

NESTE 2016

Palkka- ja palkkioselvitys

NESTE

Nesteen palkka- ja palkkioselvitys 2016

Kirje henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalta

Arvoisa osakkeenomistaja

Jo keväällä 2015 julkaistussa raportissa kerroin siitä, miten Neste on muuttanut organisaatiotaan, jotta se pystyisi vastaamaan dynamisemmin jatkuvasti muuttuvaan markkina-tilanteeseen. Tämä vaikutti osaltaan vuoden 2016 erittäin hyvän taloudellisen tuloksemme saavuttamiseen.

Lähestymistapamme

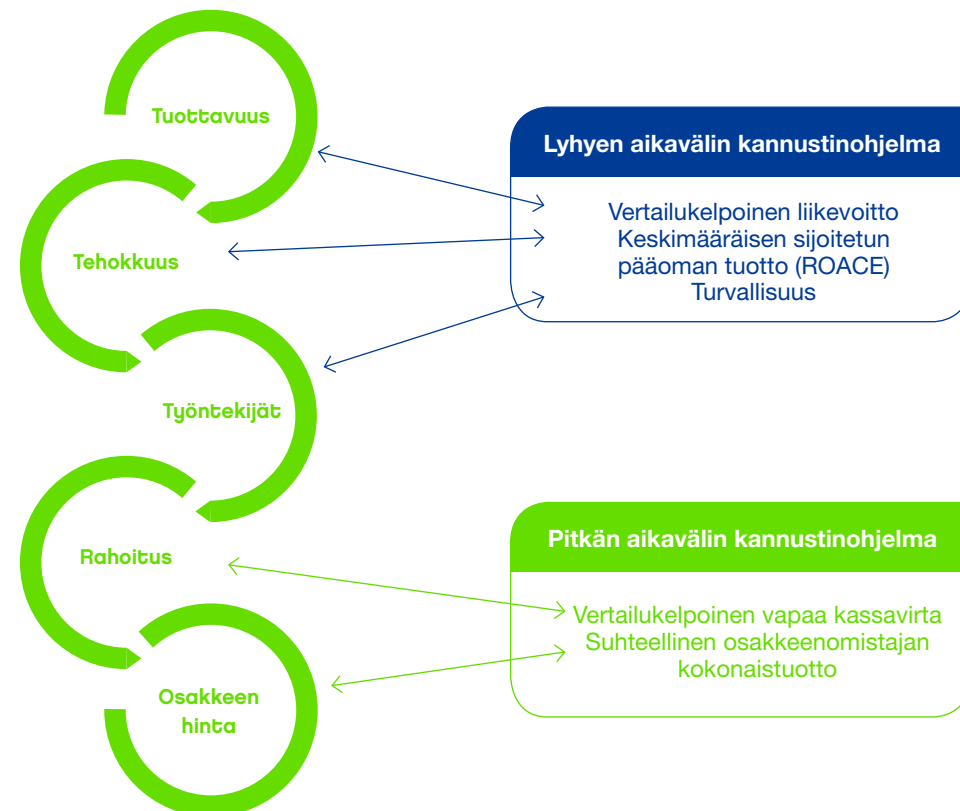
Palkitsemiskäytännön tarkoituksena on:

- **Suorituskyvyn varmistaminen** – kansainvälisen tason operatiivinen ja taloudellinen toiminta.
- **Arvojen mukaisen toiminnan tukeminen** – Neste on vastuullinen työnantaja ja kannustaa työntekijöitään kantamaan vastuunsa sitoumuksistaan. Välitämme muiden hyvinvoinnista ja varmistamme, että toimintamme epäsuotuisat vaikutukset ympäristölle ja yhteiskunnalle ovat mahdollisimman pienet.
- **Yksilöiden ja tiimien vastuunoton korostaminen** – tavoitteenamme on rehellinen ja avoin ilmapiiri. Kilpailukykyemme perustuu siihen, että löydämme parempia ratkaisuja erilaisia kokemustaustoja ja ajattelutapoja yhdistämällä.
- **Oikeudenmukaisuus ja läpinäkyvyys** – asetamme tiukkoja tavoitteita ja juhlimme menestystämme, kun ne saavutetaan.

Palkitsemisjärjestelmän rakenne

Nesteen tavoitteena ei ole olla palkkajohtaja, mutta yhtiön on pystyttävä kilpailemaan osaavista työntekijöistä ja johdosta. Palkat ja palkitsemisjärjestelmät muodostavat yhden osan kokonaisuutta, jolla tähän pyritään. Avain-

Suorituksen mittaaminen Nesteellä



henkilöiden valinta ja suoritusten arviointi, ja heidän suorituksiinsa perustuva palkitseminen, tehtäväkierto ja seuraajasuunnittelu sekä koko henkilöstön osaaminen ja asianmukainen palkitseminen ovat myös keskeisiä menestyksellemme nyt ja vastaisuudessa. Arvioimme, että tekemämme linjaukset ja ratkaisut palkittamisen alueella ovat tukeneet yhtiön menestystä.

Suuri osa toimitusjohtajalle ja avaintehtävissä toimiville henkilöille maksettavasta palkkiosta perustuu palkan muuttuvaan osaan, jotta varmistutaan siitä, että suorituskyvyn ja palkkioiden välillä on vahva yhteys.

Kannustinohjelmissä käytettävät suorituskykykriteerit ovat yhteydessä liiketoimintastrategiamme toteuttamiseen. Lisäksi otamme huomioon sekä johdon että osakkeenomistajien edun tarjoamalla pitkän aikavälin kannustinohjelman palkkioita osakkeina ja vaatimalla, että toimitusjohtajalla ja johtoryhmän jäsenillä on tietty minimimäärä Nesteen osakkeita.

Haluamme palkita kaikki työntekijämme hyvistä suorituksista, sillä uskomme, että reilu korvaus motivoi työntekijöitä tekemään työnsä entistäkin paremmin. Näin ollen kaikki työntekijämme voivat osallistua lyhyen aikavälin kannustinohjelmiin. Vuonna 2016 maksoimme 29 miljoonaa euroa tämän ohjelman perusteella. Summa vastaa 3 % vertailukelpoisesta liikevoitosta vuodelta 2016.

Palkitseminen vuodesta 2016

Viimeksi kuluneiden parin vuoden aikana yhtiön tuottavuus on parantunut huomattavasti ja yhtiörakenne on muuttunut monialaisemmaksi ja kansainvälisemmäksi. Tämä positiivinen kehitys näkyy toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten saamista suorituksien perustuvissa sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustinohjelmien

mukaisissa palkkioissa. Myös yhtiön osakkeen hinta on yli kaksinkertaistunut viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana, ja olemme pystyneet maksamaan osinkoa osakkeenomistajille osinkopolitiikkamme mukaisesti kasvun ja liiketoiminnan kehityksen siitä kärsimättä.

Nesteen hallitus ottaa huomioon Suomen valtion kannustinohjeet, ja vuonna 2016 toimitusjohtajan ja joidenkin johtoryhmän jäsenten pitkän aikavälin kannustinohjelman mukaisia palkkioita rajoitettiin, jotta voitiin varmistaa, että kannustimien kokonaisarvo (sekä lyhyen että pitkän aikavälin ohjelman mukaisten) ei ylittäisi heidän vuosittaista kiinteää peruspalkkaansa yli 1,2-kertaisesti. Johdon peruspalkkoja korotettiin vain vähän, ja toimitusjohtajan peruspalkkaa ei korotettu lainkaan.

Vuoden 2017 palkitsemiskäytäntö

Vuoden kuluessa valiokunta tarkisti palkitsemiskäytännön, jotta varmistuttiin siitä, että se on yhä tavoitteiden mukainen ja tukee liiketoimintastrategiaa. Lisäksi valiokunta varmisti uudelleen, että palkitsemiskäytäntö on Suomen valtion viimeisimpien kannustinohjeiden mukainen.

Tämän tarkistuksen jälkeen palkitsemiskäytäntöön tehtiin jäljempänä mainitut muutokset, jotka otetaan käyttöön vuodesta 2017 lähtien.

- Lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan on lisätty uusi turvallisuuteen liittyvä mittari. Konsernitason sekä Öljytuotteiden ja Uusiutuvien tuotteiden lääkinällistä hoitoa vaativien tapaturmien taajuuden miljoonaa työtuntia kohden mukaan lukien urakoitsijat (TRIF, Total Recordable Injury Frequency) lisäksi tarkastellaan myös prosessiturvallisuustapahtumien taajuutta miljoonaa työtuntia kohden (PSER, Process Safety Event Rate). Turvallisuus on strategiamme kannalta elintärkeä asia ja haluamme varmistua siitä, että parannamme turvallisuutta koko ajan.
- Pitkän aikavälin kannustinohjelman tavoitepalkkiomahdollisuutta on pienennetty 30 %:iin palkasta. Tämä muutos kannustaa huippusuorituksiin ja liiketoimintatavoitteita parempiin suorituksiin. Lisäksi ohjelman mukaisesti luovutettujen osakkeiden myyntikieltojaksoa lyhennettiin kolmesta yhteen vuoteen alkaen vuosien 2017–2019 pitkän aikavälin kannustinohjelman Suomen valtion viimeisimpien palkitsemisohjeiden mukaisesti.
- Toimitusjohtajalle ei anneta lainkaan palkankorotusta ja muiden johtoryhmän jäsenten palkankorotukset ovat maltillisia ja perustuvat uusiin rooleihin ja vastuisiin.

Viimeksi kuluneiden parin vuoden aikana yhtiön tuottavuus on parantunut huomattavasti ja yhtiörakenne on muuttunut monialaisemmaksi ja kansainvälisemmäksi.

Nesteen johtoryhmässä tehdyt muutokset

Liiketoimintamme jatkuva kehitys vaatii vankkaa ammattitaitoa ja innovatiivista asennetta, ja henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan tehtävänä on taata, että yhtiö saa käyttöönsä strategiansa toteuttamiseen tarvittavan ammattitaidon. Tästä syystä valiokunta onkin tyytyväinen voidessaan ilmoittaa, että vuoden aikana Marketing & Services -liiketoiminta-alueen johtaja Panu Kopra (Antti Tiitolan irtisanouduttua) ja lakiasiaintohtaja Christian Ståhlberg nimitettiin Nesteen johtoryhmään ja Tuomas Hyyryläinen siirtyi johtamaan uutta Uudet liiketoiminnot -yksikköä.

Palkitsemisesta raportointi

Palkka- ja palkitsemisraportti on jaettu neljään osaan seuraavasti:

- 1. Kirje henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalta.** Tässä osassa tuodaan esiin henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan tärkeimmät toimet ja päätökset vuoden ajalta. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta raportoi hallitukselle, joka tekee lopulliset päätökset valiokunnan ehdotusten pohjalta.
- 2. Raportti Nesteen johdon palkitsemiskäytännöistä.** Tässä osassa selitetään, miten johdon palkitsemiskäytäntöä suorituskriteereineen käytetään toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemistason määrittämiseen tulevien tilikausien aikana. Osassa kuvataan myös johdon palkitsemisperiaatteita.

3. Nesteen johdon vuosittainen palkitsemisraportti.

Tässä osassa on kattava selvitys Nesteen toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta yhtiön viimeisimmän tilikauden taloudelliseen ja operatiiviseen tulokseen suhteutettuna.

- 4. Nesteen hallituksen palkitsemiselonteko.** Tässä osiossa kuvataan Nesteen hallitukselle viimeisimmän tilikauden aikana maksetut palkkiot ja kerrotaan, miten palkkiotasot ovat muuttuneet viimeksi kuluneiden vuosien aikana. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta vastaa Nesteen hallituksen jäsenten palkkioehdotusten esittelystä yhtiökokouksen hyväksyttäväksi. Nesteen hallituksen puheenjohtaja on osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsen, mutta hän ei osallistu omien palkkioehdotustensa valmisteluun eikä palkkioita koskevaan päätöksentekoon, eikä nimitystoimikunnan ehdotuksen tekemiseen yhtiökokoukselle hallituksen puheenjohtajasta.



Jorma Eloranta

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja
jorma.eloranta@neste.com

Liiketoimintamme jatkuva kehitys vaatii vankkaa ammattitaitoa ja innovatiivista asennetta, ja henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan tehtävänä on taata, että yhtiö saa käyttöönsä strategiansa toteuttamiseen tarvittavan ammattitaidon.

Raportti Nesteen johdon palkitsemiskäytännöistä

Periaatteet ohjaavat toimintaamme

Käymme läpi yhtiön palkitsemisperiaatteet säännöllisesti. Vuoden 2014 alussa käyttöön otetut suorituskyky- ja palkitsemisperiaatteet säilyivät muuttumattomina, sillä vuosina 2015 ja 2016 päivityksiä ei katsottu tarpeellisiksi. Nämä neljä periaatetta ovat koko yhtiön palkitsemisohjelmien taustalla, ja niiden peruspilareina toimivat oikeudenmukaisuus ja suorituksesta maksaminen.

Haluamme tunnistaa ja palkita hyvät suoritukset ja vastuullisen toiminnan, joka tukee konsernin strategisten tavoitteiden saavuttamista ja liiketoiminnan pitkän aikavälin kestävästä kehitystä.

Nesteen johtoryhmän ja johdon palkitsemisperiaatteet

Hallitus ottaa henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan valmistelun pohjalta johtoryhmän ja johdon palkkioita määrittäessään huomioon seuraavat tavoitteet:

- Palkkioiden tulee olla riittävän suuria houkuttelemaan ja pitämään palveluksessamme johdon henkilöitä, joilla on strategisten tavoitteidemme saavuttamiseen tarvittavaa osaamista ja kokemusta, mutta samalla taloudellisesti järkeviä yhtiön kannalta, jottei yhtiön kilpailukykyinen kustannusrakenne vaarannu.
- Yhtiön tehokas toiminta maailmanlaajuisessa ympäristössä edellyttää, että palkkiot ovat oikeudenmukaiset ja kilpailukykyiset niillä kansainvälisillä markkinoilla, joilla yhtiö toimii. Peruspalkkojen ja muiden palkanosien



tulee perustua paikallisiin markkinoihin, ja niiden tulee olla riittävät houkuttelemaan palvelukseemme tärkeää johtamisosaamista.

- Palkitsemisessa tulee ottaa huomioon asianmukainen palkkioiden kiinteiden ja työsuorituksen perustuvien osien suhde, joka tukee lyhyt- ja pitkäaikaisen suorituskyvyn parantamista sekä joustavan kulurakenteen ylläpitoa ja joka auttaa välttämään kannustamista liialliseen riskinottoon.
- Lisäksi palkitsemisen tulee ohjata ja kannustaa haastavien strategisten, operatiivisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamista.
- Yliimmän johdon edun tulee sopia yhteen konsernin sekä sen laajan kotimaisen ja kansainvälisen sidosryhmäpohjan edun kanssa.
- Johdon palkitsemiskäytännön tulee noudattaa Nesteen työntekijöiden maailmanlaajuisesti voimassa olevia yleisiä palkkausperiaatteita.
- Neste pyrkii aina kohtelemaan johtoaan ja organisaationsa avainhenkilöitä tasavertaisesti ja puolueettomasti sukupuoleen, syntyperään, ikään, uskontoon, poliittiseen kantaan ja muihin vastaaviin seikkoihin katsomatta.
- Palkkiot määritetään yhden yli -periaatteella, jossa kunkin henkilön palkkion hyväksyy esimiehen esimies. Kukaan ei myöskään voi päättää omiin palkkioihinsa liittyvistä asioista.

Haluamme palkita kaikki työntekijämme hyvistä suorituksista, sillä uskomme, että reilu korvaus motivoi työntekijöitä tekemään työnsä entistäkin paremmin.



Yhteenveto konsernin johtoryhmän palkitsemiskäytännöstä

Konsernin johtoryhmän palkitsemiskäytäntö koostuu seuraavista avainelementeistä:

Palkkio-elementti	Merkitys ja yhteys strategiaan	Kuvaus ja toimintaperiaate
Peruspalkka	Roolin mukainen perustason palkitseminen.	Kiinteä palkka, johon sisältyvät verotettavat luontaisedut (auto- ja puhelinetu). Toimitusjohtajan palkka on 55 039 euroa kuukaudessa (1.1.2012 alkaen).
Vakuutukset	Tukevat ja suojaavat konsernin johtoryhmää näiden tehdessä työtään.	Johtoryhmän jäsenille on hankittu vapaa-ajan tapaturma-, henki- ja työkyvyttömyysvakuutus, työmatkavakuutus sekä johtajien ja pääyllystön vastuuvakuutus. Johtoryhmän jäsenet voivat kuulua sairauskassaan (Suomessa).
Lisäeläke	Paikallisten käytäntöjen mukainen kilpailukykyinen vanhuuseläke.	Toimitusjohtaja: vuonna 2008 hyväksytty etuusperustainen eläkejärjestely (DB), joka perustuu 60 vuoden eläköitymisikään ja 60 % eläkepalkkaan. Konsernin johtoryhmän jäsenet: Etuusperustainen eläkejärjestely, joka perustuu 60 vuoden eläköitymisikään (ja enintään 60 % eläkepalkkaan) tai 1.1.2009 jälkeen yhtiön palvelukseen tulleille täydentävä eläkejärjestely (DC), joka perustuu 62, 63 vuoden tai Suomen eläkelainsäädännön mukaiseen eläköitymisikään. Etuusperhajaisten eläkejärjestelyjen eläkepalkka lasketaan eläkkeelle jäämistä edeltävien kymmenen vuoden keskimääräisen laskennallisen kuukausipalkan ja siihen liittyvien lakisääteisten eläkevakuutusmaksujen perusteella. Uusia DB-järjestelyjä ei enää tehdä.
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	Lyhyen aikavälin taloudellisen ja operatiivisen tuloksen parantamisen palkitseminen ja liiketoimintastrategian mukaisen toiminnan tukeminen.	Perustuu vuosittaisten taloudellisten ja muiden kuin taloudellisten mitattavissa olevien tavoitteiden saavuttamiseen. Palkkion enimmäismäärä on 40 % vuosittaisesta kiinteästä peruspalkasta. Toimitusjohtaja: konsernin taloudellisten tavoitteiden perusteella (vertailukelpoinen liikevoitto, keskimääräisen sijoitetun pääoman tuotto [ROACE, %] ja konsernin turvallisuustavoitteet [lääkinnällistä hoitoa vaativien tapaturmien taajuus miljoonaa työtuntia kohden mukaan lukien urakoitsijat, TRIF] sekä uutena vuonna 2017 prosessiturvallisuustapahtumien taajuus miljoonaa työtuntia kohden [PSER]). Johtoryhmän jäsenet, joilla on vastuu liiketoiminta-alueesta: konsernin vertailukelpoisen liikevoiton ja ROACEn, liiketoiminta-alueen vertailukelpoisen liikevoiton, liiketoiminta-alueen TRIF:n sekä Öljytuotteissa ja Uusiutuvisissa tuotteissa PSER:n perusteella (viimeinen on uusi vuodelle 2017). Johtoryhmän jäsenet, joilla on vastuu yhteisistä toiminnoista: konsernin vertailukelpoisen liikevoiton, ROACEn, TRIF:n, PSER:n (uusi vuodelle 2017) ja kyseisen toiminnon tiettyjen strategisten toimenpiteiden perusteella.

Palkkio- elementti	Merkitys ja yhteys strategiaan	Kuvaus ja toimintaperiaate
Pitkän aikavälin kannustin- järjestelmä	Pitkän aikavälin kestä- vän kasvun kannusta- minen sekä ylimmän johdon ja osakkeen- omistajien etujen yhteensovittaminen	Perustuu Nesteen taloudellisten ja osakekurssiin liittyvien kolmivuotistavoitteiden saa- vuttamiseen. Vuosina 2016 ja 2017 alkavilla palkkiokausilla 75 % palkkioista perustuu kumulatiiviseen vertailukelpoiseen vapaaseen kassavirtaan ja 25 % Nesteen osakkeiden kokonaistuottoon STOXX Europe 600 -indeksiin verrattuna. Palkkio luovutetaan yhdessä erässä kolmen vuoden kuluttua osin osakkeina ja osin käteisenä. Käteisenä maksettava osa kattaa verot ja muut veroluonteiset maksut. Toimitusjohtajalle maksettava palkkio vaihtelee välillä 0–100 % vuosipalkasta suori- tuskyvyn ja osakekurssin mukaan. Johtoryhmän jäsenille maksettavat palkkiot vaih- televat välillä 0–80 % vuosipalkasta. Sekä toimitusjohtajan että johtoryhmän jäsenten tavoitepalkkiotaso on 30 % palkasta (aiemmin 40 %). Jos ylemmälle johdolle maksettavien kannustimien (pitkän ja lyhyen aikavälin kan- nustinohjelmat) kokonaismäärä ylittää 120 % heidän vuosipalkkoistaan, pitkän aikavälin kannustinohjelman puitteissa yhden vuoden aikana luovutettavien osakkeiden määrää leikataan tämän rajan puitteissa pysymiseksi.
Osake- omistuksen rajoittaminen	Pidemmän aikavälin näkömien parantami- nen sekä johtoryhmän jäsenten ja osak- keenomistajien etujen yhteensovittaminen	Vuonna 2017 ja sen jälkeen alkavilla pitkän aikavälin kannustinohjelman kausilla toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet eivät saa myydä tai siirtää pitkän aikavälin kannustinohjelman mukaisia osakkeita yhden vuoden pituisen ajanjakson aikana osak- keiden siirrosta (aikaisemmin kolme vuotta). Tämän myyntikieltojakson aikana osakkeet voidaan hallituksen harkinnan mukaan periä takaisin, jos työsuhte päättyy.
Takaisin- perintä	Varmistaa, että palkkiot perustuvat suoritukseen	Pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinohjelmiin liittyvät palkkiot voidaan periä takaisin poik- keustilanteissa, kuten väärinkäytösten tai taloudellisten tulosten virheellisen ilmoittami- sen yhteydessä.
Osake- omistuksen ohjeet	Kannustavat ylempää johtoa luomaan mer- kittävän osakeomis- tuksen Nesteessä	Toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten on kerrytettävä ja pidettävä omis- tuksessaan omistusosuutta, joka vastaa heidän kiinteää vuosipalkkaansa. Osapuolten on pidettävä omistuksessaan 100 % heille kannustinpalkkiona siirretyistä osakkeista verojen jälkeen (n. 50 % vuoden 2010 pitkän aikavälin kannustinohjelmassa), kunnes tämä kynnyсарvo ylittyy.
Toimi- ja työ- sopimukset sekä ero- korvaukset	Varmistavat, että selkeitä sopimusehjoja noudatetaan	Sekä yhtiön että toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Jos yhtiö irtisanoo sopimuksen, toimitusjohtaja on oikeutettu 18 kuukauden palkkaa vastaavaan erorahaan. Johtoryhmän jäsenet ovat oikeutettuja kuuden kuukauden palk- kaa vastaavaan erorahaan. Omistajanvaihdosta koskevat samat ehdot kuin toimi- tai työsuhteen päättämistä.

Täydentävät tiedot

Vertailuanalyysiin perustuva lähestymistapa: Henki-
löstö- ja palkitsemisvaliokunta käy läpi Nesteen kanssa
vastaavan kokoisia ja vastaavanlaisia suomalaisia ja tar-
vittaessa ulkomaalaisia teollisuuden yrityksiä koskevia
vertailevia markkinatietoja määrittäessään toimitusjoh-
tajan ja konsernin johtoryhmän palkitsemisen kokonais-
ratkaisua. Tietoja käytetään palkkiotasojen määrittämis-
sä suuntaa antavasti, ei suoraan määrittävänä tekijänä.
Muita huomioon otettavia tekijöitä ovat yksittäisen
henkilön rooli ja kokemus sekä yhtiön suoritustaso ja
henkilökohtainen suoriutumisen.

Osakkeenomistajien huomioiminen: Yhtiön suurin
osakkeenomistaja Suomen valtio päivitti vuonna 2016
ohjeitaan johdon palkitsemisesta pörssinoteeratuissa
valtionyhtiöissä. Nesteen hallitus ottaa ylimmän johdon
palkitsemiskäytäntöjä määrittäessään huomioon nämä
ohjeet ja laajemman sidosryhmäpohjansa edun.

Nesteen johdon vuosittainen palkitsemisraportti

Katsaus kuluneeseen vuoteen

Mittaamme johtoryhmämme onnistumista sillä, miten hyvin Neste saavuttaa strategiset ja taloudelliset tavoitteensa.

Vuosi 2016 oli jälleen erittäin hyvä Nesteen liiketoiminnan kannalta. Kaikki kolme raportointisegmenttiä paransivat vertailukelpoista liikevoittoaan vuodesta 2015, minkä johdosta konsernin vertailukelpoinen liikevoitto nousi 983 miljoonaan euroon.

Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)

Lyhyen aikavälin kannustimet vuodelta 2015 (maksettiin 2016)

Vuoden 2015 lyhyen aikavälin kannustinohjelma perustui seuraaviin:

- Konsernin ja liiketoiminta-alueiden vertailukelpoinen liikevoitto
- Konsernin ROACE
- Konsernin turvallisuustavoite (TRIF)
- Lisäksi osana lyhyen aikavälin kannustinohjelmaa johtoryhmän jäsenten liiketoiminta-alueen tai toimintovastuun mukaiset strategiset erikoistavoitteet.

Vuonna 2015 Nesteen taloudellinen tulos oli ennätysellisen hyvä (925 miljoonaa euroa) ja yhtiö saavutti erinomaisen oman pääoman tuoton (16,3 %). Yhtiön asema Itämeren alueella vahvistui ja Neste käytti hyväkseen kaikkia liiketoiminta-alueitaan aikaisempaa paremmin niin, että Öljytuotteiden vertailukelpoinen liikevoitto oli 439 miljoonaa euroa. Yhtiö teki uuden ennätuksen

Uusiutuvien tuotteiden myynnissä saavuttaen 402 miljoonan euron vertailukelpoisen liikevoiton ja Öljyn vähittäismyynti sai paljon uusia asiakkaita saavuttaen 84 miljoonan euron vertailukelpoisen liikevoiton vuonna 2015.

Turvallisuuden johtaminen on kiinteä osa päivittäistä työtämme. Vuonna 2015 keskityimme johtamiskäytäntöihin ja esimiestyöhön. Järjestimme yhdessä yhtiön hallituksen, johtoryhmän ja useiden toimintojen johtoryhmien kanssa turvallisuustyöpajoja, joissa keskusteltiin johtamisen roolista ja merkityksestä turvallisuuden hallinnassa. Näistä toimenpiteistä huolimatta lääkinnällistä hoitoa vaativien tapaturmien taajuus miljoonaa työtuntia kohden mukaan lukien urakoitsijat (Total

Recordable Incident Frequency, TRIF) oli 3,3 ja tavoitteemme jäi saavuttamatta.

Neste ylitti yleisesti ottaen vuoden 2015 lyhyen aikavälin kannustinohjelman taloudelliset tavoitteet. Liiketoimintojen suoritusten ja turvallisuustavoitteiden saavuttamisen perusteella hallitus palkitsi toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenet tavoitetasoa paremmasta tuloksesta vuonna 2015. Palkkiot olivat keskimäärin korkeampia kuin vuonna 2014, mutta ne pysyivät silti lyhyen aikavälin kannustinohjelman enimmäisrajan (40 % vuosipalkasta) puitteissa.

Jäljempänä kuvataan lyhyen aikavälin kannustinohjelman mukaiset toimitusjohtajan palkkiot vuonna 2015.

Toimitusjohtajan vuoden 2015 lyhyen aikavälin kannustimet (maksettiin maaliskuussa 2016)

Painotus

Mittarit

60 %	Konsernin vertailukelpoinen liikevoitto
30 %	Konsernin keskimääräisen sijoitetun pääoman tuotto (ROACE)
10 %	Konsernin turvallisuustavoite (TRIF)

Yhteensä

Vuoden 2015 tulokset

Saavutettu taso

Enimmäismäärä
Enimmäismäärä
Kynnysarvon ja tavoitearvon välillä

Tavoitearvon ja enimmäismäärän välillä

Lyhyen aikavälin kannustimet vuodelta 2016 (maksetaan 2017)

Vuoden 2016 lyhyen aikavälin kannustinohjelman tavoitteet olivat samat kuin vuonna 2015, ja ne perustuivat seuraaviin:

- konsernin ja liiketoiminta-alueiden vertailukelpoinen liikevoitto
- konsernin ROACE
- konsernin turvallisuustavoite (TRIF)
- lisäksi osana lyhyen aikavälin kannustinohjelmaa toimivat johtoryhmän jäsenten liiketoiminta-alueen tai toimintovastuun mukaiset strategiset erikoistavoitteet.

Nesteen erinomainen tuloksenteko jatkui vuonna 2016 ja konsernin vertailukelpoinen liikevoitto oli 983 miljoonaa euroa. Lisäksi konsernin rahavirta oli ennätysellinen 834 miljoonaa euroa. Vahvan tuloksen ja taseen ansiosta Nesteen keskimääräisen sijoitetun pääoman tuotto (ROACE) oli 16,9 %.

Öljytuotteiden tulokseen vaikutti negatiivisesti jalostusmarginaali, joka oli alempi kuin vuonna 2015. Myyntimäärät olivat korkeammat ja lisämarginaali kasvoi, joten Öljytuotteiden vertailukelpoinen liikevoitto oli 453 miljoonaa euroa. Onnistuneen marginaalinhallinnan, myynnin kohdistamisen ja raaka-aineiden optimoinnin ansiosta Uusiutuvien tuotteiden vertailukelpoinen liikevoitto oli yhteensä 469 miljoonaa euroa ja Öljyn vähittäismyynnin tulokseen vaikuttivat positiivisesti korkeammat myyntimäärät niin, että vertailukelpoinen liikevoitto oli 90 miljoonaa euroa.

Nesteellä on kunnianhimoiset tavoitteet turvallisuus-suorituksen parantamiseksi. Keskityimme edelleen turvallisuuden hallintaan vuonna 2016, ja työstimme yhdessä yksiköiden johtoryhmien ja koko henkilöstön kanssa Way Forward to Safety -ohjelmaa. Vuonna 2016

yhtiö eteni henkilöturvallisuudessa ja TRIF (lääkinnällistä hoitoa vaativien tapaturmien taajuus miljoonaa työtuntia kohden mukaan lukien urakoitsijat) oli 2,8. Olimme kuitenkin vuoden 2016 TRIF-tavoitteesta jäljessä. Prosessiturvallisuutta kuvaava PSER oli tavoitetta ja vuoden 2015 toteumaa huonompi. Jotta tähän alueeseen keskityttäisiin enemmän, PSER:ään liittyvät tavoitteet on otettu mukaan vuoden 2017 lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan.

Neste ylitti yleisesti ottaen vuoden 2016 lyhyen aikavälin kannustinohjelman taloudelliset tavoitteet.

Liiketoimintayksiköiden suoritusten ja turvallisuustavoitteiden saavuttamisen perusteella hallitus palkitsi toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenet tavoitetasoa paremmasta suorituskyvystä vuonna 2016. Palkkiot olivat keskimäärin samalla tasolla kuin vuonna 2015, ja pysyivät lyhyen aikavälin kannustinohjelman enimmäisrajan (40 % vuosipalkasta) puitteissa.

Alla kuvataan lyhyen aikavälin kannustinohjelman mukaiset toimitusjohtajan palkkiot vuonna 2016.

Toimitusjohtajan vuoden 2016 lyhyen aikavälin kannustimet (maksettiin maaliskuussa 2017)

Toimitusjohtajan vuoden 2016 lyhyen aikavälin kannustimet (maksettiin maaliskuussa 2017)		Vuoden 2016 tulos
Painotus	Mittarit	Saavutettu taso
60 %	Konsernin vertailukelpoinen liikevoitto	Enimmäismäärä
20 %	Konsernin keskimääräisen sijoitetun pääoman tuotto (ROACE)	Enimmäismäärä
20 %	Konsernin turvallisuustavoite (TRIF)	Kynnysarvon ja tavoitearvon välillä
Yhteensä		Tavoitearvon ja enimmäismäärän välillä

Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)

Nesteen vuonna 2010 laadittua pitkän aikavälin kannustinohjelmaa sovellettiin kolmen vuoden jaksoihin (2010–2012, 2011–2013 ja 2012–2014). Vuonna 2013 laadittua pitkän aikavälin kannustinohjelmaa sovelletaan

kolmen vuoden jaksoihin (2013–2015, 2014–2016 ja 2015–2017). Vuoden 2016 pitkän aikavälin kannustinohjelma käynnistyi vuosista 2016–2018 ja jatkuu vuosina 2017–2019. Alla olevassa taulukossa kuvataan pitkän aikavälin kannustinohjelmien mukaiset palkkiot.

Ansaintakausi	LTI 2010			LTI 2013			LTI 2016		
	2010–2012	2011–2013	2012–2014	2013–2015	2014–2016	2015–2017	2016–2018	2017–2019	
Osallistujien kokonaismäärä palkkioita maksettaessa tai ohjelman alkaessa	34	50	66	86	92	89	94	95	
Ansaintakriteerit	50 % Uusiutuvien tuotteiden myyntivolyymi ja 50 % suhteellinen TSR*	50 % Uusiutuvien tuotteiden myyntivolyymi ja 50 % suhteellinen TSR	50 % Uusiutuvien tuotteiden myyntivolyymi ja 50 % suhteellinen TSR	75 % vertailukelpoinen kassavirta ja 25 % Uusiutuvien tuotteiden vertailukelpoinen liikevoitto	75 % vertailukelpoinen kassavirta ja 25 % suhteellinen TSR	75 % vertailukelpoinen kassavirta ja 25 % suhteellinen TSR	75 % vertailukelpoinen kassavirta ja 25 % suhteellinen TSR	75 % vertailukelpoinen kassavirta ja 25 % suhteellinen TSR	
Kriteerin saavuttamisaste	19,6 %	64,6 %	100 %	100 %	100 %	-	-	-	
Luovutettujen osakkeiden määrä verojen jälkeen:									
- Toimitusjohtajalle	10 912	25 064	14 823	10 458	7 791	-	-	-	
- Muille johtoryhmän jäsenille	21 214	48 993	39 124	25 856	18 241	-	-	-	
Luovutusvuosi	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Luovutettujen osakkeiden myyntikieltojakso	3 vuotta			3 vuotta toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle (1 vuotta muille)			3 vuotta	1 vuosi	

* Suhteellinen osakkeenomistajan kokonaistuotto

Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2013–2015 (maksettu 2016)

Vuosien 2013–2015 pitkän aikavälin kannustinohjelman kauden, jonka mukaiset palkkiot maksettiin vuonna 2016, ansaintakriteerit saavutettiin kokonaisuudessaan: asetetut kumulatiivisen vertailukelpoisen vapaan kassavirran tavoitteet ylitettiin ja Uusiutuvien tuotteiden vertailukelpoinen liikevoitto ylitti joulukuussa 2012 asetetun tavoitetaso. Näin ollen vuonna 2016 myönnetty palkkiot vastasivat 232 482 yhtiön osaketta, joista 76 769 siirrettiin toimitusjohtajalle ja nykyisille johtoryhmän jäsenille. Toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille verojen jälkeen maksettujen osakkeiden määrä oli 36 314.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2014–2016 (maksetaan 2017)

Vuosien 2014–2016 pitkän aikavälin kannustinohjelman kauden konsernin kumulatiivisen vertailukelpoisen vapaan kassavirran joulukuussa 2013 asetetut tavoitteet ylitettiin ja Nesteen suhteellinen osakkeenomistajan kokonaistuotto kaudella oli kymmenestä öljyalan yrityksestä koostuvaa vertaisryhmää parempi. Näin ollen vuonna 2017 myönnetty palkkiot selkeästi vastasivat 167 693 yhtiön osaketta, joista 58 513 siirretään toimitusjohtajalle ja nykyisille johtoryhmän jäsenille. Toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille maksettavien osakkeiden kokonaismäärä verojen jälkeen on 26 032 (lisätietoja maksetuista osakkeista on [sivulla 12](#)). Osakkeisiin sovelletaan kolmen vuoden myyntikieltojaksoa toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille.

Vuosina 2015, 2016 ja 2017 alkaneiden kausien ansaintakriteerit kuvataan edellisessä taulukossa. Kaudella 2015–2017 maksettavien osakekannustimien kokonaismäärä on korkeintaan 7 miljoonaa euroa. Kautena 2016–2018 vuosittaiset palkkiot vastaavat enintään 272 000 Neste Oyj:n osaketta ja kautena 2017–2019 191 000 osaketta.

Toimitusjohtajalle ja konsernin johtoryhmän jäsenille maksettavat palkkiot (alkaen 31.12.2016)

EUR	Toimitusjohtaja		Johtoryhmän jäsenet yhteensä	
	2016	2015	2016	2015
Vuosittaiset palkkiot				
Peruspalkka ⁽¹⁾	685 702	667 623	1 845 731	1 860 683
Verotettavat etuudet ⁽²⁾	7 034	17 040	101 675	113 992
Vuosikannustin (lyhyen aikavälin kannustinohjelma) ⁽³⁾	260 337	221 501	683 492	505 950
Vuosittaiset palkkiot yhteensä	953 072	906 164	2 630 898	2 480 625
Pitkän aikavälin kannustinohjelman palkkiot ⁽⁴⁾				
Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2013: Kausi 2013–2015	630 226	-	1 538 602	-
Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2010: Kausi 2012–2014	-	716 954	-	1 538 552
Lisäeläke				
(katso sivu 6)	957 062	824 019	487 153	462 914
Palkkiot yhteensä	2 540 360	2 447 137	4 656 653	4 482 091

⁽¹⁾ Peruspalkka sisältää lomarahaa, jonka suuruus on vaihdellut vuosina 2015 ja 2016. Toimitusjohtajan kiinteä peruspalkka (sis. verotettavat etuudet) ei ole muuttunut 1.1.2012 jälkeen.

⁽²⁾ Johtoryhmän jäsenet saavat veronalaisen auto- ja matkapuhelinedun osana kiinteää palkkaansa. Toimitusjohtajan luontaisettujen arvo muodostuu seuraavasti: 6 554 euron autoetu ja 480 euron puhelinetu.

⁽³⁾ Vuoden 2016 luvut liittyvät vuoden 2015 tulokseen. Vuoden 2015 luvut liittyvät vuoden 2014 tulokseen. Vuoden 2016 tulokseen liittyvät vuoden 2017 luvut esitetään ensi vuoden raportissa. / Toimitusjohtaja 237 521 euroa ja johtoryhmän jäsenet 596 432 euroa.

⁽⁴⁾ Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän palkkioiden verotettava kokonaismäärä (sisältää varainsiirtoveron).

Pitkän aikavälin kannustinohjelman osakepalkkiot

Osakkeina maksettavat kannustinpalkkiot konsernin johtoryhmälle

Nimi	Toimen nimi	Konsernin johtoryhmän jäsen alkaen	2016 ⁽¹⁾ (maksetaan 2017)	2015 ⁽²⁾ (maksettu 2016)
Matti Lievonen	Toimitusjohtaja	2008	7 791	10 458
Kaisa Hietala	Liiketoiminta-alueen johtaja, Uusiutuvat tuotteet	2014	1 572	2 569
Panu Kopra ⁽³⁾	Liiketoiminta-alueen johtaja, Öljyn vähittäismyynti ⁽⁴⁾	2016	1 244	1 569
Matti Lehmus	Liiketoiminta-alueen johtaja, Öljytuotteet	2009	2 528	3 997
Simo Honkanen	Johtaja, Kestävä kehitys ja yhteiskuntasuhteet	2009	1 907	2 476
Tuomas Hyyryläinen	Johtaja, Uudet liiketoiminnot	2012	1 991	2 840
Hannele Jakosuo-Jansson	Johtaja, Henkilöstö ja turvallisuus	2006	2 096	2 718
Osmo Kammonen	Johtaja, Viestintä ja brändimarkkinointi	2004	1 768	2 833
Lars Peter Lindfors	Johtaja, Teknologia	2009	2 122	3 023
Jyrki Mäki-Kala	Talous- ja rahoitusjohtaja	2013	3 013	4 217

⁽¹⁾ Vuoden 2016 sarakkeessa mainitaan keväällä 2017 maksettavat kauden 2014–2016 osakepalkkiot. Luvut osoittavat osakkeiden nettomäärän verojen ja muiden lakisääteisten maksujen jälkeen. Osakkeita koskevat rajoitettu omistusjakso ja omistusvaatimukset (lisätietoja on palkitsemiskäytäntötaulukossa).

⁽²⁾ Vuoden 2015 sarakkeessa mainitaan vuonna 2016 maksetut kauden 2013–2015 osakepalkkiot. Taulukossa on osakkeiden nettomäärä (verojen jälkeen).

⁽³⁾ Nimitetty konsernin johtoryhmään Antti Tiitolan paikalle 1.5.2016.

⁽⁴⁾ Öljyn vähittäismyynti -liiketoiminta-alueen nimi on 7.2.2017 lähtien Marketing & Services.

Johtajien osakeomistus

Johtajien palkitsemiskäytäntömme pääperiaatteena on varmistaa, että Nesteen johtajien ja osakkeenomistajien edut kohtaavat.

Johtajiemme osakeomistuskäytäntö edellyttää, että toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmän jäsenet kartuttavat ja ylläpitävät omistussuutta, joka vastaa heidän kiinteää vuosipalkkaansa. Osapuolten on pidettävä omistuksessaan 100 % heille palkkiona saamistaan osakkeista verojen jälkeen (n. 50 % vuoden 2010 pitkän aikavälin kannustinohjelmassa), kunnes tämä kynnyksarvo ylittyy.

Lisäksi vuosina 2016–2018 ja sitä ennen alkavilla pitkän aikavälin kannustinohjelman mukaisilla jaksoilla toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmän jäsenet eivät saa myydä palkkiona saamiaan osakkeita tai siirtää niiden omistusoikeutta eteenpäin, ennen kuin kolme vuotta osakkeiden siirtymisestä on kulunut. Kun osakeomistusvaatimukset ovat täyttyneet, rajoitetun osakeomistuksen kesto voidaan lyhentää kolmesta vuodesta yhteen hallituksen päätöksellä. Vuosina 2017–2019 ja niiden jälkeen alkavilla jaksoilla myyntikieltojakso on lyhennetty yhteen vuoteen kaikille osallistujille.

Seuraavassa taulukossa esitetään konsernin johtoryhmän jäsenten nykyiset osakeomistukset.

Konsernin johtoryhmän osakeomistukset ⁽¹⁾ (alkaen 31.12.2016)

Nimi	Toimen nimi	Konsernin johtoryhmän jäsen alkaen	2016	2015
Matti Lievonen	Toimitusjohtaja	2008	50 757	50 799
Kaisa Hietala	Liiketoiminta-alueen johtaja, Uusiutuvat tuotteet	2014	11 174	14 224
Panu Kopra ⁽²⁾	Liiketoiminta-alueen johtaja, Öljyn vähittäismyynti ⁽³⁾	2016	10 605	-
Matti Lehmus	Liiketoiminta-alueen johtaja, Öljytuotteet	2009	18 282	23 285
Simo Honkanen	Johtaja, Kestävä kehitys ja yhteiskuntasuhteet	2009	17 162	15 136
Tuomas Hyyryläinen	Johtaja, Uudet liiketoiminnot	2012	6 718	3 878
Hannele Jakosuo-Jansson	Johtaja, Henkilöstö ja turvallisuus	2006	14 976	17 258
Osmo Kammonen	Johtaja, Viestintä ja brändimarkkinointi	2004	17 275	17 442
Lars Peter Lindfors	Johtaja, Teknologia	2009	14 941	14 828
Jyrki Mäki-Kala	Talous- ja rahoitusjohtaja	2013	11 000	7 000

⁽¹⁾ Osakeomistukset sisältävät pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukaan maksetut osakkeet, joista osaan sovelletaan myyntikieltoa. Jos työntekijä lähtee yhtiön palveluksesta tämän ajanjakson aikana, hallitus voi harkintansa mukaan päättää periä osakkeet takaisin. Luvussa ovat mukana myös mahdolliset johtajien itse ostamat osakkeet. Kaikki johtoryhmän jäsenet täyttivät osakeomistusvaateen 31.12.2016.

⁽²⁾ Nimitetty konsernin johtoryhmään Antti Tiitolan paikalle 1.5.2016.

⁽³⁾ Öljyn vähittäismyynti -liiketoiminta-alueen nimi on 7.2.2017 lähtien Marketing & Services.

Henkilöstön palkitseminen

Lyhyen aikavälin kannustimet. Neste haluaa varmistaa, että myös sen työntekijät pääsevät hyötymään yhtiön menestyksestä ja sen henkilöstön hyvistä suorituksista. Kaikissa maissa sovelletaan lyhyen aikavälin kannustinohjelmia ja palkkioita maksetaan asetettujen tavoitteiden mukaisesti.

Neste maksoi keväällä 2016 tulosvuoden 2015 osalta 29 miljoonan euron (23,5 miljoonaa euroa) edestä suoritukseen perustuvia lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita johtajille ja työntekijöille (summa sisältää eläke- ja sosiaaliturvamaksut).

Yhtiön henkilöstön pääasiallinen lyhyen aikavälin kannustinohjelma määrittänyt tehtävän vaativuusluokan ja työskentelymaan mukaan, ja se on 4–20 % vuosittaisesta peruspalkasta. Lopullisen palkkion määrittää yhtiön tuloskerroin, joka on yhtiön vertailukelpoisesta liikevoitosta riippuen 0–1,5, jos kynnyksarvo on ylittynyt. Palkkiot määritetään siis yhtiön taloudellisen tilanteen mukaan.

Henkilöstörahasto. Neste tarjoaa kaikille Suomessa vakinaisesti ja määräaikaisesti työllistämilleen työntekijöille oikeuden voitonjakoon, kun työsuhte on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta. Rahastoon maksetut voittopalkkioerät jaetaan tasan rahaston jäsenille. Tämän järjestelmän tarkoituksena on kartuttaa osuutta pitkällä aikavälillä, mutta osa palkkiosta voidaan nostaa vuosittain käteisenä. Pitkän aikavälin kannustinohjelmiin osallistuvat työntekijät eivät kuitenkaan ole oikeutettuja voitonjakoeriin ohjelman ansaintakauden aikana.

Hallitus määrittää voittopalkkioerän ansaintakriteerit erikseen vuosittain. Palkkion määrä riippuu Nesteen vertailukelpoisesta tuloksesta. Vuonna 2016 yhtiön henkilöstörahastomaksu oli 5,7 miljoonaa euroa (2,6 miljoonaa euroa) vuoden 2015 erinomaisesta vertailukelpoisesta liikevoitosta johtuen.

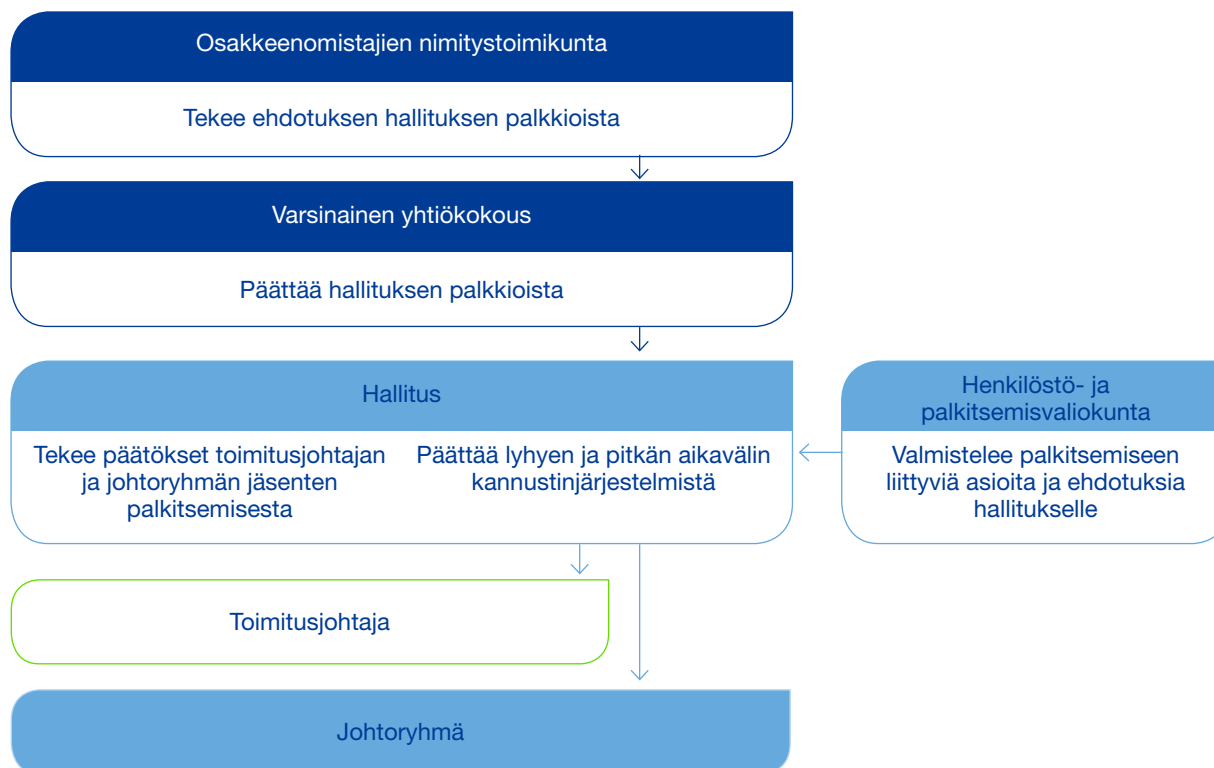
Nesteen hallituksen palkitsemisselonteko

Palkkioiden hallinnointi

Palkkioihin liittyvään keskusteluun ja päätöksentekoon Nesteellä osallistuvat osakkeenomistajien nimitystoimikunta, yhtiökokous, hallitus sekä hallituksen henkilö- ja palkitsemisvaliokunta. Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan vastuulla on esittää yhtiökokoukselle ehdotus hallitukselle maksettavista palkkioista. Hallitus

puolestaan vastaa ylimmän johdon ja avainhenkilöiden palkitsemis- ja kannustinjärjestelyjä koskevasta päätöksenteosta, joka perustuu hallituksen henkilö- ja palkitsemisvaliokunnan ehdotuksiin. Seuraavassa kaaviossa pääpiirteissään esitetty päätöksentekoprosessi takaa, että päätökset tehdään oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti.

Päätöksentekoprosessi palkitsemiseen liittyvissä asioissa



Hallituksen kannustinpalkkiot

Yhtiökokous on vastuussa hallituksen palkkioihin liittyvistä asioista. Vuoden 2016 yhtiökokous päätti säilyttää hallitukselle maksettavat palkkiot ennallaan seuraavasti:

- Puheenjohtaja, 66 000 euroa vuodessa.
- Varapuheenjohtaja, 49 200 euroa vuodessa.
- Jäsenet, 35 400 euroa vuodessa.

Palkkioita ei ole muutettu vuoden 2008 jälkeen.

Lisäksi jäsenet saavat 600 euron osallistumismaksun jokaisesta heidän kotimaassaan pidetystä hallituksen tai toimikunnan kokouksesta ja 1 200 euron osallistumismaksun jokaisesta jossakin muussa maassa pidetystä hallituksen tai toimikunnan kokouksesta sekä yhtiön matkustuskäytännön mukaiset korvaukset. Puhelinkokouksista maksetaan sama palkkio kuin jäsenen kotimaassa pidetyistä kokouksista.

Yhtiön kannustinjärjestelmät eivät koske hallituksen jäseniä, eivätkä he saa suorituksen perusteella määräytyviä tai osakepalkkioita.

Hallitukselle maksettavat palkkiot alkaen 31.12.2016

	Hallituksen vuosipalkkiot (EUR)		Kokouspalkkiot (EUR)	
	2016	2015	2016	2015
Jorma Eloranta	66 000	66 000	10 800	13 200
Maija-Liisa Friman	49 200	49 200	11 400	11 400
Laura Raitio	35 400	35 400	10 800	13 200
Jean-Baptiste Renard	35 400	35 400	18 000	24 000
Willem Schoeber ⁽¹⁾	35 400	35 400	23 400	20 400
Kirsi Sormunen	35 400	35 400	12 000	11 400
Marco Wirén ⁽²⁾	35 400	26 550	12 000	8 400

⁽¹⁾ Kokouspalkkioihin sisältyy myös hallituksen Willem Schoeberille asettaman erityistehtävän johdosta suoritettuja kokouspalkkioita viideltä kokoukselta yhteensä 4 200 euroa vuonna 2016.

⁽²⁾ Marco Wirén liittyi hallitukseen 1.4.2015 ja on saanut palkkiot ajanjaksolta 1.4.–31.12.2015.

Kokouspalkkiot eivät sisällä matkakuluja.

Lisätietoja hallituksen osakeomistuksista on vuosikertomuksessa sivuilla 65–66. Nämä osakkeet ovat henkilöiden itse ostamia.