

Palkat ja palkkiot

Tässä osassa esitämme, kuinka hallinnoimme palkitsemista, palkitsemisperiaatteemme sekä kuinka niitä Nokiassa toteutetaan. Lisäksi esitämme palkitsemisraporttimme, jossa kerromme hallituksemme ja toimitusjohtajamme palkitsemisesta vuonna 2020.

Vuoden 2021 varsinaiselle yhtiökokoukselle esitettävän palkitsemisraportin sisältö on selkeästi osoitettu jäljempänä, ja se julkaistaan myös erillisenä pörssitiedotteena. Muista palkitsemiseen liittyvistä tiedoista, jotka annetaan ennen vuoden 2020 palkitsemisraporttia tai sen jälkeen, ei äänestetä vuoden 2021 varsinaisessa yhtiökokouksessa, vaan ne antavat lisää tietoa Nokiassa käytetyistä palkitsemiskäytännöistä ja konsernin muiden johtoryhmän jäsenten palkkioista.

Raportoimme johdon palkkiotiedot suomalaisen sääntelyn ja meitä koskevien Yhdysvaltain arvopaperimarkkinaviranomaisen asettamien vaatimusten mukaisesti.

Pääkohdat

- Vuosi 2020 oli merkittävien muutosten vuosi, kun hallituksen puheenjohtaja, toimitusjohtaja ja talous- ja rahoitusjohtaja vaihtuivat. Näiden muutosten jälkeen johtoryhmä uudistettiin, ja uusi kokoonpano tuli voimaan 1.1.2021 alkaen.
- Pekka Lundmark aloitti Nokian toimitusjohtajana samalla tavoitepalkkiojärjestelyllä kuin edeltäjänsä.
- Lundmark osti markkinoilta 2,6 miljoonalla eurolla osakkeita ennen yhtiön palvelukseen tuloaan. Suurin osa näistä osakkeista on oikeutettu käytettäväksi hänen nimityksensä yhteydessä sovittuun sijoitukseen perustuvaan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään. Lundmarkin ja Nokian osakkeenomistajien etujen on tarkoitus olla täysin yhdenmukaiset tämän osakeomistuksen myötä.
- Vuoden 2020 liiketoiminnan suoritus oli monijakoinen. Vapaa kassavirta ylitti tavoitteen, mutta liikevoitto ja liikevaihto jäivät tulospalkkion tavoitteista. Tämä heijastui Lundmarkin lyhyen aikavälin tulospalkkiossa, joka oli 84 % tavoitteesta suhteutettuna hänen aikaansa roolissaan.
- Palkitsemisperiaatteemme ja -käytäntömme varmistavat jatkossakin, ettei Nokiassa esiinny sukupuolten välistä palkkaepätasa-arvoa.

Hallituksen henkilöstövaliokunnan puheenjohtajan tervehdys

Hyvät osakkeenomistajat

2020 on ollut merkittävän muutoksen ja haasteiden vuosi. Pian Pekka Lundmarkin toimitusjohtajaksi nimittämisen jälkeen maailma koki merkittäviä häiriöitä COVID-19:n myötä. Kiitämme kaikkia Nokian työntekijöitä heidän tärkeästä työstään toimintamme pitämiseksi turvallisesti käynnissä ja työskentelystä asiakkaidemme kanssa verkkojen kriittisen toiminnan varmistamiseksi kaikkialla maailmassa ihmisten elin- ja työtapojen merkittävien muutosten tueksi. Haluan myös kiittää entistä toimitusjohtajaamme Rajeev Suria hänen vuonna 2020 jatkuneesta sitoutumisestaan, kun hän auttoi Pekka Lundmarkia yhtiön johtoon tarttumisessa ja kävi vuoropuhelua suurimpien asiakkaidemme ja sidosryhmiemme kanssa siirtymäaikana.

Mitä sääntelyyn tulee, voin ilolla kertoa, että osakkeenomistajat kannattivat Nokian palkitsemispolitiikkaa. Ehdotettua politiikkaa kannatti 86 % annetuista äänistä. Poliittika on voimassa neljän vuoden ajan ja raportoimme vuosittain politiikan soveltamisesta palkitsemisraportissamme, kun osakkeenomistajiamme pyydetään tukemaan maksettuja palkkioita. Palkitsemisraportti ja kaikki vuonna 2020 käytetyt palkitsemiselementit ovat täysin hyväksytyn politiikan mukaisia.

Liiketoiminta

Vaikka 2020 oli Nokialle haastava vuosi merkittävine johtajamuutoksineen ja maailmanlaajuisen COVID-19-pandemian aiheuttamien häiriöiden vuoksi, Nokian työntekijät varmistivat silloin, kun se oli tärkeintä, että asiakkaillemme oli verkkojen toimimisen edellyttämät laitteet ja palvelut käytössään kaikkialla maailmassa. Tämä saavutettiin toimitusketjujen häiriöistä ja monien markkina-alueidemme liikkumisrajoituksista huolimatta. Tämän tuloksena liikevoittonamme oli ohjeistuksen mukainen, mutta alle tulospalkkion tavoitteen, ja vapaa kassavirta oli positiivinen, 1 356 miljoonaa euroa. Tämä näkyy kannustinohjelmiamme tuloksessa.

Strategia ja palkitseminen

Nokian palkitsemisfilosofian ytimessä on kaksi periaatetta:

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

Vuodelle 2021, joka on siirtymävaiheen vuosi julkistettujen organisaatio- ja strategiamuutosten johdosta, olemme päättäneet yksinkertaistaa lyhyen aikavälin kannustinohjelmamme rakennetta ja keskittää vuotuiset kannustimet liikevoittoon (70 %), strategiseen tavoitteeseen (20 %) sekä ympäristövastuullisuuteen ja hyvään hallintotapaan (ESG) liittyvään mittariin (10 %). Vaikka olemme aina uskoneet, että ESG on liiketoimintamme ja yhteiskunnallisen roolimme ydintä, vuosi 2020 on osoittanut selvästi roolimme tärkeyden yhteiskunnassa, ja henkilöstövaliokunta päätti, että nyt on aika virallistaa se osaksi kannustinrakennettamme.

Yhteydenpito osakkeenomistajiin

Vuosien 2018 ja 2019 aikana tapasimme monia osakkeenomistajiamme kuullaksemme heidän näkemyksiään palkitsemiskäytännöistämme ja ohjelmistamme, mutta vuonna 2020 yhteydenpitoimme oli rajallisempaa. Yksi vuonna 2020 kuulemamme kommentti koski ESG-asioiden sisällyttämistä virallisesti osaksi kannustinjärjestelmäämme. Tämän lisäksi olimme iloisia tuesta, jota osakkeenomistajamme osoittivat kannattamalla palkitsemispolitiikkaamme vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Uuden toimitusjohtajan palkitseminen

Pekka Lundmarkin peruspalkka ja hänen tavoitepalkkionsa ovat samalla tasolla kuin hänen edeltäjällään.

- Lundmark sai peruspalkkansa ajalta 1.8.2020–31.12.2020 sekä yhtiön suoritukseen perustuvan lyhyen aikavälin kannustinpalkkion vuoden 2020 viimeisiltä viideltä kuukaudelta, joka oli 573 068 euroa (pro rata).

Lundmark sai lisäksi 1,3 miljoonan euron ehdollisen osakepalkkion nimityksensä yhteydessä hänen edellisen työnantajansa palveluksesta poistumisen yhteydessä menetettyjen palkkioiden lunastamiseksi. Lundmark myös kutsuttiin mukaan sijoitukseen perustuvaan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään, jonka tavoitteena on sitouttaa ylin johto liiketoimintamme ja osakekurssin pitkäjänteisyyteen. Tähän liittyen hän osti 2,6 miljoonalla eurolla Nokian osakkeita, joita vastaan hänelle myönnettiin 5,2 miljoonalla eurolla Nokian vuoden 2020 tulosperusteisia osakepalkkiota. Lundmarkin sijoitus yhtenäistää hänen etunsa osakkeenomistajien edun kanssa alusta lähtien ja on osoitus hänen sitoutuneisuudestaan yhtiöön. Varsinaiset Nokian osakkeet toimitettaisiin vuonna 2023 tulosperusteisesti.

Entisen toimitusjohtajan palkitseminen

Rajeev Suri jatkoi Nokian johdossa 31.7.2020 asti ja jatkoi työntekijänä vuoden 2020 tukeakseen johtajuuden siirtymistä ja suhteita keskeisiin asiakkaisiimme ja sidosryhmiimme. Hän jatkoi aktiivista toimintaa asiakkaidemme parissa ja auttoi meitä solmimaan sopimuksia näiden kanssa toimitusjohtajan asemasta luopumiseensa asti ja sen jälkeen. Hänen johtajuutensa oli ensiarvoisen tärkeää COVID-19:n aiheuttamien häiriöiden aikana.

- Suri sai peruspalkkansa ja kannustinpalkkionsa vuodelta 2020. Hänen irtisanomisajan palkkansa maksettiin rahana hänen sopimuksensa mukaisesti, ja hänen vuotuiset kannustinpalkkionsa ja työsuhte-etunsa maksettiin vastaavasti kannustinohjelman ja hänen sopimuksensa sääntöjen mukaisesti. Kesti kuusi kuukautta ennen kuin Lundmark pystyi aloittamaan työnsä ja maailmantalous muuttui yhä epävarmemmaksi, joten Surin jatkuvan sitoutumisen varmistaminen oli olennaisen tärkeää yhtiön vakauden varmistamiseksi ennen Lundmarkin aloitusta.

Suri sai lähtiessään 2 028 666 euron maksun sopimuksensa perusteella.

Vuoden 2020 palkitsemisen lopputulokset

Kannustinohjelmiemme maksut heijastivat yhtiön suoritusta haasteiden ja muutoksen vuonna. Toimitusjohtajan palkitsemisen rakenne, jonka painotus on tulosperusteisissa muuttuvissa palkkioissa, johti siihen, että lyhyen aikavälin tulospalkkion maksukerroin Lundmarkille on 84 % tavoitteesta huomioiden vuoden 2020 tavoitteen ylittänyt suoritus vapaan kassavirran osalta ja alle tavoitteen jäänyt suoritus liikevoiton ja liikevaihdon osalta.

Lisäksi Surin vuoden 2018 tulosperusteinen osakepalkkio tuli maksuun vuonna 2020. Ohjelman tulos oli 56,82 % tavoitteesta, mikä heijasti yhtiön suoritusta ohjelman aikana.

Osakeomistusvaatimus

Toimitusjohtajan on omistettava vähintään kolme kertaa peruspalkkansa verran Nokian osakkeita. Lundmark aloittaa työnsä Nokiassa merkittävällä 2,6 miljoonan euron osakkeiden ostolla johdon osakesäästöohjelman mukaisesti ja ohjelman nojalla hänelle myönnettiin 5,2 miljoonalla eurolla Nokian vuoden 2020 tulosperusteisia osakepalkkiota. Lisäksi hänelle myönnettiin 1,3 miljoonalla eurolla Nokian vuoden 2020 ehdollisia osakepalkkioita edellisen työnantajansa palveluksesta poistumisen vuoksi menettämiensä palkkioiden korvaamiseksi.

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot vuonna 2021

Vuoden 2021 kannustinohjelmamme ovat seuraavan rakenteen mukaisia:

Kestävän arvon luominen – pitkän aikavälin tulosperusteinen osakepalkkio

Absoluuttinen osakkeenomistajan kokonaistuotto 100 %

Painopiste osakekurssin nostamisessa ja osingon palauttamisessa

Strategisen suunnitelman mukaisten seuraavan vuoden tavoitteiden toteuttaminen – lyhyen aikavälin kannustinpalkkio

Liikevoitto 70%	Strateginen tavoite 20%	ESG-tekijät 10%
Liikevoiton tuottaminen	Merkittävien strategisten toimenpiteiden toteuttaminen	Hiilidioksidipäästöjen pienentämistä ja monimuotoisemmaksi työnantajaksi tulemistä koskevien vastuidemme täyttäminen

Vuoden 2021 pitkän aikavälin tulosperusteinen osakepalkkio perustuu suoritukseen kolmivuotisen ohjelmakauden aikana. Mittarina on absoluuttinen osakkeenomistajan kokonaistuotto. Tätä mittaria käyttämällä kannustamme johtoa toteuttamaan liiketoiminnan toivotut tulokset sekä tukemaan osingon palautusta ja läpinäkyvyyttä osallistujille niin, että he näkevät, miten ohjelma toimii.

Yhteenvetona uskomme, että palkitsemisperiaattemme ovat mahdollistaneet sujuvan muutoksen johdossamme poikkeuksellisia häiriöitä sisältäneenä vuonna, ja että politiikan ja ohjelmien ansiosta yhtiöllä on hyvät mahdollisuudet tukea Lundmarkin lokakuussa 2020 julkistamaa strategiaa.

Palkitsemisraportissa esitämme myös vertailun hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen kehityksestä suhteessa keskimääräiseen työntekijöiden palkitsemiseen ja Nokian taloudelliseen kehitykseen viiden viime vuoden aikana. Vertailu näyttää selvän yhteyden toimitusjohtajan palkan ja yhtiön suorituksen välillä, ja toimitusjohtajan palkkio putosi lähes 8 % vuosien 2019 ja 2020 välillä yhtiön tuloksen mukaisesti. Jatkamme tämän yhdenmukaisuuden seurantaa.

Bruce Brown, Puheenjohtaja, Henkilöstövaliokunta

Palkitsemispolitiikka 2020

Palkitsemispolitiikkaamme kannatti 86 % äänistä vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Seuraavat tiedot ovat yhteenveto helpottamaan tietojen tarkastelua.

Sen lisäksi, että palkitsemispolitiikkaa sovelletaan toimitusjohtajaamme, politiikan periaatteet koskevat myös johtoryhmäämme. Tämä sisältää rajat osakepalkkioiden määrälle ja takaisinperintään liittyvät määräykset.

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

Toimitusjohtajan palkitsemisen yhteenveto

Elementti	31.12.2021 päättyvä vuosi erikseen julkaistun, vuoden 2020 varsinaisen yhtiökokouksen kannattaman palkitsemispolitiikan mukaisesti	31.12.2020 päättynyt vuosi	31.12.2020 päättynyt vuosi
Nimi	Pekka Lundmark	Pekka Lundmark (1.8. alkaen)	Rajeev Suri (31.7. asti)
Peruspalkka	1 300 000 euroa	1 300 000 euroa (koko vuoden tasolla)	1 300 000 euroa (koko vuoden tasolla)
Lyhyen aikavälin tulospalkkiot	Tavoitepalkkio 125 % peruspalkasta Vähimmäismäärä 0 % peruspalkasta Enimmäismäärä 281,25 % peruspalkasta. Mittarit: ■ 100 % Nokian tulokortti – 70 % liikevoitto – 20 % strategiset tavoitteet – 10 % ympäristövastuullisuus ja hyvä hallintotapa (ESG)	Tavoitepalkkio 125 % peruspalkasta Vähimmäismäärä 0 % peruspalkasta Enimmäismäärä 281,25 % peruspalkasta. Mittarit: ■ 100 % Nokian tulokortti – 20 % liikevaihto – 40 % liikevoitto – 40 % vapaa kassavirta Näissä tavoitteissa saavutetut tulokset kerrotaan liiketoiminnan tulosta koskevalla kertomella (liikevoitto), joka on ratkaiseva mittari.	Tavoitepalkkio 125 % peruspalkasta Vähimmäismäärä 0 % peruspalkasta Enimmäismäärä 281,25 % peruspalkasta. Mittarit: ■ 100 % Nokian tulokortti – 20 % liikevaihto – 40 % liikevoitto – 40 % vapaa kassavirta Näissä tavoitteissa saavutetut tulokset kerrotaan liiketoiminnan tulosta koskevalla kertomella (liikevoitto), joka on ratkaiseva mittari.
Pitkän aikavälin tulospalkkiot (tulospers-teiset osakepalkkiot)	Tavoitepalkkio 200 % peruspalkasta (2 600 000 euroa) Vähimmäismäärä 0 % peruspalkasta Enimmäismäärä 400 % peruspalkasta ⁽¹⁾ Mittari: Absoluuttinen osakkeenomistajan kokonaistuotto	Tavoitepalkkio 200 % peruspalkasta (2 600 000 koko vuoden tasolla) Vähimmäismäärä 0 % peruspalkasta. Enimmäismäärä 400 % peruspalkasta ⁽¹⁾ Mittari: Absoluuttinen osakkeenomistajan kokonaistuotto	Vuonna 2020 Surille ei myönnetty tulosperusteisia osakepalkkioita
Eläke	Maksu pakolliseen TyEL-eläkejärjestelmään.	Maksu pakolliseen TyEL-eläkejärjestelmään.	Maksu pakolliseen TyEL-eläkejärjestelmään.
Luontoisedut ja liikkuvuus	Henki- ja vakavan sairauden vakuutus, yksityinen sairauskuluvakuutus ja autoetu.	Henki- ja vakavan sairauden vakuutus, yksityinen sairauskuluvakuutus ja autoetu.	Henki- ja vakavan sairauden vakuutus, yksityinen sairauskuluvakuutus ja autoetu. Lisäksi Suri sai liikkuvuuteen liittyviä etuja työsuhteensa aikana vuoden seitsemän ensimmäisen kuukauden ajan.
Tavoitepalkitseminen yhteensä	5 525 000 euroa	5 525 000 euroa ⁽²⁾ (koko vuoden tasolla)	Ei soveltu ⁽³⁾
Osakeomistus-vaatimus	Tavoite: 3 kertaa peruspalkka Tavoite (määrä): 3 900 000 euroa	Tavoite: 3 kertaa peruspalkka Tavoite (määrä): 3 900 000 euroa	Tavoite: 3 kertaa peruspalkka Tavoite (määrä): 3 900 000 euroa

(1) Ilman osakekurssin nousua.

(2) Ilman vuoden 2020 sijoitukseen perustuvaa tulosperusteista osakepalkkiojärjestelyä.

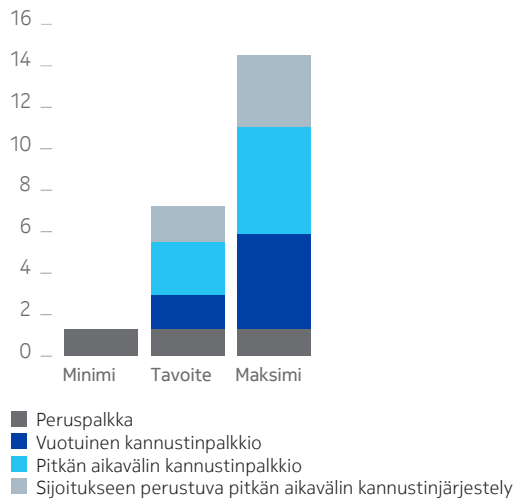
(3) Suri oli toimitusjohtaja 31.7.2020 asti.

Tarkoitus	Toteutus	Mahdollisuus
Maksaa kilpailukyistä palkkaa, 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 verkokirjymän palkitseminen - muutokset henkilökohtaisissa vastuissa - työntekijöiden palkkojen korotukset Nokiassa ja paikallisella markkinalla.	Palkankorotukset tehdään työntekijöiden palkkojen korotusten ja Nokian vertailuryhmän muutosten kontekstissa. Muutokset eivät perustu pelkästään parantuneeseen suoritukseen, vaan myös pätevyyden ja osaamisen lisääntymiseen, kuten kenellä tahansa Nokian työntekijällä
Kannustaa ja palkita vuotuisten liiketoimintasuunnitelman mukaisten tavoitteiden saavuttamisesta	Lyhyen aikavälin tulospalkkiot (bonus) perustuvat suoritukseen suhteessa yhdeksi vuodeksi asetettuihin tavoitteisiin ja maksetaan tavanomaisesti rahana. Lyhyen aikavälin tulospalkkioiden tavoitteet asetetaan vuoden alussa ulkopuolisten analyytikkojen odotusten ja vuosisuunnitelman puitteissa valiten mittareita, jotka liittyvät Nokian strategian toteuttamiseen. Suoritusta arvioidaan vuoden lopussa. Lyhyen aikavälin tulospalkkioihin sovelletaan takaisinperintäehtoja (ks. alla).	Tavoitepalkkio 125 % peruspalkasta Vähimmäismäärä 0 % peruspalkasta Enimmäismäärä 281,25 % peruspalkasta
Palkita kestävästä, pitkän aikavälin suorituskyvystä, yhdistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut sekä edistää sitoutumista.	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).	Tavoitepalkkio 200 % peruspalkasta Vähimmäismäärä 0 % peruspalkasta Enimmäismäärä 400 % peruspalkasta⁽¹⁾. Hallituksen henkilöstövaliokunta voi harkintansa mukaan myöntää kaksi kertaa tätä suurempia palkkioita erityistilanteissa, kuten rekrytoinnin, merkittävien vastuumuutosten, merkittävien strategiamuutosten tai vastaavien tilanteiden yhteydessä. Tällaiset päätökset perustellaan aina päätöstä tehtäessä.
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 lisäeläkejärjestelyä.	Suomen lainsäädännön mukaan Nokia on velvollinen suorittamaan TyEL-eläkejärjestelmän mukaisia maksuja toimitusjohtajan osalta. Tällaisia maksuja voidaan luonnehtia maksuperusteisten eläkejärjestelyiden maksuiksi. Niiden määrä ilmoitetaan palkitsemisraportissa.
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.

Toimitusjohtajan palkkiorakenteen vaihteluväli

Alla oleva kuva havainnollistaa toimitusjohtajan palkkiorakennetta minimi-, tavoite- ja enimmäismäärän toteutuessa. Tämä sisältää myös vuositason määrän, joka kuvaa vuoden 2020 sijoitukseen perustuvaa tulosperusteista osakepalkkiojärjestelyä.

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. 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, sitouttavaan ja motivoimaan henkilön, jolla 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

Toimitusjohtajaamme sovelletaan takaisinperintään liittyvää ohjeistusta, 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 hallituksen 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 voimassa olevat irtisanomisedot on kuvattu palkitsemisraportissamme.

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.

Hallituksen palkitsemisen yhteenveto

Hallituksen nimitysvaliokunta tarkastelee ajoittain hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten palkkiotasoa sellaisissa yhtiöissä, jotka kooltaan ja liiketoiminnan monimuotoisuudeltaan vastaavat Nokiaa taatakseen, että Nokian hallitukseen saadaan jäseniä, joilla on tarvittavan monipuoliset taidot, kokemus ja muut henkilökohtaiset ominaisuudet 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 jäsenenä.
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 27.5.2020 pidetystä varsinaisesta yhtiökokouksesta ja päättyy vuoden 2021 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
Teknologiavaliokunnan 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.

Hallituksen ehdotukset vuoden 2021 varsinaiselle yhtiökokoukselle julkistettiin 4.2.2021. Hallitus ehdottaa hallituksen nimitysvaliokunnan suosituksesta että henkilöstövaliokunnan ja teknologiavaliokunnan jäsenille maksetaan erillinen vuosipalkkio näiden valiokuntien puheenjohtajille maksettavien palkkioiden lisäksi. Muut hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot pysyisivät muuttumattomina eikä erillistä vuosipalkkiota ehdoteta maksettavaksi nimitysvaliokunnan jäsenille tai hallituksen puheenjohtajalle hänen toimiessaan hallituksen valiokunnissa.

Edellä esitetyn mukaisesti, hallitus ehdottaa nimitysvaliokunnan suosituksesta, ja vuonna 2020 yhtiökokoukselle esitetyn ja yhtiökokouksen tuen saaneen yhtiön palkitsemispolitiikan mukaisesti, että yhtiökokouksessa valittavien hallituksen jäsenten vuosipalkkiot toimikaudelta, joka päättyy seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä, ovat seuraavat: 440 000 euroa hallituksen puheenjohtajalle, 185 000 euroa hallituksen varapuheenjohtajalle, 160 000 euroa kullekin muulle hallituksen jäsenelle, tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtajalle kullekin lisäksi 30 000 euroa ja teknologiavaliokunnan puheenjohtajalle lisäksi 20 000 euroa, ja kullekin tarkastusvaliokunnan ja henkilöstövaliokunnan jäsenelle lisäksi 15 000 euroa ja kullekin teknologiavaliokunnan jäsenelle lisäksi 10 000 euroa. Kokouspalkkio pysyy nykyisellä tasolla. Lisäksi hallitus ehdottaa, että hallituksen jäsenille korvataan matka- ja majoituskulut sekä muut välittömästi hallitus- ja valiokuntatyöstä aiheutuneet kulut.

Ehdotuksen mukaan vuosipalkkioista noin 40 prosenttia maksetaan markkinoilta hallituksen jäsenten puolesta hankittavina Nokian osakkeina tai vaihtoehtoisesti käyttämällä yhtiön hallussa olevia omia osakkeita. Kokouspalkkiot, matka- ja majoituskulut sekä muut välittömästi hallitus- ja valiokuntatyöstä aiheutuneet kulut maksetaan rahana.

Huomioithan, että toimitusjohtajaa ja hallitusta koskeva palkitsemisraportti, joka esitetään vuoden 2021 varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaan äänestykseen, alkaa alla, ja se julkistetaan myös pörssitiedotteena. Muista palkitsemiseen liittyvistä tiedoista, jotka annetaan ennen palkitsemisraporttia tai sen jälkeen, ei äänestetä vuoden 2021 varsinaisessa yhtiökokouksessa, vaan ne antavat lisää tietoa Nokiassa käytetyistä palkitsemiskäytännöistä ja konsernin johtoryhmän palkkioista.

Palkitsemisraportti 2020

Johdanto

Nokia Oyj:n (yhtiö) hallitus on hyväksynyt tämän Nokia Oyj:n palkitsemisraportin (Raportti) esitettäväksi vuoden 2021 varsinaiselle yhtiökokoukselle. Yhtiökokouksen päätös Raportista on neuvoa-antava. Raportti esittää toimitusjohtajalle ja hallituksen jäsenille tilikauden 2020 ajalta maksetut palkat ja palkkiot ja se on laadittu valtiovarainministeriön asetuksen 608/2019, Hallinnointikoodin 2020 sekä muun soveltuvan suomalaisen lainsäädännön ja säännösten mukaisesti. 27.5.2020 pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa 86,37 % annetuista äänistä kannatti Nokia Oyj:n palkitsemispolitiikkaa (Politiikka). Sekä molemmat toimitusjohtajana toimineet henkilöt että hallituksen jäsenet ovat saaneet palkkioita tämän Politiikan mukaisesti tilikaudella 2020. Politiikasta ei tehty tilapäisiä tai muita poikkeuksia, eikä takaisinperintään liittyviä ehtoja käytetty tilikautena 2020.

Vuonna 2020 palkitsemisrakenteemme edisti yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä asettamalla lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkioille suoritustavoitteita, jotka tukevat yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteita, sekä osakeomistusvaatimuksilla toimitusjohtajalle ja hallituksen jäsenille. Nokian palkitsemisperiaatteen mukaisesti yhtiö maksaa tuloksesta. Tämän periaatteen mukaisesti palkitsemisessa korostettiin kiinteän peruspalkan sijaan suoritukseen perustuvaa palkitsemista. Kannustinohjelmien suoritustavoitteiden asettamisessa ja soveltamisessa toteutettiin tuloksesta maksamisen filosofiaa, ja se tuki yhtiön strategian toteuttamista ja pitkän aikavälin kestävän osakkeenomistaja-arvon luomista.

Alla olevassa vertailutaulukossa esitetään vertailu hallituksemme, toimitusjohtajamme ja keskimääräisen työntekijämme palkitsemisen sekä yhtiön suorituksen kehityksestä.

Vuosi	Hallituksen palkkiot yhteensä (EUR) ⁽¹⁾	Toimitusjohtajan toteutuneet palkat ja palkkiot (EUR)	Keskimääräiset palkkakulut (EUR) ⁽²⁾	Liikevaihto (milj. EUR)	Osakkeenomistajan kokonaistuotto (vertailun lähtökohta 31.12.2015 on 100) ⁽³⁾
2016	2 050 902	9 508 156	61 108	23 614	73,29
2017	2 138 000	6 423 559	63 461	23 147	64,05
2018	2 203 000	4 651 009	63 220	22 563	85,92
2019	2 219 000	3 897 625	61 980	23 315	57,48
2020	2 016 000	3 587 781	65 787	21 852	54,95

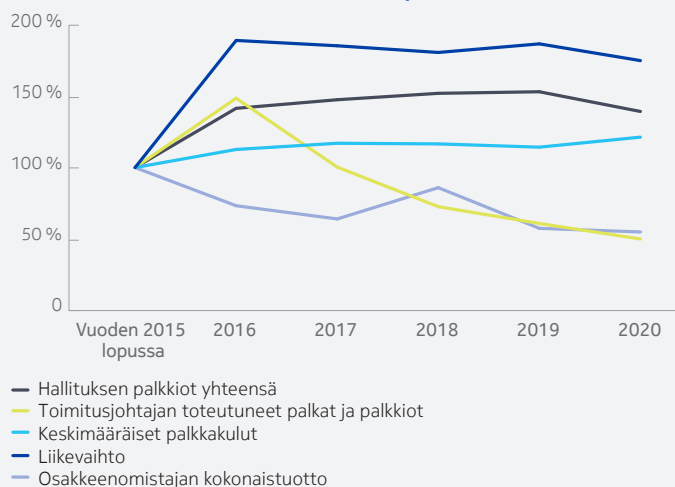
(1) Yhteinelasketut hallituksen jäsenille tilikauden aikana maksetut palkkiot, jotka muodostuvat soveltuvin osin vuosipalkkioista ja kokouspalkkioista yhtiökokousten päätösten mukaisesti. Palkkioiden määrä riippuu kullakin toimikaudella hallitukseen valittujen jäsenten lukumäärästä sekä hallituksen valiokuntien kokoonpanosta ja vaaditusta matkustamisesta. Kokouspalkkiot tulivat osaksi hallituksen palkitsemista vuonna 2016 ja hallituksen teknologiavaliokunta perustettiin vuonna 2018, minkä jälkeen hallituksella on ollut neljä valiokuntaa.

(2) Keskimääräiset palkkakulut on raportoitu yhtiön tilinpäätöksen liitetiedoissa ja perustuvat keskimääräiseen työntekijöiden määrään ja palkkakuluihin.

(3) Osakkeenomistajan tuotto edellisen vuoden viimeisenä kaupankäyntipäivänä.

Esitämme nämä tiedot myös graafisesti:

Vertailutiedot (lähtökohta vuoden 2015 lopussa = 100)



Graafi näyttää vain hallitukselle kunkin tilikauden aikana maksetut palkkiot, mutta käytännössä hallituksen jäsenten palkitseminen on hyvin yhdenmukainen yhtiön suorituksen ja osakkeenomistajan kokonaistuoton kanssa. Hallituksen jäsenten vuosipalkkiosta noin 40 % maksettiin Nokian osakkeina, jotka hankittiin markkinoilta heidän puolestaan ja hallituksen jäsenten tulee säilyttää omistuksessaan kaikki hallituksen jäsenyydestä palkkiona kolmen ensimmäisen hallitusvuotensa aikana saamansa osakkeet jäsenyytensä päättymiseen saakka. Vuosipalkkion loppuosa maksettiin rahana, josta suurin osa menee käytännössä palkkiosta aiheutuvien verojen kattamiseen. Yhtiön toimintatapana on, että yhtiön toimivaan johtoon kuulumattomat hallituksen jäsenet eivät yhtiön käytännön mukaisesti osallistu yhtiön osakepohjaisiin kannustinohjelmiin eivätkä saa tulosperusteisia osakepalkkioita, ehdollisia osakepalkkioita tai muitakaan osakeperusteisia tai muutoin muuttuvia palkkioita hallituksen jäsenenä toimimisesta. Kaikki hallituksen jäsenet olivat yhtiön toimivaan johtoon kuulumattomia tilikausilla 2016–2020.

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

Odotamme osakkeenomistajiemme tukea ja vahvistusta sille, että palkitsemisraportti on linjassa palkitsemispolitiikan kanssa.

Toimitusjohtaja

Seuraavassa taulukossa esitetään kummankin toimitusjohtajana toimineen henkilön toteutuneet palkat ja palkkiot vuosina 2020 ja 2019. Koska toimitusjohtajamme vaihtui tilikauden 2020 aikana, luvut esitetään sekä erikseen henkilöittäin toimitusjohtajana toimimisen ajalta että yhdistettynä vertailutarkoituksessa. Pitkän aikavälin tulospalkkiot vastaavat vuoden 2017 Nokian tulospalkkiot ohjelman maksun vuonna 2020 (vertailuluku näyttää Nokian vuoden 2016 tulospalkkiot ohjelman maksun vuonna 2019).

EUR	2020 (Yhdistetty)	Palkkio- rakenne ⁽¹⁾	2020 (Lundmark)	Palkkio- rakenne ⁽¹⁾	2020 (Suri) ⁽²⁾	Palkkio- rakenne ⁽¹⁾	2019	Palkkio- rakenne ⁽¹⁾
Peruspalkka	1 301 032	37 %	541 667	49 %	759 365	32 %	1 300 000	34 %
Lyhyen aikavälin tulospalkkio ⁽³⁾	1 518 765	43 %	573 068	51 %	945 697	40 %	637 163	17 %
Pitkän aikavälin tulospalkkio ⁽⁴⁾	687 740	20 %	N/A	N/A	687 740	29 %	1 841 843	49 %
Muut palkkiot ⁽⁵⁾	80 244		14 712		65 512		118 619	
Yhteensä	3 587 781		1 129 447		2 458 314		3 897 625	

(1) Palkkiorakenne kuvaa peruspalkan, lyhyen aikavälin tulospalkkion sekä pitkän aikavälin tulospalkkion suhteellisia osuuksia kokonaispalkitsemisesta, muut palkkiot pois luettuna.

(2) Surin palkitseminen esitetään hänen toimitusjohtajuutensa osalta 31.7.2020 asti. Lisäksi hän sai toimitusjohtajan asemasta luopumisensa 31.7.2020 ja viimeisen työpäivänsä 1.1.2021 väliseltä ajalta neuvonantajana toimimisesta 540 635 euroa palkkaa, 679 303 euroa vuotuisena tulospalkkiona ja 32 047 euroa luontoisetuja. Lähtönsä jälkeen Suri saa sopimuksensa mukaisesti irtisanomisaikansa palkkana 866 667 euroa, 1 083 333 euroa vuotuisena tulospalkkiona ja 78 666 euroa luontoisetuja.

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

(4) Rajeev Surin pitkän aikavälin tulospalkkio edustaa vuoden 2017 tulospalkkion osakepalkkion maksun tuloa.

(5) Muut palkkiot Rajeev Surille sisältävät 23 804 euron asumisedun (48 049 euroa vuonna 2019), 2 798 euroa matkustussavustusta (16 813 euroa vuonna 2019), 16 350 euroa veropalveluista (16 826 euroa vuonna 2019) ja 22 561 euroa muista eduista, mukaan lukien matkapuhelimesta, autoedusta sekä lisäsaatus- ja työkyvyttömyysvakuutuksista (36 931 euroa vuonna 2019). Muut palkkiot Pekka Lundmarkille sisältävät 14 712 euroa matkapuhelimesta, autoedusta sekä lisäsaatus- ja työkyvyttömyysvakuutuksista.

Suomen lain mukaan Nokian tulee toimitusjohtajan eläkejärjestelyihin liittyen suorittaa maksuja suomalaiseen TyEL-eläkejärjestelmään, joka on maksuperusteinen eläkejärjestelmä. Vuonna 2020 maksut TyEL-eläkejärjestelmään olivat Rajeev Surin toimitusjohtajuuden ajalta 259 952 euroa (353 846 euroa vuonna 2019) ja Pekka Lundmarkin osalta 103 256 euroa. Lisäeläkejärjestelyä ei tarjottu.

Lundmarkin palkkaaminen ja vuoden 2020 palkitsemisjärjestelyt

Lundmark nimitettiin toimitusjohtajaksi 1.8.2020 alkaen eli kuukautta aiemmin kuin alun perin 2.3.2020 ilmoitettiin. Hänen palkitsemisjärjestelynsä on esitetty yhteenvedon alla, ja ne ovat palkitsemispolitiikan mukaisia:

Kohde	Toimenpide	Määrä	Lisätieto
Palkka	1.8.2020 alkaen, pro rata	1,3 miljoonaa euroa vuodessa, pro rata	Politiikan ja sopimuksen mukaisesti.
Lyhyen aikavälin tulospalkkio 2020	Maksetaan toteutuman mukaan vuodelle 2020	573 068 euroa	Politiikan ja vuotuisen tulospalkkio-ohjelman sääntöjen mukaisesti.
Pitkän aikavälin tulospalkkio 2020	Tulospalkkio osakepalkkio, tulee maksuun vuonna 2023 osakkeenomistajan kokonaistuoton kehityksestä riippuen.	Tavoite 2,6 miljoonaa euroa	Politiikan, sopimuksen ja vuoden 2020 tulospalkkio-ohjelman sääntöjen mukaisesti.
eLTI johdon osakesäästöohjelma	2,6 miljoonan euron arvoisten Nokian osakkeiden hankkimisen ja jatkuvan omistamisen vastineeksi myönnettiin Nokian vuoden 2020 tulospalkkioita suhteessa 2:1. Ne tulevat maksuun vuonna 2023 osakkeenomistajan kokonaistuoton kehityksestä riippuen ja hankittujen osakkeiden omistuksen jatkumisen perusteella.	Tavoite 5,2 miljoonaa euroa	Politiikan ja eLTI-ohjelman sääntöjen mukaisesti, ja samoin kuin Surille tarjotussa ohjelmassa Lundmark kutsuttiin osallistumaan sijoitukseen perustuvaan eLTI-ohjelmaan. Tämä edellytti hänen tekevän huomattavan henkilökohtaisen sijoituksen Nokian osakkeisiin, mikä yhdenmukaisti hänen omia etujaan osakkeenomistajien etujen kanssa alusta alkaen.
Ehdolliset osakepalkkiot	Korvaus edellisen työnantajan palkkioiden menettämisestä. Tämän ehdollisen osakepalkkion arvon määrittämisessä hallitus otti huomioon menetettyjen palkkioiden rakenteen, aikavälin, arvon ja suoritustavoitteet. Tulevat maksuun kolmessa samansuuruisessa erässä vuosina 2021, 2022 ja 2023.	1,3 miljoonaa euroa	Politiikan ja vuoden 2020 ehdollisen osakepalkkio-ohjelman sääntöjen mukaisesti sekä korvauksena Lundmarkin aiemman työnantajan tarjoamien palkkioiden menettämisestä.
Luontoisedut	1.8.2020 alkaen, pro rata	Tavanomaiset suomalaiset luontoisedut ja verovelvollisuuteen liittyvä tuki. Ei asuntoetua tai muuttoavustusta.	Politiikan ja sopimuksen mukaisesti.

Lyhyen aikavälin tulospalkkio

Toimitusjohtajan vuoden 2020 lyhyen aikavälin tulospalkkioiden viitekehys perustui kolmeen ydinkriteeriin: liikevaihtoon, liikevoittoon ja vapaaseen kassavirtaan. Vuoden 2020 suoritus verrattuna tavoitteisiin oli seuraava:

Kriteeri	Paino	Tavoite milj. EUR	Suoritus
Liikevaihto	20 %	23 070	82,23 %
Liikevoitto	40 %	2 234	74,16 %
Vapaa kassavirta	40 %	849	135,80 %

Lopullisen maksun määrittämistä varten näissä tavoitteissa saavutetut tulokset kerrotaan liiketoiminnan tulosta koskevalla kertomella (perustuu liikevoittoon), joka on useimpien työntekijöiden vuotuisen kannustinohjelman ratkaiseva kerroin lopullisen maksun määrittämistä varten. Vuoden 2020 liiketoiminnan tulosta koskeva kerroin oli 84 %. Näin ollen Lundmarkin lyhyen aikavälin tulospalkkio toimitusjohtajana oli 573 068 euroa tai 84 % tavoitepalkkiosta (pro rata).

Pitkän aikavälin tulospäätöksen osakepalkkio ja ehdollinen osakepalkkio

Vuonna 2020 Pekka Lundmarkille myönnettiin seuraavat Nokian osakepalkkiojärjestelmän mukaiset osakepalkkiot. Vuoden 2020 tulospäätöksen osakepalkkion suorituskriteeri perustuu absoluuttiseen osakkeenomistajan kokonaistuottoon, ja lopullinen suoritus määritetään tarkemmin kolmivuotisen suorituskauden päättymisen jälkeen. Lisätietoja yllä kohdassa Lundmarkin palkkaaminen ja vuoden 2020 palkitsemisjärjestelyt. Rajeev Surille ei myönnetty pitkän aikavälin tulospäätöksiä osakepalkkioita eikä ehdollisia osakepalkkioita vuoden 2020 ohjelmien nojalla.

Tulospäätöksen osakepalkkio ⁽¹⁾	Myönnetty määrä	Käypä arvo myöntämispäivänä (EUR)	Myöntämispäivä	Oikeus maksuun syntyy
Tavallinen tulospäätöksen osakepalkkio	671 800	1 753 398	6.11.2020	Q4 2023
Sijoitukseen perustuvaan järjestelyyn liittyvä tulospäätöksen osakepalkkio	1 390 894	4 923 765	10.8.2020	Q3 2023
Ehdollinen osakepalkkio ⁽²⁾				
Nimitykseen liittyvä osakepalkkio	352 400	1 471 975	10.8.2020	Q4 2021, 2022 ja 2023

(1) Vuoden 2020 tulospäätöksiä osakepalkkio-ohjelmalla on kolmevuotinen suorituskausi ja se perustuu absoluuttiseen osakkeenomistajan kokonaistuottoon. Enimmäismäärä 200 % maksettaisiin, mikäli suorituskausi osalta saavutetaan enimmäistaso. Maksuun tuleminen edellytyksenä on toimituskauden jatkuminen yhtiössä.

(2) Korvaus edellisen työnantajan palkkioiden menettämisestä. Vuoden 2020 ehdollisten osakepalkkioiden erien maksuun tuleminen edellytyksenä on toimituskauden jatkuminen yhtiössä.

Rajeev Surin vuoden 2018 tulospäätöksen osakepalkkio-ohjelman sitouttamiskausi päättyi 31.12.2020. Ansaistu ja maksuun tullut palkkio oli 56,82 % tavoitteesta ja arvoltaan 1 347 542 euroa. Sitouttamiskausi Surin vuoden 2018 tulospäätöksiä osakepalkkio-ohjelmalle, joka myönnettiin sijoitukseen perustuvan järjestelyn osana, päättyi myös 31.12.2020 ollen 56,82 % tavoitteesta ja arvoltaan 2 288 234 euroa. Suoritus vuoden 2018 tavoitteisiin verrattuna oli seuraava:

Vuoden 2018 tulospäätöksiä osakepalkkiot	Myönnetty määrä	Tavoite	Suoritus	Erääntynyt osakemäärä
Tavallinen tulospäätöksen osakepalkkio vuonna 2018	677 600	markkinaosuus, osakekohtainen tulos, vapaa kassavirta	56,82 %	385 012
Sijoitukseen perustuvaan järjestelyyn liittyvä tulospäätöksen osakepalkkio vuonna 2018	1 150 618	markkinaosuus, osakekohtainen tulos, vapaa kassavirta	56,82 %	653 781

Osakeomistus

Osakeomistukseen liittyvän ohjeemme mukaan toimitusjohtajan on omistettava vähintään kolme kertaa peruspalkkansa verran Nokian osakkeita, jotta varmistetaan toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhteensovittaminen pitkällä aikavälillä. Suri täytti tämän vaatimuksen. Lundmarkilla on viiden vuoden määräaika tämän omistuksen saavuttamiseen, ja hän on tehnyt merkittävän sijoituksen Nokian osakkeisiin.

Lundmark	Yksikköä	Arvo ⁽¹⁾ (EUR)
Omistetut osakkeet 31.12.2020	788 850	2 484 878
Erääntymättömät Nokian osakepalkkio-ohjelmien nojalla myönnetty osakkeet ⁽²⁾	2 415 094	7 607 546
Yhteensä	3 203 944	10 092 424

(1) Arvo perustuu Nokian osakkeen 3.15 euron päätöskurssiin Nasdaq Helsingissä 31.12.2020.

(2) Edustaa myönnettyjen, mutta vielä erääntymättömien osakepalkkioiden määrää 31.12.2020.

Pekka Lundmarkin irtisanomisehdot:

Sopimuksen päättäjä	Syy	Irtisanomisaika	Korvaus
Nokia	Toimitusjohtajasta johtuva	–	Toimitusjohtaja ei ole oikeutettu ylimääräisiin palkkioihin ja tehtävien päättymisen jälkeen hän menettää kaikki osakepalkkionsa, jotka eivät vielä oikeuta maksuun.
Nokia	Muusta kuin toimitusjohtajasta johtuva	Enintään 12 kuukautta	Toimitusjohtaja on oikeutettu irtisanomisan palkkaan enintään 12 kuukaudelta (sisältäen vuotuisen peruspalkan, luontoisedut ja vuotuisen tavoitteiden mukaisen tulospalkkion) ja tehtävien päättymisen jälkeen hän menettää osakepalkkiot, jotka eivät vielä oikeuta maksuun.
Toimitusjohtaja	Mikä tahansa syy	12 kuukautta	Toimitusjohtaja voi päättää toimitusjohtajasopimuksen milloin tahansa 12 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 lyhyen tai pitkän aikavälin tulospalkkioihin. Tehtävien päättymisen jälkeen hän menettää osakepalkkiot, jotka eivät vielä oikeuta maksuun.
Toimitusjohtaja	Nokian olennainen sopimusrikkomus	Enintään 12 kuukautta	Jos toimitusjohtaja päättää toimitusjohtajasopimuksen ja välimiesoikeuden lopullinen tuomio toteaa, että Nokia on syyllistynyt olennaiseen sopimusrikkomukseen, toimitusjohtaja on oikeutettu enintään 12 kuukauden irtisanomisan palkkaan (sisältäen vuotuisen peruspalkan, luontoisedut ja vuotuisen tavoitteiden mukaisen tulospalkkion). Tehtävien päättymisen jälkeen hän menettää osakepalkkiot, jotka eivät vielä oikeuta maksuun.

Toimitusjohtajalla on 12 kuukauden kilpailukiello alkaen joko toimitusjohtajasopimuksen päättymisestä tai siitä, kun hänet vapautetaan tehtävistään ja velvoitteistaan riippuen siitä, kumpi tapahtuu aikaisemmin.

Hallitus

Osakkeenomistajat päättävät vuosittain hallituksen palkkioista hallituksen nimitysvaliokuntansa suosituksesta tekemän ehdotuksen perusteella.

Risto Siilasmaa ja Olivier Piou jättivät tehtävänsä hallituksessa 27.5.2020 pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa ja yhtiökokous päätti valita hallitukseen yhdeksän jäsentä. Seuraavat jäsenet valittiin uudelleen toimikaudeksi, joka päättyy vuoden 2021 varsinaisen yhtiökokouksen päätyessä: Sari Baldauf, Bruce Brown, Jeanette Horan, Edward Kozel, Elizabeth Nelson, Søren Skou, Carla Smits-Nusteling and Kari Stadigh. Thomas Dannenfeldt valittiin hallituksen uutena jäsenenä samaksi toimikaudeksi.

Vuonna 2020 maksettujen hallituksen jäsenten yhteenlaskettujen palkkioiden kokonaismäärä oli 2 016 000 euroa, josta 1 885 000 euroa oli vuosipalkkioita ja loput kokouspalkkioita. Vuoden 2020 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti noin 40 % hallitustyön ja hallituksen valiokuntatyön vuosipalkkioista maksettiin markkinoilta hankituilla Nokian osakkeilla, jotka hankittiin hallituksen jäsenten lukuun varsinaisen yhtiökokouksen jälkeen. Hallituksen jäsenten tulee säilyttää omistuksessaan kaikki hallituksen jäsenyydestä palkkiona kolmen ensimmäisen hallitusvuotensa aikana saamansa Nokian osakkeet jäsenyytensä päättymiseen saakka. Vuosipalkkion loppuosa maksettiin rahana, josta suurin osa meni käytännössä palkkiosta aiheutuvien verojen kattamiseen. Kaikki kokouspalkkiot maksettiin rahana.

Yhtiön toimintatavan mukaan yhtiön toimivaan johtoon kuulumattomat hallituksen jäsenet eivät osallistu yhtiön kannustinoihin eivätkä saa tulosperusteisia osakepalkkioita, ehdollisia osakepalkkioita tai muita osakepohjaisia tai muuttuvia korvauksia tehtävistään hallituksen jäsenenä. Tällaisia palkkioita ei maksettu, sillä tilikaudella 2020 kaikki hallituksen jäsenenä toimineet olivat toimivaan johtoon kuulumattomia.

Seuraavassa taulukossa esitetään hallituksen jäsenille heidän tehtävistään vuonna 2020 kokonaisuudessaan maksetut palkkiot osakkeenomistajien varsinaisessa yhtiökokouksessa tekemien päätösten mukaisesti.

	Vuosipalkkio (EUR)	Kokouspalkkio (EUR) ⁽¹⁾	Kokonaispalkkio (EUR)	Osakkeina maksetaan 40% vuosipalkkioista (EUR)	Rahana maksetaan 60% vuosipalkkioista ja kaikki kokouspalkkiot (EUR)	Osakkeet (noin 40%:ia vuosipalkkiosta)
Sari Baldauf (puheenjohtaja) ⁽²⁾	440 000	5 000	445 000	176 000	269 000	48 523
Kari Stadigh (varapuheenjohtaja)	185 000	11 000	196 000	74 000	122 000	20 401
Bruce Brown	190 000	22 000	212 000	76 000	136 000	20 953
Thomas Dannenfeldt (27.5.2020 alkaen)	175 000	–	175 000	70 000	105 000	19 299
Jeanette Horan	175 000	20 000	195 000	70 000	125 000	19 299
Edward Kozel	195 000	17 000	212 000	78 000	134 000	21 504
Elizabeth Nelson	175 000	17 000	192 000	70 000	122 000	19 299
Olivier Piou (27.5.2020 saakka) ⁽³⁾	–	11 000	11 000	–	11 000	–
Risto Siilasmaa (27.5.2020 saakka) ⁽³⁾	–	–	–	–	–	–
Søren Skou	160 000	11 000	171 000	64 000	107 000	17 644
Carla Smits-Nusteling	190 000	17 000	207 000	76 000	131 000	20 953
Yhteensä	1 885 000	131 000	2 016 000	754 000	1 262 000	207 875

(1) Kokouspalkkiot sisältävät kaikki kokouspalkkiot toimikaudelta, joka päättyi 27.5.2020 pidettyyn varsinaiseen yhtiökokoukseen sekä kokouspalkkiot, jotka kertyivät ja maksettiin vuonna 2020 toimikaudelta, joka alkoi samasta yhtiökokouksesta.

(2) Kokouspalkkio maksettiin toimikaudelta, joka päättyi varsinaiseen yhtiökokoukseen 27.5.2020. Sari Baldauf nimitettiin hallituksen puheenjohtajaksi 27.5.2020. Kokouspalkkioita ei makseta hallituksen puheenjohtajalle.

(3) Luopui hallituksen jäsenyydestä varsinaisessa yhtiökokouksessa 27.5.2020 eikä vuosipalkkioita maksettu vuonna 2020.

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.

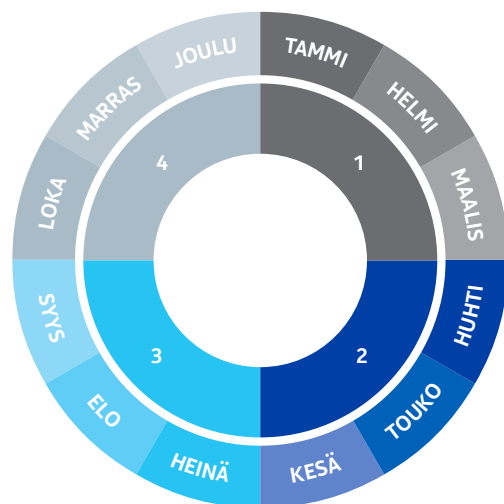
Hallituksen jäsenten palkkiot tuodaan vuosittain osakkeenomistajien hyväksyttäväksi varsinaisessa yhtiökokouksessa. Hallitus tekee ehdotuksen yhtiökokoukselle nimitysvaliokunnan suositusten perusteella. Nimitysvaliokunta harkitsee ja arvioi aktiivisesti hallituksen jäsenten palkkioiden tasoa sekä rakennetta. 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 arvioiessa ylimmän johdon palkitsemista.

Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja keskustele 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.

Henkilöstövaliokunnan työ

Henkilöstövaliokunta kokoontui kuusi kertaa vuonna 2020, ja jokaisella tapaamisella oli yleisluontoinen teema. Kaikki kokoukset pidettiin COVID-19 rajoituksia noudattaen.



- 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 johtoryhmän kuin Nokian henkilöstön osalta laajemminkin.

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

Tammikuu

- Kannustinpalkkioiden tarkoitus ja tavoitteet
- Nokian osakepalkkiojärjestelmä
- Sijoittajien palaute palkitsemiskäytäntöihin

Maaliskuu

- Toimitusjohtajan palkitseminen
- Palkitsemispolitiikka

Toukokuu

- Johtoryhmän pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden määrittely
- Sijoittajien palaute yhtiökokouksessa äänestettävästä palkitsemispolitiikasta

Heinäkuu

- Yhtiökokouspäivitys
- Henkilöstövaliokunnan neuvonantajan katsaus
- Osakeomistus- ja takaisinperintäohjeiden arviointi

Lokakuu

- Pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden lähestymistavan linjaus
- Riskien tarkastelu

Joulukuu

- 2021 kannustinpalkkioiden viitekehys
- Yrityskulttuuri
- Palkitsemisraportti vuodelle 2020

Asiantuntijat

Henkilöstövaliokunta käyttää Willis Towers Watsonia, riippumatonta ulkopuolista asiantuntijaa, tarkastellessaan ja määrittäessään johdon palkkioita ja palkitsemisen rakennetta. Lisäksi Willis Towers Watson tarjoaa valiokunnalle näkemyksiä markkinatrendeistä ja sääntelyn kehittämisestä.

Nokian johtoryhmä

Vuoden 2020 lopussa johtoryhmämme koostui 17 henkilöstä Suomessa, muissa Euroopan maissa ja Yhdysvalloissa. Lisätietoja tämänhetkisen johtoryhmän kokoonpanosta on selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästäme.

Nimi	Asema vuonna 2020	Nimityspäivä
Pekka Lundmark	Toimitusjohtaja (1.8.2020 alkaen)	1.8.2020
Rajeev Suri	Toimitusjohtaja (31.7.2020 asti)	1.5.2014
Nassib Abou-Khalil	Lakiasiaintoimintajohtaja	1.8.2019
Basil Alwan	IP/Optical Networks -liiketoimintaryhmän johtaja (Co-president)	8.1.2016
Ricky Corker	Asiakasliiketoimintaorganisaation Amerikan-alueen johtaja	1.1.2019
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	Asiakasliiketoimintaorganisaation EMEA ja APAC -alueiden johtaja	8.1.2016
Jenni Lukander	Nokia Technologies -liiketoimintaryhmän johtaja	1.8.2019
Sandra Motley	Fixed Networks -liiketoimintaryhmän johtaja	31.1.2019
Sri Reddy	IP/Optical Networks -liiketoimintaryhmän johtaja (Co-president)	15.5.2018
Raghav Sahgal	Nokia Enterprise -liiketoimintaryhmän johtaja (1.6.2020 alkaen)	1.6.2020
Kathrin Buvac	Nokia Enterprise -liiketoimintaryhmän johtaja (30.5.2020 asti)	8.1.2016
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
Stephanie Werner-Dietz	Henkilöstöjohtaja	1.1.2020
Marco Wirén	Talous- ja rahoitusjohtaja (1.9.2020 alkaen)	1.9.2020
Kristian Pullola	Talous- ja rahoitusjohtaja (31.8.2020 asti)	1.1.2017

Johtoryhmän jäsenten (pois lukien toimitusjohtaja) palkitseminen muodostuu peruspalkasta, luontoiseduista ja lyhyen sekä pitkän aikavälin kannustinpalkkioista. Lyhyen aikavälin kannustinojelmat perustuvat liiketoiminnan tulokseen sekä joidenkin tai kaikkien seuraaviin tunnuslukuihin perustuvien tavoitteiden saavuttamiseen johtoryhmän jäsenen roolista riippuen: liikevaihto, liikevoitto, vapaa kassavirta ja määritellyt strategiset tavoitteet.

Johtoryhmän jäseniä koskee sama palkitsemispolitiikkakehys kuin toimitusjohtajaa. Tämä sisältää takaisinperintää- ja osakeomistusta koskevat ohjeemme. Johtoryhmän jäsenten osakeomistusvaatimus on kaksi kertaa heidän peruspalkkansa.

Nokian johtoryhmän palkkiot vuonna 2020

Johtoryhmän palkkiot (pois lukien toimitusjohtaja) kokonaistasolla vuosina 2020 ja 2019 olivat seuraavat:

	2020 milj. EUR ⁽¹⁾	2019 milj. EUR ⁽¹⁾
Palkat, lyhyen aikavälin tulospalkkiot ja muut palkkiot ⁽²⁾	24,4	21,7
Pitkän aikavälin osakeperusteiset tulospalkkiot ⁽³⁾	3,7	4,4
Yhteensä	28,1	26,1

(1) Luvut heijastavat kunkin johtoryhmän jäsenen aikaa johtoryhmässä.

(2) Lyhyen aikavälin tulospalkkiot kuvastavat vuoden 2020 perusteella ansaittuja palkkioita. Muut palkkiot sisältävät liikkuvuuteen liittyviä maksuja, paikallisia etuja ja tiettyjä eläkekuluja.

(3) Maksut kuvastavat vuonna 2020 maksuun tulleita osakepalkkioita.

Johtoryhmän jäsenille (pois lukien toimitusjohtaja) myönnettiin seuraavat Nokian osakepalkkiojärjestelmän mukaiset osakepalkkiot vuonna 2020:

Osakepalkkio	Myönnetty määrä ⁽¹⁾	Käypä arvo myöntämispäivänä EUR	Myöntämispäivä	Oikeus maksuun syntyy
Tuloperusteiset osakepalkkiot ⁽²⁾	1 575 900	4 132 482	6.11.2020 ja 16.12.2020	Q4 2023
Ehdolliset osakepalkkiot ⁽³⁾	1 902 100	4 931 049	18.3.2020, 7.5.2020 ja 1.7.2020	Q3, 2020; Q1, Q3 ja Q4 2021, 2022 ja 2023

(1) Sisältää vuonna 2020 johtoryhmässä toimineille henkilöille myönnetty määrät.

(2) Vuoden 2020 tuloperusteisella osakepalkkio-ohjelmalla on kolmevuotinen suorituskausi ja se perustuu osakkeenomistajan kokonaistuottoon. Enimmäismäärä 200 % maksettaisiin, mikäli suoritusavoitteen osalta saavutetaan enimmäistaso. Maksuun tuleminen edellytyksenä on työsuhteen jatkuminen yhtiössä.

(3) Vuoden 2020 ehdollisten osakepalkkioiden erien maksuun tuleminen edellytyksenä on työsuhteen jatkuminen yhtiössä.

Maksamattomat johtoryhmän jäsenten osakepalkkiot, mukaan lukien toimitusjohtaja

Alla olevassa taulukossa esitetään toimitusjohtajan ja muiden toimessa olleiden johtoryhmän jäsenten osakepohjaisiin palkkioihin perustuva potentiaalinen omistusosuus 31.12.2020.

	Tulosperusteisten osakepalkkioiden perusteella saatavat osakepalkkiot, myönnetty määrä	Tulosperusteisten osakepalkkioiden perusteella saatavat osakepalkkiot, maksimimäärä ⁽⁴⁾	Ehdollisten osakepalkkioiden perusteella saatavat osakkeet
Johtoryhmän jäsenten osakepalkkiot ja osakepohjaiset kannustimet ⁽¹⁾	7 380 503	14 761 006	1 897 548
Prosenttiosuus liikkeeseenlasketuista osakkeista ⁽²⁾	0,13 %	0,26 %	0,03 %
Prosenttiosuus myönnettyistä osakepohjaisista kannustimista (per kannustinlaji) ⁽³⁾	7,42 %	7,42 %	41,91 %

(1) Sisältää 17 johtoryhmän jäsentä, jotka olivat toimessa 31.12.2020.

(2) Prosenttiosuudet on laskettu suhteessa Nokian liikkeeseen laskemien osakkeiden määrään ja kokonaismäärään 31.12.2020 lukuun ottamatta Nokian hallussa olevia omia osakkeita. Kukaan johtoryhmän jäsenistä ei omista yli 1 %:a osakkeista.

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

(4) 31.12.2020 mennessä myönnettyjen, mutta vielä maksamattomien tulosperusteisten osakepalkkioiden enimmäismaksu olisi 200 % mikäli suorituskriteereiden osalta saavutetaan enimmäistaso ja taulukko kuvastaa tätä mahdollista enimmäismäärää. Vuoden 2018 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman sitouttamiskausi päättyi 31.12.2020, ja Nokian tulos ylitti ohjelmissa asetetut vähimmäistasot. Vuoden 2018 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman nojalla toimitettiin osakkeita ohjelmaan osallistuneille työntekijöille helmikuussa 2021.

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 johtoryhmän 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 tulosperusteisten osakepalkkio-ohjelmien tavoitteet asetetaan ja lukitaan vastaavin perustein suorituskauden alussa koko ohjelmakauden ajaksi.

Lyhyen aikavälin tulospalkkiot

Vuonna 2020 lyhyen aikavälin tulospalkkioiden tavoitteet ja niiden saavuttaminen perustuivat liikevaihdon, liikevoiton ja vapaan kassavirran sekä henkilökohtaisten tavoitteiden yhdistelmään. Nämä tavoitteet mitattiin joko konsernin tasolla tai vaihtoehtoisesti yhdistelmänä Nokia-konsernin ja liiketoimintaryhmän tasolla liiketoimintaryhmien johtajien kohdalla. Vuoden 2021 tulospalkkiorakennetta yksinkertaistettiin neljään mittariin keskittymiseksi:

- Nokian liikevoitto
- Soveltuvan liiketoimintaryhmän liikevoitto
- Rooliin liittyvät strategiset tavoitteet
- Ympäristövastuullisuus ja hyvä hallintotapa, ESG (hiilidioksidipäästöt ja monimuotoisuus)

Niillä johtoryhmän jäsenillä, jotka eivät ole liiketoimintaryhmän johtajia, tulospalkkiosta vastaava osuus perustuu Nokian liikevoittoon.

Pitkän aikavälin tulospalkkiot

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

Vuoden 2017 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma tuli maksuun 1.1.2020. Perustuen suorituskauden liikevaihtoon ja osakekohtaiseen tulokseen perustuviin tavoitteisiin maksukerroin oli 28,9 % tavoitteesta (suorituskausi 2017 ja 2018).

Vuoden 2018 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma tuli maksuun 1.1.2021. Perustuen suorituskauden markkinaosuuteen, osakekohtaiseen tulokseen ja vapaaseen kassavirtaan perustuviin tavoitteisiin maksukerroin oli 56,82 % tavoitteesta (suorituskausi 2018 ja 2019).

Vuoden 2019 tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma oli ensimmäinen joka perustui kolmen vuoden suoritukseen ja sen tulos arvioidaan tilikauden 2021 päättyttyä.

Hallituksen henkilöstövaliokunta päätti, että vuoden 2020 tulosperusteisen palkkio-ohjelman mittarin tulee perustua osakkeenomistajan kokonaistuottoon. Tämä heijastaa sitoutuneisuuttamme parhaiden välittömien pitkän aikavälin tulosten edistämiseen ja sen myötä osallistujien edut ovat täysin linjassa osakkeenomistajien edun kanssa. Maailmanlaajuisen pandemian vuoksi pääasiallisen pitkän aikavälin tulospalkkiomme myöntämispäivä oli tarpeen siirtää heinäkuulta marraskuulle. Suorituskautta muutettiin tätä vastaavasti sen varmistamiseksi, että kolmen vuoden suorituskausi säilyi, ja marraskuussa 2020 myönnetty palkkiot erääntyvät vasta palkkion myöntämisestä vastaavana päivänä kolme vuotta myöhemmin vuonna 2023. Suoritusehtoja ei muutettu.

Nokian pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelma ja työntekijöiden osakesäästöohjelma vuosille 2021-2023

Osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinohjelman tarkoitus on tehokkaasti edistää Nokian arvomuodostusta ja vakautta pitkällä aikavälillä sekä yhdenmukaistaa ylimmän johdon ja työntekijöiden edut osakkeenomistajien etujen kanssa. Nokian osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinohjelma vuosille 2021-2023 on avainasemassa näiden tavoitteiden tukemisessa. Osakepalkkio-ohjelman nojalla yhtiö voi myöntää osakepalkkioihin oikeutetulle ylimmälle johdolle ja muille työntekijöille sekä tulospäätteisiä osakepalkkioita että ehdollisia osakepalkkioita.

Osakepalkkio-ohjelman nojalla palkkioita voidaan myöntää ohjelman hyväksymisestä 31.12.2023 saakka. Palkkioihin voidaan soveltaa suorituskriteereitä ja niihin voidaan liittää enintään 36 kuukauden suoritus- ja/tai sitouttamiskausia palkkion tyypistä riippuen. Näin ollen viimeisten ohjelman nojalla myönnettävien osakepalkkioiden sitouttamiskausi päättyisi vuoden 2026 lopussa. Hallitus asettaa vuosittain tulospäätteisten osakepalkkioiden suorituskriteerit sekä valittujen kriteerien painotukset ja tavoitteet varmistaakseen, että ne tukevat Nokian pitkän aikavälin liiketoimintastrategiaa ja taloudellista menestystä.

Osakepalkkio-ohjelman perusteella vuosina 2021, 2022 ja 2023 myönnettävät osakepalkkiot voivat johtaa yhteensä enintään 350 miljoonan Nokian osakkeen antamiseen. Ennen kuin Nokian osakkeet on annettu, tulospäätteisiin tai ehdollisiin osakepalkkioihin ei liity osakkeenomistajille kuuluvia oikeuksia kuten äänioikeutta tai oikeutta osinkoon. Mikäli ohjelmaan osallistuvan henkilön työsuhte Nokiaan päättyy ennen palkkion tai sen osan erääntymistä, henkilö ei pääsääntöisesti ole oikeutettu maksuun ohjelman nojalla.

Vuoden 2021 palkkioiden osalta suurin osa pitkän aikavälin kannustinohjelman osallistujista saa ehdollisen osakepalkkion tulospäätteisen osakepalkkion sijaan, vaikka yhtiön johto, toimitusjohtaja mukaan luettuna, saavat edelleen tulospäätteisiä osakepalkkioita pääasiallisina pitkän aikavälin kannustimina. Tulospäätteisiin osakepalkkioihin sovelletaan suoritusmittaria, joka on edelleen absoluuttinen osakkeenomistajan kokonaistuotto, ja ohjelman palkkiot erääntyvät maksuun aikaisintaan kolmen vuoden kuluttua niiden myöntämisestä. Normaaleissa ehdollisissa osakepalkkioissa ansaintakausi on kolme vuotta, jonka jälkeen koko myönnetty määrä erääntyy, mutta joissakin tapauksissa, jotka pääasiassa liittyvät työntekijän sitouttamiseen, yhtiö voi ottaa käyttöön eri mittaisia sitouttamiskausia ja palkkion erääntymisen useassa erässä. Tämä yksinkertaistaa ohjelmaan osallistumista työntekijöiden näkökulmasta.

Työntekijöiden osakesäästöohjelman tarkoituksena on kannustaa Nokian työntekijöitä omistamaan yhtiön osakkeita, mikä lisää sitoutumista ja omistajuuden tunnetta. Vuosien 2021-2023 osakesäästöohjelman perusteella, hallituksen päättäessä kunkin vuosittaisen ohjelmakauden aloittamisesta, ohjelmaan oikeutetuille työntekijöille tarjotaan mahdollisuus ohjata osa verojen jälkeisestä kuukausipalkastaan Nokian osakkeiden ostoon markkinahintaan vuosineljänneksittäin ennalta määrättyinä päivinä soveltuvan ohjelmakauden aikana. Nokia antaa kullekin vuosittaiseen ohjelmaan osallistuvalla työntekijällä yhden lisäosakkeen jokaista sellaista kahta ostettua osaketta kohden, jotka työntekijällä on hallussaan soveltuvan ohjelmakauden lopussa. Lisäksi, hallitus voi päättää tarjota osallistujille ilmaisia osakkeita hallituksen määrittämien osallistumiseen liittyvien ehtojen mukaisesti.

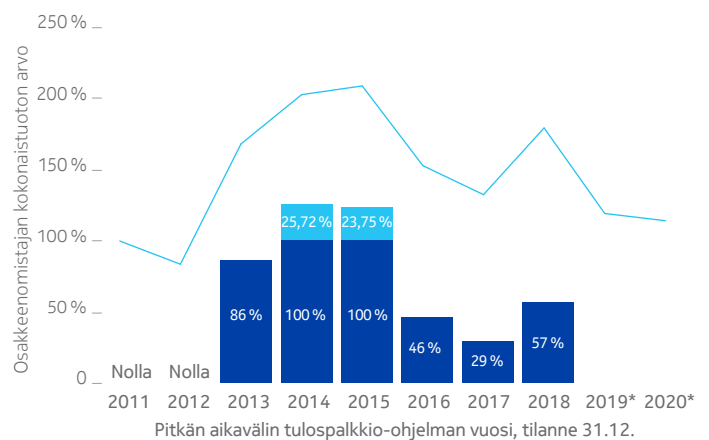
Osakesäästöohjelman perusteella vuosina 2021, 2022 ja 2023 aloitettavat vuosittaiset ohjelmat voivat johtaa yhteensä enintään 35 miljoonan Nokian osakkeen antamiseen. Osakkeenomistajan oikeudet markkinoilta hankittuihin osakkeisiin kuuluvat välittömästi ohjelmaan osallistuville työntekijöille. Ennen kuin Nokian osakkeina toimitettavat ilmaiset tai lisäosakkeet on annettu, niihin ei liity osakkeenomistajille kuuluvia oikeuksia kuten äänioikeutta tai oikeutta osinkoon.

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.

Osakkeenomistajan kokonaistuotto verrattuna pitkän aikavälin tulospalkkioihin



■ Tavoite saavutettu
■ Tavoite ylitetty
— Nokian osakkeenomistajan kokonaistuotto

* Suorituskausi ei ole vielä päättynyt.

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.

Hallitus jatkaa pitkän aikavälin tulospalkkio-ohjelmiamme aktiivista seurantaa varmistaakseen, että ne tuottavat lisäarvoa osakkeenomistajille.

Vertailuryhmämme

Kun harkitsemme sopivia vertailuyhtiöitä, näemme itsemme eurooppalaisena teknologiayhtiönä ja tarkastelemme yhtiöitä, jotka ovat samansuuruisia, 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