

Nokia Oyj
Palkitsemisraportti 2025

NOKIA

Palkitsemisraportti 2025

Hallituksen henkilöstövaliokunnan puheenjohtajan tervehdys



”Hyvät osakkeenomistajat, olen mielissäni saadessani esitellä vuoden 2025 palkitsemisraporttimme Nokian hallituksen henkilöstövaliokunnan puheenjohtajana.”

Palkitsemisfilosofiamme

Nokian palkitsemisfilosofian ytimessä on kaksi periaatetta:

- maksamme tuloksesta sekä yhdenmukaistamme työntekijöiden ja osakkeenomistajien edut
- palkitsemisohjelmamme ja -käytäntömme tukevat yhtiön strategian toteuttamista ja luovat kestäväää osakkeenomistaja-arvoa pitkällä aikavälillä

Osakkeenomistajien tuki

Strategiamme ohjaamana ja laajentaessamme uusiin liiketoiminta-alueisiin, kuten datakeskuksiin, yksityisiin langattomiin verkkoihin ja puolustussektoriin, erityisesti Pohjois-Amerikassa, Nokian hallitus ehdotti muutoksia palkitsemispolitiikkaan vuoden 2025 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Ehdotusta valmisteltaessa käytiin vuoropuhelua yhtiön suurimpien osakkeenomistajien kanssa marraskuussa 2024 ja huhtikuussa 2025. Hallitus arvosti sitä, että suurin osa osakkeenomistajista tuki muutoksia yhtiökokouksessa, tunnustaen samalla, että merkittävä vähemmistö äänesti ehdotusta vastaan.

Tämän lopputuloksen johdosta sekä sitoumuksensa mukaisesti pyrkien avoimeen ja rakentavaan vuoropuheluun osakkeenomistajiemme kanssa, yhtiö kävi lisäkeskusteluja noin 30 prosentin kanssa osakkeenomistajistaan syksyllä 2025. Sijoittajien keskeiset huolenaiheet liittyivät rajoitettujen osakkeiden käyttöönottoon palkitsemispolitiikassa ja koettuun epäselvyyteen niihin liitettävissä taloudellisissa reunaehdoissa.

Rajoitettujen osakkeiden käyttöönottoa harkittaessa hallituksen henkilöstövaliokunta arvioi huolellisesti Nokian strategista toimintaympäristöä – erityisesti Pohjois-Amerikan markkinan kasvavaa merkitystä ja tarvetta säilyttää kilpailukyky johtajien rekrytoinnissa ja sitouttamisessa yhtiön pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamiseksi. Pohjois-Amerikan osuuden liikevaihdostamme odotetaan kasvavan, kun Nokia laajentaa liiketoimintaansa nopeimmin kasvaville alueille. Esimerkiksi datakeskukset ovat yhtiön tulevan kehityksen kannalta keskeisiä ja osana tätä strategiaa Nokia toteutti vuonna 2025 optisia verkkoratkaisuja ja kehittyneitä optisia puolijohteita toimittavan yhdysvaltalaisen Infinera Corporationin 2,5 miljardin euron yritysoston. Justin Hotard, joka johti aiemmin Intelin Data

Center & AI -yksikköä ja jolla on yli 25 vuoden kokemus tekoäly- ja datakeskus-markkinoista merkittävässä yhdysvaltalaisissa teknologiyhtiöissä, aloitti toimitusjohtajana huhtikuussa 2025.

Tätä taustaa vasten henkilöstövaliokunta katsoi, että enintään 100 %:iin vuosipalkasta yltävien rajoitettujen osakepalkkioiden käyttöönotto oli tarpeen, jotta toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen lähentyisi Yhdysvalloissa vastaavien roolien markkinatasoa ja odotettu sitouttaminen Pohjois-Amerikan johtajamarkkinoilta toteutuisi ja toimitusjohtajan sekä hänen suorien alaistensa välinen palkitsemisen tasapaino säilyisi tarkoituksenmukaisena. Rajoitettujen osakkeiden käyttöönotosta huolimatta yli kaksi kolmasosaa toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen tavoitetasosta ja lähes 90 % muuttuvan palkitsemisen enimmäismäärästä säilyy edelleen suoritukseen perustuvana, mikä tukee Nokian sitoutumista suoritusperusteiseen palkitsemiseen.

Uuden toimitusjohtajan palkitseminen

10.2.2025 Nokia julkisti Justin Hotardin nimityksen uudeksi toimitusjohtajaksi 1.4.2025 alkaen. Uuden toimitusjohtajan peruspalkka ja muuttuvan palkitsemisen ehdot vastasivat hänen edeltäjänsä ehtoja. Hotardille maksettiin palkkaa ajalta 1.4.2025 tilikauden loppuun, ja samalta ajanjaksolta ansaintakriteereihin perustuva lyhyen aikavälin tulospalkkio, joka vastasi 129 % tavoitetasosta ja suhteutettiin pro-rata -periaatteella. Hänelle myönnettiin pitkän aikavälin tulosperusteiset osakepalkkio-oikeudet heinäkuussa 2025.

Lisäksi Justin Hotardille maksettiin kertaluonteinen korvaus hänen menettämistään edellisen työnantajan myöntämistä palkkioista, johon sisältyi 2 miljoonaa euroa käteisenä ja 6 miljoonaa euroa rajoitettuna osakkeina, jotka erääntyvät maksettaviksi kolmessa erässä kolmen vuoden aikana. Hotardille korvattiin myös noin 1,0 miljoonan euron suuruinen aiemman työnantajan sign-on -palkkion takaisinmaksuvelvoite. Lisäksi Justin Hotard kutsuttiin osallistumaan sijoitukseen perustuvaan pitkän aikavälin kannustinjärjestelyyn (eLTI). Hän sijoitti 2 821 000 euroa Nokian osakkeisiin kesäkuussa 2025. Vastineeksi hän sai oikeuden kahteen tulosperusteiseen palkkio-osakkeeseen jokaista sijoitettua osaketta kohden. Sijoitetut osakkeet on omistettava kolmen vuoden ansainta-

jakson ajan ja palkkio-osakkeiden maksaminen edellyttää samojen ansaintakriteereiden saavuttamista kuin muissakin vuoden 2025 tulospalkkioissa. Sijoitus yhdenmukaistaa uuden toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut ja osoittaa hänen sitoutumisensa Nokiaan.

Hallitus on hyväksynyt 6,0 %:n korotuksen Justin Hotardin peruspalkkaan 1.1.2026 alkaen. Hänen tulos- perusteisten lyhyen ja pitkän aikavälin palkkionsa säilyivät ennallaan. Korotuksen jälkeenkin toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen jää alle Yhdysvaltain verrokeiden mediaanitason.

Edellisen toimitusjohtajan palkitsemisjärjestelyt

Pekka Lundmark jatkoi Nokian toimitusjohtajana 31.3.2025 saakka ja työskenteli yhtiön palveluksessa vuoden 2025 ajan tukeakseen johtajavaihdosta sekä suhteiden ylläpitoa keskeisiin asiakkaisiin ja sidosryhmiin jätettyään toimitusjohtajan tehtävät.

Lundmarkille maksettiin peruspalkka ja kannustimet vuoden 2025 ajan. Hänen 12 kuukauden irtisanoutumisaikansa palkan ja etujen jäljellä oleva osuus 9.2.2026 saakka maksettiin kerta-korvauksena yhdessä vuoden 2025 tulospalkkion kanssa, ansaintakriteereihin perustuen. Lundmark ei ole oikeutettu vuodelta 2026 tulospalkkioon. Huomioiden Lundmarkin vetäytyminen operatiivisista tehtävistä sekä hänen vuoden 2025 ajan jatkunut työpanoksensa sujuvan johtajavaihdoksen varmistamiseksi, hallitus myönsi Lundmarkille oikeuden säilyttää pitkän aikavälin osakepalkkiot (2022–2024 tulospäätteiset osakepalkkiot ja 2024 eLTI). Palkkiot erääntyvät maksettaviksi ansaintajakson päätyttyä, suhteutettuna pro-rata -periaatteella Lundmarkin työpanokseen 31.12.2025 saakka ja mahdollisina niihin liittyvien ansaintakriteereiden saavuttamiselle.

Vuoden 2022 pitkän aikavälin (tulospäätteiset) osakepalkkiot perustuivat ennalta asetettuihin, osinko-oikaistuihin osakekurssitavoitteisiin kolmen vuoden ansaintajaksolla, joka päättyi tammikuussa 2025. Osingolla oikaistun osakekurssin toteutuneen tason, 4,88 euroa, perusteella palkkio raukesi kokonaisuudessaan Pekka Lundmarkin ja muiden vuoden 2022 palkkio-ohjelmaan osallistuneiden johtoryhmän jäsenten osalta.

Lyhyen aikavälin tulospalkkio vuodelta 2025

Toimitusjohtaja Justin Hotardin vuoden 2025 lyhyen aikavälin tulospalkkion ansaintakriteerit olivat Nokian liikevoitto, kassa-asema (cash release)⁽¹⁾, terveys ja turvallisuus- sekä monimuotoisuustavoitteet.

Vertailukelpoinen liikevoitto ilman valuuttakurssimuutosten vaikutusta⁽¹⁾ vuodelta 2025 oli 2 168 miljoonaa euroa, minkä

johdosta 2 093 miljoonan euron tavoitteesta saavutettiin 115 %. Kassa-aseman (kassavirta vähennettynä vertailukelpoisella liikevoitolla)⁽¹⁾ tulos oli -338 miljoonaa euroa, minkä johdosta tässä ansaintakriteerissä -1 238 miljoonan euron tavoitteesta saavutettiin 198 %.

Henkilöstön sukupuolijakaumaan liittyvän kriteerin (naisten osuus henkilöstöstä) osalta toteutui koko vuodelta 22,9 %, kun tavoite oli 23,9 %, mikä johti 0 %:n maksuun. Toisen sukupuolijakaumaan liittyvän ansaintakriteerin (naisten osuus johtotehtävissä) osalta toteutui 17,2 %, kun tavoite oli 18,2 %, mikä johti niin ikään 0 %:n maksuun.

Terveys- ja turvallisuuskriteeri (tapaturmien esiintyvyyden väheneminen menetetyllä työajalla) mittaa sitä, kuinka usein vuoden aikana tapahtuu työajan menetyksiä aiheuttavia tapaturmia, jotka vaikuttavat suoraan Nokian työntekijöihin. Tämän kriteerin osalta tulokseksi saavutettiin 0,055 tavoitteen ollessa 0,085, merkiten 225 %:n saavutustasoa. Huomioiden kuitenkin viisi vuoden aikana sattunutta Nokian kontrollin piiriin määriteltyä kuolemantapausta, hallitus käytti harkintavaltaansa ja vähensi suoritusta 10 % tämän kriteerin osalta, johtaen lopulliseen 203 %:n saavutukseen tavoitteesta.

Lopputulemana vuoden 2025 lyhyen aikavälin tulospalkkiosta saavutettiin yhteensä 129 % tavoitetasosta.

Lyhyen ja pitkän aikavälin palkkioiden ansaintakriteerit 2025
Vuoden 2025 aikana henkilöstövaliokunta tarkasteli lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkioiden ansaintakriteerejä ja päätti muutoksista vuodelle 2026 varmistaakseen, että kannustimet tukevat liiketoimintastrategiaa ja kasvua seuraavan kolmen vuoden aikana. Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän tulospalkkioiden rakenne vuonna 2026 on kuvattu taulukossa.

Strategian vuositavoitteet – lyhyen aikavälin tulospalkkio	
Vertailukelpoinen liikevoitto ilman valuuttakurssimuutosten vaikutusta ⁽¹⁾ 70 %	Vapaa kassavirta ⁽²⁾ 30 %
Fokuksen säilyttäminen kannattavuudessa	Vahvan kassa-aseman saavuttaminen
Kestävän arvon luominen – pitkän aikavälin osakepalkkio	
Osakkeen suhteellinen kokonaistuotto 50 %, kumulatiivinen raportoitu EPS 40 % (arvonalentumisilla ja yrityskaupoilla korjattuna), kasvihuonekaasupäästöjen vähennystavoite 10 % (scope 1, 2 ja 3)	
Tasapainoisempi lähestymistapa, jossa huomioidaan pitkän aikavälin tulos liiketoiminnan kasvattamisessa ja osakkeenomistaja-arvon luomisessa, samalla kun työstämme päästöjemme 50 %:n vähentämistavoitetta vuoteen 2030 mennessä	

Vuodelle 2026, kassa-asema⁽¹⁾ on korvattu vapaalla kassavirralla (Free Cash Flow)⁽²⁾, joka tarjoaa yksinkertaisemman ja läpinäkyvämmän mittarin kassavirran muodostumiseen. Lisäksi terveys- ja turvallisuus- sekä monimuotoisuuskriteerit poistettiin yksittäisinä lyhyen aikavälin tulospalkkion ansaintakriteereinä, sillä henkilöstövaliokunta pitää suoriutumista näillä osa-alueilla osana toimitusjohtajan ja ylimmän johdon olennaista päivittäistä vastuunkantoa, eikä siten tarkoituksenmukaisina muuttuvan palkitsemisen ansaintakriteereinä. Nämä osa-alueet säilyvät edelleen tärkeinä yhtiön pitkäaikaiselle menestykselle, ja valiokunta pidättää oikeuden käyttää harkintaa ja alentaa lyhyen aikavälin tulospalkkiota, mikäli suoriutumistaso näillä osa-alueilla ei vastaa odotuksia. Ansaintakriteereiden painotukset lyhyen aikavälin tulospalkkiolle vuonna 2026 on päivitetty vastaavasti.

Henkilöstövaliokunta korosti turvallisuuskulttuurin merkitystä ja käynnissä olevia turvallisuusohjelmia ja -tavoitteita, joiden tarkoituksena on lisätä yhtiön alirakitoitsijoiden tietoisuutta ja edistää heidän turvallisuuskäyttäytymistään. Nokia jatkaa myös sisäisten turvallisuustavoitteiden asettamista vuonna 2026.

Osakeomistusvaatimus

Toimitusjohtajamme tulee omistaa Nokian osakkeita kolme kertaa vuosittaisen peruspalkkansa arvosta. Justin Hotard ylittää merkittävästi tämän vaatimuksen Nokian osakkeiden nykyisellä omistuksellaan (ml. erääntymättömät ehdolliset osakepalkkiot). Tämä osoittaa hänen sitoutumistaan ja etujensa yhdenmukaisuutta Nokian pitkäaikaisen menestyksen ja osakkeenomistajien etujen kanssa.

Lopuksi

Kiitän osakkeenomistajia, jotka tukivat henkilöstövaliokuntaa konsultointiprosessissa vuonna 2025, ja olemme sitoutuneet jatkamaan avointa ja rakentavaa vuoropuhelua. Odotan tukenne jatkumista vuoden 2026 varsinaisessa yhtiökokouksessamme.

THOMAS DANNENFELDT,
HENKILÖSTÖVALIOKUNNAN PUHEENJOHTAJA

(1) Vertailukelpoinen liikevoitto ilman valuuttakurssimuutosten vaikutusta ja kassavirta vähennettynä vertailukelpoisella liikevoitolla (so. kassa-asema) ovat taloudellisia tunnuslukuja, joita käytetään ainoastaan toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten lyhyen aikavälin tulospalkkioiden laskennassa. Näitä tunnuslukuja ei käytetä viestimään johdon näkemystä Nokian taloudellisesta suorituskyvystä ja siksi ne eivät ole vaihtoehtoisia tunnuslukuja. Lisätietoja ei-IFRS-tunnuslukujen määritelmistä ja täsmäytyksestä lähimpään vastaavaan IFRS-tunnuslukuun on "Vaihtoehtoisten tunnuslukujen laskentakaavat" -osiossa.
(2) Ei-IFRS-tunnusluku. Lisätietoja ei-IFRS-tunnuslukujen määritelmistä ja täsmäytyksestä lähimpään vastaavaan IFRS-tunnuslukuun on "Vaihtoehtoisten tunnuslukujen laskentakaavat" -osiossa.

Johdanto

Nokia Oyj:n (Nokia) hallitus on hyväksynyt tämän palkitsemisraportin (Raportti) esitettäväksi vuoden 2026 varsinaiselle yhtiökokoukselle. Yhtiökokouksen päätös Raportista on neuvoa-antava. Raportissa esitetään hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle tilikaudelta 2025 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 hyväksytyn palkitsemispolitiikan mukaista tilikaudella 2025. Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu väliaikaisesti tai muutoin, eikä palkkioiden takaisinperintää koskevia ehtoja ole sovellettu tilikaudella 2025.

Vuonna 2025 palkitsemisrakenteemme edisti Nokian pitkän aikavälin taloudellista menestystä lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisen ansaintakriteereillä, jotka asetettiin tukemaan 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 painotettiin kiinteään peruspalkan sijaan suorituksen perustuva palkitseminen. 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.

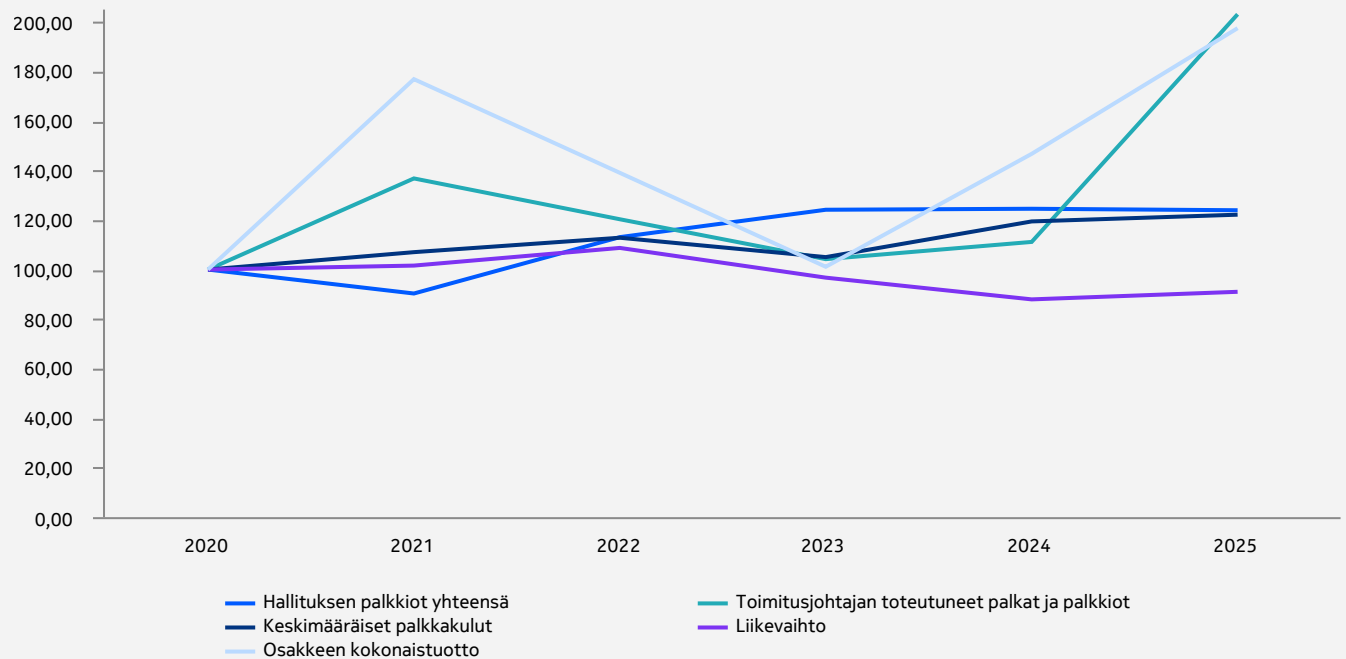
Toimitusjohtajaan sovellettava tuloksesta maksamisen periaate sekä toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten osakeomistusvaatimus yhdenmukaistavat osaltaan heidän etunsa osakkeenomistajien etujen kanssa samalla kun ne edistävät ja kannustavat tekemään yhtiön pitkän aikavälin edun mukaisia päätöksiä.

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 31.12.2020 on 100) ⁽⁴⁾
2021	1 821 000	4 908 244	70 411	22 202	176,90 %
2022	2 280 000	4 316 606	74 241	23 761	139,07 %
2023	2 503 000	3 738 560	69 096	21 138	101,13 %
2024	2 511 000	3 988 250	78 576	19 220	146,73 %
2025	2 499 000	7 286 861	80 367	19 889	197,49 %

- (1) Yhteenlasketut, hallituksen jäsenille tilikauden aikana maksetut palkkiot, jotka muodostuvat soveltuvien osin vuosipalkkioista ja kokouspalkkioista yhtiökokousten 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 2025, 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 2020 lopussa = 100)



Tuloksesta maksaminen

Palkitsemisfilosofiamme ydin on tuloksesta maksaminen.

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

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

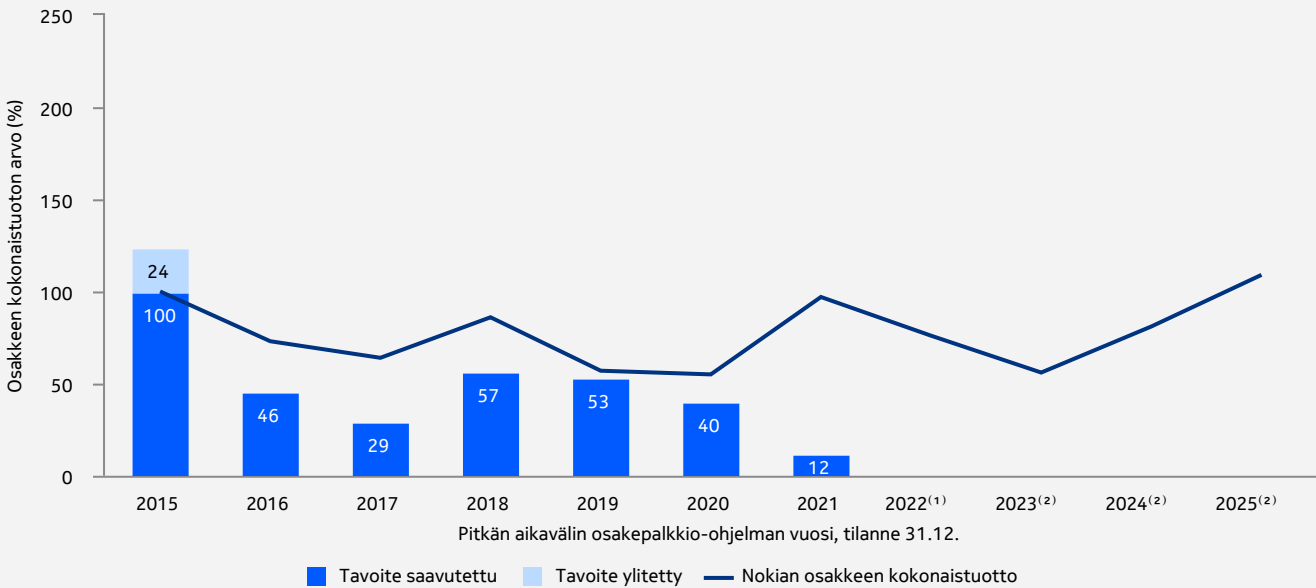
Hallitus jatkaa pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelmiamme aktiivista seurantaa varmistaakseen, että ne tuottavat lisäarvoa osakkeenomistajille.

Globaali vertailuryhmämme

Vuoden 2025 aikana globaali vertailuryhmäämme, jota käytetään palkitsemisen vertailutietojen arviointiin sekä osakkeen suhteellisen kokonaistuoton mittaamiseen, uudelleen arvioitiin ja päivitettiin siten, että uusi vertailuryhmä koostuu seuraavista 24 yhtiöstä. Tämän arvioinnin seurauksena Atos poistettiin vertailuryhmästä olennaisten liiketoimintaprofiilin muutosten takia, ja sekä Juniper Networks että VMware poistettiin niiden poistuessa julkisesta kaupankäynnistä (delistausten seurauksena).

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

Osakkeen kokonaistuotto verrattuna pitkän aikavälin osakepalkkioihin



(1) Vuoden 2022 osakepalkkio-ohjelman ansaintajakso päättyi tammikuussa 2026. Ohjelman perusteella saavutettu palkkio esitetään vuoden 2026 palkitsemisraportissa.
(2) Vuoden 2024 ja 2025 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 2025 maksettujen hallituksen jäsenten yhteenlaskettujen palkkioiden kokonaismäärä oli 2 499 000 euroa, josta 2 390 000 euroa oli vuosipalkkioita ja loput kokouspalkkioita. Vuoden 2025 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 kannustinojelmiin, eivätkä saa tulosperusteisia osakepalkkioita, ehdollisia osakepalkkioita tai muuttuvia palkkioita tehtävistään hallituksen jäsenenä. Tällaisia palkkioita ei maksettu, sillä tilikaudella 2025 kaikki hallituksen jäsenenä toimineet olivat toimivaan johtoon kuulumattomia.

Hallituksen palkitseminen toimikaudella, joka alkoi varsinaisesta yhtiökokouksesta 29.4.2025 ja päättyy vuoden 2026 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
Strategiavalokunnan puheenjohtaja	20 000
Strategiavalokunnan jäsen	10 000
Teknologiavalokunnan puheenjohtaja	20 000
Teknologiavalokunnan 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 2025 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) ⁽²⁾
Sari Baldauf (puheenjohtaja)	465 000	10 000	475 000	289 000	186 000	41 478
Søren Skou (varapuheenjohtaja 29.4.2025 saakka) ⁽³⁾	—	2 000	2 000	2 000	—	—
Timo Ihamuotila (varapuheenjohtaja 29.4.2025 alkaen)	220 000	9 000	229 000	141 000	88 000	19 624
Timo Ahopelto	210 000	10 000	220 000	136 000	84 000	18 732
Elizabeth Crain	220 000	12 000	232 000	144 000	88 000	19 624
Thomas Dannenfeldt	245 000	14 000	259 000	161 000	98 000	21 854
Pernille Erenbjerg (29.4.2025 alkaen)	200 000	—	200 000	120 000	80 000	17 840
Lisa Hook	210 000	12 000	222 000	138 000	84 000	18 732
Mike McNamara (3.4.2024 alkaen)	210 000	14 000	224 000	140 000	84 000	18 732
Thomas Saueressig	195 000	14 000	209 000	131 000	78 000	17 394
Carla Smits-Nusteling ⁽³⁾	—	2 000	2 000	2 000	—	—
Kai Öistämö	215 000	10 000	225 000	139 000	86 000	19 178
Yhteensä	2 390 000	109 000	2 499 000	1 543 000	956 000	213 188

(1) Kokouspalkkiot sisältävät kaikki maksetut kokouspalkkiot raportointijaksolta vuonna 2025.

(2) 40 prosenttia vuotuisista palkkioista sovellettavien varainsiirtoverojen vähentämisen jälkeen.

(3) Luopui hallituksen jäsenyydestä varsinaisessa yhtiökokouksessa 29.4.2025, eikä vuosi- tai kokouspalkkioita maksettu vuonna 2025.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Seuraavassa taulukossa esitetään nykyiselle ja edelliselle toimitusjohtajalle maksetut palkat ja palkkiot vuosina 2025 ja 2024. Koska toimitusjohtajamme vaihtui tilikauden 2025 aikana, luvut esitetään sekä erikseen henkilöittäin toimitusjohtajana toimimisen ajalta että yhdistettynä vertailutarkoituksessa. Pitkän aikavälin osakepalkkiomaksut vuonna 2024 sisälsivät vuoden 2021 tulospäätökset osakepalkkiot sekä vuoden 2021 sijoitukseen perustuvat (eLTI) tulospäätökset osakepalkkiot.

EUR	2025		2025 (Hotard) ⁽²⁾		2025		2024	
	(Yhteenlaskettu)	Palkkiorakenne ⁽¹⁾	Palkkiorakenne ⁽¹⁾	Palkkiorakenne ⁽¹⁾	(Lundmark) ⁽³⁾	Palkkiorakenne ⁽¹⁾	Palkkiorakenne ⁽¹⁾	Palkkiorakenne ⁽¹⁾
Peruspalkka	1 410 500	38 %	1 057 875	38 %	352 625	38 %	1 410 500	36 %
Lyhyen aikavälin tulospalkkio ⁽⁴⁾	2 271 787	62 %	1 703 840	62 %	567 947	62 %	1 824 834	46 %
Pitkän aikavälin osakepalkkio ⁽⁵⁾	—	0 %	—	0 %	—	0 %	697 872	18 %
Muut palkkiot ⁽⁶⁾	3 604 574		3 584 877		19 697		55 044	
Total	7 286 861		6 346 592		940 269		3 988 250	

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

(2) Justin Hotardin palkitseminen on kuvattu suhteessa hänen toimikautensa yhtiön toimitusjohtajana 1. huhtikuuta 2025 alkaen.

(3) Pekka Lundmarkin palkitseminen on esitetty suhteessa hänen toimikautensa yhtiön toimitusjohtajana 31. maaliskuuta 2025 saakka. Toimitusjohtajan tehtävästä luopumisensa jälkeen hän toimi yhtiön neuvonantajana 31. maaliskuuta ja 31. joulukuuta 2025 välisen ajan, jolta hänelle maksettiin palkkaa yhteensä 1 057 875 euroa sekä etuja yhteensä 29 523 euroa. Hänen 12 kuukauden irtisanomisaikaansa, joka päättyi 9. helmikuuta 2026, kohdistuva jäljellä oleva peruspalkan ja etujen osuus, yhteensä 35 269 euroa, maksetaan kertakorvauksena yhdessä hänen vuoden 2025 lyhyen aikavälin tulospalkkionsa kanssa, jonka kokonaismäärä 2 271 787 euroa, perustui toteutuneisiin ansaintakriteereihin.

(4) Lyhyen aikavälin tulospalkkio kuvaa vuoden 2025 ansaintajakson palkkiota, joka maksetaan huhtikuussa 2026.

(5) Pekka Lundmarkin pitkän aikavälin osakepalkkiot liittyvät hänen vuoden 2022 tulospäätökseen palkkio-osakkeisiinsa, jotka raukesivat kokonaisuudessaan.

(6) Pekka Lundmarkin muu palkitseminen koostui puhelinedusta, autoedusta, kuljettajapalvelusta, verokonsultoinnista sekä sairausvakuutuksesta. Justin Hotardin osalta muu palkitseminen sisälsi kertaluonteisen, 2 000 000 euron korvauksen (buyout) hänen edellisen työnantajansa myöntämien erääntymättömien osakepalkkioiden lunastamiseksi, 1 025 154 euron korvauksen edellisen työnantajan myöntämän allekirjoituspalkkion takaisinmaksamiseksi sekä muita etuja, mukaan lukien maahan muuttaminen ja asumiseen (sisältäen väliaikaisen asumisen järjestelyt) liittyvät edut, koulumaksut, auto- ja kuljettajapalvelut, puhelinetu, sairausvakuutus sekä lakipalvelut, yhteensä 559 723 euroa.

Suomen lainsäädännön mukaan Nokian tulee toimitusjohtajan eläkejärjestelyihin liittyen suorittaa maksuja suomalaiseen TyEL-eläkejärjestelmään, joka on maksuperusteinen. Vuonna 2025 Suomen lakisääteiseen eläkejärjestelmään maksetut maksut olivat Pekka Lundmarkin osalta 39 291 euroa hänen toimikautensa perusteella yhtiön toimitusjohtajana (310 937 euroa vuonna 2024) ja Justin Hotardin osalta 490 275 euroa. Lisäeläkejärjestelyjä toimitusjohtajille ei tarjottu.

Justin Hotardin rekrytointiin liittyvät vuoden 2025 palkitsemisjärjestelyt

Justin Hotard nimitettiin toimitusjohtajaksi 1.4.2025 alkaen. Hänen rekrytointinsa yhteydessä sovitut, palkitsemispolitiikan mukaiset palkitsemisjärjestelyt ovat kuvattuna alla olevassa taulukossa.

Komponentti	Maksu	Määrä	Kuvaus
Palkka	Maksettu kuukausittain 1. huhtikuuta 2025 alkaen	Vuositasolla 1,4 miljoonaa euroa, suhteutettuna toimikauteen vuonna 2025	Palkitsemispolitiikan ja toimitusjohtajasopimuksen mukaisesti
Lyhyen aikavälin tulospalkkio 2025	Maksetaan vuodelta 2025 toteuman mukaisesti ja suhteutettuna toimikauteen vuoden aikana	1,7 miljoonaa euroa	Palkitsemispolitiikan ja tulospalkkio-ohjelman ehtojen mukaisesti
Pitkän aikavälin tulospalkkio 2025	Tulosperusteiset osakepalkkio-oikeudet erääntyvät maksuun vuonna 2028 osakkeen suhteelliseen kokonaistuottoon (TSR (50%)), kumulatiiviseen osakekohtaiseen tulokseen (40%) ja kasvihuonekaasujen vähentämiseen (10%) liittyvien tavoitteiden saavuttamisen perusteella.	Tavoitetaso 2,8 miljoonaa euroa	Palkitsemispolitiikan ja pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelman ehtojen mukaisesti
Sijoitukseen perustuva kannustinjärjestely (eLTI)	Vastineeksi toimitusjohtajan sijoituksesta ostohetkellä 2,8 miljoonan euron arvoisiin Nokian osakkeisiin, hänelle myönnettiin kaksi Nokian vuoden 2025 tulosperusteista osakepalkkio-oikeutta kutakin ostettua osaketta kohden. Suoriteperusteiset osakepalkkiot erääntyvät maksettaviksi vuonna 2028 suhteelliseen osakkeen kokonaistuottoon (TSR, 50 %), kumulatiiviseen osakekohtaiseen tulokseen (EPS, 40 %) ja kasvihuonekaasujen vähentämiseen (10 %) perustuvien ansaintakriteereiden saavuttamisen perusteella, edellyttäen että hankitut osakkeet omistetaan järjestelyn ehtojen mukaisesti koko ansaintajakson.	Tavoitetaso 5,6 miljoonaa euroa	Palkitsemispolitiikan mukaisesti ja vastaavasti kuin Pekka Lundmarkin osalta, Justin Hotard kutsuttiin osallistumaan sijoitukseen perustuvaan kannustinjärjestelyyn (eLTI). Tämä edellytti häneltä merkittävää henkilökohtaista sijoitusta Nokian osakkeisiin, mikä yhdenmukaisti hänen henkilökohtaiset etunsa osakkeenomistajien etujen kanssa hänen yhtiöön liittymisestään lähtien.
Edellisen työnantajan myöntämien menetettyjen osakepalkkioiden lunastuskorvaus	Korvauksena edellisen työnantajan palveluksesta lähtiessä menetetyistä palkkioista, harkittuaan kyseisten palkkioiden rakennetta, ansainta-aikaa, arvoa ja ehtoja, hallitus myönsi toimitusjohtajalle 6,0 miljoonan euron arvosta mahdollisia osakepalkkioita, jotka erääntyvät maksuun kolmessa yhtä suuressa erässä vuosina 2026, 2027 ja 2028, sekä korvasi menetetyistä osakepalkkioista 2,0 miljoonan euroa rahana, joka maksettiin toimitusjohtajan aloittaessa tehtävässä huhtikuussa 2025.	8,0 miljoonaa euroa	Palkitsemispolitiikan, toimitusjohtajasopimuksen sekä pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelman ehtojen mukaisesti
Korvaus edellisen työnantajan myöntämän palkkion takaisinmaksusta	Korvaus rahana edellisen työnantajan myöntämän allekirjoituspalkkion (sign-on bonus) takaisinmaksuvelvoitteen toteuttamiseksi.	1,0 miljoonaa euroa	Palkitsemispolitiikan ja toimitusjohtajasopimuksen mukaisesti
Edut	Maksettu 1. huhtikuuta 2025 alkaen	Tavanomaiset suomalaisen markkinakäytännön mukaiset edut sekä muuttoon liittyvät edut, tilapäinen majoitus, asuntoetu, koulumaksut ja lakipalvelut	Palkitsemispolitiikan ja toimitusjohtajasopimuksen mukaisesti

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkio vuodelta 2025

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 analyyttikkojen konsensusennusteiden kontekstissa. Vuonna 2025 sekä Pekka Lundmarkilla että Justin Hotardilla lyhyen aikavälin tulospalkkion tavoitetaso oli 125 % vuoden peruspalkasta. Heidän vuoden 2025 tulospalkkionsa määräytyi taloudellisten ja ei-taloudellisten tavoitteiden perusteella. Vuoden 2025 tavoitteiden saavuttaminen on esitetty alla olevassa taulukossa. Kaikkien mittareiden toteutumat on laskettu kaavamaisen laskentamallin perusteella. Terveyttä ja turvallisuutta koskevan kriteerin osalta tapaturmataajuus toteutui 225-prosenttisesti suhteessa tavoitteeseen. Koska vuoden aikana määritelmällisesti Nokian kontrollin piirissä tapahtui viisi alihankkijaketjuihin liittyvää kuolemantapausta, hallitus käytti harkintavaltaansa ja alensi palkkion maksutasoa 10 %:lla, minkä seurauksena lopullinen toteuma tämän ansaintakriteerin osalta oli 203 %.

Kriteeri	Paino	Tavoite	2025 tulos	2025 saavutus (% tavoitteesta)
Vertailukelpoinen liikevoitto ilman valuuttakurssimuutosten vaikutusta ⁽¹⁾	60%	2 093 milj EUR	2 168 milj. EUR	115%
Kassa-asema ⁽¹⁾	20%	-1 238 milj EUR	- 338 milj. EUR	198%
Monimuotoisuus – naisten osuus johtotehtävissä	5%	Naisten osuus globaaleissa johtotehtävissä, 18,2 %	17,2 %	0%
Monimuotoisuus – naisten henkilöstössä	5%	Naisten osuus globaalista henkilöstörakenteesta, 23,9 %	22,9 %	0%
		- Työntekijöiden tapaturmatiheys menetetyllä työajalla (LTIFR), 0,085 - Kuolemantapauksiin (ml.alihankintaketjut) liittyvä negatiivinen muuttuja, joka vähentää saavutusta	0,055 5 kuolemantapausta	
Terveys ja turvallisuus	10%			203%
Lyhyen aikavälin palkkio	100%			129%

(1) Vertailukelpoinen liikevoitto ilman valuuttakurssimuutosten vaikutusta ja kassavirta vähennettynä vertailukelpoisella liikevoitolla (so. kassa-asema) ovat taloudellisia tunnuslukuja, joita käytetään ainoastaan toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten lyhyen aikavälin tulospalkkioiden laskennassa. Näitä tunnuslukuja ei käytetä viestimään johdon näkemystä Nokian taloudellisesta suorituskyvystä ja siksi ne eivät ole vaihtoehtoisia tunnuslukuja. Lisätietoja ei-IFRS-tunnuslukujen määritelmästä ja täsmäytyksestä lähimpään vastaavaan IFRS-tunnuslukuun on ”Vaihtoehtoisten tunnuslukujen laskentakaavat” -osiossa.

Yllä esitettyjen tavoitteiden saavuttamisen perusteella Pekka Lundmarkin ja Justin Hotardin vuoden 2025 lyhyen aikavälin tulospalkkio heidän toimitusjohtajatehtävänsä vastaavalta ajanjaksolta vuonna 2025 oli Lundmarkin osalta 567 947 euroa ja Hotardin osalta 1 703 840 euroa. Pekka Lundmarkin lyhyen aikavälin tulospalkkion kokonaismäärä vuodelta 2025 oli 2 271 787 euroa perustuen hänen työpanoksensa jatkumiseen vuoden loppuun saakka.

Toimitusjohtajalle vuonna 2025 myönnetyt pitkän aikavälin osakepalkkio-oikeudet

Vuonna 2025 Justin Hotardille myönnettiin seuraavat tulosperusteiset pitkän aikavälin osakepalkkio-oikeudet.

Pitkän aikavälin tulosperusteisten palkkioiden tavoitteet määritetään vastaavalla tavoin kuin lyhyen aikavälin tulospalkkioiden tavoitteet. Ansaintakriteerin tavoitetasot asetetaan kunkin ansaintajakson alussa heijastaen yhtiön liiketoimintastrategiaa ja painopisteitä kolmen vuoden ansaintajakson ajan. Vuoden 2025 tulosperusteisten palkkio-osakkeiden ansaintakriteerit perustuvat suhteelliseen osakkeen kokonaistuottoon (TSR) yhtiön globaaliin vertailuryhmään nähden (50 %)⁽¹⁾, kumulatiiviseen osakekohtaiseen tulokseen (EPS, 40 %) ja kasvihuonekaasujen vähentämistavoitteeseen (10 %) kolmivuotisen ansaintajakson aikana 2025–2028. Vuoden 2025 aikana Justin Hotard kutsuttiin osallistumaan sijoitukseen perustuvaan (eLTI) kannustinjärjestelyyn, jonka puitteissa hän sijoitti 2,8 miljoonaa euroa Nokian osakkeisiin. Kutakin sijoitettua osaketta kohden hänelle myönnettiin kaksi tulosperusteista osakepalkkio-oikeutta, jotka olivat ehdollisia samoille ansaintakriteereille kuin muut hänelle myönnetty tulosperusteiset osakepalkkio-oikeudet. Sekä tulosperusteisilla osakepalkkio-oikeuksilla että sijoitukseen perustuvilla osakepalkkio-oikeuksilla on kolmen vuoden ansaintajakso. Näiden palkkioiden ansaintakriteerien tavoitetasot sekä toteumat esitetään vuoden 2028 palkitsemisraportissa.

Tulosperusteiset osakepalkkiot ⁽¹⁾⁽²⁾	Myönnetty määrä	Käypä arvo myöntämispäivänä ⁽³⁾ (EUR)	Myöntämispäivä	Oikeus maksuun syntyy
2025 Tulosperusteinen osakepalkkio	608 000	2 681 280	7.7.2025	Q3 2028
2025 Sijoitus- ja tulosperusteinen osakepalkkio (eLTI)	1 218 548	5 666 248	3.6.2025	Q2 2028

(1) Globaali vertailuyhtiöiden ryhmä muodostui 24 yhtiöstä (lisätietoja osiossa "Vertailuryhmämme").

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

(3) Myöntämispäivän arvo on määritetty tulosperusteisten osakepalkkioiden myöntämispäivänä Nokian osakkeen päätöskurssin 4,41 euroa sekä sijoitukseen perustuvien tulosperusteisten osakkeiden osalta päätöskurssin, 4,65 euroa, perusteella.

Justin Hotardille myönnettiin hänen nimityksensä yhteydessä kertaluonteinen, 6,0 miljoonan euron arvoinen lunastuspalkkio (buyout award) ehdollisina osakepalkkio-oikeuksina, jotka erääntyvät maksettaviksi kolmessa yhtä suuressa erässä kolmen vuoden aikana. Lunastuspalkkio myönnettiin korvauksena edellisen työnantajan palveluksesta lähtiessä menetetyistä osakepalkkioista ja niiden arvo määritettiin huomioiden edellisen työnantajan myöntämien osakepalkkioiden rakenne, ansainta-aika, arvo sekä soveltuvin osin niihin liittyneet ansaintakriteerit.

Ehdollinen osakepalkkio	Myönnetty määrä	Käypä arvo myöntämispäivänä ⁽¹⁾ (EUR)	Myöntämispäivä	Oikeus maksuun syntyy
2025 Ehdollinen osakepalkkio (lunastus)	1 287 600	6 438 000	1.4.2025	Q2 2026, Q2 2027, Q2 2028

(1) Myöntämispäivän arvo on laskettu myöntämispäivän päätöskurssin 5,00 euroa, perusteella. Ero myöntämispäivän arvon ja 6,0 miljoonan euron kokonaismäärän välillä johtuu myönnettävien osakkeiden lukumäärän laskemisesta käyttäen keskiarvomenetelmää, jossa käytetty osakekurssi poikkesi edellä mainitusta päätöskurssista.

Toimitusjohtajan vuonna 2025 erääntyneet pitkän aikavälin tulosperusteiset ja muut osakepalkkiot

Pekka Lundmarkille myönnettiin maaliskuussa 2022 tulosperusteiset osakepalkkio-oikeudet. Palkkiolla oli kolmen vuoden ansaintajakso, ja sen ansaintakriteerit perustuivat osinkokorjattuun osakekurssisikehitykseen ansaintajakson aikana. Koska kynnysarvoksi asetettua osakekurssia ei saavutettu, palkkio raukesi kokonaisuudessaan 6.7.2025.

Vuoden aikana erääntyneet tulosperusteiset osakepalkkiot	Myönnetty määrä	Osakkeen tavoitehintaa (EUR)	Saavutettu osakkeen hinta (EUR)	Suoritus (% tavoitteesta)	Erääntynyt osakemäärä	Erääntynyt arvo (EUR)
2022 Tulosperusteinen osakepalkkio	543 900	6,50	4,88	0 %	—	—

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 etujen yhteensovittaminen pitkällä aikavälillä. Justin Hotardin osakeomistus, 597 %⁽¹⁾ hänen vuosipalkkaansa suhteutettuna, ylittää vaaditun määrän hyvissä ajoin ennen viiden vuoden aikarajaa.

Justin Hotard	Yksikköä	Arvo ⁽²⁾ (EUR)
Omistetut osakkeet 31.12.2025	609 274	3 393 656
Erääntymättömät Nokian osakepalkkio-ohjelmien nojalla myönnettyt osakeoikeudet ⁽³⁾	3 114 148	17 345 804
Yhteensä	3 723 422	20 739 460

(1) Osakeomistus 597 % peruspalkan arvosta 14.11.2025, käyttäen 12 kuukauden keskimääräistä osakekurssia.
(2) Arvo perustuu Nokian osakkeen 5,57 euron päätöskurssiin Nasdaq Helsingissä 30.12.2025.
(3) Edustaa myönnettyjen, mutta vielä erääntymättömien osakepalkkio-oikeuksien määrää 30.12.2025.

Toimitusjohtajan irtisanomisehdot vuonna 2025

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 12 kuukauden irtisanomisajan palkkaan (sisältäen vuosittaisen peruspalkan, luontoisedut ja tavoitteiden mukaisen lyhyen aikavälin tulospalkkion). Tehtävien päättymisen jälkeen hän menettää osakepalkkiot, jotka erääntymättöminä eivät oikeuta maksuun, ellei hallitus päätä toisin. Mikäli Nokia päättää toimitusjohtajan sopimuksen kolme kuukautta ennen yhtiössä tapahtunutta määräysvallan muutosta tai viimeistään kuusi kuukautta sen jälkeen (kaksoismekanismi) toimitusjohtaja on oikeutettu lyhentämään irtisanomisaikansa kolmeen kuukauteen ja saamaan 12 kuukauden palkkaa vastaavaan korvauksen (mukaan lukien vuosipalkka, edut ja lyhyen aikavälin tavoitetason palkkio) ja lisäksi hänen osakepalkkionsa erääntyvät maksettavaksi ansaintakriteereiden saavuttamisen perusteella ja suhteutettuna sopimussuhteen kestoon ansaintajaksolla.
Toimitusjohtaja	Mikä tahansa syy	12 kuukautta	Toimitusjohtaja voi päättää toimitusjohtajasopimuksen milloin tahansa 12 kuukauden irtisanomisajalla saaden 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 eläköitymisperusteiden osalta, hän menettää osakepalkkiot, jotka erääntymättöminä eivät vielä oikeuta maksuun, ellei hallitus päätä toisin.
Toimitusjohtaja	Nokian olennainen sopimusrikkomus	Enintään 12 kuukautta	Jos toimitusjohtaja päättää toimitusjohtajasopimuksensa Nokian olennaisen sopimusrikkomuksen perusteella, toimitusjohtaja on oikeutettu lyhentämään irtisanomisaikansa kahteen kuukauteen sekä saamaan 12 kuukauden irtisanomisajan palkan (sisältäen vuotuisen peruspalkan, luontoisedut ja tavoitteiden mukaisen tulospalkkion). Kaikki osakepalkkiot erääntyvät maksettaviksi sopimuksen päättyessä ansaintakriteereiden saavuttamisen mukaisessa suhteessa ja suhteutettuna sopimussuhteen kestoon ansaintajaksolla.

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