

Palkat ja palkkiot

Tässä osassa esitämme, kuinka hallinnoimme palkitsemista, palkitsemisperiaattemme sekä kuinka niitä Nokiassa toteutetaan. Lisäksi esitämme palkitsemisraporttimme, jossa kerromme hallituksemme ja toimitusjohtajamme palkkiot erikseen sekä johtokuntamme palkkiot kokonaistasolla ilman toimitusjohtajaa vuonna 2018. Raportoimme johdon palkkietiedot suomalaisen sääntelyn ja Yhdysvaltain arvopaperimarkkinaviranomaisen asettamien vaatimusten mukaisesti.

Pääkohdat

- Vaikka liiketoiminnan tulos viimeisellä neljänneksellä oli rohkaisevaa, 2018 oli jälleen haastava vuosi ja tämä heijastui toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkioon, joka oli 67 % tavoitteesta. Vaikka liikevaihtomme laski edellisvuoteen verrattuna, kasvatimme markkinaosuutta. Toisaalta liikevoittonamme ja vapaa rahavirta olivat alle odotusten.
- Olemme muuttaneet toimitusjohtajan palkkiorakennetta vuodelle 2019 lähemmäksi eurooppalaisia normeja. Tämän seurauksena toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen tavoite vuodelle 2019 nousi 2 %, hänen peruspalkkansa nousi 24 % ja hänen pitkän aikavälin tulospalkkiotavoitteensa vuodelle 2019 laski 14 %. Tämän myötä toimitusjohtajan palkkiorakenne muodostuu siten, että noin 80 % kokonaispalkkiosta riippuu yhtiön suorituksesta.
- Vuoden 2019 osalta olemme muuttaneet pitkän aikavälin kannustinkäytäntöä ja -ohjelmaa kolmivuotiseen suorituskauteen perustuvaksi sijoittajien palautteen ja toimialan volatiliiteettia paremmin vastaavien suorituskriteereiden yksilöimisen seurauksena.
- Hallitus päätti vuonna 2018 toteuttaa sijoitukseen perustuvan pitkän aikavälin kannustinjärjestelyn toimitusjohtajalle ja johtokunnalle. Järjestelyn perusteina olivat liiketoiminnan lyhyen aikavälin haasteet sekä kasvavat investoinnit, joita tarvitaan Nokian valmistelemiseksi tulevaa 5G-investointisykliä ja ohjelmisto- ja yritysliiketoiminnan kasvua varten sekä muiden teknologiayritysten korkeammista pitkän aikavälin kannustinpalkkioista Yhdysvalloissa johtuvat sitouttamishaasteet. Toimitusjohtaja sijoitti 3 024 000 euroa Nokian osakkeisiin ja sai vastaavan 6 048 000 euron pitkän aikavälin tulospurusteisen osakepalkkiotavoitteen. Osakepalkkion lopullinen arvo riippuu yhtiön tuloksesta, joten se on linjassa osakkeenomistaja-arvon luomisen kanssa.

Henkilöstöpoliittisen valiokunnan puheenjohtajan tervehdys

Hyvät osakkeenomistajat

Alla on vuoden 2018 raporttimme palkitsemisen tuloksista ja palkitsemispolitiikkamme vuodelle 2019. Siirtyessämme kohti EU:n osakkeenomistajien oikeudet direktiivin (SRD) täytäntöönpanoa Suomessa, keskustelimme yhdeksän suurimman osakkeenomistajamme kanssa palkitsemispolitiikasta ja -ohjelmistamme. Olemme tehneet joitakin muutoksia politiikkaan vuodelle 2019 ja sisällyttäneet saamamme palautteen tapaan, jolla tämänvuotinen esityksemme on laadittu. Olemme pyrkineet myös valmistautumaan SRD:stä johtuviin tulevaisuuden vaatimuksiin.

Liiketoiminta

- Nokian liiketoiminnan näkymät ovat edelleen positiiviset, kun otetaan huomioon tuleva 5G-investointisykli, ainutlaatuinen ja erottuva kattava valikoimamme, kun operaattorit investoivat ja päivittävät eri verkkojaan, Nokia Software -liiketoimintaryhmän kehitys sekä se, että Nokia Enterprise -liiketoimintaryhmästä on nopeasti tulossa kasvun tukipylväs.
- Vaikka liiketoiminnan tulos viimeisellä neljänneksellä oli rohkaisevaa, 2018 oli jälleen haastava vuosi liiketoiminnalle.
- Siitä huolimatta, että ensisijaiset kohdemarkkinamme supistuivat 1–2 prosentilla, liikevaihto kasvoi 1 % vuonna 2018 ilman valuuttakurssien muutosten vaikutusta. Olemme jatkaneet kasvua toimintaamme tasapainottamalla -strategiamme toteuttamista. Tulokset kehitys oli kuitenkin odotuksia heikompaa markkinoiden 5G-tekniikkaan tehtyjen kasvaneiden T&K-investointien ja kilpailupaineiden vuoksi. Myös rahavirran kehitys oli tavoitetta heikompi ensisijaisesti vanhojen Alcatel Lucentin tuotteiden vaihtokustannusten ja jatkuneiden uudelleenjärjestelykulujen vuoksi.
- Viimeisellä vuosineljänneksellä järjestelimme uudelleen ja optimoimme yhtiön rakennetta strategian kiihdyttämiseksi terävöittämällä asiakaslähtöisyyttä ja edistämällä keskittymistä ja yhdenmukaistamista neljän ydinliiketoimintamme ympärille: Nokia Networks, Nokia Software, Nokia Enterprise ja Nokia Technologies. Odotamme näiden muutosten lisäävän keskipitkän ja pitkän aikavälin tavoitteidemme toteutumisen todennäköisyyttä, mikä edistää osakkeenomistajiemme odottaman lisäarvon luontia. Uusi rakenne astui voimaan 1.1.2019.
- Henkilöstöpoliittinen valiokunta luottaa siihen, että palkitsemispolitiikkamme tukee strategian toteuttamista.

Strategia ja palkitseminen

Nokian palkitsemisfilosofian ytimessä on kaksi periaatetta:

- tuloksesta maksaminen; työntekijöiden ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukaistaminen; ja
- sen varmistaminen, että palkitsemisohjelmat ja politiikat tukevat strategian toteuttamista ja luovat pitkän aikavälin kestäväää osakkeenomistaja-arvoa.

Keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä pyrimme kasvattamaan liikevaihtoaamme ensisijaisesti kohdemarkkinoidemme kasvua enemmän, kasvattamaan tulosta liikevaihdon kasvun ja paremman kannattavuuden avulla ja kasvattamaan rahavarojamme maksaaksemme vakaata ja kasvavaa vuotuista osinkoa osakkeenomistajillemme sekä rahoittaaksemme investoinnit liiketoimintamme tulevaisuuden kasvuun. Tämän tukemiseksi lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien suorituskriteerit keskittyvät liikevaihtoon, tulokseen ja rahavirtaan.

Kestävän arvon luominen – pitkän aikavälin tulospalkkio

Markkinaosuus	Osakekohtainen tulos	Vapaa rahavirta
Markkinaosuuden säilyttäminen ja kasvattaminen, valmistautuminen tulevaisuuteen	Tehokas pääoman hallinta ja kannattava kasvu	Investointien tekemisen ja osingonjaon mahdollisuuden varmistaminen

Strategisen suunnitelman mukaisten seuraavan vuoden tavoitteiden toteuttaminen – lyhyen aikavälin tulospalkkio

Liikevaihto	Liikevoitto	Vapaa rahavirta
Vuosisuunnitelman mukaisen liikevaihdon toteuttaminen	Vuosisuunnitelman mukaisen kannattavuuden toteuttaminen	Suunnitellun vuotuisen vapaan rahavirran toteuttaminen

Yhteydenpito osakkeenomistajiin

Vuoden 2018 aikana tapasimme yhdeksän suurimman osakkeenomistajamme kanssa kuunnellaksemme näiden näkemyksiä palkitsemispolitiikoista ja -ohjelmistamme sekä niihin liittyvistä selvityksistä. Kaksi vahvaa teemaa nousi esiin:

- palkkioselvityksemme selkeyttäminen entisestään ja
- tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman suorituskauden pidentäminen kolmeen vuoteen.

Vuoden 2019 pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelma perustuu suoritukseen kolmivuotisen suorituskauden aikana. Hallitus uskoo, että valitut suorituskriteerit kannustavat johtoa toteuttamaan strategiaa ja että ne ovat linjassa osakkeenomistaja-arvon luomisen kanssa. Lisäksi hallitus luottaa siihen, että nämä kriteerit vastaavat hyvin markkinoiden historiallista volatiliiteettia.

Tämä palkkioselvitys pyrkii yksinkertaistamaan ja lisäämään avoimuutta siihen, miten palkitsemme toimitusjohtajaamme ja johtokuntaamme.

Vuoden 2018 palkkiorakenne

Vuoden 2018 palkkiojärjestelyihin tehtiin muutoksia kahdella keskeisellä osa-alueella, jotta ne vastaisivat paremmin tahtotilaamme ja jotta ylemmän johdon edut olisivat entistä yhdenmukaisemmat osakkeenomistajiemme edun kanssa.

Pitkän aikavälin tulospalkkio-ohjelman suorituskriteereiden muuttaminen vuonna 2018

Muutimme kriteerien painotusta niin, että kaikilla on sama painotus ja kriteerit vastaavat paremmin strategiaamme:

- osakekohtainen tulos
- vapaa rahavirta
- markkinaosuus.

Uskomme, että nämä suorituskriteerit tasapainottavat parhaiten operatiivisen tuloksen ja markkinaosuutemme kasvattamisen ensisijaisilla kohdemarkkinoillamme samalla, kun varmistamme kannattavuutemme paranemisen ja parannamme kulukuriamme vakaan ja kasvavan osingon ja yhtiön tulevaisuuden kasvumahdollisuuksien rahoittamiseksi. Näitä suorituskriteereitä käytetään myös vuoden 2019 tulosperusteisessa osakepalkkio-ohjelmassa.

Sijoitukseen perustuva kannustinjärjestely ylimmälle johdolle

Hallitus päätti toteuttaa vuodelle 2018 toimitusjohtajan ja tiettyjen ylemmän johdon jäsenten sijoitukseen perustuvan kannustinjärjestelyn, jonka taustalla ovat seuraavat tekijät:

- liiketoiminnan lyhyen aikavälin haasteet tasapainotettuna keskipitkän ja pitkän aikavälin mahdollisuuksilla osakkeenomistaja-arvon luomiseksi
- lisäinvestoinnit, joita tarvitaan Nokian valmistamiseksi tulevaa 5G-investointisykliä ja Nokia Softwaren ja Nokia Enterprisesin kasvua varten
- sen varmistaminen, että sitoutamme keskeiset osaajat ottaen huomioon muiden teknologiayhtiöiden korkeammat pitkän aikavälin kannustinpalkkiot Yhdysvalloissa.

Järjestelyssä kyseiset työntekijät saivat sijoittaa omaa rahaansa Nokian osakkeisiin (tiettyyn rajaan asti), ja jokaista ostettua osaketta kohti heille myönnettiin kaksi palkkio-osaketta vuoden 2018 pitkän aikavälin tulospalkkio-ohjelman nojalla. Lisäosakkeiden lopullinen arvo riippuu yhtiön tuloksesta, joten se on hyvin linjassa osakkeenomistaja-arvon luomisen kanssa. Ohjelman tarkoituksena on varmistaa, että johdon ja osakkeenomistajien edut ovat erottamattomasti yhteydessä. Ohjelma sai hyvän vastaanoton kohderyhmässä, josta 88 % osallistui siihen. Ohjelman palkkiot maksetaan vuonna 2021 yhtiön tuloksesta riippuen.

Kuten edellä on mainittu, toimitusjohtaja sijoitti 3 024 000 euroa Nokian osakkeisiin ja sai vastaavan 6 048 000 euron pitkän aikavälin tulosperusteisen osakepalkkiotavoitteen.

Tämä ohjelma toteutettiin vain vuonna 2018, eikä sitä uusita vuonna 2019. Kuten edellä on mainittu, kyseessä on kolmivuotinen ohjelma. Jatkossa tällä järjestelyllä on matalampi taso, mutta hallitus pitää sen vaihtoehtona varmistukseksi, että yhtiöllä on mahdollisuus houkutella, sitouttaa ja motivoida oikeita osaajia johtamaan yhtiötä.

Vuoden 2018 palkitsemisen tulokset

Yli 80 % toimitusjohtajan palkkiosta perustuu tulokseen, joten hänen kokonaispalkitsemisensä riippuu tuloksen tekemisestä. Vaikka liikevaihto kasvoi voimakkaasti vuonna 2018, liikevoiton ja rahavirran kehitys jäivät odotusten alapuolelle.

Vuoden 2015 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma tuli maksuun toimitusjohtajalle 1.1.2018. Perustuen suorituskaudella saavutettuihin liikevaihtoon ja osakekohtaiseen tulokseen perustuviin tavoitteisiin maksukerroin oli 123,75 %:ia tavoitemäärästä (suorituskausi 2015 ja 2016).

Toimitusjohtajalle maksettiin myös toinen erä vuonna 2016 myönnetystä erityisestä pitkän aikavälin osakepalkkiosta, jonka tavoitteena oli kannustaa Alcatel Lucentin hankinnan synergioiden saavuttamiseen.

Toimitusjohtajan peruspalkka säilyi 1 050 000 eurossa vuonna 2018. Näin ollen peruspalkka pysyi muuttumattomana kolmannen peräkkäisen vuoden.

Vaikka liikevaihto kasvoi voimakkaasti vuonna 2018, liikevoiton ja rahavirran kehitys jäivät tavoitteesta, minkä seurauksena toimitusjohtajan vuotuinen lyhyen aikavälin tulospalkkio vuodelle 2018 jäi alle tavoitteen 67 %:iin ollen 873 862 euroa.

Osakeomistusvaatimus

Toimitusjohtajan on omistettava vähintään kolme kertaa peruspalkkansa verran Nokian osakkeita, ja tällä hetkellä hän ylittää tämän vaatimuksen merkittävästi. Marraskuun 2016 jälkeen toimitusjohtaja on ostanut 5 000 000 euron arvosta Nokian osakkeita markkinoilta sen lisäksi, että hän on pitänyt maksuun tulleista pitkän aikavälin kannustimista saamansa osakkeet.

Palkat ja palkkiot jatkoa

Katse vuoteen 2019

Vuotta 2019 odottaessamme olemme tehneet lisää muutoksia toimitusjohtajan palkitsemisjärjestelyihin ja myös pitkän aikavälin kannustinohjelmaan, johon ylempi johtomme osallistuu. Olemme arvioineet vertailuryhmäämme varmistaaksemme sen vertailukelpoisuuden, ja Rolls-Royce ja Hexagon poistettiin ryhmästä samalla, kun Atos, Cap Gemini ja BAe Systems lisättiin siihen Euroopassa sijaitsevina korkean teknologian yhtiöinä, joilla on vertailukelpoinen mittakaava ja liiketoiminnan monimuotoisuus.

Muuttuvan palkitsemisen keskeiset muutokset

- Pitkän aikavälin tulospalkkion suoritusta arvioidaan nyt kolmen vuoden aikana (aiemman kahden vuoden sijaan).
- Suorituskriteerit pysyvät muuttumattomina, mutta olemme muuttaneet kriteereiden painotusta lyhyen aikavälin kannustinpalkkiossa niin, että kaikki taloudelliset mittarit (liikevaihto, liikevoitto ja vapaa rahavirta) ovat nyt samanarvoisia. Pitkän aikavälin tulospalkkion mittarit pysyvät muuttumattomina, ja markkinaosuus (aiemmissa raporteissa ”liikevaihto suhteessa markkinaan”), osakekohtainen tulos ja vapaa rahavirta ovat samanarvoisia.
- Muuttuviin palkkioihin sovelletaan edelleen takaisinperintäehtoja.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtaja sijoitti 3 024 000 euroa vuonna 2018 käyttöön otettuun sijoitukseen perustuvaan kannustinjärjestelyyn ja sai 6 048 000 euron vastaavan tulosperusteisen osakepalkkion tavoitearvolla, mikä vastaa 2 016 000 euroa vuodessa. Jotta toimitusjohtajan palkitseminen olisi lähempänä eurooppalaista käytäntöä vuonna 2019, toimitusjohtajalle on myönnetty peruspalkan korotus, jota tasoittaa pitkän aikavälin kannustinpalkkion pienennys.

Tämän seurauksena toimitusjohtajan palkitsemisen tavoite vuodelle 2019 nousi 2 %, hänen peruspalkkansa nousi 24 % ja hänen pitkän aikavälin tulospalkkiotavoitteensa vuodelle 2019 laski 14 %.

Pitkän aikavälin tulospalkkiot

Vuoden 2019 pitkän aikavälin tulospalkkio-ohjelma perustuu suoritukseen kolmivuotisen suorituskauden aikana, tilikaudet 2019, 2020 ja 2021. Suorituskriteereinä ovat edelleen markkinaosuus, osakekohtainen tulos ja vapaa rahavirta, kuten edellä on kuvattu.

Vuoden 2016 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma tuli maksuun 1.1.2019. Perustuen suorituskaudella saavutettuihin liikevaihtoon ja osakekohtaiseen tulokseen perustuviin tavoitteisiin maksukerroin oli 46,25 %:ia tavoitemäärästä (suorituskausi 2016 ja 2017).

Toimitusjohtaja saa myös viimeisen erän vuonna 2016 myönnetystä erityisestä pitkän aikavälin osakepalkkiosta, jonka tavoitteena oli kannustaa Alcatel Lucentin hankinnan synergioiden saavuttamiseen.

Katse tulevaan

Jatkamme työtä varmistaaksemme, että palkitsemisohjelmamme kannustavat johtoamme asianmukaisesti strategian toteuttamisessa, ja varmistaaksemme, että osakkeenomistajien ja johdon edut ovat jatkossakin yhdenmukaiset. Jatkamme pyrkimystä palkitsemisohjelmiamme ja politiikkamme avoimuuden ja ymmärryksen lisäämiseen ja niiden vaikuttavuusanalyysien jakamiseen. Jatkamme työtämme raportointimme ja osallistamisen parantamiseksi ja pyrimme tekemään yhteistyötä teidän, osakkeenomistajiemme kanssa, kun siirrymme uuteen aikakauteen Suomessa ja Euroopassa osakkeenomistajien oikeudet direktiivin myötä.

Bruce Brown, Puheenjohtaja, Henkilöstöpoliittinen valiokunta

Yleiskatsaus toimitusjohtajan palkitsemiseen

Elementti	1.1-31.12.2019	1.1-31.12.2018
Peruspalkka	1 300 000 euroa	1 050 000 euroa
Lyhyen aikavälin tulospalkkio⁽¹⁾	Tavoitepalkkio: 125 %:ia peruspalkasta Minimi 0 %:ia peruspalkasta Maksimi 281.25 %:ia peruspalkasta Suorituskriteerit: ■ 80 % Nokian tuloskortti – 1/3 liikevaihto – 1/3 liiketulos – 1/3 vapaa rahavirta ■ 20% henkilökohtaiset strategiset tavoitteet Näissä tavoitteissa saavutetut tulokset kerrotaan liiketoiminnan tulosta koskevalla kertoimella (liiketulos), joka on ratkaiseva mittari.	Tavoitepalkkio: 125 %:ia peruspalkasta Minimi 0 %:ia peruspalkasta Maksimi 281.25 %:ia peruspalkasta Suorituskriteerit: ■ 80 % – 1/3 liikevaihto – 2/5 liiketulos – 2/5 vapaa rahavirta ■ 20% henkilökohtaiset strategiset tavoitteet Näissä tavoitteissa saavutetut tulokset kerrotaan liiketoiminnan tulosta koskevalla kertoimella (liiketulos), joka on ratkaiseva mittari.
Pitkän aikavälin tulospalkkiot (Tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma)⁽¹⁾	Tavoitepalkkio: 200%:ia peruspalkasta (2 600 000 euroa) Minimimaksu 0 % Maksimimaksu 200 % Suorituskriteerit: ■ Markkinaosuus ■ Osakekohtainen tulos ■ Vapaa rahavirta	Tavoitepalkkio: 288 %:ia peruspalkasta (3 024 000 euroa) Minimimaksu 0 % Maksimimaksu 200 % Suorituskriteerit: ■ Markkinaosuus ■ Osakekohtainen tulos ■ Vapaa rahavirta

Elementti	1.1-31.12.2019	1.1-31.12.2018
Sijoitukseen perustuva kannustinjärjestely		Toimitusjohtajalle myönnettiin vuonna 2018 kaksi tulosperusteista osakepalkkio-osaketta jokaista sijoitukseen perustuvan kannustinjärjestelyn nojalla hankittua osaketta kohden. Toimitusjohtaja hankki 3 024 000 eurolla osakkeita toukokuussa 2018 ja hänelle myönnettiin 6 048 000 euron arvoinen tulosperusteinen osakepalkkio, jonka lopullinen maksu riippuu suorituksesta.
Eläkemaksut	Maksut lakisääteiseen TyEL -eläkejärjestelmään Suomessa.	Maksut lakisääteiseen TyEL -eläkejärjestelmään Suomessa.
Luontoisedut ja liikkuminen	Liikkumiseen liittyvät edut, henki- ja kriittiseen sairastumiseen liittyvät vakuutukset ja henkilökohtainen sairaskuluvakuutus.	Liikkumiseen liittyvät edut, henki- ja kriittiseen sairastumiseen liittyvät vakuutukset ja henkilökohtainen sairaskuluvakuutus.
Tavoitepalkkio kokonaisuudessaan	7 541 000 euroa	7 402 000 euroa
Osakeomistusvaatimus	Tavoite: kolme kertaa peruspalkka	Tavoite: kolme kertaa peruspalkka

(1) Liikevaihtoa, liikevoittoa ja osakekohtaista tulosta koskevat tunnusluvut eivät sisällä Alcatel Lucent -hankintaan ja -integraatioon liittyviä kuluja, liikearvon arvonalentumiskuluja, aineettomien hyödykkeiden poistoja ja muita yrityskaupoista johtuvia hankintahinnan kohdentamiseen liittyviä eriä, uudelleenjärjestelykuluja ja muita niihin liittyviä kuluja sekä eräitä muita eriä.

Palkitsemispolitiikka

Tässä osiossa kuvaamme toimitusjohtajaa ja hallitusta koskevan palkitsemispolitiikkamme. Kerromme mitä otamme huomioon politiikkaa määrittäessämme ja sitä toimeenpannessamme. Alla kuvaamme erikseen myös johtokuntamme, pois lukien toimitusjohtaja, palkitsemiseen liittyviä periaatteita.

Vaikka olemme suomalainen yhtiö, kilpailemme teknologiatoimialan osaajista globaalilla markkinalla. Politiikkaa luodessamme otamme huomioon osakkeenomistajien näkökannat ja yhtiön tarpeet houkutellessa, sitouttaa ja motivoida henkilöitä, joilla on Nokian johtamiseen tarvittava osaaminen ja kokemus. Otamme huomioon myös yhtiön tuloksen ja soveltuvien osin henkilöt silloin kun arvioimme mahdollisia muutoksia markkinakäytännöissä ja olosuhteissa sekä työntekijöillemme yleensä maksetut palkkiot.

Hallitus seuraa säännöllisesti tulospalkkio-ohjelmisissamme käytettyjä mittareita varmistaakseen, että ne ovat yhdenmukaisia ja tukevat yhtiön strategiaa.

Liikevaihtoa, liikevoittoa ja osakekohtaista tulosta koskevat tunnusluvut, joihin tässä politiikassa viitataan, eivät sisällä Alcatel Lucent -hankintaan ja -integraatioon liittyviä kuluja, liikearvon arvonalentumiskuluja, aineettomien hyödykkeiden poistoja ja muita yrityskaupoista johtuvia hankintahinnan kohdentamiseen liittyviä eriä, uudelleenjärjestelykuluja ja muita niihin liittyviä kuluja sekä eräitä muita eriä.

Toimitusjohtaja

Toimitusjohtajan palkitsemisrakenteen pääasialliset elementit esitetään seuraavassa taulukossa.

Elementti	Tarkoitus	Toteutus	Mahdollisuus
Peruspalkka	Maksaa kilpailukykyistä peruspalkkaa, jolla voidaan houkutellessa ja sitouttaa paras henkilö, jolla on liiketoimintojemme johtamiseen vaadittava osaaminen, taidot ja kokemus.	Peruspalkkaa tarkastellaan vuosittain ja tarkastelussa otetaan huomioon useita tekijöitä kuten: <ul style="list-style-type: none"> yhtiön ja henkilön suoritus ulkoisen verrokkiryhmän palkitseminen muutokset henkilökohtaisissa vastuissa työntekijöiden palkkojen korotukset Nokiassa ja paikallisella markkinalla. 	Palkankorotukset tehdään työntekijöiden palkkojen korotusten ja Nokian vertaisryhmän muutosten kontekstissa. Muutokset eivät perustu pelkästään parantuneeseen suoritukseen, vaan myös pätevyuden ja osaamisen lisääntymiseen, kuten kenellä tahansa Nokian työntekijällä.
Lyhyen aikavälin tulospalkkiot	Kannustaa ja palkita vuosittaisten liiketoimintasuunnitelman mukaisten tavoitteiden saavuttamisesta.	Lyhyen aikavälin tulospalkkiot perustuvat suoritukseen suhteessa yhdeksi vuodeksi asetettuihin tavoitteisiin ja ne maksetaan rahana. Lyhyen aikavälin tulospalkkioiden tavoitteet asetetaan vuoden alussa ulkopuolisten analyttikkojen odotusten ja vuosisuunnitelman puitteissa valiten mittareita, jotka yhdistyvät Nokian strategian toteuttamiseen. Suoritusta arvioidaan vuoden lopussa. Lyhyen aikavälin tulospalkkioihin sovelletaan takaisinperintäehtoja (ks. alla).	Tavoite 125 % peruspalkasta, vaihteluväli suorituksesta riippuen 0–281,25 % peruspalkasta.

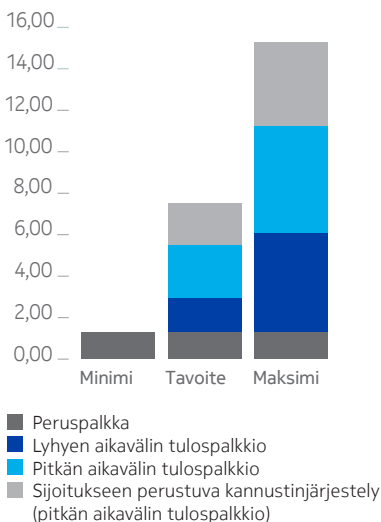
Palkat ja palkkiot jatkoa

Elementti	Tarkoitus	Toteutus	Mahdollisuus
Pitkän aikavälin tulospalkkiot	Palkita kestävästä, pitkän aikavälin suorituskyvystä, yhdistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut sekä edistää sitoutumista.	Vuosittaiset pitkän aikavälin tulospalkkiot myönnetään tulosperusteisina osakepalkkioina ja ne maksetaan pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamisesta. Tavoitteet asetetaan Nokian pitkän aikavälin suunnitelmien ja analyttikkojen ennusteiden perusteella varmistuen, että ne ovat sekä vaativia että motivoivia. Pitkän aikavälin tulospalkkioihin sovelletaan takaisinperintäehtoja (ks. alla).	Tavoitetaso on 200 % peruspalkasta vaihteluvälin ollessa 0–200 % tavoitepalkkiosta (siis enintään 400 % nimellisarvoisesta peruspalkasta) suorituksesta riippuen. Henkilöstöpoliittinen valiokunta voi harkintansa mukaan myöntää kaksi kertaa tätä suurempia palkkioita erityistilanteissa, kuten rekrytoinnin, merkittävien vastuumuutosten, merkittävien strategiamuutosten tai vastaavien tilanteiden yhteydessä. Tällaiset päätökset perustellaan päätöksen hetkellä.
Luontoisedut	Houkuttaa, sitouttaa ja suojata toimitusjohtajaa.	Tarjotaan samat luontoisedut kuin työntekijöille yleisesti kyseisessä maassa. Lisäksi voidaan tarjota turvallisuuteen liittyviä etuja.	Luontoisedun arvo on sen aiheuttama kustannus yhtiölle.
Siirtyminen ja liikkuvuus	Tukea kansainvälistä liikkuvuutta ja varmistaa, että oikea henkilö on liiketoiminnan vaatimusten suhteen oikeassa paikassa.	Tukea voidaan tarjota siirtymisestä ja muualla kuin kotimaassa tehtävästä liiketoiminnan tarpeista johtuvasta työstä syntyvien ylimääräisten kulujen kattamiseen. Liikkuvuuskäytäntöjen avulla tuetaan henkilön ja hänen huollettaviensa muuttoa 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.
Eläkeohjelmat	Mahdollistaa turvattu eläkkeelle siirtyminen.	Eläkeikä ja eläkkeet ovat sijaintimaan käytännön mukaiset; Suomessa tämä tarkoittaa lakisääteistä TyEL-eläkejärjestelmää. TyEL-järjestelmässä peruspalkka, tulospalkkiot ja muut verolliset palkanlisät sisällytetään eläkkeen perustana oleviin tuloihin, mutta osakkeisiin sidotuista suunnitelmista saatuja tuloja ei sisällytetä. Suomessa ei tarjota lisäeläkejärjestelyjä.	Suomen lainsäädännön mukaan Nokia on velvollinen suorittamaan TyEL-eläkejärjestelmän mukaisia maksuja toimitusjohtajan osalta. Tällaisia maksuja voidaan luonnehtia etuusperustaisiksi eläkemaksuiksi. Niiden määrä ilmoitetaan palkkioraportissa.

Toimitusjohtajan palkkiorakenteen vaihteluväli

Alla oleva kuva havainnollistaa toimitusjohtajan minimi, tavoite ja maksimi palkkiorakennetta.

Toimitusjohtajan palkkiorakenteen vaihteluväli (milj. EUR)



Osakeomistusvaatimus

Nokian mukaan on toivottavaa, että sen ylin johto omistaa Nokian osakkeita yhdenmukaistaakseen intressinsä osakkeenomistajien kanssa ja taatakseen, että johdon päätökset ovat yhtiön pitkän aikavälin edun mukaisia. Osakeomistukseen liittyvän ohjeemme mukaan toimitusjohtajan on omistettava vähintään kolme kertaa peruspalkkansa verran Nokian osakkeita. Toimitusjohtajan on viiden vuoden kuluessa nimityksestään kyseiseen tehtävään hankittava mainittu osakeomistus.

Palkkiot rekrytoinnissa

Toimintatapamme rekrytoinnissa on tarjota palkkiokokonaisuus, joka on riittävä houkuttelemaan, sitouttamaan ja motivoimaan henkilön, jolla on oikea osaaminen tarjolla olevaan tehtävään. Tarjouksemme voidaan olettaa olevan linjassa yllä kuvatun viitekehäyksen kanssa.

Toisinaan saatamme tarjoutua lunastamaan palkkioita, jotka ehdokkaalla oli ennen Nokiaan siirtymistä, mutta jotka raukesivat hänen lähtiessään edellisen työnantajansa palveluksesta. Tällaisten palkkioiden mahdollinen arvo ja ajoitus arvioidaan huolellisesti ottaen huomioon kyseisiin palkkioihin liittyvät ehdot ja ehtojen toteutumisen todennäköisyys.

Takaisinperintä

Toimitusjohtajaamme sovelletaan takaisinperintään liittyvää toimintatapaa, jonka mukaan taloudellisessa tuloksessa oleva oikaistava virhe voi johtaa sellaisen aiemman suorituksen takaisinperintään, joka perustui sittemmin olennaisesti oikaistulle tulokselle. Takaisinperittävässä määrässä ja siihen soveltuvan ajan määrittämisessä otetaan huomioon virheen olosuhteet ja kesto. Siinä tapauksessa, että oikaistava virhe olisi vahinko, edellisen kolmen vuoden aikana tehdyt maksut voivat tulla takaisinperinnän piiriin henkilöstöpoliittisen valiokunnan harkinnan mukaan.

Työsuhteen päättyessä maksettavat korvaukset

Työsuhteen päättyessä maksettava korvaus määritellään paikalliseen sääntelyyn perustuvien oikeudellisten ohjeiden, maan toimintatapojen, sopimusvelvoitteiden sekä soveltuvien tulospalkkio- ja etuohjelmien sääntöjen perustella. Toimitusjohtajan voimassaolevat irtisanomisehdot on kuvattu kohdassa ”Toimitusjohtajan irtisanomisehdot”.

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.

Hallitus

Hallituksen nimitysvaliokunta tarkastelee ajoittain hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten palkkiotasoa sellaisissa yhtiöissä, jotka kooltaan ja liiketoiminnan monimuotoisuudeltaan vastaavat Nokiaa taatakseen, että Nokian hallituksen jäsenillä on tarvittavat monipuoliset taidot ja kokemus osakkeenomistajien arvonmuodostuksen maksimoimiseksi.

Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten palkkioista. Viimeisin hallituksen puheenjohtajan palkkion muutos tapahtui vuonna 2008. Hallituksen jäsenten vuosipalkkioita muutettiin viimeksi vuonna 2016 ja sitä ennen vuonna 2007. Hallituksen tämän hetkinen palkitsemisen rakenne on esitetty alla.

Palkkiot	Palkkiot koostuvat vuosipalkkioista ja kokouspalkkioista. Noin 40% vuosipalkkiosta maksetaan Nokian osakkeina, jotka ostetaan markkinoilta hallituksen jäsenten lukuun tai vaihtoehtoisesti antamalla yhtiön hallussa olevia omia osakkeita. Loput palkkiosta maksetaan rahana, josta suurin osa käytetään palkkiosta syntyvien verojen kattamiseen. Kokouspalkkiot maksetaan rahana. Hallituksen puheenjohtajalle ei makseta kokouspalkkioita.
Palkkio-ohjelmat	Toimivaan johtoon kuulumattomat hallituksen jäsenet eivät osallistu yhtiön kannustinohjelmiin eivätkä saa tulosperusteisia osakepalkkioita, ehdollisia osakepalkkioita tai muita osakepohjaisia tai muuttuvia korvauksia tehtävistään hallituksen jäseninä.
Eläke	Toimivaan johtoon kuulumattomat hallituksen jäsenet eivät osallistu Nokian eläkeohjelmiin.
Osakeomistusvaatimus	Hallituksen jäsenten tulee säilyttää 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	Hallituksen jäsenille korvataan matka- ja majoituskulut sekä muut välittömästi hallitus- ja valiokuntatyöstä aiheutuneet kulut. Kulut korvataan rahana.

Hallituksen jäsenten palkkiot muodostuvat seuraavasti toimikaudelta, joka alkoi 30.5.2018 pidetystä varsinaisesta yhtiökokouksesta ja päättyy vuoden 2019 varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä:

Vuosipalkkio	EUR
Hallituksen puheenjohtaja	440 000
Hallituksen varapuheenjohtaja	185 000
Hallituksen jäsen	160 000
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	30 000
Tarkastusvaliokunnan jäsen	15 000
Henkilöstöpoliittisen valiokunnan puheenjohtaja	30 000
Teknologiavalioikunnan puheenjohtaja	20 000
Kokouspalkkio⁽¹⁾	EUR
Mannerten välistä matkustamista edellyttävä kokous	5 000
Mantereen sisäistä matkustamista edellyttävä kokous	2 000

(1) Maksetaan enintään seitsemältä kokoukselta toimikauden aikana. Hallituksen puheenjohtajalle ei makseta kokouspalkkioita.

Palkat ja palkkiot jatkoa

Palkitsemisraportti

Palkitsemisraportti sisältää tiedot toimitusjohtajan ja hallituksen palkkioista 1.1.–31.12.2018. Lisäksi kuvaamme alla johtokuntamme, pois lukien toimitusjohtaja, palkitsemista. Liikevaihtoa, liikevoittoa ja osakekohtaista tulosta koskevat tunnusluvut, joihin palkitsemisraportissa viitataan, eivät sisällä Alcatel Lucent -hankintaan ja -integraatioon liittyviä kuluja, liikearvon arvonalentumiskuluja, aineettomien hyödykkeiden poistoja ja muita yrityskaupoista johtuvia hankintahinnan kohdentamiseen liittyviä eriä, uudelleenjärjestelykuluja ja muita niihin liittyviä kuluja sekä eräitä muita eriä.

Toimitusjohtaja

Alla oleva taulukko esittää toimitusjohtajan vuosina 2018 ja 2017 saamat palkkiot. Pitkän aikavälin tulospalkkioiden maksut kuvastavat todellisia maksuja kyseisinä vuosina. Maksut ovat seurausta Nokian vuoden 2014 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman maksamisesta vuonna 2017 ja vuoden 2015 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman maksamisesta vuonna 2018 sekä erityisesti Alcatel Lucentin hankintaan liittyvien synergiahyötyjen toimittamiseen liittyvästä pitkän aikavälin kannustinpalkkiosta, joka maksetaan kolmessa erässä vuosina 2017, 2018 ja 2019.

EUR	2018	2017
Peruspalkka	1 050 000	1 050 000
Lyhyen aikavälin tulospalkkio ⁽¹⁾	873 862	997 369
Pitkän aikavälin tulospalkkio	2 597 426	4 261 633
Muut palkkiot ⁽²⁾	129 721	114 557
Yhteensä	4 651 009	6 423 559

(1) Lyhyen aikavälin tulospalkkiot kuvastavat tilikaudella ansaittuja palkkioita, jotka maksetaan seuraavan vuoden huhtikuussa.

(2) Muut palkkiot sisältävät 45 890 euron asumisedun (44 463 euroa vuonna 2017), 35 454 euroa matkustusavustusta (22 628 euroa vuonna 2017), 12 230 euroa veropalveluista (17 595 euroa vuonna 2017) ja 36 147 euroa verotettavaa tuloa Nokian maksamista lisäsairas- ja työkyvyttömyysvakuutuksista sekä matkapuhelimesta ja autonkuljettajasta (29 871 euroa vuonna 2017).

Toimitusjohtaja kuuluu lakisääteiseen suomalaiseen TyEL-eläkejärjestelmään, joka on etuus pohjainen eläkejärjestelmä. Vuonna 2018 maksut TyEL-eläkejärjestelmään olivat 312 607 euroa (338 787 euroa vuonna 2017).

Lyhyen aikavälin tulospalkkio

Toimitusjohtajan vuoden 2018 lyhyen aikavälin tulospalkkioiden viitekehys perustui kolmeen ydinkriteeriin: liikevaihtoon, liikevoittoon ja vapaaseen rahavirtaan.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkiot perustuvat keskeisten taloudellisten ja muiden strategisten tavoitteiden saavuttamiseen yllä kuvatun mukaisesti. Maksettava palkkio määritetään kertomalla näissä tavoitteissa saavutetut tulokset liiketoiminnan tulosta koskevalla kertoimella, joka toimii useimpien työntekijöiden tapauksessa kannustinohjelman rahoitustekijänä.

Lyhyen aikavälin tulospalkkioiden tavoitteet ja saavutukset heijastivat haastavaa markkinaa, mutta myös liiketoiminnan operatiivista kestävyyttä. Nokian vuoden 2018 suorituksen mukaisesti toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkio oli 873 862 euroa tai 66,57 % tavoitteesta, mikä heijasti tavoitetason ylittävää suoritusta liikevaihdon suhteen, mutta alle tavoitetason suoriutumista liikevoiton ja vapaan rahavirran suhteen. Suoriutuminen kullakin lyhyen aikavälin tulospalkkion osa-alueella oli seuraava:

Kriteeri	Paino	Tavoite milj. EUR	Suoritus
Liikevaihto	20 %	21 952	123,35 %
Liikevoitto	20 %	2 288	76,72 %
Vapaa rahavirta	40 %	230	24,34 %

Pitkän aikavälin tulospalkkio

Vuoden 2015 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma, jonka maksukerron oli 123,75 % tavoitemäärästä maksettiin vuonna 2018 ja ohjelman arvo toimitusjohtajalle oli 2 255 161 euroa. Ohjelma perustui tilikausien 2015 ja 2016 suoritukselle.

Vuonna 2016 toimitusjohtajalle myönnettiin osakepalkkio, jonka maksaminen oli ehdollinen Nokian ja Alcatel Lucentin yhdistymiseen liittyvien ennalta asetettujen ja vaativien suoritustavoitteiden saavuttamisesta. Tämä osakepalkkio tulee maksuun kolmessa saman suuruudessa erässä, joista toinen maksettiin vuonna 2018 ja jonka arvo oli 342 265 euroa.

Vuonna 2018 hallitus päätti lisäksi toteuttaa sijoitukseen perustuvan pitkän aikavälin kannustinjärjestelyn toimitusjohtajalle ja tietyille ylimmässä johdossa toimiville henkilöille yhdenmukaistaakseen edelleen johdon ja osakkeenomistajien intressejä ja maksimoidakseen pitkän aikavälin arvon luomisen osakkeenomistajille. Tätä motivoivat:

- liiketoiminnan lyhyen aikavälin haasteet tasapainotettuna keskipitkän ja pitkän aikavälin mahdollisuuksilla osakkeenomistaja-arvon luomiseksi
- lisäinvestoinnit, joita tarvitaan Nokian valmistamiseksi tulevaa 5G-investointisykliä ja Nokia Softwaren ja Nokia Enterprisen kasvua varten
- sen varmistaminen, että sitoutamme keskeiset osaajat ottaen huomioon muiden teknologiayhtiöiden korkeammat pitkän aikavälin kannustinpalkkiot Yhdysvalloissa.

Sijoitukseen perustuvan kannustinjärjestelyn nojalla osallistujille tarjottiin mahdollisuutta saada kaksi tulosperusteista osakepalkkio-osaketta vuoden 2018 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman nojalla jokaista sellaista Nokian osaketta vastaan, jonka he ostavat vapaaehtoisesti omilla vaoillaan markkinoilta. Tulosperusteisen osakepalkkion maksu riippuu yhtiön suorituksesta. Ohjelmaa tarjottiin osallistujille heidän normaalin pitkän aikavälin osakepalkkiensa lisäksi ja sijoituksen enimmäismäärä oli asetettu yhtiön heille asettamaan pitkän aikavälin kannustinpalkkion määrään. Toimitusjohtaja hankki osakkeita järjestelyn nojalla toukokuussa 2018 ja hankitut osakkeet on pidettävä hallussa 1.1.2021 saakka, jotta sen nojalla myönnetty tulosperusteinen osakepalkkio tulee maksuun.

Toimitusjohtaja sijoitti 3 024 000 euroa ja hankki 575 309 Nokian osaketta sijoitukseen perustuvan järjestelyn nojalla toukokuussa 2018.

Vuonna 2018 toimitusjohtajalle myönnettiin seuraavat Nokian osakepalkkiojärjestelmän mukaiset osakepalkkiot:

Osakepalkkio ⁽¹⁾	Myönnetty määrä	Käypä arvo myöntämispäivänä (EUR)	Myöntämispäivä	Maksuun oikeuttava päivä
Tavallinen tulosperusteinen osakepalkkio	677 600	2 975 477	4.7.2018	1.1.2021
Sijoitukseen perustuvan kannustinjärjestelyn perusteella myönnetty tulosperusteinen osakepalkkio	1 150 618	5 052 594	4.7.2018	1.1.2021

(1) Vuoden 2018 tulosperusteisella osakepalkkio-ohjelmalla on kaksivuotinen taloudellisiin tavoitteisiin perustuva suorituskausi ja yhden vuoden sitouttamiskausi. Suorituksen jäädessä alle kynnystason, toimitusjohtaja ei ole oikeutettu vähimmäismaksuun. Enimmäismäärä 200 % maksettaisiin, mikäli kaikkien suoritustavoitteiden osalta saavutetaan enimmäistaso. Maksuun tuleminen edellytyksenä on työsuhteen jatkuminen yhtiössä.

Osakeomistus

Osakeomistukseen liittyvän ohjeemme mukaan toimitusjohtajan on omistettava vähintään kolme kertaa peruspalkkansa verran Nokian osakkeita, jotta varmistetaan toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhteensovittaminen pitkällä aikavälillä. Osakeomistusvaatimus on täyttynyt.

	Yksikköä	Arvo ⁽¹⁾ (EUR)
Suoraan omistettut osakkeet 31.12.2018	2 473 450	12 441 454
Maksuun tulleet vuoden 2016 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman nojalla 12.2.2019 toimitettut osakkeet ⁽²⁾	263 071	1 323 247
Nokian osakepalkkio-ohjelmien nojalla tulevaisuudessa maksuun tulevat osakkeet ⁽³⁾	2 000 584	10 062 938
Yhteensä	4 737 105	23 827 639

(1) Arvo perustuu Nokian osakkeen 5,03 euron päätöskurssiin Nasdaq Helsingissä 28.12.2018.

(2) Toimitettaessa osakkeiden arvo perustui Nokian osakkeen 5,45 euron päätöskurssiin Nasdaq Helsingissä 12.2.2019, jolloin toimitettujen osakkeiden arvo oli 1 433 737 euroa. Toimitettava osakemäärä määräytyy sen jälkeen, kun verot on vähennetty osakkeina toimitusjohtajalle maksuun tulleiden osakkeiden kokonaismäärästä.

(3) Edustaa vielä maksuun tulevien osakepalkkioiden määrää 31.12.2018 mukaan lukien vuoden 2017 ehdollisen osakepalkkio-ohjelman maksukerroin ja pois lukien vuoden 2016 ehdollinen osakepalkkio-ohjelma, joka tuli maksuun 1.1.2019.

Toimitusjohtajan irtisanomisehdot

Tämän hetkiset toimitusjohtajasopimuksen irtisanomisehdot määrittelevät sopimuksen päättymisen vaihtoehtoja ja niihin liittyviä korvauksia seuraavasti:

Sopimuksen päättäjät	Syy	Irtisanomisaika	Korvaus
Nokia	Toimitusjohtajasta johtuva	-	Toimitusjohtaja ei ole oikeutettu ylimääräisiin palkkioihin ja hän menettää kaikki osakepalkkionsa, jotka eivät vielä oikeuta suoritukseen.
Nokia	Muusta kuin toimitusjohtajasta johtuva	Enintään 18 kuukautta	Toimitusjohtaja on oikeutettu irtisanomisajan palkkaan enintään 18 kuukaudelta (sisältäen vuotuisen peruspalkan, luontoisedut ja vuotuisen tavoitteiden mukaisen johdon tulospalkkion) ja hän menettää kaikki osakepalkkionsa, jotka eivät vielä oikeuta suoritukseen.
Toimitusjohtaja	Mikä tahansa syy	Kuusi kuukautta	Toimitusjohtaja voi päättää toimitusjohtajasopimuksen milloin tahansa kuuden kuukauden irtisanomisajalla. Tällöin hän saisi Nokian harkinnan mukaisesti joko palkan ja luontoisedut irtisanomisaikana tai niitä vastaavan kertakorvauksen. Lisäksi toimitusjohtaja on oikeutettu irtisanomisaikana mahdollisesti maksettavaksi tuleviin muuttuviin lyhyen tai pitkän aikavälin palkkioihin. Hän menettää kaikki osakepalkkionsa, jotka eivät vielä oikeuta suoritukseen.
Toimitusjohtaja	Nokian olennainen sopimusrikkomus	Enintään 18 kuukautta	Jos toimitusjohtaja päättää toimitusjohtajasopimuksen ja välimiesoikeuden lopullinen tuomio toteaa, että Nokia on syyllistynyt olennaiseen sopimusrikkomukseen, toimitusjohtaja on oikeutettu enintään 18 kuukauden irtisanomisajan palkkaan (sisältäen vuotuisen peruspalkan, luontoisedut ja vuotuisen tavoitteiden mukaisen johdon tulospalkkion). Hän menettää kaikki osakepalkkionsa, jotka eivät vielä oikeuta suoritukseen.

Palkat ja palkkiot jatkoa

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 toimitusjohtajan tehtävän Nokiassa 18 kuukauden sisällä kyseisestä määräysvallan muuttumisesta ilman toimitusjohtajasta johtuvaa syytä, tai jos toimitusjohtaja päättää toimitusjohtajasopimuksen "erityisestä syystä", toimitusjohtaja on oikeutettu enintään 18 kuukauden irtisanomisajalta korvaukseen, joka sisältää vuotuisen peruspalkan, luontoisedut ja vuotuisen tavoitteiden mukaisen tulospalkkion, sekä suhteellisen osuuden hänelle maksamattomista osakepalkkioista, mukaan lukien mahdolliset ehdolliset osakepalkkiot, tulosperusteiset osakepalkkiot ja optio-oikeudet. "Erityinen syy", johon edellä viitattiin, käsittää palkkiotason merkittävän alentumisen tai tehtävien ja vastuiden merkittävän vähentymisen, kuten toimitusjohtajasopimuksessa on tarkemmin määritelty ja kuten hallitus ne määrittelee.

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

Hallitus

Vuonna 2018 hallituksen jäsenten yhteenlaskettujen palkkioiden määrä, joka maksettiin heidän palveluksestaan hallituksessa ja sen valiokunnissa, oli 2 203 000 euroa.

Varsinainen yhtiökokous päätti 30.5.2018 valita hallitukseen kymmenen jäsentä. Seuraavat hallituksen jäsenet valittiin uudelleen toimikaudeksi, joka päättyisi vuoden 2019 varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä: Bruce Brown, Jeanette Horan, Louis R. Hughes, Edward Kozel, Elizabeth Nelson, Olivier Piou, Risto Siilasmaa, Carla Smits-Nusteling ja Kari Stadigh. Sari Baldauf valittiin hallitukseen uutena jäsenenä samaksi toimikaudeksi. Lisätietoja yhtiökokouksen päättämistä palkkioista meneillään olevaksi toimikaudeksi on osiossa Palkitsemispolitiikka kohdassa Hallitus.

Seuraavassa taulukossa esitetään hallituksen jäsenille heidän palveluksestaan vuonna 2018 kokonaisuudessaan maksetut palkkiot varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti. Taulukko ei sisällä vuoden 2018 varsinaisen yhtiökokouksen päättämistä kokouspalkkioita. Kokouspalkkiot soveltuvista vuonna 2018 pidetyistä hallituksen ja valiokuntien kokouksista maksetaan vuonna 2019. Tietoa hallituksen jäsenten osakeomistuksesta Nokiassa on Selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä kohdassa Hallituksen ja johtokunnan osakeomistus.

	Vuosipalkkio (EUR)	Kokouspalkkio (EUR)	Kokonaispalkkio (EUR)	Osakkeet (noin 40%:ia vuosipalkkiosta)
Risto Siilasmaa, puheenjohtaja	440 000	–	440 000	34 749
Olivier Piou, varapuheenjohtaja	185 000	11 000	196 000	14 610
Sari Baldauf	160 000	–	160 000	12 636
Bruce Brown	190 000	24 000	214 000	15 005
Jeanette Horan	175 000	20 000	195 000	13 820
Louis R. Hughes	175 000	24 000	199 000	13 820
Edward Kozel	195 000	22 000	217 000	15 400
Jean C. Monty	–	14 000	14 000	–
Elizabeth Nelson	175 000	17 000	192 000	13 820
Carla Smits-Nusteling	190 000	16 000	206 000	15 005
Kari Stadigh	160 000	10 000	170 000	12 636
Yhteensä			2 203 000	161 501

Palkitsemisen hallinnointi

Hallinnoimme palkitsemista tarkasti määriteltyjen prosessien sekä selkeiden hallinnointiperiaatteiden kautta. Varmistamme, ettei kukaan osallistu omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoprosessiin ja että kaikkia palkitsemispäätöksiä valvotaan asianmukaisesti. Hallituksen palkkiot tuodaan vuosittain osakkeenomistajien päätettäväksi yhtiökokouksessa, ja hallitus hyväksyy toimitusjohtajan palkkion.

Yhtiökokous

- Osakkeenomistajat päättävät hallituksen kokoonpanosta ja hallituksen jäsenten palkkioista hallituksen nimitysvaliokunnan ehdotuksesta. Nimitysvaliokunta harkitsee ja arvioi aktiivisesti hallituksen jäsenten palkkioiden tasoa sekä rakennetta. Hallituksen kokoonpanoon ja palkkioihin liittyvät päätökset tehdään yhtiökokouksessa edustettuina olevien äänten yksinkertaisella enemmistöllä toimikaudeksi, joka alkaa kyseisestä yhtiökokouksesta ja jatkuu seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka.
- Osakkeenomistajat valtuuttavat hallituksen ehdotuksesta hallituksen päättämään osakeannista muun muassa yhtiön osakeperusteisten kannustinohjelmien maksamiseksi.

Hallitus

- Hyväksyy ja hallituksen riippumattomat jäsenet vahvistavat toimitusjohtajalle maksettavat palkat ja palkkiot hallituksen henkilöstöpoliittisen valiokunnan suosituksesta.
- Hyväksyy henkilöstöpoliittisen valiokunnan suosituksesta pitkän aikavälin kannustinohjelmat ja kaikki osakepalkkio-ohjelmat, -järjestelmät ja vastaavat merkittävät järjestelyt, jotka yhtiö tarjoaa työntekijöilleen.
- Päättää osakkeiden antamisesta (osakkeenomistajilta saamansa valtuutuksen nojalla) yhtiön osakepalkkio-ohjelmien mukaisten velvoitteiden täyttämiseksi.

Henkilöstöpoliittinen valiokunta

Henkilöstöpoliittinen valiokunta avustaa hallitusta sen vastuulla olevissa tehtävissä, jotka liittyvät ylimmän johdon palkitsemiseen, mukaan lukien osakepohjaiset palkkiot, ja työsuhteisiin:

- Toimitusjohtajan palkitsemiseen liittyen henkilöstöpoliittinen valiokunta vastaa hallitukselle seuraavista:
 - tarkastelee ja suosittelee hallitukselle toimitusjohtajan palkkion kannalta merkityksellisiä tavoitteita ja päämääriä,
 - arvioi toimitusjohtajan suoritusta etukäteen asetettuja tavoitteita ja päämääriä vasten, ja
 - tekee hallitukselle ehdotuksen toimitusjohtajan kokonaispalkkiosta tehdyn arvioinnin perusteella.

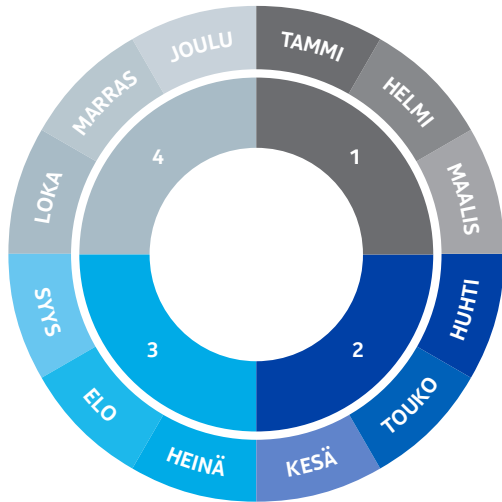
- Muiden johtokunnan jäsenten (muiden kuin toimitusjohtajan) sekä toimitusjohtajalle suoraan raportoivien Vice President -tason tai sen yläpuolella olevien johtajien osalta henkilöstöpoliittinen valiokunta:
 - arvioi ja hyväksyy toimitusjohtajan suosituksesta palkitsemisen kannalta merkitykselliset tavoitteet ja päämäärät,
 - tarkastelee etukäteen asetettuja tavoitteita ja päämääriä vasten tehdyt suoritusarvioinnit ja hyväksyy kannustinpalkkiot tehdyn arvioinnin perusteella,
 - hyväksyy toimitusjohtajan tekemät kokonaispalkkioehdotukset ja valvoo niitä, sekä
 - tarkastelee ja hyväksyy toimitusjohtajan tekemät palkkioehdotukset johtokunnan jäsenen työsuhteen päättyessä.
- Valiokunta tarkastelee ja tekee hallitukselle ajoittain ehdotuksia liittyen yhtiön työntekijöilleen tarjoamiin osakepalkkiojärjestelmiin, -ohjelmiin ja muihin pitkän aikavälin kannustinohjelmiin ja vastaaviin merkityksellisiin järjestelyihin sekä ohjelmissa annettavien etuuksien allokaatioon ja siihen, missä määrin ohjelmat lunastavat asetetut tavoitteet.
- Valiokunta tarkastelee ja päättää toimivaltansa rajoissa muista merkittävistä palkitsemisjärjestelyistä, joita sovelletaan laajempaan johtohenkilöstöön Nokia-konsernissa.
- Valiokunta raportoi hallitukselle vähintään kerran vuodessa näkemyksensä siitä, tarjoaako toimitusjohtaja vaadittavaa johtajuutta yhtiölle pitkällä ja lyhyellä aikavälillä.
- Valiokunta tarkastelee ja keskustelee johdon kanssa palkitsemisperiaatteista ja -strategiasta sekä palkka- ja palkkioselvitykseen sisällytettävistä johdon palkkiotiedoista.
- Valiokunta tarkastelee vuosittain johdon osakeomistusvaatimukseen liittyviä toimintatapoja määritelläkseen toimintatapojen sopivuuden asetettuihin tavoitteisiin nähden.
- Valiokunta voi itsenäisesti käyttää ulkopuolisia palkitsemisen asiantuntijoita, joilla on erityisosaamista avustaa valiokuntaa sen arvioidessa hallituksen ja ylimmän johdon palkitsemista.
- Valiokunta tarkastelee ajoittain vertailuryhmää ja hyväksyy muutokset siihen palkitsemisemme kilpailukyvyyn arvioimiseksi.

Valiokunta konsultoi säännöllisesti toimitusjohtajaa ja henkilöstöjohtajaa, mutta he eivät osallistu kokouksiin, joissa heidän omaa palkitsemistaan käsitellään.

Palkat ja palkkiot jatkoa

Henkilöstöpoliittisen valiokunnan työ

Henkilöstöpoliittinen valiokunta kokoontui kuusi kertaa vuonna 2018, ja jokaisella tapaamisella oli yleisluontoinen teema. Lisäksi valiokunta piti viisi kirjallista kokousta.



- 1 Päätökset & raportointi
- 2 Periaatteet & rakenne
- 3 Pitkän aikavälin suunta & markkina-katsaus
- 4 Suunnittelu

Toimitusjohtaja

Toimitusjohtajalla on aktiivinen rooli palkitsemisen hallinnoinnissa ja tulosjohtamisen prosesseissa niin johtokunnan kuin Nokian henkilöstön osalta laajemminkin.

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

Tammikuu:

- Vuoden 2017 suorituksen arviointi ja lyhyen aikavälin tulospalkkio-ohjelman maksujen hyväksyminen mukaan lukien toimitusjohtajan suorituksen arviointi
- Nokian vuoden 2018 osakepalkkiojärjestelmän budjetin hyväksyminen sekä vuoden 2016 ehdollisen osakepalkkio-ohjelman tuloksen arviointi
- Johtokunnan jatkuvuussuunnittelun tarkastelu

Maaliskuu:

- Osakeomistusvaatimuksen noudattamisen tarkastelu
- Vuoden 2017 Palkka- ja palkkioselvityksen tarkastelu
- Johtokunnan palkkioiden tarkastelu

Heinäkuu:

Tarkasteltiin:

- EU:n osakkeenomistajien oikeudet II - direktiiviä
- Osakkeenomistajien tapaamisten tuloksia

Asiantuntijat

Henkilöstöpoliittinen valiokunta käyttää Willis Towers Watsonia, riippumatonta ulkopuolista asiantuntijaa, asiantuntijanaan tarkastellessaan ja määrittäessään johdon palkkioita ja palkitsemisen rakennetta. Lisäksi Willis Towers Watson tarjoaa valiokunnalle näkemyksiä markkinatrendeistä ja sääntelyn kehittymisestä.

Lokakuu:

- Palkitsemisstrategian ja periaatteiden tarkastelu
- Katsaus johtokunnan osaamiseen
- Alcatel Lucentin vuoden 2014 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman tarkastelu
- Päivityksiä:
 - markkina- ja sääntely-ympäristöstä
 - neuvonantajien markkinakäytännöistä

Marraskuu:

Tarkasteltiin:

- vuoden 2019 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän viitekehystä
- vuoden 2019 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän viitekehystä
- vuoden 2018 Palkka- ja palkkioselvitystä
- Riskien tarkastelu

Nokian johtokunta

Vuoden 2018 lopussa johtokuntamme koostui 14 henkilöstä Suomessa, muissa Euroopan maissa ja Yhdysvalloissa. Muutokset johtokuntaan 1.1.2019 alkaen on selitetty Selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä.

Nimi	Asema vuonna 2018	Nimityspäivä
Rajeev Suri	Toimitusjohtaja	1.5.2014
Basil Alwan	IP/Optical Networks -liiketoimintaryhmän johtaja (Co-President)	8.1.2016
Hans-Jürgen Bill	Henkilöstöjohtaja	8.1.2016
Kathrin Buvac ⁽¹⁾	Strategiajohtaja	8.1.2016
Ashish Chowdhary ⁽²⁾	Asiakasliiketoimintajohtaja	8.1.2016
Joerg Erlemeier	Operatiivinen johtaja	11.12.2017
Barry French	Markkinointijohtaja	8.1.2016
Sanjay Goel	Global Services -liiketoimintaryhmän johtaja	1.4.2018
Bhaskar Gorti	Nokia Software -liiketoimintaryhmän johtaja	8.1.2016
Federico Guillén	Fixed Networks -liiketoimintaryhmän johtaja	8.1.2016
Kristian Pullola	Talous- ja rahoitusjohtaja	1.1.2017
Sri Reddy	IP/Optical Networks -liiketoimintaryhmän johtaja (Co-President)	15.5.2018
Maria Varsellona ⁽³⁾	Nokia Technologies -liiketoimintaryhmän johtaja ja lakiasiaintohtaja	8.1.2016
Marcus Weldon	Teknologiajohtaja ja Nokia Bell Labsin johtaja	1.4.2017

(1) Strategiajohtaja Kathrin Buvac nimitettiin lisäksi Nokia Enterprise -liiketoimintaryhmän johtajaksi 1.1.2019 alkaen.

(2) Ashish Chowdhary oli johtokunnan jäsen 31.12.2018 asti.

(3) Lakiasiaintohtaja Maria Varsellona nimitettiin lisäksi Nokia Technologies -liiketoimintaryhmän johtajaksi 31.5.2018 alkaen.

Seuraavat henkilöt jättivät johtokunnan vuonna 2018.

Nimi	Asema vuonna 2018	Nimityspäivä	Lopetuspäivä
Gregory Lee	Nokia Technologies -liiketoimintaryhmän johtaja	30.6.2017	31.5.2018
Igor Leprince	Global Services -liiketoimintaryhmän johtaja	1.4.2017	31.3.2018
Marc Rouanne	Mobile Networks -liiketoimintaryhmän johtaja	8.1.2016	22.11.2018

Johtokunnan jäsenten (pois lukien toimitusjohtaja) palkkiot koostuvat peruspalkasta, luontoiseduista sekä lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkioista ja seuraavat samaa palkitsemisperiaatteiden viitekehystä kuin toimitusjohtajan ja muiden palkkioihin oikeutettujen työntekijöiden palkitseminen, mutta palkkioiden määrä vaihtelee tehtävän mukaan. Lyhyen aikavälin kannustinohjelmat perustuvat liiketoiminnan tulokseen sekä joidenkin tai kaikkien seuraaviin tunnuslukuihin perustuvien tavoitteiden saavuttamiseen johtokunnan jäsenen roolista riippuen: liikevaihto, liikevoitto, vapaa rahavirta ja määritellyt strategiset tavoitteet.

Palkkiot rekrytoinnissa

Toimintatapamme rekrytoinnissa on tarjota palkkiokokonaisuus, joka on riittävä houkuttelemaan, sitouttamaan ja motivoimaan yksilöitä, joilla on oikea osaaminen tarjolla olevaan tehtävään. Toisinaan saatamme tarjoutua lunastamaan palkkioita, jotka ehdokkaalla oli ennen Nokiaan siirtymistä, mutta jotka raukesivat hänen lähtiessään edellisen työnantajansa palveluksesta. Tällaisten palkkioiden mahdollinen arvo ja ajoitus arvioidaan huolellisesti ottaen huomioon kyseisiin palkkioihin liittyvät ehdot ja ehtojen toteutumisen todennäköisyys.

Takaisinperintä

Johtajimme sovelletaan takaisinperintään liittyvää toimintatapaa, jonka mukaan taloudellisessa tuloksessa oleva oikaistava virhe voi johtaa sellaisen aiemman suorituksen takaisinperintään, joka perustui sittemmin olennaisesti oikaistulle tulokselle. Takaisinperittävässä määrässä ja siihen soveltuvan ajan määrittämisessä otetaan huomioon virheen olosuhteet ja kesto.

Osakeomistusvaatimus

Osakeomistukseen liittyvän ohjeemme mukaan johtokunnan jäsenten on omistettava vähintään kaksi kertaa peruspalkkansa verran Nokian osakkeita. Osakeomistus on hankittava viiden vuoden kuluessa nimityksestä kyseiseen tehtävään.

Nokian johtokunnan eläkejärjestelyt

Johtokunnan jäsenet kuuluvat sen maan paikalliseen eläkejärjestelmään, jossa he asuvat vakituisesti. Suomessa asuvat johtokunnan jäsenet kuuluvat lakisääteeseen suomalaisen TyEL-eläkejärjestelmään.

Suomen ulkopuolella työskentelevät osallistuvat sijaintinsa määrittämään eläkejärjestelmään. Eläkejärjestelyt vaihtelevat maittain ja sisältävät etuusperusteisia, maksupohjaisia sekä cash balance -järjestelyjä. Johtoryhmän jäsenten eläkeikä vaihtelee 60 ja 65 vuoden välillä.

Nokian johtokunnan irtisanomisehdot

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

Mikäli johtaja irtisanotaan muusta kuin johtajasta riippuvasta syystä, ja Nokia maksaa korvausta irtisanomisajan palkan sijaan, luontoisedut ja lyhyen aikavälin tulospalkkiot otetaan huomioon.

Jos liiketoimintaa kohtaa merkittävä epävarmuus, Nokian hallitus voi päättää määräysvallan muuttumista koskevien sopimusten käyttöönotosta, vakaan ja tehokkaan johtajuuden mahdollistamiseksi kyseisinä aikoina, esimerkiksi sulautumisen yhteydessä. Vuoden 2018 lopussa johtokunnan jäsenillä ei ollut määräysvallan muuttumista koskevia sopimuksia:

Palkat ja palkkiot jatkoa

Nokian johtokunnan palkkiot vuonna 2018

Johtokunnan palkkiot (pois lukien toimitusjohtaja) kokonaistasolla olivat seuraavat vuosina 2018 ja 2017:

	2018 milj. EUR ⁽¹⁾	2017 milj. EUR ⁽¹⁾
Palkat, lyhyen aikavälin tulospalkkiot ja muut palkkiot ⁽²⁾	20,5	20,3
Osakeperusteiset tulospalkkiot ⁽³⁾	3,6	7,0
Yhteensä	24,1	27,3

(1) Luvut heijastavat kunkin johtokunnan jäsenen aikaa johtokunnassa.

(2) Lyhyen aikavälin tulospalkkiot kuvastavat vuoden 2018 perusteella ansaittuja palkkioita. Muut palkkiot sisältävät liikkuvuuteen liittyviä maksuja, paikallisia etuja ja tiettyjä eläkekuluja.

(3) Maksut kuvastavat maksuun tulleita osakepalkkioita tai optiomerkitöitä.

Johtokunnan jäsenet (pois lukien toimitusjohtaja) ostivat yhteensä 1 088 623 Nokian osaketta sijoitukseen perustuvan järjestelyn nojalla touko- ja elokuussa 2018. Näin ollen, vuonna 2018 näille johtokunnan jäsenille myönnettiin seuraavat Nokian osakepalkkiojärjestelmän mukaiset osakepalkkiot:

Osakepalkkio	Myönnetty määrä ⁽¹⁾	Käypä arvo myöntämispäivänä EUR	Myöntämispäivä	Maksuun oikeuttava päivä
Tavallinen tulosperusteinen osakepalkkio ⁽²⁾	1 531 500	6 725 123	4.7.2018	1.1.2021
Sijoitukseen perustuvan kannustinjärjestelyn perusteella myönnetty tulosperusteinen osakepalkkio ⁽²⁾	2 177 246	9 549 131	4.7.2018 ja 3.10.2018	1.1.2021
Ehdollinen osakepalkkio ⁽³⁾	363 700	1 594 825	4.7.2018	1.10.2019, 2020 ja 2021

(1) Sisältää vuonna 2018 johtokunnassa toimineille henkilöille myönnetty määrät.

(2) Vuoden 2018 tulosperusteisella osakepalkkio-ohjelmalla on kaksivuotinen taloudellisiin tavoitteisiin perustuva suorituskausi ja yhden vuoden sitouttamiskausi. Suorituksen jäädessä alle kynnystason, ylipäähän johtoon kuuluvat henkilöt eivät ole oikeutettuja vähimmäismaksuun. Enimmäismäärä 200 % maksettaisiin, mikäli kaikkien suoritusavoitteiden osalta saavutetaan enimmäistaso. Maksuun tuleminen edellytyksenä on työsuhteen jatkuminen yhtiössä.

(3) Ehdollisia osakepalkkioita ei myönnetty johtokunnan jäsenille Euroopassa. Palkkio myönnettiin Yhdysvalloissa olevalle johtajalle paikallisen käytännön mukaisesti.

Maksamattomat johtokunnan jäsenten osakepalkkiot, mukaan lukien toimitusjohtaja

Alla olevassa taulukossa esitetään toimitusjohtajan ja muiden toimessa olevien johtokunnan jäsenten osakepohjaisiin palkkioihin perustuva potentiaalinen omistusosuus 31.12.2018.

	Optio-oikeuksien perusteella saatavat osakkeet	Tulosperusteisten osakepalkkioiden perusteella saatavat osakepalkkiot, myönnetty määrä	Tulosperusteisten osakepalkkioiden perusteella saatavat osakepalkkiot, maksimimäärä ⁽⁴⁾	Ehdollisten osakepalkkioiden perusteella saatavat osakkeet
Johtokunnan jäsenten osakepalkkiot ja osakepohjaiset kannustimet ⁽¹⁾		8 294 556	16 589 112	734 042
Prosenttiosuus liikkeeseenlasketuista osakkeista ⁽²⁾	–	0,15 %	0,30 %	0,01 %
Prosenttiosuus myönnettyistä osakepohjaisista kannustimista (per kannustinlaji) ⁽³⁾	–	11,37 %	11,37 %	20,49 %

(1) Sisältää 14 johtokunnan jäsentä, jotka olivat toimessa 31.12.2018. Ennen 30.6.2016 myönnettyjen palkkioiden määrää on korjattu vastaamaan vuonna 2016 maksetun lisäosion vaikutusta.

(2) Prosenttiosuudet on laskettu suhteessa Nokian liikkeeseen laskemien osakkeiden määrään ja kokonaismäärään 31.12.2018 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. Ennen 30.6.2016 myönnettyjen palkkioiden määrää on korjattu vastaamaan vuonna 2016 maksetun lisäosion vaikutusta.

(4) 31.12.2018 mennessä myönnettyjen, mutta vielä maksamattomien tulosperusteisten osakepalkkioiden enimmäismaksu olisi 200 % ja taulukko kuvastaa tätä mahdollista enimmäismäärää. Vuoden 2016 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman sitouttamiskausi ja vuoden 2017 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman suorituskausi päättyivät 31.12.2018, ja Nokian tulos ylitti ohjelmissa asetetut vähimmäistasot ohjelmien säännöissä asetettuihin itsenäisiin suoritusavoitteisiin nähden arvioituna. Vuoden 2016 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman nojalla toimitettiin osakkeita ohjelman osallistujille helmikuussa 2019 ja vuoden 2017 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman nojalla toimitetaan osakkeita ohjelmaan osallistuneille työntekijöille vuoden 2020 alussa sitouttamiskauden päätyttyä.

Tulospalkkio-ohjelmiamme arviointi

Seuraamme vuosittain tulospalkkio-ohjelmiamme tuloksia vertaamalla niitä ohjelmille asetettuihin tavoitteisiin, osakkeenomistajien kokonaistuottoon sekä ohjelmien vaikutukseen kokonaispalkkiotasoon vertailuryhmäämme verrattuna.

Tavoitteiden asettaminen

Lyhyen aikavälin tulospalkkioiden tavoitteet asetetaan vuosittain vuoden alussa tai ennen sitä siten, että vaatimus arvonluomisesta on tasapainossa johtokunnan motivoimisen ja suoritukseen kannustamisen kanssa. Tavoitteet valitaan sellaisten strategisten mittareiden joukosta, jotka ovat linjassa pitkäkestoisen osakkeenomistaja-arvon tuottamisen kanssa ja jotka asetetaan markkinaodotusten ja analyttikoiden ennusteiden kontekstissa. Pitkän aikavälin tulospalkkioiden tavoitteet asetetaan ja lukitaan vastaavin perustein suorituskauden alussa koko ohjelmakauden ajaksi.

Lyhyen aikavälin tulospalkkiot

Lyhyen aikavälin tulospalkkioiden tavoitteet ja niiden saavuttaminen perustuivat liikevaihdon, liikevoiton, rahavirran ja henkilökohtaisten tavoitteiden yhdistelmään. Nämä tavoitteet mitataan joko konsernin tasolla tai vaihtoehtoisesti sekoituksena Nokia konsernin ja liiketoimintaryhmän tasolla liiketoimintaryhmien johtajien kohdalla. Vuoden 2018 maksujen tasot kuvastavat haastavaa liiketoimintaympäristöä, jossa Nokia on toiminut. Mediaanimaksut olivat 67 %:ia tavoitemäärästä.

Pitkän aikavälin tulospalkkiot

Tarkastelemme palkkioita vuosittain olennaisimpia mittareita kuten osakkeenomistajan kokonaistuottoa ja osakekurssia vasten, jotta voimme varmistua osakepalkkio-ohjelmiamme tehokkuudesta.

Vuoden 2015 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma tuli maksuun 1.1.2018. Perustuen suorituskaudella saavutettuihin liikevaihtoon ja osakekohtaiseen tulokseen perustuviin tavoitteisiin maksukerroin oli 123,75 %:ia tavoitemäärästä (suorituskausi 2015 ja 2016).

Vuoden 2016 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma tuli maksuun 1.1.2019. Perustuen suorituskaudella saavutettuihin liikevaihtoon ja osakekohtaiseen tulokseen perustuviin tavoitteisiin maksukerroin oli 46,25 %:ia tavoitemäärästä (suorituskausi 2016 ja 2017).

Vuoden 2017 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma tulee maksuun 1.1.2020. Perustuen suorituskaudella saavutettuihin liikevaihtoon ja osakekohtaiseen tulokseen perustuviin tavoitteisiin maksukerroin on 28,9 %:ia tavoitemäärästä (suorituskausi 2017 ja 2018).

Tuloksesta maksaminen

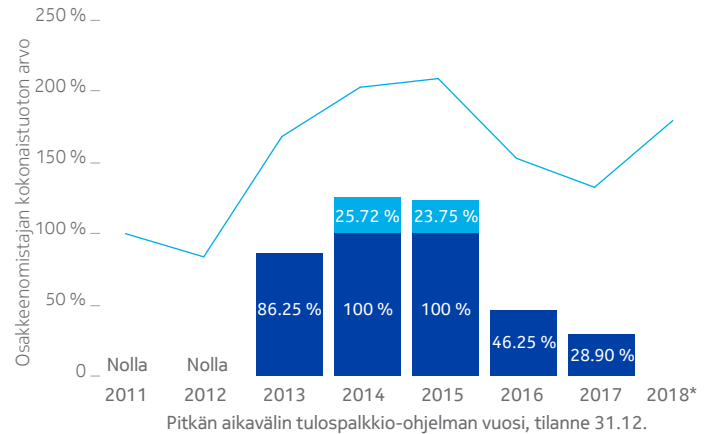
Palkitsemisperiaatteidemme ydin on tuloksesta maksaminen.

Tarkastelemme vuosittain, että osakkeenomistajan kokonaistuotto on verrannollinen pitkän aikavälin tulospalkkioidemme maksuihin kuvaamalla palkkio-ohjelmiamme suoritusta osakkeenomistajan kokonaistuottoa vasten.

Kun tarkastelemme pitkän aikavälin tulospalkkio-ohjelmiamme suoritusta suhteessa osakkeenomistajien kokonaistuottoon, nähdään että osakkeenomistajan kokonaistuoton pienentyessä myös tulospalkkio-ohjelmiamme tulos on laskenut. Suuntaviivat ovat melko yhdenmukaiset.

Varmistaakseen, että pitkän aikavälin tulospalkkio-ohjelmamme luovat arvoa osakkeenomistajille, hallitus jatkaa niiden seurantaan senkin jälkeen kun pitkän aikavälin tulospalkkio-ohjelmamme suorituskriteereitä vuonna 2018 muutettiin vastaamaan paremmin liiketoiminnan tarpeita.

Osakkeenomistajan kokonaistuotto verrattuna pitkän aikavälin tulospalkkioihin



■ Tavoite saavutettu
 ■ Tavoite ylitetty
 — Nokian osakkeenomistajan kokonaistuotto

* Suorituskausi ei ole vielä päättynyt.

Palkat ja palkkiot jatkoa

Vertailuryhmämme

Kun harkitsemme sopivia vertailuyhtiöitä, näemme itsemme eurooppalaisena teknologiayhtiönä ja tarkastelemme yhtiöitä, jotka ovat saman suuurisia, globaaleja ja vastaavat Nokiaa liiketoiminnan monimuotoisuuden osalta, kuten:

ABB	Deutsche Telekom
ASML	Ericsson
Airbus	Infineon
Atos	Kone
BAe Systems	Phillips
BT	SAP
Cap Gemini	Vodafone

Nokian osakepalkkiojärjestelmä

Nokian osakepalkkiojärjestelmä koostuu seuraavista osakepalkkioista:

	Tulosperusteiset osakepalkkiot	Ehdolliset osakepalkkiot	Työntekijöiden osakesäästöohjelma
Osallistumaan oikeutetut työntekijät	Tehtävätasoon perustuva kelpoisuus	Tehtävätasoon perustuva kelpoisuus	Työntekijät ohjelmaan osallistuvissa maissa
Tarkoitus	Vuosittainen pitkän aikavälin tulospalkkio-ohjelma palkitsemaan vakaasta, pitkän aikavälin suorituskyvystä. Ohjelma myös yhdenmukaistaa työntekijöiden ja osakkeenomistajien intressejä ja edistää avainhenkilöiden sitoutumista.	Rajoitettu käyttö rekrytinnissa ja sitouttamisessa	Osakeomistuksen edistäminen Nokian henkilöstön keskuudessa sekä sitoutumisen ja omistajuuden tunteen vahvistaminen yhtiössä
Maksuaikataulu	Vuodesta 2019 kolmevuotinen taloudellisiin tavoitteisiin perustuva suorituskausi. Ennen vuotta 2019 kaksivuotinen taloudellisiin tavoitteisiin perustuva suorituskausi ja yhden vuoden sitouttamiskausi.	Tulevat maksuun kolmessa saman suuruudessa erässä yhden, kahden ja kolmen vuoden kuluttua palkkion myöntämisestä	Lisäosakkeet annetaan 12 kuukauden säästökauden päätyttyä
Suorituskausi	Kolme vuotta	Palkkion myöntämiselle voidaan asettaa ehtoja	

Tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma

Edellisten vuosien käytännön mukaisesti osakepalkkioihin oikeutettujen työntekijöiden osakeperusteisen palkitsemisen instrumentteina ovat ensisijaisesti tulosperusteiset osakepalkkiot. Tulosperusteinen osakepalkkio tarkoittaa velvollisuuttamme antaa työntekijälle Nokian osakkeita myöhemmän ajankohtana, mikäli suoritusavoitteet saavutetaan.

Vuoden 2019 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman perusteella annettavien Nokian osakkeiden määrä riippuu siitä, onko suoritusavoitteet saavutettu suorituskauden aikana. Suorituskriteereinä ovat Nokian osakekohtainen tulos (laimennettu), vapaa kassavirta ja markkinaosuus (aiemmin kutsuttu liikevaihdoksi suhteessa markkinaan). Markkinaosuus mitataan vertaamalla Nokian liikevaihtoa ilman valuuttakurssimuutoksia määrittelemäämme saavutettavissa olevaan markkinaan. Saavutettavissa olevaa markkinaa koskeva tieto saadaan ulkoisista lähteistä. Tunnusluvut eivät sisällä Alcatel Lucent -hankintaan ja -integraatioon liittyviä kuluja, liikearvon arvonalentumiskuluja, aineettomien hyödykkeiden poistoja ja muita yrityskaupoista johtuvia hankintahinnan kohdentamiseen liittyviä eriä, uudelleenjärjestelykuluja ja muita niihin liittyviä kuluja sekä eräitä muita eriä.

Vuoden 2019 tulosperusteisessa osakepalkkio-ohjelmassa on kolmevuotinen suorituskausi (2019–2021). Ohjelman perusteella annettavien osakkeiden lukumäärä määräytyy suhteessa suorituskauden tavoitteisiin. Muille kuin ylimpään johtoon kuuluville työntekijöille annetaan osakkeina 25 prosenttia vuonna 2019 myönnetystä ehdollisten osakepalkkioiden määrästä riippumatta soveltuvien suoritusavoitteiden saavuttamisesta. Jos soveltuvia suoritusavoitteita ei saavuteta, osakepalkkioiden myöntämisen hetkellä ylimpään johtoon kuuluville henkilöille ei toimiteta lainkaan osakkeita.

Hallituksen hyväksymän vuoden 2019 ohjelman perusteella yhtiö voi vuoden aikana myöntää enintään 37 miljoonaa tulosperusteista osakepalkkio-osaketta, mikä voi johtaa enintään 74 miljoonan Nokian osakkeen antamiseen, mikäli kaikkien suorituskriteereiden osalta saavutetaan enimmäistaso.

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

Ehdollinen osakepalkkio-ohjelma

Ehdollisia osakepalkkioita myönnetään Nokian ylimmälle johdolle ja muille ehdollisiin osakepalkkioihin oikeutetuille työntekijöille rajoitetummin kuin tulosperusteisia osakepalkkioita. Ehdollisia osakepalkkioita myönnetään sitouttamis- ja rekrytointitarkoituksessa Nokian tulevan menestyksen kannalta keskeisten osaajien palkkaamisen ja sitouttamisen varmistamiseksi.

Vuoden 2019 ehdollisen osakepalkkio-ohjelman mukaiset osakepalkkiot jakautuvat kolmeen erään, joista jokainen muodostuu yhdestä kolmasosasta myönnetyn palkkion määrästä. Ensimmäisellä erällä on yhden vuoden sitouttamiskausi, toisella erällä kahden vuoden sitouttamiskausi ja kolmannella erällä kolmen vuoden sitouttamiskausi.

Hallituksen hyväksymän vuoden 2019 ohjelman perusteella yhtiö voi vuoden aikana myöntää enintään 2.5 miljoonaa ehdollista osakepalkkio-osaketta, mikä voi johtaa enintään 2.5 miljoonan Nokian osakkeen antamiseen.

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

Työntekijöiden osakesäästöohjelma

Vuoden 2019 työntekijöiden osakesäästöohjelmaan oikeutetut työntekijät voivat valintansa mukaan käyttää osan kuukausittaisesta palkastaan yhtiön osakkeiden hankkimiseen. Työntekijöiden maksujen yhteenlaskettu enimmäismäärä vuonna 2019 alkavan ohjelman kaudella on noin 60 miljoonaa euroa. Yksittäisen työntekijän osuus ei kuitenkaan saa ylittää 2 100 euron vuosittaista enimmäismäärää. Osakkeet ostetaan markkinahintaan ennalta määritettyinä päivinä vuosineljänneksittäin 12 kuukauden säästökauden aikana. Nokia antaa kullekin ohjelmaan osallistuvalle työntekijälle yhden lisäosakkeen jokaista sellaista kahta ostettua osaketta kohden, jotka työntekijällä on hallussaan kun, osakesäästöohjelman kausi päättyy. Ohjelmaan osallistuminen on työntekijöille vapaaehtoista kaikissa maissa, joissa ohjelmaa tarjotaan. Vuoden 2019 osakesäästöohjelma suunnitellaan tarjottavaksi Nokian työntekijöille noin 72 maassa.

Aiemmat osakepalkkiojärjestelmät

Optio-oikeudet

Nokiassa ei ole enää optio-ohjelmia eikä aiempien Nokian optio-ohjelmien nojalla myönnettyjä optioita ole enää voimassa.

Alcatel Lucentin likviditeettisopimukset

Vuonna 2016 Nokia ja Alcatel Lucent tekivät likviditeettisopimuksia Alcatel Lucentin vuoden 2015 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman osallistujien kanssa. Sopimusten mukaan Alcatel Lucentin vuoden 2015 tulosperusteiset osakepalkkiot (ja vielä maksuun tulemattomat tulosperusteiset osakepalkkio-ohjelmat, joista työntekijä päätti tehdä likviditeettisopimukseen sen sijaan, että olisi nopeuttanut maksun erääntymistä) vaihdettaisiin Nokian osakkeiksi, tai tällaisten Nokian osakkeiden markkina-arvoa vastaavaksi rahamääräksi pian palkkioiden erääntymisen jälkeen. Vaihtosuhte yhdenmukaistettaisiin Nokian kaikista Alcatel Lucentin osakkeista tekemän vaihtotarjouksen kanssa riippuen tietyistä oikaisuista siinä tapauksessa, että Nokia tai Alcatel Lucent tekisivät taloudellisia transaktioita.

Palkitsemiseen liittyvät valtuutukset ja hallituksen päätökset

Voimassa olevat valtuutukset

Varsinainen yhtiökokous valtuutti 30.5.2018 hallituksen päättämään enintään 550 miljoonan osakkeen liikkeeseenlaskemisesta osakeannilla tai antamalla osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia yhdessä tai useammassa erässä. Valtuutusta voidaan käyttää yhtiön pääomarakenteen kehittämiseen, omistuspohjan laajentamiseen, yrityskauppojen tai muiden järjestelyjen rahoittamiseen tai toteuttamiseen, yhtiön osakepohjaisten kannustinohjelmien toteuttamiseen tai muihin hallituksen päättämiin tarkoituksiin.

Valtuutus on voimassa 30.11.2019 saakka ja se päätti varsinaisen yhtiökokouksen 23.5.2017 hallitukselle antaman vastaavan valtuutuksen. Valtuutus ei päättänyt ylimääräisen yhtiökokouksen Alcatel Lucent -hankintaa varten 2.12.2015 hallitukselle antamaa osakeantia koskevaa valtuutusta.

Hallituksen päätökset

Hallitus hyväksyi 31.1.2019 Nokian vuoden 2019 osakepalkkiojärjestelmän ja päätti antaa vuonna 2019 maksutta enintään 7,5 miljoonaa yhtiön hallussa olevaa Nokian osaketta täyttääkseen sitoumuksensa Nokian osakepalkkio-ohjelmiin osallistuville työntekijöille