

Palkat ja palkkiot

Tässä osassa esitämme, kuinka hallinnoimme palkitsemista, palkitsemisperiaatteemme sekä kuinka niitä Nokiassa toteutetaan. Lisäksi esitämme palkitsemisraporttimme, jossa kerromme hallituksemme ja toimitusjohtajamme palkkiot erikseen sekä johtokuntamme palkkiot kokonaistasolla ilman toimitusjohtajaa vuonna 2019. Raportoimme johdon palkkiotiedot suomalaisen sääntelyn ja Yhdysvaltain arvopaperimarkkina-viranomaisen asettamien vaatimusten mukaisesti.

Pääkohdat

- Vuonna 2019 toimitusjohtajan palkat ja palkkiot laskivat 16 prosenttia 3 897 625 euroon johtuen alle tavoitetason jääneestä vuoden 2016 pitkän aikavälin tulospalkkiosta sekä tavoitteesta jääneestä vuoden 2019 lyhyen aikavälin tulospalkkiosta (39 % tavoitteesta) heijastaen liiketoiminnan suorituksen jäämistä tavoitteen alle. Suhtaudumme edelleen hyvin positiivisesti liiketoiminnan näkymiin, sillä 5G-toimintamme odotetaan jatkavan kasvuaan.
- Vuoden 2019 tulosperusteisen palkkio-ohjelman osalta suoritus-kautta pidennettiin kolmeen vuoteen osakkeenomistajilta saadun palautteen perusteella.
- Osakkeenomistajia pyydetään vahvistamaan Nokian palkitsemispolitiikka vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Poliitiikka on pysynyt melko muuttumattoman vuonna 2018 tehtyjen muutosten jälkeen. Kuulimme jälleen vuonna 2019 suurimpia osakkeenomistajiamme, jotka huomioivat vuonna 2018 tehdyt muutokset ja suhtautuivat myönteisesti vähäisiin teknisiin muutoksiin, joilla parannetaan palkitsemisen operatiivista joustavuutta seuraavan neljän vuoden aikana. Osakkeenomistajille esitettävä palkitsemispolitiikka on saatavilla verkkosivustollamme.
- Mikä tärkeää, meillä ei enää ole selittämätöntä palkkaeroa sukupuolten välillä, mikä tarkoittaa sitä, että naisille ja miehille maksetaan tasapuolisesti sekä markkinoiden ja heidän osaamisensa ja kokemuksensa mukaisesti. Nokialla oli vielä pieni historiallinen ero naisten ja miesten palkoissa, joten vuonna 2019 toteutimme aktiivisia toimenpiteitä ja poistimme sen. Jatkamme tilanteen seuraamista.
- Luotamme edelleen siihen, että liiketoimintamme ja ohjelmamme avulla voidaan saavuttaa osakkeenomistajiemme odottama tuotto. Palkitsemisohjelmillamme kannustetaan johtoa toteuttamaan haluttu strategia ja tulokset, palkitaan johtoa tuloksista sekä varmistetaan osakkeenomistajien ja työntekijöiden etujen yhdenmukaisuus ja avaintyöntekijöiden sitouttaminen.

Hallituksen henkilöstövaliokunnan puheenjohtajan tervehdys

Hyvät osakkeenomistajat

vuosi 2019 toi mukanaan hyvää ja huonoa, kun 5G lähti toden teolla lentoon ja tietyt liiketoimintamme suoriutuivat hyvin. Samalla kohtasimme myös haasteita operatiivisella tasolla Nokian liikevoiton ja rahavirran jäädessä alle tavoitteen. Tämä näkyi vaikutuksina osakekurssiimme. Liiketoiminnan kassahaasteet ja 5G-toiminnan edistämiseksi vaadittavat T&K-lisäinvestoinnit huomioiden hallitus päätti keskeyttää osingonjaon. Näin voidaan a) taata Nokian kyky lisätä 5G-investointeja, b) jatkaa kasvuinvestointeja yritysliiketoiminnan ja ohjelmistojen strategisille painopistealueille ja c) vahvistaa Nokian

kassa-asemaa. Hallitus odottaa osingonjaon jatkuvan, kun Nokian nettokassa-asema paranee noin kahteen miljardiin euroon.

Alle tavoitteen jäänyt suoritus heijastuu palkitsemisohjelmien tuloksissa. Vuoden 2019 lyhyen aikavälin tulospalkkio toimitusjohtajalle jää 39 prosenttiin tavoitteesta. Suhtaudumme edelleen hyvin positiivisesti liiketoiminnan näkymiin, sillä 5G-toimintamme odotetaan jatkavan kasvuaan, strategisilla Nokia Enterprise-, Nokia Software- ja IP Routing alueilla on saavutettu rohkaisevaa kehitystä ja Nokia Technologiesin menestys on jatkunut.

Osakkeenomistajia pyydetään vahvistamaan Nokian palkitsemispolitiikka vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Vuoden 2019 palkitsemispolitiikka on pysynyt melko muuttumattoman vuonna 2018 tehtyjen muutosten jälkeen. Kuulimme jälleen vuonna 2019 suurimpia osakkeenomistajiamme, jotka huomioivat vuonna 2018 tehdyt muutokset ja suhtautuivat myönteisesti vähäisiin teknisiin muutoksiin, joilla parannetaan palkitsemisen operatiivista joustavuutta seuraavan neljän vuoden aikana. Päivitetty vuoden 2020 palkitsemispolitiikka tulee verkkosivustollemme saataville ennen varsinaista yhtiökokousta.

Liiketoiminta

Alle tavoitteen jääneeseen suoritukseen vaikuttivat markkinapaineet Kiinassa, 5G-toiminnan odotettua hitaampi kasvu sekä 5G:n tuotekehityshaasteet. IP Routingin, Nokia Enterprisesin, Nokia Softwaren ja Nokia Technologiesin menestys ei riittänyt tasapainottamaan Mobile Access-liiketoiminnan haasteita

Strategia ja palkitseminen

Nokian palkitsemisfilosofian ytimessä on kaksi periaatetta:

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

Keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä pyrimme kasvattamaan tulosta paremman kannattavuuden avulla ja kasvattamaan rahavarojamme jatkaaksemme osingon maksamista osakkeenomistajillemme sekä rahoittaaksemme investoinnit liiketoimintamme tulevaan kasvuun. Tämän tukemiseksi lyhyen aikavälin tulospalkkio-ohjelmien mittarit keskittyvät liikevaihtoon, tulokseen ja rahavirtaan ja pitkän aikavälin tulospalkkio-ohjelmat arvon luomiseen osakkeenomistajille (mitattuna absoluuttisena osakkeenomistajan kokonaistuotona).

Valiokunta käsitteli tulospalkkiojärjestelmiemme kannustavuutta ympäristövastuullisuuteen ja hyvään hallintotapaan (ESG) liittyvien painopistealueiden toteutumisessa. Näkemyksemme mukaan näitä keskeisiä painopistealueita edistetään painottamalla pitkän aikavälin tulospalkkioiden osakekurssielementtiä, joka on merkittävä tekijä ylemmän johdon palkitsemiskokonaisuudesta. ESG-aloitteiden vaikutukset tapaamme toteuttaa liiketoimintaa ovat monimutkaisia, eikä mikään yksittäinen ESG-mittari määritä liiketoimintaamme sellaisenaan. Näin ollen hallitus katsoo, että Nokian ylempi johto on oikea taho käsittelemään näitä asioita yhdessä keskeisten sidosryhmien kanssa. Tarkemman käsityksen Nokian ESG-ohjelman laajuudesta ja syvyydestä saa Nokian People & Planet -raportista.

Yhteydenpito osakkeenomistajiin

Vuoden 2019 aikana tapasimme suurimpia osakkeenomistajiamme kuullaaksemme näiden näkemyksiä palkitsemiskäytännöstämme ja ohjelmistamme ja niihin liittyvästä raportoinnista. Olemme ottaneet kyseiset näkemykset huomioon sekä vuoden 2020 tulospalkkio-ohjelmiin liittyvissä toimenpiteissä että palkitsemispolitiikassa, joka esitellään osakkeenomistajille varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Palkat ja palkkiot jatkoa

Vuoden 2019 palkkiorakenne

Vuonna 2019 palkkiojärjestelyihin tehtiin muutoksia kahdella keskeisellä osa-alueella, jotta ne vastaisivat paremmin tahtotilaamme ja jotta ylemmän johdon edut olisivat entistä yhdenmukaisemmat osakkeenomistajiemme edun kanssa.

Kolmen vuoden suorituskausi

Suorituksen arviointimenetelmiksi muutettiin vuonna 2018 markkinaosuus, osakekohtainen tulos ja vapaa rahavirta, ja vuonna 2019 päätettiin, että ohjelman arviointijaksoa pidennetään kolmeen vuoteen vuoden 2019 suoriteperusteisten osakepalkkioiden osalta, jotka perustuvat tilikausien 2019–2021 suoritukseen.

Muutokset toimitusjohtajan palkitsemisessa

Toimitusjohtajan palkitsemisen kokonaistavoite vuodelle 2019 nousi 2 %, mikä oli hänelle ensimmäinen kokonaistavoitteen korotus tammikuun 2016 jälkeen. Osana toimenpidettä muutimme myös palkitsemiskokonaisuutta yli 85 %:iin kasvaneen tulospalkkioiden osuuden pienentämiseksi. On huomioitava, että vaikka toimitusjohtajalle mahdollisesti maksettavien palkkioiden määrä kasvoi, noin 80 % palkkiosta on suorassa yhteydessä yhtiön tuloksiin, mikä johti toimitusjohtajan todellisten palkkioiden laskuun.

Vuoden 2019 palkitsemisen lopputulokset

Toimitusjohtajan saamat palkat ja palkkiot laskivat kokonaisuudessaan 3 897 625 euroon eli yli 16 % vuoteen 2018 verrattuna suorana seurauksena yhtiön suorituksesta.

- Lyhyen aikavälin tulospalkkio oli pienempi eli 637 163 euroa (39 % tavoitepalkkiosta) heijastaen haastavaa vuotta.
- Pitkän aikavälin tulospalkkio oli pienempi eli 1 841 843 euroa (46,25 % tavoitteesta) tilikausien 2016 ja 2017 suoritukseen perustuen.

Toimitusjohtajalle maksettiin myös viimeinen erä vuonna 2016 myönnetystä erityisestä pitkän aikavälin tulospalkkiosta, jonka tavoitteena on kannustaa Alcatel-Lucentin hankinnan synergioiden saavuttamiseen. Palkkio maksettiin Nokian osakkeina, joten vaikka osakkeiden määrä ei ole muuttunut, palkkion arvo on laskenut Nokian osakkeen kurssilaskun myötä.

Osakeomistusvaatimus

Toimitusjohtajan on omistettava vähintään kolme kertaa peruspalkkansa verran Nokian osakkeita, ja tällä hetkellä hän ylittää tämän vaatimuksen huomattavasti. Suri omistaa tällä hetkellä 2 951 551 Nokian osaketta. Näistä osakkeista Suri on hankkinut vuodesta 2016 lähtien yli miljoona osaketta niiden osakkeiden lisäksi, jotka hän on saanut osana Nokian tulospalkkio-ohjelmia. Surin tulospalkkiot ja oma osakeomistus merkitsevät, että hänen intressinsä ovat hyvin linjassa osakkeenomistajien etujen kanssa.

Katse vuoteen 2020

Palkkiorakenteeseen vuosina 2018 ja 2019 tehdyt muutokset sekä suorituskriteerien tarkistaminen vuodelle 2020 ovat yhdenmukaistaneet toimitusjohtajan palkitsemista oikean vertailuryhmän, liiketoiminnan strategisten tarpeiden sekä sijoittajien odotusten kanssa. Tulospalkkioihin vuodelle 2020 tehdyt muutokset keskittyvät selkeästi rahavirran ja kannattavan liiketoiminnan edistämiseen, ja uskomme, että tulospalkkio-ohjelmiimme sisältyvien toimenpiteiden menestyksellä toteutus johtaa toivottuihin pitkän aikavälin tuloksiin Nokian hyväksi. Markkinamme ovat edelleen haasteelliset, mutta panostaminen toiminnan suunnitelmallisuuteen ja kasvun edistämiseen esimerkiksi Nokia Enterprise-, Nokia Software- ja IP Routing toiminnoissa kantaa vielä hedelmää ratkaistessamme 5G-ympäristön haasteita.

Palkitsemispolitiikka

Vaikka vuoden 2019 tulokset ovat olleet pettymys, nykyinen politiikkamme on varmistanut johdon palkitsemisen yhdenmukaisuuden yhtiön suorituksen kanssa. Vuodelle 2020 esitetty palkitsemispolitiikka on hyvin samankaltainen kuin nykyinen politiikka, ja se esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle. Toivon, että annatte sille tukenne.

Lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkiot vuonna 2020

Vuoden 2020 tulospalkkio-ohjelmamme ovat seuraavan rakenteen mukaisia:

Kestävän arvon luominen – pitkän aikavälin tulospalkkio

Absoluuttinen osakkeenomistajan kokonaistuotto 100 %

Painopiste osakekurssin nostamisessa ja osingon palauttamisessa

Strategisen suunnitelman mukaisten seuraavan vuoden tavoitteiden toteuttaminen – lyhyen aikavälin tulospalkkio

Liikevaihto 20 %	Liikevoitto 40 %	Vapaa rahavirta 40 %
Vuosisuunnitelman mukaisen liikevaihdon	Vuosisuunnitelman mukaisen kannattavuuden	Suunnitellun vuotuisen vapaan rahavirran toteuttaminen

Vuoden 2020 pitkän aikavälin tulospalkkio perustuu suoritukseen kolmivuotisen kauden aikana erääntyen vuonna 2023. Mittarina on absoluuttinen osakkeenomistajan kokonaistuotto. Tätä mittaria käyttämällä kannustamme johtoa toteuttamaan liiketoiminnan toivotut tulokset sekä tukemaan osingon palautusta.

Vuoden 2018 pitkän aikavälin tulospalkkiona maksetaan 56,82 % tavoitepalkkiosta perustuen liikevaihtoon ja osakekohtaiseen tulokseen liittyvien tavoitteiden saavuttamiseen tilikausista 2017 ja 2018 muodostuvan suorituskauden aikana. Osakkeet erääntyvät maksettavaksi 1.1.2021. Vuoden 2018 ohjelma oli kaksivuotisten suorituskausien ohjelmista viimeinen.

Tulospalkkioihin vuodelle 2020 tehdyt muutokset merkitsevät, että lyhyen aikavälin tulospalkkiot keskittyvät vastedes enemmän liikevoittoon ja rahavirtaan ja pitkän aikavälin tulospalkkiot osakekurssin nostamiseen ja osingon palauttamiseen.

On laiaa lohtu, että tulospalkkio-ohjelmiamme maksut olivat tänä vuonna pienemmät yhtiön suorituksesta johtuen, mutta on rauhoittavaa tietää, että johdon, työntekijöiden ja osakkeenomistajien etujen välillä on yhdenmukaisuutta. Painopisteemme on edelleen yhtiön suorituksen parantamisessa ja osakkeenomistajien odottamien tuottojen saavuttamisessa. Jatkamme työtä sen varmistamiseksi, että palkitsemisohjelmamme kannustavat johtoa asianmukaisesti strategian toteuttamisessa ja että osakkeenomistajien ja johdon edut ovat jatkossakin yhdenmukaiset. Lisäksi pyrimme edelleen lisäämään palkitsemisohjelmiimme ja käytäntöihimme liittyvää avoimuutta ja ymmärrystä sekä jakamaan analyysimme niiden vaikuttavuudesta. Teemme töitä selkeyttääksemme palkitsemiseen liittyvää raportointia ja jatkaaksemme dialogia osakkeenomistajien kanssa, ja odotamme yhteistyötä teidän, osakkeenomistajiemme, kanssa, kun siirrymme uuteen aikakauteen Suomessa ja Euroopassa osakkeenomistajien osallistuessa johdon palkitsemisesta päättämiseen.

Bruce Brown, Puheenjohtaja, Henkilöstövaliokunta

Yleiskatsaus toimitusjohtajan palkitsemiseen

Elementti	1.1-31.12.2020, edellyttää erikseen julkistettavan palkitsemispolitiikan esittämistä vuoden 2020 varsinaiselle yhtiökokoukselle.	1.1-31.12.2019
Peruspalkka	1 300 000 euroa	1 300 000 euroa
Lyhyen aikavälin tulospalkkio⁽¹⁾	Tavoitepalkkio: 125 % peruspalkasta Vähimmäistaso 0 % peruspalkasta Enimmäistaso 281.25 % peruspalkasta Suorituskriteerit: ■ 100 % Nokian tulokortti – 20 % liikevaihto – 40 % liiketulos – 40 % vapaa rahavirta Näissä tavoitteissa saavutetut tulokset kerrotaan liiketoiminnan tulosta koskevalla kertoimella (liiketulos), joka on ratkaiseva mittari.	Tavoitepalkkio: 125 % peruspalkasta Vähimmäistaso 0 % peruspalkasta Enimmäistaso 281.25 % peruspalkasta Suorituskriteerit: ■ 80 % Nokian tulokortti – 1/3 liikevaihto – 1/3 liiketulos – 1/3 vapaa rahavirta (poislukien uudelleenjärjestelyt) ■ 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% peruspalkasta (2 600 000 euroa) Vähimmäistaso 0 % peruspalkasta Enimmäistaso 400 % peruspalkasta ⁽²⁾ Suorituskriteeri: Absoluuttinen osakkeenomistajan kokonaistuotto	Tavoitepalkkio: 200 % peruspalkasta (2 600 000 euroa) Vähimmäistaso 0 % peruspalkasta Enimmäistaso 400 % peruspalkasta ⁽²⁾ Suorituskriteerit: ■ Markkinaosuus ■ Osakekohtainen tulos ■ Vapaa rahavirta
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	7 541 000 euroa
Osakeomistus-vaatimus	Tavoite: kolme kertaa peruspalkka Tavoite (määrä): 3 900 000 euroa	Tavoite: kolme kertaa peruspalkka Tavoite (määrä): 3 900 000 euroa

(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.

(2) Pitkän aikavälin tulospalkkion enimmäismaksu on 200 % myönnetystä määrästä. Tavoitepalkkion tasolla, joka on 200 % peruspalkasta tämä voisi johtaa enimmäismaksuun, joka on 400 % peruspalkasta jos osakekurssin muutoksia ei oteta huomioon.

Palkitsemispolitiikka 2019

Tässä osiossa kuvaamme vuonna 2019 voimassa ollutta toimitusjohtajaa ja hallitusta koskevaa palkitsemispolitiikkaamme.

Lähestymme ensimmäistä palkitsemispolitiikan esittämistä vuoden 2020 varsinaiselle yhtiökokoukselle ja julkaisemme internetsivuillamme uuden 2020 palkitsemispolitiikkaamme osana varsinaisen yhtiökokouksen asiakirjoja. Tätä palkitsemispolitiikkaa, joka sisältää vain vähäisiä muutoksia vuoden 2019 politiikkaan verrattuna, sovelletaan toimitusjohtajaan ja hallitukseen. Voimassa olevan käytännön mukaisesti, osakkeenomistajat päättävät vuosittain hallituksen palkkioista.

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-ohjelmissamme käytettyjä mittareita varmistaakseen, että ne ovat yhdenmukaisia ja tukevat yhtiön strategiaa.

Palkat ja palkkiot jatkoa

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

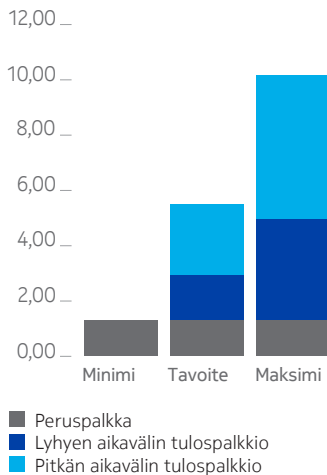
Toimitusjohtajan vuoden 2019 palkitsemisrakenteen pääasialliset elementit esitetään seuraavassa taulukossa.

Element	Tarkoitus	Toteutus	Mahdollisuus
Peruspalkka	Maksaa kilpailukykyistä peruspalkkaa, jolla voidaan houkutella ja sitouttaa paras henkilö, jolla on liiketoimintojemme johtamiseen vaadittava osaaminen, taidot ja kokemus.	Peruspalkkaa tarkastellaan vuosittain ja tarkastelussa otetaan huomioon useita tekijöitä kuten: - 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 pätevyyden 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 analyytikkojen odotusten ja vuosisuunnitelman puitteissa valiten mittareita, jotka yhdistyvät Nokian strategian toteuttamiseen. Suoritusta arvioidaan vuoden lopussa. Lyhyen aikavälin tulospalkkioihin sovelletaan takaisinperintäehtoja (ks. alla).	Vähimmäistaso 0 % peruspalkasta. Tavoitetaso 125 % peruspalkasta. Enimmäistaso 281,25 % peruspalkasta.
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 analyytikkojen ennusteiden perusteella varmistaen, että ne ovat sekä vaativia että motivoivia. Pitkän aikavälin tulospalkkioihin sovelletaan takaisinperintäehtoja (ks. alla).	Vähimmäistaso 0 % peruspalkasta. Tavoitetaso 200 % peruspalkasta. Enimmäistaso 400 % peruspalkasta. Henkilöstövaliokunta 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	Houkutella, 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 maksupohjaisiksi eläkemaksuiksi. Niiden määrä ilmoitetaan palkkioraportissa.

Toimitusjohtajan palkkiorakkeen vaihteluväli

Alla oleva kuva havainnollistaa toimitusjohtajan palkkiorakennetta minimi-, tavoite- ja enimmäismäärän toteutuessa.

Toimitusjohtajan palkkiorakkeen 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 houkuttelevaan, sitouttamaan ja motivoimaan henkilön, jolla on oikea osaaminen tarjolla olevaan tehtävään. Tarjouksemme voidaan olettaa olevan linjassa yllä kuvatun viitekehyksen 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 henkilöstövaliokunnan 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 palkkioitasoja sellaisissa yhtiöissä, jotka kooltaan ja liiketoiminnan monimuotoisuudeltaan vastaavat Nokian taatakseen, että Nokian hallituksen jäsenillä on tarvittavat monipuoliset taidot ja kokemus osakkeenomistajien arvomuodostuksen 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 palkitsemisen rakenne kuluvalle toimikaudelle 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.

Palkat ja palkkiot jatkoa

Hallituksen jäsenten palkkiot muodostuvat seuraavasti toimikaudelta, joka alkoi 21.5.2019 pidetystä varsinaisesta yhtiökokouksesta ja päättyy vuoden 2020 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
Henkilöstövaliokunnan 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.

Palkitsemisraportti

Palkitsemisraportti on laadittu Nokiaan tilikaudelta 2019 sovellettavien säännösten mukaisesti ja sisältää tiedot toimitusjohtajan ja hallituksen palkkioista 1.1.–31.12.2019. 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 2019 ja 2018 saamat palkkiot. Pitkän aikavälin tulospalkkioiden maksut kuvastavat todellisia maksuja kyseisinä vuosina. Maksut ovat seurausta Nokian vuoden 2016 tulospäätöksen osakepalkkio-ohjelman maksamisesta vuonna 2019 (vertailuluku sisältää vuoden 2015 tulospäätöksen osakepalkkio-ohjelman maksamisen vuonna 2018) sekä erityisesti Alcatel Lucentin hankintaan liittyvien synergiahyötyjen toimittamiseen liittyvästä pitkän aikavälin kannustinpalkkiosta, joka maksetaan kolmessa erässä vuosina 2017, 2018 ja 2019.

EUR	2019	2018
Peruspalkka	1 300 000	1 050 000
Lyhyen aikavälin tulospalkkio ⁽¹⁾	637 163	873 862
Pitkän aikavälin tulospalkkio	1 841 843	2 597 426
Muut palkkiot ⁽²⁾	118 619	129 721
Yhteensä	3 897 625	4 651 009

(1) Lyhyen aikavälin tulospalkkiot kuvastavat tilikaudella ansaittuja palkkioita, jotka maksetaan seuraavan vuoden huhtikuussa.
(2) Muut palkkiot sisältävät 48 049 euron asumisedun (45 890 euroa vuonna 2018), 16 813 euroa matkustusavustusta (35 454 euroa vuonna 2018), 16 826 euroa veropalveluista (12 230 euroa vuonna 2018) ja 36 931 euroa verotettavaa tuloa Nokian maksamista lisäsairaus- ja työkyvyttömyysvakuutuksista sekä matkapuhelimesta ja autonkuljettajasta (36 147 euroa vuonna 2018).

Toimitusjohtaja kuuluu lakisääteiseen suomalaiseen TyEL-eläkejärjestelmään, joka on maksuperusteinen eläkejärjestelmä. Vuonna 2019 maksut TyEL-eläkejärjestelmään olivat 353 846 euroa (312 607 euroa vuonna 2018).

Lyhyen aikavälin tulospalkkio

Toimitusjohtajan vuoden 2019 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 kuvatus 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 2019 suorituksen mukaisesti toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkio oli 637 163 euroa tai 39 % tavoitteesta, mikä heijasti tavoitetason ylittynyttä 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	27 %	22 748	100.56 %
Liikevoitto	27 %	2 423	34.92 %
Vapaa rahavirta	27 %	1 028	25.00 %

Pitkän aikavälin tulospalkkio

Vuoden 2016 tulospäätöksen osakepalkkio-ohjelma, jonka maksukerros oli 46,25 % tavoitemäärästä maksettiin vuonna 2019 ja ohjelman arvo toimitusjohtajalle oli 1 618 530 euroa. Ohjelma perustui tilikausien 2016 ja 2017 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 viimeinen maksettiin vuonna 2019 ja jonka arvo oli 223 313 euroa.

Vuonna 2019 toimitusjohtajalle myönnettiin seuraavat Nokian osakepalkkiojärjestelmän mukaiset osakepalkkiot:

Osakepalkkio ⁽¹⁾	Myönnetty määrä	Käypä arvo myöntämispäivänä (EUR)	Myöntämispäivä	Maksuun oikeuttava päivä
Tavallinen tulosperusteinen osakepalkkio	650 699	2 627 002	3.7.2019	1.1.2022

(1) Vuoden 2019 tulosperusteisella osakepalkkio-ohjelmalla on kolmevuotinen taloudellisiin tavoitteisiin perustuva suorituskausi. Suorituksen jäädessä alle kynnyksen, toimitusjohtaja ei ole oikeutettu vähimmäismaksuun. Enimmäismäärä 200 % maksettaisiin, mikäli kaikkien suorituslupien 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)
Omistettut osakkeet 31.12.2019	2 798 146	9 233 882
Maksuun tulleet vuoden 2017 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman nojalla 13.2.2020 toimitettut osakkeet ⁽²⁾	153 405	506 237
Nokian osakepalkkio-ohjelmien nojalla tulevaisuudessa maksuun tulevat osakkeet ⁽³⁾	1 689 492	5 575 323
Yhteensä	4 641 043	15 315 442

(1) Arvo perustuu Nokian osakkeen 3,30 euron päätöskurssiin Nasdaq Helsingissä 30.12.2019.

(2) Toimitettaessa osakkeiden arvo perustui Nokian osakkeen 3,99 euron päätöskurssiin Nasdaq Helsingissä 13.2.2020, jolloin toimitettujen osakkeiden arvo oli 612 086 euroa. Toimitettava osakemäärä määräytyy sen jälkeen, kun verot on vähennetty osakkeina toimitusjohtajalle maksuun tulleiden osakkeiden kokonaismäärästä.

(3) Edustaa vielä maksuun tulevien osakepalkkioiden määrää 31.12.2019 mukaan lukien vuoden 2018 ehdollisen osakepalkkio-ohjelman maksueroin ja pois lukien vuoden 2017 ehdollisen osakepalkkio-ohjelman, joka tuli maksuun 1.1.2020.

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 tehtävien päättymisen jälkeen 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 tehtävien päättymisen jälkeen hän menettää kaikki osakepalkkionsa, jotka eivät vielä oikeuta suoritukseen.
Toimitus- johtaja	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. Tehtävien päättymisen jälkeen hän menettää kaikki osakepalkkionsa, jotka eivät vielä oikeuta suoritukseen.
Toimitus- johtaja	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). Tehtävien päättymisen jälkeen hän menettää kaikki osakepalkkionsa, jotka eivät vielä oikeuta suoritukseen.

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 kilpailukiello toimitusjohtajasopimuksen päättymisestä tai siitä, kun hänet vapautetaan tehtävistään ja velvoitteistaan siitä lukien, kumpi tapahtuu aikaisemmin.

Palkat ja palkkiot jatkoa

Hallitus

Vuonna 2019 hallituksen jäsenten yhteenlaskettujen palkkioiden määrä, joka maksettiin heidän palveluksestaan hallituksessa ja sen valiokunnissa, oli 2 219 000 euroa.

Varsinainen yhtiökokous päätti 21.5.2019 valita hallitukseen kymmenen jäsentä. Seuraavat hallituksen jäsenet valittiin uudelleen toimikaudeksi, joka päättyisi vuoden 2020 varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä: Sari Baldauf, Bruce Brown, Jeanette Horan, Edward Kozel, Elizabeth Nelson, Olivier Piou, Risto Siilasmaa, Carla Smits-Nusteling ja Kari Stadigh. Søren Skou valittiin hallitukseen uutena jäsenenä samaksi toimikaudeksi. Lisätietoja yhtiökokouksen päättämistä palkkioista

meneillään olevaksi toimikaudeksi on osiossa Palkitsemispolitiikka 2019 kohdassa Hallitus.

Seuraavassa taulukossa esitetään hallituksen jäsenille heidän palveluksestaan vuonna 2019 kokonaisuudessaan maksetut palkkiot varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti. Taulukko ei sisällä vuoden 2019 varsinaisen yhtiökokouksen päättämistä kokouspalkkioita. Kokouspalkkiot soveltuviin vuonna 2019 pidetyistä hallituksen ja valiokuntien kokouksista maksetaan vuonna 2020. 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	38 675
Sari Baldauf, varapuheenjohtaja	185 000	12 000	197 000	16 261
Bruce Brown	190 000	27 000	217 000	16 700
Jeanette Horan	175 000	22 000	197 000	15 382
Louis R. Hughes	–	22 000	22 000	–
Edward Kozel	195 000	20 000	215 000	17 140
Elizabeth Nelson	175 000	25 000	200 000	15 382
Olivier Piou	175 000	14 000	189 000	15 382
Søren Skou	160 000	–	160 000	14 063
Carla Smits-Nusteling	190 000	20 000	210 000	16 700
Kari Stadigh	160 000	12 000	172 000	14 063
Yhteensä			2 219 000	179 748

Palkitsemisen hallinnointi

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

Hallituksen jäsenten palkkiot tuodaan vuosittain osakkeenomistajien hyväksyttäväksi varsinaisessa yhtiökokouksessa. Hallitus tekee edotuksen yhtiökokoukselle nimitysvaliokunnan suosituksen perusteella. Nimitysvaliokunta harkitsee ja arvioi aktiivisesti hallituksen jäsenten palkkioiden tasoa sekä rakennetta. Osakkeenomistajat myös valtuuttavat hallituksen ehdotuksesta hallituksen päättämään osakeannista muun muassa yhtiön osakeperusteisten kannustinohjelmien maksamiseksi.

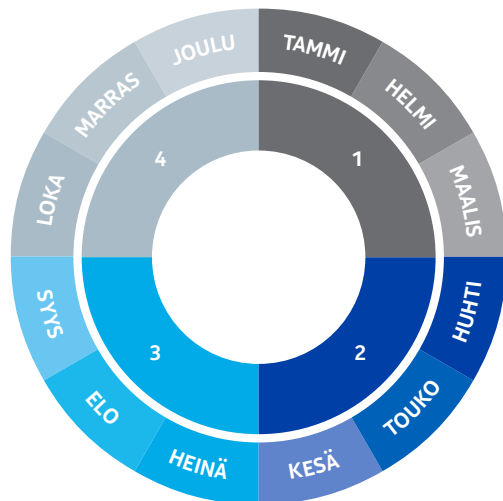
Hallitus hyväksyy ja hallituksen riippumattomat jäsenet vahvistavat toimitusjohtajalle maksettavat palkat ja palkkiot hallituksen henkilöstövaliokunnan suosituksesta. Henkilöstövaliokunta konsultoi säännöllisesti toimitusjohtajaa ja henkilöstöjohtajaa, mutta he eivät osallistu kokouksiin, joissa heidän omaa palkitsemistaan käsitellään. Tämä mahdollistaa henkilöstövaliokunnan näkyvyyden laajemman työntekijäjoukon palkitsemiseen ja työehtoihin. Valiokunta voi itsenäisesti käyttää ulkopuolisia palkitsemisen asiantuntijoita, joilla on erityisosaamista avustaa valiokuntaa sen arvioidessa ylimmän johdon palkitsemista.

Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja keskustelelee osakkeenomistajien kanssa palkkioista ja muista asioista kuullakseen heidän mielipiteensä palkitsemiseen liittyvistä toimintatavoistamme, ohjelmista ja niihin liittyvästä tiedottamisesta sekä ottaa huomioon nämä keskustelut. Pidensimme esimerkiksi suorituslauttamme kolmeen vuoteen vastauksena osakkeenomistajien palautteelle.

Toimitusjohtajaan ja hallitukseen sovellettava palkitsemispolitiikka esitetään vuoden 2020 varsinaiselle yhtiökokoukselle ja sen odotetaan olevan voimassa neljä vuotta.

Henkilöstövaliokunnan työ

Henkilöstövaliokunta kokoontui neljä kertaa vuonna 2019, ja jokaisella tapaamisella oli yleisluontoinen teema. Lisäksi valiokunta piti yhden kirjallisen kokouksen.



- 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 henkilöstövaliokunnan jäsen, eikä hän äänestä henkilöstövaliokunnan kokouksissa tai osallistu omaa palkitsemistaan koskeviin keskusteluihin.

Tammikuu:

- Toimitusjohtajan palkitsemisen arviointi
- Vuoden 2018 suorituksen arviointi ja lyhyen aikavälin tulospalkkio-ohjelman maksujen hyväksyminen mukaan lukien toimitusjohtajan suorituksen arviointi
- Nokian vuoden 2019 osakepalkkiojärjestelmän budjetin hyväksyminen sekä vuoden 2017 ehdollisen osakepalkkio-ohjelman tuloksen arviointi

- Johtokunnan jatkuvuussuunnittelun tarkastelu

Heinäkuu:

- Tarkasteltiin:
 - johtokunnan palkkioita
 - EU:n osakkeenomistajien oikeudet II – direktiiviä
 - Johtokunnan osaamista
 - Työntekijöiden demografiaa
- Katsaus markkina- ja oikeudelliseen ympäristöön sekä markkinakäytäntöihin

Syyskuu:

- Riskien tarkastelu
- Alcatel Lucentin vuoden 2015 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman tarkastelu
- Katsaus osakkeenomistajien tapaamisiin
- Tutkimus pitkän aikavälin kannustinohjelmissa käytettävistä mittareista teknologia-alalla ja laajemmassa yhtiökentässä

Joulukuu:

- Tarkasteltiin:
 - kulttuuri
 - vuoden 2020 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän viitekehystä
 - vuoden 2020 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän viitekehystä
 - vuoden 2019 Palkka- ja palkkioselvitystä

Asiantuntijat

Henkilöstövaliokunta 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.

Palkat ja palkkiot jatkoa

Nokian johtokunta

Vuoden 2019 lopussa johtokuntamme koostui 18 henkilöstä Suomessa, muissa Euroopan maissa ja Yhdysvalloissa.

Nimi	Asema vuonna 2019	Nimityspäivä
Rajeev Suri ⁽¹⁾	Toimitusjohtaja	1.5.2014
Nassib Abou-Khalil	Lakiasiaintojohtaja	1.8.2019
Basil Alwan	IP/Optical Networks -liiketoimintaryhmän johtaja (Co-president)	8.1.2016
Hans-Jürgen Bill	Henkilöstöjohtaja	8.1.2016
Kathrin Buvac ⁽²⁾	Enterprise-liiketoimintaryhmän johtaja ja strategiajohtaja	8.1.2016
Rick Corker	Asiakasliiketoimintaorganisaation johtaja, Amerikat	1.1.2019
Joerg Erlemeier	Operatiivinen johtaja	11.12.2017
Barry French	Markkinointijohtaja	8.1.2016
Sanjay Goel ⁽³⁾	Global Services -liiketoimintaryhmän johtaja	1.4.2018
Bhaskar Gorti ⁽⁴⁾	Nokia Software -liiketoimintaryhmän johtaja	8.1.2016
Federico Guillén	Asiakasliiketoimintaorganisaation johtaja, EMEA ja APAC	8.1.2016
Jenni Lukander	Nokia Technologies -liiketoimintaryhmän johtaja	1.8.2019
Sandra Motley	Fixed Networks -liiketoimintaryhmän johtaja	31.1.2019
Kristian Pullola	Talous- ja rahoitusjohtaja	1.1.2017
Sri Reddy	IP/Optical Networks -liiketoimintaryhmän johtaja (Co-president)	15.5.2018
Gabriela Styf Sjöman	Strategiajohtaja	1.12.2019
Tommi Uitto	Mobile Networks -liiketoimintaryhmän johtaja	31.1.2019
Marcus Weldon	Teknologiajohtaja ja Nokia Bell Labsin johtaja	1.4.2017

(1) Rajeev Suri jättää nykyisen roolinsa 31.8.2020. Nokian hallitus on nimittänyt Pekka Lundmarkin Nokian toimitusjohtajaksi ja hän aloittaa uudessa roolissaan arviolta 1.9.2020.

(2) Kathrin Buvac nimitettiin Nokia Enterprise -liiketoimintaryhmän johtajaksi 1.1.2019 alkaen ja jatkoi strategiajohtajana 30.11.2019 saakka,

(3) Sanjay Goel, Global Services -liiketoimintaryhmän johtaja ja johtokunnan jäsen nimitettiin lisäksi Nokia Operations -yksikön johtajaksi 1.1.2020 alkaen.

(4) Bhaskar Gorti, Nokia Software -liiketoimintaryhmän johtaja ja johtokunnan jäsen nimitettiin lisäksi digitalisaatiojohtajaksi 1.1.2020 alkaen.

Seuraavat henkilöt jättivät johtokunnan vuonna 2019.

Nimi	Asema vuonna 2019	Nimityspäivä	Lopetuspäivä
Maria Varsellona	Nokia Technologies -liiketoimintaryhmän johtaja ja lakiasiaintojohtaja	8.1.2016	31.7.2019
Joerg Erlemeier	Operatiivinen johtaja	11.12.2017	31.12.2019
Hans-Jürgen Bill ⁽¹⁾	Henkilöstöjohtaja	8.1.2016	31.12.2019

(1) Hans-Jürgen Bill oli johtokunnan jäsen 31.12.2019 saakka. Stephanie Werner nimitettiin henkilöstöjohtajaksi ja johtokunnan jäseneksi 1.1.2020 alkaen.

Johtokunnan jäsenten (pois lukien toimitusjohtaja) palkkiot koostuvat peruspalkasta, luotoiseduista 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. Takaisinperittävissä 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 lakisääteiseen suomalaiseen TyEL-eläkejärjestelmään.

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

Nokian johtokunnan palkkiot vuonna 2019

Johtokunnan palkkiot (pois lukien toimitusjohtaja) kokonaistasolla olivat seuraavat vuosina 2019 ja 2018:

	2019 milj. EUR ⁽¹⁾	2018 milj. EUR ⁽¹⁾
Palkat, lyhyen aikavälin tulospalkkiot ja muut palkkiot ⁽²⁾	21,7	20,5
Osakeperusteiset tulospalkkiot ⁽³⁾	4,4	3,6
Yhteensä	26,1	24,1

(1) Luvut heijastavat kunkin johtokunnan jäsenen aikaa johtokunnassa.

(2) Lyhyen aikavälin tulospalkkiot kuvastavat vuoden 2019 perusteella ansaittuja palkkioita. Muut palkkiot sisältävät liikkuvuuteen liittyviä maksuja, paikallisia etuja ja tiettyjä eläkekuluja.

(3) Maksut kuvastavat vuonna 2019 maksuun tulleita osakepalkkioita.

Johtokunnan jäsenille (pois lukien toimitusjohtaja) myönnettiin seuraavat Nokian osakepalkkiojärjestelmän mukaiset osakepalkkiot vuonna 2019:

Osakepalkkio	Myönnetty määrä ⁽¹⁾	Käypä arvo myöntämispäivänä EUR	Myöntämispäivä	Maksuun oikeuttava päivä
Tulosperusteinen osakepalkkio ⁽²⁾	1 993 548	7 931 654	3.7.2019, 2.10.2019 ja 11.12.2019	1.1.2022
Ehdolliset osakepalkkiot ⁽³⁾	93 300	438 930	24.4.2019	1.7.2020, 2021 ja 2022

(1) Sisältää vuonna 2019 johtokunnassa toimineille henkilöille myönnetty määrät.

(2) Vuoden 2019 tulosperusteisella osakepalkkio-ohjelmalla on kolmevuotinen taloudellisiin tavoitteisiin perustuva suorituskausi. Suorituksen jäädessä alle kynnystason, ylimpään johtoon kuuluvat henkilöt eivät ole oikeutettuja vähimmäismaksuun. Enimmäismäärä 200 % maksettaisiin, mikäli kaikkien suoritusavoitteiden osalta saavutetaan enimmäistaso. Maksuun tuleminen edellytyksenä on työsuhteen jatkuminen yhtiössä.

(3) Nokia ja tietyt ylimpään johtoon kuuluvat henkilöt tekivät sopimuksen, jossa heille myönnetty ehdolliset osakepalkkiot erääntyvät maksettaviksi vain, jos etukäteen asetetut 5G:n kehitykseen liittyvät suoritus ehdot täyttyvät.

Maksamattomat johtokunnan jäsenten osakepalkkiot, mukaan lukien toimitusjohtaja

Alla olevassa taulukossa esitetään toimitusjohtajan ja muiden toimessa olevien johtokunnan jäsenten osakepohjaisiin palkkioihin perustuva potentiaalinen omistusosuus 31.12.2019.

	Tulosperusteisten osakepalkkioiden perusteella saatavat osakepalkkiot, myönnetty määrä	Tulosperusteisten osakepalkkioiden perusteella saatavat osakepalkkiot, maksimimäärä ⁽⁴⁾	Ehdollisten osakepalkkioiden perusteella saavat osakkeet
Johtokunnan jäsenten osakepalkkiot ja osakepohjaiset kannustimet ⁽¹⁾	7 877 129	15 754 258	761 462
Prosenttiosuus liikkeeseenlasketuista osakkeista ⁽²⁾	0,14 %	0,28 %	0,01 %
Prosenttiosuus myönnettyistä osakepohjaisista kannustimista (per kannustinlaji) ⁽³⁾	8,63 %	8,63 %	23,25 %

(1) Sisältää 18 johtokunnan jäsentä, jotka olivat toimessa 31.12.2019.

(2) Prosenttiosuudet on laskettu suhteessa Nokian liikkeeseen laskemien osakkeiden määrään ja kokonaisäänimäärään 31.12.2019 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) 31.12.2019 mennessä myönnettyjen, mutta vielä maksamattomien tulosperusteisten osakepalkkioiden enimmäismaksu olisi 200 % ja taulukko kuvastaa tätä mahdollista enimmäismäärää.

Vuoden 2017 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman sitouttamiskausi ja vuoden 2018 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman suorituskausi päättyivät 31.12.2019, ja Nokian tulos ylitti ohjelmassa asetetut vähimmäistasot ohjelmien säännöissä asetettuihin itsenäisiin suoritusavoitteisiin nähden arvioituna. Vuoden 2017 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman nojalla toimitettiin osakkeita ohjelman osallistujille helmikuussa 2020 ja vuoden 2018 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman nojalla toimitetaan osakkeita ohjelmaan osallistuneille työntekijöille vuoden 2021 alussa sitouttamiskauden päättyttyä.

Palkat ja palkkiot jatkoa

Tulospalkkio-ohjelmien arviointi

Seuraamme vuosittain tulospalkkio-ohjelmien 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 analyytikoiden 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 2019 maksujen tasot kuvastavat haastavaa liiketoimintaympäristöä, jossa Nokia on toiminut. Mediaanimaksut olivat 37,49 % tavoitemäärästä.

Pitkän aikavälin tulospalkkiot

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

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

Vuoden 2017 tulospalkkio-ohjelma tuli maksuun 1.1.2020. Perustuen suorituskaudella saavutettuihin liikevaihtoon ja osakekohtaiseen tulokseen perustuviin tavoitteisiin maksukerroin on 28,9 % tavoitemäärästä (suorituskausi 2017 ja 2018).

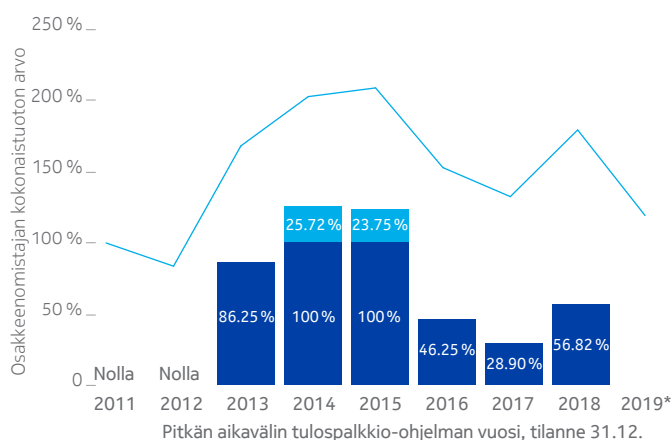
Vuoden 2018 tulospalkkio-ohjelma tulee maksuun 1.1.2021. Perustuen suorituskaudella saavutettuihin markkinaosuuteen, osakekohtaiseen tulokseen ja vapaaseen rahavirtaan perustuviin tavoitteisiin maksukerroin on 56,82 % tavoitemäärästä (suorituskausi 2018 ja 2019).

Tuloksesta maksaminen

Palkitsemisperiaatteidemme ydin on tuloksesta maksaminen.

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

Osakkeenomistajan kokonaistuotto verrattuna pitkän aikavälin tulospalkkioihin



■ Tavoite saavutettu
■ Tavoite ylitetty
— Nokian osakkeenomistajan kokonaistuotto

* Suorituskausi ei ole vielä päättynyt.

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

Varmistaakseen, että pitkän aikavälin tulospalkkio-ohjelmamme luovat arvoa osakkeenomistajille, hallitus jatkaa niiden seurantaakin senkin jälkeen kun pitkän aikavälin tulospalkkio-ohjelmamme suorituskriteereitä vuonna 2019 muutettiin vastaamaan paremmin liiketoiminnan tarpeita.

Vertailuryhmämme

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

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

Yllä oleva on edelleen sopiva vertailuryhmä ja sen odotetaan pysyvän samana vuonna 2020.

Nokian osakepalkkiojärjestelmä

Nokian tämänhetkiset osakepalkkiojärjestelmät koostuu seuraavista osakepalkkioista:

	Tulosperusteiset osakepalkkiot	Ehdolliset osakepalkkiot	Työntekijöiden osakesäästöohjelma (Share in Success)
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 rekrytoinnissa ja sitouttamisessa	Osakeomistuksen edistäminen Nokian henkilöstön keskuudessa sekä sitoutumisen ja omistajuuden tunteen vahvistaminen yhtiössä
Maksuaikataulu	Kolmevuotinen taloudellisiin tavoitteisiin tai tavoitteeseen perustuva suorituskauti. Ennen vuotta 2019 kaksivuotinen taloudellisiin tavoitteisiin perustuva suorituskauti ja yhden vuoden sitouttamiskauti.	Tulevat maksuun kolmessa saman suuruudessa erässä yhden, kahden ja kolmen vuoden kuluttua palkkion myöntämisestä. Vuodesta 2020 erittäin poikkeuksellisissa tapauksissa kaikki erät voivat erääntyä 18 kuukauden aikana.	Lisäosakkeet annetaan 12 kuukauden säästökauden päätyttyä
Suorituskauti	Kolme vuotta	Palkkion myöntämiselle voidaan asettaa ehtoja	–
Osakkeisiin liittyvät oikeudet	Ennen kuin Nokian osakkeet on annettu, tulosperusteisiin osakepalkkioihin ei liity osakkeenomistajille kuuluvia oikeuksia kuten äänioikeutta tai oikeutta osinkoon.	Ennen kuin Nokian osakkeet on annettu, ehdollisiin osakepalkkioihin ei liity osakkeenomistajille kuuluvia oikeuksia kuten äänioikeutta tai oikeutta osinkoon	Osakkeisiin liittyvät oikeudet kuuluvat välittömästi ohjelman nojalla markkinoilta hankittuihin osakkeisiin. Ennen kuin Nokian osakkeina toimitettavat lisäosakkeet on annettu, lisäosakkeisiin ei liity osakkeenomistajille kuuluvia oikeuksia kuten äänioikeutta tai oikeutta osinkoon