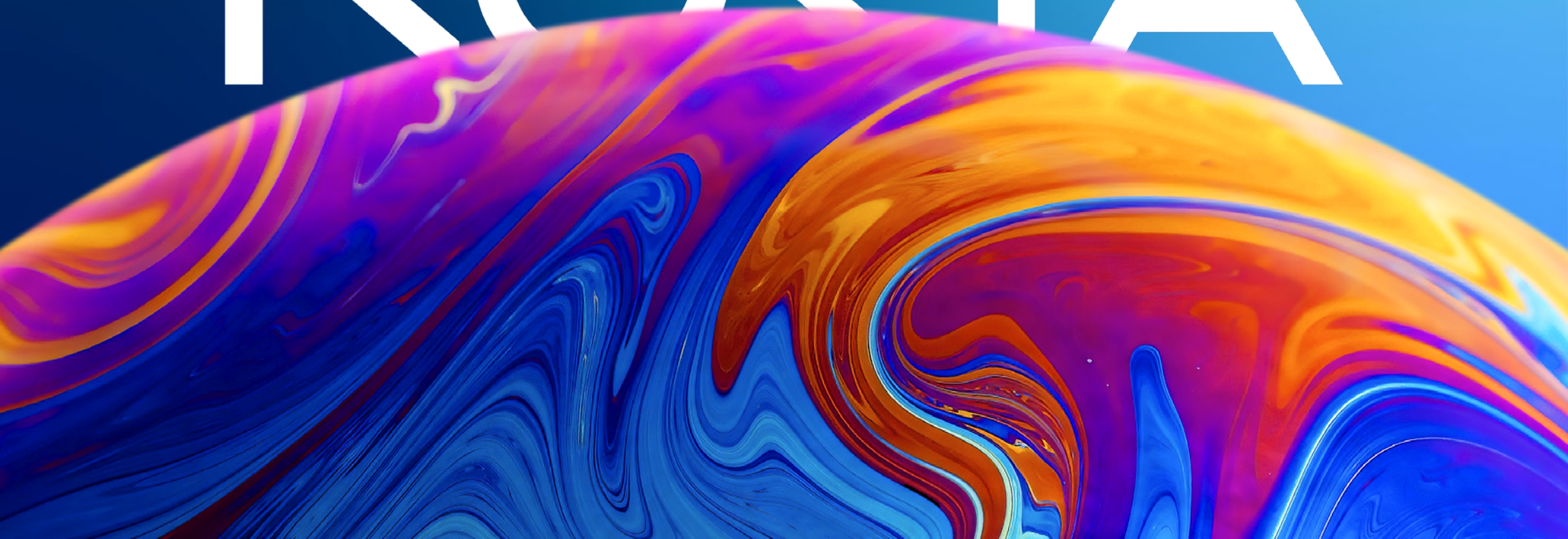


Nokia Oyj
Palkitsemisraportti 2023

NOKIA



Palkitsemisraportti 2023

Hallituksen henkilöstövaliokunnan puheenjohtajan tervehdys



Hyvät osakkeenomistajat, olen mielissäni saadessani esitellä palkitsemisraporttimme, joka on ensimmäinen sitten aloitettuani Nokian hallituksen henkilöstövaliokunnan puheenjohtajana.

Palkitsemisfilosofiamme

Nokian palkitsemisfilosofian ytimessä on kolme periaatetta:

- maksamme tuloksesta sekä yhdenmukaistamme työntekijöiden ja osakkeenomistajien edut
- palkitsemisohjelmamme ja palkitsemiskäytäntömme tukevat yhtiön strategian toteuttamista ja luovat kestävää 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

Vuonna 2023 makrotaloudellinen toimintaympäristö ja korkeat korot vaikuttivat koko toimialaamme, minkä seurauksena asiakkaat jarruttivat investointejaan ja samalla pienensivät varastojaan, joita he olivat kasvattaneet varatuessaan toimitusketjujen haasteisiin pandemian aikana. Tämä toimialan muutos näkyi liikevaihtomme laskuna kuluneena vuonna. Organisaatiossa toteuttamiemme ennakoivien toimenpiteiden ansiosta onnistuimme kuitenkin suojaamaan kannattavuuttamme ja samalla jatkamaan tutkimus- ja kehitysinvestointejaamme. Vuoden aikana kohdatuista haasteista huolimatta säilytimme vahvan kassa-asemamme vuonna 2023 ja hallitus ehdotti varojenjakovaltuutuksen korottamista 0,12 eurosta 0,13 euroon sekä päätti uudesta 600 miljoonan euron osakkeiden takaisinosto-ohjelmasta seuraavalle kahdelle vuodelle.

Osakkeenomistajien tuki ja päivitetty palkitsemispolitiikka

Vuosina 2020–2023 soveltamamme palkitsemispolitiikka vahvistettiin vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessamme, jossa 86,37 % äänistä kannatti palkitsemispolitiikkaa. Palkitsemisraporttiamme, jossa kerromme politiikan soveltamisesta, kannatti myös kussakin vuoden 2021, 2022 ja 2023 yhtiökokouksessa yli 90 % annetuista äänistä.

Olemme seuranneet osakkeenomistajiemme sekä valtakirjaneuvonantajien palkitsemiseen liittyviä suosituksia ja tarkastelimme perusteellisesti palkitsemispolitiikkaamme vuoden 2023 aikana. Tarkastelun seurauksena totesimme, että palkitsemisen periaatteemme ovat edelleen tarkoituksenmukaisia ja omiaan tukemaan strategisia tavoitteitamme. Päivitettyyn palkitsemispolitiikkaan esitettyjen muutosten tarkoituksena on yhdenmukaistaa politiikkaa markkinakäytännön suhteen ja tarjota läpinäkyvämpää raportointia lisäämään osakkeenomistajien ymmärrystä palkitsemisestamme.

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

Toimitusjohtajan palkitseminen – peruspalkka ja tulospalkkiojärjestelmät

Kuten vuonna 2023 raportoitimme, Pekka Lundmarkin peruspalkkaa korotettiin vuoden 2023 tammikuun alusta 3,5 % perustuen Nokian kasvukehitykseen ja vahvaan suoriutumiseen. Pekka Lundmark kuitenkin pyysi palkankorotuksensa perumista 1.7.2023 alkaen yhtiön tehostettuun kustannustenhallintaan osallistuaan ja huomioidakseen yhtiön makrotaloudelliset haasteet,

johtoryhmän pyynnön jäädä palkankorotukset vuonna 2023 sekä työntekijöiden kokemuksen säästötoimiin liittyen. Hänen peruspalkkansa vuoden 2023 jälkipuoliskolla oli siten sama kuin hänen nimityksestään lähtien vuonna 2020. Toimitusjohtajan lyhyen tai pitkän aikavälin kannustimien ansaintamahdollisuuksia ei korotettu vuonna 2023.

Pekka Lundmarkin tavoitepalkitsemisen taso on ollut globaalin vertailuryhmämme yhtiöiden mediaanitasoa pienempi hänen nimityksestään asti, johtuen henkilöstövaliokunnan ja hallituksen pidättäytyvästä suhtautumisesta johdon palkitsemiseen ja huomioiden osakkeenomistajiemme ja työntekijöidemme kokema taloudellinen paine. Ottaen huomioon, että yhtiö on kuitenkin kyennyt kohtuulliseen taloudelliseen tulokseen huolimatta koko toimialaa vuonna 2023 kohdanneista haasteista, henkilöstövaliokunta ja hallitus totesivat, ettei Pekka Lundmarkin palkitseminen ole kilpailukykyinen suhteessa yhtiön muun alemman johdon tai globaalin vertailuryhmän yhtiöiden toimitusjohtajien palkitsemiseen ja ettei nykytilanne ole pitkällä aikavälillä kestävä. Hallitus päätti korottaa Pekka Lundmarkin peruspalkkaa 8,5 % vuoden 2024 alusta. Hänen vuoden 2024 lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkioidensa ansaintamahdollisuudet pysyvät samana. Lundmarkin kokonaispalkitsemisen tavoitetaso vuonna 2024 säilyy yhä globaalin vertailuryhmämme yhtiöiden mediaanitason alapuolella. Työntekijämme ovat globaalisti katsoen saaneet keskimäärin yhteensä 14 prosenttiyksikön palkankorotuksen viimeisten kolmen vuoden aikana.

Lyhyen aikavälin tulospalkkio vuodelta 2023

Toimitusjohtaja Pekka Lundmarkin vuoden 2023 lyhyen aikavälin tulospalkkion ansaintakriteerit olivat 70 % Nokian taloudellinen tulos, 10 % sukupuolten monimuotoisuus, 5 % hiilidioksidipäästöjen vähentäminen (scope 1 ja 2), 5 % hiilidioksidipäästöjen vähentäminen (scope 3) ja 10 % henkilökohtaiset strategiset tavoitteet. Nokian taloudellinen tulos määräytyi vertailukelpoisesta liikevoitosta normalisoidun ydinnettökäyttöpääoman (nettomääräiset saamiset, vaihto-omaisuus ja ostovelat) perusteella. Vuoden 2023 taloudellinen tulos 854 miljoonaa euroa alitti toimitusjohtajalle vuoden alussa asetetun lyhyen aikavälin tulospalkkion kynnystavoitteen. Tämä johtui pitkälti Oppon ja Vivon kanssa käytyjen 5G-patenttien ristiinsointisopimuksia koskevien neuvottelujen jatkumisesta vuoden 2024 alkupuolelle saakka. Nokia on ollut vuodesta 2021 Oppon ja Vivon vastapuolena patenttisisenssimaksuja koskevista oikeudenkäynneistä useissa maissa Euroopassa ja Aasiassa. Osapuolten välillä käydyissä intensiivissä neuvotteluissa Nokia katsoi parhaaksi suojata patenttisalkkunsaa arvoa sen sijaan, että ratkaisua olisi

kiirehditty tiettyihin aikarajoihin mennessä. Tammi- ja helmikuussa 2024 kerroimme solmineemme Oppon ja Vivon kanssa patenttien ristiinlisensointisopimukset, joiden mukaan Oppo ja Vivo maksavat Nokialle lisenssimaksuja, mukaan lukien takautuvat aiemmin suorittamatta jääneet maksut. Sopimukset ratkaisivat kaikki globaalit vireillä olevat patenttioikeudenkäynnit osapuolten välillä. Henkilöstövaliokunta ja hallitus katsoivat, että vaikka sopimukset allekirjoitettiin vasta vuonna 2024, lopputulos oli yhtiön ja osakkeenomistajien edun mukainen. Hallitus päätti huomioida toimitusjohtajan ja johtoryhmän merkittävän panostuksen ja saavutetun lopputuloksen oikeudenmukaisesti heijastamalla sopimuksilla saavutetun arvon Nokian lyhyen aikavälin tulospalkkioiden taloudellisen tuloksen tavoitteeseen jo vuonna 2023, minkä seurauksena palkkionmaksun kynnystaso ylitettiin. Ottaen kuitenkin huomioon yhtiön taloudelliseen tilanteeseen kohdistuva paine sekä periaatteellisena asiana pidätyvä suhtautuminen johdon palkitsemiseen, kolmannes näin saavutetusta taloudellisen tuloksen määrästä päätettiin jättää huomiotta mitattaessa taloudellisen tuloksen vuoden 2023 saavutusta. Lopputulemana Pekka Lundmarkin saavutus tämän palkkiokriteerin osalta oli 37 % tavoitteesta.

Vuoden 2023 monimuotoisuustavoitteemme perustui naisten osuuteen globaaleista rekrytoinneista Nokian ulkopuolelta. Saavutimme naisten osuudeksi 27,9 % kaikista ulkopuolisista rekrytoinneista 28 %:n tavoitetasoa vasten, minkä mukaisesti Pekka Lundmark täytti tämän kriteerin osalta 90 % tavoitteesta. Absoluuttiset hiilidioksidipäästömme scope 1:n ja 2:n osalta vuonna 2023 olivat 195,897 tCO₂e, tavoitetasoa 221,652 tCO₂e vasten, mikä merkitsi enimmäistuloksen, 225%:n, saavuttamista tämän kriteerin tavoitteen osalta. Scope 3:n osalta hiilidioksidipäästötavoitteemme perustuivat lukuisiin eri parannustoimenpiteisiin heijastaen tärkeitä virstanpylväitä pyrkinessämme nettonollatavoitteeseemme. Vuoden 2023 aikana saavutimme 83,03 % tavoitteistamme tämän kriteerin osalta. Henkilöstövaliokunta ja hallitus arvioivat yksityiskohtaisesti Pekka Lundmarkin henkilökohtaisten strategisten tavoitteiden saavuttamista vuoden 2023 jälkeen ja määrittelivät hänen saavuttaneen 150 % tavoitteesta niiden osalta. Henkilökohtaiset strategiset tavoitteet ja niiden arviointi on kuvattu palkitsemisraportissamme. Suoritusarvioinnin lopputuloksena Pekka Lundmarkin saavuttama lyhyen aikavälin tulospalkkio vuodelta 2023 oli kaiken kaikkiaan 65,30 % tavoitteesta.

Pitkän aikavälin osakepalkkiot 2020-2023

Vuoden 2020 pitkän aikavälin osakepalkkio (tulosperusteiset palkkio-osakkeet) oli sidottu ennalta asetettuihin osinkokorjatun osakkeen hinnan tavoitetasoihin kolmen vuoden ansaintajaksolla, joka päättyi lokakuussa 2023. Osinkokorjatun 3,21 euron osakekurssin perusteella Pekka Lundmarkille ja muille johtoryhmän jäsenille, joille palkkio-oikeudet vuonna 2020 myönnettiin, maksettiin palkkiona 39,5 % tavoitetasosta.

Pekka Lundmarkille myönnettiin elokuussa 2020 myös oikeus osallistua sijoitukseen perustuvaan kannustinjärjestelyyn, jonka puitteissa hän sijoitti 2,6 miljoonaa euroa Nokian osakkeisiin. Kutakin ostamaansa osaketta vastaan hän sai kaksi osakepalkkio-oikeutta. Myös näille palkkio-osakkeille asetettiin osinkokorjatun osakkeen hinnan tavoitetasot kolmen vuoden ansaintajaksolla päättyen elokuuhun 2023. Palkkion maksuun oikeuttava osakkeen hinnan kynnystavoite ei ylittynyt, ja sen seurauksena toimitusjohtaja menetti kaikki hänen sijoitustaan vastaan myönnetty osakepalkkio-oikeudet.

Lyhyen ja pitkän aikavälin palkkioiden ansaintakriteerit 2024

Vuoden 2023 aikana henkilöstövaliokunta tarkasteli lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkioiden ansaintakriteerejä ja päätti muutoksista niihin vuodelle 2024 varmistaakseen, että kannustimet edelleen tukevat liiketoimintastrategiaa ja kasvua seuraavan kolmen vuoden aikana. Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän tulospalkkioiden rakenne vuodelle 2024 on kuvattu taulukossa alla.

Strategian vuositavoitteet – lyhyen aikavälin tulospalkkio	
Liikevoitto 60 %	Kassa-asema 20 %
Fokuksen säilyttäminen kannattavuudessa	Vahvan, tehostetun kassa-aseman saavuttaminen (cash release)
Terveys & turvallisuus 10 % – tapaturmien esiintyvyyden vähentäminen menetetyllä työajalla (negatiivinen kerroin kuolemantapauksissa)	Monimuotoisuus 10 %
Työntekijöidemme terveyden ja turvallisuuden jatkuva vaaliminen	Pyrimme sitoumuksemme mukaan yhä monimuotoisemmaksi työnantajaksi

Kestävän arvon luominen – pitkän aikavälin osakepalkkio

50 % osakkeen suhteellinen kokonaistuotto, 40 % kumulatiivinen raportoitu EPS (arvonalentumisilla ja yrityskaupoilla korjattuna), 10 % hiilidioksidipäästöjen vähentäminen (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

Osakkeenomistajien palaute ja markkinakäytäntö huomioiden, pitkän aikavälin palkkioissamme vuonna 2024 osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto korvataan kumulatiivisella raportoidulla osakekohtaisella tuloksella (EPS korjattuna arvonalentumisilla ja yrityskaupoilla). Lisäksi hiilidioksidipäästöjen vähentämistavoitteet scope 1, 2 ja 3 otetaan käyttöön pitkän aikavälin ansaintakriteerinä. Olemme yksi harvoista yhtiöistä, joka sisällyttää scope 3 -tavoitteen kannustinjärjestelmiinsä. Se osoittaa sitoutumistamme pitkän aikavälin päästöjen vähentämistavoitteeseemme ja markkinajohtajan asemaan taistelussa ilmastonmuutosta vastaan.

Muut ESG-liitännäiset painopisteemme ja sitoumuksemme näkyvät vuoden 2024 lyhyen aikavälin tulospalkkioedimme uusissa terveys- ja turvallisuuskriteereissä (lisättyä mahdollisiin kuolemantapauksiin liitettävällä negatiivisella kertoimella) sekä monimuotoisuustavoitteessa, jonka käyttöä jatkamme. Taloudellisissa ansaintakriteereissä muutos taloudellisesta voitosta liikevoiton mittaamiseen ja kassa-aseman tehostamisen mittaamiseen vuonna 2024 tukee lyhyen aikavälin strategista prioriteettiamme tuottaa voittoa ja säilyttää vahva kassa-asema. Osakkeenomistajilta saadun palautteen perusteella ne ovat myös läpinäkyvämpiä mittareita, kuin aiemmin käytetty taloudellinen tulos.

Osakeomistusvaatimus

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

Lopuksi

Palkitsemisen lopputulokset vuonna 2023 kuvastavat resilienssiämme haasteista huolimatta sekä tuloksesta maksamisen periaatettamme. Yhtiökokoukselle ehdottamamme palkitsemispolitiikan päivitykset rakentuvat sille pohjalle, joka on osoittautunut tehokkaaksi palkitsemisstrategiaksi vuosien kuluessa. Haluan kiittää niitä osakkeenomistajia, jotka avustivat henkilöstövaliokuntaa palkitsemispolitiikan konsultointiprosessissa ja olen iloinen heidän rakentavasta palautteestaan ja tuestaan ehdotuksillemme. Odotan saavamme tukenne edelleen vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessamme.

Thomas Dannenfeldt,
Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

Johdanto

Nokia Oyj:n (Nokia) hallitus on hyväksynyt tämän palkitsemisraportin (Raportti) esitettäväksi vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle. Yhtiökokouksen päätös Raportista on neuvoa-antava. Raportissa esitetään hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle tilikaudelta 2023 maksetut palkat ja palkkiot, ja se on laadittu valtiovarainministeriön asetuksen 608/2019, vuoden 2020 listayhtiöiden hallinnointikoodin sekä muun soveltuvan suomalaisen lainsäädännön ja säännösten mukaisesti. Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen on ollut yhtiön hyväksytyn palkitsemispolitiikan mukaista tilikaudella 2023. Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu väliaikaisesti tai muutoin, eikä palkkioiden takaisinperintää koskevia ehtoja ole sovellettu tilikaudella 2023.

Vuonna 2023 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 kiinteän peruspalkan sijaan suoritukseen perustuvaa palkitsemista. Kannustinohjelmien ansaintakriteereiden asettamisessa ja soveltamisessa toteutettiin tuloksesta maksamisen filosofiaa ja tuettiin siten yhtiön strategian toteuttamista ja pitkän aikavälin kestävä osakkeenomistaja-arvon luomista.

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

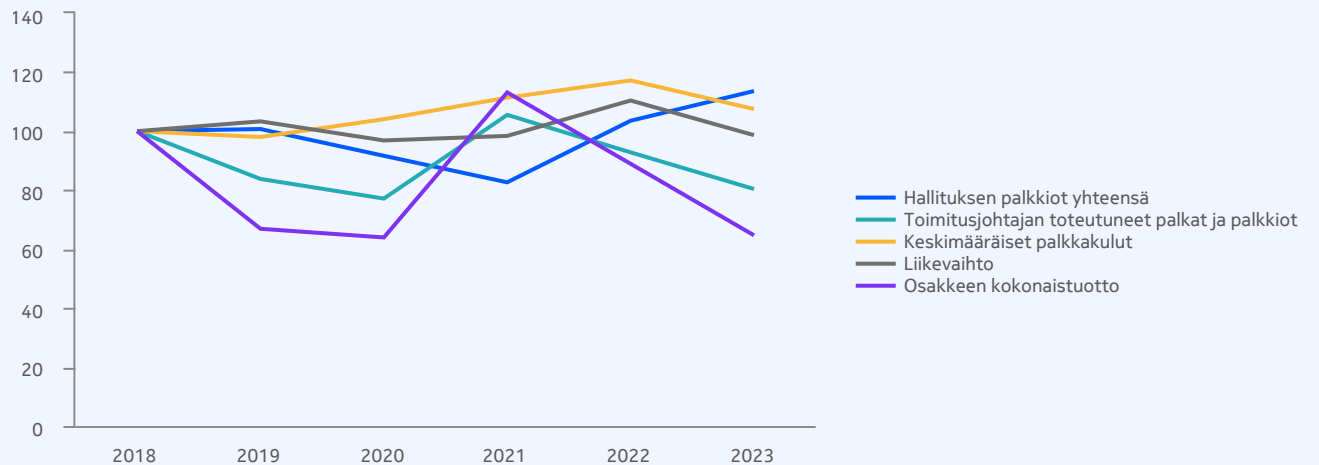
Toimitusjohtajaan sovellettava tuloksesta maksamisen periaate sekä toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten osakeomistusvaatimus yhdenmukaistavat osaltaan heidän etunsa osakkeenomistajien etujen kanssa samalla, kun ne edistävät ja kannustavat tekemään yhtiön pitkän aikavälin edun mukaisia päätöksiä.

Vuosi	Hallituksen palkkiot yhteensä (EUR) ⁽¹⁾	Toimitusjohtajan toteutuneet palkat ja palkkiot (EUR) ⁽²⁾	Keskimääräiset palkkakulut (EUR) ⁽³⁾	Liikevaihto (milj. EUR)	Osakkeen kokonaistuotto (vertailun lähtökohta 31.12.2018 on 100) ⁽⁴⁾
2019	2 219 000	3 897 625	61 980	23 315	66,90
2020	2 016 000	3 587 781	65 787	21 852	63,95
2021	1 821 000	4 908 244	70 411	22 202	113,13
2022	2 280 000	4 316 606	74 100	24 911	88,94
2023	2 503 000	3 738 560	69 074	22 258	64,68

- (1) Yhteenlasketut, hallituksen jäsenille tilikauden aikana maksetut palkkiot, jotka muodostuvat soveltuvin 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 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.

Esitämme nämä tiedot myös graafisesti:

Vertailutiedot (lähtökohta vuoden 2018 lopussa = 100)



Hallituksen palkitseminen

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

Vuonna 2023 maksettujen hallituksen jäsenten yhteenlaskettujen palkkioiden kokonaismäärä oli 2 503 000 euroa, josta 2 370 000 euroa oli vuosipalkkioita ja loput kokouspalkkioita. Vuoden 2023 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 tulospäätöksiä osakepalkkioita, ehdollisia osakepalkkioita tai muuttuvia palkkioita tehtävistään hallituksen jäsenenä. Tällaisia palkkioita ei maksettu, sillä tilikaudella 2023 kaikki hallituksen jäsenenä toimineet olivat toimivaan johtoon kuulumattomia.

Hallituksen palkitseminen toimikaudella, joka alkoi varsinaisesta yhtiökokouksesta 4.4.2023 ja päättyy vuoden 2024 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
Teknologiavaliokunnan puheenjohtaja	20 000
Teknologiavaliokunnan 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 2023 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	47 427
Søren Skou (varapuheenjohtaja)	225 000	14 000	239 000	149 000	90 000	22 948
Timo Ahopelto	210 000	10 000	220 000	136 000	84 000	21 418
Bruce Brown (4.4.2023 saakka) ⁽²⁾	—	5 000	5 000	5 000	—	—
Elizabeth Crain	215 000	15 000	230 000	144 000	86 000	21 928
Thomas Dannenfeldt	230 000	9 000	239 000	147 000	92 000	23 458
Lisa Hook	200 000	17 000	217 000	137 000	80 000	20 399
Jeanette Horan	210 000	10 000	220 000	136 000	84 000	21 418
Edward Kozel (4.4.2023 saakka) ⁽²⁾	—	5 000	5 000	5 000	—	—
Thomas Saueressig	195 000	14 000	209 000	131 000	78 000	19 889
Carla Smits-Nusteling	215 000	14 000	229 000	143 000	86 000	21 928
Kai Öistämö	205 000	10 000	215 000	133 000	82 000	20 908
Yhteensä	2 370 000	133 000	2 503 000	1 555 000	948 000	241 721

(1) Kokouspalkkiot sisältävät kaikki kokouspalkkiot toimikaudelta, joka päättyi 4.4.2023 pidettyyn varsinaiseen yhtiökokoukseen, sekä kokouspalkkiot, jotka kertyivät ja maksettiin vuonna 2023 toimikaudelta, joka alkoi samasta yhtiökokouksesta.

(2) Luopui hallituksen jäsenyydestä varsinaisessa yhtiökokouksessa 4.4.2023, eikä vuosipalkkioita maksettu vuonna 2023.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Seuraavassa taulukossa esitetään Pekka Lundmarkille maksetut palkat ja palkkiot vuosina 2023 ja 2022. Pitkän aikavälin osakepalkkiot sisältävät edellisen työnantajan palveluksesta poistumisen yhteydessä menetettyjen palkkioiden lunastamiseksi myönnettyjen ehdollisten osakepalkkioiden viimeisen erän sekä vuoden 2020 myönnetty tulosperusteiset palkkio-osakkeet.

EUR	2023	Palkkiorakenne ⁽¹⁾	2022	Palkkiorakenne ⁽¹⁾
Peruspalkka	1 322 750	36 %	1 300 000	31 %
Lyhyen aikavälin tulospalkkio ⁽²⁾	1 079 695	30 %	2 342 438	56 %
Pitkän aikavälin osakepalkkio	1 240 359	34 %	560 318	13 %
Muut palkkiot ⁽³⁾	95 756		113 850	
Yhteensä	3 738 560		4 316 606	

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

(2) Lyhyen aikavälin tulospalkkiot kuvastavat tilikaudella 2023 ansaittuja palkkioita, jotka maksetaan huhtikuussa 2024.

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

Suomen lainsäädännön mukaan Nokian tulee toimitusjohtajan eläkejärjestelyihin liittyen suorittaa maksuja suomalaiseen TyEL-eläkejärjestelmään, joka on maksuperusteinen. Vuonna 2023 maksut TyEL-eläkejärjestelmään olivat toimitusjohtaja Pekka Lundmarkin osalta 422 274 euroa (475 384 euroa vuonna 2022). Lisäeläkejärjestelyjä toimitusjohtajalle ei tarjottu.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkio vuodelta 2023

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkioiden tavoitteet asetetaan vuoden alussa tai ennen sitä, tasapainottaen häneltä edellytetyt arvon 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 2023 Pekka Lundmarkin lyhyen aikavälin tulospalkkion tavoitetaso oli 125 % vuoden peruspalkasta. Hänen tulospalkkionsa määrytyi taloudellisten, strategisten ja ESG-liitännäisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Vuodelta 2023 hänen suoriutumisensa tavoitteisiin nähden oli seuraava:

Kriteeri	Paino	Tavoite	Suoritus % (tavoitteesta)
Taloudellinen tulos ⁽¹⁾	70 %	1 851 miljoonaa euroa	37 %
Monimuotoisuus	10 %	Naisten osuus ulkoisista rekrytoinneista 28%:n tavoitteeseen nähden	90 %
CO ₂ päästöjen vähennys scope 1&2	5 %	221 652 tCO ₂ e	225 %
CO ₂ päästöjen vähennys scope 3	5 %	- Nokian Net Zero -tavoitekartan ja siirtymäsuunnitelman viimeistely - Kunkin liiketoimintayksikön avaintavoitteiden saavuttaminen matkalla kohti tuotteiden ja palveluiden korkeampaa energiatehokkuutta	83,03 %
Henkilökohtaiset strategiset tavoitteet	10 %	- Vuoden 2030 teknologia- ja liiketoimintavision määrittely - Vaihtoehtoisten arvomuodostuksen strategioiden kehittäminen kolmivuotisen suunnitelman jälkeiselle ajalle	150 %
Tulospalkkio yhteensä	100 %		65,30 %

(1) Ei-IFRS-tunnusluku. Lisätietoja ei-IFRS-tunnuslukujen määrittelistä ja täsmäytyksestä lähimpään vastaavaan IFRS-tunnuslukuun on "Vaihtoehtoisten tunnuslukujen laskentakaavat" -osiossa. Nokian taloudellinen tulos määrytyi vertailukelpoisesta liikevoitosta normalisoidun ydinnettökäyttöpääoman perusteella (saatavien myyntiä lukuun ottamatta).

Yllä esitettyjen tavoitteiden saavuttamisen perusteella Pekka Lundmarkin lyhyen aikavälin tulospalkkio vuodelta 2023 oli 1 079 659 euroa.

Toimitusjohtajalle vuonna 2023 myönnetty pitkän aikavälin osakepalkkio-oikeudet

Vuonna 2023 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 2023 tulosperusteisten palkkio-osakkeiden ansaintakriteeri perustuu kahden kolmasosan osalta osakkeen absoluuttiseen kokonaistuottoon (TSR) ja kolmasosan osalta osakkeen suhteelliseen kokonaistuottoon globaalissa vertailuryhmässämme⁽¹⁾ kolmivuotisen ansaintajakson aikana 2023–2026. Näiden ansaintakriteerien tavoitetasot raportoidaan vuoden 2026 palkitsemisraportissa.

Vuoden 2023 aikana myönnetty tulosperusteiset osakepalkkiot ⁽¹⁾	Myönnetty määrä	Käypä arvo myöntämispäivänä (EUR)	Myöntämispäivä	Oikeus maksuun syntyy
Tulosperusteinen osakepalkkio	635 700	2 434 731	06.07.2023	Q3 2026

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

(2) Enimmäispalkkiona erääntyisi 200 %, mikäli ansaintakriteerit saavutettaisiin enimmäistasolla. Palkkion erääntyminen on myös ehdollinen toimitusjohtajan jatkumiselle.

(3) Myöntämispäivän nimellisarvo on määritetty myöntämispäivänä Nokian osakkeen päätöskurssin (3,83 euroa), perusteella.

Toimitusjohtajan vuonna 2023 erääntyneet pitkän aikavälin tulosperusteiset ja muut osakepalkkiot

Viimeinen erä Pekka Lundmarkille vuoden 2020 rekrytointin yhteydessä korvauksena edellisen työnantajan palkkioiden menettämisestä myönnetyistä ehdollisista osakepalkkioista erääntyi 1.10.2023 maksettavaksi taulukossa esitetyllä tavalla.

Vuonna 2023 erääntyneet ehdolliset osakepalkkiot	Myönnetty määrä	Tavoite	Suoritus	Erääntynyt osakemäärä	Erääntynyt arvo ⁽¹⁾ (EUR)
Nimitykseen liittyvä ehdollinen osakepalkkio 2020, Erä 3/3	117 467	N/A	N/A	117 467	380 590

(1) Erääntynyt arvo on määritetty 21. marraskuuta 2023, osakkeiden maksua edeltävänä päivänä Nokian osakkeen päätöskurssin (3,24 euroa), perusteella.

Marraskuussa 2020 Pekka Lundmarkille myönnettyillä pitkän aikavälin tulosperusteisilla palkkio-osakkeilla oli kolmen vuoden ansaintajakso ja osinkokorjatut osakkeen hinnan kehitystavoitteet. Nämä palkkiot erääntyivät 1.11.2023 maksettaviksi taulukossa esitetyllä tavalla.

Vuonna 2023 erääntyneet tulosperusteiset osakepalkkiot	Myönnetty määrä	Osakkeen tavoitehintaa (EUR)	Saavutettu osakkeen hinta (EUR)	Suoritus % (tavoitteesta)	Erääntynyt osakemäärä	Erääntynyt arvo ⁽¹⁾ (EUR)
2020 pitkän aikavälin tulosperusteinen osakepalkkio	671 800	3,67	3,21	39,5 %	265 361	859 770

(1) Erääntynyt arvo on määritetty 21. marraskuuta 2023, osakkeiden maksua edeltävänä päivänä Nokian osakkeen päätöskurssin (3,24 euroa), perusteella.

Pekka Lundmarkille myönnettiin myös oikeus osallistua sijoitukseen perustuvaan kannustinjärjestelyyn vuonna 2020, jonka puitteissa hän sijoitti 2,6 miljoonaa euroa Nokian osakkeisiin. Kutakin sijoitettua osaketta kohden hänelle myönnettiin kaksi tulosperusteista osakepalkkio-oikeutta, ehdollisina osinkokorjatun osakkeen hinnan kynnys- ja tavoitetasoille kolmen vuoden ansaintajaksolla. Koska osakkeen hinnan kynnystavoite ei ylittynyt, toimitusjohtaja menetti kaikki hänelle sijoitusta vastaan myönnetty osakepalkkio-oikeudet 1. elokuuta 2023.

Vuonna 2023 erääntyneet sijoitukseen perustuvat tulosperusteiset osakepalkkiot	Myönnetty määrä	Kynnystavoite (EUR)	Saavutettu osakkeen hinta (EUR)	Suoritus % (tavoitteesta)	Erääntynyt osakemäärä
2020 Sijoitukseen perustuvat tulospalkkio-osakkeet (eLTI)	1 390 894	5,35	3,72	0,00	0

Toimitusjohtajan osakeomistus ja erääntymättömät osakepalkkio-oikeudet

Osakeomistukseen liittyvän vaatimuksemme mukaan toimitusjohtajan on omistettava vähintään kolme kertaa vuotuisen peruspalkkansa arvosta Nokian osakkeita, jotta varmistetaan toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhteensovittaminen pitkällä aikavälillä. Pekka Lundmarkin osakeomistus, 346 % hänen vuosipalkkaansa suhteutettuna, on ylittänyt vaaditun määrän hyvissä ajoin ennen viiden vuoden aikarajaa.

Pekka Lundmark	Yksikköä	Arvo ⁽¹⁾ (EUR)
Omistetut osakkeet 31.12.2023	1 473 060	4 495 779
Erääntymättömät Nokian osakepalkkio-ohjelmien nojalla myönnetty osakkeet ⁽²⁾	2 910 980	8 884 310
Yhteensä	4 384 040	13 380 089

(1) Arvo perustuu Nokian osakkeen 3,052 euron päätöskurssiin Nasdaq Helsingissä 29.12.2023.

(2) Edustaa myönnettyjen, mutta vielä erääntymättömien osakepalkkio-oikeuksien määrää 31.12.2023.

Toimitusjohtajan irtisanomisehdot vuonna 2023

Sopimuksen päättäjät	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 irtisanomisajan 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.
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, maksettavaksi tuleviin lyhyen tai pitkän aikavälin palkkioihin. Tehtävien päättymisen jälkeen hän menettää osakepalkkiot, jotka erääntymättöminä eivät vielä oikeuta maksuun.
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 irtisanomisajan 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.