

Palkat ja palkkiot

Hallitus

Seuraavassa taulukossa on esitetty hallituksen ja valiokuntien jäsenille maksetut, yhtiökokouksissa vuosina 2015, 2014 ja 2013 päätetyt palkkiot.

EUR	2015	2014	2013
Hallituksen puheenjohtaja	440 000	440 000	440 000
Hallituksen varapuheenjohtaja	150 000	150 000	150 000
Hallituksen jäsen	130 000	130 000	130 000
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	25 000	25 000	25 000
Tarkastusvaliokunnan jäsen	10 000	10 000	10 000
Henkilöstöpoliittisen valiokunnan puheenjohtaja	25 000	25 000	25 000
Yhteensä⁽¹⁾	1 450 000	1 580 000	1 570 000

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

Käytäntömme mukaisesti hallituksen jäsenten palkkio koostuu yksinomaan vuosipalkkiosta, eikä kokouspalkkioita makseta. Noin 40 % hallituksen jäsenten palkkioista maksetaan markkinoilta ostettuina Nokian osakkeina tai yhtiön hallussa olevilla omilla osakkeilla. Palkkion loppuosa, noin 60 %, maksetaan rahapalkkiona, josta suurin osa menee käytännössä palkkiosta aiheutuvien verojen kattamiseen. Lisäksi hallituksen jäsenten tulee säilyttää omistuksessaan jäsenyytensä päättymiseen saakka sellainen verojen jälkeen jäävä nettomäärä Nokian osakkeita, jonka he ovat saaneet palkkiona hallituksen jäsenyydestään kolmen ensimmäisen hallitusvuotensa aikana. Toimivaan johtoon kuulumattomat hallituksen jäsenet eivät osallistu kannustinojelmiiimme eivätkä saa tulospäätöksiä osakepalkkioita, ehdollisia osakepalkkioita tai muita osakepohjaisia tai muuttuvia korvauksia tehtävistään hallituksen jäsenenä.

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

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

Hallituksen palkkiot vuonna 2015

Vuonna 2015 hallituksen jäsenten yhteenlaskettujen palkkioiden määrä, joka maksettiin heidän tehtävistään hallituksessa ja sen valiokunnissa, oli 1 450 000 euroa.

Seuraavassa taulukossa esitetään hallituksen jäsenille heidän palveluksestaan vuodelta 2015 maksetut palkkiot 5.5.2015 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti. Tietoa hallituksen jäsenten osakeomistuksista on kohdassa Hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja johtokunnan osakeomistus.

Ansaitut tai maksetut palkkiot yhteensä vuonna 2015⁽¹⁾:

	EUR
Risto Siilasmaa, puheenjohtaja	440 000
Jouko Karvinen, varapuheenjohtaja ⁽²⁾	175 000
Vivek Badrinath ⁽³⁾	140 000
Bruce Brown ⁽⁴⁾	155 000
Elizabeth Doherty ⁽⁵⁾	140 000
Simon Jiang	130 000
Mårten Mickos, hallituksen jäsen 5.5.2015 asti ⁽⁶⁾	–
Elizabeth Nelson ⁽⁷⁾	140 000
Kari Stadigh	130 000
Dennis Strigl, hallituksen jäsen 5.5.2015 asti ⁽⁶⁾	–
Yhteensä	1 450 000

- (1) Noin 40 % vuosipalkkiosta maksettiin markkinoilta ostettuina Nokian osakkeina ja loput noin 60 % rahana. Nykyiset hallituksen jäsenet eivät osallistu Nokian osakepohjaisiin kannustinojelmiin tai saa muita muuttuvia palkkioita hallituksen jäsenenä toimimisesta.
- (2) Jouko Karvisen palkkio, josta 150 000 euroa perustui hallituksen varapuheenjohtajana toimimiseen 8.1.2016 asti ja 25 000 euroa tarkastusvaliokunnan puheenjohtajana toimimiseen.
- (3) Vivek Badrinathin palkkio, josta 130 000 euroa perustui hallituksen jäsenenä toimimiseen ja 10 000 euroa tarkastusvaliokunnan jäsenenä toimimiseen.
- (4) Bruce Brownin palkkio, josta 130 000 euroa perustui hallituksen jäsenenä toimimiseen ja 25 000 euroa henkilöstöpoliittisen valiokunnan puheenjohtajana toimimiseen.
- (5) Elizabeth Dohertyn palkkio, josta 130 000 euroa perustui hallituksen jäsenenä toimimiseen ja 10 000 euroa tarkastusvaliokunnan jäsenenä toimimiseen, kummassakin 8.1.2016 asti.
- (6) Mårten Mickos ja Dennis Strigl toimivat hallituksen jäseninä vuoden 2015 varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen asti. Heidän vuoden 2015 varsinaisen yhtiökokouksen loppuun päättyneen toimikautensa palkkio maksettiin kokonaisuudessaan vuoden 2014 aikana, eikä heille maksettu palkkiota vuodelta 2015.
- (7) Elizabeth Nelsonin palkkio, josta 130 000 euroa perustui hallituksen jäsenenä toimimiseen ja 10 000 euroa tarkastusvaliokunnan jäsenenä toimimiseen.

Muutokset hallituksen kokoonpanoon 8.1.2016

Vahvistimme 8.1.2016 hallituksemme uuden kokoonpanon kaikista Alcatel Lucentin arvopapereista tehdyn onnistuneen julkisen osakevaihtotarjouksen jälkeen. 2.12.2015 järjestetyn ylimääräisen yhtiökokouksen hyväksymien ehdotusten mukaisesti ja Nokian kaikista Alcatel Lucentin arvopapereista tekemän onnistuneen julkisen osakevaihtotarjouksen jälkeen Nokian hallitukseen kuuluu kymmenen jäsentä. Uudet hallituksen jäsenet ovat Louis R. Hughes, Jean C. Monty ja Olivier Piou. Alcatel Lucentista tehdyn osakevaihtotarjouksen onnistuneeseen toteutumiseen asti hallitukseen kuullut Elizabeth Doherty luopui hallituksen jäsenyydestään.

Lisäksi ylimääräinen yhtiökokous päätti, että yhtiökokouksessa valituille uusille hallituksen jäsenille maksetaan vuoden 2016 varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka samansuuruinen vuosipalkkio kuin 5.5.2015 varsinaisessa yhtiökokouksessa valituille hallituksen jäsenille, kuitenkin suhteutettuna uusien hallituksen jäsenten toimikauden pituuteen.

Lisätietoja hallituksen kokoonpanosta on kohdassa Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä – Nokian hallintoelimet. Uusille hallituksen jäsenille ei maksettu palkkioita tilikaudella 2015. Seuraavassa taulukossa esitetään 2.12.2015 pidetyn ylimääräisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti uusille hallituksen jäsenille vuonna 2016 maksetut palkkiot.

	EUR ⁽¹⁾
Olivier Piou, hallituksen varapuheenjohtaja 8.1.2016 alkaen ⁽²⁾	70 082
Louis Hughes, hallituksen jäsen 8.1.2016 alkaen ⁽³⁾	65 410
Jean Monty, hallituksen jäsen 8.1.2016 alkaen ⁽⁴⁾	65 410
Yhteensä	

(1) Uusille hallituksen jäsenille maksetaan vuoden 2016 varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka samansuuruinen vuosipalkkio kuin 5.5.2015 varsinaisessa yhtiökokouksessa valituille hallituksen jäsenille, suhteutettuna uusien hallituksen jäsenten toimikauden pituuteen. Noin 40 % vuosipalkkiosta maksettiin markkinoilta ostettuina Nokian osakkeina ja loput noin 60 % rahana.

(2) Olivier Pioun palkkio 70 882 euroa perustuu hallituksen varapuheenjohtajana toimimiseen.

(3) Louis Hughesin palkkiosta 60 738 euroa perustuu hallituksen jäsenenä toimimiseen ja 4 672 euroa tarkastusvaliokunnan jäsenenä toimimiseen.

(4) Jean Montyn palkkiosta 60 738 euroa perustuu hallituksen jäsenenä toimimiseen ja 4 672 euroa tarkastusvaliokunnan jäsenenä toimimiseen.

Johdon palkitseminen

Johdanto

Vuosi 2015 oli ensimmäinen kokonainen vuosi D&S-liiketoiminnan myynnin ja Nokia Networks -liiketoiminnan integroinnin jälkeen. Vakaan johtokunnan ja vuonna 2014 osin uudistetun palkkiorakenteen ansiosta vuonna 2015 voitiin keskittyä liiketoiminnan muutoksen toteuttamiseen sekä Alcatel Lucentin hankinnan ja HERE-liiketoiminnan myynnin valmisteluun.

Painopisteemme johdon palkitsemisessa ovat:

- Oikeanlaisen osaamisen houkuttelevuus ja sitouttaminen
- Erinomaisiin suorituksiin kannustaminen
- Osakkeenomistajien ja johdon intressien yhdenmukaistaminen

Olemme käyneet läpi merkittäviä muutoksia kolmen viime vuoden aikana, ja muutokset jatkuvat Alcatel Lucentin hankinnan jälkeen. Lisäksi yhtiöiden raportointiympäristön kehitys jatkuu edelleen, ja Euroopan tasolla valmisteltava osakkeenomistajien oikeuksia koskeva direktiivi muuttaa raportointivaatimuksia lisää. Raportoinnin yksinkertaistamiseksi olemme päättäneet raportoida johdon palkkiotiedot suomalaisen sääntelyn ja Yhdysvaltain arvopaperimarkkinaviranomaisen asettamien vaatimusten mukaisesti. Esitämme toimitusjohtajan palkkiot erikseen ja johtokunnan palkkiot kokonaistasolla. Lisäksi kuvaamme selvästi periaatteitamme ja käytäntöjämme toimitusjohtajan, muun johdon ja työntekijöiden palkitsemisessa.

Muuttuvien tulospalkkioiden maksut olivat linjassa vuoden 2015 liiketoiminnan tuloksen kanssa. Lyhyen aikavälin tulospalkkiot ylittivät tavoitetason vuonna 2015 ja olivat linjassa kaikkien kolmen tunnusluvun kanssa, joita käytämme muuttuvien palkkioiden määrittämisessä: ei-IFRS-liikevaihto, ei-IFRS-liikevoitto ja nettorahavirta.

Myös pitkän aikavälin kannustinohjelmiamme tavoitteiden saavuttaminen on sidoksissa liiketoimintamme tuloksiin. Viime vuosina ei ole maksettu tulosperusteisia osakepalkkioita, koska vaadittuja liiketoimintatavoitteita ei ole saavutettu. Siksi onkin ilhaduttavaa, että vuoden 2013 osakepalkkio-ohjelma, jonka ansaintajakso päättyi 1.1.2016, on tuottanut tuloksia ohjelmaan osallistuville, aivan kuten he ovat osallistuneet lisäarvon tuottamiseen osakkeenomistajille. Vuoden 2013 osakepalkkio-ohjelmassa saavutettiin 86,25 % tavoitteesta. Samaan aikaan Jatkuvien jatkuvien toimintojen laimennettu osakekohtainen tulos kasvoi -0,16 eurosta tilikaudella 2012 0,67 euroon tilikaudella 2014 ja osakkeen pörssikurssi nousi 3,49 eurosta ennen ohjelman hyväksymistä 6,60 euroon 31.12.2015. Vuoden 2014 osakepalkkio-ohjelman ansaintajakso päättyy 1.1.2017, ja siinä odotetaan 125,72 %:n tavoitepalkkiota.

Palkitsemisperiaatteet, -malli ja -strategia

Palkitsemisohjelmiamme tarkoituksena on houkutella, palkita ja sitouttaa osaavia johtajia, joita tarvitaan vahvojen taloudellisten tulosten saavuttamiseen viime kädessä osakkeenomistajillemme hyödyksi. Palkitseminen on sidottu strategiaamme soveltamalla kiinteiden ja muuttuvien palkkioiden yhdistelmää, jonka avulla voimme sitouttaa ja motivoida työntekijöitä ja varmistaa osakkeenomistajien intressien huomioon ottamisen.

Nokiassa käytetään yhtä palkitsemisviitekehystä, jossa on kullekin vastuutasolle erilaisia kiinteitä ja muuttuvia palkkioita. Korkeamman tason tulosperusteisia palkkioita ja osakepohjaisia palkkioita käytetään johdon palkitsemiseen pitkän aikavälin kestävästä kasvusta sekä arvonn tuottamisesta osakkeenomistajille.

Pyrimme tarjoamaan kilpailukykyiset palkkiot verrattuna vastaavien yhtiöiden muodostamaan vertailuryhmään kun huomioidaan teollisuudenala, maantiede, koko sekä liiketoiminnan monimuotoisuus. Vertailuryhmä arvioidaan vuosittain, ja vertailuryhmän ja palkitsemisohjelmien määrän ja valikoiman tarkoituksenmukaisuuden varmistamisessa käytetään myös ulkopuolisia asiantuntijoita.

Muuttuvien palkkio-ohjelmiamme suunnittelun tavoitteena on ollut

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

Palkat ja palkkiot jatkoa

Palkitsemisrakenne ja tavoitteiden asettaminen

Yleisten palkitsemisperiaatteiden mukaisesti johtajia palkitaan kiinteillä ja muuttuvilla palkkioilla.

Toimitusjohtajan ja johtokunnan muiden jäsenten palkitsemisrakenteen elementit esitetään tarkemmin seuraavassa taulukossa:

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

Toimitusjohtaja

Yleistä

Toimitusjohtajan palkkiorakenne perustuu periaatteeseemme, jonka mukaan maksamme saavutetuista tuloksista: siksi 80 % tavoitepalkkiosta perustuu tulokseen. Viereisissä kaavioissa esitetään kunkin osatekijän potentiaalinen arvo ja kokonaispalkkion jakauma. Muuttuvista palkkioista 31,25 % koostuu lyhyen aikavälin tulospalkkioista, jotka perustuvat vuosittaisten tavoitteiden saavuttamiseen, ja 68,75 % ansaitaan kolmen vuoden aikana liikevaihdon ja osakekohtaisen tuloksen vakaan kasvun perusteella. Tällä tavalla pitkän aikavälin tulospalkkiot yhdenmukaistavat toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut.

Toimitusjohtajan pitää lisäksi omistaa vähintään kolme kertaa peruspalkkaansa vastaava määrä Nokian osakkeita, millä varmistetaan osakkeenomistajien etujen huomioon ottaminen pitkällä aikavälillä. Toimitusjohtajan on täytettävä tämä vaatimus viiden vuoden kuluessa toimitusjohtajaksi nimittämisestään, ja arvioimme Rajeev Surin täyttävän tämän vaatimuksen pitkän aikavälin tulospalkkioiden maksujen myötä ennen viidettä vuotta. Vahvistaaksemme periaatettamme, jonka mukaan maksamme tuloksista, lyhyen ja pitkän aikavälin muuttuvat palkkiot voidaan periä takaisin, jos taloudelliseen tulokseen on myöhemmin tehtävä olennaisia oikaisuja.

Kokonaispalkkio sidottiin vuonna 2015 markkinoihin viereisen kaavion mukaisesti:

Hallitus on hyväksynyt Rajeev Surin palkkaan 5 %:n korotuksen vuodelle 2016, minkä seurauksena hänen peruspalkkansa nousi 1 050 000 euroon vuodessa (1 000 000 euroa vuonna 2015). Korotus perustui Surin saavutamiin tuloksiin ja laajempiin tehtäviin vuonna 2016 Alcatel Lucentin hankinnan jälkeen. Tavoitepalkkio pysyy 125 %:ssa peruspalkasta kasvaen 1 312 500 euroon 8.1.2016 alkaen. Surille vuonna 2016 myönnettävien tulosperusteisten osakepalkkioiden tämän hetkinen arvo on 3 025 000 euroa, ja niiden lopullinen arvo määräytyy Nokian tuloksen toteutumisesta suhteessa asetettuihin tavoitteisiin sekä osakkeen hinnasta seuraavien kolmen vuoden aikana.

Muuttuvat palkkiot

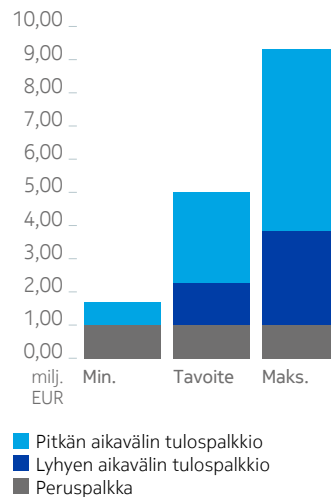
Hallitus uskoo, että Nokian liiketoiminnan kestävää suorituskykyä parhaiten kuvaavia tunnuslukuja ovat

- ei-IFRS-liikevaihto
- ei-IFRS-voitto ja
- nettorahavirta

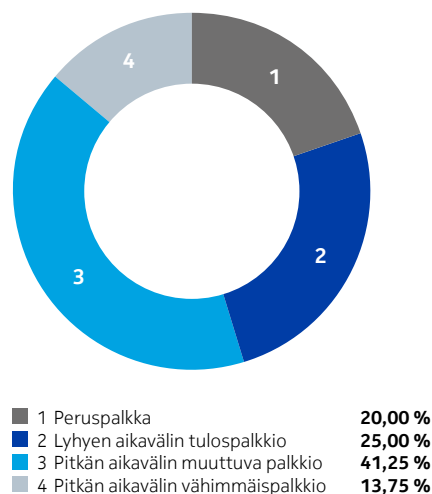
Muuttuvissa palkkioissa painotetaan näitä tunnuslukuja asetettaessa Nokian strategista kehitystä tukevia henkilökohtaisia strategisia tavoitteita, joita ei lyhyellä aikavälillä välttämättä mitata taloudellisilla tunnusluvuilla.

Viereisessä kaaviossa on esitetty yhteenveto palkkion painotuksesta kunkin tunnusluvun perusteella.

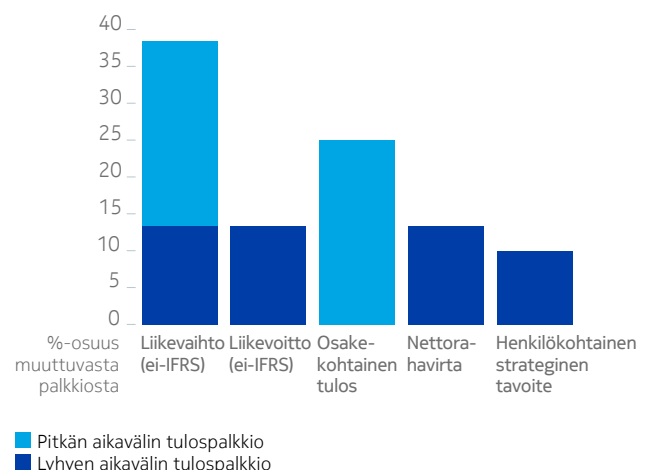
2015 palkkiorakenteen vaihteluväli euroissa



2015 palkkiorakenne



Palkkion osatekijät (%)



Palkat ja palkkiot jatkoa

Varmistaaksemme yhdenmukaisuuden osakkeenomistajien etujen kanssa ja tukeaksemme kulttuuria, jossa tavoitellaan kestävää menestystä pitkällä aikavälillä, sovellamme muuttuviin palkkioihin kahta periaatetta:

Takaisinperintä: Mikäli taloudellisessa tuloksessa on virhe, josta tietäminen palkkion määrittämisen ajankohtana olisi johtanut pienempään palkkioon, hallitus voi periä ylisuorituksen takaisin kolmen vuoden kuluessa tällaisesta tapahtumasta. Jos kyseessä on vilpillinen toiminta, hallitus voi periä aikaisemmilta vuosilta maksetun palkkion takaisin, jos se katsoo tämän tarkoituksenmukaiseksi.

Osakeomistus: Yhdenmukaistaaksemme toimitusjohtajan ja johtokunnan edut osakkeenomistajien etujen kanssa vaadimme johtajia omistamaan tietyn vähimmäismäärän Nokian osakkeita. Toimitusjohtajan pitää omistaa kolme kertaa peruspalkkaansa vastaava määrä osakkeita. Kunkin nykyisen johtokunnan jäsenen pitää

omistaa kaksi kertaa peruspalkkaansa vastaava määrä osakkeita. Osakeomistusta koskeva periaate, joka tuli voimaan 1.1.2015, vaatii että nämä johtajat hankkivat tällaisen osakeomistuksen viiden vuoden kuluessa siitä, kun tätä vaatimusta alettiin soveltaa heihin. Johtajat eivät saa myydä saamiaan osakepalkkioita ennen kuin osakeomistusta koskeva vaatimus on täytetty muutoin kuin täyttääkseen niihin liittyvät vero- ja sosiaaliturvamaksuja koskevat velvoitteet.

Lyhyen aikavälin tulospalkkiot

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkio vuodelta 2015 määritetään keskeisten taloudellisten tavoitteiden ja muiden strategisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella alla kuvatus mukaisesti. Maksettava palkkio määritetään kertomalla näissä tavoitteissa saavutetut tulokset liiketoiminnan tulosta koskevalla kertoimella, joka toimii useimpien työntekijöiden tapauksessa kannustinohjelman rahoitustekijänä.

Prosenttiosuus peruspalkasta			Arviointikriteerit
Vähimmäissuoritus	Tavoitesuoritus	Enimmäissuoritus	
0 %	125 %	281,25 %	80 % palkkiosta perustuu suoritukseen suhteessa Nokian tulokorttiin: ■ Ei-IFRS-liikevaihto (1/3) ■ Ei-IFRS-liikevoitto (1/3) ja ■ Nettorahavirta (1/3) Loput 20 % palkkiosta määräytyy hallituksen toimitusjohtajalle asettamien henkilökohtaisten strategisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella.

2015 lyhyen aikavälin tulospalkkio



Rajeev Surille maksetaan vuoden 2015 lyhyen aikavälin tulospalkkiona 153,77 % tavoitemäärästä, mikä osoittaa Nokian suorituskyvyn ohjelmassa käytettävissä tunnusluvuissa sekä Nokian jatkuvan kehittymisen ja muuntautumisen, joihin henkilökohtaiset strategiset tavoitteet perustuvat. Surin lyhyen aikavälin tulospalkkio vuonna 2014 oli samalla suoritustasolla, joskin matalammalla tavoitemäärällä vuoden 2014 tammikuun ja huhtikuun välillä, ennen kuin hänestä tuli yhtiön toimitusjohtaja.

Pitkän aikavälin tulospalkkiot

Pitkän aikavälin tulospalkkiot määritetään suhteessa markkinoihin ja prosentteina palkasta. Toimitusjohtaja osallistuu samoihin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmin kuin muukin Nokian johtoryhmä ja ylemmät toimihenkilöt. Lisäksi Rajeev Suri osallistuu Nokia Networksin osakepalkkio-ohjelmaan, jonka Nokia Siemens Networksin hallitus perusti vuonna 2012 Networks-liiketoiminnan uudistamisen tukemiseksi ennen kuin Nokia hankki loput 50 % liiketoiminnasta ja sai koko Nokia Networks -liiketoiminnan omistukseensa. Ohjelman tavoitteet asetettiin vaativalle tasolle ja ohjelman nojalla tehtävät maksut kuvaavat Networks-liiketoiminnan tiimin erinomaista suoritusta. Vuonna 2015 Surille annetuista optioista 30 % oli mahdollista käyttää käteissuorituksella ohjelman sääntöjen mukaisesti. Suri käytti nämä optiot ja sai 3,24 miljoonan euron voiton. Loput 70 % optioista tulevat käytettäväksi kesäkuussa 2016, ja Suri voi käyttää ne vuoteen 2018 mennessä. Ohjelman sääntöjen mukaan optiot suoritetaan käteisellä. Jäljellä oleviin optioihin perustuva maksusuoritus on enintään 7,56 miljoonaa euroa, ellei tiettyjä etukäteen määriteltäviä tapahtumia esiinny.

Toimitusjohtajan eläkejärjestelyt

Toimitusjohtaja kuuluu lakisääteiseen suomalaiseen TyEL-eläkejärjestelmään, jota säätelee Työntekijän eläkelaki (395/2006, muutoksineen) ja jossa työeläkkeen määrään vaikuttavat työssäoloaika ja ansiot. Lisäeläkejärjestelyä ei tarjota. TyEL-eläkejärjestelmässä eläkepalkaksi luetaan edunsaajan peruspalkka, kannustinpalkkiot ja muut mahdolliset verotettavat palkanlisät, mutta ei osakkeista realisoituneita tuloja. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä 63–68-vuotiaana, jolloin eläke määräytyy kasvavan prosentin mukaan.

Toimitusjohtajan irtisanomisehdot

Rajeev Surin toimitusjohtajasopimus voidaan päättää seuraavasti:

- **Nokia päättää toimitusjohtajasopimuksen Surista johtuvasta syystä.** Jos Nokia päättää toimitusjohtajasopimuksen Surista johtuvasta syystä, hän ei ole oikeutettu ylimääräisiin palkkioihin ja hän menettää kaikki osakepalkkionsa, jotka eivät vielä oikeuta suoritukseen.
- **Nokia päättää toimitusjohtajasopimuksen muusta kuin Surista johtuvasta syystä.** Jos Nokia päättää toimitusjohtajasopimuksen muusta kuin Surista johtuvasta syystä, Suri on oikeutettu irtisanomisajan palkkaan 18 kuukaudelta (sisältäen vuotuisen peruspalkan, luontoisedut ja vuotuisen tavoitteiden mukaisen johdon kannustinpalkkion) ja hän menettää kaikki osakepalkkionsa, jotka eivät vielä oikeuta suoritukseen.
- **Suri päättää toimitusjohtajasopimuksen mistä tahansa syystä.** Suri voi päättää toimitusjohtajasopimuksen milloin tahansa kuuden kuukauden irtisanomisajalla. Tällöin Suri saisi Nokian harkinnan mukaisesti joko palkan ja luontoisedut irtisanomisaikana tai niitä vastaavan kertakorvauksen. Lisäksi Suri on oikeutettu irtisanomisaikana mahdollisesti maksettavaksi tuleviin muuttuviin lyhyen tai pitkän aikavälin palkkioihin. Hän menettää kaikki osakepalkkionsa, jotka eivät vielä oikeuta suoritukseen.

- **Suri päättää toimitusjohtajasopimuksen Nokian olennaisesta sopimusrikkomuksesta johtuen.** Jos Suri päättää toimitusjohtajasopimuksen ja välimiesoikeuden lopullinen tuomio toteaa, että Nokia on syyllistynyt olennaiseen sopimusrikkomukseen, Suri on oikeutettu 18 kuukauden irtisanomisajan palkkaan (sisältäen vuotuisen peruspalkan, luontoisedut ja vuotuisen tavoitteiden mukaisen johdon kannustinpalkkion). Hän menettää kaikki osakepalkkionsa, jotka eivät vielä oikeuta suoritukseen.
- **Toimitusjohtajasopimuksen päättäminen johtuen erityisestä syystä.** Surin toimitusjohtajasopimus sisältää erityisiä ehtoja määräysvallan muuttumista seuraavan irtisanomisen varalta. Nämä ehdot perustuvat siihen, että sekä määräysvallan muutoksen että henkilön sopimuksen päättymisen tulee tapahtua, jotta ehdon mukaiset korvaukset tulevat maksettavaksi. Tarkemmin sanottuna, jos määräysvalta yhtiössä muuttuu sopimuksessa määritellyllä tavalla ja joko Nokia tai sen seuraaja päättää Surin tehtävän Nokiassa 18 kuukauden sisällä kyseisestä määräysvallan muuttumisesta ilman Surista johtuvaa syytä, tai jos Suri päättää toimitusjohtajasopimuksen ”erityisestä syystä”, Suri on oikeutettu 18 kuukauden irtisanomisajalta korvaukseen, joka sisältää vuotuisen peruspalkan, luontoisedut ja vuotuisen tavoitteiden mukaisen kannustinpalkkion, ja suhteelliseen osuuteen hänelle maksamattomista osakepalkkioista, mukaan lukien Nokia Networksin osakepalkkio-ohjelman perusteella suoritettavat maksut ja 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 määriteltä ja kuten hallitus ne määrittelee.

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

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

Toimitusjohtajan palkkiot vuosina 2015 ja 2014

EUR	2015	2014
Palkka	1 000 000	932 666
Lyhyen aikavälin tulospalkkiot ⁽¹⁾	1 922 125	1 778 105
Osakepalkkiot ⁽²⁾	2 843 711	3 759 936
Maksut etuuspohjaisiin eläkeohjelmiin ⁽³⁾	491 641	686 206
Kaikki muut palkkiot ⁽⁴⁾	145 658	168 645
Yhteensä⁽⁵⁾	6 403 135	7 325 558

- (1) Lyhyen aikavälin tulospalkkiot ovat osa Nokian lyhyen aikavälin tulospalkkio-ohjelmaa. Summa koostuu kyseisen tilikauden aikana ansaituista ja Nokian maksamista tai maksettaviksi tulleista vuosittaisista lyhyen aikavälin tulospalkkioista ja/tai muista lyhyen aikavälin kannustinpalkkioista.
- (2) Esitetyt summat edustavat kullakin tilikaudella annettujen osakepohjaisten kannustinten myöntämispäivän käypää arvoa. Tulosperusteisten osakepalkkioiden käypä arvo on niiden myöntämispäivän arvioitu käypä arvo. Arvioitu käypä arvo perustuu Nokian osakkeen myöntämispäivän markkinahintaan vähennettynä ansaintajaksen aikana maksettaviksi oletettujen osinkojen nykyarvolla, mikäli osinkoa jaetaan. Tulosperusteisten osakepalkkioiden arvo on taulukossa esitetty myönnettujen osakekannustimien määrälle, joka on kaksi kertaa tulosperusteisten osakkeiden kynnysmäärä. Tulosperusteisten osakepalkkioiden maksimi-arvo (neljä kertaa osakkeiden kynnysmäärä) on 5 687 422 000 euroa.
- (3) Eläkejärjestelyt Suomessa ovat IAS 19:n mukaisia etuuspohjaisia eläkejärjestelyjä. Rajeev Suri osallistuu lakisääteiseen suomalaiseen TyEL-eläkejärjestelmään.
- (4) Rajeev Surin muut palkkiot vuonna 2015 sisältävät 47 950 euron asumisedun (2014: 63 708 euroa), 48 510 euroa matkustusavustusta (2014: 31 576 euroa), 0 euroa alaikäisten lasten koulunkäyntimaksuihin (2014: 34 055 euroa), 17 834 euroa veropalveluista 2014: 17 038 euroa) ja 31 363 euroa verotettavaa tuloa Nokian maksamista lisäsairas- ja työkyvyttömyysvakuutuksista sekä matkapuhelimesta ja autonkuljettajasta (2014: 22 268 euroa).
- (5) Merkittävä määrä palkkiotaulukossa esitetyistä osakepalkkioista on sidottu yhtiön tulokseen, yhdenmukaista ohjelmiin osallistujien intressit yhtiön osakkeenomistajien saaman arvon kanssa. Esitetyt määrät edustavat myöntämispäivän käypää arvoa, ja siksi ne eivät edusta määriä, jotka tulevat toteutumaan. Todellisuudessa määrä, joka toteutuu kultakin raportoitavalta vuodelta, on pienempi kuin määrä, joka raportoidaan palkkiotaulukossa. Osakepalkkioiden lopullinen arvo saadaan selville, kun osakepalkkiot tulevat maksuun.

Toimitusjohtajan osakepalkkiot 22.4.2015:

Tulosperusteiset osakepalkkiot, kynnysmäärä	198 500
Tulosperusteiset osakepalkkiot, maksimimäärä	794 000
Käypä arvo myöntämispäivänä EUR ⁽¹⁾	2 843 711

- (1) Osakepalkkioiden käypä arvo on niiden myöntämispäivän arvioitu käypä arvo. Arvioitu käypä arvo perustuu Nokian osakkeen myöntämispäivän markkinahintaan vähennettynä ansaintajaksen aikana maksettaviksi oletettujen osinkojen nykyarvolla. Tulosperusteisten osakepalkkioiden arvo on taulukossa esitetty annettujen osakepalkkioiden määrälle, joka on kaksi kertaa osakepalkkioiden kynnysmäärä.

Nokian johtokunta

Nokian johtokunnan palkkiot

Johtokunnan muiden jäsenten palkkiot koostuvat peruspalkasta, luontoisedusta sekä lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkioista. Johtokunnan muut jäsenet osallistuvat samoihin palkkio-ohjelmiin ja samoin ehdoin kuin muut ohjelmiin oikeutetut työntekijät, mukaan lukien lyhyen aikavälin tulospalkkiot ja pitkän aikavälin tulospalkkiot. Palkkioiden määrä ja jakauma vaihtelevat aseman ja henkilön mukaan. Lyhyen aikavälin palkkio-ohjelman perustuvat liiketoiminnan tulokseen, ja jotkut seuraavista tunnuslukuista tai kaikki niistä soveltuvat heidän rooliinsa: ei-IFRS-liikevaihto, ei-IFRS-liikevoitto, nettorahavirta ja strategiset tavoitteet. Pitkän aikavälin tulospalkkioita kuvataan osiossa Osakepohjaiset palkkiot.

Johtokunnan kaikilla jäsenillä vuotuisesta tulospalkkiosta 20 % perustuu henkilökohtaisiin strategisiin tavoitteisiin ja vähintään 30 % Nokian tulokseen ei-IFRS-liikevoiton, ei-IFRS-liikevaihdon ja nettorahavirran mukaan määritettynä. Lisäksi asemasta riippuen heillä voi olla liiketoimintayksikköä koskevia tavoitteita, jotka perustuvat ei-IFRS-liikevaihdon, ei-IFRS-liikevoiton ja nettorahavirran yhdistelmään.

Johtokunnan jäsenet ansaitsivat keskimäärin 140 % tavoitepalkkiosta vuonna 2015.

Nokian johtokunnan eläkejärjestelyt

Johtokunnan jäsenet kuuluvat sen maan paikalliseen eläkejärjestelmään, jossa he asuvat vakituisesti. Suomessa asuvat johtokunnan jäsenet kuuluvat lakisääteiseen suomalaiseen TyEL-eläkejärjestelmään. Katso Toimitusjohtajan eläkejärjestelyt edellä.

Yhdysvalloissa asuvat johtajat osallistuvat Nokian Yhdysvalloissa ylläpitämään eläkeohjelmaan. Tähän niin sanottuun 401(k) -ohjelmaan kuuluvat työntekijät määräävät palkasta pidätettävän verovähennyskelpoisen eläkemaksuosuuden, ja Nokian maksuosuus on 8 %:iin asti yhtä suuri kuin työntekijältä pidätettävä eläkemaksuosuus. Työnantajan maksusuorituksesta 25 %:a vastaava määrä siirtyy vuosittain ohjelmaan kuuluville työntekijöille näiden neljänä ensimmäisenä palvelusvuotena. Saksassa asuvat johtajat osallistuivat 100 %:sti yhtiön rahoittamaan HEREn eläkeohjelmaan. Maksujen perusteena olivat eläkkeeseen oikeuttavat ansiot, eläketaulukko ja eläikeikä.

Nokian johtokunnan irtisanomisehdot

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

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

Hallitus uskoo, että vakaan ja tehokkaan johtokunnan ylläpitäminen on ensiarvoisen tärkeää, jotta Nokian ja sen osakkeenomistajien etuja voidaan suojata ja edistää. Kannustaaksemme johtokunnan jäseniä keskittymään ja sitoutumaan heille määritettyihin tehtäviin ilman häiriötekijöitä, jotka johtuvat mahdollisista Nokiassa tapahtuvista määräysvallan muutoksista, joista seuraa työsuhteiden irtisanomisia, johtokunnan jäsenille on tarjolla tiettyjä järjestelyjä.

Tämän seurauksena joillakin johtokunnan jäsenillä on johtajasopimuksensa liitteenä sopimukset koskien osakepalkkioiden aikaan suhteutettua maksamista määräysvallan muutostilanteissa. Nämä ehdot edellyttävät sekä määräysvallan muutosta että henkilön sopimuksen päättämistä, jotta ehdon mukaiset korvaukset tulevat maksettavaksi. Tarkemmin sanottuna jos määräysvalta yhtiössä muuttuu, kuten sopimuksessa on määritetty, ja henkilön työsuhte yhtiössä päätetään 18 kuukauden sisällä määräysvallan muuttumisesta joko Nokian tai sen seuraajan toimesta ilman henkilöstä johtuvaa syytä, tai jos henkilö päättää toimitusjohtajasopimuksen ”erityisestä syystä” (kuten siitä syystä, että tehtävät ja vastuut ovat merkittävästi vähentyneet), henkilö on oikeutettu 18 kuukauden irtisanomisajalta korvaukseen, joka sisältää vuotuisen peruspalkan, luontoisedut ja tavoitteiden mukaisen kannustinpalkkion, ja aikaan suhteutettuun käteiskorvaukseen maksamattomista osakepalkkioistaan mukaan lukien ehdolliset osakepalkkiot ja tulosperusteiset osakepalkkiot, optio-oikeudet ja Nokia Networksin osakepalkkio-ohjelman alla myönnetty osakkeet. Nokian hallitus voi milloin vain yksin päättää määräysvallan muuttumista koskevien sopimusten päättämisestä tai muuttamisesta. Alcatel Lucentilta Nokialle siirtyneiden Alcatel Lucentin johtajien kanssa aikaisemmin tehtyjen määräysvallan vaihtumista koskevien sopimusten mukaan johtaja saa 18 kuukauden palkkaa ja tavoitepalkkiota vastaavan lisäkorvauksen, mikäli hänet irtisanotaan tai jos esiintyy sopimuksessa määritetty hyvä syy 12 kuukauden kuluessa määräysvallan vaihtumisesta Alcatel Lucentissa. Lisäksi maksettaisiin jäljellä olevat Alcatel Lucentin osakepalkkiot, joiden maksua ei ole aikaistettu transaktion yhteydessä.

Nokian johtokunta 2015:

Nimi	Asema vuonna 2015	Nimityspäivä
Rajeev Suri	Toimitusjohtaja	1.5.2014
Timo Ihamuotila	Rahoitus- ja talousjohtaja	1.9.2011
Samih Elhage	Nokia Networks-liiketoiminnan talous- ja operatiivinen johtaja	1.5.2014
Ramzi Haidamus	Nokia Technologies -liiketoiminnan johtaja	3.9.2014
Sean Fernback ⁽¹⁾	HERE-liiketoiminnan johtaja	1.11.2014

(1) 5.12.2015 asti.

Johtokunnan jäsenille (lukuun ottamatta toimitusjohtajaa) maksettiin seuraavat kokonaispalkkiot vuosina 2015 ja 2014. Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot on esitetty edellä kohdassa Toimitusjohtajan palkkiot.

Johtokunnan palkkiot:

EUR	2015	2014
Palkka	2 149 029	3 461 250
Lyhyen aikavälin tulospalkkio ⁽¹⁾	2 801 131	1 880 115
Osakepalkkiot ⁽²⁾	3 295 955	3 679 383
Muutos eläkevastuissa ⁽³⁾	111 203	73 967
Maksut etuuspohjaisiin eläkeohjelmiin ⁽⁴⁾	493 027	311 494
Kaikki muut palkkiot ⁽⁵⁾	773 718	278 720
Yhteensä⁽⁶⁾	9 624 063	9 684 929

- (1) Lyhyen aikavälin tulospalkkiot ovat osa Nokian lyhyen aikavälin tulospalkkio-ohjelmaa. Summa koostuu kyseisen tilikauden aikana ansaituista ja Nokian maksamista tai maksettaviksi tulleista vuosittaisista lyhyen aikavälin tulospalkkioista ja/tai muista lyhyen aikavälin kannustinpalkkioista.
- (2) Esitetyt summat edustavat kullakin tilikaudella annettujen osakepohjaisten kannustintien myöntämispäivän käypää arvoa. Tulospöytäkirjojen ja ehdollisten osakepalkkioiden käypä arvo on niiden myöntämispäivän arvioitu käypä arvo. Arvioitu käypä arvo perustuu Nokian osakkeen myöntämispäivän markkinahintaan vähennettynä ansaintajakson aikana maksettaviksi oletettujen osinkojen nykyarvolla, mikäli osinkoa jaetaan. Tulospöytäkirjojen osakepalkkioiden arvo on taulukossa esitetty myönnettyjen osakekannustimien määrälle, joka on kaksi kertaa tulospöytäkirjojen osakkeiden kynnysmäärä. Tulospöytäkirjojen osakepalkkioiden maksimiarvo (neljä kertaa osakkeiden kynnysmäärä) on yhteensä 6 591 910 euroa.
- (3) Saksassa sovelletaan etuuspohjaista eläkejärjestelyä, jossa eläke määräytyy peruspalkan, iän ja palvelusvuosien mukaan.
- (4) Eläkejärjestelyt Suomessa ovat IAS 19:n mukaisia etuuspohjaisia eläkejärjestelyjä. Suomessa asuvat johtajat kuuluvat lakisääteeseen TyEL-eläkejärjestelyyn, eikä täydentäviä eläkejärjestelyjä käytetä. Yhdysvalloissa asuvat johtajat kuuluvat yhtiön 401k-järjestelyyn, joka katsotaan etuuspohjaiseksi eläkejärjestelyksi.
- (5) Kaikki muut palkkiot liittyvät siirtymiseen ja liikkuvuuteen liittyviin maksuihin tai etuohjelmiin, joihin johtajat ovat oikeutettuja. Lisäksi vuonna 2015 muihin palkkioihin sisältyi HERE-liiketoiminnan kauppaan liittyvä erityinen ja kertaluonteinen sitouttamisjärjestely.
- (6) Merkittävä määrä palkkiotaulukossa esitetyistä johtokunnan jäsenille myönnettyistä osakkeista on sidottu yhtiön tulokseen, millä yhdenmukaistetaan ohjelmiin osallistujien intressit yhtiön osakkeenomistajien saaman arvon kanssa. Tästä johtuen esitetyt määrät eivät edusta määriä, jotka tulevat toteutumaan, vaan ne edustavat myöntämispäivän käypää arvoa. Palkkion todellinen määrä vahvistuu, kun se tulee maksettavaksi.

Johtokunnan muiden jäsenten osakepalkkiot vuonna 2015

Johtokunnan jäsenille myönnettiin seuraavat osakepalkkiot vuonna 2015 (lukuun ottamatta Rajeev Surin osakepalkkioita, jotka esitetään edellä kohdassa Toimitusjohtajan osakepalkkiot vuonna 2015).

Johtokunnan muiden jäsenten osakepalkkiot 2015 yhteensä⁽¹⁾:

Myöntämispäivä	22.4.2015 ⁽²⁾	7.7.2015
Tulospöytäkirjojen osakepalkkiot, kynnysmäärä	212 500	–
Tulospöytäkirjojen osakepalkkiot, enimmäismäärä	850 000	–
Ehdolliset osakkeet	–	44 000
Käypä arvo myöntämispäivänä EUR	3 044 275	251 680

(1) Ilman Rajeev Surin osakepalkkioita.

(2) Osakepalkkioiden käypä arvo edustaa niiden arvioitua käypää arvoa myöntämispäivänä. Arvioitu arvo perustuu Nokian osakkeen markkinahintaan myöntämispäivänä vähennettynä ansaintajakson aikana odotettavasti maksettavien osinkojen nykyarvolla. Esitetty osakepalkkioiden arvo perustuu osakkeiden määrään, joka on kaksi kertaa kynnysmäärä.

Palkitsemisen hallinnointi

Hallitus

- hyväksyy ja hallituksen riippumattomat jäsenet vahvistavat toimitusjohtajalle maksettavat palkat ja palkkiot henkilöstöpoliittisen valiokunnan suosituksesta.
- Hyväksyy henkilöstöpoliittisen valiokunnan suositukset, jotka liittyvät pitkän aikavälin tulospalkkioihin, osakepohjaisiin kannustinjärjestelmiin ja muihin vastaaviin merkittäviin järjestelyihin, joita yhtiö perustaa työntekeijöillensä.
- Päättää osakkeiden antamisesta (osakkeenomistajilta saamansa valtuutuksen nojalla) yhtiön osakepohjaisten kannustinjärjestelmien mukaisten velvoitteiden täyttämiseksi palkkioiden suorittamiseen liittyen.

Henkilöstöpoliittinen valiokunta

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

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

Riippumaton asiantuntija

Henkilöstöpoliittinen valiokunta käyttää Aonia riippumattomana ulkopuolisena asiantuntijanaan tarkistaessaan ja määrittäessään johdon palkkioita. Ulkopuolinen asiantuntija työskentelee suoraan henkilöstöpoliittisen valiokunnan alaisuudessa ja tapaa henkilöstöpoliittisen valiokunnan vähintään vuosittain ilman yhtiön johdon läsnäoloa antaakseen valiokunnalle

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

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

Toimitusjohtaja

Toimitusjohtajalla on aktiivinen rooli palkitsemisen hallinnoimisessa ja suorituskyyvyn hallintaprosesseissa sekä Nokian johtokunnan että muiden Nokian työntekijöiden osalta.

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

Osakepohjaiset palkkiot

Osakepohjainen palkkio-ohjelma

Keskeisenä osana johtajien palkkioita ovat pitkän aikavälin osakepohjaiset palkkiot, joiden tarkoituksena on yhdenmukaistaa ohjelmaan osallistuvien edut osakkeenomistajien etujen kanssa. Osakepalkkion suhteellinen osuus kokonaispalkkiosta kasvaa johtotehtävän tason noustessa. Vuotuiset osakepalkkiot on sidottu yhtiön tulosjohtamisen viitekehukseen sekä Nokian liikevaihdolle ja osakekohtaiselle tulokselle asetettujen pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamiseen. Lisäksi meillä on ehdollinen osakepalkkio-ohjelma, joka on tarkoitettu avainhenkilöiden sitouttamiseen ja rekrytoinnin tukemiseen maissa, joissa tällaiset palkkiot ovat yleisiä, ja meidän on toimittava paikallisen markkinakäytännön mukaisesti sitouttaaksemme tai rekrytoidaksemme avainhenkilöitä.

Vuosien 2015 ja 2016 aktiiviset osakepohjaiset kannustinjärjestelmät ovat alla olevassa taulukossa:

Tiedot	Osakepohjainen kannustinjärjestelmä		
	Tulosperusteiset osakepalkkiot	Ehdolliset osakepalkkiot	Työntekijöiden osakesäästöohjelma
Osallistumaan oikeutetut työntekijät	Tehtävätasoon perustuva kelpoisuus	Tehtävätasoon perustuva kelpoisuus	Kaikki työntekijät ohjelmaan osallistuvissa maissa
Tarkoitus	Pitkän aikavälin vuosittainen tulospalkkio on palkkio kestävästä, pitkän aikavälin suorituskyyvystä. Sen on myös tarkoitus edistää osakkeenomistajien intressejä ja valittujen työntekijöiden sitoutumista.	Rekrytointi ja sitouttaminen poikkeuksellisissa tapauksissa	Osakeomistuksen edistäminen Nokian henkilöstön keskuudessa sekä sitoutumisen ja omistajuuden tunteen vahvistaminen yhtiössä
Aikataulu	Kolmen vuoden ansaintajako perustuen taloudellisiin tavoitteisiin kahden vuoden aikana.	Tulevat maksuun yhden, kahden ja kolmen vuoden kuluttua niiden myöntämisestä.	Lisäosakkeet annetaan 12 kuukauden säästökauden päätyttyä.

Lisäksi meillä oli vuonna 2015 käytettävissä olevia optioita, jotka perustuivat vuoden 2007 ja 2011 optio-ohjelmiin ja Nokia Networksin osakepalkkio-ohjelmaan. Vuoden 2007 optio-ohjelmaan perustuvat optiot raukesivat 1.1.2016. Uusia palkkioita ei ole myönnetty näissä ohjelmissa vuoden 2013 jälkeen. Näitä ohjelmia kuvataan kohdassa Aiemmat osakepohjaiset palkkio-ohjelmat.

Jo myönnettyjen osakepalkkioidemme yhteenlaskettu laimennusvaikutus 12.2.2016, jolloin rekisteröimme uudet Nokian osakkeet, jotka annettiin vastikkeena Alcatel Lucentin arvopapereista ja jotka sisältyvät Nokian osakkeiden kokonaislukumäärään, oli enintään noin 0,86 prosenttia olettaen, että tulosperusteisten osakepalkkioiden perusteella tulisi annettavaksi enimmäismäärä osakkeita. Vuoden 2016 osakepalkkiojärjestelmän lisävaikutus on enintään noin 1,04 prosenttia olettaen, että tulosperusteisten osakepalkkioiden perusteella tulisi annettavaksi enimmäismäärä osakkeita ja että osakesäästöohjelman mukaiset lisäosakkeet tulisivat annettavaksi ohjelmaan osallistuvien työntekijöiden säästöjen noin 60 miljoonan euron enimmäismäärän mukaisesti. Alcatel Lucentin työntekijät, jotka siirtyivät Nokiaan Alcatel Lucentin hankinnan yhteydessä, ovat mukana vasta vuodesta 2016 lukien osakepalkkiojärjestelmän mukaisissa osakepalkkio-ohjelmissa.

Tulosperusteiset osakepalkkiot

Tulosperusteinen osakepalkkio tarkoittaa velvollisuuttamme antaa työntekijälle Nokian osakkeita myöhempänä ajankohtana, mikäli saavutamme ennalta asetetut suoritustavoitteet. Osakkeilla on kolmivuotinen ansaintajakso, ja ne perustuvat yhtiön suoritustavoitteiden saavuttamiseen kahden ensimmäisen tilikauden aikana. Hallitus uskoo, että kahden vuoden suorituskauti, joka mahdollistaa paremman ennakoitavuuden nopeasti muuttuvassa ympäristössä ja tukee paremmin suoritusten kohdistamista maksujen kanssa, soveltuu nykyisen liiketoiminnan kontekstiin. Tavoitteet on asetettu ottaen huomioon hallituksen näkemys Nokian tulevista liiketoimintasuunnitelmista, sijoittajien odotukset ja analyytikkojen ennusteet, ja hallitus tulee edellen arvioimaan kahden vuoden suorituskauden sopivuutta tulevana vuosina. Alla oleva taulukko kuvaa vuosien 2013–2016 tulosperusteisten osakepalkkio-ohjelmien suoritustavoitteita. Tavoitteet perustuvat yhtiön pitkän aikavälin suunnitelmiin ja analyytikoiden ennusteisiin.

Suoritustavoite (ei-IFRS) ⁽¹⁾	2016	2015	2014	2013
Keskimääräinen vuosittainen liikevaihto, Nokia-konserni	Kyllä	Kyllä ⁽²⁾	Kyllä	Kyllä ⁽³⁾
Keskimääräinen vuosittainen osakekohtainen tulos, Nokia-konserni	Kyllä	Kyllä ⁽²⁾	Kyllä	Kyllä
Vähimmäismäärä, kun suoritus on alle kynnyksen ⁽⁴⁾	25 %	25 %	25 %	0 %

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

(2) Hallituksen odotetaan hyväksyvän muutoksen vuoden 2015 tulosperusteisen palkkio-ohjelman tulosehtoihin Nokian vuoden 2016 ensimmäisen neljänneksen katsauksen julkistamisen yhteydessä, jotta tulosehdot vastaisivat Nokian uutta organisaatorakennetta ja laajuutta. Muutos sopeuttaisi liikevaihdon ja osakekohtaisen tuloksen suoritustavoitteet vastaamaan vuonna 2015 myydyin HERE-liiketoiminnan vaikutusta vuoden 2015 viimeisellä neljänneksellä ja määrittäisi vuodelle 2016 tavoitteet, jotka perustuvat Nokia-konserniin Alcatel Lucentin tamikuussa 2016 tapahtuneen hankinnan jälkeen.

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

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

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

Tulosperusteiset osakepalkkiot 2016

Edellisen vuoden käytännön mukaisesti ylimmän johdon ja keskijohdon osakepalkkioinstrumentteina ovat ensisijaisesti tulosperusteiset osakepalkkiot. Sitouttamiskauden jälkeen ohjelman perusteella annettavien osakkeiden kokonaismäärä on vähintään 25 prosenttia myönnetystä 25 500 000 Nokian osakkeen kokonaismäärästä ja tämän yli maksettava määrä riippuu asetettujen taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta kahden vuoden suorituskauden aikana. Vuoden 2016 ohjelman perusteella myönnettävät tulosperusteiset osakepalkkiot voivat johtaa enintään 51 000 000 Nokian osakkeen antamiseen, mikäli kaikkien suorituskriteereiden osalta saavutetaan enimmäistaso.

Vuoden 2016 tulosperusteisessa osakepalkkio-ohjelmassa on kaksivuotinen suorituskausi (2016–2017), jota seuraa yhden vuoden sitouttamiskausi. Osakkeet tulevat maksuun 1.1.2019. Hallitus on jatkanut kahden vuoden suorituskauden käyttöä, koska se parantaa ennustettavuutta nopeasti muuttuvassa ympäristössä ja tukee saavutusten soveltamista maksuihin. Tavoitteet perustuvat hallituksen näkemykseen Nokian tulevasta liiketoimintasuunnitelmista sekä sijoittajien odotuksiin ja analyytikkojen ennusteisiin. Hallitus jatkaa kahden vuoden suorituskauden tarkoituksenmukaisuuden arviointia. Hallituksen odotetaan hyväksyvän vuoden 2016 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman tulosehdot vuoden 2016 ensimmäisen neljänneksen osavuositarkastuksen julkistamisen yhteydessä. Tavoitteet hyväksytään tänä vuonna aiempia vuosia myöhäisempänä ajankohtana, jotta kaikki yhdistyneestä Nokia-konsernista saatavilla oleva taloudellinen tieto voidaan ottaa huomioon ja tulosehdot voidaan asettaa tarkoituksenmukaisesti.

Listayhtiöiden hallinnointikoodissa vaadittua palkka- ja palkkioselvitystä päivitetään tulosehtojen osalta, kun ne on hyväksytty.

Suoritustavoite	Painotus	Kynnystaso ⁽²⁾	Maksimitaso ⁽²⁾	Suoritusasteikko
Nokian keskimääräinen ei-IFRS ⁽¹⁾ -liikevaihto 1.1.2016 – 31.12.2017	50 %	*	*	Kynnystaso-maksimimäärä (4 x kynnystason määrä)
Nokian keskimääräinen osakekohtainen ei-IFRS ⁽¹⁾ -tulos 1.1.2016 – 31.12.2017	50 %	*	*	Kynnystaso-maksimimäärä (4 x kynnystason määrä)

(1) Ei-IFRS-tunnusluvuista on jätetty pois kaikki olennaiset kertaluonteiset erät kaikilla jaksoilla. Lisäksi ei-IFRS-tuloksista on jätetty pois aineettomien hyödykkeiden poistot ja muut hankintamenojen kohdentamiseen liittyvät erät, jotka johtuvat yritysostoista.

(2) Hallituksen odotetaan hyväksyvän vuoden 2016 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman tulosehdot vuoden 2016 ensimmäisen neljänneksen katsauksen julkistamisen yhteydessä.

Maksimisuurituksen saavuttaminen suoritustavoitteissa johtaisi enimmillään 51 000 000 Nokian osakkeen antamiseen.

Maksimisuuritustavoitteen ylittäminen ei kasvata annettavien osakkeiden määrää. Kaikkien kynnystasojen saavuttaminen johtaa noin 12 750 000 osakkeen antamiseen. Vähimmäismäärä 6 375 000 osaketta tulee maksettavaksi, vaikka kynnystasoa ei saavutettaisi, koska maksettava vähimmäismäärä on 25 %. Ennen kuin osakkeet on annettu, tulosperusteisiin osakepalkkioihin ei liity osakkeenomistajille kuuluvia oikeuksia, kuten äänioikeutta tai oikeutta osinkoon.

Ehdolliset osakepalkkiot

Vuonna 2015 ehdollisia osakepalkkioita käytettiin valikoiden tulevan menestyksemme kannalta tärkeiden työntekijöiden rekrytointiin ja sitouttamiseen. Osakepalkkiot tulevat maksuun kolmena yhtä suurena eränä kolmen vuoden aikana yhden, kahden ja kolmen vuoden kuluttua myöntämisestä. Maksuun tulemisen edellytyksenä on työsuhteen jatkuminen yhtiössä.

Vuonna 2016 ehdollisia osakepalkkioita myönnetään rajoitetusti tai poikkeuksellisesti sitouttamis- ja rekrytointitilanteissa, ensisijaisesti Yhdysvalloissa, Nokian tulevan menestyksen kannalta keskeisten osaajien palkkaamisen ja sitouttamisen varmistamiseksi. Ennen vuotta 2015 ansaitut ehdolliset osakepalkkiot tulivat maksuun yhtenä eränä kolmen vuoden kuluttua niiden myöntämisestä.

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

Työntekijöiden osakesäästöohjelma

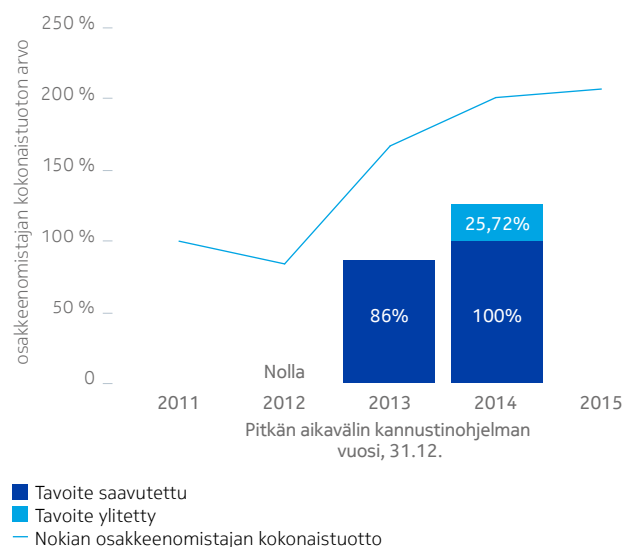
Työntekijöiden osakesäästöohjelmaan oikeutetut työntekijät voivat valintansa mukaan käyttää osan kuukausittaisesta palkastaan yhtiön osakkeiden hankkimiseen. Tämä osuus työntekijän palkasta ei kuitenkaan saa ylittää 1 200 euron vuosittaista enimmäismäärää. Osakkeet ostetaan markkinahintaan ennalta määritettyinä päivinä kuukausittain 12 kuukauden säästökauden aikana. Nokia antaa yhden osakkeen jokaista kahta hankittua osaketta kohden, jotka ovat työntekijän hallussa viimeisen kuukausittaisen oston tapahduttua 12 kuukauden säästökauden päätyttyä. Ohjelmaan osallistuminen on työntekijöille vapaaehtoista kaikissa maissa, joissa ohjelmaa tarjotaan. Lisäksi toivottaakseen tervetulleiksi Alcatel Lucentin työntekijät, jotka siirtyivät Nokiaan Alcatel Lucentin hankinnan yhteydessä, ja merkitäkseen uuden Nokia-konsernin alkua, Nokia antaa 20 ilmaista osaketta kaikille vuoden 2016 aikana ensimmäiset kolme kuukausittaista osakeostoa tehneille työntekijöille.

Maksut aikaisemmissa osakepalkkio-ohjelmissa

Juuri päättynyt vuoden 2013 osakepalkkio-ohjelma, jonka osakepalkkiot tulivat maksuun 1.1.2016, oli muutamaan vuoteen ensimmäinen ohjelma, jossa ylitettiin kynnykset. Vuoden 2013 osakepalkkio-ohjelmassa päästiin 86,25 %:iin tavoitteesta. Samaan aikaan Jatkuvien toimintojen laimennettu osakekohtainen tulos kasvoi -0,16 eurosta tilikaudella 2012 0,67 euroon tilikaudella 2014.

Vuonna 2014 määritelty Nokian uusi strategia, jossa keskitytään verkkoihin ja esineiden internetiin, on tuottanut lisäarvoa osakkeenomistajille ja samalla muuttanut pitkän aikavälin palkkio-ohjelmissa saavutettuja tuloksia. Vuoden 2013 osakepalkkio-ohjelman tavoitteesta saavutettiin 86,25 %, ja lisäksi vuoden 2014 ohjelman tavoitteesta saavutettiin 125,72 %, ja osakepalkkiot tulevat maksuun 1.1.2017. Samalla ajanjaksolla Nokian osakkeen hinta on noussut 3,49 eurosta 1.1.2013 6,60 euroon 31.12.2015 eli 89 %, ja samalla olemme aloittaneet uudelleen osinkojen maksamisen.

Osakekurssi ja osakkeenomistajan kokonaistuotto verrattuna pitkän aikavälin tulospalkkioihin



Aiemmat osakepohjaiset palkkio-ohjelmat

Optio-oikeudet

Vaikka optio-oikeuksien myöntäminen päättyi vuoden 2013 lopussa, vuoden 2011 optio-ohjelman perusteella myönnetty optiot ovat edelleen voimassa. Vuoden 2007 optio-ohjelmaan perustuvat optio-oikeudet raukesivat 1.1.2016, eikä uusia Nokian osakkeita voi enää merkitä vuoden 2007 optio-ohjelman perusteella.

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

Ohjelma	Merkintäaika
Vuoden 2007 optio-ohjelma	25 % 12 kk myöntämisen jälkeen - Tämän jälkeen 6,25 % neljänneksittäin - Raukesi 1.1.2016
Vuoden 2011 optio-ohjelma	50 % kolmen vuoden kuluttua myöntämisestä 50 % neljän vuoden kuluttua myöntämisestä - Kesto noin 6 vuotta

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

Nokia Networks osakepalkkio-ohjelma

Nokia Siemens Networks hallitus perusti Nokia Networks osakepalkkio-ohjelman vuonna 2012, ennen kuin Nokia hankki Nokia Networks kokonaan omistukseensa. Tämän ohjelman puitteissa Rajeev Surille ja noin 65 muulle Networks työntekijälle myönnettiin optio-oikeuksia Nokia Solutions and Networks B.V.:n osakkeisiin.

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

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

Ohjelman tavoitteet asetettiin vaativalle tasolle, ja ohjelman nojalla tehtävät maksut kuvaavat Networks-liiketoiminnan tiimin erinomaista suoritusta. Mahdollisesti maksettavat määrät lasketaan Nokia Networks liiketoiminnan arvon mukaan ja ne voivat viime kädessä pudota nolnaan, jos yhtiön arvo laskee alle tietyn tason. Ohjelmassa on myös yläraja, joka rajoittaa kaikkien ohjelmaan osallistuvien suurinta mahdollista hyötyä.

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

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

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

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

Alcatel Lucentin likviditeettisopimukset

Nokia, Acatel Lucent ja tietyt Alcatel Lucentin optio- ja osakepalkkio-ohjelmiin osallistujat ovat tehneet likviditeettisopimuksia, joiden perusteella Alcatel Lucentin osakepalkkiot tai optioista saatavat Alcatel Lucentin osakkeet vaihdetaan joko (i) Nokian osakkeisiin vaihtosuhteella, jossa jokaisesta Alcatel Lucentin osakkeesta annetaan 0,55 Nokian osaketta tai (ii) rahamäärään, joka vastaa tällaisten Nokian osakeiden markkinahintaa, mikäli on esiintynyt likviditeettiä alentava tapahtuma. Alcatel Lucentin osakkeiden likviditeettiä alentava tapahtuma ilmeni 12.2.2016. Nokia voi valintansa mukaan suorittaa likviditeettisopimuksiin perustuvat maksut rahana tai Nokian osakkeina huomioon ottaen soveltuva lainsäädäntö, sääntely tai muut paikalliset rajoitukset.

Vaihtosuhteessa 0,55 otetaan huomioon tietyt oikaisut, mikäli Nokia tai Alcatel Lucent tekee taloudellisia transaktioita, jotta optioiden haltijat tai osakepalkkioiden saajat voivat saada arvoltaan yhtä suuren määrän Nokian osakkeita tai käteismaksun kuin he olisivat saaneet, jos tällaisia transaktioita ei olisi tapahtunut. Likviditeettisopimuksia on tarjottu myös Nokian johtokunnan nykyisille jäsenille, joiden Alcatel Lucentin optiot tai palkkio-osakkeet täyttävät likviditeettisopimuksen tekemisen edellytykset.

Nokian hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja johtokunnan osakeomistus

Yleistä

Seuraavassa osiossa on kuvattu 31.12.2015 tilanteen mukaista Nokian hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja koko johtoryhmän osakeomistusta sekä toimitusjohtajan ja johtoryhmän osalta osakepohjaisiin kannustimiin perustuvaa mahdollista tulevaa osakeomistusta.

Hallituksen palkkioista noin 40 % maksetaan markkinoilta ostettuina Nokian osakkeina. Yhtiön käytännön mukaisesti hallituksen jäsenten tulee säilyttää omistuksessaan jäsenyytensä päättymiseen saakka sellainen verojen jälkeen jäävä nettomäärä Nokian osakkeita, jotka he ovat saaneet palkkioina hallituksen jäsenyydestään kolmen ensimmäisen hallitusvuotensa aikana. Lisäksi yhtiön käytännön mukaisesti yhtiön toimivaan johtoon kuulumattomat hallituksen jäsenet eivät osallistu Nokian osakepohjaisiin kannustinohjelmiin eivätkä saa optio-oikeuksia, tulosperusteisia osakepalkkioita, ehdollisia osakepalkkioita tai muitakaan osakeperusteisia tai muutoin muuttuvia palkkioita hallituksen jäsenenä toimimisesta.

Kuvaus hallituksen palkkioista on yllä kohdassa Hallitus.

Toimitusjohtaja saa osakeperusteisia palkkioita ensisijaisesti tulosperusteisten osakepalkkioiden muodossa. Optio-oikeuksia ei enää myönnetä, ja ehdollisia osakepalkkioita myönnetään ainoastaan erikoistilanteissa. Kuvaus työntekijöille ja johdolle suunnatuista osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä on kohdassa Osakepohjaiset palkkiot.

Hallituksen jäsenten osakeomistus

Hallituksemme jäsenten hallussa oli 31.12.2015 yhteensä 1 414 445 Nokian osaketta ja ADS-todistusta, jotka edustivat 0,04 %:a liikkeeseen lasketuista osakkeistamme ja kokonaisäänimäärästä, lukuun ottamatta Nokian hallussa olevia omia osakkeita.

Seuraavassa taulukossa on esitetty hallituksen jäsenten osake- ja ADS-omistus 31.12.2015.

Nimi ⁽¹⁾	Osakkeet ⁽¹⁾	ADS-todistukset ⁽¹⁾
Risto Siilasmaa	992 334	–
Vivek Badrinath	19 255	–
Bruce Brown	–	74 847
Elizabeth Doherty	30 754	–
Simon Jiang	8 666	–
Jouko Karvinen	72 723	–
Elizabeth Nelson	–	87 308
Kari Stadigh	128 558	–

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

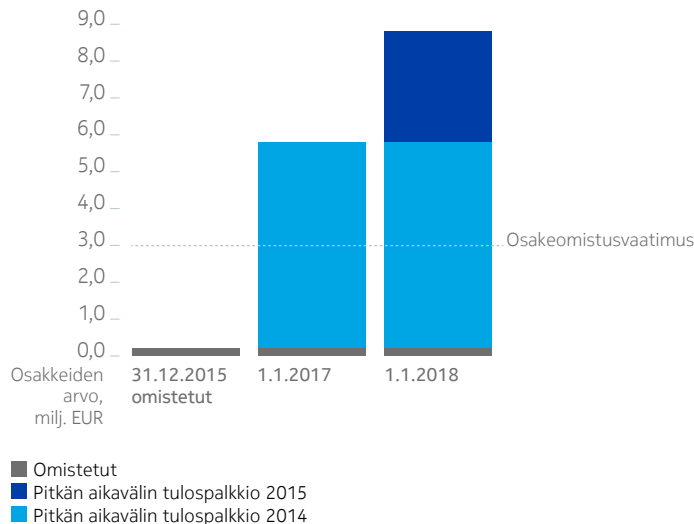
Toimitusjohtajan ja Nokian johtokunnan jäsenten osakeomistus

Seuraavassa taulukossa on esitetty toimitusjohtajan ja yhteenlaskettuna toimessa olevien johtokunnan jäsenten osakeomistus 31.12.2015. Johtokunnan kaikkien jäsenten, mukaan lukien Rajeev Suri, osakeomistus oli noin 0,01 % Nokian ulkona olevista osakkeista 31.12.2015. Toimitusjohtajan ja johtokunnan osakeomistukseen liittyviä vaatimuksia on käsitelty kohdassa Muuttuvat palkkiot.

	Osakkeet
Rajeev Suri	29 722
Muut Nokian johtokunnan jäsenet yhteensä	200 055

Surin omistamien 29 722 osakkeen lisäksi hänellä on tulevia osakepalkkioita, jotka odotettavasti maksetaan lähivuosina. Vuoden 2014 osakepalkkio-ohjelman suoritustaso on nyt tiedossa, ja 125,72 % tavoitepalkkiosta annetaan 1.1.2017. Alla olevassa kaavioissa näkyy 31.12.2015 arvoltaan 6,60 euron osakkeiden odotettu arvo verrattuna Surille asetettuun osakeomistusvaatimukseen. Vuoden 2015 osakepalkkio-ohjelmassa mahdollisesti maksettavat osakepalkkiot arvostetaan tavoitetason suorituksen perusteella siihen asti, kunnes ohjelman lopullinen suoritustaso tiedetään. Ottaen huomioon pitkän aikavälin palkkio-ohjelmien ehdot ja verovelvollisuuksien täyttämiseksi mahdollisesti myydyt osakkeet, arvioimme Surin täyttävän osakeomistusta koskevat vaatimukset seuraavien 12 kuukauden aikana.

Nokian toimitusjohtajan osakeomistusvaatimus ja osakepalkkiot



1. Arvo 6,60 euroa osakkeelta 31.12.2015.
2. Ennusteissa ei oteta huomioon osakkeiden mahdollista myyntiä niihin liittyvien verovelvoitteiden täyttämiseksi.
3. Ottaen huomioon verovelvoitteiden täyttämiseksi tehtävät myynnit, toimitusjohtajan odotetaan täyttävän Nokian osakeomistusta koskevat vaatimukset, kun vuoden 2014 lyhyen aikavälin osakepalkkiot tulevat maksuun olettaen, että tavoitetaso saavutetaan tai ylitetään.

Maksamattomat johtokunnan jäsenten osakepalkkiot 31.12.2015

Alla olevassa taulukossa esitetään toimitusjohtajan ja Nokian johtokunnan muiden jäsenten osakepohjaisiin palkkioihin perustuva potentiaalinen omistususuus.

	Optio-oikeuksien perusteella saatavat osakkeet	Tulosperusteisten osakepalkkioiden perusteella saatavat osakepalkkiot, kynnysmäärä ⁽⁴⁾	Tulosperusteisten osakepalkkioiden perusteella saatavat osakepalkkiot, maksimimäärä	Ehdollisten osakepalkkioiden perusteella saatavat osakkeet
Johtokunnan jäsenten maksamattomat osakepalkkiot ja osakepohjaiset kannustimet ⁽¹⁾	565 000	1 108 462	4 433 846	206 164
Prosenttiosuus liikkeeseenlasketuista osakkeista ⁽²⁾	0,01 %	0,03 %	0,11 %	0,01 %
Prosenttiosuus liikkeeseenlasketuista osakepohjaisista kannustimista (per kannustinlaji) ⁽³⁾	15,52 %	9,67 %	9,67 %	9,80 %

- (1) Sisältää neljä vuoden 2015 lopussa toimeksi ollut johtokunnan jäsentä.
- (2) Prosenttiosuudet on laskettu suhteessa Nokian liikkeeseen laskemien osakkeiden määrään ja kokonaisäänimäärään 31.12.2015, 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) Vuosien 2014 ja 2015 tulosperusteisten osakeohjelmien perusteella annettavien osakkeiden maksimimäärä on nelinkertainen tulosperusteisten osakepalkkioiden kynnysmäärään nähden. Tulosperusteisen osakeohjelman 2014 ansaintajakso päättyi 31.12.2015, ja suoritustavoitteet liikevaihto ja osakekohtainen tulos saavutettiin, joten osakeohjelman perusteella tehdään osakesuorituksia vuonna 2017.

Nokian sisäpiiriohje

Nokian hallitus on hyväksynyt sisäpiiriohjeen koskien kaupankäyntiä Nokian osakkeilla. Sisäpiiriohjeen mukaan Nokian hallituksen ja johtokunnan jäsenten osakeomistus Nokiassa katsotaan olevan julkista. Nokian sisäpiiriläisiin (kuten määritelty sisäpiiriohjeessa) sovelletaan kaupankäyntirajoituksia ja -sääntöjä, mukaan lukien kielto käydä kauppaa Nokian arvopapereilla Nokian osavuosikatsauksen ja Nokian tilinpäätöstiedotteen julkistamista edeltävän 30 kalenteripäivän ”suljetun ikkunan” ajanjaksona, mukaan lukien julkistamispäivät. Lisäksi Nokia voi asettaa tarvittaessa hankekohtaisia kaupankäyntirajoituksia. Päivitämme sisäpiiriohjetamme ajoittain, ja tarjoamme sisäpiiriohjetta koskevaa koulutusta. Nokian sisäpiiriohje on Nasdaq Helsingin sisäpiiriohjeen vaatimusten mukainen, ja siinä on myös tätä pidemmälle meneviä sääntöjä.

Muut lähipiiriin liittyvät tapahtumat

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

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

Maksamattomat toimitusjohtajan tulosperusteiset osakepalkkiot

Seuraavassa taulukossa esitetään tiedot toimitusjohtajan tulosperusteisista osakepalkkioista 31.12.2015. Nämä osakepalkkiot on myönnetty vuosien 2014 ja 2015 tulosperusteisten osakepalkkio-ohjelmien perusteella. Vuoden 2014 osakepalkkio-ohjelman ansaintajakso päättyi 1.1.2017, ja siinä odotetaan 125,72 %:n tavoitepalkkiota. Lisätietoa tulosperusteisista osakepalkkioistamme löytyy tähän vuosikertomukseen sisältyvästä konsernitilinpäätöksen liitetiedosta 25, Osakeperusteiset maksut.

Tulosperusteiset osakepalkkiot:

	Kynnysmäärä	Enimmäismäärä ⁽¹⁾
Toimitusjohtajan maksamattomat osakepalkkiot	538 520	2 154 078

- (1) Vuosien 2014 ja 2015 tulosperusteisten osakeohjelmien perusteella annettavien osakkeiden maksimimäärä on nelinkertainen tulosperusteisten osakepalkkioiden kynnysmäärään nähden. Tulosperusteisen osakeohjelman 2014 ansaintajakso päättyi 31.12.2015, ja suoritustavoitteet, liikevaihto ja osakekohtainen tulos, saavutettiin, joten osakeohjelman perusteella tehdään osakesuorituksia vuonna 2017.

Muut osakepohjaiset palkkiot

Lisäksi Surilla on optioita Nokia Networksin osakepalkkio-ohjelmassa, jota on kuvattu edellä kohdassa Pitkän aikavälin osakepalkkiot.