinen palkkio hallituksen jäsenille.

Hallituksen palkkiot vuonna 2014

Vuonna 2014 hallituksen jäsenten yhteenlaskettujen palkkioiden määrä, joka maksettiin heidän tehtävistään hallituksessa ja sen valiokunnissa, oli 1 580 000 euroa.

Seuraavassa taulukossa esitetään hallituksen jäsenille heidän palveluksestaan vuodelta 2014 maksetut palkkiot 17.6.2014 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti. Tietoa hallituksen jäsenten osakeomistuksista löytyy osiosta Nokian hallituksen ja johtokunnan jäsenten osakeomistus-Hallituksen jäsenten osakeomistus.

	Vuosi	Maksetut palkkiot, yhteensä EUR ⁽¹⁾
Risto Siilasmaa, puheenjohtaja ⁽²⁾	2014	440 000
Jouko Karvinen, varapuheenjohtaja ⁽³⁾	2014	175 000
Vivek Badrinath ⁽⁴⁾	2014	140 000
Bruce Brown ⁽⁵⁾	2014	155 000
Elizabeth Doherty ⁽⁶⁾	2014	140 000
Henning Kagermann, hallituksen jäsen 17.6.2014 asti ⁽⁷⁾	2014	–
Helge Lund, hallituksen jäsen 17.6.2014 asti ⁽⁷⁾	2014	–
Mårten Mickos	2014	130 000
Elizabeth Nelson ⁽⁸⁾	2014	140 000
Kari Stadigh	2014	130 000
Dennis Strigl	2014	130 000
Yhteensä		1 580 000

(1) Noin 40 % vuosipalkkiosta maksettiin markkinoilta ostettuina Nokian osakkeina ja loput noin 60 % rahana. Nykyiset hallituksen jäsenet eivät osallistu Nokian osakepohjaisiin kannustinojelmiin tai saa muita muuttuvia palkkioita hallituksen jäsenenä toimimisesta.

(2) Risto Siilasmaan palkkio hallituksen puheenjohtajana toimimisesta. Tämä taulukko ei sisällä Siilasmaalle väliaikaisena pääjohtajana toimimisesta maksettuja palkkioita, jotka on eritelty jäljempänä osiossa —Johdon palkitseminen— Palkkiotaulukko.

(3) Jouko Karvisen palkkio, josta 150 000 euroa perustui hallituksen varapuheenjohtajana toimimiseen ja 25 000 euroa tarkastusvaliokunnan puheenjohtajana toimimiseen.

(4) Vivek Badrinathin palkkio, josta 130 000 euroa perustui hallituksen jäsenenä toimimiseen ja 10 000 euroa tarkastusvaliokunnan jäsenenä toimimiseen.

(5) Bruce Brownin palkkio, josta 130 000 euroa perustui hallituksen jäsenenä toimimiseen ja 25 000 euroa henkilöstöpoliittisen valiokunnan puheenjohtajana toimimiseen.

(6) Elizabeth Dohertyn palkkio, josta 130 000 euroa perustui hallituksen jäsenenä toimimiseen ja 10 000 euroa tarkastusvaliokunnan jäsenenä toimimiseen.

(7) Henning Kagermann ja Helge Lund toimivat hallituksen jäseninä vuoden 2014 varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen asti. Heidän vuoden 2014 varsinaisen yhtiökokouksen loppuun päätyneen toimikautensa palkkio maksettiin kokonaisuudessaan vuoden 2013 aikana, eikä heille maksettu palkkiota vuodelta 2014.

(8) Elizabeth Nelsonin palkkio, josta 130 000 euroa perustui hallituksen jäsenenä toimimiseen ja 10 000 euroa tarkastusvaliokunnan jäsenenä toimimiseen.

Hallituksen nimitysvaliokunnan ehdotus hallituksen palkkioiksi vuonna 2015

Hallituksen nimitysvaliokunta julkisti 29.1.2015 ehdotuksensa 5.5.2015 kokoontuvalle varsinaiselle yhtiökokoukselle hallituksen vuoden 2015 palkkioiksi. Valiokunta ehdottaa, että yhtiökokouksessa valittaville hallituksen jäsenille maksettaisiin vuoden 2016 varsinaiseen yhtiökokoukseen päättävältä toimikaudelta samansuuruinen vuosipalkkio kuin edelliseltä seitsemältä vuodelta: hallituksen puheenjohtajalle 440 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajalle 150 000 euroa ja kullekin hallituksen jäsenelle 130 000 euroa. Lisäksi ehdotetaan maksettavaksi tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle ja henkilöstöpoliittisen valiokunnan puheenjohtajalle ylimääräisenä vuosipalkkiona 25 000 euroa ja kullekin tarkastusvaliokunnan jäsenelle 10 000 euroa.

Ohjaavana periaatteena valiokunnan ehdotuksessa on yhdenmukaistaa hallituksen jäsenten intressit osakkeenomistajien intressien kanssa palkitsemalla hallituksen jäseniä ensisijaisesti Nokian osakkeilla, jotka heidän tulee säilyttää omistuksessaan jäsenyyden ajan. Nimitysvaliokunta ehdottaa edelleen yhtiön Corporate Governance –ohjeen mukaisesti, että palkkioista noin 40 % maksettaisiin markkinoilta hankittavina Nokian osakkeina tai vaihtoehtoisesti käyttämällä yhtiön hallussa olevia omia osakkeita. Hallituksen jäsenten tulee yhtiön voimassa olevan toimintatavan mukaan säilyttää palkkioksi saadut osakkeet omistuksessaan hallitusjäsenyyden päättymiseen saakka (lukuun ottamatta osakkeita, joilla katetaan osakkeiden hankinnasta aiheutuvat kulut, mukaan lukien verot). Osakkeet ostettaisiin hallituksen jäsenten puolesta, tai käytettäessä yhtiön omia osakkeita, siirrettäisiin näille, niin pian kuin käytännössä mahdollista yhtiökokouksen jälkeen. Palkkion loppuosa maksettaisiin rahapalkkiona, josta suurin osa menee käytännössä palkkiosta aiheutuvien verojen kattamiseen.

Valiokunnan tavoitteena on taata, että yhtiöllä on tehokas, kansainvälisistä ammattilaisista koostuva hallitus, jonka jäsenillä on monipuoliset taidot ja kokemus. Yksi tekijä tämän tavoitteen saavuttamisessa on kilpailukykyinen palkkio hallituksen jäsenille.

Ehdotettavan palkkion määrittämisessä valiokunnan toimintatapana on ottaa huomioon ja verrata hallituksen palkkioitasoja ja -kriteerejä sellaisissa globaaleissa vertailuyhtiöissä, jotka liikevaihdoltaan ja liiketoiminnan monimuotoisuudeltaan vastaavat Nokias. Yhtiön toimintatapana on, että palkkio sisältää vain vuosipalkkion eikä kokouspalkkioita makseta. Yhtiön toimintatapana on myös, että noin 40 % hallituksen jäsenten palkkioista maksetaan yhtiön osakkeina, jotka ostetaan markkinoilta, tai luovuttamalla yhtiön hallussa olevia omia osakkeita. Hallituksen jäsenen tulee yhtiön tämän hetkisen toimintatavan mukaan säilyttää palkkiona saamansa Nokian osakkeet omistuksessaan jäsenyyden päättymiseen saakka (lukuun ottamatta osakkeita, joilla katetaan osakkeiden hankinnasta aiheutuvat kulut, mukaan lukien verot). Lisäksi yhtiön toimintatapana on, että toimivaan johtoon kuulumattomat hallituksen jäsenet eivät osallistu yhtiön kannustinohjelmiin eivätkä saa tulosperusteisia osakepalkkioita, ehdollisia osakepalkkioita tai muita osakepohjaisia tai muuttuvia korvauksia tehtävistään hallituksen jäsenenä.

Johdon palkitseminen

Johdanto

Vuosi 2014 oli Nokialle perustavanlaatuisen muutoksen vuosi. Saatuaan päätökseen D&S-liiketoiminnan Myynnin, Nokia jatkoi toimintaansa kolmella liiketoiminnalla–Nokia Networks, HERE ja Nokia Technologies.

Näiden muutosten ja Nokian päivitetyn strategian myötä olemme ottaneet käyttöön uudet arvot sekä päivittäneet johdon palkitsemiskäytäntöjä ja -ohjeita.

Seuraavassa esitellään johdon palkitsemista koskevat tärkeimmät päivitykset.

Kannustaa suoriutumiseen

- Olemme päivittäneet useita palkkioelementtejä kattavan kokonaisuutemme vastaamaan liikevaihdoltaan ja liiketoiminnan monimuotoisuudeltaan samankaltaisten yhtiöiden markkinakäytäntöjä.
- Tulosperusteisia osakepalkkioita käytetään nyt ensisijaisina pitkän aikavälin tulospalkkioina.

Oikeanlaisen osaamisen houkutteleva ja sitouttaminen

- Olemme päivittäneet vertailuryhmän, jota vasten arvioimme palkitsemispakettimme kilpailukykyä ja rakennetta uusiutuneen liiketoimintamme ja strategiamme mukaisesti.

Osakkeenomistajien ja johdon intressien yhdenmukaistaminen

- Osakeomistusta ja muuttuvien palkkioiden takaisinperintää koskevia sääntöjä on vahvistettu osana palkitsemisjärjestelmämme arviointia, jotta voimme varmistaa johdon ja osakkeenomistajien intressien yhdenmukaisuuden sekä edistää yhtiön kestävästä, pitkän aikavälin menestystä.

Palkat ja palkkiot jatkoa

Nokian johtokunta

Tässä osiossa on tietoa Nokian palkitsemisstrategiasta, palkitsemista koskevista periaatteista, toimintatavoista, ohjelmista ja käytännöistä sekä Nokian johtokuntaa koskevia tietoja. Seuraavat henkilöt kuuluivat johtokuntaamme 31.12.2014:

Nimi	Asema vuonna 2014	Nimityspäivämäärä
Rajeev Suri	Toimitusjohtaja	1.5.2014
Timo Ihamuotila	Nokia Oyj:n rahoitus- ja talousjohtaja	1.9.2011
Samih Elhage	Nokia Networks-liiketoiminnan talous- ja operatiivinen johtaja	1.5.2014
Ramzi Haidamus	Nokia Technologies -liiketoiminnan johtaja	3.9.2014
Sean Fernback	HERE-liiketoiminnan johtaja	1.11.2014

Palkitsemisperiaatteet, -malli ja -strategia

Palkitsemisohjelmiamme tarkoituksena on houkutella, sitouttaa ja motivoida osaavia ja kyvykkäitä johtajia sekä edistää kulttuuria, joka palkitsee suorituksesta. Palkitseminen mukautetaan yhtiön strategiaan soveltamalla kiinteiden ja muuttuvien palkkioiden yhdistelmää, jonka avulla voimme sitouttaa ja motivoida työntekijöitä ja varmistaa johdon ja osakkeenomistajien intressien yhdenmukaisuuden.

Koko Nokiassa käytetään yhtä palkitsemisviitekehystä, jossa on kullekin tasolle erilaisia kiinteitä ja muuttuvia palkkioita. Korkeampia tulosperusteisia palkkioita ja osakepohjaisia palkkioita käytetään johdon palkitsemiseen pitkän aikavälin kestävästä kasvusta sekä arvon tuottamisesta osakkeenomistajille.

Nokia pyrkii tarjoamaan kilpailukykyiset palkkiot kooltaan tai liiketoiminnan monimuotoisuudeltaan samankaltaisiin yhtiöihin verrattuna. Määrittäessään Nokian toimitusjohtajan ja johtokunnan palkkioita hallituksen henkilöstöpoliittinen valiokunta ottaa huomioon palkkioitasot muissa yhtiöissä, jotka toimivat huipputeknologian, tietoliikenteen ja internetpalvelujen aloilla sekä muilla aloilla toimivissa yhtiöissä, joiden pääkonttori sijaitsee Euroopassa tai Yhdysvalloissa. Henkilöstöpoliittinen valiokunta määrittelee vertailuryhmän, joka arvioitiin uudelleen vuonna 2014 sen varmistamiseksi, että Nokia-konsernin uusi painopiste näkyy asianmukaisesti vertailuryhmässä D&S-liiketoiminnan Myynnin ja Nokia Networks-organisaation integroinnin jälkeen.

Nokian muuttuvien palkkio-ohjelmien suunnittelun tavoitteena on ollut

- soveltaa tarkoin määriteltyjä suorituksen arvioimisen menetelmiä, jotka edistävät strategiaamme toteuttamista
- tarjota asianmukainen tulosperusteinen muuttuva palkanosa lyhyen ja pitkän aikavälin strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta
- tasapainottaa palkkiot asianmukaisesti ottaen huomioon sekä yhtiön että henkilön oma suoritus ja
- vaalia omistajakulttuuria, joka edistää kestävästä pitkän aikavälin arvon luomista sekä yhdenmukaistaa ohjelmiin osallistujien ja osakkeenomistajien intressit.

Palkitsemisrakenne ja tavoitteiden asettaminen

Yleisten palkitsemisperiaatteiden mukaisesti johtajia palkitaan kiinteillä ja muuttuvilla palkkioilla.

Nokian johtokunnan palkitsemisrakenteen elementit esitellään tarkemmin seuraavassa:

Elementti	Periaatteet	Tarkoitus
Peruspalkka	Kiinteä, rahana maksettava palkkio vertailuryhmän mediaanin mukaan; peruspalkka voi poiketa markkinoiden tasosta yksilön suorituksen, kokemuksen, tehtävässä työskentelyajan ja osakepalkkioita koskevan sisäisen harkinnan mukaan. Peruspalkat arvioidaan vuosittain ottamalla huomioon markkinaolosuhteet, kohtuullisuus ja yksilöllinen suorituskyyky.	Peruspalkka on korvaus tiedoista, taidoista ja kokemuksesta, jotka jokainen henkilö tuo tehtäväänsä, sekä tehtävään kuuluvasta vastuusta. Se tarjoaa taloudellista turvaa ja vakautta, jonka avulla voimme sitouttaa osaavia työntekijöitä.
Lyhyen aikavälin tulospalkkio	Vuosittainen, rahana maksettava palkkio, jonka on tarkoitus palkita yhtiön, liiketoimintayksikön ja henkilön omasta suorituksesta ennalta määritettyihin suoritustavoitteisiin nähden. Tavoitteena olevan lyhyen aikavälin tulospalkkion ja peruspalkan avulla pyritään tarjoamaan vertailuryhmän palkkioon verrattavissa oleva vuosittainen mediaanipalkkio.	Lyhyen aikavälin tulospalkkio on palkkio keskeisten liiketoiminnan suorituskriteerien täyttämistä saavuttamalla taloudelliset ja strategiset tavoitteet tilikauden aikana.
Pitkän aikavälin tulospalkkio	Osakepohjainen palkkio-osuus, joka on sidottu Nokian pitkän aikavälin menestykseen ja joka annetaan tulosperusteisena osakepalkkiona. Pitkän aikavälin tulospalkkioiden tarkoituksena on tarjota kilpailukykyinen kannustinpalkkio vertailuryhmään verrattuna yhdessä peruspalkan ja lyhyen aikavälin tulospalkkion kanssa. Palkkion lopullinen arvo riippuu yhtiön osakkeen hinnasta ja liiketoiminnan suorituksesta ennalta määritettyihin suoritustavoihin nähden. Osaajien rekrytointiin ja sitouttamiseen käytetään valikoiden ja erittäin rajallisesti myös mahdollisia osakepalkkioita. Annettavien osakkeiden määrä on ennalta määritetty, mutta lopullinen arvo nousee tai laskee osakkeen hinnan vaihtelun mukaan. Lisäksi eräät aiemmat osakepohjaiset palkkio-ohjelmat ovat edelleen voimassa, kuten kuvattu osiossa —Aiemmat osakepohjaiset palkkio-ohjelmat.	Pitkän aikavälin tulospalkkio on palkkio kestävästä, pitkän aikavälin suorituskyyvystä sekä ylimmän johdon ja osakkeenomistajien intressien yhdenmukaistamisesta. Sen on myös tarkoitus edistää sitoutumista.
Luontoisedut	Nokian johtokunnan jäsenille tarjotaan samat edut kuin työntekijöille yleisesti kyseisessä maassa. Lisäksi voidaan tarvittaessa tarjota turvaetuja. Johtokunnan jäsenille voidaan ajoittain tarjota myös tiettyjä muita valikoituja etuja, joilla ei ole olennaista rahallista arvoa.	Luontoisedut tarjotaan osana palkitsemiskokonaisuutta, jonka avulla yhtiö pyrkii houkuttelemaan, sitouttamaan ja suojaamaan työntekijöitä ja johtajia.
Siirtyminen ja liikkuvuus	Tarkoituksena on helpottaa kansainvälistä liikkuvuutta tarjoamalla asianmukaisia etuja johtajien siirtymisten tueksi. Liikkuvuusikäntöjen avulla tuetaan johtajien ja heidän huollettaviensa siirtymistä tai kohtuullisia työmatkakustannuksia. Edut ovat markkinakohtaisia eivätkä ne ole korvausta tehtävän suorittamisesta, vaan niiden tarkoitus on kattaa kotimaan ulkopuolelle muuttamisesta aiheutuvia kustannuksia ja ylimääräistä taakkaa.	Tarkoituksena on edistää liikkuvuutta kaikkialla Nokiassa sen varmistamiseksi, että oikeat henkilöt pystyvät toteuttamaan strategiaamme oikeissa paikoissa.
Eläkeohjelmat	Tarkoituksena on tarjota paikallisen markkinan mukainen lakisääteinen eläke, yleensä maksupohjaisten eläkejärjestelyjen tai paikallisesti hyväksytyjen eläkeohjelmien kautta. Lisäeläkejärjestelyjä ei tarjota.	Tavoitteena on tarjota markkinatasoon nähden kilpailukykyinen tulotaso eläkkeelle jäämisen jälkeen.
Määräysvallan muuttuminen (Change of control)	Määräysvallan muuttumiseen liittyviä järjestelyjä tarjotaan hyvin rajoitetusti ja ne perustuvat siihen, että sekä tietty määräysvallan muutos että henkilön työsopimuksen päättäminen tulee tapahtua, jotta järjestelyn mukaiset korvaukset tulevat maksettavaksi. Lisätietoja osiossa —Nokian johtokunnan irtisanomisehdot.	Tarkoituksena on varmistaa johdon jatkuva mahdollisen määräysvallan muutostapahtuman yhteydessä.

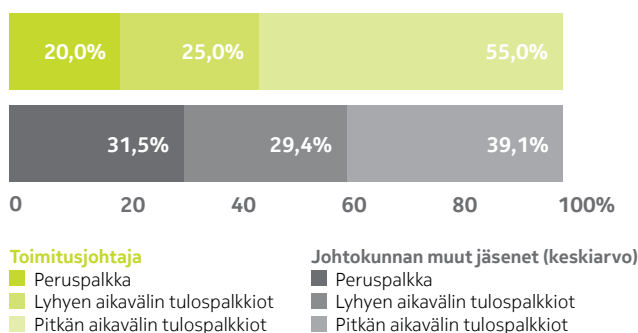
Palkat ja palkkiot jatkoa

Nokian johtokunnan palkkiot vuonna 2014

Palkitsemiskokonaisuus

Alla esitellään toimitusjohtajan ja muiden Nokian johtokunnan jäsenten tavoitepalkitsemiskokonaisuus. Yhtiön suorituksesta palkitsemista korostavan periaatteen mukaisesti merkittävä osuus johtokunnan palkkioista maksetaan muuttuvina palkkioina ja johtokunnan jäseniä palkitaan suorituksesta sekä johdon ja osakkeenomistajien intressien yhdenmukaistamisesta.

Yhteenveto palkitsemiskokonaisuuspaketista (%)



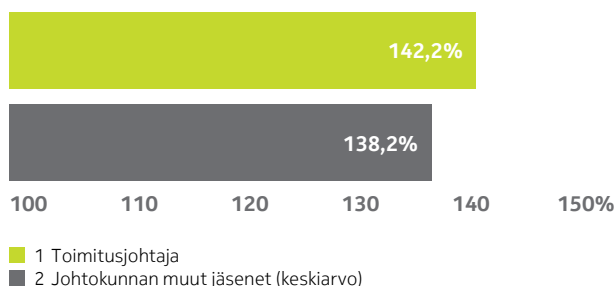
Lyhyen aikavälin tulospalkkiot

Nokian toimitusjohtajan ja johtokunnan lyhyen aikavälin tulospalkkiot vuonna 2014 perustuvat seuraaviin arviointikriteereihin. Johtokunnan jäsenten suoritusta arvioidaan taloudellisten ja strategisten tavoitteiden saavuttamiseen nähden. Kyseisten tavoitteiden avulla varmistetaan, että Nokia soveltaa oikeaa strategiaa, kulttuuria ja toimintamallia mahdollistaakseen yhtiön tulevan menestymisen.

Asema	Prosenttiosuus peruspalkasta			Arviointikriteerit
	Vähimmäis-suoritus	Tavoite-suoritus	Enimmäis-suoritus	
Toimitusjohtaja	0 %	125 %	250 %	Keskeiset taloudelliset tavoitteet (mukaan lukien liikevaihto, liikevoitto ja vapaa kassavirta) sekä keskeiset strategiset tavoitteet, jotka liittyvät Nokian uuden toimintamallin strategiaan, kulttuuriin ja infrastruktuuriin
Muut Nokian johtokunnan jäsenet	0 %	75–100 %	150–200 %	Yhtiön ja liiketoiminnan keskeiset taloudelliset tavoitteet kussakin tehtävässä (mukaan lukien liikevaihto, liikevoitto tai EBITDA ja vapaa kassavirta) sekä keskeiset strategiset tavoitteet, jotka liittyvät kunkin liiketoimintamme prioriteetteihin

Vuoden 2014 lyhyen aikavälin tulospalkkio-ohjelman tavoitteiden saavuttaminen esitetään jäljempänä, ja kyseisen vuoden vahva taloudellinen suoritus heijastuu maksujen määrässä.

% vuonna 2014 ansaitusta lyhyen aikavälin tulospalkkiotavoitteesta



Pitkän aikavälin tulospalkkiot

Pitkän aikavälin tulospalkkioidemme tarkoitus on varmistaa johdon ja osakkeenomistajien intressien yhdenmukaisuus ja edistää yhtiön kestävä menestystä. Pitkän aikavälin tulospalkkiot maksettiin pääsääntöisesti tulosperusteisina osakepalkkiona, josta on tarkempia tietoja osiossa —Osakepohjaiset palkkiot. Pitkän aikavälin tulospalkkion tavoitetasoa lisäksi Rajeev Surille ja Samih Elhagelle myönnettiin kertaluontoinen tulosperusteinen osakepalkkio.

Nokian johtokunnan jäsenten eläkejärjestelyt

Nokian toimitusjohtaja ja johtokunnan jäsenet kuuluvat sen maan paikalliseen eläkejärjestelmään, jossa he asuvat vakituisesti. Suomessa asuvat johtokunnan jäsenet, Rajeev Suri, Timo Ihmuotila ja Samih Elhage, kuuluvat lakisääteiseen suomalaiseen TyEL-eläkejärjestelmään, jota säätelee Työntekijän eläkelaki (395/2006, muutoksineen) ja jossa työeläkkeen määrään vaikuttavat työssäoloaika ja ansiot. Lisäeläkejärjestelyä ei tarjota. TyEL-eläkejärjestelmässä eläkepalkaksi luetaan edunsaajan peruspalkka, kannustinpalkkiot ja muut mahdolliset verotettavat palkanlisät, mutta ei osakkeista realisoituneita tuloja. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä 63–68-vuotiaana, jolloin eläke määräytyy kasvavan prosentin mukaan. Ramzi Haidamus osallistuu Nokian Yhdysvalloissa ylläpitämään eläkeohjelmaan ("Nokia's Retirement Savings and Investment Plan" tai "401(k) Plan"). Ohjelmaan kuuluvat työntekijät määräävät palkasta pidettävän verovähennyskelpoisen eläkemaksuosuuden, ja Nokian maksuosuus on 8 %:iin asti yhtä suuri kuin työntekijältä pidettävä eläkemaksuosuus. Työnantajan maksusuorituksesta 25 %:a vastaava määrä siirtyy vuosittain ohjelmaan kuuluville työntekijöille näiden neljän ensimmäisenä palvelusvuotena. Sean Fernback osallistuu HERE:n eläkeohjelmaan, joka on 100 % yhtiön rahoittama. Maksut perustuvat eläkkeeseen oikeuttaviin ansioihin, eläketaulukkoon ja eläkeikään.

Muut järjestelyt

Nokian korkeiden eettisten vaatimusten mukaisesti yhtiö on ottanut käyttöön uuden ja entistä tiukemman muuttuvien palkkioiden takaisinperintämenettelyn. Tämän menettelyn mukaan muuttuva palkkio voidaan periä takaisin johtajilta, joita menettely koskee, mikäli kyseiset henkilöt syylistyivät väärinkäytöksiin tai olennaisiin, moitittaviin tekoihin.

Palkitsemisen hallinnointi

Hallitus

Hallitus

- hyväksyy ja hallituksen riippumattomat jäsenet vahvistavat toimitusjohtajalle maksettavat palkat ja palkkiot henkilöstöpoliittisen valiokunnan suosituksesta.
- hyväksyy henkilöstöpoliittisen valiokunnan suositukset, jotka liittyvät pitkän aikavälin tulospalkkioihin, osakepohjaisiin kannustinjärjestelmiin ja muihin vastaaviin merkittäviin järjestelyihin, joita yhtiö perustaa työntekijöillensä.
- päättää osakkeiden antamisesta yhtiön osakepohjaisten kannustinjärjestelmien mukaisten veloitteiden täyttämiseksi palkkioiden suorittamiseen liittyen.

Henkilöstöpoliittinen valiokunta

Vastuualueensa mukaisesti henkilöstöpoliittinen valiokunta avustaa hallitusta kaikissa sen vastuulla olevissa tehtävissä, jotka liittyvät ylimmän johdon palkitsemiseen, mukaan lukien osakepohjaisiin kannustimiin, ja työsuhteisiin:

- suosittelee hallitukselle toimitusjohtajan palkkion kannalta merkityksellisiä tavoitteita, arvioi toimitusjohtajan suoritusta etukäteen asetettuja päämääriä ja tavoitteita vasten sekä tekee hallitukselle ehdotuksen toimitusjohtajan palkkiosta;
- tarkistaa ajoittain vertailuryhmän ja hyväksyy muutokset siihen palkkiojärjestelmämme kilpailukyyn arvioimiseksi;
- hyväksyy ja valvoo toimitusjohtajan ehdotukset muiden Nokian johtokunnan jäsenten ja muiden suoraan toimitusjohtajalle raportoivien johtajien palkkioiksi;
- arvioi ja hyväksyy muiden johtokunnan jäsenten ja muiden suoraan toimitusjohtajalle raportoivien johtajien palkitsemisen kannalta merkitykselliset tavoitteet sekä arvioi heidän suoritustensa arvioinnin tuloksia suhteessa hyväksyttyihin tavoitteisiin;
- arvioi ja tekee hallitukselle ajoittain ehdotuksia pitkän aikavälin tulospalkkiojärjestelyiden ja osakepohjaisten kannustinjärjestelmien käyttämiseen ja muutoksiin liittyen;
- tarkistaa osakeomistusta koskevan käytännön sisällön ja varmistaa käytäntöjen noudattamisen.

Riippumaton asiantuntija

Henkilöstöpoliittinen valiokunta voi käyttää apunaan riippumatonta ulkopuolista asiantuntijaa tarkistaessaan ja määrittäessään johdon palkkioita. Ulkopuolinen asiantuntija työskentelee suoraan henkilöstöpoliittisen valiokunnan alaisuudessa ja tapaa henkilöstöpoliittisen valiokunnan vuosittain ilman yhtiön johdon läsnäoloa antaakseen valiokunnalle

- markkinatietoa ja arvioinnin johdon laatimien palkitsemistietojen tarkoituksenmukaisuudesta
- tietoa yhtiön palkitsemisohjelman tarkoituksenmukaisuudesta ja kilpailukyvystä markkinoiden tasoon ja käytäntöihin nähden
- tietoa johdon palkitsemisen suuntauksista ja kehityksestä.

Henkilöstöpoliittinen valiokunta on arvioinut ja todennut, että henkilöstöpoliittiselle valiokunnalle työskentelevä asiantuntija on Nokiasta riippumaton eikä hänellä ole mitään muuta liiketoimintasuhdetta Nokiaan.

Toimitusjohtaja

Toimitusjohtajalla on aktiivinen rooli palkitsemisen hallinnassa ja suorituskvyn hallintaprosesseissa sekä omien suorien alaistensa että muiden Nokian työntekijöiden osalta.

Toimitusjohtaja ei ole henkilöstöpoliittisen valiokunnan jäsen eikä hän äänestä henkilöstöpoliittisen valiokunnan kokouksissa tai osallistu omaa palkitsemistaan koskeviin keskusteluihin.

Rajeev Surin toimitusjohtajasopimus 1.5.2014 alkaen

Surin toimitusjohtajasopimuksen mukainen peruspalkka, jonka hallitus arvioi vuosittain ja jonka hallituksen riippumattomat jäsenet vahvistavat, on 1 000 000 euroa ja hänen tulospalkkionsa tavoitemäärä on 125 % peruspalkasta. Suri on oikeutettu tavanomaisiin luontoisetuihin, jotka ovat linjassa ylimpään johtoon sovellettavien ohjesääntöjen kanssa, kuitenkin siten, että osa niistä maksetaan verot sisältäen. Suri on myös oikeutettu osallistumaan Nokian pitkän aikavälin osakepohjaisiin kannustinohjelmiin Nokian ohjesääntöjen ja periaatteiden sekä hallituksen päätösten mukaisesti. Toimitusjohtajasopimuksensa mukaisesti Suri jatkaa osallistumistaan Nokia Networksin osakepalkkio-ohjelmaan, jota on kuvattu tarkemmin osiossa Nokia Networksin osakepalkkio-ohjelma.

Surin toimitusjohtajasopimus voidaan päättää seuraavasti:

- Nokia päättää toimitusjohtajasopimuksen muusta kuin Surista johtuvasta syystä. Jos Nokia päättää toimitusjohtajasopimuksen muusta kuin Surista johtuvasta syystä, Suri on oikeutettu irtisanomisajan palkkaan 18 kuukaudelta (sisältäen vuotuisen peruspalkan, luontoisedut ja vuotuisen tavoitteiden mukaisen johdon kannustinpalkkion) ja hän menettää kaikki maksamattomat osakepalkkionsa.
- Nokia päättää toimitusjohtajasopimuksen Surista johtuvasta syystä. Jos Nokia päättää toimitusjohtajasopimuksen Surista johtuvasta syystä, hän ei ole oikeutettu ylimääräisiin palkkioihin ja hän menettää kaikki maksamattomat osakepalkkionsa.
- Suri päättää toimitusjohtajasopimuksen mistä tahansa syystä. Suri voi päättää toimitusjohtajasopimuksen milloin tahansa kuuden kuukauden irtisanomisajalla. Nokia voi maksaa kertakorvauksen irtisanomisajalta tai pyytää Suria työskentelemään irtisanomisajan loppuun asti. Kummassakin tapauksessa Suri on oikeutettu kuuden kuukauden irtisanomisajan palkkaan (sisältäen vuotuisen peruspalkan, luontoisedut ja vuotuisen tavoitteiden mukaisen kannustinpalkkion) ja hän menettää kaikki maksamattomat osakepalkkionsa.
- Suri päättää toimitusjohtajasopimuksen Nokian olennaisesta sopimusrikkomuksesta johtuen. Jos Suri päättää toimitusjohtajasopimuksen ja välimiesoikeuden lopullinen tuomio toteaa, että Nokia on syyllistynyt olennaiseen sopimusrikkomukseen, Suri on oikeutettu 18 kuukauden irtisanomisajan palkkaan (sisältäen vuotuisen peruspalkan, luontoisedut ja vuotuisen tavoitteiden mukaisen johdon kannustinpalkkion) ja hän menettää kaikki maksamattomat osakepalkkionsa.
- Toimitusjohtajasopimuksen päättäminen johtuen erityisestä syystä. Surin toimitusjohtajasopimus sisältää erityisiä ehtoja määräysvallan muuttumista seuraavan irtisanomisen varalta. Nämä ehdot perustuvat siihen, että sekä määräysvallan muutoksen että henkilön sopimuksen päättymisen tulee tapahtua, jotta ehdon mukaiset korvaukset tulevat maksettavaksi. Tarkemmin sanottuna, jos määräysvalta yhtiössä muuttuu, sopimuksessa määritellyllä tavalla, ja joko Nokia tai sen seuraaja päättää Surin tehtävän Nokiassa 18 kuukauden sisällä kyseisestä määräysvallan muuttumisesta, ilman Surista johtuvaa syytä, tai jos Suri päättää toimitusjohtajasopimuksen ”erityisestä syystä”, Suri on oikeutettu 18 kuukauden irtisanomisajan palkkaan (sisältäen vuotuisen peruspalkan, luontoisedut ja vuotuisen tavoitteiden mukaisen kannustinpalkkion) ja suhteellisen osuuden hänen maksamattomista osakepalkkioistaan, mukaan lukien Nokia Networksin osakepalkkio-ohjelman perusteella suoritettavat maksut ja mahdolliset ehdollisen

osakepalkkion osakkeet, tulospalkkion osakkeet ja optio-oikeudet. ”Erityinen syy”, johon edellä viitattiin, käsittää palkkioiden merkittävän alentumisen tai tehtävien ja vastuiden merkittävän vähentymisen, kuten toimitusjohtajasopimuksessa on tarkemmin määritelty ja kuten hallitus ne määrittelee.

Tämän lisäksi toimitusjohtajasopimus sisältää erityisen rajoitetun irtisanomistilanteen, joka on voimassa 30.6.2016 asti. Jos Surin tehtävä Nokiassa päättyy olosuhteissa, jotka on määritelty toimitusjohtajasopimuksessa, Suri on oikeutettu saamaan normaalista maksettavien irtisanomiskorvausten, jotka maksetaan Nokian irtisanoessa toimitusjohtajasopimuksen ilman Surista johtuvaa syytä, lisäksi suhteellisen osuuden maksamattomista osakepalkkioista Nokia Networksin osakepalkkio-ohjelman mukaisesti. Edellytyksenä maksulle on, että toimitusjohtajasopimuksen päättäminen tapahtuu kuuden kuukauden kuluessa erityisen rajoitetun irtisanomistilanteen tapahtumisesta (ja ennen tai viimeistään 30.6.2016). Tämän Nokia Networksin osakepalkkio-ohjelmaan sisältyvän aikarajoituksen mukaisesti Suri menettää kaikki muut maksamattomat osakepalkkionsa.

Surilla on 12 kuukauden kilpailukielto toimitusjohtajasopimuksen päättymisestä tai siitä kun hänet vapautetaan tehtävistään ja velvoitteistaan, lukien siitä kumpi tapahtuu aikaisemmin.

Nokian johtokunnan irtisanomisehdot

Vakaan ja tehokkaan johtokunnan ylläpitäminen on ensiarvoisen tärkeää, jotta Nokian ja sen osakkeenomistajien etuja voidaan suojata ja edistää. Kannustaaksemme Nokian johtokunnan jäseniä keskittymään ja sitoutumaan heille määritettyihin tehtäviin ilman häiriötekijöitä, jotka johtuvat mahdollisista Nokiassa tapahtuvista määräysvallan muutoksista, joista seuraa työsuhteiden irtisanomisia, johtokunnan jäsenille on tarjolla tiettyjä järjestelyjä. Toimitusjohtajan irtisanomisehdot on esitetty osiossa Rajeev Surin toimitusjohtajasopimus 1.5.2014 alkaen.

Mikäli johtaja irtisanotaan johtajasta johtuvasta syystä, palkkiota ei makseta eikä maksamattomia osakepalkkioita anneta.

Mikäli yhtiö maksaa palkkioita irtisanomisajan palkan sijaan, luontoisedut ja lyhyen aikavälin tulospalkkiot otetaan huomioon. Lisäksi Timo Ihamuotilalle ennen D&S-liiketoiminnan Myyntiä myönnettyjen osakepalkkioiden käsittelyyn liittyy erityisehtoja siinä tapauksessa, että Nokia päättää hänen johtajasopimuksensa muusta kuin Ihamuotilasta johtuvasta syystä, kuolemantapauksesta tai eläköitymisestä.

Nokian johtokunnan jäsenillä on Nokian kanssa johtajasopimuksen liitteenä sopimukset koskien määräysvallan muutostilanteita. Nämä ehdot perustuvat siihen, että sekä määräysvallan muutos että henkilön sopimuksen päättäminen tulee tapahtua, jotta ehdon mukaiset korvaukset tulevat maksettavaksi. Tarkemmin sanottuna, jos määräysvalta yhtiössä muuttuu, kuten sopimuksessa on määritelty, ja henkilön työsuhte yhtiössä päätetään 18 kuukauden sisällä määräysvallan muuttumisesta, joko Nokian tai sen seuraajan toimesta ilman henkilöstä johtuvaa syytä, tai jos henkilö päättää toimitusjohtajasopimuksen ”erityisestä syystä” (kuten siitä syystä, että tehtävät ja vastuut ovat merkittävästi vähentyneet), henkilö on oikeutettu 18 kuukauden irtisanomisajan palkkaan (sisältäen vuotuisen peruspalkan, luontoisedut ja tavoitteiden mukaisen kannustinpalkkion) ja käteiskorvauksen maksamattomista osakepalkkioistaan mukaan lukien ehdollisen osakepalkkion ja tulospalkkion osakepalkkion osakkeet, optio-oikeudet ja Nokia Networksin osakepalkkio-ohjelman alla myönnetty osakkeet. Nokian hallitus voi milloin vain yksin päättää määräysvallan muuttumista koskevien sopimusten päättämisestä tai muuttamisesta.

Palkkiotaulukko

Seuraavassa palkkiotaulukossa esitetään vuonna 2014 rahana Nokian johtokunnan jäseninä vuoden 2014 lopussa toimineille henkilöille maksetut palkkiot ja ansaitut etuudet sekä pitkäaikaisten osakepohjaisten kannustimien arvo. Lisäksi palkkiotaulukossa esitetään jokaisen toimitusjohtajana tai talousjohtajana jossain vaiheessa vuotta toimineen henkilön palkkiot sekä palkkiot enintään kahdelle sellaiselle muulle Nokian johtokunnan jäsenelle, jotka olisivat olleet kolmen korkeimmin palkatun jäsenen joukossa, mikäli he olisivat edelleen vuoden lopussa toimineet Nokian johtokunnan jäseninä.

Merkittävä määrä palkkiotaulukossa esitetyistä johtokunnan jäsenille myönnettyistä osakkeista on sidottu yhtiön tulokseen, yhdenmukaista ohjelmiin osallistujien intressit yhtiön osakkeenomistajien saaman arvon kanssa. Tästä johtuen esitetyt määrät eivät edusta määriä, jotka tulevat toteutumaan (esitetyt määrät ovat kirjanpidollisia arvoja edustaen myöntämispäivän käypää arvoa, jonka mukaisesti määrät tulee palkkiotaulukossa raportoida). Todellisuudessa määrä, joka toteutuu kultakin raportoitavalta vuodelta, on pienempi kuin määrä, joka vaaditaan raportoitavaksi palkkiotaulukossa.

	Vuosi	Palkka	Lyhyen aikavälin tulospalkkio ⁽²⁾	Osake-palkkiot ⁽³⁾	Optio-oikeudet ⁽³⁾	Muutos eläke-vastuissa ⁽⁴⁾	Maksut etuuspohjaisiin eläke-ohjelmiin ⁽⁴⁾	Kaikki muut palkkiot	Yhteensä ⁽¹⁵⁾
Nimi ja asema ⁽¹⁾		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Rajeev Suri Toimitusjohtaja	2014	932 666	1 778 105	3 759 936	0	0	686 206	168 645 ⁽⁵⁾	7 325 558
Risto Siilasmaa Väliaikainen pääjohtaja 3.9.2013–30.4.2014/ hallituksen puheenjohtaja	2014	0	0	0	0	0	191 475	1 126 323 ⁽⁶⁾	1 317 798
	2013	0	0	0	0	0	0	500 000	500 000
Timo Ihamuotila Väliaikainen toimitusjohtaja 3.9.2013–30.4.2014/ Nokia Oyj:n talous- ja rahoitusjohtaja	2014	621 277	945 579	954 444	0	0	213 277	113 337 ⁽⁷⁾	2 847 914
	2013	578 899	628 909	1 136 530	547 748	0	152 689	314 066	3 358 841
	2012	570 690	57 750	539 300	106 575	0	122 093	40 146	1 436 554
Samih Elhage Talous- ja operatiivinen johtaja, Nokia Networks	2014	593 333	703 221	1 388 288	0	0	96 554 ⁽⁸⁾	154 183 ⁽⁸⁾	2 935 579
Ramzi Haidamus ⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾ Nokia Technologies -liiketoiminnan johtaja	2014	158 998	169 490	716 220	0	0	1 663	10 796 ⁽¹¹⁾	1 057 167
Sean Fernback HERE-liiketoiminnan johtaja	2014	321 555	267 259	620 432	0	73 967	0	127 428 ⁽¹²⁾	1 410 641
Stephen Elop Entinen toimitusjohtaja/ entinen johtaja, Devices and Services	2014	338 088	0	0	0	0	229 213	24 489 143 ⁽¹³⁾	25 056 444
	2013	1 105 171	769 217	5 385 660	2 197 691	0	196 992	121 765	9 776 496
	2012	1 079 500	0	2 631 400	497 350	0	247 303	69 395	4 524 948
Louise Pentland ⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾ Entinen lakiasiainjohtaja	2014	282 776	0	0	0	0	9 485	2 835 913 ⁽¹⁴⁾	3 128 174
	2013	441 499	476 027	905 120	427 329	0	9 324	530	2 259 829
	2012	466 653	46 321	407 730	81 708	0	9 787	12 974	1 025 173

- (1) Taulukossa esitetyt asemat ovat Nokian johtokunnan jäsenten asemat tilikauden lopussa. Stephen Elop ja Louise Pentlandin osalta taulukossa esitetään heidän asema ajalta, jolloin he olivat Nokian johtokunnan jäseniä.
- (2) Lyhyen aikavälin tulospalkkiot ovat osa Nokian lyhyen aikavälin tulospalkkio-ohjelmaa. Summa koostuu kyseisen tilikauden aikana ansaituista ja Nokian maksamista tai maksettaviksi tulleista vuosittaisista lyhyen aikavälin tulospalkkioista ja/tai muista lyhyen aikavälin kannustinpalkkioista.
- (3) Esitetyt summat edustavat kullakin tilikaudella annettujen osakepohjaisten kannustintien myöntämispäivän käypää arvoa. Optio-oikeuksien käypä arvo on myöntämispäivän arvioitu käypä arvo laskettuna Black-Scholes-mallia käyttäen. Tulosperusteisten ja ehdollisten osakepalkkioiden käypä arvo on niiden myöntämispäivän arvioitu käypä arvo. Arvioitu käypä arvo perustuu Nokian osakkeen myöntämispäivän markkinahintaan vähennettynä ansaintajakson aikana maksettaviksi oletettujen osinkojen nykyarvolla, mikäli osinkoa jaetaan. Tulosperusteisten osakepalkkioiden arvo on taulukossa esitetty myönnettujen osakekannustimien määrälle, joka on kaksi kertaa tulosperusteisten osakkeiden kynnysmäärä. Tulosperusteisten osakepalkkioiden maksimiarvo (neljä kertaa osakkeiden kynnysmäärä) jokaiselle nimetylle johtajalle on seuraava: Rajeev Suri 7 519 872 euroa; Timo Ihamuotila 1 908 888 euroa; Samih Elhage 2 766 576 euroa; Sean Fernback 986 903 euroa; Ramzi Haidamus 1 432 440 euroa. Merkittävä määrä näistä Nokian johtokunnalle myönnettyistä osakkeista on sidottu Nokian tulokseen, ja ohjelmiin osallistujien intressit on yhdenmukaistettu yhtiön osakkeenomistajien saaman arvon kanssa. Tästä johtuen palkkiotaulukossa esitetyt määrät eivät edusta määriä, jotka tulevat toteutumaan (esitetyt määrät ovat kirjanpidollisia arvoja edustaen myöntämispäivän käypää arvoa, jonka mukaisesti määrät tulee palkkiotaulukossa raportoida).
- (4) Eläkejärjestelyt Suomessa ja Yhdysvalloissa ovat IAS 19 mukaisia etuuspohjaisia eläkejärjestelyjä. Suomessa asuvat johtajat kuuluvat lakisääteiseen TyEl-eläkejärjestelyyn. Yhdysvalloissa asuvat johtajat kuuluvat tämän taulukon alaviitteessä 10 kuvattuun järjestelyyn. Sean Fernback kuuluu Nokian Saksassa soveltamaan etuuspohjaiseen eläkejärjestelyyn, jossa eläke määräytyy hänen peruspalkkansa, ikänsä ja palvelusvuosiensa mukaan.
- (5) Rajeev Surin muut palkkiot vuonna 2014 sisältävät 62 628 euron asumisedun, 1 080 euron kodinturvan, 31 576 euroa matkustusavustusta, 34 055 euroa alaikäisten lasten koulunkäyntimaksuihin, 17 038 euroa veropalveluista ja 22 268 euroa verotettavaa tuloa Nokian maksamista lisäsairas- ja työkyvyttömyysvakuutuksista sekä matkapuhelimesta ja autonkuljettajasta.
- (6) Risto Siilasmaan muut palkkiot sisältävät avoimilta markkinoilta palkkioksi Siilasmaan saavutuksista väliaikaisena pääjohtajana ostettujen osakkeiden arvon. Summa määritettiin osakkeina sen jälkeen, kun siitä oli vähennetty palkkioon liittyvät verot ja sosiaaliturvamaksut.
- (7) Timo Ihamuotilan muut palkkiot vuonna 2014 sisältävät 10 320 euron autoedun, 292 euroa turvallisuuspalveluihin, 2 725 euroa verotettavaa tuloa Nokian maksamista lisäsairas- ja työkyvyttömyysvakuutuksista sekä matkapuhelimesta ja autonkuljettajasta. 100 000 euroa niistä ylimääräisistä velvollisuuksista, joista Ihamuotila huolehti toimiessaan väliaikaisena toimitusjohtajana ja Nokian johtokunnan puheenjohtajana 3.9.2013–30.4.2014 samalla, kun hän jatkoi tehtävässään talousjohtajana. Ihamuotilan johtajasopimus kattoi hänen tehtävänsä talousjohtajana. Näiden lisävelvollisuuksien hoitamisesta Ihamuotilalle maksettiin yhteensä 250 000 euroa viidessä 50 000 euron kuukausierässä lokakuusta 2013 alkaen, kahden erän maksun tapahtuessa vuoden 2014 puolella. Hänen palkkioihinsa ei tehty muita muutoksia hänen väliaikaisen toimitusjohtajan tehtävänsä seurauksena.

Palkat ja palkkiot jatkoa

- (8) Samih Elhagenin muut palkkiot vuonna 2014 sisältävät 140 325 euroa kansainvälisiin tehtäviin liittyviin korvauksiin, 3 750 euron autoedun, 4 420 euroa veropalveluihin, 5 688 euroa verotettavaa tuloa Nokian maksamista lisäsairaus- ja työkyvyttömyysvakuutuksista sekä matkapuhelimesta. Samih Elhagen eläkemaksuihin sisältyy yhtiön kansainväliseen osakesäästöohjelmaan maksetut määrät, jotka liittyvät hänen kansainväliseen tehtäväänsä Saksassa sekä maksut pakolliseen Suomen TyEL-järjestelmään, jotka liittyvät hänen toimeensa Suomessa.
- (9) Ramzi Haidamuksen ja Louise Pentlandin palkat, palkkiot ja luontoisedut on maksettu ja määritelty Yhdysvaltain dollareissa. Määrät muunnettiin käyttämällä vuoden 2014 lopun USD/EUR-vaihtokurssia 1,25. Vuosien 2012 ja 2013 osalta summat on muunnettu euroiksi käyttäen kyseisten vuosien lopun USD/EUR-vaihtokurssia, joka oli 1,37 vuonna 2012 ja 1,28 vuonna 2013.
- (10) Haidamus ja Pentland kuuluvat Nokian Yhdysvalloissa sovellettavaan eläkejärjestelyyn (U.S Retirement Savings and Investment Plan). Tähän 401(k)-ohjelmaan kuuluvat työntekijät määräävät palkasta pidätettävän verovähennyskelpoisen eläkemaksuosuuden, ja Nokian maksuosuus on 8 %:iin asti yhtä suuri kuin työntekijältä pidätettävä eläkemaksuosuus. Työnantajan maksusuorituksesta 25 %:a vastaava määrä siirtyy ohjelmaan kuuluville työntekijöille vuosittain näiden neljänä ensimmäisenä palvelusvuotena. Tämän ohjelman lisäksi Nokia tarjoaa määrätty Yhdysvaltain verottajan asettamat vuositulorajat ylittäville työntekijöille lisäeläkejärjestelyn (Restoration and Deferral Plan), jossa työntekijä voi halutessaan siirtää myöhemmin maksettavaksi enimmillään 50 % palkastaan ja 100 % lyhyen aikavälin tulospalkkioistaan. Nokian maksuosuus tässä lisäeläkejärjestelyssä on 8 %:iin asti yhtä suuri kuin työntekijältä pidätettävä eläkemaksuosuus vähennettynä edellä mainittuun eläkeohjelmaan tehdyillä maksuilla. Nokian ohjelmien alla suorittamat maksut sisältyvät Muut palkkiot -sarakkeeseen ja yksilöidään alla.
- (11) Ramzi Haidamuksen muut palkkiot vuonna 2014 sisältävät 10 796 euroa liikkuvuuteen liittyviä korvauksia.
- (12) Sean Fernbackin muut palkkiot vuonna 2014 sisältävät 2 428 euroa autoon ja polttoaineeseen sekä 125 000 euroa maksuja niiden bonusten sijaan, jotka Fernback menetti lähtiessään entisen työnantajansa palveluksesta.
- (13) Stephen Elopin muut palkkiot vuonna 2014 sisältävät 12 217 euron asumisedun, 12 102 euroa veropalveluihin, 74 euroa kodinturvaan ja 1 071 euroa verotettavaa tuloa Nokian maksamista lisäsairaus- ja työkyvyttömyysvakuutuksista sekä matkapuhelimesta ja autonkuljettajasta. 24 248 059 euron irtisanomiskorvaus. 215 620 euroa korvausta pitämättömistä lomapäivistä paikallisen lakisäätöisten vaatimusten mukaisesti. Microsoftin kanssa solmitun D&S-liiketoiminnan Myyntiin liittyvän sopimuksen mukaan Nokia kattaa 30 % irtisanomiskorvauksesta eli 7,3 miljoonaa euroa ja Microsoft loput 70 %.
- (14) Louise Pentlandin muut palkkiot vuonna 2014 sisältävät 3 365 euroa Nokian Yhdistyneessä kuningaskunnassa sovellettavan kansainvälisiä tehtäviä koskevan käytännön mukaisesti sekä 2 832 548 euron irtisanomiskorvauksen.
- (15) Merkittävä määrä palkkiotaulukossa esitetystä johtokunnan jäsenille myönnettyistä osakkeista on sidottu yhtiön tulokseen, yhdenmukaista ohjelmiin osallistujien intressit yhtiön osakkeenomistajien saaman arvon kanssa. Tästä johtuen esitetyt määrät eivät edusta määriä, jotka tulevat toteutumaan (esitetyt määrät ovat kirjanpidollisia arvoja edustaan myöntämispäivän käypää arvoa, jonka mukaisesti määrät tulee palkkiotaulukossa raportoida). Todellisuudessa määrä, joka toteutuu kultakin raportoitavalta vuodelta, on pienempi kuin määrä, joka vaaditaan raportoitavaksi palkkiotaulukossa.

Vuonna 2014 myönnetty osakepohjaiset kannustimet

Osakepalkkiot vuonna 2014 31.12.2014 johtokunnassa toimineille Nokian johtokunnan jäsenille myönnettiin seuraavat osakepalkkiot. Vuonna 2014 Nokian johtokunnan jäsenille ei myönnetty optio-oikeuksia. Taulukossa on esitetty kunkin henkilön 31.12.2014 mukaiset tehtävät.

Nimi ja asema	Myöntämispäivä ⁽¹⁾	Tulosperusteiset osakepalkkiot, kynnysmäärä lukumäärä	Tulosperusteiset osakepalkkiot, maksimimäärä lukumäärä	Ehdolliset osakepalkkiot lukumäärä	Myönnetty käypä arvo EUR ⁽³⁾
Rajeev Suri, toimitusjohtaja	28.5.2014	340 020	1 360 078	–	3 759 936
Timo Ihmuotila, Nokia Oyj:n talous- ja rahoitusjohtaja	28.5.2014	86 313	345 250	–	954 444
Samih Elhage, talous- ja operatiivinen johtaja, Nokia Networks	28.5.2014	125 546	502 184	–	1 388 288
Ramzi Haidamus, Nokia Technologies -liiketoiminnan johtaja	12.11.2014	57 500	230 000	–	716 220
Sean Fernback, HERE-liiketoiminnan johtaja	28.5.2014 10.9.2014 12.11.2014	 16 350 13 150	 65 400 52 600	48 126 ⁽²⁾	253 961 202 675 163 796

(1) Sisältää kaikki vuoden 2014 aikana myönnetty osakepohjaiset palkkiot. Osakepohjaiset palkkiot on myönnetty Nokian vuoden 2014 tulosperusteisen osakeohjelman ja vuoden 2014 ehdollisen osakepalkkio-ohjelman perusteella.

(2) Tullessaan HEREn palvelukseen tammikuussa 2014 Sean Fernback sai ehdollisen osakepalkkion korvauksena osakepalkkioista, jotka hän menetti lähtiessään edellisen työnantajansa palveluksesta.

(3) Tulosperusteisten ja ehdollisten osakepalkkioiden käypä arvo on niiden myöntämispäivän arvioitu käypä arvo. Arvioitu käypä arvo perustuu Nokian osakkeen myöntämispäivän markkinahintaan vähennettynä ansaintajakson aikana maksettaviksi oletettujen osinkojen nykyarvolla, mikäli osinkoa jaetaan. Tulosperusteisten osakepalkkioiden arvo on taulukossa esitetty annettujen osakepalkkioiden määriälle, joka on kaksi kertaa osakepalkkioiden kynnysmäärä.

Osakepohjaiset palkkiot

Osakepohjainen palkkio-ohjelma

Nokialla on useita osakepohjaisia kannustinohjelmia, joiden yhteisenä tavoitteena on yhdenmukaistaa ohjelmiin osallistujien intressit yhtiön osakkeenomistajien intressien kanssa. Kaikkien palkkioiden toteutuminen edellyttää työsuhteen jatkumista Nokiassa. Suorituksesta palkitsemista korostavien periaatteidemme mukaisesti ensisijainen osakepohjainen järjestelmä on tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma, johon sisältyy Nokian pitkän aikavälin menestykseen liittyviä toteutumisehtoja.

Vuoden 2014 aktiiviset osakepohjaiset kannustinjärjestelmät voidaan esittää yhteenvedona seuraavasti:

Osakepohjainen kannustinjärjestelmä			
Tiedot	Tulosperusteiset osakepalkkiot	Ehdolliset osakepalkkiot	Työntekijöiden osakesäästöohjelma
Osallistumaan oikeutetut työntekijät	Tehtävätasoon perustuva kelpoisuus, mukaan lukien Nokian johtokunnan jäsenet	Tehtävätasoon perustuva kelpoisuus, mukaan lukien Nokian johtokunnan jäsenet	Kaikki työntekijät ohjelmaan osallistuvissa maissa
Tarkoitus	Pitkän aikavälin vuosittainen tulospalkkio on palkkio kestävästä, pitkän aikavälin suorituskyvystä sekä ylimmän johdon ja osakkeenomistajien intressien yhdenmukaistamisesta. Sen on myös tarkoitus edistää valittujen työntekijöiden sitoutumista.	Rekrytointi ja sitouttaminen poikkeuksellisissa tapauksissa	Osakeomistuksen edistäminen Nokian henkilöstön keskuudessa sekä sitoutumisen ja omistajuuden tunteen vahvistaminen yhtiössä
Aikataulu	Kahden vuoden ansaintajakso ja yhden vuoden sitouttamisjakso	Tulevat maksuun kolmen vuoden kuluttua niiden myöntämisestä	Lisäosakkeet annetaan 12 kuukauden säästökauden päätyttyä

Lisäksi Nokialla on kaksi optio-ohjelmaa, joita ei enää käytetä uusien optio-oikeuksien myöntämiseen mutta joihin sisältyy käytettävissä olevia optio-oikeuksia aiemmilta vuosilta. Näitä ohjelmia on kuvattu aiempia osakepohjaisia palkkio-ohjelmia käsittelevässä osiossa.

Toimitusjohtajalle myönnetty tulosperusteiset osakepalkkiot perustuvat henkilöstöpoliittisen valiokunnan ehdotukseen, jonka hallitus hyväksyy ja hallituksen riippumattomat jäsenet vahvistavat.

Johtokunnan jäsenille ja toimitusjohtajalle suoraan raportoiville työntekijöille myönnetty tulosperusteiset osakepalkkiot hyväksyy henkilöstöpoliittinen valiokunta.

Muile osallistumaan oikeutetuille työntekijöille myönnetty osakepalkkiot hyväksyy toimitusjohtaja neljännesvuosittain hallituksen hänelle antaman valtuutuksen perusteella.

Jo myönnettyjen Nokian optio-oikeuksien, tulosperusteisten osakepalkkioiden ja ehdollisten osakepalkkioiden kokonaislaimennusvaikutus 31.12.2014 oli yhteensä noin 1,37 % täyden laimennusvaikutuksen oletuksella. Vuoden 2015 osakepohjaisten kannustinjärjestelmien mahdollinen enimmäislaimennusvaikutus olisi lisäksi noin 0,97 %.

Tulosperusteiset osakepalkkiot

Tulosperusteinen osakepalkkio tarkoittaa Nokian velvollisuutta antaa työntekijälle Nokian osakkeita myöhempänä ajankohtana, mikäli Nokia saavuttaa ennalta asetetut suoritustavoitteet. Osakkeilla on kaksivuotinen ansaintajakso ja sen jälkeen yhden vuoden sitouttamisjakso, minkä jälkeen palkkiot tulevat maksuun. Alla oleva taulukko kuvaa vuosien 2012–2014 tulosperusteisten osakepalkkio-ohjelmien suoritustavoitteita.

Suoritustavoite	2014	2013	2012
Nokia-konsernin työntekijöille (pois lukien HERE-työntekijät)			
Keskimääräinen vuosittainen liikevaihto (ei-IFRS ⁽¹⁾), Nokia-konserni	Kyllä	Kyllä ⁽²⁾	Kyllä
Keskimääräinen vuosittainen osakekohtainen tulos (ei-IFRS ⁽¹⁾), Nokia-konserni	Kyllä	Kyllä	Kyllä
HERE-työntekijöille⁽³⁾			
Keskimääräinen vuosittainen osakekohtainen tulos (ei-IFRS ⁽¹⁾), Nokia-konserni	Kyllä	–	–
Keskimääräinen vuosittainen liikevaihto (ei-IFRS ⁽¹⁾), HERE	Kyllä	–	–
Keskimääräinen vuosittainen liikevoitto (ei-IFRS ⁽¹⁾), HERE	Kyllä	–	–
Vähimmäismäärä, kun suoritus on alle kynnystason ⁽⁴⁾	25 %	0 %	0 %

(1) Ei-IFRS -tunnusluvut eivät sisällä olennaisia kertaluonteisia eriä minään raportointijaksossa. Lisäksi ei-IFRS -tunnusluvut eivät sisällä aineettomien hyödykkeiden poistoja ja muita hankintamenon kohdentamiseen liittyviä eriä, jotka johtuvat yrityskaupoista.

(2) Tulosehtoa muutettiin D&S-liiketoiminnan Myynnin yhteydessä vastaamaan liiketoiminnan uutta profilia ja uuden liiketoiminnan erilaisia vuosittaisen liikevaihdon tasojia. Muutoksessa otettiin käyttöön mittari, joka perustuu kaksivuotisen ansaintajakson kattavaan keskimääräisen liikevaihdon indeksiin ja joka korvaa keskimääräisen vuosittaisen liikevaihdon perusteella määritetyn mittarin. Liikevaihdon indeksi liittyy lopulliseen vuosittaiseen ei-IFRS-liikevaihtoon, joka saavutetaan Nokia-konsernin (pois lukien Nokia Networks) liiketoiminnoissa suhteessa vuoteen 2013 ja Nokia Networks, HERE:n ja Nokia Technologies -liiketoiminnan osalta suhteessa vuoteen 2014 ja ilmaistaan prosenttiosuutena kullekin vuodelle asetetusta suoritustavoitteesta. Erillinen vuosittaisen liikevaihdon indeksi lasketaan vuosille 2013 ja 2014. Näiden kahden indeksin keskiarvo lasketaan vuoden 2014 päätyttyä, ja sitä käytetään osittain määrittäessä lopullinen ohjelman perusteella, yhden vuoden sitouttamisjakson jälkeen vuonna 2016 suoritettava maksu.

(3) HERE-työntekijöille otettiin käyttöön erilliset suoritustavoitteet vuonna 2014.

(4) Vuonna 2014 otettiin käyttöön vähimmäismaksutaso, jolla tuettiin ohjelman sitouttamisvaikutusta tarjoamalla turvaa Nokian palveluksessa edelleen oleville työntekijöille yhtiön muuttuessa D&S-liiketoiminnan myynnin ja Nokia Networks -integraation jälkeen.

Ennen kuin osakepalkkiot ovat tulleet maksuun ja niihin perustuvat osakkeet on annettu osallistujille, niihin ei liity äänioikeutta tai oikeutta osinkoon. Työntekijä pääsääntöisesti menettää tulosperusteiset osakepalkkionsa, mikäli hänen työsuhteensa Nokian palveluksessa päättyy ennen osakepalkkioiden toteutumista.

Tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma vuonna 2015

Johdon ja muiden valittujen työntekijöiden ensisijainen osakepohjainen kannustininstrumentti vuonna 2015 on jälleen tulosperusteinen osakepalkkio. Nokian vuoden 2015 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman perusteella myönnettäväksi suunniteltujen osakkeiden arvioitu enimmäismäärä on 32 220 000. Myönnettävien osakkeiden vähimmäismäärä on 8 055 000.

Kuten vuonna 2014, sitouttamisjakson jälkeen annettavien osakkeiden määrä alkaa 25 %:sta myönnetystä määrästä, minkä jälkeen mahdollinen maksun määrä määritetään vertaamalla kaksivuotisen ansaintajakson aikana saavutettua taloudellista tulosta asetettuihin suoritustavoitteisiin.

Nokian vuoden 2015 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma sisältää kaksivuotisen ansaintajakson (2015–2016) ja näiden jälkeen yhden vuoden sitouttamisjakson. Siten kahden vuoden (2015–2016) taloudellisen suorituksen perusteella määräytyvä osakemäärä annetaan vuoden 2017 päätyttyä. Suoritustavoitteet ja -asteikko Nokia-konsernin työntekijöille (pois lukien HERE-työntekijät) on kuvattu alla:

Suoritustavoite	Painotus	Kynnystaso	Maksimitaso	Suoritusasteikko
Nokian keskimääräinen vuosittainen liikevaihto (ei-IFRS ⁽¹⁾) ajanjaksolla 1.1.2015–31.12.2016	50 %	12 389 milj. EUR	14 736 milj. EUR	Kynnystaso – maksimimäärä (4 x kynnystason määrä)
Nokian keskimääräinen osakekohtainen tulos (ei-IFRS ⁽¹⁾) ajanjaksolla 1.1.2015–31.12.2016	50 %	0,23 EUR	0,37 EUR	Kynnystaso – maksimimäärä (4 x kynnystason määrä)

(1) Ei-IFRS -tunnusluvut eivät sisällä olennaisia kertaluonteisia eriä minään raportointijaksossa. Lisäksi ei-IFRS -tunnusluvut eivät sisällä aineettomien hyödykkeiden poistoja ja muita hankintamenon kohdentamiseen liittyviä eriä, jotka johtuvat yrityskaupoista.

Suoritustavoitteet ja -asteikko HERE-työntekijöille on kuvattu alla:

Suoritustavoite	Painotus	Kynnystaso	Maksimitaso	Suoritusasteikko
Nokian keskimääräinen osakekohtainen tulos (ei-IFRS ⁽¹⁾) ajanjaksolla 1.1.2015-31.12.2016	25 %	0,23 EUR	0,37 EUR	Kynnystaso – maksimimäärä (4 x kynnystason määrä)
HEREn keskimääräinen vuosittainen liike-tulos (ei-IFRS ⁽¹⁾) ajanjaksolla 1.1.2015-31.12.2016	25 %	66,5 milj. EUR	172 milj. EUR	Kynnystaso – maksimimäärä (4 x kynnystason määrä)
HEREn keskimääräinen vuosittainen liikevaihto (ei-IFRS ⁽¹⁾) ajanjaksolla 1.1.2015-31.12.2016	50 %	953,5 milj. EUR	1 133,5 milj. EUR	Kynnystaso – maksimimäärä (4 x kynnystason määrä)

(1) Ei-IFRS -tunnusluvut eivät sisällä olennaisia kertaluonteisia eriä minään raportointijaksone. Lisäksi ei-IFRS -tunnusluvut eivät sisällä aineettomien hyödykkeiden poistoja ja muita hankintamenojen kohdentamiseen liittyviä eriä, jotka johtuvat yrityskaupoista.

Suoritustavoitteet on asetettu niin, että ne olisivat haastavia mutta silti saavutettavissa, jotta voidaan varmistaa, että johtajat ovat motivoituneita. Annettavien osakkeiden määrä kynnystasolla on huomattavasti annettujen osakepalkkioiden lukumäärää pienempi ja maksimipalkkion saavuttaminen vaatisi, että yhtiön suoritus ylittäisi huomattavasti tämän hetken markkinoiden odotukset.

Maksimisuorituksen saavuttaminen suoritustavoitteissa johtaisi enimmillään 32,2 miljoonan Nokian osakkeen antamiseen. Maksimisuoritustavoitteen ylittäminen ei kasvata annettavien osakkeiden määrää. Kaikkien kynnystasojen saavuttaminen johtaa noin 8,1 miljoonan osakkeen antamiseen, mikä on ohjelman mukainen suorituksen vähimmäismäärä. Vähimmäismäärä, 4,05 miljoonaa osaketta, tulee maksettavaksi, vaikka kynnystasoa ei saavutettaisi, maksettavan vähimmäismäärän ollessa 25 %. Ennen kuin osakkeet on annettu, tulospäätöksiin osakepalkkioihin ei liity osakkeenomistajille kuuluvia oikeuksia, kuten äänioikeutta tai oikeutta osinkoon.

Ehdolliset osakepalkkiot

Vuonna 2014 ehdollisia osakepalkkioita käytettiin valikoiden Nokian tulevan menestyksen kannalta tärkeiden työntekijöiden rekrytointiin ja sitouttamiseen. Ehdolliset osakepalkkiot tulevat maksuun kolmen vuoden kuluttua niiden myöntämisestä edellyttäen, että henkilön työsuhte Nokiassa jatkuu. Ennen kuin ehdolliset osakepalkkiot tulevat maksuun, niihin ei liity äänioikeutta tai oikeutta osinkoon.

Nokian vuoden 2015 ehdollisen osakepalkkio-ohjelman osakepalkkioita käytetään entistä kohdennetummin. Osakepalkkioissa keskitytään avainhenkilöiden sitouttamiseen ja rekrytointiin paikoissa, joissa paikallinen käytäntö tukee niitä, kuten Piilaaksossa ja Yhdysvaltain muissa osissa, joissa Nokiassa on merkittävä läsnäolo. Osakepalkkiot tulevat maksuun kolmena yhtä suurena eränä kolmen vuoden aikana yhden, kahden ja kolmen vuoden kuluttua myöntämisestä. Maksuun tulemisen edellytyksenä on työsuhteen jatkuminen yhtiössä.

Ennen kuin osakkeet on annettu, ehdollisiin osakepalkkioihin ei liity mitään osakkeenomistajille kuuluvia oikeuksia, kuten äänioikeutta tai oikeutta osinkoon.

Työntekijöiden osakesäästöohjelma

Työntekijöiden osakesäästöohjelmaan oikeutetut työntekijät voivat valintansa mukaan käyttää osan kuukausittaisesta palkastaan yhtiön osakkeiden hankkimiseen. Tämä osuus työntekijän palkasta ei kuitenkaan saa ylittää 1 200 euron vuosittaista enimmäismäärää. Osakkeet ostetaan markkinahintaan ennalta määritettyinä päivinä kuukausittain 12 kuukauden säästökauden aikana. Nokia antaa yhden osakkeen jokaista kahta hankittua osaketta kohden, jotka ovat työntekijän hallussa viimeisen kuukausittaisen oston tapahduttua 12 kuukauden säästökauden päätyttyä. Ohjelmaan osallistuminen on työntekijöille vapaaehtoista.

Aiemmat osakepohjaiset palkkio-ohjelmat

Uusia palkkioita ei ole myönnetty seuraavissa osakepohjaisissa kannustinojelmassa vuonna 2014, mutta aiempina vuosina myönnetty palkkiot ovat edelleen voimassa.

Optio-oikeudet

Vaikka optio-oikeuksien myöntäminen päättyi vuoden 2013 lopussa, vuosien 2007 ja 2011 optio-ohjelmien perusteella myönnetty optiot ovat edelleen voimassa.

Näissä ohjelmissa jokainen optio-oikeus oikeuttaa merkitsemään yhden uuden Nokian osakkeen, optio-oikeudet ovat siirtokelvottomia ja niitä voi käyttää vain osakemerkintään. Nämä kaksi ohjelmaa eroavat toisistaan merkintäajan suhteen seuraavasti:

Ohjelma	Merkintäaika
Vuoden 2007 optio-ohjelma	25 % 12 kk myöntämisen jälkeen - Tämän jälkeen 6,25 % neljänneksittäin - Kesto noin 5 vuotta
Vuoden 2011 optio-ohjelma	50 % kolmen vuoden kuluttua myöntämisestä 50 % neljän vuoden kuluttua myöntämisestä - Kesto noin 6 vuotta

Osakkeet oikeuttavat osinkoon siltä tilikaudelta, jonka aikana osakkeiden merkintä on tapahtunut. Muut osakkeenomistajille kuuluvat oikeudet alkavat siitä päivästä, jolloin merkityt osakkeet ovat tulleet merkityiksi kaupparekisteriin. Työntekijä pääsääntöisesti menettää optio-oikeutensa, mikäli hänen työsuhteensa Nokian palveluksessa päättyy ennen optio-oikeuden käyttämistä osakemerkintään.

Nokia Networks osakepalkkio-ohjelma

Nokia Siemens Networks hallitus perusti Nokia Networks osakepalkkio-ohjelman vuonna 2012 ennen kuin Nokia hankki Nokia Networks kokonaan omistukseensa. Tämän ohjelman puitteissa Rajeev Surille, Samih Elhagelle ja noin 65 muulle Networks työntekijälle myönnettiin optio-oikeuksia Networks osakkeisiin.

Sekä Nokia että Siemens pohtivat tuolloin mahdollista irtautumista Nokia Siemens Networksista. Ohjelmalla oli kaksi tavoitetta: (1) Networks arvon kasvattaminen ja (2) irtautumismahdollisuuden luominen molemmille sen omistajayhtiöille. Networks tuloksen parannuttua huomattavasti ensimmäinen tavoite on saavutettu. Toinen tavoite ei ole toteutunut ja Nokian strategiamuutos huomioiden yhtiön myynnin tai listautumisen todennäköisyys on vähentynyt.

Osakkeiden merkintä optioilla tapahtuu niiden antamishetkellä Nokia Networks osakepalkkio-ohjelman tarkoitusta varten määritellyn Networks osakkeen hintaan. Optiot maksetaan rahassa, paitsi listautumistilanteessa, jossa ne konvertoidaan optioiksi, joilla merkitään osakkeita.

Mahdollisesti maksettavat määrät lasketaan Networks liiketoiminnan arvon mukaan ja ne voivat viime kädessä pudota nolleen, jos yhtiön arvo laskee alle tietyn tason. Ohjelmassa on myös yläraja, joka rajoittaa kaikkien ohjelmaan osallistuvien suurinta mahdollista hyötyä.

Mikäli ohjelman toista tavoitetta ei saavuteta ja jos irtautumista ei tapahdu, selvitys tapahtuu rahassa ja optioiden haltija on oikeutettu puoleen osakkeen arvosta, joka perustuu merkintähintaan ja osakkeen arvioituun arvoon merkintäpäivänä. Jos epätodennäköinen listautuminen tai irtautuminen tapahtuisi, olisi haltija oikeutettu optioiden täyteen arvoon. Koska myynnin tai listautumisen todennäköisyys on laskenut, Nokia Networks osakepalkkio-ohjelman perusteella mahdollisesti suoritettavien maksujen odotetaan pienenevän 50 %:lla.

Jos myyntiä tai listautumista ei ole tapahtunut, Surin saaman kokonaismaksun määrä rajoittuisi 10,8 miljoonaan euroon. Jos epätodennäköinen listautuminen tai yhtiön myynti tapahtuisi, niin optioiden arvo voisi ylittää tämän maksimin.

30 % optioista on käytettävissä kolmen vuoden kuluttua niiden myöntämisestä ja loput neljän vuoden kuluttua niiden myöntämisestä tai kaikki optiot ovat käytettävissä aikaisemmin tiettyjen yhtiötapahtumien yhteydessä, kuten yhtiön listautuessa ("Yritysjärjestely").

Jos yritysjärjestelyä ei ole tapahtunut kuuden vuoden kuluessa optioiden myöntämisestä, lunastetaan jäljellä olevat optio-oikeudet. Jos listautuminen on tapahtunut, optiot ovat käytettävissä kymmenen vuotta niiden myöntämisestä.

Nokian hallituksen ja johtokunnan jäsenten osakeomistus

Yleistä

Seuraavassa osiossa on kuvattu 31.12.2014 tilanteen mukaista Nokian hallituksen ja johtokunnan jäsenten osakeomistusta sekä johtokunnan osalta, osakepohjaisiin kannustimiin perustuvaa mahdollista tulevaa osakeomistusta.

Hallituksen palkkioista noin 40 % maksetaan markkinoilta ostettuina Nokian osakkeina. Yhtiön käytännön mukaisesti hallituksen jäsenten tulee säilyttää omistuksessaan kaikki hallituksen jäsenyydestä palkkioina saamansa Nokian osakkeet jäsenyytensä päättymiseen saakka (lukuun ottamatta sellaisia osakkeita, joilla katetaan mahdolliset osakkeiden hankkimisesta aiheutuneet kulut, mukaan lukien verot). Lisäksi yhtiön käytännön mukaisesti yhtiön toimivaan johtoon kuulumattomat hallituksen jäsenet eivät osallistu Nokian osakepohjaisiin kannustinohjelmiin eivätkä saa optio-oikeuksia, tulosperusteisia osakepalkkioita, ehdollisia osakepalkkioita tai muitakaan osakeperusteisia tai muutoin muuttuvia palkkioita hallituksen jäsenenä toimimisesta.

Kuvaus hallituksen palkkioista on yllä kohdassa Hallitus.

Nokian johtokunnan jäsenet saavat osakeperusteisia palkkioita tulosperusteisten osakepalkkioiden muodossa. Optio-oikeuksia ei enää myönnetä ja ehdollisia osakepalkkioita myönnetään ainoastaan erikoistilanteissa. Kuvaus työntekijöille ja johdolle suunnatuista osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä on kohdassa Osakepohjaiset palkkiot.

Hallituksen jäsenten osakeomistus

Hallituksemme jäsenten hallussa oli 31.12.2014 yhteensä 1 435 231 Nokian osaketta ja ADS-todistusta, jotka edustivat 0,04 %:a liikkeeseen lasketuista osakeistamme ja kokonaisäänimäärästä, lukuun ottamatta Nokian hallussa olevia omia osakkeita. Kukaan Nokian johtokunnan jäsenistä ei omista yli 1 %:a osakeista.

Seuraavassa taulukossa on esitetty hallituksen jäsenten osake- ja ADS-omistus 31.12.2014.

Nimi ⁽¹⁾	Osakkeet ⁽²⁾	ADS-todistukset ⁽²⁾
Risto Siilasmaa	962 995	–
Vivek Badrinath	9 922	–
Bruce Brown	–	64 514
Elizabeth Doherty	21 421	–
Jouko Karvinen	61 056	–
Mårten Mickos	108 242	–
Elisabeth Nelson	–	77 975
Kari Stadigh	119 892	–
Dennis Strigl	9 214	–

(1) Henning Kagermannin hallitusjäsenyys päättyi 17.6.2014 pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa, jolloin hän omisti 200 708 osaketta. Helge Lundin hallitusjäsenyys päättyi 17.6.2014 pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa, jolloin hän omisti 57 274 osaketta.

(2) Hallituspalkkioina saatujen osakkeiden ja ADS-todistusten lisäksi luvuissa ovat mukana myös muulla tavoin hankitut osakkeet ja ADS-todistukset. Optio-oikeudet tai muut sovellettavien SEC-sääntöjen perusteella omistetuiksi katsotut osakepalkkiot eivät ole mukana luvuissa. Hallituksen jäsenyydestä palkkiona saadut osakkeet ja ADS-todistukset on eritelty konsernitilinpäätöksen liitetiedossa 34, Lähipiiriin liittyvät tapahtumat, joka sisältyy tähän vuosikertomukseen.

Nokian johtokunnan jäsenten osakeomistus

Seuraavassa taulukossa on esitetty Nokian johtokunnan jäsenten osakeomistus sekä jäsenten hallussa oleviin osakepohjaisiin kannustimiin perustuva mahdollinen tuleva osakeomistus 31.12.2014.

	Osakkeet	Optio-oikeuksien perusteella saavat osakkeet	Tulosperusteisten osakepalkkioiden perusteella saatavat osakepalkkiot, kynnysmäärä ⁽⁴⁾	Tulosperusteisten osakepalkkioiden perusteella saatavat osakepalkkiot, maksimimäärä ⁽⁵⁾	Ehdollisten osakepalkkioiden perusteella saatavat osakkeet
Nokian johtokunnan jäsenten omistamat osakkeet ja osakepohjaiset kannustimet ⁽¹⁾	176 482	910 000	753 963	3 015 846	314 912
Prosenttiosuus liikkeeseenlasketuista osakkeista ⁽²⁾	0,01	0,02	0,02	0,08	0,01
Prosenttiosuus liikkeeseenlasketuista osakepohjaisista kannustimista (per kannustinlaji) ⁽³⁾	–	0,12	0,09	0,09	0,04

(1) Sisältää 5 Nokian johtokunnan jäsentä vuoden lopussa. Luvut eivät sisällä vuoden 2014 aikana Nokian johtokunnan jättäneitä entisiä johtokunnan jäseniä.

(2) Prosenttiosuudet on laskettu suhteessa Nokian liikkeeseen laskemien osakkeiden määrään ja kokonaisäänimäärään, lukuun ottamatta Nokian hallussa olevia omia osakkeita. Kukaan johtokunnan jäsenistä ei omista yli 1 %:a osakkeista.

(3) Prosenttiosuudet on laskettu suhteessa osakepohjaisten kannustimien kokonaismäärään kannustinlajeittain.

(4) Vuoden 2011 tulosperusteisen osakeohjelman nojalla ei annettu yhtään Nokian osaketta, sillä Nokian suoritus ei saavuttanut kynnystasoa kummankaan suoritustavoitteen osalta. Sen vuoksi vuoden 2011 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella suoritettavien osakkeiden kynnysmäärä on 0.

(5) Vuoden 2012 tulosperusteisen osakeohjelman nojalla ei annettu yhtään Nokian osaketta, sillä Nokian suoritus ei saavuttanut kynnystasoa kummankaan suoritustavoitteen osalta. Sen vuoksi vuoden 2012 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella suoritettavien osakkeiden maksimimäärä on 0. Vuosien 2013 ja 2014 tulosperusteisten osakeohjelmien perusteella annettavien osakkeiden maksimimäärä on nelinkertainen tulosperusteisten osakepalkkioiden kynnysmäärään nähden. Tulosperusteisen osakeohjelman 2013 ansaintajakso päättyi 31.12.2014, ja suoritustavoitteet liikevaihto ja osakekohtainen tulos saavutettiin, joten osakeohjelman perusteella tehdään osakesuorituksia vuonna 2016.

Seuraavassa taulukossa on esitetty Nokian johtokunnan yksittäisten jäsenten osakeomistus 31.12.2014. Kukaan Nokian johtokunnan jäsenistä ei omistanut ADS-todistuksia 31.12.2014.

	Osakkeet ⁽¹⁾	Edellytetty omistus prosenttiosuutena palkasta
Rajeev Suri	29 297	300 %
Timo Ihmuotila	147 185	200 %
Samih Elhage	–	200 %
Ramzi Haidamus	–	200 %
Sean Fernback	–	200 %

(1) Optio-oikeudet tai muut sovellettavien SEC-sääntöjen perusteella omistetuiksi katsotut osakepalkkiot eivät ole mukana luvuissa.

1.1.2015 voimaan tullut uusi osakeomistussääntö edellyttää, että Nokian johtokunnan jäsenet kartuttavat osakeomistustaan Nokiassa edellä mainitulla tavalla. Johdolla on viisi vuotta aikaa kartuttaa osakeomistustaan edellytetylle tasolle, eivätkä he saa myydä maksuun tulleita osakepalkkioita muutoin kuin kattaakseen niihin liittyvät verot ja sosiaaliturvamaksut ennen kuin osakeomistusvaatimus täyttyy.

Nokian johtokunnan tulosperusteiset osakepalkkiot ja ehdolliset osakepalkkiot

Seuraavassa taulukossa esitetään tiedot Nokian johtokunnan jäsenten tulosperusteisista osakepalkkioista sekä ehdollisista osakepalkkioista 31.12.2014. Nämä osakepalkkiot on myönnetty vuosien 2012, 2013 ja 2014 tulosperusteisten osakepalkkio-ohjelmien sekä vuosien 2012, 2013 ja 2014 ehdollisten osakepalkkio-ohjelmien perusteella. Lisätietoa tulosperusteisista osakepalkkioistamme ja ehdollisista osakepalkkioistamme löytyy tähän vuosikertomukseen sisältyvästä konsernitilinpäätöksen liitetiedosta 25, Osakeperusteiset maksut.

	Tulosperusteiset osakepalkkiot				Ehdolliset osakepalkkiot			
	Ohjelman nimi	Määrä ⁽¹⁾		Perusarvo 31.12. 2014 ⁽⁵⁾	Ohjelman nimi	Määrä ⁽¹⁾		Perusarvo 31.12.2014 ⁽⁵⁾
		Kynnysmäärä ⁽²⁾	Enimmäismäärä ⁽³⁾					
Nimi				EUR				EUR
Rajeev Suri	2014	340 020	1 360 078	–	–	–	–	–
Timo Ihmuotila	2012	0	0	0	2012	104 622	686 320	
	2013	115 084	460 334	1 302 285 ⁽⁴⁾	2013	162 164	1 063 796	
	2014	86 313	345 250	–	2014	–	–	
Samih Elhage	2014	125 546	502 184	–	–	–	–	–
Ramzi Haidamus	2014	57 500	230 000	–	–	–	–	–
Sean Fernback	2014	29 500	118 000	–	2014	48 126	315 707	

(1) Ennen 30.6.2014 myönnettyjen palkkioiden perusteella hallussa olevien osakepalkkioiden määrää oikaistiin niin, että siinä näkyy vuoden 2014 aikana maksetun ylimääräisen osingon vaikutus.

(2) Kynnysmäärä Nokian osakkeita annetaan, mikäli ennalta asetetut kynnystason suoritustavoitteet saavutetaan. Vuoden 2012 tulosperusteisen osakeohjelman nojalla ei annettu yhtään Nokian osaketta vuonna 2014, sillä Nokian suoritus ei saavuttanut kynnystasoa suoritustavoitteen osalta. Sen vuoksi vuoden 2012 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella suoritettavien osakkeiden kynnysmäärä on 0.

(3) Maksimimäärä Nokian osakkeita annetaan, mikäli ennalta asetetut maksimisuoitustavoitteet saavutetaan. Maksimimäärä annettavia osakkeita on nelinkertainen kynnysmäärään nähden. Nokian vuoden 2012 tulosperusteisen osakeohjelman nojalla ei annettu yhtään Nokian osaketta, sillä Nokian suoritus ei saavuttanut maksimitasoa suoritustavoitteen osalta. Sen vuoksi vuoden 2012 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella suoritettavien osakkeiden maksimimäärä on 0.

(4) Vuoden 2013 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella annettujen suoritustavoitteiden osakkeiden arvo perustuu yhtiön arvioon ohjelmien perusteella annettavien tulevien osakkeiden lukumäärästä kerrottuna Nokian osakkeen päätöskurssilla, kuten alla olevassa huomautuksessa (5) mainitaan.

(5) Perusarvo perustuu Nokian osakkeen 6,56 euron päätöskurssiin Nasdaq Helsingissä 30.12.2014.

Nokian johtokunnan jäsenten optio-oikeuksien omistus

Seuraavassa taulukossa esitetään tietoja Nokian johtokunnan jäsenten optio-oikeuksista 31.12.2014. Optio-oikeudet on annettu Nokian optio-ohjelmien 2007 ja 2011 perusteella. Lisätietoa optio-ohjelmistamme löytyy tähän vuosikertomukseen sisältyvästä konsernitiilinpäätöksen liitetiedosta 25, Osakeperusteiset maksut.

Nimi	Luokka	Voimassaolon päättymisaika	Merkintahinta, EUR	Määrä ⁽¹⁾		Perusarvo yhteensä 31.12.2014, EUR ⁽¹²⁾	
				Merkintäaika alkanut	Merkintäaika ei alkanut	Merkintäaika alkanut	Merkintäaika ei alkanut
Timo Ihamuotila	2009 2Q	31.12.2014	10,92	0	0	0	0
	2009 4Q	31.12.2014	8,50	0	0	0	0
	2010 2Q	31.12.2014	8,60	70 000	0	0	0
	2011 2Q	27.12.2017	5,76	35 000	35 000	28 000	28 000
	2011 3Q	27.12.2017	3,50	100 000	100 000	306 000	306 000
	2012 2Q	27.12.2018	2,18	0	150 000	0	657 000
	2013 2Q	27.12.2019	2,45	0	370 000	0	1 520 700
	2013 4Q	27.12.2019	5,51	0	50 000	0	52 500

(1) Taulukossa esitettyjen optio-oikeuksien määrä on sama kuin niiden osakkeiden määrä, jotka optio-oikeuksien perusteella voidaan merkitä. Vuosien 2007 ja 2011 optio-ohjelmien optio-oikeuksilla on eri merkintäajat. Vuoden 2007 optio-ohjelmassa merkintäaika alkaa seuraavasti: 25 %:n osalta merkintäaika alkaa vuoden kuluttua optio-oikeuksien myöntämisestä, ja loppujen osalta merkintäaika alkaa vuosineljänneksittäin 6,25 %:n suuruisissa erissä. Kaikki optiot tulevat käytettäväksi neljän vuoden aikana. Vuoden 2011 optio-ohjelmassa merkintäaika alkaa seuraavasti: 50 %:n osalta merkintäaika alkaa kolmen vuoden kuluttua optio-oikeuksien myöntämisestä ja loppujen 50 %:n osalta merkintäaika alkaa neljän vuoden kuluttua optio-oikeuksien myöntämisestä.

(2) Optio-oikeuksien perusarvo perustuu optio-oikeuden merkintahinnan ja Nokian osakkeen päätöskurssin (6,56 euroa Nasdaq Helsingissä 30.12.2014) väliseen erotukseen.

* Nokian johtokunnan jäsenille optio-oikeuksien perusteella tehdyistä osakkeiden merkinnöistä realisoituneet tulot on esitetty alla taulukossa Osakesuoritukset ja optio-oikeuksien perusteella tehdyt osakkeiden merkinnät.

** Vaikka Rajeev Surilla ja Samih Elhagella ei ole Nokian optio-oikeuksia, heillä on Nokia Solutions and Networks B.V.:n osakeoptioita, jotka myönnettiin Nokia Networks osakepalkkio-ohjelman perusteella 2012 kuten kuvattu osiossa Nokia Networks osakepalkkio-ohjelma.

Osakesuoritukset ja optio-oikeuksien perusteella tehdyt osakkeiden merkinnät

Seuraavassa taulukossa esitetään tiedot Nokian johtokunnan jäsenten optio-oikeuksien perusteella merkitsemistä osakkeista sekä osakepalkkioiden perusteella tehdyistä osakesuorituksista vuonna 2014.

Nimi ⁽⁵⁾	Optio-oikeuspalkkiot ⁽¹⁾		Tulosperusteiset osakepalkkiot ⁽²⁾		Ehdolliset osakepalkkiot	
	Merkinnällä saatujen osakkeiden määrä	Merkittyjen osakkeiden arvo, EUR	Annettujen osakkeiden määrä	Annettujen osakkeiden arvo, EUR	Annettujen osakkeiden määrä	Annettujen osakkeiden arvo, EUR
Rajeev Suri	0	0	0	0	0	0
Timo Ihamuotila	0	0	0	0	75 000	399 750 ⁽³⁾
					50 000	267 500 ⁽⁴⁾
Samih Elhage	0	0	0	0		
Ramzi Haidamus	0	0	0	0		
Sean Fernback	0	0	0	0		

(1) Optio-oikeuksien perusteella merkittyjen osakkeiden arvo perustuu Nokian osakkeen hinnan ja optio-ohjelman ehtojen mukaisen merkintahinnan väliseen erotukseen.

(2) Vuosien 2011 ja 2012 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman nojalla ei annettu yhtään Nokian osaketta vuonna 2014, sillä Nokian suoritus ei saavuttanut kynnystasoa kummankaan suoritustavoitteen osalta.

(3) Vuoden 2010 ehdollisen osakepalkkio-ohjelman perusteella annetut osakkeet. Arvo perustuu Nokian osakkeen 5,33 euron keskipäiväkurssiin Nasdaq Helsingissä 19.2.2014.

(4) Vuoden 2011 ehdollisen osakepalkkio-ohjelman perusteella annetut osakkeet. Arvo perustuu Nokian osakkeen 5,35 euron keskipäiväkurssiin Nasdaq Helsingissä 23.4.2014.

Nokian sisäpiiriohje

Nokian hallitus on hyväksynyt sisäpiiriohjeen koskien kaupankäyntiä Nokian osakkeilla. Nokian hallituksen ja johtokunnan jäsenet ovat ensisijaisia pysyviä sisäpiiriläisiä ("primary insiders"). Nokian lakimääräisten ensisijaisten pysyvien sisäpiiriläisten osakeomistus Nokiassa katsotaan olevan julkista ja se on nähtävillä sekä Euroclear Finland Oy:ssä että Nokian internetsivuilla. Edellä mainittuihin ensisijaisiin pysyviin sisäpiiriläisiin ja yhtiön määrittelemiin muihin pysyviin sisäpiiriläisiin ("secondary insiders") soveltuu kaupankäyntirajoituksia ja -sääntöjä, mukaan lukien kielto käydä kauppaa Nokian arvopapereilla Nokian osavuosikatsauksen ja Nokian tilinpäätöstiedotteen julkistamista edeltävän neljän viikon "suljetun ikkunan" ajanjaksona, mukaan lukien julkistamispäivät. Säännöllisten rajoitusten ohella Nokia asettaa tarvittaessa hankekohtaisia kaupankäyntirajoituksia. Päivitämme sisäpiiriohjetamme ajoittain, ja tarjoamme sisäpiiriohjetta koskevaa koulutusta. Nokian sisäpiiriohje on Nasdaq Helsingin sisäpiiriohjeen vaatimusten mukainen asettaen myös sitä pidemmälle meneviä sääntöjä.

Muut lähipiiriin liittyvät tapahtumat

Viimeisen kolmen vuoden aikana ei ole tehty olennaisia liiketoimia, jossa olisi osapuolena hallituksen jäsen, johtaja tai 5 % osakkeista omistava osakkeenomistaja tai edellä mainitun sukulainen tai puoliso. Kellään hallituksen jäsenellä, johtajalla tai 5 % osakkeista omistavalla osakkeenomistajalla ei ole merkittäviä maksamattomia velkoja Nokialle.

Olennaisia liiketoimia ei ole yhtiöiden kanssa, joilla on Nokiaa määräysvalta, joihin Nokialla on määräysvalta tai joihin Nokialla tai sen osakkuusyrityksillä on yhteinen määräysvalta. Lisätietoa löytyy tähän vuosikertomukseen sisältyvästä konsernitiilinpäätöksen liitetiedosta 34, Lähipiiriin liittyvät tapahtumat.