

Palkka- ja palkkioselvitys 2017

08

outokumpu

working towards a world that lasts forever



Outokummun hallituksen ja johtoryhmän palkitsemisjärjestelyt

Palkitsemisen periaatteet ja päätöksentekoprosessi

Päätöksentekoprosessi

Outokummun hallitus nimittää toimitusjohtajan ja mahdollisen varatoimitusjohtajan ja päättää toimitusjohtajan työsuhteen ehtoista, sisältäen peruspalkan, luontoisedut, eläkejärjestelyt ja kannustinohjelmien yksityiskohdat.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta määrittelee ja päättää muiden johtoryhmän jäsenten työsuhteen ehdot sisältäen peruspalkan, luontoisedut, eläkejärjestelyt ja lyhyen kannustinohjelman tavoitteet.

Hallitus päättää osakepohjaisten kannustinohjelmien ehtoista, niiden tulokinnasta ja palkkioiden maksusta. Hallitus päättää myös ohjelmien ansaintakriteerit.

Hallituksen palkkiot päättää vuosittain yhtiökokous.

Palkitsemisen pääperiaatteet

Outokummun hallitus on vahvistanut palkitsemisfilosofian jonka pääkohdat ovat omistaja-arvon kasvattaminen palkitsemisstrategian perustana, yritysstrategian kanssa linjassa olevat kannustinpalkkiot, suoritusperusteinen palkitseminen (*pay-for-performance*) ja kilpailukykyiset palkat ja kokonaispalkitseminen. Kannustinpalkkiot painottavat Outokummun omia tavoitteita, jotta varmistetaan että johto saavuttaa tavoitteensa, sekä suhteellisia tavoitteita, jotta henkilöstöä kannustetaan suoriutumaan paremmin kuin kilpailijat. Suoritusperusteisen palkitsemisen periaatteen mukaisesti erinomaisesta suoriutumisesta myös palkitaan hyvin.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten kokonaispalkitseminen koostuu peruspalkasta ja eduista, lyhyen aikavälin kannustinpalkkioista sekä osakepohjaisista pitkän aikavälin kannustepalkkioista. Hallitus arvioi kokonaiskompensatiota säännöllisesti vertaamalla palkitsemiskokonaisuuden eri osatekijöitä markkinakäytäntöihin vastaavissa tehtävissä.

Johtoryhmän palkitsemiselementit

Kiinteä palkitseminen

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän kiinteä palkitseminen koostuu peruspalkasta, luontoiseduista ja eläkejärjestelyistä.

Muuttuvat palkitsemisen elementit

Johtoryhmän jäsenten muuttuvat palkitsemiselementit koostuvat lyhyen aikavälin kannustinpalkkiosta ja pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelmista.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelman ansaintakausi on kalenterivuosi. Mahdolliset palkkiot maksetaan osallistujille ansaintakautta seuraavana vuonna kun konsernin tilinpäätös on julkistettu. Vuonna 2017 toimitusjohtajan maksimipalkkio lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta on 95 % peruskuukausiansion perusteella määräytyvästä vuosipalkasta. Muiden johtoryhmän jäsenten osalta maksimipalkkio vaihtelee paikallisten käytäntöjen mukaisesti ja on 50–100 % jäsenen vuosipalkasta. Palkkio määräytyy käyttökatteen, työturvallisuuden, säästötavoitteen ja henkilökohtaisten tavoitteiden perusteella. Vuodelta 2016 keväällä 2017 maksettava palkkio perustuu käyttökatteelle, työturvallisuudelle, käyttöpäömälle sekä henkilökohtaisille tavoitteille asetetuille mittareille.

Outokummun säännölliset osakepalkkio-ohjelmat ovat suoritepohjainen osakepalkkio-ohjelma 2012 (*Performance Share Plan 2012*) sekä rajoitettuja osakkeita koskeva ohjelma (*Restricted Share Pool 2012*) jotka Outokummun hallitus on vahvistanut osaksi yhtiön avainhenkilöiden kannustus- ja sitouttamisjärjestelmää. Näiden palkkiojärjestelmien tavoitteena on palkita avainhenkilöitä yhtiön strategiaa tukevista hyvistä suorituksista, sitouttaa heitä sekä tarjota kilpailukykyinen palkkiojärjestelmä. Osakepalkkio-ohjelmien tavoitteena on myös ohjata työntekijöiden huomiota Outokummun taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen ja omistaja-arvon kasvattamiseen pidemmällä aikavälillä. Outokummulla ei ole tällä hetkellä voimassa olevaa optio-ohjelmaa.

Yksittäisen osallistujan, pois lukien toimitusjohtaja Baan, enimmäispalkkio yllä mainittujen järjestelyjen nojalla yhdessä osallistujan lyhyen aikavälin kannustinpalkkion kanssa ei voi ylittää 200 % osallistujan yhden vuoden bruttopalkasta. Jos tämä raja ylittyisi, osakepohjaista palkkiota leikattaisiin yhtiön päättämällä tavalla.

Outokummulla on myös kaksi käynnissä olevaa osakeosto-ohjelmaa, yksi toimitusjohtajalle ja yksi muulle johdolle. Ohjelmilla hallitus haluaa painottaa arvonmuodostusta osakkeenomistajille, vahvistaa omistajakulttuuria ja kannustaa vuoden 2020 tavoitteiden saavuttamiseen.

Eläkejärjestelyt

Johtoryhmän jäsenten eläkeikä on 63 tai 65 vuotta, johtoryhmään nimeämisvuoden perusteella, ja he osallistuvat työntekijöitä koskeviin paikallisiin eläkeohjelmiin työnantaja-yhtiönsä sijaintimaassa. Saksassa työskentelevät jäsenet ovat oikeutettuja eläkeetuihin Saksan Essener Verband -eläkejärjestelyn mukaisesti. Suomessa työskentelevät

jäsenet osallistuvat TyEL-eläkejärjestelmään. Sen lisäksi heillä on maksuperusteinen eläkevakuutus, jonka maksu on enintään 25 % vuosipalkasta, sisältäen peruspalkan, edut ja lyhyen aikavälin kannustinpalkkion, tai pelkästä peruspalkasta, johtoryhmään nimeämisen vuoden perusteella. Johtoryhmän muissa maissa työskentelevien jäsenten eläke-edut vaihtelevat paikallisten käytäntöjen mukaisesti.

Irtisanomis- ja irtisanoutumisehdot

Toimitusjohtajasopimus ei sisällä erillistä irtisanomis- korvausta, ja irtisanomisaika on kolme kuukautta molempien sopijapuolten osalta. Muiden johtoryhmän jäsenten irtisanomisaika on yhtiön puolelta joko kaksitoista kuukautta ilman erillistä irtisanomiskorvausta, sisältäen mahdollisuuden lopettaa palkanmaksu jos johtaja löytää uuden työpaikan ennen irtisanomisajan päättymistä, tai irtisanomisajan palkka ja erokorvaus vastaavat yhteensä enintään 18 kuukauden kiinteää palkkaa.

Osakepalkkio-ohjelmat

Suoritepohjainen osakepalkkio-ohjelma 2012

Vuoden 2012 suoritepohjainen osakekannustinjärjestely (*Performance Share Plan 2012*) tarjoaa mahdollisuuden vastaanottaa Outokummun osakkeita pitkän aikavälin kannustimena edellyttäen, että hallituksen kullekin ansaintajaksolle asettamat tavoitteet on saavutettu. Järjestely koostuu vuosittain alkavista suoriteperusteisista osake-ohjelmista, jotka sisältävät kolmen vuoden pituisen ansaintajakson. Ohjelmista allokoidut palkkiot ilmaistaan brutto-osakkeina, sisältäen verot. Jos hallituksen asettamat ansaintakriteerit saavutetaan, palkkiosta vähennetään soveltuvat verot ja jäljelle jäävä nettoarvo suoritetaan osallistujille Outokummun osakkeina.

Käynnissä olevat suoritepohjaiset osakepalkkio-ohjelmat, 1.1.2017 tilanne

Suoritepohjainen osakepalkkio-ohjelma (PSP)	PSP 2015-2017	PSP 2016-2018	PSP 2017-2019
Osallistujien lukumäärä	111	120	149
Luovutettavien brutto-osakkeiden enimmäismäärä ¹⁾			
Toimitusjohtaja Baan	-	220 000	92 000
Muut johtoryhmän jäsenet	393 000	739 500	504 000
Muut ohjelman osallistujat	958 500	1 692 150	1 856 400 ²⁾
Luovutettavien brutto-osakkeiden enimmäismäärä yhteensä ¹⁾	1 351 500	2 651 650	2 900 000 ³⁾
Ansaintakriteerit	Liiketoimintatulos (EBIT) ennen kertaluonteisia eriä ja kassavirta vuoden 2015 osalta, sijoitetun pääoman tuotto (ROCE) verrokkiyhmään verrattuna vuonna 2017 sekä Outokummun velkaantumistaso vuonna 2017.	Outokummun tulos ja pääoman käytön tehokkuus verrokkiyhmään verrattuna sekä Outokummun velkaantumistaso vuonna 2018.	Outokummun tulos ja pääoman käytön tehokkuus verrokkiyhmään verrattuna.
Osakkeiden luovutusvuosi	2018	2019	2020

1) Ohjelman puitteissa maksettavien brutto-osakkeiden enimmäismäärä (sisältäen verot), jos ansaintakriteerit saavutetaan kokonaisuudessaan.

2) 1.1.2017 tilanne

3) Ohjelman puitteissa allokoitavien osakkeiden maksimimäärä (brutto, sisältäen verot)

Yhteenveto päättyneistä suoritepohjaisen osakepalkkio-ohjelman kausista

Suoritepohjainen osakepalkkio-ohjelma (PSP)	PSP 2012-2014	PSP 2013-2015	PSP 2014-2016 ³⁾
Saavutettu tulos, prosenttia tavoitepalkkiosta	46,60 %	65,10 %	75,6 %
Osallistujien lukumäärä	69	84	84
Luovutettujen osakkeiden kokonaismäärä ¹⁾	48 234	178 789	293 761
Toimitusjohtaja	8 021 ²⁾	-	-
Muut johtoryhmän jäsenet	4 568	36 606	69 393
Ansaintakriteerit	Osakkeen kokonaistuoton suhteellinen kehitys (TSR) sekä liiketulos (EBIT) ennen kertaluonteisia eriä vuoden 2012 osalta, käyttökate (EBITDA) vuoden 2013 osalta ja liiketuloksen kasvu (delta EBIT) vuoden 2014 osalta.	Outokummun osakekurssi vuoden 2015 lopussa, käyttökate (EBITDA) vuoden 2013 osalta, liiketuloksen kasvu (delta EBIT) vuoden 2014 osalta ja liiketulos (EBIT) vuoden 2015 osalta sekä Inoxum-yrityskauppaan liittyvien synergioiden saavuttamiseen liittyvä mittari.	Liiketuloksen parantaminen vuonna 2014, liiketulos (EBIT) ennen kertaluonteisia eriä vuonna 2015, käyttökate (EBITDA) vuonna 2016, kassavirta vuosina 2014, 2015 ja 2016 sekä sijoitetun pääoman tuotto (ROCE).
Osakkeiden luovutusvuosi	2015	2016	2017 ³⁾

1) Verojen vähennyksen jälkeen maksettu netto-osakemäärä. Outokumpu käytti palkkion maksuun hallussaan olevia osakkeita, joten yhtiön osakkeiden kokonaismäärä ei muuttunut palkkion johdosta.

2) Toimitusjohtaja Seitovirta

3) Palkkio-osakkeet luovutetaan 30.4.2017 mennessä. Palkkion maksuun käytetään yhtiön hallussa olevia osakkeita.

Rajoitettuja osakepalkkioita koskeva kannustinjärjestely

Rajoitettuja osakepalkkioita koskeva kannustinjärjestely (*Restricted Share Pool*) koostuu vuosittain alkavista osakeohjelmista, joissa on kolmen vuoden pituinen rajoitusjakso, jonka jälkeen allokoituiden osakepalkkiot suoritetaan osallistujille edellyttäen, että heidän työsuhteensa Outokumpuun jatkuu keskeytyksettä koko osakeohjelman ajan osakkeiden suorittamisajankohtaan saakka. Ohjelmista allokoituiden palkkiot ilmaistaan brutto-osakkeina, sisältäen verot. Maksuhetkellä palkkiosta vähennetään soveltuvat verot, ja jäljelle jäävä nettoarvo suoritetaan osallistujille Outokummun osakkeina.

Toimitusjohtaja hyväksyy vuosittain rajoitetut osakepalkkio-alkaatiot hallituksen myöntämän valtuutuksen nojalla. Poikkeuksen muodostavat mahdolliset alkaatiot johtoryhmän jäsenille, jotka hyväksyy hallituksen palkitsemisvaliokunta.

Osakeosto-ohjelmat

Outokummulla on kaksi käynnissä olevaa osakeosto-ohjelmaa, yksi toimitusjohtajalle ja yksi muulle johdolle.

Toimitusjohtajan osakeosto-ohjelman mukaisesti hän on oikeutettu vastaanottamaan yhteensä 1 157 156 osaketta (brutto, sisältäen verot) edellyttäen, että hän itse sijoitti miljoona euroa Outokummun osakkeisiin 20.2.2016 mennessä. Palkkio-osakkeet suoritetaan toimitusjohtajalle neljässä yhtä suuressa erässä vuosien 2016, 2017, 2018 ja 2019 lopussa. Toimitusjohtajan tulee pitää omistuksessaan toimitusohjelman ajan vähintään itse ostamansa määrä osakkeita sekä ensimmäinen hänelle suoritettu nettoerä palkkio-osakkeita (25 % kokonaisosakemäärästä). Jos yhtiö päättää toimitusjohtajan toimitusohjelman ilman että päättymisen johtuu toimitusjohtajan syystä tai hänen viakseen luettavasta laiminlyönnistä, toimitusjohtaja on oikeutettu vastaanottamaan irtisanomishetkellä suorittamatta olevan määrän osakkeita.

Käynnissä olevat rajoitettuja osakkeita koskevat ohjelmat, 1.1.2017 tilanne

Rajoitettuja osakkeita koskeva ohjelma (RSP)	RSP 2015-2017	RSP 2016-2018	RSP 2017-2019
Osallistujien lukumäärä	4	19	0
Luovutettavien brutto-osakkeiden enimmäismäärä ¹⁾			
Toimitusjohtaja Baan	-	-	-
Muut johtoryhmän jäsenet	5 400	-	-
Muut ohjelman osallistajat	17 900	39 500	-
Luovutettavien brutto-osakkeiden enimmäismäärä yhteensä ¹⁾	23 400	39 500	150 000 ²⁾
Osakkeiden luovutusvuosi	2018	2019	2020

1) Maksettavien brutto-osakkeiden määrä (sisältäen verot), jos työsuhte jatkuu katkeamatta osakkeiden luovutushetkeen saakka eikä irtisanomisilmoitusta ole annettu ennen luovutuspäivää.

2) Ohjelman puitteissa allokoitavien osakkeiden maksimimäärä (brutto, sisältäen verot)

Yhteenvedo päättyneistä rajoitettuja osakkeita koskevan ohjelman kausista

Rajoitettuja osakkeita koskeva ohjelma (RSP)	RSP 2012-2014	RSP 2013-2015	RSP 2014-2016 ²⁾
Osallistujien lukumäärä	3	2	5
Luovutettujen osakkeiden kokonaismäärä ¹⁾	14 350	7 426	10 557
Toimitusjohtaja	-	-	-
Muut johtoryhmän jäsenet	8 190	5 070	-
Osakkeiden luovutusvuosi	2015	2016	2017 ²⁾

1) Verojen vähennyksen jälkeen maksettu netto-osakemäärä. Outokumpu käytti palkkion maksuun hallussaan olevia osakkeita, joten yhtiön osakkeiden kokonaismäärä ei muuttunut palkkion johdosta.

2) Palkkio-osakkeet luovutetaan 30.4.2017 mennessä. Palkkion maksuun käytetään yhtiön hallussa olevia osakkeita.

Osakeosto-ohjelmat, 1.1.2017 tilanne

Osakeosto-ohjelmat	Toimitusjohtajan ohjelma	Johdon ohjelma
Osallistujien lukumäärä	1	32
Luovutettavien brutto-osakkeiden määrä ¹⁾		
Toimitusjohtaja Baan	1 157 156	-
Muut johtoryhmän jäsenet	-	1 393 342
Muut ohjelman osallistajat	-	791 360
Luovutettavien brutto-osakkeiden määrä ¹⁾	1 157 156	2 184 702
Luovutetut osakkeet, netto verojen vähennyksen jälkeen	185 077	-
Luovuttamatta olevien brutto-osakkeiden määrä ¹⁾	867 867	2 184 702
Osakkeiden luovutusvuodet	2016, 2017, 2018, 2019	2017, 2018, 2019, 2020

1) Veroja vastaava määrä osakkeita vähennetään ja jäljelle jäävä osuus maksetaan Outokummun osakkeina.

Outokummun hallitus hyväksyi huhtikuussa 2016 uuden osakeosto-ohjelman yhtiön avainhenkilöille, joka kattaa vuodet 2016–2020. Osakeosto-ohjelman mukaisesti osallistujat sijoittivat 30–120 % yhden vuoden perusbruttopalkastaan Outokummun osakkeisiin. Ohjelman osallistujat ovat oikeutettuja vastaanottamaan jokaista hankkimaansa yhtä osaketta kohden kaksi palkkio-osaketta (brutto, sisältäen verot), josta vähennetään soveltuvat verot ja jäljelle jäävä nettomäärä suoritetaan osallistujille Outokummun osakkeina. Palkkio-osakkeet suoritetaan osallistujille neljässä yhtä suuressa erässä vuosien 2017, 2018, 2019 ja 2020 lopussa. Vastaanottaakseen palkkio-osakkeet osallistujien tulee pitää omistuksessaan itse ostamansa osakkeet palkkio-osakkeiden erääntymiseen asti.

Ohjeet johtoryhmän jäsenten kannustinohjelmista saamien osakkeiden hallussapidosta

Toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten osakepalkkiojärjestelmistä saamien osakkeiden hallussapitoa koskevat säännöt on määriteltävä Outokummun johtoryhmän osakeomistusohjelmassa, jonka mukaisesti konsernin johtoryhmän jäsenillä on velvollisuus pitää omistuksessaan yhtiön palkitsemisjärjestelmien kautta saatuja Outokummun osakkeita sellainen määrä, jonka arvo vastaa henkilön vuoden bruttopalkkaa (sisältäen lomarahaa, pois lukien kannustinpalkkiot). 50 % netto-osakkeista, jotka on saatu vuoden 2012 suorituspohjaisen osakekannustinjärjestelyn, rajoitettuja osakepalkkioita koskevan kannustinjärjestelyn ja osakeosto-ohjelman perusteella tulee käyttää edellä mainitun omistusvaatimuksen täyttämiseksi.

Toimitusjohtaja

Peruspalkka ja luontaisedut

Toimitusjohtajan bruttovuosipalkka on 950 000 euroa, pois lukien lomараha. Toimitusjohtaja on myös oikeutettu verolliseen asuntoetuun, autoetuun, puhelinetuun, terveyskulu- ja henkivakuutukseen sekä kompensatioon lasten koulumaksuista Suomessa.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelma

Toimitusjohtajan enimmäispalkkio lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta on 95 % bruttovuosipalkasta vuonna 2017. Palkkio määräytyy käyttökateen, työturvallisuuden, säästötavoitteen ja henkilökohtaisten tavoitteiden perusteella. Vuodelta 2016 keväällä 2017 maksettava palkkio perustuu käyttökatteelle, työturvallisuudelle, käyttöpääomalle sekä henkilökohtaisille tavoitteille asetetuille mittareille.

Toimitusjohtajan osakepalkkio-ohjelmat

Toimitusjohtajan osakepalkkio-ohjelmat	PSP 2016-2018	PSP 2017-2019	Osakeosto-ohjelma
Luovutettavien brutto-osakkeiden kokonaismäärä ¹⁾	220 000	92 000	1 157 156
Luovutettujen osakkeiden, netto verojen vähennyksen jälkeen	-	-	185 077
Luovuttamatta olevien brutto-osakkeiden määrä ²⁾	220 000	92 000	867 867
Osakkeiden luovutusvuodet	2019	2020	2017, 2018, 2019, 2020

1) PSP-ohjelmien osalta maksettavien brutto-osakkeiden (sisältäen verot) maksimimäärä.

2) Luovuttamatta olevien osakkeiden määrä sisältäen verot

Eläkejärjestelyt

Toimitusjohtaja kuuluu TyEL-eläkejärjestelmän piiriin minkä lisäksi hänellä on maksuperusteinen lisäeläke, jonka vakuutusmaksu on 25 % toimitusjohtajan vuosiansioista, sisältäen peruspalkan, luontaisedut ja lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot. Toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta.

Irtisanomis- ja irtisanoutumisehdot

Toimitusjohtajasopimus ei sisällä erillistä irtisanomis- korvausta, ja irtisanomisaika on kolme kuukautta molempien sopijapuolten osalta.

Osakepalkkio-ohjelmista maksetut osakkeet

Toimitusjohtajan osakeosto-ohjelman ensimmäinen osakepalkkioerä, 185 077 osaketta soveltuvien verojen vähennyksen jälkeen, suoritettiin toimitusjohtajalle joulukuun 2016 lopussa. Sen lisäksi 879 424 euroa maksettiin rahana veroja varten.

Palkitsemisraportti

Hallitus

Vuoden 2016 yhtiökokouksen vahvistamat palkkiot hallituksen jäsenille kuluvalle toimikaudelle ovat 140 000 euroa puheenjohtajalle, 80 000 euroa varapuheenjohtajalle ja 60 000 euroa muille hallituksen jäsenille. Vuosipalkkiosta 40 % maksettiin markkinoilta ostettuna yhtiön osakkeina ja 60 % rahana.

Osakkeilla ei ollut myyntirajoituksia. Hallituksen jäsenet eivät ole osallisina yhtiön osakepalkkio-ohjelmissa. Vuosipalkkion lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkioita 600 euroa/kokous (ulkomailla asuville jäsenille palkkio on 1 200 euroa/kokous). Kokouspalkkio maksetaan myös valiokuntien kokouksista.

Johtoryhmä

Johtoryhmän jäsenten osakeomistukset 31.12.2016

Roeland Baan	583 692
Christoph de la Camp	132 950
Liam Bates	60 059
Pekka Erkkilä	93 207
Maciej Gwozdz	74 137
Jan Hofmann	56 471
Olli-Matti Saksi	103 161
Johann Steiner	57 609
Saara Tahvanainen	1 959
Kari Tuutti	64 070
Michael S. Williams	121 253
Total	1 348 568

Hallituksen jäsenten palkkiot vuonna 2016 ja osakeomistukset

2016	Vuosipalkkio, EUR ¹⁾	Kokouspalkkiot, EUR	Yhteensä, EUR	Osakeomistukset 31.12.2016
Hallituksen puheenjohtaja, Ollila	140 000	11 400	151 400	54 248
Hallituksen varapuheenjohtaja, Vaartimo	80 000	10 800	90 800	29 202
Hallituksen jäsen, Akermann	60 000	21 600	81 600	23 248
Hallituksen jäsen, Gualdoni	60 000	21 600	81 600	32 936
Hallituksen jäsen, Gustafsson	60 000	9 600	69 600	14 936
Hallituksen jäsen, ter Horst	60 000	5 400	65 400	6 488
Hallituksen jäsen, Malinen	60 000	10 200	70 200	25 936
Hallituksen jäsen, Miettinen-Lähde	60 000	10 800	70 800	10 918
Hallituksen jäsen, Nilsson	60 000	21 600	81 600	17 545

1) 40 % vuosipalkkiosta maksettiin markkinoilta ostetuilla Outokummun osakkeilla ja 60 % käteisenä.

Johtoryhmän palkat ja palkkiot 2016, EUR

2016	Palkat ja luontaisedut	Tulos- ja hankepalkkiot	Osakepalkkiot ³⁾	Yhteensä
Toimitusjohtaja Baan	1 137 213	-	2 441 252	3 578 465
Toimitusjohtajan sijainen ¹⁾	530 000	-	-	530 000
Muut johtoryhmän jäsenet ²⁾	3 310 719	215 000	264 764	3 790 483

1) Florey 1.1.-30.6.2016, de la Camp 1.7.-31.12.2016

2) Gwozdz 1.10.-31.12.2016, muut jäsenet 1.1.-31.12.2016

3) Brutto, sisältäen osakkeiden arvon luovutuspäivänä ja verot. Toimitusjohtajan osalta sisältää joulukuun lopussa luovutettujen palkko-osakkeiden verotusarvon sekä palkkion käteisosuuden, josta pieni osa maksettiin tammikuussa 2017.