

HALLITUKSEN JA JOHTOKUNNAN PALKAT JA PALKKIOT

Seuraavassa osiossa selostetaan Nokian palkkio- ja palkkaus-käytännöt yleisesti sekä yksityiskohtaisesti raha- ja osakepalkkiot yhtiön hallituksen ja johtokunnan osalta, sisältäen myös kuuden nimetyn johtajan palkkiot.

HALLITUS

Seuraavassa taulukossa on esitetty hallituksen ja valiokuntien jäsenille maksetut, yhtiökokouksissa vuosina 2013, 2012 ja 2011 päätetyt palkkiot.

Asema, EUR	2013	2012	2011
Puheenjohtaja	440 000	440 000	440 000
Varapuheenjohtaja	150 000	150 000	150 000
Jäsen	130 000	130 000	130 000
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	25 000	25 000	25 000
Tarkastusvaliokunnan jäsen	10 000	10 000	10 000
Henkilöstöpoliittisen valiokunnan puheenjohtaja	25 000	25 000	25 000
Yhteensä	1 570 000 ^{1,2}	1 700 000 ¹	1 700 000 ²

1 Stephen Elop, joka luopui tehtävästään toimitusjohtajana sekä erosi hallituksesta 3.9.2013 alkaen, ei saanut palkkiota tehtävästään hallituksen jäsenenä.

2 Muutokset hallituksen yhteenlasketuissa palkkiosummissa eri vuosina johtuvat vaihtelusta hallituksen jäsenten määrässä. Tehtävistä maksetut palkkiot ovat pysyneet samoina.

Yhtiön käytäntönä on, että hallituksen jäsenten palkkio koostuu yksinomaan vuosipalkkiosta ja että kokouspalkkioita ei makseta. Noin 40 % hallituksen jäsenten palkkioista maksetaan markkinoilta ostettuina Nokian osakkeina. Palkkion loppuosa maksetaan rahana, josta suurin osa kuluu tavallisesti palkkiosta aiheutuvien verojen maksamiseen. Yhtiön tämänhetkisenä käytäntönä on, että hallituksen jäsenten tulee säilyttää omistuksessaan kaikki palkkioina saamansa Nokian osakkeet hallitusjäsenyytensä päättymiseen saakka (lukuun ottamatta osakkeita, joilla katetaan mahdolliset osakkeiden hankinnasta aiheutuvat kulut, mukaan lukien verot). Tämän lisäksi yhtiön toimintatapana on, että toimivaan johtoon kuumattomat hallituksen jäsenet eivät osallistu Nokian osakepohjaisiin kannustinojelmiin eivätkä saa muuttuvia palkkioita hallituksen jäsenenä toimimisesta. Myöskään toimitusjohtaja ei saa palkkiota toimimisesta hallituksen jäsenenä. Aikaisempi toimitusjohtaja Stephen Elop, joka luopui tehtävästään toimitusjohtajana sekä erosi hallituksesta 3.9.2013, ei saanut palkkiota tehtävästään hallituksen jäsenenä vuosina 2013, 2012 ja 2011. Toimitusjohtajan kokonaispalkkio on esitetty myöhemmin kohdassa ”Johdon palkitseminen – Johdon palkkiot vuonna 2013 – Palkkiotaulukko vuodelta 2013”.

Osakkeenomistajat päättävät varsinaisessa yhtiökokouksessa vuosittain hallituksen jäsenten palkkioista. Päätös tehdään edustettuina olevien äänten yksinkertaisella enemmistöllä hallituksen nimitysvaliokunnan ehdotuksesta. Palkkio

päätetään toimikaudeksi, joka alkaa kyseisestä varsinaisesta yhtiökokouksesta ja jatkuu seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka.

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

Hallituksen palkkiot vuonna 2013

Hallituksen jäsenten yhteenlaskettujen palkkioiden määrä, joka maksettiin heidän tehtävistään hallituksessa ja sen valiokunnissa, oli 1 570 000 euroa 31.12.2013 päättyneeltä vuodelta.

Seuraavassa taulukossa on esitetty hallituksen jäsenille vuodelta 2013 maksetut palkkiot 7.5.2013 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti. Tietoa hallituksen jäsenten osakeomistuksista löytyy ”Hallituksen jäsenten osakeomistus” -osiosta.

	Vuosi	Rahana maksetut palkkiot EUR ¹	Yhteensä EUR
Risto Siilasmaa, puheenjohtaja ²	2013	440 000	440 000
Jouko Karvinen, varapuheenjohtaja, 7.5.2013 alkaen ³	2013	175 000	175 000
Marjorie Scardino, varapuheenjohtaja, 7.5.2013 asti ⁴	2013	—	—
Bruce Brown	2013	130 000	130 000
Elizabeth Doherty ⁵	2013	140 000	140 000
Stephen Elop, hallituksen jäsen 3.9.2013 asti ⁶	2013	—	—
Henning Kagermann ⁷	2013	155 000	155 000
Helge Lund	2013	130 000	130 000
Isabel Marey-Semper, hallituksen jäsen 7.5.2013 asti ⁴	2013	—	—
Mårten Mickos	2013	130 000	130 000
Elizabeth Nelson ⁸	2013	140 000	140 000
Kari Stadigh	2013	130 000	130 000
Yhteensä		1 570 000	1 570 000

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

2 Risto Siilasmaan palkkio hallituksen puheenjohtajana toimimisesta. Tämä taulukko ei sisällä hänelle väliaikaisen väliaikaisen pääjohtajan tehtävästä maksettua palkkiota, jotka on eritelty, ”Johdon palkitseminen – Johdon palkkiot vuonna 2013 – Palkkiotaulukko vuodelta 2013” -osiosta.

- 3 Jouko Karvisen palkkio, josta 150 000 euroa perustui hallituksen varapuheenjohtajana toimimiseen ja 25 000 euroa tarkastusvaliokunnan puheenjohtajana toimimiseen.
- 4 Marjorie Scardino ja Isabel Marey-Semper toimivat hallituksen jäsenenä vuoden 2013 varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen asti. Heidän vuoden 2013 varsinaisen yhtiökokouksen loppuun päätyneen toimikautensa palkkio maksettiin kokonaisuudessaan vuoden 2012 aikana, eikä heille suoritettu palkkiota vuonna 2013. Lisätietoa heille vuonna 2012 maksetuista palkkioista löytyy osiosta 18, konsernitilinpäätöksen liitetiedosta 31.
- 5 Elizabeth Dohertyn palkkio, josta 130 000 euroa perustui hallituksen jäsenenä toimimiseen ja 10 000 euroa tarkastusvaliokunnan jäsenenä toimimiseen.
- 6 Stephen Elop ei saanut palkkiota tehtävästään hallituksen jäsenenä. Tämä taulukko ei sisällä hänelle toimitusjohtajan tehtävistä maksettuja palkkioita, jotka on eritelty kohdassa "Johdon palkitseminen – Johdon palkkiot vuonna 2013 – Palkkiotaulukko vuodelta 2013". Hän luopui tehtävästään toimitusjohtajana sekä erosi hallituksesta 3.9.2013 alkaen.
- 7 Henning Kagermannin palkkio, josta 130 000 euroa perustui hallituksen jäsenenä toimimiseen ja 25 000 euroa henkilöstöpoliittisen valiokunnan puheenjohtajana toimimiseen.
- 8 Elizabeth Nelsonin palkkio, josta 130 000 euroa perustui hallituksen jäsenenä toimimiseen ja 10 000 euroa tarkastusvaliokunnan jäsenenä toimimiseen.

Hallituksen nimitysvaliokunnan ehdotus hallituksen palkkioiksi vuonna 2014

Hallituksen nimitysvaliokunta julkisti 29.4.2014 ehdotuksensa 17.6.2014 kokoontuvalle yhtiökokoukselle hallituksen vuoden 2014 palkkioiksi. Valiokunta ehdottaa, että yhtiökokouksessa valittaville hallituksen jäsenille maksettaisiin toimikaudelta, joka päättyy vuoden 2015 varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä, saman suuruinen vuosipalkkio kuin edellisiltä kuudelta vuodelta: hallituksen puheenjohtajalle 440 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajalle 150 000 euroa ja kullekin hallituksen jäsenelle 130 000 euroa. Lisäksi tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle ja henkilöstöpoliittisen valiokunnan puheenjohtajalle ylimääräisenä vuosipalkkiona 25 000 euroa ja kullekin tarkastusvaliokunnan jäsenelle lisäksi 10 000 euroa.

Ohjaavana periaatteena valiokunnan ehdotuksessa on yhdenmukaistaa hallituksen jäsenten intressit osakkeenomistajien intressien kanssa palkitsemalla hallituksen jäseniä ensisijaisesti Nokian osakkeilla. Tästä syystä nimitysvaliokunta ehdottaa edelleen, että palkkioista noin 40 % maksettaisiin joko markkinoilta hankittavina Nokian osakkeina tai vaihtoehtoisesti käyttämällä yhtiön hallussa olevia omia osakkeita, jotka hallituksen jäsenten tulee yhtiön tämänhetkisen toimintatavan mukaan säilyttää omistuksessaan hallitusjäsenyyden päättymiseen saakka (lukuun ottamatta osakkeita, joilla kateetaan osakkeiden hankinnasta aiheutuvat kulut, mukaan lukien verot). Palkkion loppuosa maksettaisiin rahapalkkiona, josta suurin osa menee käytännössä palkkiosta aiheutuvien verojen kattamiseen.

JOHDON PALKITSEMINEN

Alla kuvataan Nokian johdon palkitsemisperiaatteita, palkitsemisohjelmien rakennetta sekä tekijöitä, jotka otetaan huomioon palkkioista päätettäessä. Yksi palkitsemisjärjestelmämme rakenteen taustalla olevista periaatteista on, että huomattava osa johdon palkkiosta on sidottu yhtiön tulokseen ja yhdenmukaistettu osakkeenomistajien saaman arvon kanssa. Toimitusjohtajan tehtävissä 3.9.2013 asti toimineen Stephen Elopin vuoden 2013 palkkiosta 88 % oli sidottu yhtiön tulokseen. Vastaavasti muiden Nokian johtokunnan jäsenten palkkioista 71–80 % oli sidottu yhtiön tulokseen. Palkitsemisohjelmat on suunniteltu siten, että tämä osuus palkkiosta

ansaitaan ja toteutuu, kun tulokset antavat siihen aihetta.

Tilikaudella 2013 Nokia hankki Networksin (aikaisemmin Nokia Solutions and Networks) täysin omistukseensa, ja kolme D&S-liiketoiminnan Myynnin jälkeen jatkavaa liiketoiminta-aluetta olivat voitollisia. Kaikkia tavoitteita ei kuitenkaan saavutettu johtuen siirtyvän D&S-liiketoiminnan tappiollisuudesta. Tästä johtuen merkittävä osa joidenkin Nokian johtokunnan jäsenten kokonaispalkkioista ei toteutunut vuonna 2013. Tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman perusteella ei suoritettu maksuja ja joillekin johtokunnan jäsenille ei maksettu vuosittaisia lyhyen aikavälin tulospalkkioita.

Johdon palkitsemisperiaatteet ja -ohjelmat sekä päätöksentekoprosessi

Johdon palkitsemisjärjestelmän keskeisinä tavoitteina on maailmanlaajuisesti palkata, sitouttaa ja motivoida lahjakkaita johtajia, joilla on taito ja kyky johtaa Nokia menestykseen erittäin moninaisella ja nopeasti kehittyvällä langattoman viestinnän teollisuudenalalla. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi olemme kehittäneet palkitsemisjärjestelmän, joka sisältää kilpailukyisen peruspalkan sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimia tai palkitsemisen, joiden on tarkoitus yhdessä muodostaa kilpailukyinen palkitsemiskokonaisuus.

Nokian johdon palkitsemisohjelmat oli suunniteltu mahdollistamaan yhtiön strategian tehokas täytäntöönpano. Ohjelmien tarkoitus on erityisesti:

- sisältää tarkoin määritellyjä suorituksen arvioimisen menetelmiä, jotka edistävät strategiaamme toteuttamista;
- tarjota asianmukainen tulosperusteinen muuttuva palkan-osa 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 kestäväää kehitystä ja pitkän aikavälin arvon luomista sekä yhdenmukaistaa ylimmän johdon ja osakkeenomistajien intressit pitkän aikavälin osakepohjaisten kannustimien avulla.

Nokian johdon palkkioitasojen ja palkitsemiskäytäntöjen kilpailukyisyys on yksi monista avaintekijöistä, joita hallituksen henkilöstöpoliittinen valiokunta ottaa huomioon päättäessään Nokian johdon palkkioista, mukaan lukien nimetyt johdon jäsenet. Henkilöstöpoliittinen valiokunta vertaa vuosittain Nokian palkitsemiskäytäntöjä, peruspalkkoja ja kokonaispalkkioita, mukaan lukien lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet, muihin yhtiöihin, jotka ovat liikevaihdoltaan, kooltaan, maailmanlaajuiselta toiminta-alueeltaan ja liiketoiminnan moninaisuudeltaan samankaltaisia Nokian kanssa ja joiden kanssa Nokia arvioi kilpailevansa osaajista. Vuonna 2013 näihin vertailukohteisiin kuuluu yhtiöitä, jotka toimivat huipputeknologian, tietoliikenteen ja internetpalveluiden aloilla sekä muilla aloilla ja joiden pääkonttori sijaitsee Euroopassa tai Yhdysvalloissa. Henkilöstöpoliittinen valiokunta määrittelee vertailuryhmän ja päivittää sitä tarvittaessa pysyäkseen mukana esimerkiksi liiketoimintaympäristön ja teollisuudenalan muutoksissa.

Henkilöstöpoliittinen valiokunta käyttää ulkopuolista Mercer Human Resourcesin palkkioasiantuntijaa hankkiessaan vertailuaineistoa ja tietoa markkinoiden kehityksestä. Ulkopuolinen

asiantuntija työskentelee suoraan henkilöstöpoliittisen valiokunnan alaisuudessa ja tapaa henkilöstöpoliittisen valiokunnan vuosittain ilman yhtiön johdon läsnäoloa arvioidakseen Nokian johdon palkkiotasoa ja palkkiojärjestelmien kilpailukykyisyyttä ja tarkoituksenmukaisuutta. Yhtiön johto antaa asiantuntijalle tietoja Nokian palkitsemisjärjestelmistä valiokunnan kokouksiin valmistautumista varten. Henkilöstöpoliittinen valiokunta on arvioinut ja todennut, että valiokunnalle työskentelevä Mercer Human Resourcesin asiantuntija on Nokiasta riippumaton, eikä hänellä ole mitään muuta liiketoimintasuhdetta Nokiaan.

Henkilöstöpoliittinen valiokunta käsittelee johtokunnan palkitsemista vuosittain, ja erityisen tarpeen vaatiessa myös vuoden aikana. Ilman yhtiön johdon läsnäoloa henkilöstöpoliittinen valiokunta arvioi toimitusjohtajan suoriutumista asetettuihin tavoitteisiin ja päämääriin nähden, suosittelee toimitusjohtajan palkitsemisen kannalta merkitykselliset yhtiön tavoitteet ja päämäärät tulevalle vuodelle sekä tekee hallitukselle ehdotuksen toimitusjohtajan palkaksi ja palkkioksi. Hallitus hyväksyy ja hallituksen riippumattomat jäsenet vahvistavat toimitusjohtajan palkat ja palkkiot kokonaisuudessaan, mukaan lukien myös pitkän aikavälin osakepohjaiset kannustimet. Yhtiön johdon tehtävänä on antaa kaikki tiedot, jotka valiokunta pyytää päätöksentekonsa tueksi.

Henkilöstöpoliittinen valiokunta hyväksyy toimitusjohtajan esityksen pohjalta kaikkien johtokunnan jäsenten (lukuun ottamatta Nokian toimitusjohtajaa) ja muiden toimitusjohtajalle suoraan raportoivien, johtotasolla toimivien alaisten kaikki palkat ja palkkiot, mukaan lukien pitkän aikavälin osakepohjaiset kannustimet, sekä niihin liittyvät kriteerit ja tavoitteet. Lisäksi valiokunta hyväksyy myös lyhyen aikavälin tulospalkkioiden maksut ja käsittelee johtokunnan jäsenten (lukuun ottamatta toimitusjohtajaa) ja muiden toimitusjohtajalle suoraan raportoivan johdon suoriutumisarvioinnin.

Henkilöstöpoliittinen valiokunta ottaa huomioon muun muassa seuraavia tekijöitä päättäessään Nokian ylimmän johdon palkoista ja palkkioista sekä esitellessään toimitusjohtajan palkkoja ja palkkioita hallituksen hyväksyttäväksi:

- palkkiotaso samankaltaisissa tehtävissä (tehtävän laajuus, liikevaihto, alaisten määrä, globaalit vastuut ja raportointisuhteet huomioon ottaen) vertailuyhtiöissä;
- johtajan edellisvuoden suoriutuminen työssään, jota arvioidaan vuoden lopussa vertaamalla suoritusta sekä yksilöllisiin tavoitteisiin, jotka ovat linjassa Nokian taloudellisten ja strategisten tavoitteiden kanssa, että yleisesti kykyihin ja potentiaaliin johtajana;
- tehtävän vaikutus Nokian suoritukseen ja strategiseen suuntaan;
- sisäinen vertailu Nokian muun ylimmän johdon palkkaukseen;
- aikaisempi kokemus ja tehtävässääloaika; sekä
- johtajan mahdolliset ja odotetut tulevaisuuden saavutukset.

Henkilöstöpoliittinen valiokunta arvioi näitä tekijöitä kokonaisarviona.

Vuonna 2011 Nokian johto teki sisäisen riskiarvion Nokian henkilöstön palkitsemisessa noudatettavista toimintatavoista ja käytännöistä erityisesti kartoittaakseen mahdollisia riski-

tekijöitä, jotka voisivat liittyä vuonna 2011 strategian myötä Nokian palkitsemisjärjestelmiin tehtyihin muutoksiin. Johto arvioi muun muassa Nokian kiinteiden ja muuttuvien palkkojen ja palkkioiden suhdetta toisiinsa, kannustinohjelmien perusteella ansaittavien palkkioiden enimmäismääriä, kannustinohjelmien suorituskriteereitä sekä muuttuvien palkkojen ja palkkioiden ansaintakausien pituuksia. Osana riskiarviointia johto arvioi myös osakeomistusta Nokiassa, irtisanomiskorvaus- ja takaisinperintäkäytäntöjä sekä hallinnointirakennetta ja -käytäntöjä kokonaisuutena. Riskiarvion johtopäätöksenä oli, että Nokian palkitsemisjärjestelmistä, -toimintatavoista tai -käytännöistä tai niihin tehdyistä muutoksista ei aiheudu merkittäviä riskejä, joilla voisi olla olennainen haitallinen vaikutus Nokialle. Arvion johtopäätökset raportoitiin henkilöstöpoliittiselle valiokunnalle. Vastaavaa riskiarviointia ei tehty vuonna 2013, koska vuoden 2011 arviointi sisälsi vuonna 2013 palkitsemisjärjestelmiin toteutetut muutokset. Vuonna 2014 suoritetaan täydellinen riskiarvio perustuen Nokian uuteen strategiaan.

Johdon palkitsemisen osatekijät

Ylimmän johdon palkitsemisohjelma koostuu rahana maksettavasta vuotuisesta peruspalkasta, rahana maksettavista lyhyen aikavälin muuttuvista tulospalkkioista sekä pitkän aikavälin osakepohjaisista kannustimista, eli tulospäätöksistä osakepalkkioista, optio-oikeuksista ja ehdollisista osakepalkkioista.

VOU TUINEN RAHAPALKKIO

Tavoitteena on, että peruspalkat ovat kansainvälisesti kilpailukykyisellä tasolla. Henkilöstöpoliittinen valiokunta tekee kokonaisarvion tarkoituksenmukaisista palkkatasoista yhdysvaltalaisiin ja eurooppalaisiin vertailuyhtiöihin verraten.

Lyhyen aikavälin rahana maksettavat tulospalkkiot ovat tärkeä osa Nokian suorituspäätöksistä palkkiojärjestelmiä. Ne on sidottu suoraan Nokian taloudellisiin ja strategiaan tavoitteisiin, jotka ovat yhteisiä koko johtokunnalle. Lyhyen aikavälin tulospalkkioiden ansaintamahdollisuudet ilmoitetaan prosenttiosuutena jokaisen johtajan vuotuisesta peruspalkasta. Nämä palkkion ansaintamahdollisuudet ja arviointikriteerit on esitetty alla olevassa taulukossa.

Vuotuiset lyhyen aikavälin muuttuvat tulospalkkiot on yleensä määritetty koko Nokian johtokunnalle, perustuen heidän suoritukseensa ryhmänä. Vuonna 2013 aloitettiin johtokunnan yhteisillä tavoitteilla, jotka liittyivät yhtiön taloudellisiin ja strategiaan tavoitteisiin. D&S-liiketoiminnan Myynnin seurauksena kolmannella vuosineljänneksellä 2013 tavoitteita muokattiin, joidenkin johtokunnan jäsenten osalta, sisällyttämällä yksilöllisiä tavoitteita liittyen D&S-liiketoiminnan Myyntiin. Eräiden johtokunnan jäsenten tavoitteet sisältävät suhteellisen osakkeenomistajien kokonaistuoton tavoitteen. Vuonna 2013 maksu suhteellisen osakkeenomistajien kokonaistuoton perusteella perustuu henkilöstöpoliittisen valiokunnan arviointiin Nokian osakkeenomistajien kokonaistuotosta verrattuna vastaavaan tuottoon vertailuyhtiöissä, jotka valiokunta on valinnut huipputeknologian, internetpalveluiden ja telekommunikaation aloilta, sekä relevantteihin markkinaindekseihin yhden, kolmen ja viiden vuoden aikana.

Vuotuisen lyhyen aikavälin tulospalkkion tavoitteet ja taustalla vaikuttavat tavoitteet toimitusjohtajalle hyväksyy täysimääräinen hallitus ja johtokunnan muille jäsenille henkilöstöpoliittinen valiokunta.

Alla olevassa taulukossa esitetään toimitusjohtajalle ja johtokunnan jäsenille asetetut arviointikriteerit vuodelle 2013. Maksettavat vuotuiset lyhyen aikavälin tulospalkkiot määritellään vertaamalla kunkin johtokunnan jäsenen suoritusta arviointikriteerin tavoitteeseen.

Lyhyen aikavälin tulospalkkio prosenttiosuutena vuotuisesta peruspalkasta vuonna 2013

Tehtävä	Vähimmäis-suoritus	Tavoite-suoritus	Enimmäis-suoritus	Arviointikriteerit
Toimitusjohtaja	0 %	125 %	250 %	Keskeiset taloudelliset tavoitteet ¹ (mukaan lukien bruttokate, toimintakulut, nettokassavirta); ja
Johtokunta	0 %	75 %	150 %	Strategiset tavoitteet ¹ (mukaan lukien Nokian tuote- ja palveluvalikoimalle asetetut tavoitteet); sekä yksilölliset tavoitteet (mukaan lukien D&S-liiketoiminnan siirtymiseen Microsoftille liittyvät tavoitteet)
Eräät johtokunnan jäsenet (yllämainitun lisäksi)	0 %	25 %	50 %	Osakkeenomistajien kokonaistuotto ² (verrattuna tärkeimpiin kilpailijoihin huipputeknologian, tietoliikenteen ja internetpalveluiden toimialoilla yhden, kolmen ja viiden vuoden ajanjaksolla)

¹ Yhden johtokunnan jäsenen kannustinjärjestelmä on sidottu keskeisten taloudellisten ja strategisten tavoitteiden lisäksi myös tiettyihin myynti- ja bruttokatetavoitteisiin.

² Osakkeenomistajien kokonaistuotto kuvastaa Nokian osakkeen kursskehitystä annetulla ajanjaksolla sisältäen maksettujen osinkojen määrän, jaettuna Nokian osakkeen kurssilla ajanjakson alussa. Laskenta suoritetaan samalla tavalla kullekin vertailuryhmän yhtiölle. Vain jotkut johtokunnan jäsenet ovat oikeutettuja osakkeenomistajien kokonaistuottoon perustuvaan kannustinosuuteen.

Lyhyen aikavälin tulospalkkio-ohjelman perusteella maksettava vuotuinen muuttuva kannustinpalkkio maksetaan kerran vuodessa ennalta määrättyjen Nokian suorituskriteerien ja niiden 31.12.2013 tapahtuneen arvioinnin perusteella. Maksettavan lyhyen aikavälin tulospalkkion suuruutta määrittää henkilöstöpoliittisen valiokunnan hyväksymiä kannustintavoitteita verrataan ennalta määritettyihin suorituskriteereihin. Yksilöllinen kannustinpalkkioprosentti lasketaan vertaamalla saatuja tuloksia jokaisen johtokunnan jäsenen yksilölliseen kannustintavoitteeseen. Johtokunnan jäsenen vuosittainen peruspalkka kerrotaan tällä prosentilla, josta muodostuu kannustinpalkkiona maksettava määrä. Suoritus, kannustinpalkkioprosentti ja palkkion määrä esitetään henkilöstöpoliittiselle valiokunnalle hyväksyttäväksi. Mikäli suorituskriteerejä ei ole saavutettu, maksettava lyhyen aikavälin muuttuva tulospalkkio voi olla nolla. Enimmäispalkkio voidaan maksaa vain, jos enimmäissuoritus saavutetaan jokaisen arviointikriteerin kohdalla.

Tilikaudella 2013 lyhyen aikavälin vuotuisen kannustinpalkkio-ohjelman perusteella maksettiin palkkioita suhteessa saavutettuihin arviointikriteereihin. Muita lyhyen aikavälin tulospalkkioita maksettiin johtokunnan jäsenille tiettyjen saavutusten perusteella kuluneen vuoden aikana.

Lisätietoja ylimmälle johdolle maksetuista rahapalkoista vuonna 2013 löytyy kohdasta "Johdon palkkiot vuonna 2013 – Palkkiotaulukko vuodelta 2013".

Pitkän aikavälin osakepohjaiset kannustimet

Vuonna 2013 käytettiin pitkän aikavälin osakepohjaisia kannustimia, eli tulosperusteisia osakepalkkioita, optio-oikeuksia ja ehdollisia osakepalkkioita tavoitteena yhdenmukaistaa ylimmän johdon ja osakkeenomistajien intressit, palkita pitkän aikavälin taloudellisesta suorituksesta ja sitouttaa johtoa ottaen samalla huomioon kehittyvät lainsäädännölliset vaatimukset ja suositukset sekä muuttuvat taloudelliset olosuhteet. Nämä palkkiot määritellään edellä kohdassa "Johdon palkitsemisperiaatteet ja -ohjelmat sekä päätöksentekoprosessi" kuvattujen tekijöiden perusteella, joihin kuuluvat esimerkiksi palkkojen ja palkkioiden vertailu muiden vastaavassa asemassa relevanteilla markkinoilla toimivien johtajien palkkioihin ja palkkioihin sekä johdon jäsenten kokonaispalkkioiden kilpailukykyisyys kyseisillä markkinoilla. Vuonna 2013 tulosperusteisten osakepalkkioiden perusteella olisi annettu Nokian osakkeita, jos ainakin yhden ennalta määritellyn Nokian taloudelliseen suoritukseen sidottu suoritustavoitteen kynnystaso olisi saavutettu suorituskauden loppuun mennessä. Johtajan tällöin saaman palkkion arvo olisi riippunut Nokian osakkeen arvosta. Optio-oikeuksia myönnettiin tarkoituksena luoda arvoa johtoryhmän jäsenille ainoastaan, mikäli Nokian osakkeen hinta on optio-oikeuksilla tapahtuvan merkintäajan alkaessa korkeampi kuin optio-oikeuksien myöntämishetkellä määritelty osakkeen merkintähinta. Tarkoituksena on ollut myös kohdistaa johtajien huomio osakkeen arvonmuodostukseen ja näin yhdenmukaistaa johdon ja osakkeenomistajien intressejä. Ehdollisia osakepalkkioita käytettiin ensisijaisesti Nokian tulevan menestyksen kannalta tärkeiden johtajien pitkäaikaiseen sitouttamiseen,

sekä tukemaan Nokian kiinnostavuutta lupaavien ulkoisten lahjakkuuksien silmissä kilpailullisessa ympäristössä, jossa Nokian vertailuyhtiöt erityisesti Yhdysvalloissa yleisesti käyttävät tällaisia osakepalkkioita. Kaikkien myönnettävien osakkeiden osalta on noudatettava johdon osakeomistusta koskevia suosituksia, jotka on selostettu alla. Johtaja pääsääntöisesti menettää kaikki osakepohjaiset kannustimensa, mikäli hän lähtee Nokian palveluksesta ennen kuin osakepalkkiot ovat toteutuneet.

Tiettyjen osakepohjaisten palkkioiden takaisinperintä

Yhtiön hallitus on hyväksynyt ohjesäännön, jonka mukaan osakepohjaisten kannustimien perusteella saatu hyöty voidaan periä takaisin johtokunnan jäseniltä, jos yhtiön tilinpäätöstietoja on oikaistava takautuvasti petoksen tai tahallisen väärinkäytöksen johdosta. Ohjesääntö koskee johtokunnan jäsenille 1.1.2010 jälkeen myönnettyjä osakepohjaisia kannustimia.

Johtokunnan jäsenille myönnettyistä osakepohjaisista kannustimista vuonna 2013 löytyy tietoa kohdasta "Osakkeiden omistus".

Johdon osakeomistusta koskevat suositukset

Pitkäaikaisten osakepohjaisten kannustinohjelmien yhtenä päätavoitteena on fokusoida johtajia edistämään pitkän aikavälin arvon ylläpitämistä sekä tuottaa osakkeenomistajille arvoa pitkällä aikavälillä. Optio-oikeuksien, tulospalkkioiden ja ehdollisten osakepalkkioiden antamisen lisäksi Nokia kannustaa ylintä johtoa osakeomistukseen ja on laatinut johdon osakeomistusta koskevan suosituksen, jossa suositeltavat osakeomistuksen vähimmäismäärät on sidottu vuosittaisen peruspalkan määrään. Toimitusjohtajan osalta suositeltu vähimmäissijoitus Nokian osakkeisiin vastaa kolmen vuoden peruspalkan määrää ja muiden johtokunnan jäsenten osalta kahden vuoden peruspalkan määrää. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi jäsenten odotetaan kartuttavan osakeomistustaan yhtiössä 50 %:lla Nokian osakepohjaisista kannustinohjelmista saaduista verojen jälkeisistä tuotoista, kunnes edellä mainittu vähimmäisomistustaso on saavutettu. Henkilöstöpoliittinen valiokunta valvoo säännöllisesti johdon osakeomistusta koskevien suositusten noudattamista.

Nokian sisäpiiriohje

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

Johdon palkkiot

STEPHEN ELOPIN TOIMITUSJOHTAJASOPIMUS

Stephen Elopin toimitusjohtajasopimus kattoi hänen tehtävensä toimitusjohtajana 21.9.2010 alkaen. Sopimuksen mukainen vuosittain tarkistettava peruspalkka oli 1 106 469 euroa vuonna 2013 ja tulospalkkion tavoitemäärä Nokian lyhyen aikavälin tulospalkkio-ohjelman mukaan 150 % hänen vuotuisesta peruspalkastaan. Stephen Elop oli oikeutettu tavanomaisiin luontoisetuihin, jotka ovat linjassa ylimpään johtoon sovellettavien ohjesääntöjen kanssa, kuitenkin siten, että osa niistä maksetaan verot sisältäen.

Nokian D&S-liiketoiminnan Myyntiä koskevan sopimuksen yhteydessä Stephen Elopin sopimusta muutettiin 3.9.2013 alkaen. Muutetun sopimuksen mukaisesti Elop jätti toimitusjohtajan tehtävän 3.9.2013 alkaen ja hänen uusi roolinsa oli Executive Vice President, Devices & Services. Hän erosi myös hallituksen jäsenyydestä 3.9.2013 alkaen. D&S-liiketoiminnan Myynnin toteuttamisen jälkeen hän siirtyi Microsoftille kuten oli sovittu Microsoftin kanssa. Hänen sopimuksensa mukaisesti hänelle maksettiin 24,2 miljoonan euron suuruinen irtisanomispalkkio, joka sisälsi hänen peruspalkkansa sekä johdon kannustinpalkkion 4,1 miljoonaa euroa sekä osakepalkkioita 20,1 miljoonaa euroa. Osakepalkkion määrä perustui Nokian osakkeen kurssihintaan 24.4.2014, 5,28 euroa osakkeelta. Microsoftin kanssa tehdyn sopimuksen ehtojen mukaisesti Microsoft kattaa palkkiosta 70 % ja loput 30 % palkkiosta (7,3 miljoonaa euroa) kattaa Nokia.

Elopi sitoo sopimusehto, jonka estää häntä työskentelemästä tiettyjen Nokian kilpailijoiden palveluksessa 12 kuukauden sen jälkeen, kun hänen sopimuksensa Nokian kanssa on päättynyt. Osana Elopin sopimukseen tehtyjä muutoksia Nokia luopui vetoamasta Microsoftin osalta tähän kilpailunrajoitukseen.

Lisätietoja Elopille maksetuista palkoista ja palkkioista vuonna 2013 löytyy kohdasta "Palkat ja palkkiot – Johdon palkkiot vuonna 2013 – Palkkiotaulukko vuodelta 2013" sekä "Palkat ja palkkiot – Johdon palkkiot vuonna 2013 – Vuonna 2013 myönnetty osakepohjaiset kannustimet".

VÄLIAIKAINEN HALLINTO

3.9.2013 Nokia ilmoitti aiotun D&S-liiketoiminnan Myynnin Microsoftille aiheuttavan muutoksia sen johdossa. Näiden muutosten tarkoituksena oli taata yhtiölle soveltuva hallintorakenne ilmoituksen ja liiketoiminnan myynnin toteutumisen väliseksi ajaksi. Mahdollisten eturistiriitatilanteiden välttämiseksi Stephen Elop, jonka oli sovittu siirtyvän Microsoftille yrittäjärjestelyn toteutuessa, jatkoi D&S-liiketoiminnan johdossa, mutta luopui toimitusjohtajan tehtävästään sekä erosi Nokian hallituksesta 3.9.2013. Samana päivänä Risto Siilasmaa otti väliaikaisen pääjohtajan tehtävät hoitaakseen, jatkaen myös hallituksen puheenjohtajan tehtävässään, ja Timo Ihamuotila puolestaan otti väliaikaisen toimitusjohtajan ja johtokunnan puheenjohtajan tehtävät hoitaakseen, jatkaen samalla talousjohtajan tehtävässä.

Yllä mainitut väliaikaiset roolit päättyivät 1.5.2014 Nokian tiedotettua uudesta strategiastaan ja muutoksista johdossa. Nokian hallitus nimitti 1.5.2014 alkaen Rajeev Surin toimitusjohtajaksi. Rajeev Suri toimii myös Nokian johtokunnan puheenjohtajana.

RISTO SIILASMAALLE VÄLIAIKAISEN PÄÄJOHTAJAN TOIMESTA MAKSETTU LISÄKORVAUS

D&S-liiketoiminnan Myynnin seurauksena Nokian hallituksen puheenjohtaja Risto Siilasmaa hoiti hallituksen puheenjohtajan tehtäviensä lisäksi väliaikaisen pääjohtajan tehtävää 3.9.2013–30.4.2014. Näiden lisävelvollisuuksien hoitamisesta hänelle maksettiin 500 000 euroa. Siilasmaan ja osakkeenomistajien intressien yhdenmukaistamiseksi 40 % tästä summasta maksettiin markkinoilta ostettuina Nokian osakkeina, ja loput 60 % maksettiin rahana, josta suurin osa kului palkkiosta aiheutuvien verojen maksuun. Tunnustuksena Siilasmaan suorituksesta väliaikaisena pääjohtajana hallitus päätti 22.1.2014 antaa hänelle 200 000 Nokian osaketta (bruttona eli vähennettynä veroilla), jotka tullaan ostamaan markkinoilta avoimen ikkunan aikana. Siilasmaan tulee pitää osakkeet omistuksessaan hallitukseen soveltuviin ohjeiden mukaisesti.

TIMO IHAMUOTILAN JOHTAJASOPIMUS LIITTYEN HÄNEN VÄLIAIKAISEEN ROOLIINSA

Ihamuotilan johtajasopimus kattaa hänen tehtävänsä talousjohtajana. Nokian talousjohtajan tehtäviensä lisäksi Timo Ihamuotila hoiti myös väliaikaisen toimitusjohtajan sekä johtokunnan puheenjohtajan tehtäviä 3.9.2013–30.4.2014. Näiden lisävelvollisuuksien hoitamisesta Ihamuotilalle maksettiin yhteensä 250 000 euroa viidessä 50 000 euron erässä loka-kuusta 2013 alkaen. Ihamuotilalle maksettiin lisäksi osakepohjainen kannustinpalkkio, jonka arvioitu yhteenlaskettu arvo myöntämispäivänä oli 250 000 euroa, ja joka maksettiin Nokian osakkeiden optio-oikeuksina sekä ehdollisena osakepalkkiona. Näihin palkkioihin sovelletaan Nokian palkkio-ohjelman yleisiä ehtoja ja sääntöjä sekä maksamisaikoja alla esitellyn osakepohjaisen kannustinohjelman mukaisesti.

Hänen palkkioihinsa ei tehty yllä kuvattujen lisäksi muita muutoksia hänen väliaikaisen toimitusjohtajan tehtävänsä seurauksena. Hänen kiinteä vuosipalkkansa oli 579 579 euroa. Hänen vuotuisen tulospalkkionsa tavoitemäärä Nokian lyhyen aikavälin tulospalkkio-ohjelman perusteella on 100 % kiinteästä vuosipalkasta. Hän on oikeutettu osallistumaan Nokian pitkän aikavälin palkitsemisohjelmiin Nokian toimintaohjeiden ja hallituksen määrittelemällä tavalla. Ihamuotila on myös oikeutettu luontoisetuihin, jotka ovat linjassa ylimpään johtoon sovellettavien toimintaohjeiden kanssa.

Mikäli Nokia päättää johtajasopimuksen muusta kuin Ihamuotilasta johtuvasta syystä, Ihamuotila on oikeutettu saamaan 18 kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen sisältäen peruspalkan, vuosittaisen tavoitteiden mukaisen johdon kannustinpalkkion ja luontoisedut. Lisäksi Timo Ihamuotila olisi saanut suhteellisen osuuden kaikista toteutumattomista tulospäätteistä osakepalkkioista, ehdollisista osakepalkkioista sekä optio-oikeuksista 25.3.2014 asti. Henkilöstöpoliittinen valiokunta hyväksyi muutoksen Ihamuotilan yllä kuvattuun johtajasopimukseen 25.3.2014. Muutoksella kaikki 25.3.2014 mennessä myönnetty osakepohjaiset kannustimet toteutuisivat täyteen määrään sopimuksen päättämistilanteessa. Osakepalkkiot, jotka on myönnetty 25.3.2014 jälkeen, hän menettää kokonaan sopimuksen päättämistilanteessa.

Nokian päättäessä Ihamuotilan sopimuksen Ihamuotilan olennaisesta sopimusrikkomuksesta johtuen, hän ei saa irtisanomisajan palkkaa tai lisäkorvauksia ja menettää kaikki osakepohjaiset kannustinpalkkionsa.

Jos Ihamuotila päättää sopimuksen Nokian olennaisesta sopimusrikkomuksesta johtuen, hänellä on oikeus erokorvaukseen, joka vastaa 18 kuukauden irtisanomisajan palkkaa sisältäen peruspalkan, vuotuisen tavoitteiden mukaisen johdon kannustinpalkkion ja luontoisedut.

Ihamuotilan irtisanoessa sopimuksensa, irtisanomisaika on kuusi kuukautta ja hän on oikeutettu irtisanomisajan palkkaan sisältäen peruspalkan, vuotuisen tavoitteiden mukaisen johdon kannustinpalkkion ja luontoisedut, ja hän menettää kaikki merkitsemättömät osakepohjaiset kannustinpalkkionsa.

Ihamuotilalla on 12 kuukauden kilpailukiello hänen sopimuksensa päättymisestä lukien. Mikäli Nokia päättää sopimuksen muusta syystä kuin Ihamuotilan olennaisen sopimusrikkomuksen johdosta, Ihamuotilalla voi olla oikeus korvaukseen kilpailukiellon kestoajalta tai sen osalta. Korvauksen määrä vastaa peruspalkkaa ja vuotuista tavoitteiden mukaista johdon kannustinpalkkion määrää siltä ajalta, kun hänelle ei makseta erokorvausta.

Jos määräysvalta Nokiassa vaihtuu ("change of control"), Ihamuotilaan soveltuvat hänen määräysvallan muutosta koskevan sopimuksensa ehdot siten kuin alempana kohdassa "Johtokunnan työ sopimukset" selostetaan.

RAJEEV SURIN TOIMITUSJOHTAJASOPIMUS 1.5.2014 ALKAEN

28.4.2014 Nokian hallitus päätti nimittää Nokian uudeksi toimitusjohtajaksi 1.5.2014 alkaen Rajeev Surin. Surin peruspalkka, jonka hallitus tarkastaa vuosittain ja jonka hallituksen riippumattomat jäsenet vahvistavat, on 1 000 000 euroa ja hänen tulospalkkionsa tavoitemäärä on 125 % peruspalkasta. Suri on oikeutettu tavanomaisiin luontoisetuihin, jotka ovat linjassa ylimpään johtoon sovellettavien ohjesääntöjen kanssa, kuitenkin siten, että osa niistä maksetaan verot sisältäen. Suri on myös oikeutettu osallistumaan Nokian pitkän aikavälin osakepohjaisiin kannustinohjelmiin Nokian ohjesääntöjen ja periaatteiden sekä hallituksen päätösten mukaisesti. Vuonna 2014 Suri saa vuotuisena osakepalkkiona 475 000 tulospäätteistä osaketta ja kertaluontoisena suorituksena 175 000 tulospäätteistä osaketta.

Surin toimitusjohtajasopimus voidaan päättää seuraavasti:

- Nokia päättää toimitusjohtajasopimuksen muusta kuin Surista johtuvasta syystä. Jos Nokia päättää toimitusjohtajasopimuksen muusta kuin Surista johtuvasta syystä, Suri on oikeutettu irtisanomisajan palkkaan 18 kuukaudelta sisältäen vuotuisen peruspalkan, luontoisedut ja vuotuisen tavoitteiden mukaisen johdon kannustinpalkkion ja hän menettää kaikki maksamattomat osakepalkkionsa.
- Nokia päättää toimitusjohtajasopimuksen Surista johtuvasta syystä. Jos Nokia päättää toimitusjohtajasopimuksen Surista johtuvasta syystä, hän ei ole oikeutettu ylimääräisiin palkkioihin ja hän menettää kaikki maksamattomat osakepalkkionsa.
- Suri päättää toimitusjohtajasopimuksen mistä tahansa syystä. Suri voi päättää toimitusjohtajasopimuksen milloin tahansa kuuden kuukauden irtisanomisajalla. Nokia voi valita maksaako se kertakorvauksen irtisanomisajalta tai pyytääkö Suria työskentelemään irtisanomisajan loppuun asti. Kummassakin tapauksessa Suri on oikeutettu kuuden kuukauden irtisanomisajan palkkaan sisältäen vuotuisen

peruspalkan, luontoisedut ja vuotuisen tavoitteiden mukaisen johdon kannustinpalkkion ja hän menettää kaikki maksamattomat osakepalkkionsa.

- Suri päättää toimitusjohtajasopimuksen Nokian olennaisesta sopimusrikkomuksesta johtuen. Jos Suri päättää toimitusjohtajasopimuksen ja välimiesoikeuden lopullinen tuomio toteaa, että Nokia on syyllistynyt olennaiseen sopimusrikkomukseen, Suri on oikeutettu 18 kuukauden irtisanomisan palkkaan sisältäen vuotuisen peruspalkan, luontoisedut ja vuotuisen tavoitteiden mukaisen johdon kannustinpalkkion ja hän menettää kaikki maksamattomat osakepalkkionsa.
- Toimitusjohtajasopimuksen päättäminen johtuen erityisestä syystä. Surin toimitusjohtajasopimus sisältää ehtoja liittyen määräysvallan muuttumiseen. Nämä ehdot perustuvat siihen, että sekä määräysvallan muutos että henkilön sopimuksen päättymisen tulee tapahtua, jotta ehdon mukaiset korvaukset tulevat maksettavaksi. Tarkemmin sanottuna, jos määräysvalta yhtiössä muuttuu, kuten sopimuksessa on määritetty, ja Surin tehtävä yhtiössä päätetään 18 kuukauden sisällä määräysvallan muuttumisesta, joko Nokian tai sen seuraajan toimesta, ilman Surista johtuvaa syytä, tai jos Suri päättää toimitusjohtajasopimuksen ”erityisestä syystä”, Suri on oikeutettu 18 kuukauden irtisanomisan palkkaan sisältäen vuotuisen peruspalkan, luontoisedut ja vuotuisen tavoitteiden mukaisen johdon kannustinpalkkion ja suhteellisen osuuden hänen maksamattomista osakepalkkiostaan, mukaan lukien NSN:n osakepalkkio-ohjelman perusteella suoritettavat maksut ja mahdolliset ehdollisen osakepalkkion osakkeet, tulosperusteisen osakepalkkion osakkeet ja optio-oikeudet. ”Erityinen syy”, johon viitattiin yllä, käsittää palkkioiden merkittävän alentumisen tai tehtävien ja vastuiden merkittävän vähentymisen, kuten toimitusjohtajasopimuksessa on tarkemmin määritetty ja kuten hallitus määrittelee.

Tämän lisäksi toimitusjohtajasopimus sisältää erityisen rajoitetun irtisanomistilanteen, joka on voimassa 30.6.2016 asti. Jos Surin tehtävä Nokialla päättyy olosuhteissa, jotka on määritetty toimitusjohtajasopimuksessa, Suri on oikeutettu saamaan normaalien, Nokian irtisanoessa toimitusjohtajasopimuksen ilman Surista johtuvaa syytä, maksettavien irtisanomiskorvausten lisäksi suhteellisen osuuden maksamattomista palkkiosta NSN:n osakepalkkio-ohjelman alla. Edellytyksenä maksulle on, että toimitusjohtajasopimuksen päättäminen tapahtuu kuuden kuukauden kuluttua erityisen rajoitetun irtisanomistilanteen tapahtumisesta (ja ennen tai viimeistään 30.6.2016). Muutoin kuin rajoitetun ajan koskien NSN:n osakepalkkio-ohjelmaa Surin osakepalkkiot raukeaa.

Edellyttäen, että toimitusuhde jatkuu, Surin odotetaan saavan tulevaisuudessa maksuja myös NSN:n osakepalkkio-ohjelman alla. Tämä ohjelma perustettiin vuonna 2012 ennen kuin Nokia hankki Networksin kokonaan omistukseensa. Ohjelmalla oli kaksi tavoitetta: (1) NSN:n arvon kasvattaminen ja (2) myyntimahdollisuuden luominen molemmille sen omistajayhtiöille. NSN:n tuloksen parannuttua huomattavasti ensimmäinen tavoite on saavutettu. Toinen tavoite ei ole tapahtunut ja Nokian strategiamuutos huomioiden yhtiön myynnin tai listaamisen todennäköisyys on vähentynyt. Tästä johtuen ohjelman perusteella suoritettavien maksujen odotetaan pienenevän 50 %:lla.

Lopulta maksettavat määrät lasketaan Networksin liiketoiminnan arvon mukaan ja voivat viime kädessä tippua noltaan, jos yhtiön arvo laskee alle tietyn tason. On olemassa myös yläraja, joka rajoittaa ohjelmaan osallistujien saamaa arvonnousua ja jos listautumista tai myyntiä ei ole tapahtunut, niin Surin saaman kokonaismaksun määrä olisi 10,8 miljoonaa euroa. Jos epätodennäköinen listautuminen tai yhtiön myynti tapahtuisi, niin optioiden arvo voisi ylittää tämän maksimin.

Näiden osakepalkkioiden oli alunperin määrä tulla maksettavaksi NSN:n listautumisen tai myynnin tapahtuessa tai neljäntenä vuonna niiden antamisesta. Ottaen huomioon Nokian strategia ja NSN:n tuloksen voimakas paraneminen, Nokian hallitus on päättänyt, että 30 % optioista tulee maksuun kolmen vuoden kuluttua niiden antamisesta (21.6.2015) ja 70 % neljän vuoden kuluttua niiden antamisesta (21.6.2016).

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

JOHTOKUNNAN JOHTAJASOPIMUKSET

Nokialla on johtajasopimukset kaikkien 1.5.2014 asti toimineen johtokunnan jäsenten kanssa (voimassa 30.4.2014 asti) ja 1.5.2014 aloittavan johtokunnan jäsenten kanssa. Alla oleva kuvaus koskee sekä uutta että vanhaa johtokuntaa, ellei erikseen toisin ole mainittu. Elopin, Ihmuotilan ja Surin sopimusjärjestelyt on kuvattu yllä.

Johtajasopimustensa perusteella Nokian johtokunnan jäsenet ovat oikeutettuja 12 kuukauden irtisanomisan palkkaan sisältäen peruspalkan, tavoitteiden mukaisen johdon kannustinpalkkion Nokian lyhyen aikavälin tulospalkkio-ohjelman alla ja luontoisedut.

Johtokunnan jäsenen irtisanoutuessa, irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ja jäsen on oikeutettu palkkaan tältä ajalta, sisältäen peruspalkan, vuotuisen tavoitteiden mukaisen johdon kannustinpalkkion sekä luontoisedut. Kaikki osakkeet menetetään.

Nokian päättäessä sopimuksen johtokunnan jäsenen olennaisen sopimusrikkomuksen johdosta, jäsen ei ole oikeutettu irtisanomisan palkkaan tai muuhun korvaukseen, ja hän menettää kaikki osakkeensa. Johtokunnan jäsenen irtisanoutuessa Nokian olennaisen sopimusrikkomuksen johdosta, jäsen on oikeutettu 12 kuukauden irtisanomisan palkkaan sisältäen peruspalkan, tavoitteiden mukaisen johdon kannustinpalkkion sekä luontoisedut. Lisäksi jokainen Nokian johtokunnan jäsen on johtajasopimuksensa perusteella velvollinen noudattamaan 12 kuukauden kilpailukielloa johtajasopimuksensa päättymisen jälkeen. Mikäli Nokia päättää sopimuksen muusta syystä kuin johtokunnan jäsenen olennaisen sopimusrikkomuksen johdosta, johtokunnan jäsenellä voi olla oikeus korvaukseen kilpailukiellon kestoajalta tai sen osalta. Korvauksen määrä vastaa peruspalkkaa ja tavoitteiden mukaista johdon kannustinpalkkion määrää siltä ajalta, kun hänelle ei makseta erokorvausta.

Nokian johtokunnan jäsenillä on Nokian kanssa johtajasopimuksen liitteenä sopimukset koskien määräysvallan muutostilanteita. Nämä ehdot perustuvat siihen, että sekä määräysvallan muutos että henkilön sopimuksen päättäminen tulee tapahtua, jotta ehdon mukaiset korvaukset tulevat maksettavaksi. Tarkemmin sanottuna, jos määräysvalta yhtiössä muuttuu, kuten sopimuksessa on määritetty, ja henkilön työ-

suhde yhtiössä päätetään 18 kuukauden sisällä määräysvallan muuttumisesta, joko Nokian tai sen seuraajan toimesta ilman henkilöstä johtuvaa syytä, tai jos henkilö päättää toimitusjohtajasopimuksen ”erityisestä syystä” (kuten siitä syystä, että tehtävät ja vastuut ovat merkittävästi vähentyneet), henkilö on oikeutettu 18 kuukauden irtisanomisajan palkkaan (sisältäen vuotuisen peruspalkan, luontoisedut ja tavoitteiden mukaisen kannustinpalkkion) ja käteiskorvaukseen maksamattomista osakepalkkiostaan mukaan lukien ehdollisen osakepalkkion ja tulospäätteisen osakepalkkion osakkeet, optio-oikeudet ja NSN:n osakepalkkio-ohjelman alla myönnetty osakkeet.

Nokian hallitus voi yksin päättää määräysvallan muuttumista koskevien sopimusten päättämisestä Nokian ja sen johtokunnan jäsenten välillä.

JOHTOKUNNAN JÄSENTEN ELÄKEJÄRJESTELYT

Johtokunnan jäsenet kuuluvat sen maan paikalliseen eläkejärjestelmään, jossa he asuvat vakituisesti. Tämä koskee myös Stephen Elopia, aikaisempaa toimitusjohtajaa ja Rajeev Suria, joka toimii toimitusjohtajana 1.5.2014 alkaen, ja joilla ei ole mitään erityisiä eläkejärjestelyjä. Suomessa asuvat johtokunnan jäsenet, mukaan lukien Stephen Elop ja Rajeev Suri, kuuluvat suomalaisen TyEL-eläkejärjestelmään, jossa työeläkkeen määrään vaikuttavat työssäoloaika ja ansiot. 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. Yhdysvalloissa asuvat johtokunnan jäsenet osallistuvat Nokian Yhdysvalloissa ylläpitämään eläkeohjelmaan (”Nokia’s Retirement Savings and Investment Plan” tai ”401(k) Plan”). Ohjelmaan kuuluvat työntekijät määräävät palkasta pidätettävän verovähennyskelpoisen eläkemaksuosuuden ja Nokian maksuosuus on 8 %:iin asti yhtä suuri kuin työntekijältä pidätettävä eläkemaksuosuus. Työnantajan maksusuorituksista 25 % vastaava määrä siirtyy vuosittain ohjelmaan kuuluville työntekijöille näiden neljän ensimmäisenä palvelusvuotena. Johtokunnan Saksassa asuvat jäsenet osallistuvat Nokian Saksan eläkeohjelmaan, joka on 100 % yhtiön rahoittama. Maksut perustuvat eläkkeeseen oikeuttaviin ansioihin, eläketaulukoon ja eläkeikään. Isossa-Britanniassa asuvien johtokunnan jäsenten karttunut eläke kuuluu Ison-Britannian eläkejärjestelmään (UK Pension Scheme). Maksut suorittaa sekä työntekijä että työnantaja ja varoja hallinnoi Ison-Britannian eläkejärjestelmä. Varat sijoitetaan työntekijän valitsemiin kohteisiin.

JOHTOKUNNAN PALKAT JA PALKKIOT VUONNA 2013

Nokian johtokunnassa oli 11 jäsentä 31.12.2013. Johtokunnan kokoonpanossa vuonna 2013 ja sittemmin tapahtuneista muutoksista löytyy tietoa edellä kohdasta ”Johtokunta”.

Seuraavissa taulukoissa on esitetty johtokunnan jäsenille vuodelta 2013 maksetut palkat ja palkkiot sekä osakepohjaisten kannustinohjelmien nojalla myönnetty pitkän aikavälin osakepohjaiset kannustimet.

Optio-oikeuksista realisoituneet tulot ja osakepohjaisten kannustinjärjestelmien perusteella tehdyt suoritukset vuonna 2013 on esitetty kappaleessa ”Osakeomistus”/”Osake-suoritukset ja optio-oikeuksien perusteella tehdyt osakkeiden merkinnät”.

Johtokunnan rahana maksetut palkat ja palkkiot vuonna 2013 ^{1, 2}

Vuosi	Jäsenten määrä 31.12.2013	Peruspalkat EUR	Tulospalkkiot EUR
2013	11	6 305 269	2 855 579

1 Sisältää Nokian tilikaudella 2013 maksamat tai tilikaudelta 2013 maksettavat peruspalkat ja lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot. Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot sisältävät prosenttiosuutena vuosipalkasta maksettavan vuosittaisen lyhyen aikavälin tulospalkkion ja/tai vaihtuvan kertakorvauksen, joka maksetaan erityisistä saavutuksista vuoden aikana.

2 Sisältää korvaukset, jotka on maksettu Marko Ahtisaarelle 31.10.2013 asti, 370 973 euroa kiinteää vuosipalkkaa johtokunnan jäsenenä sekä 0 % laskettu lyhyen aikavälin kannustinpalkkio.

Vuonna 2013 myönnetty pitkän aikavälin osakepohjaiset kannustimet ¹

	Johtokunnan jäsenet ^{3, 4}	Yhteensä	Kannustinohjelman kuuluvien henkilöiden määrä
Tulospäätteiset osakepalkkiot, kynnysmäärä ²	1 537 500	6 696 241	3 580
Optio-oikeudet	5 150 000	8 334 200	140
Ehdolliset osakepalkkiot	1 970 000	12 347 931	3 600

1 Osakepohjaiset kannustinpalkkiot pääsääntöisesti menetetään, jos työsuhte Nokiassa päättyy ennen osakepalkkioiden toteutumista. Osakepohjaiset kannustinpalkkiot ovat riippuvaisia suoritustavoitteiden saavuttamisesta ja/tai muista ehdoista, jotka on määritetty kunkin ohjelman ehdoissa. Tarkempi kuvaus kaikista Nokian osakepalkkio-ohjelmista löytyy konsernitilinpäätöksen liitetiedosta 25.

2 Nokian tulospäätteisten osakepalkkio-ohjelmien mukaan suoritus osakkeina on nelinkertainen kynnysmäärään nähden, mikäli maksimitulos saavutetaan.

3 Sisältää Marko Ahtisaaren pitkän aikavälin osakepohjaiset kannustimet 31.10.2013 asti.

4 Ne johtokunnan jäsenet, joiden työsuhte päättyi vuoden 2013 aikana, menettivät pitkän aikavälin osakepohjaiset kannustimensa sopimuksen päättymisen johdosta ohjelman ehtojen mukaisesti.

Merkittävä määrä myönnettyistä osakkeista on sidottu yhtiön tulokseen, yhdenmukaista ohjelmiin osallistujien intressit yhtiön osakkeenomistajien saaman arvon kanssa. Tästä johtuen alla olevassa palkkiotaulukossa esitetyt määrät eivät edusta määriä, jotka tulevat toteutumaan (esitetyt

määrät ovat kirjanpidollisia arvoja edustaen myöntämispäivän käypää arvoa, jonka mukaisesti määrät tulee palkkiotaulukossa raportoida). Todellisuudessa määrä, joka toteutuu kultakin raportoidulta vuodelta on pienempi kuin määrä, joka vaaditaan raportoitavaksi alla olevassa taulukossa.

Palkkiotaulukko vuodelta 2013

Nimi ja asema ¹	Vuosi	Palkka EUR	Tulos- palkkio ² EUR	Osake- palkkiot ³ EUR	Optio- oikeudet ³ EUR	Muutos eläke- vastuissa ⁴ EUR	Muut palkkiot EUR	Yhteensä EUR
Stephen Elop, Johtaja, Devices & Services	2013	1 105 171	769 217	5 385 660	2 197 691	75 554	121 765 ⁵	9 655 059
Johtaja, Devices & Services	2012	1 079 500	0	2 631 400	497 350	56 776	69 395	4 334 421
Toimitusjohtaja 3.9.2013 asti	2011	1 020 000	473 070	3 752 396	539 443	73 956	2 085 948	7 944 813
Risto Siilasmaa, Hallituksen puheenjohtaja, väliaikainen pääjohtaja	2013	0	0	0		0	500 000 ⁶	500 000
Timo Ihamuotila, Talous- ja rahoitusjohtaja, väliaikainen toimitusjohtaja	2013	578 899	628 909	1 136 530	547 748	160 630	314 066 ⁷	3 366 782
	2012	570 690	57 750	539 300	106 575	262 183	40 146	1 576 644
	2011	550 000	173 924	479 493	185 448	150 311	8 743	1 547 919
Louise Pentland ⁸ Lakiasiainjohtaja	2013	441 499	476 027	905 120	427 329		9 324 ^{9, 10}	2 259 299
	2012	466 653	46 321	407 730	81 708		22 761	1 025 173
Michael Halbherr Johtaja, HERE	2013	440 375	206 426	990 280	451 748		89 849 ¹¹	2 178 678
	2012	411 531	44 038	539 300	106 575		61 477	1 162 921
Jo Harlow ⁸ Johtaja, Smart Devices	2013	533 436	0	990 280	451 748		62 415 ¹²	2 037 879
	2012	555 296	55 494	539 300	106 575		58 732	1 315 397

1 Taulukossa on esitetty kunkin johtajan 31.12.2013 mukaiset tehtävät.

2 Summa koostuu kyseisen tilikauden aikana ansaituista ja Nokian maksamista tai maksettaviksi tulleista vuosittaisista lyhyen aikavälin muuttuvista palkkioista ja/tai muista kannustinpalkkioista. Summa sisältää mahdolliset harkinnanvaraiset tulospalkkiot, joita voidaan myöntää aktiivisille johtokunnan jäsenille heidän erityisestä panoksestaan vuoden aikana.

3 Esitetyt summat edustavat kullakin tilikaudella annettujen osakepohjaisten kannustintien myöntämispäivän käypää arvoa. Optio-oikeuksien käypä arvo on myöntämispäivän arvioitu käypä arvo laskettuna Black-Scholes -mallia käyttäen.

Tulosperusteisten ja ehdollisten osakepalkkioiden käypä arvo on niiden myöntämispäivän arvioitu käypä arvo. Arvioitu käypä arvo perustuu Nokian osakkeen myöntämispäivän markkinahintaan vähennettynä ansaintajaksen aikana maksettaviksi oletettujen osinkojen nykyarvolla, mikäli osinkoa jaetaan. Tulosperusteisten osakepalkkioiden arvo on taulukossa esitetty myönnettyjen osakekannustimien määrälle, joka on kaksi kertaa tulosperusteisten osakkeiden kynnysmäärä.

Tulosperusteisten osakepalkkioiden maksimiarvo (neljä kertaa osakkeiden kynnysmäärä) jokaiselle nimetylle johtajalle on seuraava: Stephen Elop 8 670 660 euroa, Timo Ihamuotila 1 778 930 euroa, Louise Pentland 1 489 120 euroa, Michael Halbherr 1 632 680 euroa ja Jo Harlow 1 632 680 euroa.

4 Muutos eläkevastuissa kuvaa suhteellista eläkevastuun muutosta liittyen yksittäiseen johtajaan. Nämä johtajat kuuluvat suomalaiseen, lakisääteeseen TyEL-järjestelmään, jossa työeläke-etuuteen vaikuttavat työssäolo-aika ja ansiot. TyEL-järjestelmässä osa etuuksista on rahastoitui etukäteen ja loppu perustuu jakojärjestelmään. Nokia siirsi 1.3.2008 TyEL-eläkevastuunsa ulkopuoliselle eläkevakuutusyhtiölle, eikä enää kirjaa tätä vastuuta tilinpäätöksessään. Esitetyt luvut kuvaavat ainoastaan rahastoidun osan vastuunmuutosta. IFRS-arvot perustuvat vuoden lopussa saatavilla oleviin vuosittaisiin ansiotietoihin, joita on oikaistu taustatietojilla, kuten palkankorotus- ja inflaatio-oletuksilla, jotta päästään vuoden lopun arvoihin.

5 Stephen Elopin muut palkkiot vuonna 2013 sisältävät 66 913 euroa veropalveluihin verovuosina 2011, 2012, 2013, 40 131 euroa asumiseen liittyviä maksuja, 9 600 euroa osallistumisesta ohjelmaan, jossa arvioidaan johdon terveydentilaa ja suorituskykyä, 1 249 euroa kodin turvajärjestelmään sekä 3 873 euroa verotettavaa tuloa Nokian maksamista lisäsairaus- ja työkyvyttömyysvakuutuksesta sekä matkapuhelimesta ja autonkuljettajasta.

6 Risto Siilasmaan muut palkkiot vuonna 2013 sisältävät 500 000 euron palkkion väliaikaisen pääjohtajan tehtävistä, josta summasta 40 % toimitettiin markkinoilta ostettuina yhtiön osakkeina. Loput 60 % maksettiin rahana, josta suurin osa käytettiin palkkiosta aiheutuneiden verojen maksamiseen. Taulukko ei sisällä palkkiota, joka hänelle on maksettu toimestaan hallituksen puheenjohtajana.

7 Timo Ihamuotilan muut palkkiot vuonna 2013 sisältävät 11 220 euron autoedun, 43 896 euroa turvallisuuspalveluihin, 2 200 euroa verotet-

tavaa tuloa Nokian maksamista lisäsairaus- ja työkyvyttömyysvakuutuksista sekä matkapuhelimesta ja autonkuljettajasta, sekä 6 750 euroa osallistumisesta ohjelmaan, jossa arvioidaan johdon terveydentilaa ja suorituskykyä. Toimestaan väliaikaisena toimitusjohtajana hän sai 250 000 euron palkkion, joka maksettiin viidessä erässä lokakuusta 2013 lähtien siten, että vuoden 2013 puolella hän sai yhteensä 150 000 euroa ja vuoden 2014 puolella yhteensä 100 000 euroa. Ihamuotila sai myös 242 250 euron suuruisen osakepohjaisten kannustinpalkkion (laskettu mukaan Osakepalkkiot ja Optio-oikeudet -sarakeissa), johon soveltuvat tavanomaiset kannustinpalkkio-ohjelman säännöt.

8 Jo Harlow'n ja Louise Pentlandin palkat, palkkiot ja luontoisedut on maksettu ja määritelty Ison-Britannian punnissa ja Yhdysvaltain dollareissa. Summat on muunnettu käyttäen vuoden 2013 lopun USD/EUR-vaihtokurssia 1,37 ja GBP/EUR-vaihtokurssia 0,85. Vuoden 2012 osalta summat on muunnettu käyttäen vuoden 2012 lopun USD/EUR-vaihtokurssia 1,28 ja GBP/EUR vaihtokurssia 0,85. Vuoden 2011 osalta summat on muunnettu euroiksi käyttäen vuoden 2011 lopun USD/EUR-vaihtokurssia 1,35 ja GBP/EUR vaihtokurssia 0,86.

9 Louise Pentland osallistui Nokian Yhdysvalloissa ylläpitämään eläkeohjelmaan ("Nokia's Retirement Savings and Investment Plan" tai "401(k) Plan"). Ohjelmaan kuuluvat työntekijät saavat määrätä vuotuisesta palkasta pidettävän verovähennyskelpoisen eläkemaksuosuuden. Nokian maksuosuus on 8 %:iin asti yhtä suuri kuin työntekijältä pidätettävä eläkemaksuosuus. Työnantajan maksuosuudesta 25 %:ia vastaava määrä siirtyy ohjelmaan kuuluville työntekijöille vuosittain näiden neljänä ensimmäisenä palvelusvuotena. Tämän ohjelman lisäksi Nokia tarjoaa määrätty Yhdysvaltain verottajan asettamat vuositulorajat ylittävälle työntekijöille lisäeläkejärjestelyn ("Restoration and Deferral Plan"), jossa työntekijä voi halutessaan siirtää myöhemmin maksettavaksi enimmillään 50 % palkastaan ja 100 % lyhyen aikavälin tulospalkkioistaan. Nokian maksuosuus tässä lisäeläkejärjestelyssä on 8 %:iin asti yhtä suuri kuin työntekijältä pidätettävä eläkemaksuosuus vähennettynä edellä mainittuun eläkeohjelmaan tehdyillä maksuilla. Yhtiön ohjelmien alla sovitamat maksut sisältyvät Muut palkkiot -sarakeeseen ja yksilöidään alla.

10 Louise Pentlandin muut palkkiot vuonna 2013 sisältävät 9 324 yhtiön maksamia eläkemaksuja 401(k)-eläkeohjelman perusteella sekä 530 euron palkkion Nokian Isonsa-Britanniassa soveltamien kansainvälisten työko-mennusehtojen mukaisesti.

11 Michael Halbherrin muut palkkiot vuonna 2013 sisältävät 69 747 euroa Nokian maksamia eläkemaksuja Saksassa käytössä olevan eläkeohjelman mukaisesti, 13 352 euroa auto- ja polttoainekuluhiin, tiin hallinnointikuluihin ja sairausvakuutukseen, sekä 6 750 euroa osallistumisesta ohjelmaan, jossa arvioidaan johdon terveydentilaa ja suorituskykyä.

12 Jo Harlow'n muut palkkiot vuonna 2013 sisältävät 44 318 euroa Nokian maksamia eläkemaksuja Isonsa-Britanniassa käytössä olevan eläkeohjelman mukaisesti, 9 541 euroa auto- ja polttoainekuluja, 691 euroa sairausvakuutukseen, 1 114 euron palvelusvuosipalkkion sekä 6 750 euroa osallistumisesta ohjelmaan, jossa arvioidaan johdon terveydentilaa ja suorituskykyä.

Vuonna 2013 myönnetty osakepohjaiset kannustimet ¹

Nimi ja asema ²	Vuosi	Optio-oikeudet				Osakepalkkiot			
		Myöntämispäivä	Optio-oikeuksia vastaava osakkeiden määrä	Merkintähinta EUR	Käypä arvo myöntämispäivänä ³ EUR	Tulosperusteiset osakepalkkiot, kynnysmäärä	Tulosperusteiset osakepalkkiot, maksimimäärä	Ehdolliset osakepalkkiot	Käypä arvo myöntämispäivänä ⁴ EUR
Stephen Elop, Johtaja, Devices & Services Toimitusjohtaja 3.9.2013 asti	2013 2013	15.5. 13.3.	1 800 000	2,71	2 197 692	562 500	2 250 000	785 000	5 385 660
Risto Siilasmaa, Hallituksen puheenjohtaja, väliaikainen pääjohtaja	2013	—	0	0	0	0	0	0	0
Timo Ihamuotila, Talous- ja rahoitusjohtaja, väliaikainen toimitusjohtaja	2013 2013 2013	15.5. 13.3. 13.11.	370 000	2,71	451 748	110 000	440 000	130 000 25 000	990 280 146 125
Louise Pentland, Lakiasiaintoimitusjohtaja	2013 2013	15.5. 13.3.	350 000	2,71	427 329	100 000	400 000	120 000	905 120
Michael Halbherr, Johtaja, HERE	2013 2013	15.5. 13.3.	370 000	2,71	451 748	110 000	440 000	130 000	990 280
Jo Harlow, Johtaja, Smart Devices	2013 2013	15.5. 13.3.	370 000	2,71	451 748	110 000	440 000	130 000	990 280

1 Sisältää kaikki vuoden 2013 aikana myönnetty osakepohjaiset kannustimet. Kannustimet on myönnetty vuoden 2011 optio-ohjelman, vuoden 2013 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman ja vuoden 2013 ehdollisen osakepalkkio-ohjelman perusteella.

2 Taulukossa on esitetty kunkin johtajan 31.12.2013 mukaiset tehtävät.

3 Optio-oikeuksien käypä arvo on myöntämispäivän arvioitu käypä arvo laskettuna Black-Scholes -mallia käyttäen. Optioiden merkintähinta oli 2,71 euroa 15.5.2013. Nokian osakkeen päätöskurssi NASDAQ OMX Helsingissä myöntämispäivänä 15.5.2013 oli 2,92 euroa.

4 Tulosperusteisten osakepalkkioiden ja ehdollisten osakepalkkioiden käypä arvo arvioidaan perustuen Nokian osakkeen myöntämispäivän markkinahintaan vähennettynä suorituskauden aikana maksettaviksi oletettujen osinkojen nykyarvolla, mikäli osinkoa jaetaan. Tulosperusteisten osakepalkkioiden arvo on taulukossa esitetty annettujen osakepalkkioiden määrälle, joka on kaksi kertaa osakepalkkioiden kynnysmäärä.

Nokian johtokunnan jäsenten 31.12.2013 hallussa olevista yhtiön osakkeista ja osakepohjaisista kannustinpalkkioista löytyy tietoa kohdasta. "Osakeomistus"/"Johtokunnan jäsenen osakeomistus".

NOKIAN OSAKEPOHJAISET KANNUSTINJÄRJESTELMÄT

Yleistä

Nokian hallitus hyväksyi 14.2.2014 Nokian osakepalkkio-ohjelman vuodelle 2014. Vuoden 2014 ohjelmasta kerrotaan tarkemmin kohdassa "Nokian osakepohjainen kannustinjärjestelmä vuodelle 2014".

31.12.2013 päättyneen vuoden aikana Nokia hallinnoi kahta globaalia optio-ohjelmaa, neljää globaalia tulosperusteista osakepalkkio-ohjelmaa, neljää globaalia ehdollista osakepalkkio-ohjelmaa sekä työntekijöiden osakesäästöohjelmaa. Sekä yhtiön johto että muu henkilöstö osallistuvat näihin ohjelmiin. Nokian kannustinohjelmien tavoitteena on edistää yhtiön pitkän aikavälin arvon luomista ja kestävästä kehitystä sekä varmistaa, että palkkio perustuu toteutuneeseen suoritukseen. Nokian laaja-alaisen osakepohjaisen palkkiojärjestelmän merkittävin osa on ollut usean vuoden ajan tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma, joka korostaa suorituslementtiä työntekijöiden pitkän aikavälin kannustimissa.

Johtotason työntekijöiden ensisijaiset osakepohjaiset palkitsemisinstrumentit ovat tulosperusteiset osakepalkkiot ja optio-oikeudet. Myös ehdollisia osakepalkkiota annetaan johtajien sitouttamiseksi. Tämän lähestymistavan tarkoituksena on luoda optimaalinen ja tasapainoinen yhdistelmä

pitkän aikavälin osakepohjaisista kannustimista ja edesauttaa ohjelmiin osallistuvien työntekijöiden keskittymistä yhtiön pitkän aikavälin taloudelliseen suoritukseen ja osakkeen arvon kehittämiseen, yhdenmukaista näin ohjelmiin osallistujien intressit yhtiön osakkeenomistajien intressien kanssa. Keskijohdon ensisijaiset osakepohjaiset palkitsemisinstrumentit ovat tulosperusteiset osakepalkkiot ja ehdolliset osakepalkkiot. Muilla työntekijätasolla tulosperusteisia osakepalkkioita ja ehdollisia osakepalkkioita käytetään valikoivin perustein tehtävissään vahvaa erikoisosaamista osoittavien henkilöiden sekä muiden Nokian tulevaisuuden menestyksen kannalta keskeisten työntekijöiden sitouttamiseen ja rekrytointiin.

Osakepohjaisten kannustinpalkkioiden maksaminen edellyttää pääsääntöisesti työsuhteen jatkumista Nokiassa, suoritustavoitteiden saavuttamista ja muiden, kunkin ohjelman ehdoissa määriteltyjen ehtojen toteutumista.

Vuoden 2013 kannustinjärjestelmän osallistujaryhmä sisälsi edelleen työntekijöitä useilta eri organisaatiotasoilta. Kaikkiaan aktiivisten osakepohjaisten kannustinohjelmien piiriin kuului 31.12.2013 yhteensä noin 7 200 työntekijää ja noin 7 200 työntekijää 31.12.2012.

Toimitusjohtajalle myönnetty optio-oikeudet, tulosperusteiset osakepalkkiot ja ehdolliset osakepalkkiot perustuvat henkilöstöpoliittisen valiokunnan ehdotukseen, jonka hallitus hyväksyy ja hallituksen riippumattomat jäsenet vahvistavat. Väliaikainen pääjohtaja ei kuulunut osakepohjaisten kannustinjärjestelmien piiriin, eikä siten saanut tällaisia kannustinpalkkioita vuonna 2013. Väliaikaisen toimitusjohtajan tilapäisen tehtävän mukanaan tuomien lisävastuiden perusteella myönnetty optio-oikeudet ja ehdolliset osakepalkkiot hyväksyi hallitus henkilöstöpoliittisen valiokunnan ehdotuksesta kannustino-

jelmien ehtojen mukaisesti. Johtokunnan jäsenille ja toimitusjohtajalle suoraan raportoiville työntekijöille myönnetty optio-oikeudet, tulosperusteiset osakepalkkiot ja ehdolliset osakepalkkiot hyväksyy henkilöstöpoliittinen valiokunta. Muille työntekijöille myönnetty optio-oikeudet, tulosperusteiset osakepalkkiot ja ehdolliset osakepalkkiot hyväksyy toimitusjohtaja neljännesvuosittain, hallituksen hänelle antaman valtuutuksen perusteella.

Vuonna 2013 Networksin työntekijät eivät kuuluneet Nokian kannustinjärjestelmien piiriin.

Tarkempi kuvaus kaikista Nokian osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä löytyy konsernitilinpäätöksen liitetiedosta 25.

Tulosperusteiset osakepalkkiot

Vuonna 2013 Nokia hallinnoi neljää globaalia tulosperusteista osakepalkkio-ohjelmaa, vuosien 2010, 2011, 2012 ja 2013 ohjelmia. Yhtiön hallitus on hyväksynyt kaikki ohjelmat, mukaan lukien niiden ehdot.

Tulosperusteinen osakepalkkio tarkoittaa Nokian velvollisuutta antaa työntekijälle Nokian osakkeita myöhempänä ajankohtana, mikäli Nokia saavuttaa ennalta asetetut suoritustavoitteet. Työntekijä saa osakkeita vain, mikäli Nokia saavuttaa kynnystason vähintään toisessa kahdesta toisistaan riippumattomasta, ennalta asetetusta suoritustavoitteesta. Alla oleva taulukko kuvaa vuosien 2010–2013 tulosperusteisten osakepalkkio-ohjelmien suoritustavoitteita.

Suoritustavoite	Tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma			
	2013	2012	2011	2010
Keskimääräinen vuosittainen liikevaihdon kasvu (Nokia-yhtymä)	—	—	kyllä	kyllä
Keskimääräinen osakekohtainen tulos suorituskauten aikana (Nokia-yhtymä)	—	—	—	kyllä
Keskimääräinen vuosittainen liikevaihto (Nokia-yhtymä, lukuun ottamatta Networksia)	kyllä ¹	kyllä	—	—
Keskimääräinen vuosittainen osakekohtainen tulos (Nokia-yhtymä)	kyllä ²	—	—	—
Keskimääräinen vuosittainen osakekohtainen tulos (Nokia-yhtymä)	kyllä	kyllä	kyllä	—

1 Ilmaisee ainoastaan vuoden 2013 tulosta kahden vuoden tuloskaudesta (2013–2014).

2 Ilmaisee ainoastaan vuoden 2014 tulosta kahden vuoden tuloskaudesta (2013–2014) kuvastaen Networksin omistuspohjassa tapahtunutta muutosta.

Vuosien 2010 ja 2011 ohjelmissa on kolmen vuoden ansaintajakso. Osakepalkkiot toteutuvat kyseisen ansaintajakson päätyttyä. Vuosien 2012 ja 2013 ohjelmissa on kahden vuoden ansaintajakso, jota seuraa yhden vuoden sitouttamisjakso, jonka jälkeen osakepalkkiot toteutuvat. Osakkeet toimitetaan ohjelmaan osallistuville työntekijöille mahdollisimman pian sen jälkeen, kun kyseiset osakepalkkiot ovat toteutuneet. Osakkeita ei toimiteta, mikäli Nokia ei saavuta suoritustavoitetta. Seuraava taulukko sisältää yhteenvedon asianomaisten ohjelmien ansaintajaksoista ja osakkeiden antamisajankohdista.

Ohjelma	Ansaintajakso	Osakkeiden antamisajankohta
2010 ¹	2010–2012	2013
2011 ²	2011–2013	2014
2012 ²	2012–2013 ³	2015
2013	2013–2014 ³	2016

1 Vuoden 2010 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman perusteella ei annettu yhtään Nokian osaketta, koska yhtiö ei saavuttanut asetettuja kynnystasoja kyseisessä ohjelmassa.

2 Vuosien 2011 ja 2012 tulosperusteisten osakepalkkio-ohjelmien perusteella ei tulla antamaan yhtään Nokian osaketta, koska yhtiö ei saavuttanut asetettuja kynnystasoja kummassakaan ohjelmassa.

3 Vuosien 2012 ja 2013 tulosperusteisissa osakepalkkio-ohjelmissa on kahden vuoden ansaintajakson jälkeen yhden vuoden sitouttamisjakso.

Ennen kuin Nokian osakkeet on annettu, tulosperusteisiin osakepalkkioihin ei liity mitään osakkeenomistajalle kuuluvia oikeuksia, kuten äänioikeutta tai oikeutta osinkoon. Työntekijä pääsääntöisesti menettää tulosperusteiset osakepalkkionsa, mikäli hänen työsuhteensa Nokian palveluksessa päättyy ennen osakepalkkioiden toteutumista.

Kuten vuosien 2008, 2009 ja 2010 ohjelmissa, vuoden 2011 ohjelman perusteella ei maksettu osakkeita. Vuoden 2012 ohjelman perusteella ei myöskään tulla maksamaan osakkeita, sillä suoritustavoitteita ei ole saavutettu.

Optio-oikeudet

Vuonna 2013 Nokia hallinnoi kahta globaalia optio-ohjelmaa. Yhtiökokous on hyväksynyt nämä vuosien 2007 ja 2011 optio-ohjelmat, mukaan lukien niiden ehdot, kunkin ohjelman perustamisvuonna.

Jokainen optio-oikeus oikeuttaa merkitsemään yhden uuden Nokian osakkeen. Optio-oikeudet ovat siirtokelvottomia ja niitä voidaan käyttää vain osakemerkintään. Kaikki 2007 optio-ohjelman perusteella myönnetty optio-oikeudet tulevat käytettäviksi vaiheittain seuraavasti: 25 % optioista vuoden kuluttua niiden myöntämisestä ja loput optio-oikeudet 6,25 % suuruisissa erissä vuosineljänneksittäin sen jälkeen. Vuoden 2007 ohjelman perusteella myönnettyjen optio-oikeuksien voimassaoloaika on noin viisi vuotta. Vuoden 2011 optio-ohjelman perusteella myönnetty optio-oikeudet tulevat käytettäviksi siten, että 50 % osalta merkintäaika alkaa kolmen vuoden kuluttua optio-oikeuksien myöntämisestä ja loppujen 50 % osalta merkintäaika alkaa neljän vuoden kuluttua optio-oikeuksien myöntämisestä. Vuoden 2011 ohjelman perusteella myönnettyjen optio-oikeuksien voimassaoloaika on noin kuusi vuotta.

Optio-oikeuksien merkintähinta määritellään optio-oikeuksien myöntämisen yhteydessä vuosineljänneksittäin ennalta sovitun aikataulun mukaisesti Nokian säännöllisten tulosjulkistusten jälkeen. Osakkeiden merkintähinta on kyseisen vuosineljänneksen toisen kuukauden (helmi-, touko-, elo- tai marraskuu) ensimmäisen kokonaisen viikon kaupankäyntipäivien Nokian osakkeen vaihdolla painotettu keskimurssi NASDAQ OMX Helsingissä. Vuoden 2011 optio-ohjelman mukaan, mikäli osingon irtoamispäivä sijoittuu kyseiselle viikolle, merkintähinta määritellään seuraavan viikon Nokian osakkeen vaihdolla painotetun keskimurssin mukaan NASDAQ OMX Helsingissä. Määrittämällä merkintähinnat viikon painotetun keskimurssin perusteella vähennetään Nokian osakkeen kurssin päivittäisten vaihtelujen vaikutusta merkintähintaan. Merkintähintojen

määrittely perustuu kunkin ohjelman ehtoihin, jotka yhtiökou-
kus on hyväksynyt vuosina 2007 ja 2011. Hallituksella ei ole
oikeutta muuttaa merkintähinnan määrittelytapaa.

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

Ehdolliset osakepalkkiot

Vuonna 2013 Nokia hallinnoi neljää globaalia ehdollista osake-
palkkio-ohjelmaa, vuosien 2010, 2011, 2012 ja 2013 ohjelmia.
Yhtiön hallitus on hyväksynyt kaikki ohjelmat, mukaan lukien
niiden ehdot.

Muille työntekijöille kuin ylimmälle johdolle ja keskjohdolle
ehdollisia osakepalkkioita käytetään valikoiden Nokian tulevan
menestyksen kannalta tärkeiden, tehtävissään vahvaa erityis-
osaamista osoittavien ja muiden keskeisten työntekijöiden
rekrytointiin ja sitouttamiseen.

Kaikissa ehdollisissa osakepalkkioissa on kolmen vuoden
sitouttamiskausi. Ennen kuin osakkeet on annettu, ehdollisiin
osakepalkkioihin ei liity mitään osakkeenomistajalle kuuluvia
oikeuksia, kuten äänioikeutta tai oikeutta osinkoon. Työntekijä
pääsääntöisesti menettää ehdolliset osakepalkkionsa, mikäli
hänen työsuhteensa Nokian palveluksessa päättyy ennen kuin
osakepalkkiot ovat toteutuneet.

Työntekijöiden osakesäästöohjelma

Vuonna 2013 Nokia käynnisti ensimmäistä kertaa työntekijöiden
osakesäästöohjelman (nk. Share in Success). Ohjelman mukai-
sesti siihen oikeutetut työntekijät voivat valintansa mukaan
käyttää osan palkastaan yhtiön osakkeiden hankkimiseen. Tämä
osuus työntekijän palkasta ei kuitenkaan saa ylittää 1 200 euron
vuosittaista enimmäismäärää. Osakkeet ostetaan markkinahin-
taan ennalta määritettyinä päivinä kuukausittain 12 kuukauden
säästökauden aikana. Nokia antaa yhden osakkeen jokaista kah-
ta hankittua osaketta kohden, jotka ovat työntekijän hallussa
viimeisen kuukausittaisen oston tapahduttua kesäkuussa 2014.
Lisäksi 20 ilmaista osaketta toimitettiin kaikille työntekijöille,
jotka ostivat osakkeita joka kuukausi ohjelman kolmena ensim-
mäisenä kuukautena. Ohjelmaan osallistuminen on työntekijöil-
le vapaaehtoista.

Nokian osakepohjainen kannustinjärjestelmä vuodelle 2014

Hallitus hyväksyi 14.2.2014 Nokian vuoden 2014 osakepalk-
kiojärjestelmän laajuuden ja rakenteen. Hallitus päätti olla
esittämättä optio-oikeuksia vuoden 2014 yhtiökokoukselle.
Kuten aiemmissakin osakepohjaisissa kannustinohjelmissa,
myös vuoden 2014 järjestelmä on suunniteltu tukemaan ja
yhdenmukaistamaan ohjelmaan osallistuvien keskittymistä
yhtiön pitkän tähtäimen menestykseen. Suoriteperusteisen
kannustinohjelman käyttäminen Nokian pääasiallisena pitkän
tähtäimen kannustinohjelmana pyrkii vaikuttamaan tehok-
kaasti yhtiön pitkän aikavälin arvon luomiseen ja yhtiön kes-
tävään kehitykseen ja siten yhdenmukaistamaan osallistuvien
työntekijöiden edut yhtiön osakkeenomistajien etujen kanssa.
Se on myös suunniteltu varmistamaan, että osakepohjainen

kannustinohjelma perustuu kokonaisuudessaan toteutunee-
seen tulokseen, samalla kun varmistetaan Nokian tulevaisuu-
den menestykselle tärkeiden lahjakkuuksien sitouttaminen ja
rekrytointi. Vuoden 2014 ehdollisen osakepalkkio-ohjelman alla
osakkeita annetaan vain poikkeuksellisesti sitouttamis- ja rek-
rytointitarkoituksiin, joiden tavoitteena on varmistaa Nokian
tulevalle menestykselle tärkeiden lahjakkuuksien rekrytointi
ja sitouttaminen. Lisäksi työntekijöille tarjotaan jatkossakin
mahdollisuus osallistua osakesäästöohjelmaan työntekijöiden
osakkeenomistuksen ja yhtiöön sitoutumisen edistämiseksi.

Ylimmän johdon ja keskjohdon pääasiallisina osakepalkkio-
instrumentteina ovat tulospäätteiset osakepalkkiot. Muiden
työntekijätasojen osalta tulospäätteisiä osakepalkkioita käy-
tetään valikoivin perustein tehtävissään vahvaa erikoisosa-
amista osoittavien henkilöiden sekä muiden Nokia-yhtymän
kannalta keskeisten työntekijöiden sitouttamiseen ja palkkaa-
miseen.

Työntekijä pääsääntöisesti menettää nämä osakepohjai-
set kannustimensa, mikäli hänen työsuhteensa Nokian pal-
veluksessa päättyy ennen osakepalkkioiden toteutumista.
Osakkeita ehdollisen osakepalkkio-ohjelman alla voidaan
myöntää vain erityistapauksissa palkkaamis- ja sitoutta-
mistarkoituksiin, tarkoituksena varmistaa yhtymän tulevan
menestyksen kannalta keskeisen henkilöstön sitouttaminen ja
palkkaaminen. Työntekijöiden osakesäästöohjelmaa tarjotaan
kaikille työntekijöille ohjelman piiriin kuuluvilla alueilla (pois-
lukien Networks työntekijät vuonna 2014) edellyttäen, että
tarjoukselle ei ole paikallisia oikeudellisia tai hallinnollisia estei-
tä. Ohjelmaan osallistuminen on työntekijöille vapaaehtoista.

TULOSPERUSTEISET OSAKEPALKKIOT

Vuoden 2014 tulospäätteinen osakepalkkio-ohjelma sisältää
kaksivuotisen ansaintajakson (2014–2015) ja näiden jälkeen
yhden vuoden sitouttamiskauden. Siten kahden vuoden
(2014–2015) taloudellisen suorituksen perusteella määräytyvä
osakemäärä annetaan vuoden 2016 päätyttyä. Suoritustavoit-
teet ansaintajaksolle ovat seuraavat:

Nokia-yhtymän työntekijöille (poislukien HERE-työntekijät):

- Nokia-yhtymän keskimääräinen vuosittainen liikevaihto
(ei-IFRS)
- Nokia-yhtymän keskimääräinen vuosittainen osakekohtai-
nen tulos (ei-IFRS)

HERE-työntekijöille:

- Nokia-yhtymän keskimääräinen vuosittainen osakekohtai-
nen tulos (ei-IFRS)
- HERE:n keskimääräinen vuosittainen liikevaihto (ei-IFRS)
- HERE:n keskimääräinen vuosittainen liikevoitto (ei-IFRS)

Sitouttamisajan jälkeen annettavien osakkeiden määrä
alkaa 25 % myönnetystä määrästä, minkä jälkeen mahdollinen
maksun määrä määritetään vertaamalla kaksivuotisen ansai-
ntajakson aikana saavutettua taloudellista tulosta asetettuihin
suoritustavoitteisiin.

Kynnys- ja maksimitasot vuoden 2014 ohjelmassa ovat
seuraavat:

Suoritustavoitteet Nokia-yhtymän työntekijöille (poislukien HERE-työntekijät):

Suoritustavoite	Painotus	Kynnystaso	Maksimitaso	Suoritusasteikko*
Nokian keskimääräinen vuosittainen ei-IFRS liikevaihto 1.1.2014- 31.12.2015	50 %	11 135 miljardia euroa	15 065 miljardia euroa	Kynnystaso – maksimimäärä (4 x kynnystason määrä)
Nokian keskimääräinen vuosittainen ei-IFRS osakekohtainen tulos 1.1.2014- 31.12.2015	50 %	0,11 euroa	0,38 euroa	Kynnystaso – maksimimäärä (4 x kynnystason määrä)

Suoritustavoitteet HERE-työntekijöille:

Suoritustavoite	Painotus	Kynnystaso	Maksimitaso	Suoritusasteikko*
Nokian keskimääräinen vuosittainen ei-IFRS osakekohtainen tulos 1.1.2014- 31.12.2015	25 %	0,11 euroa	0,38 euroa	Kynnystaso – maksimimäärä (4 x kynnystason määrä)
HERE:n keskimääräinen vuosittainen liikevoitto (ei-IFRS) 1.1.2014-31.12.2015	25 %	0 miljoonaa euroa	130 miljoonaa euroa	Kynnystaso – maksimimäärä (4 x kynnystason määrä)
HERE:n keskimääräinen vuosittainen liikevaihto (ei-IFRS) 1.1.2014-31.12.2015	50 %	950 miljoonaa euroa	1 150 miljardia euroa	Kynnystaso – maksimimäärä (4 x kynnystason määrä)

* Vähimmäismäärä, 25 % myönnetystä määrästä, maksetaan vain siinä tapauksessa, että laskennallinen suoritettava määrä (perustuen Nokian suoritukseen verrattuna suoritustavoitteeseen) on alle 25 % verrattuna suoritustavoitteeseen.

Asetetut suoritustavoitteet ovat haastavia, mutta silti realistisia ja saavutettavissa. Annettavien osakkeiden määrä kynnystasolla on huomattavasti annettujen osakepalkkioiden lukumäärää pienempi ja maksimipalkkion saavuttaminen tarkoittaisi, että Nokian suoritus on ylittänyt huomattavasti tämän hetken markkinoiden odotukset pitkän aikavälin suorituksestamme.

Maksimisuorituksen saavuttaminen suoritustavoitteissa johtaisi enimmillään 29,7 miljoonan Nokian osakkeen antamiseen. Maksimisuorituksen ylittävä suoritus ei kasvata annettavien osakkeiden määrää. Molempien kynnystasojen saavuttaminen johtaa noin 7,4 miljoonan osakkeen antamiseen, mikä on ohjelman mukainen suorituksen vähimmäismäärä. Vähimmäismäärä, 7,4 miljoonaa osaketta, tulee maksettavaksi, vaikka kynnystasoa ei saavutettaisi, maksettavan vähimmäismäärän ollessa 25 %. Osakkeet tulevat maksettaviksi vuoden 2016 päätyttyä. Ennen kuin osakkeet on annettu, tulospurusteisiin osakepalkkioihin ei liity osakkeenomistajalle kuuluvia oikeuksia, kuten äänioikeutta tai oikeutta osinkoon.

EHDOLLISET OSAKEPALKKIOT

Hallituksen hyväksymän vuoden 2014 ehdollisen osakepalkkio-ohjelman mukaisia ehdollisia osakepalkkioita käytetään yllä mainituin tavoin valikoivin perustein tehtävissään vahvaa erikoisosaamista osoittavien henkilöiden sekä muiden Nokian tulevan menestyksen kannalta keskeisten työntekijöiden sitouttamiseen ja palkkaamiseen. Niitä käytetään vain rajoitetuissa, poikkeuksellisissa tapauksissa, muuttaen siten aiempaa käytäntöä, jonka mukaan ehdolliset osakepalkkiot

olivat osa vuosittaista palkkiokokonaisuutta. Vuoden 2014 ehdollisessa osakepalkkio-ohjelmassa on kolmivuotinen sitouttamiskausi. Myönnettyt ehdolliset osakepalkkiot toteutuvat ja Nokian osakkeet annetaan vuoden 2017 aikana ja vuoden 2018 alussa, mikäli ohjelman mukainen työssäoloehto täyttyy sitouttamiskauden aikana. Ennen kuin osakkeet on annettu, ehdollisiin osakepalkkioihin ei liity osakkeenomistajalle kuuluvia oikeuksia, kuten äänioikeutta tai oikeutta osinkoon.

TYÖNTEKIJÖIDEN OSAKESÄÄSTÖOHJELMA

Työntekijöiden osakesäästöohjelmaan osallistumaan oikeutetut työntekijät voivat valintansa mukaan käyttää osan 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 loputtua. Ohjelmaan osallistuminen on työntekijöille vapaaehtoista.

VUODEN 2014 OSAKEPOHJAISEN KANNUSTINOHJELMAN PERUSTEELLA MYÖNNETTÄVÄKSI SUUNNITELTUIJEN OSAKKEIDEN ENIMMÄISMÄÄRÄT VUONNA 2014

Alla olevassa taulukossa on esitetty vuoden 2014 osakepalkkiojärjestelmän nojalla myönnettäväksi suunniteltujen kannustinpalkkioiden (tulosperusteiset osakepalkkiot, ehdolliset osakepalkkiot sekä työntekijöiden osakesäästöohjelman lisäosakkeet) arvioituiden enimmäismäärät vuonna 2014:

Kannustinohjelma	Myönnettäväksi suunnitellut enimmäismäärät vuonna 2014
Ehdolliset osakepalkkiot	2 miljoonaa
Tulosperusteiset osakepalkkiot maksimimäärä ¹	29,7 miljoonaa
Osakesäästöohjelma ²	0,42 miljoonaa

¹ Annettavien Nokian osakkeiden vähimmäismäärä on neljäsosa maksimimäärästä, eli yhteensä 7,4 miljoonaa Nokian osaketta.

² Osakesäästöohjelman enimmäismäärä on laskettu käyttäen Nokian osakkeen päätöskurssia 5,28 euroa 13.2.2014, päivää ennen hallituksen päätöstä.

Jo myönnettyjen Nokian optio-oikeuksien, tulosperusteisten osakepalkkioiden ja ehdollisten osakepalkkioiden kokonaislaimennusvaikutus 31.12.2013 oli yhteensä noin 2,3 % täyden laimennusvaikutuksen oletuksella. 2014 osakepalkkiojärjestelmän mahdollinen enimmäislaimennusvaikutus olisi lisäksi noin 0,9 %. D&S-liiketoiminnan Myynnin johdosta työntekijöitä siirtyi Microsoftille ja he menettivät osakkeensa. Tämän vaikutus laimennusvaikutukseen on 1,4 % ja tällöin odotettu vuoden 2014 osakepohjaisen kannustinjärjestelmän kokonaislaimennusvaikutus on 1,67 %.

NSN:N OSAKEPALKKIO-OHJELMA

Networks perusti osakepalkkio-ohjelman vuonna 2012 ("NSN:n osakepalkkio-ohjelma"). Ohjelman alla annettiin optioita valituille työntekijöille. Optiot ovat yleensä käytettävissä neljän vuoden kuluttua niiden myöntämisestä tai aikaisemmin tiettyjen yhtiötapahtumien yhteydessä, kuten yhtiön listautuessa ("Yritysjärjestely").

Osakkeiden merkintä optioilla tapahtuu niiden antamishetkellä määritellyn Networksin osakkeen hintaan. Optiot selvitetään rahassa, paitsi listautumistilanteessa, jossa ne konvertoidaan osakkeilla selvitettäväksi optioiksi. Jos selvitys tapahtuu rahassa, on niiden haltija oikeutettu puoleen osakkeen arvosta, joka perustuu merkintähintaan ja osakkeen arvioituun arvoon merkintäpäivänä. Kuitenkin tilanteessa, jossa on tapahtunut määräysvallan muutos, on option haltijalla oikeus koko osakkeen arvoon. Jos Yhtiötapahtumaa ei ole tapahtunut kuuden vuoden kuluessa optioiden myöntämisestä, lunastetaan jäljellä olevat optio-oikeudet. Jos listautuminen on tapahtunut, optiot ovat käytettävissä kymmenen vuotta niiden myöntämisestä. Kannustinohjelman alla saatavien voittojen määrä on rajattu.

Johtuen siitä, että (i) Networksistä tuli Nokian kokonaan omistama tytäryhtiö ja (ii) Nokia myi D&S-liiketoiminnan Microsoftille, hallitus hyväksyi 14.2.2014 muutoksen kannustinohjelmaan mahdollista sen, että 30 % optioista on käytettävissä kolmen vuoden kuluessa niiden myöntämisestä loppujen jäädessä käytettäväksi neljän vuoden kuluttua niiden myöntämisestä tai aikaisemmin mikäli tapahtuu Yritysjärjestely.

HALLITUKSEN JA JOHTOKUNNAN JÄSENTEN OSAKEOMISTUS

Yleistä

Seuraavassa osiossa on kuvattu 31.12.2013 tilanteen mukaista Nokian hallituksen ja johtokunnan jäsenten osakeomistusta sekä, johtokunnan osalta, osakepohjaisiin kannustimiin perustuva mahdollista tulevaa osakeomistusta.

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

Kuvaus hallituksen jäsenten palkkioista löytyy edellä kohdasta "Palkat ja palkkiot – Hallitus – Hallituksen palkkiot vuonna 2013".

Johtokunnan jäsenet ovat saaneet osakeperusteisia palkkioita tulosperusteisten osakepalkkioiden, optio-oikeuksien, ehdollisten osakepalkkioiden muodossa ja Networksin osakepalkkio-ohjelman alla. Kuvaus työntekijöille ja johdolle suunnatuista osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä löytyy edeltä kohdasta "Palkat ja palkkiot – Nokian osakepohjaiset kannustinjärjestelmät".

Hallituksen jäsenten osakeomistus

Hallituksen jäsenten hallussa oli 31.12.2013 yhteensä 1 459 230 Nokian osaketta ja ADS:ia, jotka edustivat 0,04 % yhtiön liikkeellelasketuista osakkeista ja kokonaisäänimäärästä, lukuun ottamatta Nokia-konsernin hallussa olevia omia osakkeita. Kunkin hallituksen jäsenen omistaa vähemmän kuin 1 %:n osakkeista.

Seuraavassa taulukossa on esitetty hallituksen jäsenten osake- ja ADS-omistus 31.12.2013.

Nimi ¹	Osakkeet ²	ADS:t ²
Risto Siilasmaa	809 809	—
Bruce Brown	—	53 528
Elizabeth Doherty	11 499	—
Henning Kagermann	200 708	—
Jouko Karvinen	48 653	—
Helge Lund	57 274	—
Mårten Mickos	99 028	—
Elizabeth Nelson	—	68 053
Kari Stadigh	110 678	—

¹ Isabel Marey-Semperin hallitusjäsenyys päättyi 7.5.2013 pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa, jolloin hän omisti 43 734 osaketta. Marjorie Scardinon hallitusjäsenyys päättyi 7.5.2013 pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa, jolloin hän omisti 67 362 osaketta. Stephen Elop luopui hallituksen jäsenyydestä 3.9.2013 alkaen, jolloin hän omisti 425 000 osaketta.

² Lukuihin sisältyvät sekä hallituksen jäsenenä toimimisesta palkkiona saadut osakkeet ja ADS:t että muilla tavoilla hankitut osakkeet ja ADS:t. Hallituksen jäsenyydestä palkkiona saadut osakkeet ja ADS:t on eritelty konsernitilinpäätöksen liitetiedoissa 31.

Johtokunnan jäsenten osakeomistus

Seuraavassa taulukossa on esitetty johtokunnan jäsenten osakeomistus sekä jäsenten hallussa oleviin osakepohjaisiin kannustimiin perustuva mahdollinen tuleva osakeomistus 31.12.2013.

	Osakkeet	Optio- oikeuksia vastaava osakkeiden määrä	Tulosperusteisten osakepalkkioiden perusteella saavat osakkeet, kynnysmäärä ⁴	Tulosperusteisten osakepalkkioiden perusteella saavat osakkeet, maksimimäärä ⁵	Ehdollisten osake- palkkioiden perusteella saavat osakkeet
Johtokunnan jäsenten omistamat osakkeet ja osakepohjaiset kannustimet ¹	1 005 150	10 271 500	1 462 500	5 850 000	4 264 000
Prosenttiosuus liikkeeseenlasketuista osakkeista ²	0,03	0,28	0,04	0,16	0,11
Prosenttiosuus liikkeeseenlasketuista osakepohjaisista kannustimista (per kannustinlaji) ³		36,81	22,45	22,45	14,05

- Sisältää 11 johtokunnan jäsentä vuoden lopussa. Luvut eivät sisällä vuoden 2013 aikana johtokunnan jättäneitä entisiä johtokunnan jäseniä.
- Prosenttiosuus on laskettu suhteessa yhtiön liikkeellelasketujen osakkeiden määrään ja kokonaisuusmäärään, lukuun ottamatta Nokia-konsernin hallussa olevia omia osakkeita. Yksikään johtokunnan jäsen ei omista yli 1% osakkeista.
- Prosenttiosuus on laskettu suhteessa osakepohjaisten kannustimien kokonaismäärään kannustinlajeittain.
- Vuoden 2011 tulosperusteisen osakeohjelman nojalla ei annettu yhtään Nokian osaketta vuonna 2013, sillä Nokian suoritus ei saavuttanut kynnystasoa kummankaan suoritustavoitteen osalta. Sen vuoksi vuoden 2011 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella suoritettavien osakkeiden kynnysmäärä on 0.

- Vuoden 2011 tulosperusteisen osakeohjelman nojalla ei annettu yhtään Nokian osaketta vuonna 2013, sillä Nokian suoritus ei saavuttanut kynnystasoa kummankaan suoritustavoitteen osalta. Sen vuoksi vuoden 2011 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella suoritettavien osakkeiden maksimimäärä on 0.

Myöskään vuoden 2012 tulosperusteisen osakeohjelman nojalla ei anneta osakkeita. Vuoden 2012 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella annettavien osakkeiden maksimimäärä on nelinkertainen tulosperusteisten osakepalkkioiden kynnysmäärään nähden. Tulosperusteisen osakeohjelman 2012 ansaintajakson päättyessä 31.12.2013 ei suoritustavoitteita liikevaihto ja osakekohtainen tulos ollut saavutettu. Vuoden 2012 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella ei suoriteta osakkeita, sillä kynnystason suoritustavoitteita ei saavutettu.

Seuraavassa taulukossa on esitetty johtokunnan jäsenten osake- ja ADS-omistus 31.12.2013.

Nimi ¹	Osakkeet	ADS:t	Johtokunnan jäsen vuodesta
Stephen Elop	—	425 000	2010
Michael Halbherr	210 823	—	2011
Jo Harlow	25 830	25 000	2011
Timo Ihamuotila	89 990	—	2007
Louise Pentland ²	500	—	2011
Juha Putkiranta	45 734	—	2012
Henry Tirri	23 330	—	2011
Timo Toikkanen ²	159	—	2012
Chris Weber	157	5 460	2012
Juha Äkräs	42 794	—	2010
Kai Öistämö	110 373	—	2005

- Marko Ahtisaari jätti johtokunnan 31.10.2013, jolloin hän omisti 13 377 osaketta.
- Kyseiset johtokunnan jäsenet ostavat osakkeita markkinoilta täyttääkseen johtokunnan jäseniä koskevat omistusraajat.

Johtokunnan jäsenten optio-oikeudet

Seuraavassa taulukossa esitetään tietoja johtokunnan jäsenten optio-oikeuksista 31.12.2013. Optio-oikeudet on annettu Nokian optio-ohjelmien 2007 ja 2011 perusteella. Lisätietoa Nokian optio-ohjelmista löytyy konsernitilinpäätöksen liitetiedosta 25.

Nimi	Optioiden alalaji	Voimassaolon päättymisaika	Merkintä-hinta per osake EUR	Optio-oikeuksien määrä ¹		Optio-oikeuksien perusarvo yhteensä 31.12.2013, EUR ²	
				Merkintä-aika alkanut	Merkintä-aika ei alkanut	Merkintä-aika alkanut ³	Merkintä-aika ei alkanut
Timo Ihamuotila	2008 2Q	31.12.2013	19,16	0	0	0	0
	2009 2Q	31.12.2014	11,18	35 000	0	0	0
	2009 4Q	31.12.2014	8,76	18 750	1 250	0	0
	2010 2Q	31.12.2015	8,86	56 875	13 125	0	0
	2011 2Q	27.12.2017	6,02	0	70 000	0	0
	2011 3Q	27.12.2017	3,76	0	200 000	0	412 000
	2012 2Q	27.12.2018	2,44	0	150 000	0	507 000
	2013 2Q	27.12.2019	2,71	0	370 000	0	1 150 700
	2013 4Q	27.12.2019	5,77	0	50 000	0	2 500
Stephen Elop	2010 4Q	31.12.2015	7,59	343 750	156 250	0	0
	2011 2Q	27.12.2017	6,02	0	250 000	0	0
	2011 3Q	27.12.2017	3,76	0	500 000	0	1 030 000
	2012 2Q	27.12.2018	2,44	0	700 000	0	2 366 000
	2013 2Q	27.12.2019	2,71	0	1 800 000	0	5 598 000
Michael Halbherr	2008 2Q	31.12.2013	19,16	0	0	0	0
	2009 2Q	31.12.2014	11,18	7 000	0	0	0
	2010 2Q	31.12.2015	8,86	5 279	1 221	0	0
	2011 2Q	27.12.2017	6,02	0	15 000	0	0
	2011 3Q	27.12.2017	3,76	0	255 000	0	525 300
	2012 2Q	27.12.2018	2,44	0	150 000	0	507 000
	2013 2Q	27.12.2019	2,71	0	370 000	0	1 150 700
Jo Harlow	2008 2Q	31.12.2013	19,16	0	0	0	0
	2009 2Q	31.12.2014	11,18	5 500	0	0	0
	2010 2Q	31.12.2015	8,86	20 308	4 692	0	0
	2011 2Q	27.12.2017	6,02	0	70 000	0	0
	2011 3Q	27.12.2017	3,76	0	200 000	0	412 000
	2012 2Q	27.12.2018	2,44	0	150 000	0	507 000
	2013 2Q	27.12.2019	2,71	0	370 000	0	1 150 700
Louise Pentland	2008 2Q	31.12.2013	19,16	0	0	0	0
	2009 2Q	31.12.2014	11,18	12 000	0	0	0
	2010 2Q	31.12.2015	8,86	24 375	5 625	0	0
	2011 2Q	27.12.2017	6,02	0	45 000	0	0
	2011 3Q	27.12.2017	3,76	0	150 000	0	309 000
	2012 2Q	27.12.2018	2,44	0	115 000	0	388 700
	2013 2Q	27.12.2019	2,71	0	350 000	0	1 088 500
Juha Putkiranta	2008 2Q	31.12.2013	19,16	0	0	0	0
	2009 2Q	31.12.2014	11,18	20 000	0	0	0
	2010 2Q	31.12.2015	8,86	20 308	4 692	0	0
	2011 2Q	27.12.2017	6,02	0	27 000	0	0
	2012 2Q	27.12.2018	2,44	0	50 000	0	169 000
	2012 3Q	27.12.2018	2,18	0	53 500	0	194 740
	2013 2Q	27.12.2019	2,71	0	250 000	0	777 500

Nimi	Optioiden alalaji	Voimassaolon päättymisaika	Merkintä-hinta per osake EUR	Optio-oikeuksien määrä ¹		Optio-oikeuksien perusarvo yhteensä 31.12.2013, EUR ²	
				Merkintä-aika alkanut	Merkintä-aika ei alkanut	Merkintä-aika alkanut ³	Merkintä-aika ei alkanut
Henry Tirri	2008 2Q	31.12.2013	19,16	0	0	0	0
	2009 2Q	31.12.2014	11,18	12 000	0	0	0
	2010 2Q	31.12.2015	8,86	16 250	3 750	0	0
	2011 2Q	27.12.2017	6,02	0	27 000	0	0
	2011 4Q	27.12.2017	4,84	0	168 000	0	164 640
	2012 2Q	27.12.2018	2,44	0	115 000	0	388 700
	2013 2Q	27.12.2019	2,71	0	220 000	0	684 200
Timo Toikkanen	2008 2Q	31.12.2013	19,16	0	0	0	0
	2009 2Q	31.12.2014	11,18	12 000	0	0	0
	2010 2Q	31.12.2015	8,86	20 308	4 692	0	0
	2011 2Q	27.12.2017	6,02	0	27 000	0	0
	2012 2Q	27.12.2018	2,44	0	28 500	0	96 330
	2012 3Q	27.12.2018	2,18	0	75 000	0	273 000
	2013 2Q	27.12.2019	2,71	0	350 000	0	1 088 500
Chris Weber	2011 2Q	27.12.2017	6,02	0	25 000	0	0
	2012 2Q	27.12.2018	2,44	0	40 000	0	135 200
	2012 3Q	27.12.2018	2,18	0	63 500	0	231 140
	2013 2Q	27.12.2019	2,71	0	350 000	0	1 088 500
Juha Äkräs	2008 2Q	31.12.2013	19,16	0	0	0	0
	2009 2Q	31.12.2014	11,18	12 000	0	0	0
	2010 2Q	31.12.2015	8,86	32 500	7 500	0	0
	2011 2Q	27.12.2017	6,02	0	45 000	0	0
	2011 3Q	27.12.2017	3,76	0	150 000	0	309 000
	2012 2Q	27.12.2018	2,44	0	115 000	0	388 700
	2013 2Q	27.12.2019	2,71	0	250 000	0	777 500
Kai Öistämö	2008 2Q	31.12.2013	19,16	0	0	0	0
	2009 2Q	31.12.2014	11,18	60 000	0	0	0
	2010 2Q	31.12.2015	8,86	56 875	13 125	0	0
	2011 2Q	27.12.2017	6,02	0	45 000	0	0
	2011 3Q	27.12.2017	3,76	0	150 000	0	309 000
	2012 2Q	27.12.2018	2,44	0	90 000	0	304 200
	2013 2Q	27.12.2019	2,71	0	220 000	0	684 200
Johtokunnan jäsenten hallussa olevien optio-oikeuksien määrä 31.12.2013 yhteensä ⁴				791 078	9 480 422	55 176 056	
Annettujen optio-oikeuksien määrä yhteensä (globaalit optio-ohjelmat)				4 242 226	23 660 851		

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

2 Optio-oikeuksien perusarvo perustuu optio-oikeuden merkintähinnan ja Nokian osakkeen päätöskurssin (5,82 euroa NASDAQ OMX Helsingissä 31.12.2013) väliseen erotukseen.

3 Johtokunnan jäsenille optio-oikeuksien perusteella tehdyistä osakkeiden merkinnöistä realisoituneet tulot on esitetty alla taulukossa "Osakesuorittukset ja optio-oikeuksien perusteella tehdyt osakkeiden merkinnät".

4 Marko Ahtisaari jätti johtokunnan vuoden 2013 aikana. Alla olevassa taulukossa on esitetty tiedot hänen hallussaan olleista optio-oikeuksista johtokunnasta irtisanoutumisen hetkellä.

Nimi	Optioiden alalaji	Voimassaolon päättymisaika	Merkintä-hinta per osake EUR	Optio-oikeuksien määrä ¹		Optio-oikeuksien perusarvo yhteensä EUR ⁶	
				Merkintä-aika alkanut	Merkintä-aika ei alkanut	Merkintä-aika alkanut ³	Merkintä-aika ei alkanut
Marko Ahtisaari ⁵ (31.10.2013)	2010 2Q	31.12.2015	8,86	21 933	5 067	0	0
	2011 2Q	27.12.2017	6,02	0	30 000	0	0
	2011 3Q	27.12.2017	3,76	0	100 000	0	181 000
	2012 2Q	27.12.2018	2,44	0	115 000	0	359 950
	2013 2Q	27.12.2019	2,71	0	250 000	0	715 000

⁵ Marko Ahtisaari menettää optio-oikeutensa työsuhteen päättymisen seurauksena ohjelman ehtojen mukaisesti.

⁶ Optio-oikeuksien perusarvo perustuu optio-oikeuden merkintähinnan ja Nokian osakkeen päätöskurssin (5,57 euroa NASDAQ OMX Helsingissä 31.10.2013) väliseen erotukseen.

Johtokunnan tulosperusteiset osakepalkkiot ja ehdolliset osakepalkkiot

Seuraavassa taulukossa esitetään tiedot johtokunnan jäsenten tulosperusteisista osakepalkkioista sekä ehdollisista osakepalkkioista 31.12.2013. Nämä osakepalkkiot on myönnetty vuosien 2011, 2012 ja 2013 tulosperusteisten osakepalkkio-ohjelmien sekä vuosien 2010, 2011, 2012 ja 2013 ehdollisten osakepalkkio-ohjelmien perusteella. Tietoja tulosperusteisistä osakepalkkio-ohjelmista ja ehdollisista osakepalkkio-ohjelmista löytyy konsernitilinpäätöksen liitetiedosta 25.

Nimi	Tulosperusteiset osakepalkkiot				Ehdolliset osakepalkkiot		
	Tulosperusteinen osakepalkkio-ohjelma ¹	Tulosperusteisten osakepalkkioiden kynnysmäärä ²	Tulosperusteisten osakepalkkioiden maksimimäärä ³	Perusarvo 31.12.2012 ⁴ EUR	Ehdollinen osakepalkkio-ohjelma ⁵	Ehdollisten osakepalkkioiden määrä	Perusarvo 31.12.2012 ⁶ EUR
Timo Ihamuotila					2010	75 000	436 500
	2011	0	0	0	2011	50 000	291 000
	2012	0	0	0	2012	100 000	582 000
	2013	110 000	440 000	0	2013	155 000	902 100
Stephen Elop					2010	100 000	582 000
	2011	0	0	0	2011	180 000	1 047 600
	2012	0	0	0	2012	500 000	2 910 000
	2013	562 500	2 250 000	0	2013	785 000	4 568 700
Michael Halbherr					2010	17 000	98 940
	2011	0	0	0	2011	50 000	291 000
	2012	0	0	0	2012	100 000	582 000
	2013	110 000	440 000	0	2013	130 000	756 600
Jo Harlow					2010	55 000	320 100
	2011	0	0	0	2011	50 000	291 000
	2012	0	0	0	2012	100 000	582 000
	2013	110 000	440 000	0	2013	130 000	756 600
Louise Pentland					2010	55 000	320 100
	2011	0	0	0	2011	35 000	203 700
	2012	0	0	0	2012	75 000	436 500
	2013	100 000	400 000	0	2013	120 000	698 400
Juha Putkiranta					2010	30 000	174 600
	2011	0	0	0	2011	25 000	145 500
	2012	0	0	0	2012	68 000	395 760
	2013	75 000	300 000	0	2013	90 000	523 800

Nimi	Tulosperusteiset osakepalkkiot				Ehdolliset osakepalkkiot		
	Tulos- perusteinen osakepalkkio- ohjelma ¹	Tulos- perusteisten osakepalkkioiden kynnysmäärä ²	Tulos- perusteisten osakepalkkioiden maksimimäärä ³	Perusarvo 31.12.2013 ⁴ EUR	Ehdollinen osake- palkkio- ohjelma ⁵	Ehdollisten osake- palkkioiden määrä	Perusarvo 31.12.2013 ⁶ EUR
Henry Tirri	2011	0	0	0	2010	30 000	174 600
	2012	0	0	0	2011	35 000	203 700
	2013	60 000	240 000	0	2012	75 000	436 500
					2013	70 000	407 400
Timo Toikkanen	2011	0	0	0	2010	23 000	133 860
	2012	0	0	0	2011	15 000	87 300
	2013	100 000	400 000	0	2012	68 000	395 760
					2013	120 000	698 400
Chris Weber	2011	0	0	0	2011	90 000	523 800
	2012	0	0	0	2012	68 000	395 760
	2013	100 000	400 000	0	2013	120 000	698 400
Juha Äkräs	2011	0	0	0	2010	55 000	320 100
	2012	0	0	0	2011	35 000	203 700
	2013	75 000	300 000	0	2012	75 000	436 500
					2013	90 000	523 800
Kai Öistämö	2011	0	0	0	2010	55 000	320 100
	2012	0	0	0	2011	35 000	203 700
	2013	60 000	240 000	0	2012	60 000	349 200
					2013	70 000	407 400
Johtokunnan tulosperusteiset osakepalkkiot ja ehdolliset osakepalkkiot yhteensä ⁷							
		1 462 500	5 850 000	0		4 264 000	24 816 480
Kaikki tulosperusteiset osakepalkkiot ja ehdolliset osakepalkkiot, (globaalit ohjelmat), yhteensä							
		10 990 204	43 960 814	0		30 356 850	176 676 867

1 Vuoden 2011 ohjelman ansaintajakso oli 2011–2013, vuoden 2012 ohjelman ansaintajakso oli 2012–2013 (jota seuraa yhden vuoden sitouttamiskausi) ja vuoden 2013 ohjelman ansaintajakso on 2013–2014 (jota seuraa yhden vuoden sitouttamiskausi).

2 Kynnysmäärä Nokian osakkeita annetaan, mikäli ennalta asetetut kynnystason suoritustavoitteet saavutetaan. Vuoden 2011 tulosperusteisen osakeohjelman nojalla ei annettu yhtään Nokian osaketta vuonna 2013, sillä Nokian suoritus ei saavuttanut kynnystasoa suoritustavoitteen osalta. Sen vuoksi vuoden 2011 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella suoritettavien osakkeiden kynnysmäärä on 0. Vuoden 2012 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella ei myöskään tulla antamaan osakkeita, sillä suoritustavoitteen kynnystasoa ei ole saavutettu. Sen vuoksi vuoden 2012 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella suoritettavien osakkeiden kynnysmäärä on 0.

3 Maksimimäärä Nokian osakkeita annetaan, mikäli ennalta asetetut maksimisuoitustavoitteet saavutetaan. Maksimimäärä annettavia osakkeita on nelinkertainen kynnysmäärään nähden. Nokian vuoden 2011 tulosperusteisen osakeohjelman nojalla ei annettu yhtään Nokian osaketta, sillä Nokian suoritus ei saavuttanut kynnystasoa suoritustavoitteen osalta. Sen vuoksi vuoden 2011 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella suoritettavien osakkeiden maksimimäärä on 0. Vuoden 2012 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella ei myöskään tulla antamaan osakkeita, sillä suoritustavoitteen kynnystasoa ei ole saavutettu. Sen vuoksi vuoden 2012 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella suoritettavien osakkeiden maksimimäärä on 0.

4 Vuosien 2012 ja 2013 tulosperusteisten osakeohjelmien perusteella annettujen suoritustavoitteiden osakkeiden arvo perustuu yhtiön arvioon ohjelmien perusteella annettaviksi tulevien osakkeiden lukumäärästä. Vuoden 2013 tulosperusteisen osakeohjelman perusarvo perustuu Nokian osakkeen 5,82 euron päätöskurssiin NASDAQ OMX Helsingissä 31.12.2013. Vuoden 2011 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella ei annettu yhtään Nokian osaketta, sillä Nokian suoritus ei saavuttanut kynnystasoa kummankaan suoritustavoitteen osalta. Vuoden 2012 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella ei myöskään tulla antamaan osakkeita, sillä suoritustavoitteen kynnystasoa ei ole saavutettu.

5 Vuosien 2010, 2011, 2012 ja 2013 ehdollisten osakepalkkio-ohjelmien perusteella on myönnetty osakepalkkioita vuosineljänneksittäin. Suurimman osan vuoden 2010 ehdollisen osakeohjelman perusteella myönnettyjen ehdollisten osakepalkkioiden osalta sitouttamiskausi päättyi 1.1.2014, vuoden 2011 ohjelman osalta sitouttamiskausi päättyi 1.1.2015, vuoden 2012 ohjelman osalta 1.7.2015 ja vuoden 2013 ohjelman osalta 1.7.2016.

6 Perusarvo perustuu Nokian osakkeen 5,82 euron päätöskurssiin NASDAQ OMX Helsingissä 31.12.2013.

7 Marko Ahtisaari jätti johtokunnan vuoden 2013 aikana.

Nimi	Tulosperusteiset osakepalkkiot				Ehdolliset osakepalkkiot		
	Tulos- perusteinen osakepalkkio- ohjelma ¹	Tulos- perusteisten osakepalkkioiden kynnysmäärä ¹⁰	Tulos- perusteisten osakepalkkioiden maksimimäärä ¹¹	Perusarvo ⁹ EUR	Ehdollinen osake- palkkio- ohjelma ⁵	Ehdollisten osake- palkkioiden määrä	Perusarvo ⁹ EUR
Marko Ahtisaari ⁸ (31.10.2013)					2010	30 000	167 100
	2011	15 000	60 000	0	2011	23 000	128 110
	2012	57 500	230 000	0	2012	75 000	417 750
	2013	75 000	300 000	0	2013	90 000	501 300

8 Marko Ahtisaari menetti osakepalkkionsa 31.5.2014 tapahtuvan työsuhteen päättymisen seurauksena ohjelmien ehtojen mukaisesti.

9 Perusarvo perustuu Nokian osakkeen päätöskurssiin 5,57 euroa NASDAQ OMX Helsingissä 31.10.2013.

10 Kynnysmäärä Nokian osakkeita annetaan, mikäli ennalta asetetut kynnystason suoritustavoitteet saavutetaan. Vuoden 2011 tulosperusteisen osakeohjelman nojalla ei annettu yhtään Nokian osaketta vuonna 2013, sillä Nokian suoritus ei saavuttanut kynnystasoa suoritustavoitteen osalta. Sen vuoksi vuoden 2011 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella suoritettavien osakkeiden kynnysmäärä on 0. Vuoden 2012 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella ei myöskään tulla antamaan osakkeita, sillä suoritustavoitteen kynnystasoa ei ole saavutettu. Sen vuoksi vuoden 2012 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella suoritettavien osakkeiden kynnysmäärä on 0.

11 Maksimimäärä Nokian osakkeita annetaan, mikäli ennalta asetetut maksimisuitustavoitteet saavutetaan. Maksimimäärä annettavia osakkeita on nelinkertainen kynnysmäärään nähden. Nokian vuoden 2011 tulosperusteisen osakeohjelman nojalla ei annettu yhtään Nokian osaketta, sillä Nokian suoritus ei saavuttanut kynnystasoa suoritustavoitteen osalta. Sen vuoksi vuoden 2011 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella suoritettavien osakkeiden maksimimäärä on 0. Vuoden 2012 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella ei myöskään tulla antamaan osakkeita, sillä suoritustavoitteen kynnystasoa ei ole saavutettu. Sen vuoksi vuoden 2012 tulosperusteisen osakeohjelman perusteella suoritettavien osakkeiden maksimimäärä on 0.

Osakesuoritukset ja optio-oikeuksien perusteella tehdyt osakkeiden merkinnät

Seuraavassa taulukossa esitetään tiedot johtokunnan jäsenten optio-oikeuksien perusteella merkitsemistä osakkeista sekä osakepalkkioiden perusteella tehdyistä osakesuorituksista vuonna 2013.

Nimi ⁵	Optio-oikeudet ¹		Tulosperusteiset osakepalkkiot ²		Ehdolliset osakepalkkiot	
	Käytettyjen optio-oikeuksien määrä	Arvo EUR	Annettujen osakkeiden määrä	Arvo EUR	Annettujen osakkeiden määrä	Arvo EUR
Timo Ihamuotila	0	0	0	0	10 000 ³ 45 000 ⁴	29 000 118 350
Stephen Elop	0	0	0	0	0	0
Michael Halbherr	0	0	0	0	10 500 ³	30 450
Jo Harlow	0	0	0	0	20 000 ³	58 000
Louise Pentland	0	0	0	0	23 000 ⁴	60 490
Juha Putkiranta	0	0	0	0	20 000 ³	58 000
Henry Tirri	0	0	0	0	20 000 ³	58 000
Timo Toikkanen	0	0	0	0	15 000 ³	43 500
Chris Weber	0	0	0	0	0	0
Juha Äkräs	0	0	0	0	15 000 ³ 30 000 ⁴	43 500 78 900
Kai Öistämö	0	0	0	0	45 000 ⁴	118 350

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

2 Vuoden 2011 tulosperusteisen osakepalkkio-ohjelman perusteella ei annettu Nokian osakkeita vuonna 2013, sillä Nokian suoritus ei saavuttanut kynnystasoa suoritustavoitteen osalta.

3 Vuoden 2009 ehdollisen osakepalkkio-ohjelman perusteella annetut osakkeet. Arvo perustuu Nokian osakkeen 2,90 euron keskimurssiin NASDAQ OMX Helsingissä 20.2.2013.

4 Vuoden 2010 ehdollisen osakepalkkio-ohjelman perusteella annetut osakkeet. Arvo perustuu Nokian osakkeen 2,63 euron keskimurssiin NASDAQ OMX Helsingissä 17.4.2013.

5 Marko Ahtisaari jätti johtokunnan vuoden 2013 aikana. Alla olevassa taulukossa on esitetty tiedot Ahtisaaren optio-oikeuksien perusteella merkitsemistä osakkeista ja osakepalkkio-ohjelmien perusteella tehdyistä osakesuorituksista johtokunnasta irtisanoutumisen hetkellä.

Nimi	Optio-oikeudet ¹		Tulosperusteiset osakepalkkiot ²		Ehdolliset osakepalkkiot	
	Käytettyjen optio-oikeuksien määrä	Arvo EUR	Annettujen osakkeiden määrä	Arvo EUR	Annettujen osakkeiden määrä	Arvo EUR
Marko Ahtisaari ⁵ (31.10.2013)	0	0	0	0	7 000 ⁴	18 410