

Neste Oilin palkka- ja palkkioselvitys 2014	3
Kirje henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalta	3
Raportti Neste Oilin johdon palkitsemiskäytännöistä	4
Neste Oilin johdon vuosittainen palkitsemisraportti	6
Neste Oilin hallituksen palkitsemiselonteko	10

Neste Oilin palkka- ja palkkioselvitys 2014

Kirje henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalta

Hyvä osakkeenomistaja,

kulunut vuosi oli Neste Oilille siirtymien ja uusiutumisen aikaa. Toimitusjohtajamme kesäkuussa 2014 julkistamat merkittävät organisaatorakenteen muutokset edellyttivät monien konsernin johtoryhmän (NEB) jäsenten johtotehtävien tarkistamista vuoden aikana. Saimme myös iloksemme kaksi uutta jäsentä johtoryhmään: Kaisa Hietalan kesäkuussa 2014 ja Antti Tiitolan loka-kuussa 2014.

Uudelleenjärjestelyn päätavoitteena oli tehostaa öljytuotteiden ja uusiutuvien tuotteiden liiketoiminta-alueidemme toimintaa. Molemmat liiketoiminta-alueet ottivat oman tuotantotoimintansa suoraan hallintaansa, ja lisäksi logistiikkatoiminnot sulautettiin Öljytuotteet -liiketoiminta-alueeseen. Näin ollen aiemmin itsenäisenä yksikkönä toiminut Tuotanto ja logistiikka -toiminto lakkautettiin.

Tunnustuksena työstään Uusiutuvat tuotteet -liiketoiminta-alueen kannattavuuden parantamisessa Kaisa Hietala nimitettiin liiketoiminta-alueen johtajaksi kesäkuussa. Johtoryhmässä aiemmin sekä Öljytuotteet että Uusiutuvat tuotteet -liiketoiminta-alueita edustanut Matti Lehmus jatkaa Öljytuotteet -liiketoiminta-alueen johtajana ja saa lisäksi vastuulleen logistiikka- ja tuotantotoiminnot.

Uudelleenjärjestelyn myötä johtoryhmässä viisi vuotta Tuotanto ja logistiikka -toiminta-alueen johtajana toiminut Ilkka Poranen siirtyi uusiin tehtäviin Neste Jacobsin Delivery-osaston johtoon ja johtoryhmän jäseneksi. Haluamme kiittää hänen huomattavasta työpanoksestaan tuotanto- ja logistiikkatoiminnon johdossa ja toivottaa menestystä uudessa, tärkeässä tehtävässä.

Sakari Toivola jäi eläkkeelle toimittuaan seitsemän vuotta omistautuneesti konsernin johtoryhmässä Öljyn vähittäismyynti -liiketoiminta-alueen johtajana. Olemme kiitollisia hänen merkittävästä työpanoksestaan ja haluamme toivottaa tervetulleeksi hänen seuraajansa Antti Tiitolan.

Uskomme, että näiden toimintamuutosten ja henkilöstövaihdosten myötä voimme jatkaa menestyksekkäällä tiellä. Organisaatiokenteemme on nyt aiempaa tehokkaampi, soveltuu paremmin tulevaan strategiseen suuntaamme, ja se auttaa meitä keskittymään asiakkaidemme tarpeiden täyttämiseen.

Samassa uudelleenjärjestelyn hengessä henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on hiljattain käynyt läpi perusteellisesti palkitsemisraportoinnin käytännöt. Tämä johtuu pääasiassa Euroopan komission aloitteista, joiden mukaan standardoitu palkitsemisraportointi ja sitovat osakkeenomistajien äänestykset johtajien palkitsemiskäytännöistä otettaisiin käyttöön tulevien vuosien aikana.

Palkitsemista koskeva tiedottamisemme on noudattanut vuonna 2010 annetun listayhtiöiden hallinnointikoodin ohjeita ja valtioneuvoston kanslian omistajaohjausosaston suosituksia johdon palkitsemiseen valtionyhtiöissä (elokuu 2012).

Tavoitteenamme on luoda läpinäkyvä ja selkeä raportointikäytäntö. Sen mukaisesti esitämme raportissamme, miten johtajiemme palkitseminen on vahvasti sidoksissa koko yhtiön tulokseen. Kuvailimme myös, miten palkitsemisohjelmamme on suunniteltu kannustamaan ylintä johtoaamme saavuttamaan strategiset tavoitteemme ja sovittamaan heidän etunsa yhteen omistajiemme, asiakkaidemme ja Neste Oilin laajempien sidosryhmien edun kanssa.

Konsernin johtoryhmän (NEB) ja hallituksen palkitsemisesta on aiemman käytännön mukaisesti kerrottu erikseen. Tämän lisäksi olemme jakaneet konsernin johtoryhmän palkitsemisen käytäntöjä ja tuloksia käsitteleviin osiin. Raportti on jaettu seuraaviin neljään osaan:

1. Kirje henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalta. Tässä osassa tuodaan esiin henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan tärkeimmät toimet ja päätökset vuoden ajalta.

2. Raportti Neste Oilin johdon palkitsemiskäytännöistä. Tässä osassa esitetään, miten johdon palkitsemiskäytäntöä (suorituskriteereineen) käytetään toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemisen määrittämiseen tulevien tilikausien aikana. Osassa käsitellään myös muun johdon palkitsemisperiaatteita.

3. Neste Oilin johdon vuosittainen palkitsemisraportti. Tässä osassa on kattava selvitys Neste Oilin toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta yhtiön viimeisimmän tilikauden taloudelliseen ja operatiiviseen tulokseen suhteutettuna.

4. Neste Oilin hallituksen palkitsemiselonteko. Tässä osassa ilmoitetaan Neste Oilin hallituksen jäsenille viimeisimmän tilikauden aikana maksetut palkkiot. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta vastaa Neste Oilin hallituksen jäsenten palkkioehdotusten tekemisestä yhtiökokouksen hyväksyttäväksi. Neste Oilin hallituksen puheenjohtaja on osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsen, mutta hän ei osallistu omien palkkioehdotustensa valmisteluun, palkkioita koskevaan päätöksentekoon eikä nimitystoimikunnan ehdotuksen tekemiseen yhtiökokoukselle hallituksen puheenjohtajasta.

Toivottavasti uusimuotoisesta raportistamme on sinulle hyötyä. Otamme mielellämme vastaan raportointia koskevia kommentteja ja palautetta (corpcomviestinta@nesteoil.com), joiden avulla voimme parantaa raportoinnin laatua entisestään.

Jorma Eloranta

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Raportti Neste Oilin johdon palkitsemiskäytännöistä

Periaatteet ohjaavat toimintaamme

Tarkastelemme yhtiön palkitsemisperiaatteita tarpeen mukaan, noin kahden vuoden välein. Vuoden aikana hallitus vahvisti valiokunnan suosituksen pohjalta suorituskykyyn ja palkitsemiseen liittyvät periaatteet, jotka otettiin käyttöön vuoden 2014 alusta. Periaatteet ovat koko konsernin palkitsemisohjelmien taustalla, ja ne perustuvat oikeudenmukaisuuteen ja hyvästä suorituksesta maksamiseen.

Tavoitteenamme on tunnistaa ja palkita konsernin strategisten tavoitteiden saavuttamista ja liiketoiminnan pitkäaikaista kestävää kehitystä tukevat hyvät suoritukset ja vastuullinen toiminta.

Konsernimme palkitsemisfilosofia perustuu seuraaviin neljään periaatteeseen:

1. Strategiamme toteuttamisen varmistaminen –

Tavoitteenamme on viitoittaa selkeästi tietä eteenpäin toteuttamalla konsernin strategiaa ja asettamalla yhteiset liiketoimintatavoitteet.

2. Suorituskyvyn ja arvojen mukaisen toiminnan varmistaminen –

Tavoitteenamme on parantaa yksilöiden, tiimien ja liiketoiminnan tuloksia palkitsemalla hyvistä suorituksista, kehityksestä ja arvojen mukaisesta toiminnasta.

3. Yksilöiden ja tiimien vastuunoton korostaminen –

Suosimme selkeitä tavoitteita ja keskittymistä jatkuvaan suoritusten parantamiseen. Toteutamme tämän käymällä jatkuvaa keskustelua henkilöstömme kanssa ja ottamalla huomioon heidän palautteensa.

4. Oikeudenmukaisuus ja läpinäkyvyys –

Hoidamme suorituskyky- ja palkitsemisprosessit eettisesti ja johdonmukaisesti. Tätä tukee selkeä viestintä.

Konsernin 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.
- 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 työsuoritukseen perustuvien osien suhde, joka tukee lyhyt- ja pitkäaikaisen suorituskyvyn parantamista sekä joustavan kulurakenteen ylläpitoa ja joka auttaa välttämään kannustamista liialliseen riskinottoon.
- Palkitsemisen tulee myös ohjata ja kannustaa haastavien strategisten, operatiivisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen.

- Johdon edun tulee sopia yhteen konsernin sekä sen laajan kotimaisen että kansainvälisen sidosryhmän kanssa.
- Johdon palkitsemiskäytännön tulee noudattaa Neste Oilin henkilöstön maailmanlaajuisesti voimassa olevia yleisiä palkkausperiaatteita.
- Neste Oil pyrkii aina kohtelemaan johtoaan ja organisaationsa henkilöitä 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 voi päättää omiin palkkioihinsa liittyvistä asioista.

Ulkopuoliset neuvonantajat

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta sai vuoden 2013 pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustinjärjestelmän suunnittelutyöhön neuvoja palkitsemiskonsulteilta PCA:lta ja Merceriltä. Mercer avusti myös vuonna 2014 toteutetussa konsernin, henkilöstön ja johdon (muiden kuin konsernin johtoryhmään kuuluvien) lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän uudelleensuunnittelussa.

Yhteenveto konsernin johtoryhmän palkitsemiskäytännöstä

Konsernin johtoryhmän palkitsemiskäytäntö koostuu seuraavista avainelementeistä

Palkkioelementti	Kuvaus ja toimintaperiaate
Peruspalkka	Kiinteä palkka, johon sisältyvät verotettavat luontaisedut (auto- ja puhelinetu). Toimitusjohtajan peruspalkka on 55 039 € kuukaudessa (1.1.2013 lähtien).
Vakuutukset	Jäsenillä on henki-, vapaa-ajan tapaturma-, matka- ja johdon vastuuvakuus. Konsernin johtoryhmän jäsenet voivat kuulua sairauskassaan (Suomessa).
Lisäeläke	Toimitusjohtaja: Vuonna 2008 sovittu etuusperusteinen lisäeläkejärjestely, joka perustuu 60 vuoden eläkeikään ja 60 prosentin eläkepalkkaan. Konsernin johtoryhmän jäsenet: Etuusperusteinen eläke, joka perustuu 60 tai 62 vuoden eläkeikään (ja enintään 60 prosentin eläkepalkkaan), tai (1.1.2009 jälkeen aloittaneilla) maksuperusteinen eläke, joka perustuu 62 tai 63 vuoden eläkeikään. (Etuusperusteisten eläkejärjestelyjen eläkepalkka lasketaan eläkkeelle jäämistä edeltävien kymmenen vuoden keskimääräisen laskennallisen kuukausipalkan ja siihen liittyvien lakisääteisten eläkevakuutusmaksujen perusteella. Uusia etuusperusteisia järjestelyjä ei enää tehdä.)
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	<p>Perustuu vuosittaisten taloudellisten ja muiden kuin taloudellisten mitattavissa olevien tavoitteiden saavuttamiseen. Palkkion enimmäismäärä on 40 % palkasta, ja se maksetaan käteisenä seuraavan vuoden maaliskuussa.</p> <p>Toimitusjohtaja vuoden 2014 osalta: 85 % konsernin taloudellisten tavoitteiden (vertailukelpoinen liikevoitto, keskimääräinen sijoitetun pääoman tuotto / ROACE-prosenti) perusteella ja 15 % konsernin turvallisuustavoitteen (tapaturmat miljoonaa työtuntia kohti, Total Recordable Injury Frequency, TRIF) perusteella.</p> <p>Liiketoiminta-alueen tai yhteisen toiminnon tuloksista vastaavat konsernin johtoryhmän jäsenet vuonna 2014: 50 % konsernin tavoitteiden, 40 % liiketoimintayksikön tai toiminnon tavoitteiden ja 10 % tiimin tavoitteiden tai henkilökohtaisten tavoitteiden perusteella.</p>
Pitkän aikavälin osakekannustinjärjestelmä (2013)	<p>Perustuu Neste Oilin taloudellisten ja osakekurssiin liittyvien kolmivuotistavoitteiden saavuttamiseen.</p> <p>Palkkio maksetaan yhdessä erässä kolmen vuoden kuluttua osin osakkeina ja osin käteisenä. Käteisenä maksettava osa kattaa verot ja muut veroluonteiset maksut.</p> <p>Vuosien 2015–2017* ansaintakriteerit:</p> <p>75 % kumulatiivinen vertailukelpoinen vapaa kassavirta ja 25 % Neste Oilin osakkeen kokonaistuotot suhteessa kymmeneen vertaisyritykseen.</p> <p>Toimitusjohtajan palkkion vaihteluväli on 0–100 % vuosipalkasta (tavoite on 40 %), ja konsernin johtoryhmän jäsenten 0–80 % vuosipalkasta (tavoite on 40 %).</p> <p>Johtajille yhden vuoden aikana myönnettävien lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden kokonaissumman ylittäessä 120 % vuosipalkasta, osakepalkkiota leikataan kyseisen rajan ylittävä määrä.</p>
Osakeomistuksen rajoittaminen	Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmän jäsenet eivät saa myydä palkkiona saamia osakkeita tai muutoin luovuttaa, ennen kuin kolme vuotta osakkeiden siirtymisestä on kulunut. Rajoitusjakson aikana osakkeet voidaan hallituksen harkinnan mukaan periä takaisin, jos työsuhte päättyy.
Takaisinperintä	Pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmiin liittyvät palkkiot voidaan periä takaisin poikkeustilanteissa, kuten väärinkäytösten tai taloudellisten tulosten manipuloinnin yhteydessä.
Osakeomistuksen vaade	Toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten on kerrytettävä ja pidettävä omistuksessaan yhtiön osakkeita, kunnes niiden arvo vastaa heidän kiinteää vuosipalkkaansa. Johtajien on pidettävä omistuksessaan 100 % heille kannustinpalkkiona siirrettyistä osakkeista verojen jälkeen (n. 50 % vuoden 2010 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä), kunnes tämä kynnysarvo ylittyy. Kun omistusosuusvaatimus on täytynyt, rajoitetun osakeomistuksen jaksoa voidaan lyhentää kolmesta vuodesta yhteen.
Toimi- ja työsopimukset sekä erokorvaukset	<p>Irtisanomisaika on sekä yhtiön että toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten puolelta 6 kuukautta.</p> <p>Yhtiön päättäessä toimisopimuksen toimitusjohtaja saa 18 kuukauden palkkaa vastaavan erorahan irtisanomispalkan lisäksi. Konsernin johtoryhmän jäsenillä erokorvaus on kuuden kuukauden palkkaa vastaava.</p> <p>Omistajanvaihdosta koskevat samat ehdot kuin toimisopimuksen tai työsuhteen päättämistä.</p>

***Vuosien 2013–2015 ansaintakriteerit:** 75 % konsernin kumulatiivinen vertailukelpoinen vapaa kassavirta (kassavirta kunnossapitoinvestointien, verojen, korkojen, omaisuuserien myyntitulojen ja varaston nettovoittojen tai -tappioiden jälkeen) perusteella ja 25 % Uusiutuvat tuotteet -liiketoiminta-alueen vertailukelpoinen liikevoitto.

Vuosien 2014–2016 ansaintakriteerit: 75 % konsernin kumulatiivinen vertailukelpoinen vapaa kassavirta ja 25 % Neste Oilin osakkeen kokonaistuotto verrattuna kymmenen öljyteollisuuden vertaistoimijan ryhmään.

Täydentävät tiedot

Vertailuanalyyysiin perustuva lähestymistapa: Henkilöstö ja palkitsemisvaliokunta käy läpi Neste Oilin kanssa vastaavan kokoisia ja vastaavanlaisia suomalaisia ja tarvittaessa kansainvälisiä teollisuuden yrityksiä koskevia vertailevia markkinatietoja määrittäessään toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän palkitsemisen kokonaisratkaisua. Tietoja käytetään palkkiotasojen määrittämisessä suuntaa antavasti, ei suoraan määrittävänä

tekijänä. Muita huomioon otettavia tekijöitä ovat yksittäisen henkilön rooli ja kokemus sekä yhtiön suoritustaso ja henkilökohtainen suoriutuminen.

Osakkeenomistajien huomioiminen: Yhtiön suurin osakkeenomistaja Suomen valtio on elokuussa 2012 antanut ohjeita johdon palkitsemiseen valtionyhtiöissä. Neste Oilin hallitus on harkinnut oikeaksi ottaa ylimmän johdon palkitsemiskäytäntöjä määrittäessään huomioon nämä ohjeet ja laajemman sidosryhmänsä edun.

Neste Oilin johdon vuosittainen palkitsemisraportti

Katsaus kuluneeseen vuoteen

Mittaamme johtoryhmämme onnistumista sillä, miten hyvin Neste Oil saavuttaa strategiset ja taloudelliset tavoitteensa. Uusiutuvat tuotteet -liiketoiminnan kehitys vuonna 2013 oli voimakasta, ja tulokset olivat useimmissa toiminnoissa hyviä myös vuonna 2014.

Katsomme, että johtoryhmämme jäsenten etujen tulisi olla yhdenmukaisia yhtiön ja sen osakkeenomistajien etujen kanssa. Taloudellinen tuloksemme ja muut saavutuksemme vuonna 2014 merkitsevät sitä, että lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän palkkioita tullaan maksamaan enemmän kuin monina aikaisempina vuosina.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksetut palkkiot

Vuonna 2013 vertailukelpoinen liikevoitto kasvoi vuositasolla 70 prosenttia Uusiutuvien tuotteet -liiketoiminnan parannettua tulostaan merkittävästi, Öljytuotteet -liiketoiminta-alueen kehittyttyä voimakkaasti ja Öljyn vähittäismyynti -liiketoiminta-alueen saavutettua vuositasolla ennätystuloksen.

Tämän seurauksena konserni ylitti kirkkaasti vuoden 2013 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä määritetyn taloudellisen tavoitteen, joka perustui vertailukelpoiseen liikevoittoon ja ROACE-prosenttiin. Kun lisäksi otetaan huomioon liiketoiminta-alueiden ja yksikön tavoitteisiin sekä henkilökohtaisiin tavoitteisiin perustuvat suoritukset, hallitus myönsi tavoitetasoa korkeammat palkkiot toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille tulosvuodelta 2013. Palkkiot pysyivät tästä huolimatta selvästi lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden rajoissa (enintään 40 prosenttia vuosipalkasta).

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksetut palkkiot

Neste Oilin vuonna 2010 laadittua pitkän aikavälin osakepalkkiokannustinjärjestelmää sovellettiin kolmen vuoden jaksoihin (2010–2012, 2011–2013 ja 2012–2014). Palkkiot myönnettiin 50 % Uusiutuvat tuotteet -liiketoiminnan myyntimäärätavoitteen perusteella ja 50 % osakkeen kokonaistuoton kehittymisestä suhteessa Dow Jones Nordic Return -indeksiin.

Vuonna 2014 vuosien 2011–2013 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän puitteissa maksettiin 64,6 % enimmäispalkkioista, koska Uusiutuvat tuotteet -liiketoiminnan strategiset tavoitteet täyttyivät ja Neste Oilin osakekurssi nousi suhteessa vertailuryhmäänsä. Alkuperäisen, vuonna 2010 laaditun pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän viimeisen jakson (2012–2014) ajalta ansaintakriteerit täyttyivät täysin: Myyntimäärätavoitteet ylitettiin ja osakekurssi jatkoi myönteistä kehittymistään indeksiin nähden. Näin ollen vuonna 2015 annettiin 414 509 osaketta vastaava palkkio, josta 95 992 osaketta vastaava palkkio luovutettiin toimitusjohtajalle ja nykyisille johtoryhmän jäsenille. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkkiona verojen jälkeen luovutettiin 46 142 osaketta.

Vuoden 2013 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmää sovelletaan kolmen vuoden jaksoissa, jotka alkoivat 2013, 2014 ja 2015. Jaksojen suoritustavoitteet ovat käytäntötaulukossa. Jos jaksojen tavoitteet täyttyvät, osakkeita maksetaan kustakin jaksosta tavoitetasolla noin 3,5 miljoonan euron edestä. Jos tavoitteet ylitetään, osakepalkkioiden enimmäisarvo on 7 miljoonaa euroa jaksoa kohti.

Toimitusjohtajalle ja konsernin johtoryhmän jäsenille maksetut palkkiot (tilanne 31.12.2014)

Euroa	Toimitusjohtaja		Konsernin johtoryhmän jäsenet (yhteensä)	
	2014	2013	2014	2013
Vuosittaiset palkkiot				
Peruspalkka	666 867	674 567	1 741 154	1 691 265
Verotettavat etuudet ⁽¹⁾	25 500	25 500	119 293	119 339
Vuosikannustinpalkkio (lyhytaikainen kannustinjärjestelmä)	228 962	143 652	648 225	323 931
Vuosittaiset palkkiot yhteensä	921 329	843 719	2 508 772	2 134 535
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän palkkiot				
LTI 2010: 2011–2013 jakso ⁽²⁾	803 897	249 357	1 625 696	499 439
Lisäeläkemaksut	618 700	525 143	620 110	523 799
Palkkiot yhteensä	2 343 926	1 618 219	4 754 578	3 157 773

⁽¹⁾ Johtoryhmän jäsenet saavat veronalaisen auto- ja matkapuhelinedun osana kiinteää palkkaansa. Toimitusjohtajan luontaisetujen arvo muodostuu seuraavasti: 25 020 euron autoetu ja 480 euron puhelinetu.

⁽²⁾ Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän 2011–2013 palkkioiden verotettava kokonaisarvo (sisältää varainsiirtoveron). Palkkiot eivät voi minään ansaintavuonna ylittää kyseisen vuoden kiinteää vuosipalkkaa.

Henkilöstön palkitseminen

Konsernin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä. Neste Oil haluaa varmistaa, että myös sen henkilöstö pääsee hyötymään yhtiön menestyksestä ja erinomaisista suorituksista. Yhtiö jakaa kaikissa maissa palkkioita konsernin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmään asetettujen tavoitteiden perusteella.

Neste Oil maksoi keväällä 2014 tulosvuoden 2013 osalta 24,3 miljoonan euron edestä työsuoritukseen perustuvia kannustinpalkkioita johtajille ja henkilöstölle (summa sisältää eläke- ja sosiaaliturvamaksut).

Yhtiön lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmää henkilöstölle muutettiin vuoden 2014 alusta. Henkilöstön tavoitepalkkio määräytyy tehtävän vaativuusluokituksen ja työskentelymaan perusteella vaihdellen välillä 4–20 % peruspalkasta vuositasona. Lopullisen palkkion määrää yhtiön tuloskerroin, joka riippuen yhtiön vertailukelpoisesta operatiivisesta liikevoitosta vaihtelee välillä 0–1,5, mikäli päästään ns. kynnyksarvon yli. Näin palkkioiden määrä joustaa yhtiön taloudellisen tilanteen mukaan.

Henkilöstöraho. Neste Oil tarjoaa Suomessa vakinaisesti ja määräajaisesti työllistämälleen henkilöstölle oikeuden voitonjakoon henkilöstörahoon kautta, kun työsuhte on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta. Rahastoon maksetut voittopalkkioerät jaetaan tasan rahaston jäsenille. Järjestelmän tarkoituksena on kartuttaa rahasto-osuutta pitkällä aikavälillä, mutta osa palkkiosta voidaan nostaa vuosittain Neste Oilin osakeina tai käteisenä. Konsernin osakekannustinjärjestelmiin osallistuville henkilöille ei makseta henkilöstörahoerää kyseisten osakejärjestelmien ansainta-aikana.

Hallitus määrittää voittopalkkioerän ansaintakriteerit erikseen vuosittain. Vuosien 2013 ja 2014 osalta palkkio oli sidottu Neste Oilin vertailukelpoisen liikevoiton kehitykseen. Vahvan tuloksen ansiosta yhtiö lisäsi henkilöstörahomaksujaan vuoden 2013 osalta 4,4 miljoonaan euroon. Vuoden 2012 2,9 miljoonaan tuli näin ollen kasvua 55 %.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän osakepalkkiot

Osakkeina maksettavat kannustinpalkkiot konsernin johtoryhmälle

Nimi	Toimen nimi	Konsernin johtoryhmän jäsen alkaen	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella luovutetut osakkeet	
			2013 ⁽¹⁾ (palkkio 2014)	2014 ⁽²⁾ (palkkio 2015)
Matti Lievonen	Toimitusjohtaja	2008	25 064	14 823
Matti Lehmus	Liiketoiminta-alueen johtaja, Öljytuotteet	2009	8 164	5 466
Kaisa Hietala ⁽³⁾	Liiketoiminta-alueen johtaja, Uusiutuvat tuotteet	2014	–	3 168
Sakari Toivola ⁽⁴⁾	Entinen liiketoiminta-alueen johtaja, Öljyn vähittäismyynti	2007	7 298	4 206
Antti Tiitola ⁽⁵⁾	Liiketoiminta-alueen johtaja, Öljyn vähittäismyynti	2014	–	–
Simo Honkanen	Johtaja, Kestävä kehitys ja yhteiskuntasuhteet	2009	5 834	3 376
Tuomas Hyyryläinen	Johtaja, Strategia ja uudet hankkeet	2012	–	3 878
Hannele Jakosuo-Jansson	Johtaja, Henkilöstö ja turvallisuus	2006	6 786	3 928
Osmo Kammonen	Johtaja, Viestintä ja brändimarkkinointi	2004	6 751	3 876
Lars Peter Lindfors	Johtaja, Teknologia	2009	7 521	4 397
Jyrki Mäki-Kala	Talusojohtaja	2013	–	3 230
Ilkka Poranen ⁽⁶⁾	Entinen johtaja, Tuotanto ja logistiikka	2009	6 639	3 599

⁽¹⁾ Vuoden 2013 sarake viittaa ansaintajakson 2011–2013 perusteella keväällä 2014 osakkeina maksettuihin palkkioihin. Taulukko osoittaa siirrettyjen osakkeiden nettomäärän verojen jälkeen.

⁽²⁾ Vuoden 2014 sarake viittaa ansaintajakson 2012–2014 perusteella myönnettuihin ja 2015 osakkeina maksettaviin palkkioihin. Luvut osoittavat osakkeiden nettomäärän verojen ja muiden lakisääteisten maksujen jälkeen. Kannustinpalkkioita voidaan maksaa kultakin kannustinjärjestelmän ansaintajaksolta enintään vuosittaisen kiinteän bruttopalkan arvosta. Osakkeita koskee rajoitettu omistusjakso ja omistusvaatimus (katso lisätietoja palkitsemiskäytäntötaulukosta).

⁽³⁾ Nimitetty konsernin johtoryhmään 16.6.2014.

⁽⁴⁾ Jäi pois konsernin johtoryhmästä 7.10.2014 siirtyäkseen myöhemmin eläkkeelle.

⁽⁵⁾ Nimitetty konsernin johtoryhmään Sakari Toivolan paikalle 8.10.2014.

⁽⁶⁾ Jäi pois johtoryhmästä 16. kesäkuuta 2014 Tuotanto ja logistiikka -toiminnon lakkauttamisen myötä.

Johtajien osakeomistus

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

Johtajiemme osakeomistuskäytäntö edellyttää, että toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmän jäsenet kartuttavat ja ylläpitävät osakeomistusta, joka vastaa heidän vuosipalkkaansa. Osapuolten on pidettävä omistuksessaan 100 % heille kannustinpalkkiona siirretyistä osakkeista verojen jälkeen (n. 50 % vuoden 2010 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä), kunnes tämä kynnysarvo ylittyy.

Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmän jäsenet eivät saa myydä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisena palkkiona saamia osakkeita tai muutoin luovuttaa, ennen kuin on kulunut kolme vuotta osakkeiden siirtymisestä. Kun osakeomistusvaatimukset ovat täyttyneet, voidaan rajoitusjaksoa osakeluovutuksen jälkeen lyhentää kolmesta vuodesta yhteen.

Seuraavassa taulukossa esitetään nykyisten konsernin johtoryhmän jäsenten osakeomistukset.

Konsernin johtoryhmän osakeomistukset (tilanne 31.12.2014)			Osakemäärä ⁽⁴⁾	
Nimi	Toimen nimi	Konsernin johtoryhmän jäsen alkaen	2014	2013
Matti Lievonen	Toimitusjohtaja	2008	35 976	27 912
Matti Lehmus ⁽¹⁾	Liiketoiminta-alueen johtaja, Öljytuotteet	2009	17 819	9 655
Kaisa Hietala ⁽²⁾	Liiketoiminta-alueen johtaja, Uusiutuvat tuotteet	2014	14 224	–
Antti Tiitola ⁽³⁾	Liiketoiminta-alueen johtaja, Öljyn vähittäismyynti	2014	5 000	–
Simo Honkanen	Johtaja, Kestävä kehitys ja yhteiskuntasuhteet	2009	11 760	5 962
Tuomas Hyyryläinen	Johtaja, Strategia ja uudet hankkeet	2012	–	–
Hannele				
Jakosuo-Jansson	Johtaja, Henkilöstö ja turvallisuus	2006	13 330	6 544
Osmo Kammonen	Johtaja, Viestintä ja brändimarkkinointi	2004	18 566	11 815
Lars Peter Lindfors	Johtaja, Teknologia	2009	11 831	4 310
Jyrki Mäki-Kala	Talusojohtaja	2013	7 500	7 500

⁽¹⁾ 16. kesäkuuta 2014 voimaan tulleen uudelleenjärjestelyn myötä Matti Lehmus nimitettiin Öljytuotteet -liiketoiminta-alueen johtajaksi. Hän vastasi aiemmin Öljy- ja uusiutuvat tuotteet -liiketoiminta-alueesta.

⁽²⁾ 16. kesäkuuta 2014 voimaan tulleen uudelleenjärjestelyn myötä Kaisa Hietala nimitettiin konsernin johtoryhmään Uusiutuvat tuotteet -liiketoiminta-alueen johtajaksi.

⁽³⁾ Antti Tiitola nimitettiin Öljyn vähittäismyynti -liiketoiminta-alueen johtajaksi 8. lokakuuta 2014.

⁽⁴⁾ Osakeomistukset sisältävät pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisesti luovutettuja osakkeita, joita koskee kolmen vuoden myyntikielto. Jos työntekijä lähtee yrityksestä tämän jakson aikana, hallitus voi harkintansa mukaan periä osakkeet takaisin. Lukuun sisältyy myös mahdollisesti itse hankitut osakkeet.

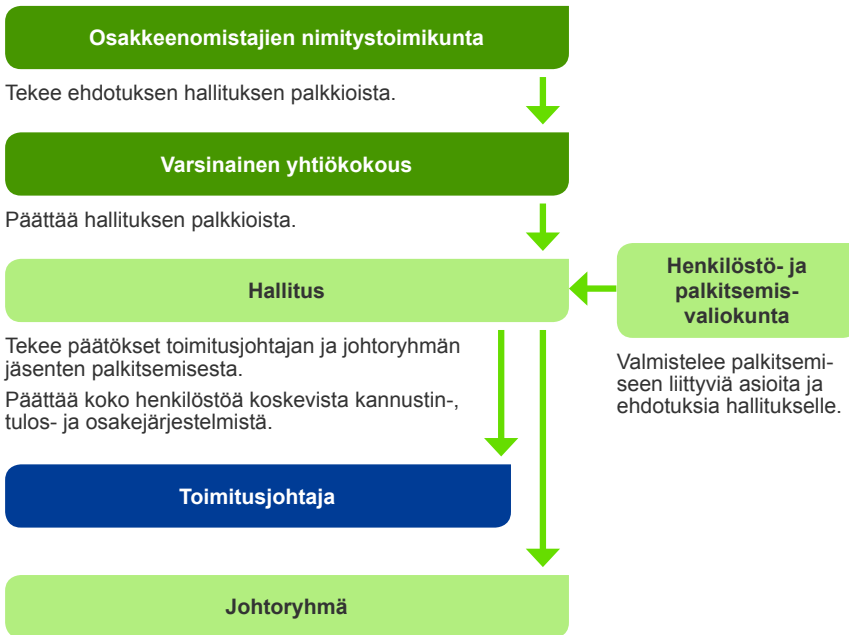
Neste Oilin hallituksen palkitsemiselonteko

Palkkioiden hallinnointi

Palkitsemiseen liittyvään keskusteluun ja päätöksentekoon Neste Oililla osallistuvat osakkeenomistajien nimitystoimikunta, yhtiökokous, hallitus sekä hallituksen henkilöstö- 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 henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan ehdotuksiin. Seuraavassa kaaviossa pääpiirteissään esitetty päätöksentekoprosessi takaa, että päätökset tehdään oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti.

Päätöksentekoprosessi palkitsemiseen liittyvissä asioissa



Hallituksen palkitseminen

Yhtiökokous on vastuussa hallituksen kannustinpalkkioihin liittyvistä asioista. Vuoden 2014 yhtiökokous päätti säilyttää hallitukselle maksettavat palkkiot ennallaan seuraavasti:

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

Lisäksi hallituksen kokouksiin ja hallituksen valiokuntien koolle kutsumiin kokouksiin osallistuvat hallituksen jäsenet saavat 600 euron kokouspalkkion yhtiön työmatkakäytännön mukaisten matkakulukorvausten lisäksi. Suomen ulkopuolella asuvien hallituksen jäsenten kokouspalkkio on kaksinkertainen, 1 200 euroa kokoukselta.

Yhtiön kannustinjärjestelmät eivät koske hallituksen jäseniä, eivätkä he saa työsuorituksen perusteella määräytyviä tai osakkeisiin liittyviä palkkioita.

Hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot (tilanne 31.12.2014)

	Hallituksen vuosipalkkiot (EUR)		Kokouspalkkiot (EUR)	
	2014	2013	2014	2013
Jorma Eloranta	66 000	66 000	12 600	10 200
Maija-Liisa Friman	49 200	49 200	12 600	10 200
Per-Arne Blomquist	35 400	26 550	22 800	18 000
Michiel Boersma ⁽¹⁾	8 850	35 400	3 600	22 800
Laura Raitio	35 400	35 400	12 000	11 400
Jean-Baptiste Renard ⁽²⁾	26 550	–	19 200	–
Willem Schoeber	35 400	26 550	24 000	16 800
Kirsi Sormunen	35 400	26 550	11 400	9 000

⁽¹⁾ Michiel Boersma toimi hallituksessa sallitun enimmäisajan ja jätti tehtävänsä 3. huhtikuuta 2014.

⁽²⁾ Hallituksen jäsenille maksettiin 35 400 euron vuosipalkkio. Jean-Baptiste Renard liittyi hallitukseen 3.4.2014 ja sai palkkion ajalta 3.4.–31.12.2014. Kokouspalkkiot sisältävät kokouksiin osallistumisesta aiheutuneet matkakulut.