

Nokia Oyj
Palkitsemispolitiikka

NOKIA



Palkitsemispolitiikka

Johdanto

Tämä palkitsemispolitiikka määrittää Nokian hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen yleiset periaatteet sekä viitekehyksen. Palkitsemispolitiikka on valmisteltu osakeyhtiölain, arvopaperimarkkinalain sekä listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 vaatimusten mukaisesti.

Palkitsemispolitiikka esitetään vahvistettavaksi vuoden 2025 varsinaisessa yhtiökokouksessa neuvota-
antavassa äänestyksessä. Palkitsemispolitiikka on lähtökohtaisesti voimassa neljän vuoden ajan vuodesta
2025 vuoteen 2029, ellei sitä ehdotettujen muutosten vuoksi aiemmin esitetä yhtiökokoukselle neuvota-
antavaa äänestystä varten.

Aiempi palkitsemispolitiikkamme vahvistettiin vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Vuoden
2024 aikana Nokian hallituksen henkilöstövaliokunta jatkoi osakkeenomistajien odotusten ja
markkinaolosuhteiden kehityksen seuraamista. Tämän myötä hallitus päätti henkilöstövaliokunnan
suosituksesta ehdottaa lisämuutoksia politiikkaan varmistaakseen sen tukevan Nokian tulevaisuuden
kasvustrategiaa, yhdenmukaistaakseen palkitsemista parhaiden kansainvälisten markkinakäytäntöjen
kanssa, kannustaakseen pidemmän aikavälin päätöksentekoon kestävän osakkeenomistaja-arvon luomiseksi
ja edistääkseen sitouttamista.

Politiikan keskeiset muutokset:

- Selvennetään, että malusehtoja sovelletaan kaikkiin toimitusjohtajan kannustinohjelmiin samoissa tilanteissa kuin takaisinperintäehdoissa on kuvattu.
- Lisätään mahdollisuus myöntää toimitusjohtajalle ehdollisia osakepalkkioita, joiden arvo voi myönnettäessä vastata enintään 100 % peruspalkasta ja joiden ansaintajakso on vähintään kolme vuotta. Nämä osakepalkkiot maksettaisiin ennalta-asetettujen taloudellisten ehtojen toteutuessa ja ehdollisena palvelussuhteen jatkumiselle.

Palkitsemisfilosofiamme

Kilpailemme globaalilla markkinalla teknologiatoimialan osaajista. Palkitsemispolitiikkaa tarkastellessaan henkilöstövaliokunta on ottanut huomioon osakkeenomistajien näkemykset ja yhtiön tarpeet houkutellessa, sitouttaa ja motivoida henkilöitä, joilla on Nokian johtamiseen tarvittava osaaminen ja kokemus.

Hallitus ja sen henkilöstövaliokunta seuraavat säännöllisesti palkkio-ohjelmisamme käytettyjen ansaintakriteerien tehokkuutta varmistaakseen, että ne ovat yhdenmukaisia yhtiön strategian kanssa ja tukevat sitä. Nokian palkitsemisfilosofian ytimessä on kolme periaatetta:

- tuloksesta maksaminen sekä työntekijöiden ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukaistaminen
- palkitsemisohjelmien ja palkitsemisen käytäntöjen tulee tukea yhtiön strategian toteuttamista ja luoda kestävää osakkeenomistaja-arvoa pitkällä aikavälillä

- ylimmän johdon palkitsemisessa tulee näkyä yhtiön ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hyvään hallintoon (ESG) liittyvä tavoitteiden asettaminen, joka tukee pitkän aikavälin arvon luomista osakkeenomistajille.

Palkitsemisrakenne ja ansaintakriteerit määritellään näiden periaatteiden pohjalta.

Huomiot palkitsemispolitiikan laatimisessa

Palkitsemispolitiikan laatimisessa hallituksen henkilöstövaliokunta on huomionnut useita seikkoja.

- Henkilöstövaliokunta soveltaa listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisia periaatteita ja huomioi lisäksi suurten sijoittajien, valtakirjaneuvonantajien ja muiden asiaankuuluvien organisaatioiden antamat parasta palkitsemiskäytäntöä koskevat politiikat ja ohjeet.
- Toimitusjohtajan palkitsemisen perusrakenne noudattaa samankaltaista viitekehystä kuin muidenkin työntekijöiden, mutta eroaa määrällisesti rooliin liittyvien vastuiden vuoksi. Henkilöstövaliokunnalla on kokonaisvastuu Nokian työntekijöiden palkitsemisrakenteista ja -käytänteistä. Kun valiokunta valmistelee ja hallitus hyväksyy yhtiön palkitsemispolitiikan toimitusjohtajan palkitsemisen osalta, ne ottavat harkinnassaan huomioon Nokian työntekijöiden palkitsemisen ja siihen liittyvät käytänteet sekä työehdot varmistaakseen, että ne ovat toimitusjohtajan palkitsemisen kanssa asianmukaisella tavalla yhtenevät.
- Henkilöstövaliokunta huomioi myös Nokian toimialan ja vertailee päätöksenteon pohjana säännöllisesti muiden saman kokoisten ja saman toimialan kansainvälisten vertailuryhmän yritysten palkitsemiseen liittyviä tietoja. Valiokunta kuitenkin tiedostaa periaatteenaan, että vertailutietoja käytetään vain suuntaa-antavina ja ajan kuluessa on usein tarpeen tehdä muutoksia. Mahdolliset muutosehdotukset toimitusjohtajan palkitsemisessa eivät heijasta vain roolissa suoriutumista, vaan myös pätevyyttä ja taitoa, kuten muidenkin Nokian työntekijöiden kohdalla.

Yhteydenpito osakkeenomistajiin

Hallituksen henkilöstövaliokunta on sitoutunut jatkuvaan dialogiin osakkeenomistajien kanssa ja pyytää näiden näkemyksiä, kun palkitsemispolitiikkaan ollaan tekemässä merkittäviä muutoksia. Yhtiön osakkeenomistajia kannustetaan osallistumaan yhtiökokoukseen, jossa palkitsemispolitiikka esitetään.

Palkitsemisen hallinnointi ja päätöksenteko

Hallinnoimme palkitsemista tarkasti määriteltyjen prosessien sekä selkeiden alla kuvattujen periaatteiden kautta. Eturistiriitojen välttämiseksi hallituksen henkilöstövaliokunta koostuu yksinomaan riippumattomista hallituksen jäsenistä.

Toimitusjohtajan, mahdollisen varatoimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemisen tulee olla linjassa voimassa olevan, osakkeenomistajille viimeksi esitetyn palkitsemispolitiikan kanssa.

Ulkopuolisia neuvonantajia voidaan käyttää apuna hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen tarkastelussa, päätöksenteossa, palkitsemisohjelmien suunnittelussa sekä markkinatrendien ja sääntely-ympäristön seuraamisessa.

Yhtiökokous

- Vahvistaa palkitsemispolitiikan vähintään joka neljäs vuosi tai kun palkitsemispolitiikkaan esitetään merkittäviä muutoksia.
- Hyväksyy palkitsemisraportin vuosittain.
- Päättää hallituksen jäsenten palkkiot vuosittain.
- Valtuuttaa hallituksen päättämään osakeannista yhtiön osakepohjaisten palkkio-ohjelmien toteutuneiden palkkioiden maksamiseksi sekä myöntämään optio-oikeuksia tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia.

Hallitus

- Toimittaa palkitsemista koskevat päätösehdotukset yhtiökokoukselle asianomaisten valiokuntien suosituksesta.
- Hyväksyy toimitusjohtajan palkitsemisen henkilöstövaliokunnan suosituksesta ja palkitsemispolitiikan mukaisesti.
- Hyväksyy toimitusjohtajan palkkio-ohjelmat tai vastaavat kannustinjärjestelyt henkilöstövaliokunnan suosituksesta.
- Päättää (yhtiökokoukselta saamansa valtuutuksen nojalla) osakkeiden antamisesta yhtiön osakepalkkio-ohjelmien mukaisten veloitteiden täyttämiseksi.

Henkilöstövaliokunta

- Avustaa hallitusta muun muassa seuraavissa hallituksen vastuulla olevissa tehtävissä, jotka liittyvät toimitusjohtajan palkitsemiseen:
 - palkitsemispolitiikan laatiminen
 - lyhyen ja pitkän aikavälin palkkio-ohjelmien ansaintakriteerien ja tavoitteiden tarkasteleminen ja suositteleminen hallitukselle
 - näiden tavoitteiden suoritusarvioinnin esittäminen hallitukselle
 - kokonaispalkkiota koskevan ehdotuksen tekeminen hallitukselle tehdyn arvioinnin perusteella.

Nimitysvaliokunta

- Avustaa hallitusta hallituksen jäsenten palkkioehdotukseen liittyvissä tehtävissä.

Hallituksen jäsenten palkitseminen

Nokiaa koskevien säädösten mukaisesti osakkeenomistajat päättävät yhtiökokouksessa vuosittain hallituksen palkkioista sen perusteella, mitä hallitus nimitysvaliokunnan suosituksesta ehdottaa. Palkitsemispolitiikka ei saa rajoittaa osakkeenomistajien mahdollisuutta päättää hallituksen jäsenten palkkioista.

Hallituksen nimitysvaliokunta huomioi hallituksen palkkioita koskevaa suositusta laatiessaan yhtiön kulloinkin voimassa olevat Corporate Governance -ohjeet. Valiokunta myös tarkastelee hallituksen puheenjohtajan ja hallituksen jäsenten palkkiotasoa kansainvälisissä vertailuryhmän yhtiöissä, jotka kooltaan ja liiketoiminnan monimuotoisuudeltaan vastaavat Nokiaa. Näin toimiessaan valiokunta pyrkii takaamaan, että yhtiöllä on kyky kilpailla parhaista hallitusosajista, jotka ovat taustoiltaan riittävän erilaisia kansainvälisiä ammattilaisia ja joilla on tarvittavat taidot yhtiön strategian ja erityisesti pitkän aikavälin arvon luomiseen.

Hallituksen jäsenet vastaanottavat vuosittaisen palkkion hallituksen ja valiokuntien jäsenenä toimimisesta sekä kokouspalkkioita. Vuosipalkkiot voidaan maksaa rahana tai Nokian osakkeina, jotka hankitaan hallituksen jäsenen puolesta markkinoilta tai luovutetaan yhtiön hallussa olevista omista osakkeista. Kokouspalkkiot maksetaan pääsääntöisesti rahana. Lisäksi hallituksen jäsenille korvataan matka- ja majoituskulut sekä muut välittömästi hallitus- ja valiokuntatyöstä aiheutuneet kulut.

Hallituksen jäsenten tulee säilyttää omistuksessaan kaikki hallituksen jäsenyydestä palkkiona kolmen ensimmäisen hallitusvuotensa aikana saamansa Nokian osakkeet aina hallitusjäsenyytensä päättymiseen saakka.

Toimivaan johtoon kuulumattomat hallituksen jäsenet eivät osallistu yhtiön kannustinohjelmiin eivätkä vastaanota niihin perustuvia osakepalkkioita tai muita muuttuvia palkkioita tehtävistään hallituksen jäsenenä.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Seuraava taulukko on yhteenveto toimitusjohtajan palkitsemisen elementeistä ja kuvaus niiden toiminnasta sekä yhteydestä yhtiön strategiaan.

Palkitsemis-elementti	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Toteutus ja enimmäispalkkio	Ansaintakriteerit
Peruspalkka	Houkuttaa ja sitouttaa paras henkilö, jolla on liiketoimintojemme johtamiseen vaadittava osaaminen, taidot ja kokemus	Peruspalkkaa tarkastellaan tavallisesti vuosittain ottaen huomioon useita tekijöitä, kuten: <ul style="list-style-type: none">• yhtiön ja henkilön suoriutuminen• ulkoisen vertailuryhmän palkitseminen• muutokset henkilökohtaisissa vastuissa• työntekijöiden palkkojen korotukset.	Vaikka peruspalkkaan ei sovelleta erillistä tavoiteasetantaa, suoriutuminen otetaan huomioon vuotuisessa palkkatarkastelussa.
Eläkejärjestelyt	Tarjota sijaintimaan käytännön mukaiset eläke-etuudet	Eläkejärjestelyt heijastavat paikallista markkinakäytäntöä ja voivat muuttua ajan mittaan. Toimitusjohtaja voi olla mukana soveltuvissa eläkejärjestelyissä, joita tarjotaan ylemmälle johdolle sijaintimaassa. Tiedot eläkejärjestelyistä esitetään vuotuisessa palkitsemisraportissa. Suomessa toimitusjohtaja kuuluu lakisääteisen työntekijän eläkevakuutuksen (TyEL) piiriin, eikä lisäeläkejärjestelyä tarjota.	N/A
Muut edut	Tarjota kilpailukykyiset edut ja tukea rekrytointia sekä sitouttamista	Luontoisetuja tarjotaan sijaintimaan paikallisen markkinakäytännön osoittamien tasojen mukaisesti, ja ne voivat vaihdella vuosittain. Etuihin voivat kuulua mm. työsuhdeauto (tai vastaava käteissuoritus), turvallisuuteen liittyvät edut (kuten henki- ja työkyvyttömyysvakuutus) ja työnantajan suorittamat maksut vakuutusohjelmiin (kuten sairauskuluvakuutus). Tietyissä tilanteissa voidaan tarjota muita etuja ja tukea, kuten muuttoavustusta, ulkomaanpäivärahoja sekä väliaikaisten asumis- ja työmatkakustannusten korvaamista Nokian liikkuvuusikäntöjen mukaisesti. Toimitusjohtajalla on myös oikeus osallistua vastaaviin ohjelmiin, joita voidaan tarjota Nokian muille työntekijöille, kuten vapaaehtoinen henkilöstön osakesäästöohjelma.	N/A
Lyhyen aikavälin tulospalkkio	Kannustaa ja palkita vuotuisten liiketoiminta-suunnitelman mukaisten tavoitteiden saavuttamisesta	Lyhyen aikavälin tulospalkkiot perustuvat suoriutumiseen suhteessa vuosittaisiin taloudellisiin ja ei-taloudellisiin tavoitteisiin, ja ne maksetaan tavallisesti rahana. Vähimmäispalkkio on 0 % peruspalkasta. Palkkion tavoitetaso on 125 % peruspalkasta. Enimmäispalkkio on 281,25 % peruspalkasta. Lyhyen aikavälin tulospalkkioihin sovelletaan malus- ja takaisinperintäehtoja yhtiön takaisinperinnän ohjesääntöjen mukaisesti.	Hallitus asettaa vuosittain ansaintakriteerit ja niiden painotukset sekä tavoitetasot varmistaakseen, että ne tukevat jatkuvasti Nokian lyhyen aikavälin liiketoimintastrategiaa. Kriteerit voivat vaihdella vuosittain liiketoiminnan prioriteettien mukaisesti, ja niihin voi sisältyä taloudellisia, operatiivisia ja ei-taloudellisia kriteerejä (mm. strategiaan, asiakastytyväisyyteen, työntekijöiden sitoutumiseen, ympäristöön, sosiaaliseen vastuullisuuteen, hallintoon tai muihin vastuullisuustekijöihin liittyviä kriteerejä). Vaikka ansaintakriteerit

			<p>painotuksineen voivat vaihdella vuosittain liiketoiminnan prioriteettien mukaan, vähintään 60 % kriteereistä perustuu taloudellisiin tekijöihin.</p> <p>Lyhyen aikavälin tulospalkkioiden ansaintakriteerit ja tavoitteet asetetaan vuoden alussa analyttikoiden odotusten ja vuosisuunnitelman puitteissa, valiten kriteerejä, jotka edistävät Nokian strategian toteutusta.</p> <p>Ansaintakriteerit, tavoitteet ja painotukset raportoidaan vuosittain jälkikäteen palkitsemisraportissa.</p>
<p>Pitkän aikavälin osakepalkkiot</p> <p>–</p> <p>Tulosperusteiset osakepalkkiot</p>	<p>Palkita kestävästä, pitkän aikavälin suoriutumisesta ja omistaja-arvon luomisesta, yhtenäistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut sekä edistää sitoutumista</p>	<p>Pitkän aikavälin tulospalkkioita voidaan myöntää vuosittain osakepalkkio-oikeuksina, joiden ansaintajakso on normaalisti kolme vuotta ja jotka maksetaan suhteessa kolmen vuoden aikana saavutettuihin asetettuihin ansaintakriteereihin.</p> <p>Palkkion tavoitetaso on 200 % peruspalkasta myöntämispäivänä ja enimmäispalkkio on 400 % peruspalkasta.</p> <p>Pitkän aikavälin tulospalkkioihin sovelletaan malus- ja takaisinperintäehtoja yhtiön takaisinperinnän ohjesääntöjen mukaisesti.</p>	<p>Hallitus asettaa ansaintakriteerit ja niiden painotukset sekä tavoitetasot varmistaakseen, että ne tukevat Nokian pitkän aikavälin liiketoimintastrategiaa ja taloudellista menestystä.</p> <p>Tavoitteet asetetaan Nokian pitkän aikavälin suunnitelmien ja analyttikoiden ennusteiden puitteissa varmistaen, että ne ovat sekä motivoivia että riittävän vaativia.</p> <p>Hallituksen asettamat ansaintakriteerit ja niiden painotukset voivat vaihdella vuosittain liiketoimintasuunnitelmien perusteella, mutta vähintään 60 % kriteereistä on taloudellisia ja/tai osakekurssiin liittyviä. Ansaintakriteerit, tavoitteet ja niiden painotukset raportoidaan vuosittain jälkikäteen palkitsemisraportissa.</p>
<p>Pitkän aikavälin osakepalkkiot</p> <p>–</p> <p>Ehdolliset osakepalkkiot</p>	<p>Kannustaa pitkäaikaisempaan päätöksentekoon kestävän osakkeenomistaja-arvon luomiseksi ja auttaa sitouttamisessa</p>	<p>Ehdollisia osakepalkkioita voidaan myöntää siten, että niiden arvo voi vastata enintään 100 % peruspalkasta, ansaintajakso on vähintään kolme vuotta ja maksu on ehdollinen asetettujen taloudellisten ehtojen toteutumiseksi sekä palvelussuhteen jatkumiselle.</p> <p>Ehdollisiin osakepalkkioihin sovelletaan malus- ja takaisinperintäehtoja yhtiön takaisinperinnän ohjesääntöjen mukaisesti.</p>	<p>Hallitus määrittää taloudelliset ehdot varmistaakseen, että ne ovat linjassa yhtiön suoriutumisen ja osakkeenomistajien näkemyksen kanssa.</p> <p>Hallitus voi valita kullekin palkkiolle eri taloudelliset ehdot liiketoimintasuunnitelmaan ja strategiseen prioriteettiin perustuen.</p>
<p>Sijoitukseen perustuva (eLTI) kannustinjärjestely</p>	<p>Toimitusjohtajan intressien yhtenäistäminen Nokian pitkän aikavälin menestyksen ja osakkeenomistajien etujen kanssa</p>	<p>Toisin kuin pitkän aikavälin tulospalkkio, tämä järjestely ei ole vuosittainen, vaan poikkeuksellisesti myönnettävä kannustin.</p> <p>Toimitusjohtaja voidaan hallituksen harkinnan mukaan kutsua sijoittamaan yhtiön osakkeisiin enintään 200 % peruspalkastaan. Jokaista sijoitettua ja omistettua osaketta vastaan myönnetään kaksi tulosperusteista palkkio-osaketta, joita koskevat tyypillisesti samat ansaintakriteerit kuin tulosperusteisia palkkio-osakkeita sekä kolmen vuoden ansaintajakso.</p> <p>Vähimmäispalkkio on 0 % peruspalkasta ja enimmäispalkkio kaksinkertainen myönnettyihin palkkio-osakkeisiin nähden.</p> <p>Sijoitukseen perustuviin palkkio-osakkeisiin sovelletaan malus- ja takaisinperintäehtoja yhtiön takaisinperinnän ohjesääntöjen mukaisesti.</p>	<p>Sijoitukseen perustuvien palkkio-osakkeiden ansaintakriteerit ja valittujen kriteerien painotukset sekä tavoitetasot vastaavat tyypillisesti samana vuonna myönnettyjen tulosperusteisten osakepalkkioiden ansaintakriteerejä.</p>

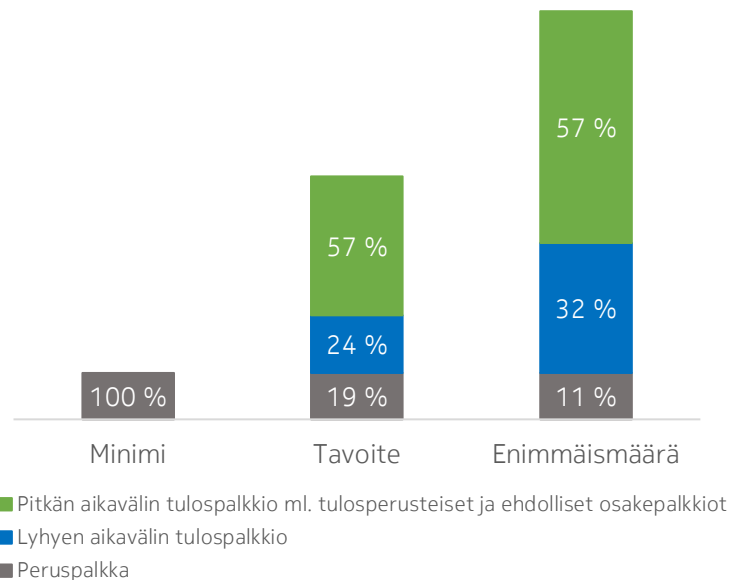
Osakemistus-vaatimus	Yhtenäistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut ja varmistaa Nokian pitkän aikavälin etujen mukainen päätöksenteko	Toimitusjohtajalla tulee olla osakeomistus, joka vastaa 300 % peruspalkasta. Osakeomistus tulisi tavallisesti saavuttaa viiden vuoden kuluessa nimittämisestä.	N/A
-----------------------------	--	--	-----

Palkkiorakenne ja palkitsemisen vaihteluväli

Nokian palkitsemisperiaatteen mukaisesti maksamme tuloksesta, ja siksi palkitsemisessa korostetaan kiinteään peruspalkan sijaan suoritukseen perustuvaa palkitsemista. Kuvio alla havainnollistaa toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen elementtejä vähimmäis-, tavoite-, ja enimmäistasoilla. Merkittävä osa palkitsemisesta, erityisesti enimmäistasolla, on sidottu yhtiön tulokseen. Lopullinen palkkiorakenne määräytyy sen perusteella, missä määrin lyhyen ja pitkän aikavälin palkkiojärjestelmille asetetut tavoitteet saavutetaan ja toteuma voi siksi poiketa alla olevista skenaarioista.

Kuvio alla ei huomioi osakekurssin kehitystä pitkän aikavälin osakepalkkioiden ansaintajakson aikana. Lisäksi palkitsemisskenaarioissa ei ole huomioitu sijoitukseen perustuvaa pitkän aikavälin kannustinjärjestelyä (eLTI), koska järjestely ei ole luonteeltaan vuosittainen osa palkitsemista, vaan mahdollisuutta sijoitukseen perustuvaan tulospalkitsemiseen tarjotaan vain poikkeuksellisesti. Sijoitusta vastaan myönnettyjen tulosperusteisten palkkio-osakkeiden arvo riippuu tavoitteiden saavuttamisen lisäksi sijoituksesta, joka voi vaihdella välillä 0–200 % toimitusjohtajan peruspalkasta. Sijoitusta vastaan myönnettyjen palkkio-osakkeiden vähimmäis- ja enimmäisansaintataso on kuvattu palkitsemiselementtien yhteenvetotaulukossa.

Toimitusjohtajan palkkiorakenteen vaihteluväli



* Kaaviossa ei ole huomioitu osakkeen kurssikehitystä tai etuja.

Malus ja takaisinperintä

Malus- ja takaisinperintäehtoja sovelletaan yhtiön takaisinperinnän ohjesääntöjen mukaisesti kaikkien osallistujien, mukaan lukien toimitusjohtajan, lyhyen ja pitkän aikavälin muuttuvaan palkitsemiseen.

Ylimmän johdon muuttuvaan palkitsemiseen sovelletaan erillistä takaisinperintäpolitiikkaa virheellisesti myönnetyn palkkiosuorituksen takaisinperintään siltä osin, kun maksettavaksi erääntynyt tai jo suoritettu maksu on perustunut sittemmin oikaistuu taloudelliseen tulokseen edellisten kolmen tilikauden aikana.

Lisäksi Nokian koko henkilöstöä koskevan muuttuvan palkitsemisen takaisinperintäpolitiikan mukaan, ellei henkilöstövaliokunta toisin päättä, aiemmin myönnettyä, maksettua tai vastaanotettua palkitsemista voidaan periä enintään kolmen vuoden ajalta takaisin seuraavissa tilanteissa: aiheutettu mainehaitta, yhtiön toimitusääntöjen tahallinen rikkominen, törkeä väärinkäyttö tai tilinpäätöksen olennainen oikaisu.

Toimitusjohtajasopimus ja irtisanomisehdot

Toimitusjohtajasopimuksen ehdot määritellään kirjallisesti ja hallitus hyväksyy ne. Ehdossa kuvataan palkitsemisen elementit sekä työsuhteen päättyessä maksettavat korvaukset. Toimitusjohtajasopimus on tavallisesti toistaiseksi voimassa, mutta voidaan tehdä myös määräajaksi.

Uuden toimitusjohtajan rekrytoinnin yhteydessä toistaiseksi voimassa olevassa sopimuksessa irtisanomisaika on sekä yhtiön että kyseisen henkilön puolelta enintään 12 kuukautta. Työsuhteen päättyessä maksettava korvaus määritellään soveltuvan sääntelyn mukaisten oikeudellisten ohjeiden, maan toimintatapojen, sopimusvelvoitteiden sekä sovellettavien palkkio-ohjelmien sääntöjen perusteella. Irtisanomiskorvaus vastaa tavallisesti enintään 12 kuukauden palkkaa (sisältäen peruspalkan, luontoisedut, lyhyen aikavälin tulospalkkion ja eläke-etuudet, soveltuvin osin). Osakeperusteisten tulospalkkioiden maksaminen voi riippua työsuhteen päättymiseen liittyvistä olosuhteista. Työsuhteen päättyessä kuolemaan, pysyvään työkyvyttömyyteen tai eläkkeelle jäämiseen, toimitusjohtaja voi tavanomaisesti pitää jo myönnetty palkkiot ellei hallitus päättä toisin. Palkkiot maksetaan työsuhteen päättyessä tai säännönmukaisena ansaintapäivän yhteydessä, mahdollisen suoriutumisehdon ja kuluneen ansaintajakson mukaisessa suhteessa. Kaikissa muissa olosuhteissa palkkio-oikeudet raukeavat yleensä kokonaisuudessaan työsuhteen päättymiseen, ellei hallitus erikseen päättä toisin.

Mahdolliset määräysvallan muuttumiseen liittyvät järjestelyt tulee perustaa sekä ennalta määriteltyyn määräysvallan muutokseen että henkilön työsopimuksen päättämiseen yhdessä, jotta mahdolliset määräysvallan muuttumiseen liittyvät erokorvaukset tulisivat maksettaviksi.

Palkitsemiskäytännöt rekrytoinnissa ja ylennyksissä

Yhtiön rekrytointikäytäntönä on tarjota palkkiokokonaisuus, joka on riittävä houkuttelemaan, sitouttamaan ja motivoimaan yksilöitä, joilla on oikeanlainen osaaminen tehtävään. Uuden toimitus- tai varatoimitusjohtajan palkitsemista määritellesään hallitus ottaa huomioon henkilöstövaliokunnan suositukset roolin vaatimuksista, liiketoiminnan tarpeista, kyseisen henkilön olennaisesta osaamisesta ja kokemuksesta sekä kilpailun vastaavista osajista ulkopuolisilla markkinoilla.

Mikäli toimitus- tai varatoimitusjohtaja rekrytoidaan yhtiön ulkopuolelta, hänen palkitsemisensä aiemmassa roolissa otetaan huomioon. Hallitus pyrkii tavallisesti sovittamaan uuden toimitus- tai varatoimitusjohtajan palkkiokokonaisuuden yhteen kulloinkin voimassa olevan palkitsemispolitiikan kanssa.

Yhtiö voi tarpeelliseksi katsoessaan tarjota ylimääräisen käteis- ja/tai osakeperusteisen palkkion ja olosuhteiden vaatiessa tarjoutua lunastamaan palkkion, jonka henkilö menettää lähtiessään aiemman työnantajan palveluksesta. Tällaisen palkkion tulisi soveltuvin osin vastata menetettyä palkkiota (käteinen tai osakkeet) ja sen ansainta-aikaa, odotettua arvoa ja ehtoja. Lunastettavan palkkion perustelut ja tiedot esitetään kyseisen vuoden palkitsemisraportissa.

Jos toimitus- tai varatoimitusjohtaja nimitetään yhtiön sisältä, hallitus voi pitää voimassa ennen henkilön nimittämistä sovitut oikeudellisesti sitovat järjestelyt.

Tarvittaessa voidaan tarjota lisäetuja, kuten esimerkiksi muuttoavustusta, ulkomaan päivärahoja ja muita luontoisetuja paikallisen markkinakäytännön ja soveltuvan lainsäädännön mukaisesti.

Poikkeukset palkitsemispolitiikkaan

Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti hallitus voi henkilöstövaliokunnan suosituksesta väliaikaisesti poiketa mistä tahansa politiikan kohdasta harkintansa mukaan seuraavissa tilanteissa:

- toimitusjohtajan tai mahdollisen varatoimitusjohtajan vaihtuessa toimitusjohtajan seuraajan rekrytointikäytännön mukaisesti
- yhtiön rakenteessa, organisaatiossa, omistuksessa ja liiketoiminnassa tapahtuu merkittäviä muutoksia (esimerkiksi sulautuminen, osakevaltaus, jakautuminen, yritysosto jne.), jotka saattavat edellyttää lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkio-ohjelmien tai muiden palkitsemiselementtien tarkistamista yhtiön johdon jatkuvuuden varmistamiseksi
- lakien, sääntöjen tai määräysten muuttuessa olennaisesti
- hallituksen tai hallinnon määräysten johdosta (mukaan lukien veroviranomaisten ohjeet)
- muissa tilanteissa, joissa poikkeaminen voi olla tarpeen yhtiön pitkän aikavälin etujen ja yhtiön kestävyiden tai kannattavuuden varmistamiseksi.

Väliaikainen politiikasta poikkeaminen raportoidaan kunkin vuoden palkitsemisraportissa. Jos poikkeamispäätös on tehty ja poikkeusta ei pidetä väliaikaisena, hallitus esittää tarkastetun palkitsemispolitiikan seuraavassa yhtiökokouksessa.

NOKIA

www.nokia.com

Nokiaan ja sen liiketoimintoihin liittyy erilaisia riskejä ja epävarmuustekijöitä, ja tietyt tässä esitetyt lausumat, jotka eivät koske jo toteutuneita seikkoja, ovat tulevaisuutta koskevia lausumia. Nämä tulevaisuutta koskevat lausumat heijastavat Nokian tämänhetkisiä odotuksia ja näkemyksiä tulevaisuuden kehityksestä ja sisältävät tai niitä edeltävät "uskoa", "odottaa", "odotukset", "toimittaa", "ylläpitää", "vahvistaa", "tavoitella", "arvioida", "suunnitella", "aikoa", "oletus", "keskittyä", "jatkaa", "pitäisi", "tulee" tai muut vastaavat ilmaisu. Tällaiset lausumat perustuvat johdon parhaaseen arvioon ja käsitykseen niiden tietojen valossa, jotka sillä on kyseisellä hetkellä ollut saatavilla. Näihin tulevaisuutta koskeviin lausumiin liittyy useita riskejä ja epävarmuustekijöitä, joista useat ovat meidän vaikutusvaltamme ulkopuolella, mikä voi johtaa siihen, että varsinaiset tuloksemme eroavat merkittävästi näistä lausumista. Tekijöitä, mukaan lukien riskejä ja epävarmuustekijöitä, jotka saattavat aiheuttaa tällaisia poikkeamia, voivat olla ulkoisia, kuten yleinen taloustilanne, toimialamme kehitys sekä yhtiön sisäiset operatiiviset tekijät. Muut tuntemattomat tai odottamattomat tekijät tai vääriksi osoittautuvat oletukset voivat aiheuttaa todellisten tulosten olennaisen poikkeamisen tulevaisuutta koskevissa lausumissa esitetyistä odotuksista. Nokia ei sitoudu julkisesti päivittämään tai muuttamaan tulevaisuutta koskevia lausumia uuden tiedon, tulevaisuuden tapahtumien tai muun syyn johdosta, paitsi siltä osin kuin sillä on siihen lainmukainen velvollisuus.