



Palkitsemistiedot

1. a) Yhtiön nimi b) Valtion omistus- ja äänivaltaisuus
 1. Tieto Oyj
 2. 10,3 %
2. Yhtiöjärjestyksen toimialapykälä
 1. Yhtiön toimialana ovat informaatioteknologiapalvelut ja niihin liittyvät tehtävät.
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.

Konsernin ja emoyhtiön tuloslaskelma ja tase:

<http://www.tieto.com/archive/materials/investors/annual-reports/2011/taloudellinen-katsaus-2011>

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.

Johtoryhmän palkitseminen

Johtoryhmän jäsenten palkkiot koostuvat peruspalkasta ja eduista lyhyen aikavälin kannustimista eli vuotuisesta tulospalkkiosta pitkän aikavälin kannustimista kuten optio-ohjelmista ja muista osakepohjaisista ohjelmista sekä eläkejärjestelyistä.

Lyhyen aikavälin kannustimet

Vuotuisen tulospalkkion tavoitteena on palkita suorituksista, jotka ylittävät odotukset. Tiedon tulospalkkiojärjestelmä perustuu selkeisiin, mitattavissa oleviin tavoitteisiin yhtiön taloudellisen tuloksen (myynnin ja liikevoiton) ja strategian implementoinnin suhteen. Toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisen perusteena olevien tekijöiden painotus on kuvattu erillisessä taulukossa. Yhtiön hallitus vahvistaa vuosittain tavoitteet tulospalkkioille. Toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten tulospalkkio on 30 % vuotuisesta peruspalkasta, kun tavoitteet saavutetaan, ja enintään 60 %. Hallitus päättää tulospalkkioiden suuruuden tilinpäätöksen valmistuttua. Tulospalkkio maksetaan huhtikuun loppuun mennessä.

Osakepohjaiset pitkän aikavälin kannustimet

Tiedolla on kahdentyypisiä osakepohjaisia pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiä: osakekannustinohjelmia ja optio-ohjelmia. Hallitus hyväksyy osakekannustinohjelmien ehdot. Vuosien 2009–

2011 ohjelma kattaa johtoryhmän jäsenet. Yhtiön hallitus päätti joulukuussa 2011 uudesta osakekannustinohjelmasta (Long-Term Incentive Programme) vuosille 2012–2014. Ohjelma kattaa johtoryhmän jäsenet ja noin 190 avainhenkilöä. 30) Hallitus ehdottaa vuoden 2012 yhtiökokoukselle hyväksyttäväksi valtuutuksia omien osakkeiden hankkimiseksi ja liikkeeseen laskemiseksi. Tiedon osakepohjaisten kannustinohjelmien tärkeimmät periaatteet, kuten palkitsemisen perusteet ja määrät, on kuvattu yhtiön verkkosivuilla (www.tieto.fi/sijoittajille). Optio-ohjelmien ehdot hyväksyy varsinainen yhtiökokous. Yhtiön hallitus päättää optioiden suuntaamisesta henkilöiden suoritusten perusteella. Voimassa olevat ohjelmat kattavat johtoryhmän jäsenet ja noin 500 muuta työntekijää. Lisätietoja optio-ohjelmista löytyy yhtiön verkkosivuilta

Eläkejärjestelyt

Tiedolla on useita eri eläkejärjestelyjä, jotka perustuvat kansallisiin vaatimuksiin ja käytäntöihin. Lakisääteisten eläkkeiden lisäksi useimmilla johtoryhmän jäsenillä on vapaaehtoisia eläkejärjestelyjä. Lisäeläkejärjestelyt ovat ns. maksuperusteisia järjestelmiä lukuun ottamatta yhtä johtoryhmän jäsentä, jolla on Tiedon aiemmin käyttämä rahastopohjainen eläkevakuutus. Maksuperusteissa järjestelmissä maksut järjestelmiin kirjataan sen kauden kuluiksi, johon ne liittyvät. Maksamisen jälkeen yhtiöllä ei ole muita velvoitteita kyseisten eläkejärjestelmien suhteen. Useimpien niiden suomalaisten jäsenten osalta, joilla ei ole aiemmin ollut lisäeläkejärjestelyjä, vuotuiset maksut eläkevakuutusyhtiön hallinnoimiin eläkejärjestelmiin vastaavat 15 tai 23 % henkilön vuotuisesta peruspalkasta. Kertynyt eläke, mukaan lukien pääomasijoituksen tuotto, maksetaan 20 vuoden aikana 60–70 vuoden iästä alkaen henkilön valinnan mukaan. Toimitusjohtajan ja talousjohtajan eläkejärjestelyjen vuotuinen kustannus on 23 % henkilön vuotuisesta peruspalkasta. Useimpien muiden sellaisten suomalaisten johtoryhmän jäsenten osalta, joilla ei ole aiemmin ollut eläkejärjestelyjä, kustannus on 15 % henkilön vuotuisesta peruspalkasta. Tieto on ottanut johtoryhmän Suomen ulkopuolella asuville jäsenille yksilölliset maksuperusteiset eläkevakuutukset paikallisten käytäntöjen mukaisesti.

5. a) Toimitusjohtajan nimi
 Kimmo Alkio 1.11.2011 alkaen.
 Hannu Syrjälä 28.4.2011 saakka.
 Ari Karppinen vt. toimitusjohtaja 29.4.-30.10.2011

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

Kimmo Alkio, toimitusjohtaja (1.11.2011–)

Palkka	500 000 euroa/vuosi (41 667 euroa/kk) ml. autoetu.
Muut erät	100 000 euro kertakorvaus toimessa aloittaessaan.
Tulospalkkio 2011	0 euroa (Vuonna 2010: 0 euroa).
Tulospalkkion perusteet	Kun tavoitteet saavutetaan, 30 % peruspalkasta perustuen konsernin myyntiin, tulokseen ja strategian implementointiin. Enintään 60 % peruspalkasta perustuen konsernin myyntiin, tulokseen ja strategian implementointiin, kun saavutukset ylittävät tavoitteet. Palkitsemisen perustana olevien tekijöiden painotus: - Yrityksen liikevoitto (EBIT) 70 % - Yrityksen myynti 15 % - Strategian implementointiin liittyvät kriteerit 15 %
Optiot	2006 C optio-ohjelma: oikeus merkitä 120 000 osaketta. - Johtajasopimuksen mukaan toimitusjohtajalle suunnattuja 2006 C -optioita koskee luovutusrajoitus 2.1.2013 saakka. - Optio-oikeuksien käypä arvo on 183 600 euroa. ³¹⁾ 2009 A optio-ohjelma: oikeus merkitä 30 000 osaketta. - Johtajasopimuksen mukaan toimitusjohtajalle suunnattuja 2009 A -optioita koskee luovutusrajoitus 2.1.2014 saakka. - Optio-oikeuksien käypä arvo on 138 300 euroa. ³²⁾ 2009 C optio-ohjelma: oikeus merkitä 30 000 osaketta. - Johtajasopimuksen mukaan toimitusjohtajalle suunnattuja 2009 C -optioita koskee luovutusrajoitus 2.1.2015 saakka. - Optio-oikeuksien käypä arvo on 106 800 euroa. ³³⁾ Optio-ohjelmien ehdot löytyvät Tiedon verkkosivuilta (www.tieto.fi/sijoittajille).
Osakekannustinojelmat (Long-Term Incentive Programme) 2009–2011 ja 2012–2014	Toimitusjohtaja ei ole mukana nykyisessä kannustinohjelmassa vuosille 2009–2011. Yhtiö ei vielä ole tehnyt päätöstä osakekannustinohjelman 2012–2014 perusteella maksettavan enimmäispalkkion allokoinnista. Lisätietoja yhtiön verkkosivuilta (www.tieto.fi/sijoittajille).
Osakeomistusohje	Suosittelava vähimmäissijoitus yhtiön osakkeisiin vastaa yhden vuoden bruttoperuspalkkaa.
Osakepohjaisiin kannustimiin (ml. optio-ohjelmat) liittyvät kustannukset	23 497 euroa
Eläkeikä	63
Eläkekustannus	Vuotuinen kustannus lakisääteisen eläkkeen lisäksi: 23 % vuotuisesta peruspalkasta (maksuperusteinen eläkejärjestelmä). ³⁴⁾
Irtisanomisaika	Mikäli Tieto irtisanoo sopimuksen, irtisanomisaika on 12 kk. Mikäli toimitusjohtaja irtisanoo sopimuksen, irtisanomisaika on 6 kk.
Irtisanomiskorvaus	12 kuukauden irtisanomisajan palkan lisäksi toimitusjohtajalla on oikeus 6 kuukauden peruspalkkaa ja lyhyen aikavälin kannustinta vastaavaan irtisanomiskorvaukseen, mikäli Tieto irtisanoo sopimuksen. Mikäli toimitusjohtaja irtisanoo sopimuksen, hänellä ei ole oikeutta irtisanomiskorvaukseen.

³¹⁾ Laskettu yhden Tiedon 2006 C -option käyvän arvon perusteella 30.12.2011. Arvo NASDAQ OMX Helsingin pörssissä 30.12.2011 oli 1,55 euroa. Yhden option arvo sen myöntämispäivänä 30.11.2011 oli 1,53 euroa.

³²⁾ 2009 A -optioiden arvo myöntämispäivänä oli laskettu Black & Scholes -menetelmällä, ja yhden option arvo oli 7,64 euroa 6.11.2008, 8,11 euroa 31.12.2009, 3,76 euroa 15.8.2011, ja 4,61 euroa 30.11.2011.

³³⁾ 2009 C -optioiden arvo myöntämispäivänä oli laskettu Black & Scholes -menetelmällä, ja yhden option arvo oli 2,98 euroa 15.8.2011 ja 3,56 euroa 30.11.2011.

³⁴⁾ Maksut maksuperusteisiin eläkejärjestelmiin kirjataan sen kauden kuluksi, johon ne liittyvät. Maksun maksamisen jälkeen konsernilla ei ole muita velvoitteita kyseisten eläkejärjestelmien suhteen.

Toimitusjohtaja (Kimmo Alkio 1.11. 2011–)

Palkka	83 333 euroa
Edut	105 euroa
Erityiserät	100 000 euroa (kertakorvaus tehtävässä aloittamisessa)
Tulospalkkio	0 euroa
Tulospalkkion perusteet	Vuotuinen tulospalkkio perustuu pääosin konsernin liikevaihtoon, tulokseen ja onnistumiseen yhtiön kehittämisessä ja on enimmillään 60 % peruspalkasta.
Optiojärjestelyt	2006 C optio-ohjelma: oikeuttaa 120 000 osakkeen merkintään. Optioiden laskennallinen käypä arvo on 183 600 euroa ³⁾ 2009 A optio-ohjelma: oikeuttaa 30 000 osakkeen merkintään. Optioiden laskennallinen käypä arvo on 138 300 euroa ³⁾ 2009 C optio-ohjelma: oikeuttaa 30 000 osakkeen merkintään. Optioiden laskennallinen käypä arvo on 106 800 euroa ³⁾
Osakepohjaisten maksujen kustannukset	23 497 euroa (sisältää optio-ohjelmien kulut)
Eläkelä	63
Eläke	Vuosimaksu (lakisääteisen eläkkeen lisäksi) 23 % vuosittaisesta peruspalkasta (maksupohjainen järjestely)
Irtisanomisaika	12 kuukautta
Irtisanomiskorvaus	12–18 kuukauden palkkaa vastaava summa

Ari Karppinen, (väliaikainen) toimitusjohtaja (29.4.–30.10.2011) ³⁵⁾

Palkka	Kyseisessä toimessa, 32 000 euroa/kk.
Muut erät	Kertakorvauksena 32 000 euron tulospalkkio.

Hannu Syrjälä, toimitusjohtaja (1.1.–28.4.2011)

Palkka	35 000 euroa/kk ja autoetu.
Irtisanomiskorvaus	900 000 euroa. Kaikki kustannukset kirjattiin kuluiksi vuoden 2011 aikana.
Tulospalkkio 2011	0 euroa ³⁶⁾ (Vuonna 2010: 112 504 euroa).
Optiot ³⁷⁾	2006 B -optio-ohjelma: oikeus merkitä 35 000 osaketta. - Optio-oikeuksien käypä arvo on 1 750 euroa. ³⁸⁾ 2006 C -optio-ohjelma: oikeus merkitä 80 000 osaketta. - Optio-oikeuksien käypä arvo on 124 000 euroa. ³⁹⁾ 2009 A -optio-ohjelma: oikeus merkitä 15 000 osaketta. - Optio-oikeuksien käypä arvo on 121 650 euroa. ⁴⁰⁾ 2009 B -optio-ohjelma: oikeus merkitä 17 500 osaketta. - Optio-oikeuksien käypä arvo on 88 550 euroa. ⁴¹⁾ Optio-ohjelmien ehdot löytyvät Tiedon verkkosivuilta (www.tieto.fi/sijoittajille).
Osakekannustinohjelma 2009–2011 ⁴²⁾	Ohjelman 2009–2011 perusteella toimitusjohtajalle maksetaan palkkiona enintään 90 000 osaketta. Tieto ei saavuttanut vähimmäistavoitetasoa eikä osanottajille näin makseta palkkiota. Lisätietoja löytyy Tiedon verkkosivuilta (www.tieto.fi/sijoittajille).
Osakepohjaisiin kannustimiin liittyvät kustannukset 1.1.–28.4.2011 (ml. optio-ohjelmat)	213 332 euroa
Eläkekustannus	Vuotuinen kustannus lakisääteisen eläkkeen lisäksi: 23 % vuotuisesta peruspalkasta (maksuperusteinen eläkejärjestelmä). ⁴³⁾

³⁵⁾ Muut tiedot Ari Karppisestä sisältyvät johtoryhmän jäseniä koskeviin taulukoihin³⁶⁾ Ei oikeutta tulospalkkioon tilivuodelta 2011.³⁷⁾ Yhtiö on sopinut entisen toimitusjohtajan kanssa, että hän saa pitää hänelle myönnetty optiot. Luovutusrajoitukset on kuvattu kunkin optio-ohjelman ehdoista.³⁸⁾ Laskettu yhden Tiedon 2006 B -option käyvän arvon perusteella 30.12.2011. Arvo NASDAQ OMX Helsingin pörssissä 30.12.2011 oli 0,05 euroa.³⁹⁾ Laskettu yhden Tiedon 2006 C -option käyvän arvon perusteella 30.12.2011. Arvo NASDAQ OMX Helsingin pörssissä 30.12.2011 oli 1,55 euroa. Yhden option arvo sen myöntämispäivänä 30.11.2011 oli 1,53 euroa.⁴⁰⁾ 2009 A -optioiden arvo myöntämispäivänä oli laskettu Black & Scholes -menetelmällä, ja yhden option arvo oli 7,64 euroa 6.11.2008, 8,11 euroa 31.12.2009, 3,76 euroa 15.8.2011, ja 4,61 euroa 30.11.2011.⁴¹⁾ 2009 B -optioiden arvo myöntämispäivänä oli laskettu Black & Scholes -menetelmällä, ja yhden option arvo oli 5,06 euroa 9.8.2010.⁴²⁾ Yhtiö on sopinut entisen toimitusjohtajan kanssa, että hänellä on oikeus pitää palkkio.⁴³⁾ Yhtiö on sopinut maksavansa irtisanomisajalta 12 kuukauden palkkaa vastaavat eläkekustannukset. Yhtiö on maksanut kaikki eläkejärjestelmään liittyvät kulut.

Toimitusjohtaja (Ari Karppinen 29.4.–31.10.2011)

Palkka	192 000 euroa
Edut	13 839 euroa
Erityiserät	51 403 euroa (sisältää kertakorvauksen 32 000 euroa työsuorituksesta)

Toimitusjohtaja (Hannu Syrjälä 1.1.–28.4.2011)

Palkka	136 315 euroa	(2010: 441 934 euroa)
Edut	172 euroa	(2010: 16 765 euroa)
Erityiserät	958 418 euroa (sisältää irtisanomiskorvauksen 900 000 euroa)	(2010: 396 250 euroa)
Tulospalkkio	0 euroa	(2010: 112 504 euroa)
Optiojärjestelyt	2006 B optio-ohjelma: oikeuttaa 35 000 osakkeen merkintään. 2006 C optio-ohjelma: oikeuttaa 80 000 osakkeen merkintään. 2009 A optio-ohjelma: oikeuttaa 15 000 osakkeen merkintään. 2009 B optio-ohjelma: oikeuttaa 17 500 osakkeen merkintään.	Optioiden laskennallinen käypä arvo on 1 750 euroa ¹⁾ Optioiden laskennallinen käypä arvo on 124 000 euroa ²⁾ Optioiden laskennallinen käypä arvo on 121 650 euroa ³⁾ Optioiden laskennallinen käypä arvo on 88 550 euroa ⁴⁾
Osakepohjaisten maksujen kustannukset	213 332 euroa (sisältää optio-ohjelmien kulut)	(2010: 395 430 euroa)

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

ks. yllä

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

ks. yllä

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

ks. yllä

f) Tilikauden aikana kohdassa 4. mainitulle muulle johdolle maksetut palkat kokonaissumma-na ja muut etuudet kokonaissummana sekä sen palkkioksi saamat osakkeet ja osakeperus-teiset oikeudet eriteltyinä

ks. yllä

g) Toimitusjohtajan eläkeikä ja eläkkeen määräytymisperusteet sekä lisäeläkkeestä tilikaudel-la yhtiölle aiheutuneet kustannukset

ks. yllä

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

ks. yllä

6. a) Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten nimet

Markku Pohjola, puheenjohtaja
 Kurt Jofs, varapuheenjohtaja
 Jonas Synnergren
 Eva Lindqvist
 Sari Pajari
 Risto Perttunen
 Teuvo Salminen
 Ilkka Sihvo
 Anders Eriksson (henkilöstön edustaja)
 Jari Länsivuori (henkilöstön edustaja)

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

Hallituksen jäsenten ja koko hallituksen palkitseminen vuonna 2011 ²³⁾

	Kuukausipalkkio (tammi-maaliskuu), euroa	Vuosipalkkio (huhti-joulukuu)	Kokouspalkkiot, euroa ²⁴⁾	
		Käteispalkkio (60%) ²⁵⁾	Osakepalkkio (40%) ²⁶⁾	
Markku Pohjola (hallituksen pj., palkitsemisvaliokunnan pj.)	17 100	30 780	1 655	26 400
Olli Riikkala (varapuheenjohtaja, tarkastus- ja riskivaliokunnan pj. ²⁷⁾)	11 400	20 520	1 103	24 000
Teuvo Salminen (tarkastus- ja riskivaliokunnan pj. ²⁸⁾)	7 500	20 520	1 160	21 600
Kimmo Alkio ²⁹⁾	7 500	13 500	725	12 000
Christer Gardell	7 500	13 500	725	16 800
Kurt Jofs	7 500	13 500	725	24 000
Eva Lindqvist	7 500	13 500	725	16 800
Risto Perttunen	7 500	13 500	725	16 800
Yhteensä	73 500	139 320	7 544	158 400

²³⁾ Hallituksen jäsenet eivät ole saaneet muita etuuksia kuin yllä olevassa taulukossa esitetyt.

²⁴⁾ Vuonna 2011 hallitus piti yhden per capsulam -muotoisen kokouksen. Per capsulam -kokouksista ei makseta palkkioita.

²⁵⁾ Bruttosumma ennen veroja.

²⁶⁾ Osakkeet hankittiin yhdessä erässä kahden viikon kuluessa Tieto Oyj:n osavuositarkastuksen 1.1. – 31.3.2011 julkistuksesta. Taulukossa esitetään laskennallinen osuus (9/12) osakkeista, joihin hallituksen jäsenet ovat oikeutettuja aikaväliltä huhti-joulukuu 2011.

²⁷⁾ 24.3.2011 saakka.

²⁸⁾ 24.3.2011 alkaen.

²⁹⁾ Kimmo Alkio erosi hallituksesta 1.11.2011 aloittaessaan yhtiön toimitusjohtajana

Hallituksen palkitseminen

Vuoden 2011 varsinaisen yhtiökokouksen päätösten mukaisesti hallituksen vuotuiset palkkiot ovat:

- ▼ hallituksen varsinaiset jäsenet 30 000 euroa,
- ▼ hallituksen varapuheenjohtaja 45 600 euroa ja
- ▼ hallituksen puheenjohtaja 68 400 euroa.

Hallituksen valiokunnan puheenjohtajalle maksetaan sama palkkio kuin hallituksen varapuheenjohtajalle, paitsi jos sama henkilö on hallituksen puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja. Lisäksi hallituksen jäsenelle maksetaan 800 euron kokouspalkkio jokaiselta hallituksen kokoukselta sekä hallituksen pysyvän tai tilapäisesti asetetun komitean kokoukselta.

Lisäksi vuoden 2011 varsinainen yhtiökokous päätti, että 40 % kiinteästä vuosipalkkiosta maksetaan markkinoilta hankittavina Tieto Oyj:n osakkeina. Hallituksen jäsenille ei ole asetettu rajoituksia näiden osakkeiden luovutuksen suhteen, mutta yhtiö suosittelee, että hallituksen jäsenet pitäisivät kaikki palkkiona saamansa osakkeet niin kauan kuin he ovat Tiedon hallituksen jäseniä.

Edellä kuvatus osakepalkkion lisäksi hallituksen jäsenet eivät kuulu muihin osakepohjaisiin järjestelyihin tai saa palkkioita sellaisista eikä hallituksen jäsenillä ole eläkejärjestelyjä Tiedossa. Tiedon toimiva johto ja henkilöstö eivät saa erillistä korvausta hallitustyöskentelystä tai kokouksiin osallistumisesta konserniin kuuluvissa yrityksissä. Lukuun ottamatta henkilöedustajia hallituksen jäsenillä ei ole työ- tai palvelusuhdetta Tietoon.

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, henkilöstörahastosta sekä mahdollisista muista palkitsemismekanismeista.

Katso kohta 4.

Palkitseminen

Tiedon palkitsemisperiaatteiden tavoitteena on houkutella yhtiöön osaavia henkilöitä ja pitää heidät konsernin palveluksessa, motivoida avainhenkilöitä sekä yhtenäistää yhtiön osakkeenomistajien ja johdon tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi.

Yhtiön työntekijöiden palkitsemisperiaatteet määritellään yhtiön palkitsemis- ja etuuspolitiikassa, jota yhtiö soveltaa maailmanlaajuisesti yhtiön kaikissa yksiköissä tukeakseen strategiaansa, tavoitteitaan ja arvojaan.

Hallituksen palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esityksestä. Hallituksen palkitsemisvaliokunta vastaa johtoryhmän jäsenten palkitsemisen suunnittelusta ja muun henkilöstön palkitsemisperiaatteiden laatimisesta. Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta valiokunnan esityksestä.

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

Ei hallintoneuvostoa.

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