



## Palkitsemistiedot

1.

### a) Yhtiön nimi

Yhtiön toiminimi on Neste Oil Oyj, ruotsiksi Neste Oil Abp ja englanniksi Neste Oil Corporation.

### b) Valtion omistus- ja äänivaltaisuus

Omistusosuus 50,1 %, osakkeita 128 458 247. Yksi osake oikeuttaa yhteen ääneen yhtiökokouksessa.

## 2. Yhtiöjärjestyksen toimialapykälä

Yhtiön toimialana on harjoittaa itse sekä tytä- ja osakkuusyhtiöidensä kautta öljyn ja kaasun tuotantoa, öljy-, energia- ja kemianteollisuutta ja kauppaa, kauppamerenkulkua, teknistä suunnittelua sekä edellä mainittuihin liittyvää muuta liiketoimintaa. Yhtiö voi omistaa ja hallita kiinteistöjä, osakkeita ja muita arvopapereita.

## 3. 31.12.2011 päättyneen (tai viimeksi päättyneen) tilikauden tuloslaskelma ja tase. Konserneista toimitetaan emoyhtiön tuloslaskelma ja tase. Jos yhtiö on laatinut tuloslaskelmasta erillisen yhteenvedon, myös se liitetään aineistoon.

Liitteenä konsernin ja emoyhtiön tuloslaskelmat ja taseet pdf-tiedostoina.

## 4. Yhtiön toimitusjohtajalle ja muulle johdolle – jonka laajuus on ilmoitettava – suunnatun palkitsemisjärjestelmän periaatteet ja päätöksentekojärjestys, kuten palkkojen ja palkkioiden jakautuminen kiinteään ja muuttuvaan osaan, sekä keskeiset tiedot palkan ja palkkioiden muuttuvien osien määräytymisestä, osake- ja muista osake-perusteisista palkitsemisjärjestelmistä sekä lisäeläkejärjestelmistä.

Neste Oilin johtoryhmään kuului yhdeksän jäsentä 31.12.2011 mukaan lukien toimitusjohtaja.

Neste Oilin hallitus päättää yhtiön johdon ja avainhenkilöiden palkitsemisesta ja kannustimista hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan esityksen perusteella. Yhtiössä noudatetaan yhtiön hallituksen hyväksymiä johdon palkitsemisperiaatteita, valtion omistajaohjauksen suosituksia ja Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia 2010. Hallinnointikoodin edellyttämä palkka- ja palkkioselvitys on saatavilla myös osoitteessa <http://nesteoil.fi>

## Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot

Yhtiö voi maksaa johdolle ja muulle henkilöstölle vuosittain lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita palkan ja luontoisetujen ohella. Lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden määräytymisperuste on henkilökohtaisesti määriteltävien tavoitteiden saavuttaminen sekä yhtiön taloudellinen kehitys ja yhtiön tavoitteiden saavuttaminen. Vuonna 2011 konsernitason tulostittareina olivat oikaistu ver-

tailukelpoinen liikevoitto, velan osuus kokonaispääomasta ja kiinteät kustannukset. Ylimmän johdon bonuspalkkio voi enimmillään olla 40 % vuosipalkasta.

### **Avainhenkilöiden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI-järjestelmä)**

Neste Oil Oyj:n hallitus päätti 16.12.2009 osakepohjaisen kannustinjärjestelmän perustamisesta konsernin avainhenkilöille. Järjestelmän tarkoituksena on yhdenmukaistaa omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet muun muassa yhtiön arvon nostamiseksi sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden omistukseen perustuva palkkiojärjestelmä. Hallitus valitsee vuosittain ne Neste Oilin avainhenkilöt, joilla on oikeus osallistua LTI-järjestelmään. Järjestelmän piiriin kuuluu 77 Neste Oilin avainhenkilöä. LTI-järjestelmä täyttää valtion omistajaohjauksen suositukset.

Järjestelmässä on kolme kolmen kalenterivuoden ansaintajaksoa. Ensimmäiset kaksi ansaintajaksoa ovat alkaneet vuosien 2010 ja 2011 alussa, ja kolmas alkoi vuonna 2012. Hallitus päättää kullekin ansaintajaksole ansaintakriteerit ja niille asetettavat tavoitteet sekä maksettavan palkkion enimmäistason ansaintajaksoa edeltävän vuoden joulukuussa. Ansaintajaksojen 2010–2012, 2011–2013 ja 2012–2014 ansaintakriteerit ovat Uusiutuvat polttoaineet -liiketoiminnan myyntimäärät ja Neste Oilin osakkeen kokonaistuotto suhteessa Dow Jones Nordic Return -indeksiin.

Mahdollinen palkkio maksetaan vuosina 2013, 2014, 2015 ja 2016 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Maksettavan palkkion enimmäistaso ei saa miltään ansaintavuodelta ylittää kyseisen vuoden bruttopalkkaa. Rahana maksettava osuus kattaa palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluontoiset maksut.

Järjestelmään liittyy kielto luovuttaa osakkeita kolmen vuoden kuluessa ansaintajakson päättymisestä, eli järjestelmän kesto on kunkin osake-erän osalta kuusi vuotta. Tämän jälkeen avainhenkilön on omistettava puolet järjestelmän perusteella maksetuista osakkeista, kunnes avainhenkilön omistamien yhtiön osakkeiden arvo vastaa henkilön bruttovuosipalkkaa. Tämä omistusvelvoite on voimassa niin kauan kuin työ- tai toimisuhte konserniyhtiössä jatkuu.

Jos kaikki tavoitteet saavutetaan, ansaintajaksojen perusteella maksettavat enimmäispalkkiot vastaavat yhteensä enintään (sisältäen myös rahana maksettavan osuuden):

- noin 809 000 yhtiön osakkeen arvoa (ansaintajakso 2010–2012),
- noin 842 000 yhtiön osakkeen arvoa (ansaintajakso 2011–2013) ja
- noin 1 093 000 yhtiön osakkeen arvoa (ansaintajakso 2012–2014)

### **Johdon palkitsemisperiaatteet**

Neste Oilin hallitus päättää yhtiön johdon ja avainhenkilöiden palkitsemisesta ja kannustimista hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan esityksen perusteella. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee yhtiön asiantuntijoiden avustuksella hallitukselle ehdotuksen johdon palkankorotuksista, erilaisista palkitsemisen elementeistä, suoritustavoitteista sekä ehdottaa tarvittaessa muutoksia palkitsemisperiaatteisiin. Apunaan valiokunta käyttää erilaisia ulkopuolisia palkitsemisvertailuja ja tarvittaessa ulkopuolisia asiantuntijoita. Johdon palkitsemista käsitellään

hallituksessa kerran vuodessa sekä tarvittaessa vuoden aikana. Palkitsemisperiaatteet käydään läpi valiokunnassa kerran kahdessa vuodessa, jollei tarpeita aikaisempaan käsittelyyn ilmene.

Johdon palkitsemisperiaatteiden tarkoitus on:

- varmistaa, että johdon palkitseminen on linjassa Neste Oilin strategisten ja liiketoiminnan operatiivisten tavoitteiden sekä yhtiön arvojen kanssa,
- kannustaa ja motivoida johtoa erinomaisiin suorituksiin,
- palkita yksilöitä saavutettujen tavoitteiden ja erinomaisten suoritusten pohjalta,
- houkutella ja sitouttaa avainhenkilöitä,
- palvella omistajien ja avainhenkilöiden yhteistä etua sekä
- kasvattaa yhtiön arvoa ja omistaja-arvoa.

Palkitsemista ohjaavat periaatteet ovat:

- Palkitsemisen tulee olla oikeudenmukaista ja kilpailukykyistä, muttei markkinoiden johtavaa. Palkitsemisen tulee perustua sekä yksilön ja yhteisön suoritukseen että yhtiön taloudelliseen suorituskyyyn.
- Neste Oil kohtelee johtoa ja avainhenkilöitään tasa-arvoisesti ja tasapuolisesti riippumatta heidän sukupuolestaan, kansallisuudestaan, iästään, uskonnostaan, poliittisista mielipiteistään ja muista vastaavista seikoista.
- Palkitsemisen tulee olla asianmukaista ja perustua Neste Oilin tarpeisiin ja vaatimuksiin.
- Palkitsemisen tulee tukea Neste Oilin liiketoiminnan ominaispiirteitä ja strategisten tavoitteiden saavuttamista korostaen hyvää suoritusta sekä kestävää, pitkän aikavälin suorituskyyä.
- Suurin osakkeenomistaja (Suomen valtio) esittää linjauksia Neste Oilin palkitsemisjärjestelmästä. Neste Oilin hallitus varmistaa, että palkitsemisjärjestelmä on näiden suositusten mukainen.
- Ylimmän johdon palkitsemisen periaatteiden tulee yhdistää omistajien, yhtiön ja johdon edut.
- Ylimmän johdon palkitsemisperiaatteet koskevat Neste Oilin johtoa ja määriteltyjä avainhenkilöitä.

Johdon palkitsemisen päätekijät ovat:

1. peruspalkka, jonka kilpailukykyä arvioidaan kansainvälisesti samoilla työmarkkinoilla toimiviin vertaisyrittäisiin, Suomessa ensisijaisesti pörssiyrityksiin ja toiseksi teollisuusyrityksiin. Tämä takaa peruspalkkojen kilpailukyvyyn paikallisilla työmarkkinoilla.

2. lyhyen aikavälin kannustinohjelma, joka palkitsee johtoa sekä yksilön, organisaation että yrityksen vuosittaisen suorituksen perusteella. Palkitseminen on sidottu hallituksen hyväksyntään talou-

dellisiin tai strategiaan avainsuoritustekijöihin sekä yksilön suoritustavoitteisiin, jotka asetetaan vuosittain suoritusjohtamisprosessin tavoitekeskustelussa yhdessä esimiehen kanssa.

Lisäksi kokonaispalkitsemiseen kuuluvat seuraavat tekijät:

- pitkän aikavälin osakepohjainen palkitsemisohjelma, joka on harkinnanvarainen ja suunnattu hallituksen päätöksellä vain tietyille henkilöille,
- muut edut, joiden kilpailukykyä arvioidaan suhteessa paikallisiin työmarkkinoihin,
- tunnustuspalkkiot Neste Oilin erillisen ohjeistuksen mukaan ja
- aineeton palkitseminen sisältäen Neste Oilin työhyvinvointimallissa kuvattuja päätekijöitä, joita ovat mm. työtehtävien haasteellisuus, uramahdollisuudet, itsensä kehittäminen, johtamisen kehittäminen, työyhteisön innostavuus sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino.

Johdon palkitsemisperiaatteet ja kannustinohjelmat on kehitetty Neste Oilin kilpailukykyyn turvaamiseksi öljyteollisuuden alalla. Neste Oil on toimialansa edelläkävijä, jonka tavoitteena on tulla maailman johtavaksi uusiutuvien polttoaineiden tuottajaksi.

Edellä kuvatun johdon palkitsemisjärjestelmän tavoitteena on varmistaa, että Neste Oil voi palkata ja sitouttaa kyvykkäitä johtajia ja avainhenkilöitä sekä motivoida heitä edistämään Neste Oilin menestystä ja strategisia tavoitteita. Neste Oilin johdon palkitsemispolitiikka edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja varmistaa, että palkitseminen tukee yhtiön johdon toimintaa yhtiön ja sen osakkeenomistajien edun mukaisesti.

### **Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen**

Toimitusjohtajan toimisuhteen ehdoista ja palkitsemisesta sekä johdon palkitsemisperiaatteista päättää hallitus. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee ehdotukset sekä valvoo ja arvioi toimitusjohtajan ja ylimmän johdon suoritusta.

#### *Toimitusjohtaja*

Toimitusjohtajan peruspalkka luontoisetuineen vuonna 2011 oli 53 750 euroa kuukaudessa. Toimitusjohtaja voi saada kuukausipalkan ja luontoisetujen lisäksi vuosittaisen, suoritukseen perustuvan bonuspalkkion, joka voi olla enimmillään 40 % vuosipalkasta luontoisetuineen. Lisäksi toimitusjohtaja kuuluu vuonna 2009 hyväksytyyn pitkän aikavälin kannustinohjelman piiriin. Ohjelmasta maksettavan osakepalkkion enimmäistaso ei saa miltään ansaintavuodelta ylittää kyseisen vuoden bruttopalkkaa.

Molemminpuolinen irtisanomisaika on 6 kuukautta. Jos yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan, hän on oikeutettu irtisanomisajan (6 kuukautta) palkan lisäksi 18 kuukauden palkkaa vastaavaan erorahaan.

Toimitusjohtajan eläkeikä on 60 vuotta, ja eläkejärjestelmä on etuusperusteinen. Eläkkeen määrä on 60 % eläkepalkasta, joka on eläketapahtumavuotta edeltävien 10 viimeisen vuoden aikana maksettujen TyEL:in mukaisten vuosiansioiden perusteella laskettu keskimääräinen kuukausi-

palkka. Eläke on vakuutettu vakuutusyhtiössä, ja vuoden 2011 osalta vakuutusmaksu oli 368 582 euroa.

*Muun johdon sopimukset ja eläkejärjestelyt*

Johtoryhmän jäsenille maksetaan peruspalkka, ja he ovat oikeutettuja luontoisetuihin. Tämän lisäksi he voivat saada vuosittaisen, suoritukseen perustuvan tulospalkkion, joka on enimmillään 40 % vuosipalkasta luontoisetuineen. Johtoryhmän jäsenet ovat solmineet johtajasopimuksen, jossa sovitaan kuuden kuukauden irtisanomisajasta sekä mahdollisesta kuuden kuukauden palkkaa vastaavasta erorahasta.

Neste Oilin johtoryhmän jäsenet kuuluvat työntekijän eläkelain TyEL:in ja lisäeläkejärjestelyjen piiriin. Johtoryhmän jäsenten eläkeikä on 60 tai 62 vuotta. Vanhimpien johtajasopimusten etuusperusteisissa järjestelyissä eläkkeen määrä voi olla enintään 60 % eläkepalkasta. Eläkepalkka on eläketapahtumavuotta edeltävien 10 viimeisen vuoden aikana maksettujen TyEL:in mukaisten vuosiansioiden perusteella laskettu keskimääräinen kuukausipalkka. Uudemmat lisäeläkejärjestelyt, joissa kaikissa eläkeikä on 62 vuotta, ovat maksuperusteisia. Vuoden 2011 osalta vakuutusmaksut olivat yhteensä 311 685 euroa. Tulevissa johtajasopimuksissa eläkeikä tulee olemaan 63 vuotta. Sekä etuus- että maksuperusteiset eläkkeet vakuuttaa vakuutusyhtiö.

5.

**a) Toimitusjohtajan nimi**

Matti Lievonen

**b) Toimitusjohtajalle tilikauden aikana maksettu palkka, vuosibonukset sekä luontaisetudet (auto, asunto, ym.) määräytymisperusteineen**

Toimitusjohtajan peruspalkka luontoisetuineen vuonna 2011 oli 53 750 euroa kuukaudessa. Toimitusjohtajalle vuoden 2011 aikana maksettu palkat ja luontoisedut olivat 669 706,60. Lisäksi toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2011 vuoden 2010 suoritukseen perustuva bonus, joka oli 189 946 euroa. Toimitusjohtajalla ei ole asuntoetua ja autoetu sisältyy toimitusjohtajan edellä mainittuun kokonaispalkkaan.

Bonuspalkkion (lyhyen aikavälin kannustinpalkkio) määräytymisperuste on henkilökohtaisesti määriteltyjen tavoitteiden saavuttaminen sekä yhtiön taloudellinen kehitys ja yhtiön tavoitteiden saavuttaminen.

**c) Tilikaudella maksetut mahdolliset muut etuudet (vakuutukset, sitouttamisbonukset, ym.) eriteltyinä**

Toimitusjohtajan eläke on vakuutettu vakuutusyhtiössä, ja vuoden 2011 osalta vakuutusmaksu oli 368 582 euroa.

**d) Toimitusjohtajan tilikauden aikana saama pitkän aikavälin palkitseminen rahana, osakeina tai muuna osakeperusteisena etuutena**

Vuonna 2011 toimitusjohtajalle ei maksettu osakepohjaisen kannustinjärjestelmän mukaisia osakepalkkioita.

e) Valtion kokonaan omistamien yhtiöiden tulee julkistaa myös tiedot siitä, millä tavoin jo päättyneet palkitsemisohjelmat ovat toteutuneet, kun hallitus on tehnyt niitä koskevat päätökset. Euro-määräiset palkkiot julkistetaan tältäkin osin edelleen maksuperusteisesti palkkion maksua seuraavana keväänä raportoinnin yhteydessä.

**f) Tilikauden aikana kohdassa 4. mainitulle muulle johdolle maksetut palkat kokonaissummana ja muut etuudet kokonaissummana sekä sen palkkioksi saamat osakkeet ja osakeperusteiset oikeudet eriteltyinä**

Neste Oilin johtoryhmän muille jäsenille (8) maksetut palkat ja luontoisedut vuonna 2011 olivat yhteensä 1 578 828,08. Lisäksi johtoryhmän jäsenille maksettiin vuonna 2011 vuoden 2010 suoritukseen perustuvia bonuksia, joiden arvo oli 451 079,30 euroa.

Vuonna 2011 johtoryhmän jäsenille ei maksettu osakepohjaisen kannustinjärjestelmän mukaisia osakepalkkioita.

**g) Toimitusjohtajan eläkeikä ja eläkkeen määräytymisperusteet sekä lisäeläkkeestä tilikaudella yhtiölle aiheutuneet kustannukset**

Toimitusjohtajan eläkeikä on 60 vuotta, ja eläkejärjestelmä on etuusperusteinen. Eläkkeen määrä on 60 % eläkepalkasta, joka on eläketapahtumavuotta edeltävien 10 viimeisen vuoden aikana maksettujen TyEL:in mukaisten vuosiansioiden perusteella laskettu keskimääräinen kuukausipalkka. Eläke on vakuutettu vakuutusyhtiössä, ja vuoden 2011 osalta vakuutusmaksu oli 368 582 euroa.

**h) Toimitusjohtajan irtisanomisaika, irtisanomisajan palkka ja muita mahdollisia irtisanomisen perusteella saatavia korvauksia koskevat ehdot.**

Molemminpuolinen irtisanomisaika on 6 kuukautta. Jos yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan, hän on oikeutettu irtisanomisajan (6 kuukautta) palkan lisäksi 18 kuukauden palkkaa vastaavaan erorahaan.

6.

**a) Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten nimet**

**Hallitus 28.3.2012-**

Jorma Eloranta, puheenjohtaja

Maija-Liisa Friman, varapuheenjohtaja

Michiel Boersma

Nina Linander

Laura Raitio

Hannu Ryöppönen

Markku Tapio

**b) Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten palkkojen ja palkkioiden määräytymisperusteet (yhtiökokouspäätökset näistä) sekä tilikauden aikana maksettujen palkkojen ja palkkioiden sekä muiden taloudellisten etujen määrät**

Vuoden 2012 yhtiökokous päätti pitää hallituksen vuosipalkkiot ennallaan seuraavasti:

- puheenjohtaja 66 000 euroa/vuosi
- hallituksen varapuheenjohtaja 49 200 euroa/vuosi
- jäsenet 35 400 euroa/vuosi

Lisäksi hallituksen ja sen valiokuntien kokouksiin osallistumisesta maksetaan hallituksen jäsenille kokouspalkkiota 600 euroa/kokous sekä korvataan yhtiön matkustussäännön mukaiset kulut. Kokouspalkkio maksetaan kaksinkertaisena eli 1 200 euroa/kokous Suomen ulkopuolella asuville hallituksen jäsenille.

Hallituksen jäsenet eivät kuulu yhtiön palkitsemisjärjestelmien piiriin, eivätkä siten saa tulos- tai osakepalkkiota.

**Hallituksen osakeomistukset ja palkkiot  
31.12.2011**

	Vuosi- palkkiot, euroa	Kokous- palkkiot, euroa
	2011	2011
Timo Peltola	66 000	9 600
Jorma Eloranta*	36 900 <sup>1)</sup>	8 400
Michiel Boersma	35 400	19 200
Maija-Liisa Friman	35 400	10 200
Nina Linander	35 400	21 600
Laura Raitio*	26 550 <sup>2)</sup>	8 400
Hannu Ryöppönen	35 400	21 600
Markku Tapio	35 400	10 200

\* Hallituksen jäsen alkaen 14.4.2011, jolloin Mikael von Frenckelin ja Ainomaija Haarlan jäsenyydet Neste Oilin hallituksessa päättyivät.

1) Hallituksen varapuheenjohtajan vuosipalkkio on 49 200 euroa, josta Jorma Elorannalle maksettiin vuonna 2011 palkkiota ajanjaksolta 14.4.-31.12.2011.

2) Hallituksen jäsenen vuosipalkkio on 35 400 euroa, josta Laura Raitiolle maksettiin vuonna 2011 palkkiota ajanjaksolta 14.4.-31.12.2011.

3) Hallituksen jäsenen vuosipalkkio on 35 400 euroa, josta Maija-Liisa Frimanille maksettiin vuonna 2010 palkkiota ajanjaksolta 15.4.-31.12.2010.

**Hallituksen jäsenet 1.1.2011-14.4.2011\*,  
osakeomistukset ja palkkiot**

	<b>Vuosi- palkkiot, euroa</b>	<b>Kokous- palkkiot, euroa</b>
	<b>2011</b>	<b>2011</b>
Mikael von Frenckell	12 300	-
Ainomaija Haarla	8 850	1 800

\* Mikael von Frenckellin ja Ainomaija Haarlan jäsenyydet Neste Oilin hallituksessa päättyivät 14.4.2011 yhtiökokouksessa.

c) Jos kohdassa 6 a mainittu henkilö on työ- tai toimisuhteessa yhtiöön (executive chairman; executive director) tai toimii yhtiön neuvonantajana, yhtiön on selostettava tästä tehtävästä tilikaudelta maksetut palkat ja palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet eriteltyinä.

**7. Tiedot muun henkilöstön palkitsemisessa käytettävistä tulos- ja tuloksellisuuspalkkioista, henkilöstörahosta sekä mahdollisista muista palkitsemismekanismeista.**

**Neste Oilissa on useita palkitsemisen elementtejä, joita ovat:**

- peruspalkka
- lyhyen aikavälin kannustimet
- yhtiön tarjoamat monipuoliset henkilöstöedut
- pitkän aikavälin kannustimet
- tunnustukset erinomaisesta työsuorituksesta
- aineeton palkitseminen

Kannustinjärjestelmien piirissä on konsernin koko henkilöstö. Keskeinen lyhyen aikavälin kannustin on Neste Oilin vuosibonusjärjestelmä. Keskeinen pitkän aikavälin kannustin Neste Oilissa on henkilöstörahasto, johon kuuluu konsernin henkilöstö Suomessa työsuhteensa perusteella. Vastaavaa rahastoa ei ole käytössä yhtiön muissa toimintamaissa.

Vuonna 2010 julkaistujen globaalien palkitsemisperiaatteiden mukaisesti Neste Oilin palkitseminen perustuu tehtävien vaativuusluokitukseen, henkilön pätevyyteen ja tehtävässä suoriutumiseen ja tasapuoliseen kohteluun sukupuolesta tai esimerkiksi henkilöstöryhmästä riippumatta. Periaatteita sovelletaan Neste Oilin eri toimintamaissa paikallisten työehtosopimusten puitteissa ja maan työmarkkina- ja kilpailutilanne huomioiden.

## 8.

**a) Hallintoneuvoston, sijoitusneuvoston tai neuvottelukunnan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten nimet**

Suomen valtion ja Osakesäästäjien Keskusliitto ry:n ehdotus hallintoneuvoston lakkauttamisesta hyväksyttiin yhtiökokouksessa 14.4.2011 siten, että kaikki hallintoneuvoston jäsenet valittiin uudelleen lyhyelle toimikaudelle, joka päättyi lakkauttamista koskevan yhtiöjärjestysmuutoksen tultua rekisteröidyksi 5.5.2011.

Hallintoneuvostoon kuuluivat 5.5.2011 saakka: Heidi Hautala (puheenjohtaja), Kimmo Tiilikainen (varapuheenjohtaja), Esko Ahonen, Timo Heinonen, Markus Mustajärvi, Anne-Mari Virolainen ja Miapetra Kumpula-Natri.

**b) Hallintoneuvoston, sijoitusneuvoston tai neuvottelukunnan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten palkkioiden määräytymisperusteet sekä tilikauden aikana maksettujen palkkioiden sekä muiden taloudellisten etujen määrät.**

Hallintoneuvoston palkkiot ajanjaksolla 1.1.-14.4.2011 olivat:

- puheenjohtaja 1 000 euroa/kk varapuheenjohtaja 600 euroa/kk jäsenet 500 euroa/kk
- Lisäksi hallintoneuvoston kokouksiin osallistumisesta maksettiin 200 euron kokouspalkkio sekä korvattiin yhtiön matkustussäännön mukaiset kulut.

**Hallintoneuvoston palkkiot 1.1.2011-14.4.2011**

2011	Jäsenyys hallintoneuvostossa	Kuukausipalkkiot, euroa	Kokouspalkkiot, euroa
Heidi Hautala	1.1.2011–5.5.2011	3 000	-
Kimmo Tiilikainen	1.1.2011–5.5.2011	1 800	200
Esko Ahonen	1.1.2011–5.5.2011	1 500	-
Timo Heinonen	1.1.2011–5.5.2011	1 500	200
Markus Mustajärvi	1.1.2011–5.5.2011	1 500	200
Miapetra Kumpula-Natri	1.1.2011–5.5.2011	1 500	200
Anne-Mari Virolainen	1.1.2011–5.5.2011	1 500	200