

Nokia Oyj
Vuosikertomus 2024
Palkat ja palkkiot



NOKIA

Palkat ja palkkiot

Tässä osiossa esitämme palkitsemiseen liittyvän hallintomme, palkitsemisperiaattemme sekä niiden toteuttamisen Nokiassa. Se sisältää myös palkitsemisraporttimme, jossa kerromme hallituksemme ja toimitusjohtajamme palkitsemisesta vuonna 2024 ja joka esitetään vuoden 2025 varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoo-antavaa äänestystä varten.

Palkitsemispolitiikkamme saatua vahvan kannatuksen vuoden 2024 yhtiökokouksessamme, esitämme muutamia lisämuutoksia palkitsemispolitiikkaamme vuoden 2025 varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoo-antavaa äänestystä varten. Yhteenveto päivitetystä palkitsemispolitiikasta on esitetty tässä osiossa, ja ehdotettu palkitsemispolitiikka on kokonaisuudessaan saatavilla internetsivuillamme.

Muista palkitsemiseen liittyvistä tiedoista, jotka jäljempänä annetaan palkitsemisraportin ja palkitsemispolitiikan ohella, ei äänestetä vuoden 2025 varsinaisessa yhtiökokouksessa, vaan niiden on tarkoitus antaa lisätietoja Nokiassa käytetyistä palkitsemiskäytännöistä sekä konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta.

Raportoimme johdon palkitsemiseen liittyvät tiedot suomalaisen sääntelyn ja meitä koskevien Yhdysvaltain arvopaperimarkkinaviranomaisen asettamien vaatimusten mukaisesti.

Pääkohdat

- Vuosi 2024 oli edelleen haastava vuosi markkinoiden käynnissä olevan epävakauden vuoksi, mutta saavutimme vakaan tuloksen ja hyvän operatiivisen suorituksen uudistaessamme liiketoimintaamme ja asemoituessamme tuleviin kasvumahdollisuuksiin.
- Kuten raportoimme edellisvuonna, vuoden 2024 alussa toimitusjohtaja Pekka Lundmarkin peruspalkkaa päätettiin korottaa 8,5 % suoriutumiseen perustuen sekä peruspalkan tuomiseksi lähemmäs markkinatasoa.
- Pekka Lundmarkin lyhyen aikavälin tulospalkkio vuodelta 2024 määräytyi Nokian liikevoiton, kassa-aseman tehostumisen, terveyden ja turvallisuuden sekä monimuotoisuuskriteereiden perusteella. Vuoden 2024 jälkeen toimitusjohtajan suoriutuminen arvioitiin näiden kriteerien ennalta asetettuja tavoitetasoja vasten (oikaistuna yrityskaupoilla), ja Pekka Lundmarkin lyhyen aikavälin tulospalkkioksi muodostui 104 % tavoitteesta. Lisätietoja toimitusjohtajan tavoitteista, suoriutumisarviointista sekä toteutuneista palkkioista on saatavilla palkitsemisraportissamme.
- Pekka Lundmarkille ja muulle johtoryhmälle vuonna 2021 myönnetyt pitkän aikavälin tulospalkkiot (tulosperusteiset palkkio-osakkeet) erääntyivät maksettaviksi kolmivuotisen ansaintajakson jälkeen. Palkkioina maksettiin 12 % tavoitteesta perustuen osinkokorjattuun 3,66 euron osakekurssiin. Lisätietoja tästä pitkän aikavälin tavoitteesta ja suoriutumisarviointista on saatavilla palkitsemisraportissamme.
- Henkilöstövaliokunta tarkasteli vuoden 2024 aikana palkitsemispolitiikkaamme uudelleen ja päätti esittää siihen muutamia lisämuutoksia varmistaakseen, että politiikkamme tukee jatkossakin tulevaisuuden kasvustrategiaamme, yhdenmukaistaakseen sitä edelleen markkinakäytännön kanssa, kannustaakseen pidemmän aikavälin päätöksentekoon kestävä arvonluonnin aikaansaamiseksi ja edistääkseen sitouttamista. Osakkeenomistajilta saatu palaute otettiin huomioon, kun palkitsemispolitiikkaa viimeisteltiin.
- Vuoden 2025 lyhyen aikavälin tulospalkkioon sovelletaan edelleen samoja ansaintakriteereitä kuin vuonna 2024. Vuodelle 2025 otetaan kuitenkin käyttöön kaksi uutta moninaisuutta kuvaavaa ansaintakriteeriä, joilla mitataan naisten osuutta yhtiön johtotehtävissä ja naisten osuutta yhtiön työvoimassa, ja ne korvaavat vuonna 2024 käytetyn naisten osuutta ulkoisista rekrytoinneista seuranneen ansaintakriteerin.
- Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän vuoden 2025 pitkän aikavälin tulospalkkioiden (tulosperusteisten palkkio-osakkeiden) tuloskortissa ansaintakriteerit olivat 50 % osakkeen suhteellinen kokonaistuotto, 40 % raportoitu kumulatiivinen osakekohtainen tulos (EPS) oikaistuna arvonalentumisilla ja yrityskaupoilla) sekä 10 % hiilidioksidipäästöjen vähentäminen (scope 1, 2 ja 3).

Palkitsemisraportti 2024

Hallituksen henkilöstövaliokunnan puheenjohtajan tervehdys



”Hyvät osakkeenomistajat, olen mielissäni saadessani esitellä vuoden 2024 palkitsemisraporttimme Nokian hallituksen henkilöstövaliokunnan puheenjohtajana.”

Palkitsemisfilosofiamme

Nokian palkitsemisfilosofian ytimessä on kolme periaatetta:

- maksamme tuloksesta sekä yhdenmukaistamme työntekijöiden ja osakkeenomistajien edut
- palkitsemisohjelmamme ja -käytäntömme tukevat yhtiön strategian toteuttamista ja luovat kestäväää osakkeenomistaja-arvoa pitkällä aikavälillä
- ylimmän johdon palkitsemisessa huomioidaan yhtiön ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hyvään hallintoon (ESG) liittyvien tavoitteiden saavuttaminen, joka tukee pitkän aikavälin arvon muodostusta osakkeenomistajillemme.

Liiketoimintamme

Markkinoiden epävakaudesta huolimatta otimme vuoden 2024 aikana monia tärkeitä askelia strategiaamme edistämiseksi ja tulevaisuuden kasvun varmistamiseksi. Saavutimme koko vuoden ohjeistuksemme samalla, kun keskityimme kasvuun luomiseen datakeskuksissa, yksityisissä langattomissa verkoissa ja puolustusteollisuudessa.

Koko vuoden liikevaihtomme laski ensimmäisen vuosipuoliskon heikosta markkinatilanteesta johtuen, mutta päätimme vuoden vahvasti liikevaihtomme kasvaessa ja kannattavuuden ollessa erinomainen. Koko vuoden vertailukelpoinen liikevoitto⁽¹⁾ oli 2,6 miljardia euroa, joka on antamamme 2,3–2,9 miljardin euron ohjeistuksen puolivälissä.

Vapaa kassavirta⁽¹⁾ jatkui vahvana koko vuoden ja oli 2,0 miljardia euroa. Lopputuloksena meillä on edelleen vahva liiketoimintaamme tukeva tase, ja nettokassa ja korolliset sijoitukset⁽¹⁾ olivat vuoden lopussa 4,9 miljardia euroa, vaikka palautimme vuoden aikana osakkeenomistajille 1,4 miljardia euroa osinkoina ja omien osakkeiden takaisinostoina. Hallitus ehdottaa tilikauden 2024 osakekohtaisen osingonjakovaltuutuksen nostamista 0,14 euroon.

Osakkeenomistajien tuki ja päivitetty palkitsemispolitiikka

Järjestyksessään toinen palkitsemispolitiikkamme vahvistettiin vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessamme, jossa yli 90 % annetuista äänistä kannatti palkitsemispolitiikkaa.

Vuoden 2024 aikana jatkoimme osakkeenomistajiemme ja valtakirjaneuvonantajien palkitsemiseen liittyvien suositusten sekä markkinakäytännön seuraamista. Tämän seurauksena hallituksen henkilöstövaliokunta päätti ehdottaa muutamia lisätarkennuksia palkitsemispolitiikkaan, joiden tarkoituksena on varmistaa, että politiikka tukee kasvustrategiaamme, yhdenmukaistaa politiikkaa edelleen parhaiden käytäntöjen suhteen ja kannustaa pidemmän aikavälin päätöksentekoon kestäväen osakkeenomistaja-arvon luomiseksi.

Konsultoimme suurimpia osakkeenomistajiamme ja useita muita tärkeitä sidosryhmiämme palkitsemispolitiikkaan ehdottamistamme muutoksista ja saimme niille yleisesti ottaen hyvän tuen. Lisäksi henkilöstövaliokunta sai muutamia rakentavia parannusehdotuksia harkittavakseen. Palaute otettiin huomioon politiikan viimeistelyssä.

Toimitusjohtajan palkitseminen - peruspalkka ja muuttuva palkitseminen

Kuten viime vuonna raportoimme, toimitusjohtaja Pekka Lundmarkille myönnettiin 8,5 %:n palkankorotus tammikuussa 2024. Pekka Lundmarkin lyhyen tai pitkän aikavälin muuttuvaan palkitsemiseen ei esitetty korotuksia vuonna 2024.

Vuodelle 2025 Pekka Lundmarkin peruspalkka ja lyhyen aikavälin tulospalkkiot säilyvät ennallaan. Kuten 10.2.2025 julkistettiin, Pekka Lundmark väistyy toimitusjohtajan roolista 31.3.2025, mutta tulee jatkamaan uuden toimitusjohtajamme neuvonantajana vuoden 2025 loppuun asti. Lundmarkille ei näin ollen myönnetä pitkän aikavälin osakepalkkioita vuonna 2025.

(1) Ei-IFRS-tunnusluku. Lisätietoja ei-IFRS-tunnuslukujen määritelmistä ja täsmäytyksestä lähimpään vastaavaan IFRS-tunnuslukuun on ”Vaihtoehtoisten tunnuslukujen laskentakaavat” -osiossa.

Lyhyen aikavälin tulospalkkio vuodelta 2024

Toimitusjohtaja Pekka Lundmarkin vuoden 2024 lyhyen aikavälin tulospalkkion ansaintakriteerit olivat 60 % Nokian liikevoitto, 20 % kassa-asema (cash release), 10 % työntekijöiden monimuotoisuus sukupuoliin liittyen ja 10 % terveys ja turvallisuus (poissaoloon johtaneiden työtaturmien esiintyvyys).

Vertailukelpoinen liikevoitto⁽¹⁾ vuodelta 2024 oli 2 619 miljoonaa euroa, minkä johdosta 2 782 miljoonan euron tavoitteesta saavutettiin 83 % tämän ansaintakriteerin osalta. Kassa-aseman tulos oli 1 149 miljoonaa euroa, tavoitteen ollessa -1 115 miljoonaa euroa, minkä johdosta tämän ansaintakriteerin osalta saavutettiin 225 % tavoitteesta.

Sukupuolia koskevan monimuotoisuuskriteerin osalta (naisten osuus ulkoisissa rekrytoinneissa) saavutimme koko vuoden osalta 28 %, kun tavoite oli 29 prosenttia, mikä johti siihen, että tämän osatekijän osalta maksettiin 25 prosenttia palkkion tavoitetasosta.

Terveys- ja turvallisuuskriteeri (tapaturmien esiintyvyyden väheneminen menetetyllä työajalla) mittaa sitä, kuinka usein vuoden aikana tapahtuu työntekijän menetyksiä aiheuttavia tapaturmia, jotka vaikuttavat suoraan Nokian työntekijöihin. Tässä mittarissa saavutettiin tulokseksi 0,085 tavoitteen ollessa 0,089, mikä merkitsi 123 %:n suoritustasoa tämän ansaintakriteerin osalta. Huomioiden kuitenkin kahdeksan vuoden 2024 aikana sattunutta Nokian välillisen kontrollin piiriin määriteltyä kuolemantapausta, henkilöstövaliokunta päätti käyttää harkintavaltaansa ja vähentää suoritusta 50 % tämän kriteerin osalta, mikä johti 62 %:n suoritukseen tavoitteesta.

Lopputulomana Pekka Lundmarkin vuoden 2024 lyhyen aikavälin tulospalkkioksi muodostui yhteensä 104 % tavoitetasosta.

Pitkän aikavälin osakepalkkiot 2021–2024

Vuoden 2021 pitkän aikavälin osakepalkkio (tulosperusteiset palkkio-osakkeet) oli sidottu ennalta asetettuihin osinkokorjatun osakkeen hinnan tavoitetasoihin kolmen vuoden ansaintajaksolla, joka päättyi tammikuussa 2024. Osinkokorjatun 3,66 euron osakekurssin perusteella Pekka Lundmarkille ja muille johtoryhmän jäsenille, joille myönnettiin palkkio-oikeudet vuonna 2021, maksettiin palkkiona 12 % tavoitetasosta.

Lyhyen ja pitkän aikavälin palkkioiden ansaintakriteerit 2025

Vuoden 2024 aikana henkilöstövaliokunta tarkasteli lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkioiden ansaintakriteerejä ja päätti muutoksista niihin vuodelle 2025 varmistaakseen, että kannustimet edelleen tukevat liiketoimintastrategiaa ja kasvua seuraavan kolmen vuoden aikana. Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän tulospalkkioiden rakenne vuodelle 2025 on kuvattu taulukossa alla.

Strategian vuositavoitteet – lyhyen aikavälin tulospalkkio	
Vertailukelpoinen liikevoitto ⁽¹⁾ 60 %	Kassa-asema 20 %
Fokuksen säilyttäminen kannattavuudessa	Vahvan, tehostetun kassa-aseman saavuttaminen (cash release)
Terveys & turvallisuus 10 % – poissaoloon johtaneiden työtaturmien esiintyvyys (negatiivinen kerroin kuolemantapauksissa)	Naisten osuus johtotehtävissä 5 % Naisten osuus työvoimasta 5 %
Työntekijöidemme terveyden ja turvallisuuden jatkuva vaaliminen	Pyrimme sitouksemme mukaisesti yhä monimuotoisemmaksi työnantajaksi
Kestävän arvon luominen – pitkän aikavälin osakepalkkio	
Osakkeen suhteellinen kokonaistuotto 50 %, kumulatiivinen raportoitu EPS 40 % (arvonalentumisilla ja yrityskaupoilla korjattuna), hiilidioksidipäästöjen vähentäminen 10 % (scope 1, 2 ja 3)	
Monipuolisempi ja tasapainoisempi lähestymistapa, jossa huomioidaan pitkän aikavälin tulos liiketoiminnan kasvattamisessa ja osakkeenomistaja-arvon luomisessa, samalla kun työstämme päästöjemme 50 %:n vähentämistavoitetta vuoteen 2030 mennessä	

Vuoden 2025 lyhyen aikavälin tulospalkkion monimuotoisuutta kuvaavassa ansaintakriteerissämme siirrymme mittaamaan naisten ulkoisten rekrytointien suhteellisen prosenttiosuuden sijaan kahta keskenään tasapuolisesti painotettua ansaintakriteeriä: naisten osuutta johtavissa tehtävissämme ja naisten osuutta työntekijöissämme, sillä haluamme priorisoida naisten urakehitystä johtotehtäviin ja naisten koko työsuhteen aikaista urakehitystä edistääksemme näin päätöksenteon monimuotoisuutta, mikä johtaa koko yhtiön vahvempaan suoriutumiseen.

Muut kestävyteen liittyvät painopisteemme ja sitouksemme heijastuvat terveys- ja turvallisuuskriteereiden käytön jatkumisessa palkitsemisessämme, lisättyä kuolemantapausten negatiivisella muuttujakertoimella sekä hiilidioksidipäästöjemme vähentämistavoitteissa scope 1, 2 ja 3 osalta.

Osakeomistusvaatimus

Toimitusjohtajamme tulee omistaa Nokian osakkeita kolme kertaa vuosittaisen peruspalkkansa arvosta. Pekka Lundmark ylittää merkittävästi tämän vaatimuksen Nokian osakkeiden nykyisellä omistuksellaan. Tämä osoittaa hänen sitoutumistaan ja etujensa yhdenmukaisuutta Nokian pitkäaikaisen menestyksen ja osakkeenomistajien etujen kanssa.

Lopuksi

Palkitsemisen lopputulokset vuonna 2024 kuvastavat vahvaa suoritustamme haasteista huolimatta sekä tuloksesta maksamisen periaatettamme. Yhtiökokoukselle ehdottamamme palkitsemispolitiikan päivitykset rakentuvat sille pohjalle, joka on osoittautunut tehokkaaksi palkitsemisstrategiaksi vuosien kuluessa lisättyinä muutoksilla, jotka tukevat tulevaisuuden kasvustrategiaamme. Haluan kiittää niitä osakkeenomistajia, jotka avustivat henkilöstövaliokuntaa palkitsemispolitiikan konsultointiprosessissa ja olen iloinen heidän rakentavasta palautteestaan, ja tuestaan ehdotuksillemme. Odotan saavamme tukenne edelleen vuoden 2025 varsinaisessa yhtiökokouksessamme.

THOMAS DANNENFELDT,
HENKILÖSTÖVALIOKUNNAN PUHEENJOHTAJA

(1) Ei-IFRS-tunnusluku. Lisätietoja ei-IFRS-tunnuslukujen määritelmästä ja täsmäytyksestä lähimpään vastaavaan IFRS-tunnuslukuun on "Vaihtoehtoisten tunnuslukujen laskentakaavat" -osiossa.

Johdanto

Nokia Oyj:n (Nokia) hallitus on hyväksynyt tämän palkitsemisraportin (Raportti) esitettäväksi vuoden 2025 varsinaiselle yhtiökokoukselle. Yhtiökokouksen päätös Raportista on neuvoa-antava. Raportissa esitetään hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle tilikaudelta 2024 maksetut palkat ja palkkiot, ja se on laadittu valtiovarainministeriön asetuksen 608/2019, vuoden 2025 listayhtiöiden hallinnointikoodin sekä muun soveltuvan suomalaisen lainsäädännön ja säännösten mukaisesti. Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen on ollut yhtiön hyväksytyyn palkitsemispolitiikan mukaista tilikaudella 2024. Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu väliaikaisesti tai muutoin, eikä palkkioiden takaisinperintää koskevia ehtoja ole sovellettu tilikaudella 2024.

Vuonna 2024 palkitsemisrakenteemme edisti Nokian pitkän aikavälin taloudellista menestystä lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisen ansaintakriteereillä, jotka tukivat yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista, sekä toimitusjohtajalle, johtoryhmälle ja hallituksen jäsenille asetetuilla osakeomistusvaatimuksilla. Nokian palkitsemisperiaatteen mukaisesti yhtiö maksaa tuloksesta. Tämän periaatteen mukaisesti palkitsemisessa korostettiin kiinteään peruspalkan sijaan suoritukseen perustuvaa palkitsemista. Kannustinohjelmien ansaintakriteereiden asettamisessa ja soveltamisessa toteutettiin tuloksesta maksamisen filosofiaa ja tuettiin siten yhtiön strategian toteuttamista ja pitkän aikavälin kestävän osakkeenomistaja-arvon luomista.

Oikealla olevassa taulukossa esitetään vertailu hallituksen, toimitusjohtajan ja työntekijän keskimääräisen palkitsemisen sekä yhtiön tuloksen kehityksestä kuluneen viimeisen viiden vuoden ajanjaksolla.

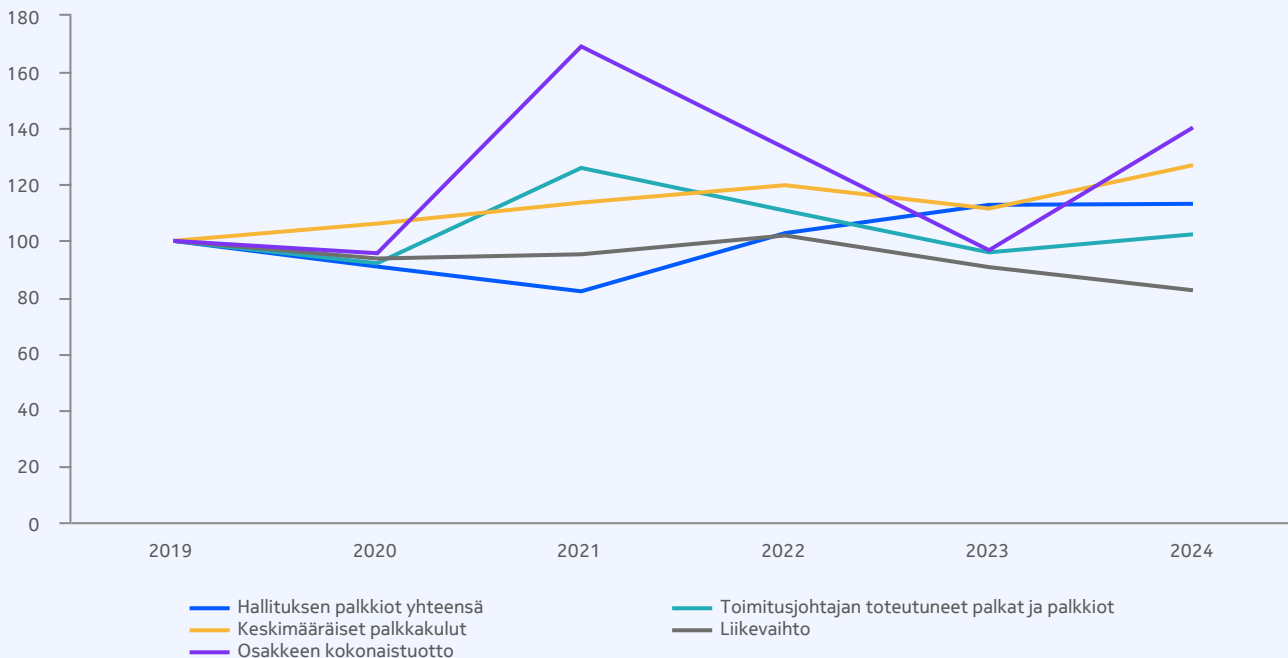
Toimitusjohtajaan sovellettava tuloksesta maksamisen periaate sekä toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten osakeomistusvaatimus yhdenmukaistavat osaltaan heidän etunsa osakkeenomistajien etujen kanssa samalla kun ne edistävät ja kannustavat tekemään yhtiön pitkän aikavälin edun mukaisia päätöksiä.

Vuosi	Hallituksen palkkiot yhteensä (EUR) ⁽¹⁾	Toimitusjohtajan toteutuneet palkat ja palkkiot (EUR) ⁽²⁾	Keskimääräiset palkkakulut (EUR) ⁽³⁾⁽⁵⁾	Liikevaihto (milj. EUR) ⁽⁵⁾	Osakkeen kokonaistuotto (vertailun lähtökohta 31.12.2019 on 100) ⁽⁴⁾
2020	2 016 000	3 587 781	65 787	21 852	95,60 %
2021	1 821 000	4 908 244	70 411	22 202	169,11 %
2022	2 280 000	4 316 606	74 241	23 761	132,96 %
2023	2 503 000	3 738 560	69 096	21 138	96,68 %
2024	2 511 000	3 988 250	78 576	19 220	140,28 %

- (1) Yhteenlasketut, hallituksen jäsenille tilikauden aikana maksetut palkkiot, jotka muodostuvat soveltuvien osin vuosipalkkioista ja kokouspalkkioista yhtiökokouksen päätösten mukaisesti. Palkkioiden määrä riippuu kullakin toimikaudella hallitukseen valittujen jäsenten lukumäärästä sekä hallituksen valiokuntien kokoonpanosta ja vaaditusta matkustamisesta. Vuoden 2021 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaneella toimikaudella hallituksessa oli vain kahdeksan jäsentä, kun tätä seuraavina toimikausina jäseniä oli kymmenen.
- (2) Toimitusjohtajan toteutuneet palkat ja palkkiot edustavat yhteenlaskettuja palkitsemistietoja vuonna 2020, jolloin yhtiön palveluksessa oli kaksi toimitusjohtajaa.
- (3) Keskimääräiset palkkakulut perustuvat keskimääräiseen työntekijöiden määrään ja palkkakuluihin, jotka on raportoitu yhtiön tilinpäätöksessä.
- (4) Osakkeen kokonaistuotto edellisen vuoden viimeisenä kaupankäyntipäivänä.
- (5) Kesäkuussa 2024 Nokia luokitteli Submarine Networks -liiketoiminnon lopetetuksi toiminnoksi. Vertailutiedot vuosilta 2023 ja 2022 on oikaistu vastaavasti.

Esitämme nämä tiedot myös graafisesti:

Vertailutiedot (lähtökohta vuoden 2019 lopussa = 100)



Tuloksesta maksaminen

Palkitsemisfilosofiamme ydin on tuloksesta maksaminen.

Tarkastelemme vuosittain, että osakkeen kokonaistuotto on verrannollinen pitkän aikavälin osakepalkkioihin kuvaamalla palkkio-ohjelmien suoritus osakkeen kokonaistuottoa vasten.

Kun tarkastelemme pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelmien suoritus suhteessa osakkeen kokonaistuottoon, osakkeen kokonaistuoton pienentyessä myös osakepalkkio-ohjelmien mukaiset tuotot ovat vastaavasti vähentyneet.

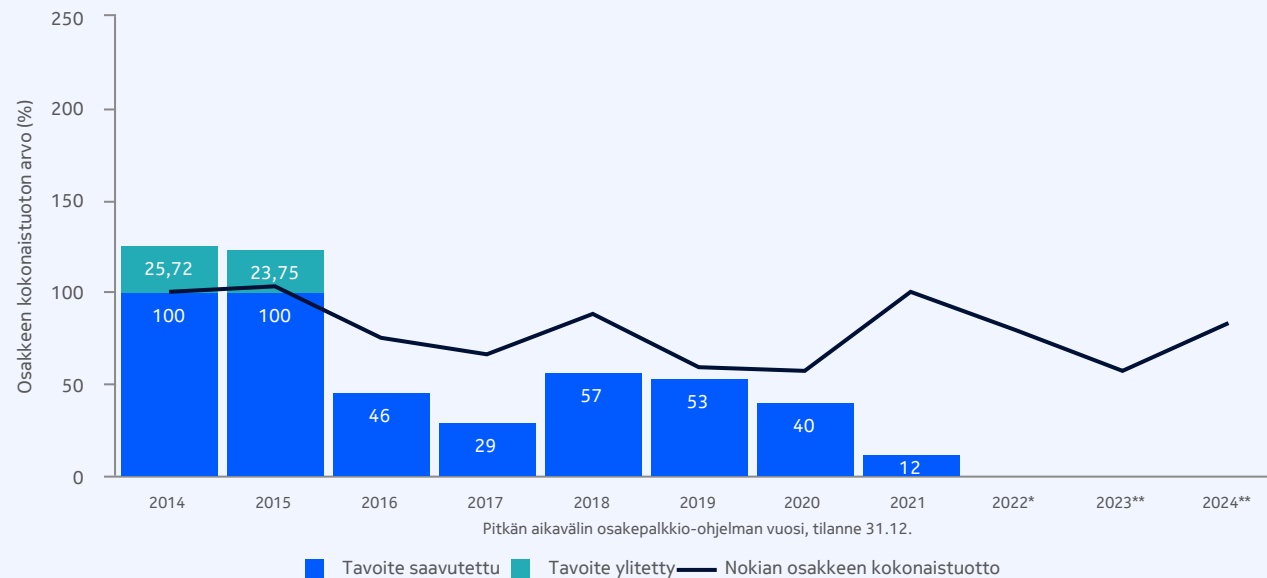
Hallitus jatkaa pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelmien aktiivista seuranta varmistukseksi, että ne tuottavat lisäarvoa osakkeenomistajille.

Globaali vertailuryhmämme

Vuoden 2024 globaali vertailuryhmämme, jota käytetään palkitsemisen vertailutietojen arviointiin sekä osakkeen suhteellisen kokonaistuoton mittaamiseen, koostuu seuraavista 27 yhtiöstä.

ABB	IBM
Adobe	Infineon Technologies
Airbus	Juniper Networks
ASML	Kone
Atos	Motorola Solutions
BAE Systems	NXP Semiconductors
Capgemini	Oracle
Ciena	Philips
Cisco Systems	SAP
Corning	Siemens Healthineers
Dell Technologies	VMware
Ericsson	Vodafone Group
Hewlett Packard Enterprise	Wärtsilä
HP	

Osakkeen kokonaistuotto verrattuna pitkän aikavälin osakepalkkioihin



* Vuoden 2022 osakepalkkio-ohjelman ansaintajakso päättyi tammikuussa 2025. Ohjelman perusteella saavutettu palkkio esitetään vuoden 2025 palkitsemisraportissa.

** Vuoden 2023 ja 2024 pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelmien ansaintajaksot eivät ole vielä päättyneet.

Hallituksen palkitseminen

Osakkeenomistajat päättävät vuosittain hallituksen jäsenten palkkioista varsinaisessa yhtiökokouksessa nimitysvaliokunnan suosituksesta hallituksen tekemän ehdotuksen perusteella.

Vuonna 2024 maksettujen hallituksen jäsenten yhteenlaskettujen palkkioiden kokonaismäärä oli 2 511 000 euroa, josta 2 390 000 euroa oli vuosipalkkioita ja loput kokouspalkkioita. Vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti noin 40 % hallitustyön ja hallituksen valiokuntatyön vuosipalkkioista maksettiin markkinoilta hankituilla Nokian osakkeilla, jotka hankittiin hallituksen jäsenten lukuun varsinaisen yhtiökokouksen jälkeen.

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

Vuosipalkkion loppuosa maksettiin rahana palkkiosta aiheutuvien verojen kattamiseen. Kaikki kokouspalkkiot maksettiin rahana.

Yhtiön toimintatavan mukaan toimivaan johtoon kuulumattomat hallituksen jäsenet eivät osallistu Nokian kannustinohjelmiin, eivätkä saa tulospohjaisia osakepalkkioita, ehdollisia osakepalkkioita tai muuttuvia palkkioita tehtävistään hallituksen jäseninä. Tällaisia palkkioita ei maksettu, sillä tilikaudella 2024 kaikki hallituksen jäseninä toimineet olivat toimivaan johtoon kuulumattomia.

Hallituksen palkitseminen toimikaudella, joka alkoi varsinaisesta yhtiökokouksesta 3.4.2024 ja päättyi vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä, koostui seuraavista palkkioeristä.

Vuosipalkkio	EUR
Hallituksen puheenjohtaja	440 000
Hallituksen varapuheenjohtaja	210 000
Hallituksen jäsen	185 000
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	30 000
Tarkastusvaliokunnan jäsen	15 000
Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja	30 000
Henkilöstövaliokunnan jäsen	15 000
Strategiavalioikunnan puheenjohtaja	20 000
Strategiavalioikunnan jäsen	10 000
Teknologiavalioikunnan puheenjohtaja	20 000
Teknologiavalioikunnan jäsen	10 000
Kokouspalkkio⁽¹⁾	EUR
Mannerten välistä matkustamista edellyttävä kokous	5 000
Mantereen sisäistä matkustamista edellyttävä kokous	2 000

(1) Maksetaan toimikauden aikana enintään seitsemältä kokoukselta.

Seuraavassa taulukossa esitetään hallituksen jäsenille heidän tehtävistään vuonna 2024 kokonaisuudessaan maksetut palkkiot osakkeenomistajien varsinaisessa yhtiökokouksessa tekemien päätösten mukaisesti.

	Vuosipalkkiot (EUR)	Kokouspalkkiot (EUR) ⁽¹⁾	Kokonaispalkkio (EUR)	Rahana maksetaan 60 % vuosipalkkioista ja kaikki kokouspalkkiot (EUR)	Osakkeina maksetaan 40 % vuosipalkkioista (EUR)	Osakkeet (noin 40 % vuosipalkkiosta)
Sari Baldauf (puheenjohtaja)	465 000	10 000	475 000	289 000	186 000	52 993
Søren Skou (varapuheenjohtaja)	220 000	14 000	234 000	146 000	88 000	25 072
Timo Ahopelto	210 000	10 000	220 000	136 000	84 000	23 932
Elizabeth Crain	220 000	12 000	232 000	144 000	88 000	25 072
Thomas Dannenfeldt	240 000	14 000	254 000	158 000	96 000	27 351
Lisa Hook	210 000	14 000	224 000	140 000	84 000	23 932
Jeanette Horan (3.4.2024 saakka) ⁽²⁾	—	—	—	—	—	—
Mike McNamara (3.4.2024 alkaen)	210 000	14 000	224 000	140 000	84 000	23 932
Thomas Saueressig	195 000	14 000	209 000	131 000	78 000	22 223
Carla Smits-Nusteling	215 000	9 000	224 000	138 000	86 000	24 502
Kai Öistämö	205 000	10 000	215 000	133 000	82 000	23 362
Yhteensä	2 390 000	121 000	2 511 000	1 555 000	956 000	272 371

(1) Kokouspalkkiot sisältävät kaikki kokouspalkkiot toimikaudelta, joka päättyi 3.4.2024 pidettyyn varsinaiseen yhtiökokoukseen, sekä kokouspalkkiot, jotka kertyivät ja maksettiin vuonna 2024 toimikaudelta, joka alkoi samasta yhtiökokouksesta.

(2) Luopui hallituksen jäsenyydestä varsinaisessa yhtiökokouksessa 3.4.2024, eikä vuosi- tai kokouspalkkioita maksettu vuonna 2024.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Seuraavassa taulukossa esitetään Pekka Lundmarkille maksetut palkat ja palkkiot vuosina 2024 ja 2023. Vuonna 2023 maksetut pitkän aikavälin osakepalkkiot sisälsivät edellisen työnantajan palveluksesta poistumisen yhteydessä menetettyjen palkkioiden lunastamiseksi myönnettyjen ehdollisten osakepalkkioiden viimeisen erän sekä vuonna 2020 myönnetty tulosperusteiset palkkio-osakkeet. Pitkän aikavälin osakepalkkiomaksut vuonna 2024 sisälsivät vuoden 2021 tulosperusteiset osakepalkkiot sekä vuoden 2021 sijoitukseen perustuvat (eLTI) tulosperusteiset osakepalkkiot.

EUR	2024	Palkkiorakenne ⁽¹⁾	2023	Palkkiorakenne ⁽¹⁾
Peruspalkka	1 410 500	36 %	1 322 750	36 %
Lyhyen aikavälin tulospalkkio ⁽²⁾	1 824 834	46 %	1 079 695	30 %
Pitkän aikavälin osakepalkkio	697 872	18 %	1 240 359	34 %
Muut palkkiot ⁽³⁾	55 044		95 756	
Yhteensä	3 988 250		3 738 560	

(1) Palkkiorakenne kuvaa peruspalkan, lyhyen aikavälin tulospalkkion sekä pitkän aikavälin osakepalkkion suhteellisia osuuksia kokonaispalkitsemisesta, etuja lukuun ottamatta.

(2) Lyhyen aikavälin tulospalkkiot kuvastavat tilikaudella 2024 ansaittuja palkkioita, jotka maksetaan huhtikuussa 2025.

(3) Muut palkkiot sisältävät edut, kuten matkapuhelimen, autoedun, autonkuljettajan, veroimoituksen liittyvän konsultoinnin sekä sairauskuluvakuutuksen.

Suomen lainsäädännön mukaan Nokian tulee toimitusjohtajan eläkejärjestelyihin liittyen suorittaa maksuja suomalaiseen TyEL-eläkejärjestelmään, joka on maksuperusteinen. Vuonna 2024 maksut TyEL-eläkejärjestelmään olivat toimitusjohtaja Pekka Lundmarkin osalta 310 937 euroa (422 274 euroa vuonna 2023). Lisäeläkejärjestelyjä toimitusjohtajalle ei tarjottu.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkio vuodelta 2024

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkioiden tavoitteet asetetaan vuoden alussa tai sitä ennen (oikaistuna yrityskaupoilla), tasapainottaen edellytetyt arvot tuottamisen sekä johtoryhmän motivointiin ja ohjaamiseen liittyvät vaatimukset. Ansaintakriteerit valitaan niiden strategisten kriteerien joukosta, jotka tuottavat kestäväää arvoa osakkeenomistajille, ja tavoitetasot asetetaan markkinoiden odotusten ja analyytikkojen konsensusennusteiden kontekstissa. Vuonna 2024 Pekka Lundmarkin lyhyen aikavälin tulospalkkion tavoitetaso oli 125 % vuoden peruspalkasta. Hänen tulospalkkionsa määräytyi taloudellisten ja ESG-liitännäisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Saavutukset vuoden 2024 tavoitteisiin nähden on esitetty alla olevassa taulukossa. Taloudellisten mittareiden ja monimuotoisuuden tulokset laskettiin kaavamaisen lähestymistavan perusteella. Terveys- ja turvallisuuskriteerissä työtapaturmien vähentämiseen liittyen saavutettiin 123 %:n tulos tavoitteesta. Vuoden aikana sattuneiden Nokian välillisen kontrollin piiriin määriteltyjen kahdeksan kuolemantapauksen seurauksena hallitus käytti harkintavaltaansa soveltaa negatiivista muuttujakerrointa ja vähensi suoritusta 50 %, mikä johti 62 %:n lopulliseen tulokseen tässä kriteerissä.

Kriteeri	Paino	Tavoite	2024 tulos	2024 saavutus (% tavoitteesta)
Vertailukelpoinen liikevoitto ⁽¹⁾	60 %	2 782 milj. EUR	2 619 milj. EUR	83 %
Kassa-asema	20 %	-1 115 milj. EUR	1 149 milj. EUR	225 %
Monimuotoisuus	10 %	Naisten osuus globaaleista ulkoisista rekrytoinneista 29 % tavoite	28 %	25 %
Terveys ja turvallisuus	10 %	■ Työntekijöiden tapaturmatiheys menetetyllä työajalla, 0,089 tavoite	0,085	62 %
		■ Kuolemantapauksiin liittyvä negatiivinen muuttuja (vähentää saavutusta kuolemantapauksissa)	8 kuolemantapausta	
Lyhyen aikavälin palkkio	100 %			104 %

(1) Ei-IFRS-tunnusluku. Lisätietoja ei-IFRS-tunnuslukujen määrittämisestä ja täsmätyksestä lähimpään vastaavaan IFRS-tunnuslukuun on "Vaihtoehtoisten tunnuslukujen laskentakaavat"-osiossa.

Yllä esitettyjen tavoitteiden saavuttamisen perusteella Pekka Lundmarkin lyhyen aikavälin tulospalkkio vuodelta 2024 oli 1 824 834 euroa.

Toimitusjohtajalle vuonna 2024 myönnetyt pitkän aikavälin osakepalkkio-oikeudet

Vuonna 2024 Pekka Lundmarkille myönnettiin seuraavat tulosperusteiset pitkän aikavälin osakepalkkio-oikeudet.

Pitkän aikavälin tulosperusteisten palkkio-osakkeiden tavoitteet määritetään vastaavalla tavoin kuin lyhyen aikavälin tulospalkkioidenkin tavoitteet. Ansaintakriteerin tavoitetasot asetetaan kunkin ansaintajakson alussa ja lukitaan sen ajaksi. Vuoden 2024 tulosperusteisten palkkio-osakkeiden ansaintakriteerit perustuvat 50 %:n osalta osakkeen suhteelliseen kokonaistuottoon globaalissa vertailuryhmässämme⁽¹⁾, 40 % kumulatiiviseen osakekohtaiseen tulokseen ja 10 %:n osalta hiilidioksidipäästöjen vähentämistavoitteeseen kolmivuotisen ansaintajakson aikana 2024–2027. Näiden ansaintakriteerien tavoitetasot raportoidaan vuoden 2027 palkitsemisraportissa.

Tulosperusteiset osakepalkkiot ⁽¹⁾⁽²⁾	Myönnetty määrä	Käypä arvo myöntämispäivänä ⁽³⁾ (EUR)	Myöntämispäivä	Oikeus maksuun syntyy
2024 Tulosperusteinen osakepalkkio	834 600	3 012 906	5.7.2024	Q3 2027

(1) Globaali vertailuyhtiöiden ryhmä muodostui 27 yhtiöstä (lisätietoja osiossa "Vertailuryhmämme").

(2) Enimmäispalkkiona erääntyisi 200 %, mikäli ansaintakriteerit saavutettaisiin enimmäistasolla.

(3) Myöntämispäivän arvo on määritetty myöntämispäivänä Nokian osakkeen päätöskurssin (3,61 euroa) perusteella.

Pekka Lundmarkille myönnettiin vuonna 2024 oikeus osallistua sijoitukseen perustuvaan kannustinjärjestelyyn, jonka puitteissa hän sijoitti 2,8 miljoonaa euroa Nokian osakkeisiin. Kutakin sijoitettua osaketta kohden hänelle myönnettiin kaksi tulosperusteista osakepalkkio-oikeutta, joista 50 % oli mahdollisia samoille ansaintakriteereille kuin hänen yllä kuvatut säännönmukaiset tulosperusteiset osakepalkkio-oikeutensa ja loput 50 % oli mahdollisia Nokialle strategisen projektin toteuttamiselle seuraavina vuosina. Sijoitukseen perustuvilla palkkio-oikeuksilla on vastaava kolmen vuoden ansaintajakso kuin säännönmukaisilla tulospalkkio-osakkeillakin. Ansaintakriteerit tavoitetasoiheen julkistetaan vuoden 2027 palkitsemisraportissa.

Tulosperusteiset osakepalkkiot	Myönnetty määrä	Käypä arvo myöntämispäivänä ⁽¹⁾ (EUR)	Myöntämispäivä	Oikeus maksuun syntyy
2024 Sijoitus- ja tulosperusteinen osakepalkkio (eLTI)	1 704 530	6 289 716	16.8.2024	Q3 2027

(1) Myöntämispäivän arvo on määritetty myöntämispäivänä Nokian osakkeen päätöskurssin (3,69 euroa) perusteella.

Toimitusjohtajan vuonna 2024 erääntyneet pitkän aikavälin tulosperusteiset ja muut osakepalkkiot

Pekka Lundmarkille maaliskuussa 2021 myönnettyillä pitkän aikavälin tulosperusteisilla palkkio-osakkeilla sekä kesäkuussa 2021 myönnettyillä sijoitukseen perustuvilla tulosperusteisillä palkkio-osakkeilla oli kolmen vuoden ansaintajakso ja osinkokorjatut osakekurssin kehitystavoitteet. Nämä palkkiot erääntyivät maksettaviksi vuonna 2024 taulukossa alla esitetyllä tavalla.

Vuoden aikana erääntyneet tulosperusteiset osakepalkkiot	Myönnetty määrä	Osakkeen tavoitehintaa (EUR)	Saavutettu osakkeen hinta (EUR)	Suoritus (% tavoitteesta)	Erääntynyt osakemäärä	Erääntynyt arvo ⁽¹⁾ (EUR)
2021 Tulosperusteinen osakepalkkio	769 200	4,47	3,66	12,0 %	92 304	297 219

Vuoden aikana erääntyneet tulosperusteiset (eLTI) osakepalkkiot	Myönnetty määrä	Osakkeen tavoitehintaa (EUR)	Saavutettu osakkeen hinta (EUR)	Suoritus (% tavoitteesta)	Erääntynyt osakemäärä	Erääntynyt arvo ⁽²⁾ (EUR)
2021 Sijoitus- ja tulosperusteinen osakepalkkio (eLTI)	962 180	4,47	3,66	12,0 %	115 462	400 653

(1) Erääntynyt arvo on määritetty 10.4.2024, osakkeiden maksua edeltävänä päivänä Nokian osakkeen keskimääräisen kurssin (3,22 euroa) perusteella.

(2) Erääntynyt arvo eLTI ohjelmassa on määritetty 26.6.2024, osakkeiden maksua edeltävänä päivänä Nokian osakkeen keskimääräisen kurssin (3,47 euroa) perusteella.

Toimitusjohtajan osakeomistus ja erääntymättömät osakepalkkio-oikeudet

Osakeomistukseen liittyvän vaatimuksemme mukaisesti toimitusjohtajan on omistettava vähintään kolme kertaa vuotuisen peruspalkkansa arvosta Nokian osakkeita, jotta varmistetaan toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien yhteensovittaminen pitkällä aikavälillä. Pekka Lundmarkin osakeomistus, 394 %⁽³⁾ hänen vuosipalkkaansa suhteutettuna, on ylittänyt vaaditun määrän hyvissä ajoin ennen viiden vuoden aikarajaa.

Pekka Lundmark	Yksikköä	Arvo⁽¹⁾ (EUR)
Omistetut osakkeet 31.12.2024	1 573 826	6 720 237
Erääntymättömät Nokian osakepalkkio-ohjelmien nojalla myönnetty osakkeet ⁽²⁾	3 718 730	15 878 977
Yhteensä	5 292 556	22 599 214

(1) Arvo perustuu Nokian osakkeen 4,27 euron päätoskurssiin Nasdaq Helsingissä 30.12.2024.

(2) Edustaa myönnettyjen, mutta vielä erääntymättömien osakepalkkio-oikeuksien määrää 30.12.2024.

(3) Osakeomistus 394 % peruspalkan arvosta 15.11.2024, käyttäen 12 kuukauden keskimääräistä osakekursssia.

Toimitusjohtajan irtisanomisehdot vuonna 2024

Sopimuksen päättäjä	Syy	Irtisanomisaika	Korvaus
Nokia	Toimitusjohtajasta johtuva	-	Toimitusjohtaja ei ole oikeutettu ylimääräisiin palkkioihin, ja tehtävien päättymisen jälkeen hän menettää kaikki osakepalkkionsa, jotka eivät vielä oikeuta maksuun.
Nokia	Muusta kuin toimitusjohtajasta johtuva	Enintään 12 kuukautta	Toimitusjohtaja on oikeutettu irtisanomisaajan palkkaan enintään 12 kuukaudelta (sisältäen vuosittaisen peruspalkan, luontoisedut ja tavoitteiden mukaisen lyhyen aikavälin tulospalkkion), ja tehtävien päättymisen jälkeen hän menettää osakepalkkiot, jotka erääntymättöminä eivät vielä oikeuta maksuun, ellei hallitus päättä toisin.
Toimitusjohtaja	Mikä tahansa syy	12 kuukautta	Toimitusjohtaja voi päättää toimitusjohtajasopimuksen milloin tahansa 12 kuukauden irtisanomisajalla. Tällöin hän saisi Nokian harkinnan mukaisesti joko palkan ja luontoisedut irtisanomisaikana tai niitä vastaavan kertakorvauksen. Lisäksi toimitusjohtaja on oikeutettu irtisanomisaikana mahdollisesti erääntyviin, maksettaviksi tuleviin lyhyen tai pitkän aikavälin palkkioihin. Tehtävien päättymisen jälkeen, muutoin kuin kuolemantapauksessa, pysyvän työkyvyttömyyden tai eläköitymisperusteen osalta, hän lähtökohtaisesti menettää osakepalkkiot, jotka erääntymättöminä eivät vielä oikeuta maksuun, ellei hallitus päättä toisin.
Toimitusjohtaja	Nokian olennainen sopimusrikkomus	Enintään 12 kuukautta	Jos toimitusjohtaja päättää toimitusjohtajasopimuksen ja välimiesoikeuden lopullinen tuomio toteaa, että Nokia on syyllistynyt olennaiseen sopimusrikkomukseen, toimitusjohtaja on oikeutettu enintään 12 kuukauden irtisanomisaajan palkkaan (sisältäen vuotuisen peruspalkan, luontoisedut ja tavoitteiden mukaisen tulospalkkion). Tehtävien päättymisen jälkeen hän menettää osakepalkkiot, jotka erääntymättöminä eivät vielä oikeuta maksuun.

Toimitusjohtajalla on 12 kuukauden kilpailu- ja houkuttelukiello alkaen joko toimitusjohtajasopimuksen päättymisestä tai siitä, kun hänet vapautetaan tehtävistään ja velvoitteistaan, sen mukaan kumpi tapahtuu aikaisemmin.

Palkitsemispolitiikka

Nokian toimielimiin sovellettavaa palkitsemispolitiikkaa kannatti 90,55 % äänistä vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Hallituksen henkilöstövaliokunta jatkoi vuoden 2024 aikana 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 ansaintajako on vähintään kolme vuotta. Nämä osakepalkkiot maksettaisiin ennalta-asetettujen taloudellisten ehtojen toteutuessa ja ehdollisena palvelussuhteen jatkumiselle.

Tässä osiossa esitetyt tiedot ovat yhteenveto päivitetystä palkitsemispolitiikasta, joka esitetään vuoden 2025 varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavassa äänestyksessä vahvistettavaksi.

Päivitettyä palkitsemispolitiikkaa sovellettaisiin neljän vuoden ajanjaksolla 2025–2029, ellei yhtiökokoukselle tätä aiemmin esitetä muutoksia palkitsemispolitiikkaan.

Hallituksen palkitseminen päivitetyn palkitsemispolitiikan mukaisesti

Palkitsemispolitiikan mukaisesti hallituksen nimitysvaliokunta tarkastelee säännöllisesti hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten palkkioitasoja sellaisissa yhtiöissä, jotka kooltaan ja liiketoiminnan monimuotoisuudeltaan vastaavat Nokiaa. Nimitysvaliokunnan tavoitteena on mahdollistaa Nokian kyky kilpailla huippuluokan hallitusosaamisesta osakkeenomistajien arvonmuodostuksen maksimoimiseksi. Valiokunnan tavoitteena on, että yhtiöllä on tehokas, kansainvälisistä ammattilaisista koostuva hallitus, jonka jäsenillä on monipuolinen ja

tarkoituksenmukainen asiantuntemus, kokemus ja tausta sekä muut henkilökohtaiset ominaisuudet. Hallituspalkkioiden kilpailukykyisyys vaikuttaa osaltaan tavoitteen saavuttamiseen.

Hallituksen palkitsemispolitiikan mukainen palkitsemisen pääasiallinen rakenne on esitetty alla olevassa taulukossa.

Palkkiot	Palkkiot koostuvat vuosipalkkioista ja kokouspalkkioista. Noin 40 % vuosipalkkiosta maksetaan Nokian osakkeina, jotka ostetaan markkinoilta hallituksen jäsenten lukuun tai vaihtoehtoisesti antamalla Nokian hallussa olevia omia osakkeita. Loput palkkiosta maksetaan rahana, josta suurin osa käytetään palkkiosta aiheutuvien verojen kattamiseen. Kokouspalkkiot maksetaan rahana.
Palkkio-ohjelmat	Toimivaan johtoon kuulumattomat hallituksen jäsenet eivät osallistu Nokian kannustinohjelmiin, eivätkä saa tulospohjaisia osakepalkkioita, ehdollisia osakepalkkioita tai muita osakepohjaisia taikka muuttuvia korvauksia tehtävistään hallituksen jäseninä.
Eläke	Toimivaan johtoon kuulumattomat hallituksen jäsenet eivät osallistu Nokian eläkeohjelmiin.
Osakeomistusvaatimus	Hallituksen jäsenten on säilytettävä omistuksessaan kaikki hallituksen jäsenyydestä palkkioina kolmen ensimmäisen hallitusvuotensa aikana saamansa Nokian osakkeet jäsenyytensä päättymiseen saakka (lukuun ottamatta sellaisia osakkeita, joilla katetaan mahdolliset osakkeiden hankkimisesta aiheutuneet kulut, mukaan lukien verot).
Muut korvaukset	Hallituksen jäsenille korvataan matka- ja majoituskulut sekä muut välittömästi hallitus- ja valiokuntatyöstä aiheutuneet kulut. Nämä kulut korvataan rahana.

Hallituksen ehdotukset vuoden 2025 varsinaiselle yhtiökokoukselle julkistettiin 30.1.2025. Nimitysvaliokunta on esittänyt hallitukselle, että hallituksen jäsenten vuosipalkkioita ei koroteta ja palkkiot pysyisivät tasoltaan muuttumattomina. Edellä esitetyn mukaisesti hallitus ehdottaa vuoden 2025 varsinaiselle yhtiökokoukselle, että hallituksen jäsenten vuosipalkkiot toimikaudelta, joka päättyy seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päätyttyä, ovat seuraavat:

- 440 000 euroa hallituksen puheenjohtajalle
- 210 000 euroa hallituksen varapuheenjohtajalle
- 185 000 kullekin muulle hallituksen jäsenelle
- tarkastusvaliokunnan ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtajalle kullekin lisäksi 30 000 euroa ja teknologiavaliokunnan ja strategiavaliokunnan puheenjohtajalle kullekin lisäksi 20 000 euroa
- tarkastusvaliokunnan ja henkilöstövaliokunnan kullekin jäsenelle lisäksi 15 000 euroa sekä teknologiavaliokunnan ja strategiavaliokunnan kullekin jäsenelle lisäksi 10 000 euroa.

Lisäksi hallitus ehdottaa, että hallituksen ja sen valiokuntien kokouksista maksettavat kokouspalkkiot pysyvät nykyisellä tasolla. Nämä kokouspalkkiot perustuvat hallituksen jäsenen kotipaikan ja kokouspaikan väliseen mahdolliseen matkustamiseen, ja ne maksettaisiin enintään seitsemältä kokoukselta toimikauden aikana seuraavasti:

- 5 000 euroa mannerten välistä matkustamista edellyttävältä kokoukselta
- 2 000 euroa mantereen sisäistä matkustamista edellyttävältä kokoukselta.

Kokouspalkkio maksetaan vain kerran, jos palkkioon oikeuttavaan matkustamiseen sisältyy useita hallituksen ja sen valiokuntien kokouksia. Lisäksi hallitus ehdottaa, että hallituksen jäsenille korvataan matka- ja majoituskulut sekä muut hallitus- ja valiokuntatyöstä välittömästi aiheutuneet kulut.

Toimitusjohtajan palkitseminen päivitetyn palkitsemispolitiikan mukaisesti

Palkitsemiselementti	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Toteutus ja enimmäispalkkio	Ansaintakriteerit
Peruspalkka	Houkuttella ja sitouttaa paras henkilö, jolla on liiketoimintojemme johtamiseen vaadittava osaaminen, taidot ja kokemus	Peruspalkkaa tarkastellaan tavallisesti vuosittain ottaen huomioon useita tekijöitä, kuten yhtiön ja henkilön suoriutuminen, ulkoisen vertailuryhmän palkitseminen, muutokset henkilökohtaisissa vastuissa sekä 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 soveltuissa 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. työsuuhdeauto (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 liikkuvuusikäytäntöjen mukaisesti. Toimitusjohtajalla on myös oikeus osallistua vastaaviin ohjelmiin, joita voidaan tarjota Nokian muille työntekijöille, kuten vapaaehtoinen henkilöstön osakesäästöohjelma.	N/A
Lyhyen aikavälin tulospalkkiot	Kannustaa ja palkita vuotuisten liiketoimintasuunnitelman mukaisien 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 painotuksineen voivat vaihdella vuosittain liiketoiminnan prioriteettien mukaan, vähintään 60 % kriteereistä perustuu taloudellisiin tekijöihin. Lyhyen aikavälin tulospalkkioiden ansaintakriteerit ja tavoitteet asetetaan vuoden alussa analytikoiden odotusten ja vuosisuunnitelman puitteissa, valiten kriteerejä, jotka edistävät Nokian strategian toteutusta. Ansaintakriteerit, tavoitteet ja painotukset raportoidaan vuosittain jälkikäteen palkitsemisraportissa.
Pitkän aikavälin osakepalkkiot – tulosperusteiset osakepalkkiot	Palkita kestävästä, pitkän aikavälin suoriutumisesta ja omistaja-arvon luomisesta, yhtenäistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut sekä edistää sitoutumista	Pitkän aikavälin tulospalkkioita voidaan myöntää vuosittain osakepalkkio-oikeuksina, joiden ansaintajakso on normaalisti kolme vuotta ja jotka maksetaan suhteessa kolmen vuoden aikana saavutettuihin asetettuihin ansaintakriteereihin. Palkkion tavoitetaso on 200 % peruspalkasta myöntämispäivänä ja enimmäispalkkio on 400 % peruspalkasta. Pitkän aikavälin tulospalkkioihin sovelletaan malus- ja takaisinperintäehtoja yhtiön takaisinperinnän ohjesääntöjen mukaisesti.	Hallitus asettaa ansaintakriteerit ja niiden painotukset sekä tavoitetasot varmistaakseen, että ne tukevat Nokian pitkän aikavälin liiketoimintastrategiaa ja taloudellista menestystä. Tavoitteet asetetaan Nokian pitkän aikavälin suunnitelmien ja analytikoiden ennusteiden puitteissa varmistaen, että ne ovat sekä motivoivia että riittävän vaativia. 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.
Pitkän aikavälin osakepalkkiot – ehdolliset osakepalkkiot	Kannustaa pitkäaikaisempaan päätöksentekoon kestävästi osakkeenomistaja-arvon luomiseksi ja auttaa sitouttamisessa	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. Ehdollisiin osakepalkkioihin sovelletaan malus- ja takaisinperintäehtoja yhtiön takaisinperinnän ohjesääntöjen mukaisesti.	Hallitus määrittää taloudelliset ehdot varmistaakseen, että ne ovat linjassa yhtiön suoriutumisen ja osakkeenomistajien näkemyksen kanssa. Hallitus voi valita kullekin palkkiolle eri taloudelliset ehdot liiketoimintasuunnitelmaan ja strategiseen prioriteettiin perustuen.

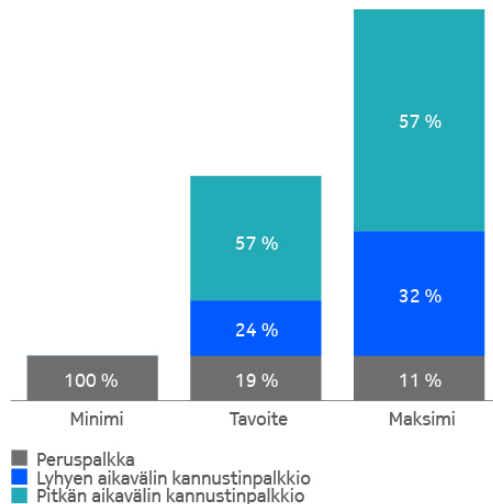
Palkitsemiselementti	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Toteutus ja enimmäispalkkio	Ansaintakriteerit
Sijoitukseen perustuva (eLTI) kannustinjärjestely	Toimitusjohtajan intressien yhtenäistäminen Nokian pitkän aikavälin menestyksen ja osakkeenomistajien etujen kanssa	<p>Toisin kuin pitkän aikavälin tulospalkkio, 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>	Sijoitukseen perustuvien palkkio-osakkeiden ansaintakriteerit ja valittujen kriteerien painotukset sekä tavoitetasot vastaavat tyypillisesti samana vuonna myönnettyjen tulosperusteisten osakepalkkioiden ansaintakriteerejä.
Osakeomistusvaatimus	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

Toimitusjohtajan palkkiorakenteen vaihteluväli

Nokian palkitsemisperiaatteen mukaisesti yhtiö maksaa tuloksesta. Tämän periaatteen mukaisesti palkitsemisessa korostetaan kiinteän peruspalkan sijaan suoritukseen perustuvaa palkitsemista. Alla oleva kuva havainnollistaa toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen elementtejä vähimmäis-, tavoite- ja enimmäistasoilla. Merkittävä osa palkitsemisesta, erityisesti sen 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 ota huomioon osakekurssin kehitystä pitkän aikavälin osakepalkkioiden ansaintajakson aikana. Lisäksi palkitsemisskenaarioissa ei ole otettu huomioon 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 % peruspalkasta. Sijoitusta vastaan myönnettyjen palkkio-osakkeiden vähimmäis- ja enimmäisansaintataso on kuvattu edellisellä sivulla palkitsemiselementtien yhteenvetotaulukossa.

Toimitusjohtajan palkkiorakenteen vaihteluväli



Osakeomistusvaatimus

Nokia katsoo, että sen ylimmän johdon olisi toivottavaa omistaa Nokian osakkeita, jotta heidän etunsa olisivat yhteneväiset osakkeenomistajien etujen kanssa ja jotta voidaan varmistaa, että johdon päätökset ovat Nokian pitkän aikavälin edun mukaisia. Toimitusjohtajalta vaaditaan osakeomistusta, joka vastaa hänen kolminkertaista vuosittaista peruspalkkaansa. Toimitusjohtajan on viiden vuoden kuluessa nimityksestään kyseiseen tehtävään hankittava mainittu osakeomistus.

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 oikaistuun 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 toimitusjohtajan tahallinen rikkominen, törkeä väärinkäyttö tai tilinpäätöksen olennainen oikaisu.

Palkkiot rekrytoinnissa

Toimintatapamme rekrytoinnissa on tarjota palkkiokokonaisuus, joka on riittävä houkuttelemaan, sitouttamaan ja motivoimaan henkilö, jolla on oikea osaaminen tarjolla olevaan tehtävään.

Toisinaan saatamme tarjoutua lunastamaan palkkioita, jotka ehdokkaalla oli ennen Nokiaan siirtymistään, mutta jotka raukesivat hänen lähtiessään edellisen työnantajansa palveluksesta. Tällaisen palkkion tulee soveltuvin osin vastata menetettyä palkkiota ja sen ansainta-aikaa, odotettua arvoa ja ansaintaehdotuksia.

Työsuhteen päättyessä maksettavat korvaukset

Työsuhteen päättyessä maksettava korvaus määritellään paikalliseen sääntelyyn perustuvien oikeudellisten ohjeiden, maakohtaisten toimintatapojen, sopimusveloitteiden sekä soveltuvin tulospalkkio- ja etuohjelmien ehtojen 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 myönnettyt palkkiot. Palkkiot maksetaan työsuhteen päättyessä tai säännönmukaisena ansaintapäivän yhteydessä, mahdollisen suoriutumisehdon ja kuluneen ansaintajakson mukaisessa suhteessa, ellei hallitus päättä toisin. Voimassa olevat toimitusjohtajan työsuhteen päättämisen ehdot on kuvattu palkitsemisraportissa.

Määräysvallan muuttumiseen liittyviä järjestelyjä tarjotaan rajoitetusti ja niiden tulee perustua mekanismiin, jossa järjestelyn mukaiset korvaukset tulisivat maksettaviksi vain, mikäli sekä tietty ennalta määritelty määräysvallan muutos että henkilön työsuhteen päättäminen toteutuisivat.

Palkitsemisen hallinnointi

Hallinnoimme palkitsemista selkeiden prosessien sekä tarkasti määriteltyjen hallinnointiperiaatteiden mukaisesti. Varmistamme, ettei kukaan osallistu omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoon ja että kaikkia palkitsemispäätöksiä valvotaan asianmukaisesti. Hallituksen jäsenten palkkioehdotus valmistellaan vuosittain osakkeenomistajien hyväksyttäväksi varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Hallitus tekee ehdotuksen yhtiökokoukselle nimitysvaliokunnan suosituksen perusteella. Nimitysvaliokunta harkitsee ja arvioi aktiivisesti hallituksen jäsenten palkkioiden tasoa sekä rakennetta. Hallituksen ehdotuksesta yhtiökokous myös valtuuttaa hallituksen päättämään osakeannista muun muassa Nokian osakeperusteisten kannustinohjelmien mukaisten sitoumusten maksamiseksi.

Hallitus hyväksyy ja hallituksen riippumattomat jäsenet vahvistavat toimitusjohtajalle maksettavat palkat ja palkkiot hallituksen henkilöstövaliokunnan suosituksesta.

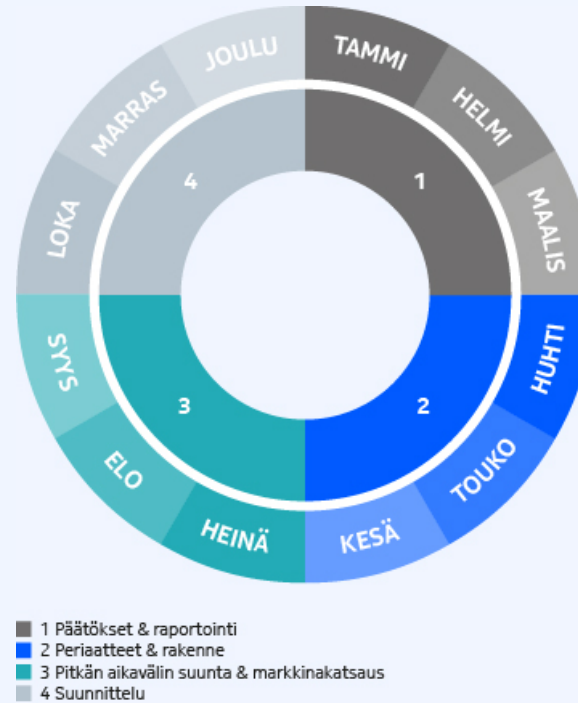
Henkilöstövaliokunta konsultoi säännöllisesti toimitusjohtajaa ja henkilöstöjohtajaa. Toimitusjohtajalla on aktiivinen rooli palkitsemisen hallinnoinnissa ja suorituksen johtamisen prosesseissa niin johtoryhmän kuin Nokian henkilöstön osalta laajemmin. Toimitusjohtaja ja henkilöstöjohtaja eivät kuitenkaan osallistu valiokunnan kokouksiin, kun heidän omaa palkitsemistaan käsitellään. Henkilöstövaliokunta voi päätöksenteossaan näin harkita ja ottaa laajemmin huomioon työntekijöiden palkitsemisen ja työehdot.

Valiokunta voi itsenäisesti käyttää ulkopuolisia palkitsemisen asiantuntijoita, joilla on erityisosaamista avustaa valiokuntaa sen arvioidessa ylimmän johdon palkitsemista. Vuonna 2024 henkilöstövaliokunta konsultoi Willis Towers Watsonia, riippumatonta ulkopuolista asiantuntijaa, tarkastellessaan ja määrittäessään johdon palkkioita ja palkitsemisen rakennetta sekä markkinatrendejä ja sääntelyn kehittymistä.

Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja keskustelelee säännöllisesti osakkeenomistajien kanssa ottaakseen huomioon heidän mielipiteensä ja palautteensa palkitsemiseen liittyvistä toimintatavoistamme, ohjelmistamme sekä niihin liittyvästä raportoinnistamme. Osakkeenomistajien näkökulmat otetaan huomioon henkilöstövaliokunnan sekä hallituksen ylimmän johdon palkitsemista koskevassa päätöksenteossa.

Henkilöstövaliokunnan työ

Henkilöstövaliokunta kokoontui viisi kertaa vuonna 2024, ja kullakin kokouksella oli yleisluontoinen teema.



Tammikuu

- Vuoden 2023 lyhyen aikavälin tulospalkkioiden suoritusarviointi
- Vuoden 2024 lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkioiden ansaintakriteerit ja tavoiteasetanta
- Toimitusjohtajan palkitsemisen arviointi
- Osakepalkkioiden erääntyminen ja osakepalkkio-oikeuksien myöntäminen vuonna 2024
- Palkitsemisraportti 2023

Toukokuu

- Vuoden 2024 yhtiökokouspalautteen arviointi
- Johtoryhmän palkitseminen
- Yrityskulttuuri
- Johtoryhmän seuraajasuunnittelu

Heinäkuu

- Palkitsemispolitiikan päivitysten valmistelu
- Johtoryhmän seuraajasuunnittelu
- Pitkän aikavälin tulospalkkio-ohjelman katsaus
- Palkitsemisen markkinakäytäntöjen tarkastelu
- Avainhenkilöriskien tarkastelu ml. fyysinen turvallisuus

Syyskuu

- Henkilöstön muuttuvan palkitsemisen takaisinperintää koskevan ohjesäännön päivitys
- Palkitsemispolitiikan tarkastelu
- Työvoiman demografia
- Henkilöstövaliokunnan neuvonantaja-arviointi

Joulukuu

- Vuoden 2024 lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisen arviointi
- Vuoden 2025 lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisen mittareiden ja tavoitteiden alustava tarkastelu
- Vuoden 2025 osakepalkkio-ohjelmien budjetin asettaminen
- Valtakirjaneuvonantajien ja osakkeenomistajien palautteet
- Palkitsemisraportin valmistelu vuodelta 2024
- Johtoryhmän seuraajasuunnittelu
- Johdon osakeomistusten arviointi
- Henkilöstövaliokunnan työjärjestys

Nokian johtoryhmän palkitseminen vuonna 2024

Johtoryhmän jäsenten palkitseminen (toimitusjohtajaa lukuun ottamatta) muodostuu peruspalkasta, luontoiseduista sekä lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkioista. Lyhyen aikavälin tulospalkkiot perustuvat liiketoiminnan tuloksesta palkitsemiseen, mitattuna johtoryhmän jäsenen roolin mukaan joidenkin tai kaikkien seuraavien tunnuslukuperusteisten tavoitteiden saavuttamisella: vertailukelpoinen liikevoitto⁽¹⁾, kassa-asema (cash release) sekä ESG-liitännäiset kriteerit, kuten terveys ja turvallisuus.

Johtoryhmän jäseniä koskee sama palkitsemispolitiikan kehys kuin toimitusjohtajaa. Tämä sisältää malus- ja takaisinperintää sekä osakeomistusta koskevat ohjesääntömmen ja vaatimuksemme. Johtoryhmän jäsenten osakeomistusvaatimus viiden vuoden kuluessa nimittämisestä on kaksi kertaa heidän vuosittainen peruspalkkansa.

Vuoden 2024 lopussa johtoryhmämme koostui 11 henkilöstä Suomessa, muissa Euroopan maissa ja Yhdysvalloissa. Lisätietoja tämänhetkisen johtoryhmän kokoonpanosta on saatavilla selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästäme.

Nimi	Asema vuonna 2024	Nimityspäivä
Pekka Lundmark	Toimitusjohtaja	1.8.2020
Nishant Batra	Strategia- ja teknologiajohtaja	18.1.2021
Louise Fisk	Viestintäjohtaja	18.10.2024
Lorna Gibb	Henkilöstöjohtaja	13.6.2024
Federico Guillén	Verkkoinfrastruktuuri-liiketoimintaryhmän johtaja	8.1.2016
Patrik Hammarén	Teknologia-liiketoimintaryhmän väliaikainen johtaja	18.10.2024
Mikko Hautala	Johtaja, geopolitiikka ja yhteiskuntasuhteet	1.11.2024
Esa Niinimäki	Lakiasiaintoimintaryhmän johtaja	25.1.2023
Raghav Sahgal	Pilvi- ja verkkopalvelut -liiketoimintaryhmän johtaja	1.6.2020
Tommi Uitto	Matkapuhelinverkot-liiketoimintaryhmän johtaja	31.1.2019
Marco Wirén	Talous- ja rahoitusjohtaja	1.9.2020

Johtoryhmän jäsenten palkitseminen vuonna 2024

Johtoryhmän palkkiot (pois lukien toimitusjohtaja) olivat vuosina 2023 ja 2024 kokonaistasolla seuraavat:

milj. EUR ⁽¹⁾	2024	2023
Palkat, lyhyen aikavälin tulospalkkiot ja muut palkkiot ⁽²⁾	11,3	10,8
Pitkän aikavälin osakepalkkiot ⁽³⁾	3,9	2,5
Yhteensä	15,2	13,3

(1) Luvut heijastavat kunkin johtoryhmän jäsenen aikaa johtoryhmässä.

(2) Lyhyen aikavälin tulospalkkiot ovat vuoden 2024 suoriutumisen perusteella ansaittuja palkkioita. Muut palkkiot sisältävät asemapaikan liikkuvuuteen liittyviä maksuja, etuja ja eläkekuluja.

(3) Näillä palkkioilla tarkoitetaan vuosina 2024 ja 2023 erääntyneitä osakepalkkioita.

Johtoryhmän jäsenille (pois lukien toimitusjohtaja) myönnettiin seuraavat osakepalkkio-ohjelman mukaiset osakepalkkiot vuonna 2024:

Osakepalkkio	Myönnetty määrä ⁽¹⁾	Käypä arvo myöntämispäivänä EUR	Myöntämispäivä	Oikeus maksuun syntyy
Tulosperusteiset osakepalkkiot ⁽²⁾	7 445 257	27 462 512	5.7.2024, 16.8.2024 ja 16.12.2024	Q3 & Q4 2027
Ehdolliset osakepalkkiot ⁽³⁾	151 467	626 551	5.7.2024, 11.10.2024, 16.12.2024	Q4 2025, Q4 2026, Q3 2027

(1) Sisältää vuonna 2024 johtoryhmässä toimineille henkilöille myönnetty määrät.

(2) Vuoden 2024 tulosperusteisilla palkkio-osakkeilla on kolmevuotinen ansaintajakso, ja palkkion ansainta perustuu 50 % osakkeen suhteelliseen kokonaistuottoon, 40 % kumulatiiviseen osakekohtaiseen tulokseen (EPS) kolmen vuoden aikana ja 10 % hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen (scope 1, 2 ja 3). Enimmäispalkkio, 200 % tavoitteesta, maksettaisiin, mikäli ansaintakriteerit saavutettaisiin enimmäistasolla. Palkkion maksun edellytyksenä on lisäksi työsuhteen jatkuminen.

(3) Kunkin ehdollisen osakepalkkioerän maksun edellytyksenä on työsuhteen jatkuminen.

(1) Ei-IFRS-tunnusluku. Lisätietoja ei-IFRS-tunnuslukujen määritelmästä ja täsmäytyksestä lähimpään vastaavaan IFRS-tunnuslukuun on "Vaihtoehtoisten tunnuslukujen laskentakaavat" -osiossa.

Johtoryhmän jäsenten pitkän aikavälin osakepalkkio-oikeudet, mukaan lukien toimitusjohtaja

Alla olevassa taulukossa esitetään toimitusjohtajalle ja muille toimessa olleille johtoryhmän jäsenille myönnetyt osakepohjaiset palkkio-oikeudet ja niihin perustuva osakeomistusintressi 31.12.2024:

	Tulosperusteisiin osakepalkkioihin perustuvat osakkeet, myönnetty määrä	Tulosperusteisiin osakepalkkioihin perustuvat osakkeet, enimmäismäärä ⁽⁴⁾	Ehdollisiin osakepalkkioihin perustuvat osakkeet
Johtoryhmän jäsenten osakepohjaiset kannustimet ⁽¹⁾	10 292 949	20 567 565	753 517
Prosenttiosuus liikkeeseenlasketuista osakkeista ⁽²⁾	0,19 %	0,38 %	0,01 %
Prosenttiosuus myönnettyistä osakekannustimista (per kannustinlaji) ⁽³⁾	24,59 %	25,70 %	0,65 %

(1) Sisältää 11 johtoryhmän jäsentä, jotka olivat toimessa 31.12.2024.

(2) Prosenttiosuudet on laskettu suhteessa Nokian liikkeelle laskemien osakkeiden määrään ja kokonaisäänimäärään 31.12.2024, lukuun ottamatta Nokian hallussa olevia omia osakkeita. Kukaan johtoryhmän jäsenistä ei omistanut yli 1 % Nokian liikkeelle laskemista osakkeista.

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

(4) Taulukossa on esitetty 31.12.2024 mennessä myönnettyjen erääntymättömien tulosperusteisten palkkio-osakkeiden enimmäismäärä 200 %, mikäli tulostavoite saavutettaisiin enimmäistasolla.

Työntekijöiden osakesäästöohjelma

Nokian työntekijöillä, mukaan lukien toimitusjohtajalla ja johtoryhmän jäsenillä, on oikeus osallistua työntekijöiden osakesäästöohjelmaan, sijoittamalla (enimmäisrajoissa) osuus nettokuukausipalkastaan Nokian osakkeisiin markkinahinnalla. Osallistujat saavat jokaista kahta ohjelmassa ostettua ja omistettua osakettaan kohden yhden palkkio-osakkeen kunkin voimassa olevan vuosittaisen palkkio-ohjelman päättyessä. Osallistujien palkkio-osakkeet eivät tuota osakeoikeuksia, kuten ääni- tai osinko-oikeutta ennen niiden erääntymistä ja maksamista työntekijöille.