

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 yhtiökouksessa.

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. 31.12.2012 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 kymmenen (10) jäsentä 31.12.2012 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 ja Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia 2010. Johdon palkitsemisessa otetaan huomioon myös valtion omistajaohjauksen kannanotot. 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 kannustinpalkkiota palkan ja luontoisetujen ohella. Lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden määräytymisperuste on henkilökohtaisesti määriteltyjen tavoitteiden saavuttaminen sekä yhtiön taloudellinen kehitys ja yhtiön tavoitteiden saavuttaminen. Vuonna 2012 konsernitason tulostittareina olivat vertailukelpoinen liikevoitto ja vertailukelpoinen tulos per osake. Ylimmän johdon kannustinpalkkio voi enimmillään olla 40 % vuosipalkasta.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (2010)

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 noin 70 Neste Oilin avainhenkilöä. LTI-järjestelmä täyttää valtion omistajaohjauksen suositukset.

Järjestelmässä on kolme kolmen kalenterivuoden ansaintajaksoa. Ansaintajaksot ovat alkaneet vuosien 2010, 2011 ja 2012 alussa. Hallitus on päättänyt kullekin ansaintajaksolle 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 päätymisestä, 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 toimisuuhde konserniyhtiössä jatkuu.

Ansaintajakson 2010–2012 osalta kriteerit täyttyivät osittain Uusiutuvat polttoaineet -liiketoiminnan myyntimäärien osalta. Sen sijaan Neste Oilin osakkeen kokonaistuotto suhteessa Dow Jones Nordic Return -indeksiin ei kehittynyt kynnysarvon yli. Näin ollen ansaintajaksolta 2010–2012 maksetaan vuonna 2013 noin 130 000 yhtiön osaketta vastaava palkkiomäärä alun perin allokoituista 809 000 osakkeen arvosta. Toimitusjohtaja Matti Lievoselle allokoidaan 22 500 osaketta vastaava palkkio alkuperäisestä hänelle joulukuussa 2009 osoitetusta 75 000 osakkeen määrästä. Palkkio maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana.

Jäljellä olevien ansaintajaksojen kohdalla alun perin hyväksytyt enimmäispalkkiot vastaavat yhteensä enintään (sisältäen myös rahana maksettavan osuuden):

- noin 842 000 Neste Oil Oyj:n osakkeen arvoa (ansaintajakso 2011–2013) ja
- noin 1 093 000 Neste Oil Oyj:n osakkeen arvoa (ansaintajakso 2012–2014).

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (2013)

Neste Oil Oyj:n hallitus päätti 13.12.2012 uuden osakepohjaisen kannustinjärjestelmän perustamisesta konsernin ylimmälle johdolle ja nimetyille avainhenkilöille. Järjestelmän tarkoituksena on yhdenmukaistaa omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön osakkeiden omistukseen perustuvalla palkkiojärjestelmällä.

Hallitus valitsee vuosittain ne Neste Oilin johdon jäsenet, joilla on oikeus osallistua pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään. Järjestelmän piiriin kuuluu noin 100 Neste Oilin avainhenkilöä. Uusi pitkän aikavälin osakekannustinjärjestelmä noudattaa talouspoliittisen ministerivaliokunnan kannanottoa, joka julkaistiin 13.8.2012.

Järjestelmään sisältyy kolme osakeohjelmaa, joihin kuhunkin kuuluu kolmen kalenterivuoden ansaintajakso. Osakeohjelmat alkavat vuosina 2013, 2014 ja 2015. Yhtiön hallitus päättää kuhunkin ansaintajaksoon sovellettavista ansaintakriteereistä ja niille asetettavista tavoitteista sekä maksettavan palkkion enimmäistasosta kullekin ansaintajaksolle joko vuosittain tai koko ansaintajaksolle. Ensimmäisen osakeohjelman ansaintajakson 2013–2015 ansaintakriteerit ovat konsernin vertailukelpoinen vapaa kassavirta ja Uusiutuvien polttoaineiden vertailukelpoinen liikevoitto.

Mahdollinen palkkio maksetaan vuosina 2016, 2017 ja 2018 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahana maksettava osuus kattaa palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluontoiset maksut. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän muiden jäsenten pitkän aikavälin kannustinpalkkion tavoitetaso on keskimäärin 40 %:a kiinteästä vuosipalkasta. Pitkän aikavälin kannustinpalkkion enimmäismäärä on toimitusjohtajalla 100 %:a ja johtoryhmän muilla jäsenillä 80 %:a kiinteästä vuosipalkasta. Nyt päätetyn pitkän aikavälin kannustinohjelman ja vuositason lyhyen aikavälin kannustinohjelman perusteella maksettavien palkkioiden yhteenlaskettu määrä tavoitetasolla ei voi ylittää 60 %:a osakeohjelmaan kuuluvan henkilön kiinteästä vuosipalkasta. Tämän pitkän aikavälin kannustinohjelman sekä lyhyen aikavälin kannustinohjelman perusteella yhteensä yksittäisenä vuonna maksettavien palkkioiden enimmäismäärä ei voi ylittää 120 %:a osakeohjelmaan kuuluvan henkilön vuosipalkasta.

Osakeohjelmaan kuuluva henkilö ei voi ansaintajaksoa seuraavan rajoitusjakson aikana myydä eikä muutoin luovuttaa palkkiona saatuja osakkeita. Toimitusjohtajalle ja johtoryhmän muille jäsenille rajoitusjakson pituus on kolme vuotta ja muille järjestelmään kuuluville yksi vuosi.

Yhtiön noudattaman osakeomistusperiaatteen mukaan johtoryhmän jäsenten on kerrytettävä ja sen saavuttamisen jälkeen ylläpidettävä yhtiössä kiinteän vuosipalkkansa määrää vastaava osakeomistusta niin kauan, kun osakeohjelmaan kuuluva on johtoryhmän jäsen. Kunkin osakeomistusperiaatteen piiriin kuuluvan henkilön on käytettävä kaikki osakekannustinjärjestelmän perusteella saamansa osakkeet vaadittavan osakeomistuksen täyttämiseen, kunnes hänen osakeomistuksensa joko osakekannustinjärjestelmän perusteella saatujen osakkeiden tai muuten saatujen tai hankittujen osakkeiden määrän seurauksena täyttää yllä mainitun omistusvaatimuksen. Rajoitusjaksoa voidaan lyhentää kolmesta vuodesta yhteen, kun osakeomistus on saavuttanut edellytetyn tason.

Jos ensimmäisen osakeohjelman ansaintajaksolle 2013–2015 asetettu tavoitetaso saavutetaan, ensimmäisen osakeohjelman perusteella luovutettavien osakkeiden kokonaisarvo on

noin 3,5 miljoonaa euroa eli noin 350 000 Neste Oilin osaketta perustuen joulukuun 2012 osakekurssiin. Jos erinomainen taso saavutetaan, on osakeohjelman perusteella maksettava enimmäispalkkion arvo noin 7 miljoonaa euroa eli noin 700 000 osaketta. Kokonaisarvosta johdettu osakemäärä sisältää myös rahana maksettavan osuuden.

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 johdavaa.
- 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 kestäväää, pitkän aikavälin suorituskkyä.
- Suurin osakkeenomistaja Suomen valtio esittää linjauksia osittain omistamiensa pörssi-yhtiöiden palkitsemisjärjestelmästä. Neste Oilin hallitus huomioi kyseiset suositukset.

- 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 vertaisyrityksiin, Suomessa ensisijaisesti pörssiyrityksiin ja toiseksi teollisuusyrityksiin. Tämä takaa peruspalkkojen kilpailukyvyn paikallisilla työmarkkinoilla.

2. lyhyen aikavälin kannustinohjelma, joka palkitsee johtoa sekä yksilön, organisaation että yrityksen vuosittaisen suorituksen perusteella. Palkitseminen on sidottu hallituksen hyväksymiin taloudellisiin tai strategisiin 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 (sisältää johdoryhmän jäsenten lisäeläkkeen),
- 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 kilpailukyvyn turvaamiseksi öljyteollisuuden alalla. Neste Oil on toimialansa edelläkävijä, jonka tavoitteena on tulla halutuimmaksi kumppaniksi puhtaamman liikenteen polttoaineratkaisuissa.

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 toimitusuhteen 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 2012 oli 55 039 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 ja 2012 hyväksytyjen pitkän aikavälin kannustinohjelmien piiriin. Vuonna 2009 hyväksytyssä ja 2010 alkaneessa ohjelmassa maksettavan osakepalkkion enimmäistaso ei saa miltei ansaintavuodelta ylittää kyseisen vuoden bruttopalkkaa. Vuonna 2012 hyväksytyssä ja 2013 alkaneessa ohjelmassa yhteenlaskettujen suoritusperusteisten palkkioiden enimmäismäärä on vuosittain 120 % kiinteästä palkasta siten, että vuosittaisen lyhyen aikavälin kannustinohjelman enimmäismäärä on 40 % kiinteästä palkasta. Molempinpuolinen 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 kuukausipalkka. Eläke on vakuutettu vakuutusyhtiössä, ja vuoden 2012 osalta vakuutusmaksu oli 464 211 euroa.

Muun johdon sopimukset ja eläkejärjestelyt

Johtoryhmän jäsenille maksetaan peruspalkka, ja he ovat oikeutettuja auto- ja puhelinetuihin. 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 60,62 tai 63 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. Neste Oilin hallitus on linjannut, että uudemmat 1.1.2009 jälkeen tehdyt lisäeläkejärjestelyt ovat maksuperusteisia. 1.1.2009 jälkeen solmituissa sopimuksissa eläkeikä on 62 vuotta ja 1.7.2012 jälkeen solmituissa sopimuksissa 63 vuotta. Vuoden 2012 osalta vakuutusmaksut olivat yhteensä 295 745,03 euroa. Sekä etuus- että maksuperusteiset eläkkeet vakuuttaa vakuutusyhtiö.

5. a) Toimitusjohtajan nimi

Matti Lievonen

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

Toimitusjohtajan peruspalkka auto- ja puhelinetuineen vuonna 2012 oli 55 039 euroa kuukaudessa. Toimitusjohtajalle vuoden 2012 aikana maksetut palkat ja luontaisetut olivat 700 022,76 euroa. Lisäksi toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2012 vuoden 2011 suoritukseen perustuva lyhyen aikavälin kannustinpalkkio, joka oli 161 787,50 euroa.

Lyhyen aikavälin kannustinpalkkion 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 eläkejärjestelmä on etuusperusteinen ja toimitusjohtajan eläke on vakuutettu vakuutusyhtiössä. Vuoden 2012 osalta vakuutusmaksu oli 464 211 euroa.

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

Toimitusjohtaja kuuluu vuonna 2010 alkaneen pitkän aikavälin kannustinohjelman piiriin. Ansaintajaksolta 2010-2012 toimitusjohtajalle maksetaan keväällä 2013 noin 22 500 osaketta vastaava palkkio. Jaettavien osakkeiden nettomäärä on arviolta 40–50 % tässä ilmoitetusta määrästä verojen ja muiden lakisääteisten pidätysten jälkeen. Jakoa seuraa rajoitusjakso ja osakkeiden omistusvelvollisuus. Palkkio maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana.

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 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 (9) maksetut palkat ja luontaisetut vuonna 2012 olivat yhteensä 1 763 665,54 euroa. Lisäksi johtoryhmän jäsenille maksettiin vuonna 2012 vuoden 2011 suoritukseen perustuvia lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita, joiden arvo oli yhteensä 412 182,30 euroa.

Johtoryhmän jäsenet kuuluvat vuonna 2010 alkaneen pitkän aikavälin kannustinohjelman piiriin. Ansaintajaksolta 2010-2012 johtoryhmän jäsenille maksetaan keväällä 2013 yhteensä noin 45 080 osaketta vastaava palkkio. Jaettavien osakkeiden nettomäärä on arviolta 40–50 % tässä ilmoitetusta määrästä verojen ja muiden lakisääteisten pidätysten jälkeen. Jakoa seuraa rajoitusjakso ja osakkeiden omistusvelvollisuus.

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 2012 osalta vakuutusmaksu oli 464 211 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 28.3.2012-4.4.2013

Jorma Eloranta, puheenjohtaja
 Maija-Liisa Friman, varapuheenjohtaja
 Michiel Boersma
 Nina Linander
 Laura Raitio
 Hannu Ryöppönen
 Markku Tapio

Hallitus 4.4.2013-

Jorma Eloranta, puheenjohtaja
 Maija-Liisa Friman, varapuheenjohtaja
 Per-Arne Blomquist
 Michiel Boersma
 Laura Raitio
 Willem Schoeber
 Kirsi Sormunen

b) Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten palkkojen ja palkkioiden määräytymisperusteet (yhtiökokouspäätökset näistä).

Vuoden 2013 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.

c) Tilikauden aikana maksettujen palkkojen ja palkkioiden sekä muiden taloudellisten etujen määrät määräytymisperusteisesti (vuosi-, kuukausi- ja kokouspalkkio sekä yksittäiset palkkiot) eriteltynä puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenen osalta.

Hallituksen osakeomistukset ja palkkiot 31.12.2012

	Osakeomistukset 31.12.			Vuosi-	Kokous-	Vuosi-
	2012	2011	Muutos, kpl	palkkiot, euroa	palkkiot, euroa	palkkiot, euroa
Jorma Eloranta	12 000	10 500	+1 500	61 800 ¹⁾	11 400	36 900 ³⁾
Maija-Liisa Friman	6 000	6 000	-	45 750 ²⁾	11 400	35 400
Michiel Boersma	5 000	5 000	-	35 400	24 000	35 400
Nina Linander	1 100	1 100	-	35 400	24 000	35 400
Laura Raitio	1 500	1 500	-	35 400	11 400	26 550 ⁴⁾
Hannu Ryöppönen	3 500	3 500	-	35 400	22 800	35 400
Markku Tapio	-	-	-	35 400	11 400	35 400

1) Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio on 66 000 euroa, josta Jorma Elorannalle maksettiin vuonna 2012 palkkiota ajanjaksolta 28.3.-31.12.2012. Hallituksen varapuheenjohtajan vuosipalkkio on 49 200 euroa, josta Jorma Elorannalle maksettiin vuonna 2012 palkkiota ajanjaksolta 1.1.-28.3.2012.

2) Hallituksen varapuheenjohtajan vuosipalkkio on 49 200 euroa, josta Maija-Liisa Frimanille maksettiin vuonna 2012 palkkiota ajanjaksolta 28.3.-31.12.2012. Hallituksen jäsenen vuosipalkkio on 35 400 euroa, josta Maija Liisa Frimanille maksettiin vuonna 2012 palkkiota ajanjaksolta 1.1.2012-28.3.2012.

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

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

Hallituksen jäsenet 1.1.2012-28.3.2012*, osakeomistukset ja palkkiot

	Osake-	Osake-	Muutos, kpl	Vuosi-	Kokous-	Vuosi-
	omistukset 28.3.2012	omistukset 31.12.2011		palkkiot, euroa	palkkiot, euroa	palkkiot, euroa
Timo Peltola	15 000	15 000	-	16 500	1 800	66 000

*Timo Peltolan jäsenyys Neste Oilin hallituksessa päättyi yhtiökokouksessa 28.3.2012.

d) 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, henkilöstörahostosta 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 suoritusperusteinen palkkiojärjestelmä. Keskeinen pitkän aikavälin kannustin Neste Oilissa on henkilöstörahosto, 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

Neste Oilin sidosryhmien neuvottelukuntaan kuuluivat vuonna 2012 seuraavat jäsenet:

1.1.2012-16.5.2012:

Kimmo Tiilikainen
 Esko Ahonen
 Timo Heinonen
 Miapetra Kumpula-Natri
 Markus Mustajärvi
 Petteri Orpo
 Oras Tynkkynen
 Anne-Mari Virolainen

16.5.2012-4.4.2013

Pia Kauma, pj
Vuokko Lahti
Tarja Cronberg
Kimmo Tiilikainen
Mikael Jungner
Annika Lapintie
Mika Niikko
Eero Suutari
Katja Taimela

Neste Oilin sidosryhmien neuvottelukuntaan kuuluvat 4.4.2013 alkaen seuraavat jäsenet:

- Pia Kauma (puheenjohtaja), kansanedustaja
- Tarja Cronberg, Euroopan parlamentin jäsen
- Mikael Jungner, kansanedustaja
- Vuokko Lahti, toimittaja
- Annika Lapintie, kansanedustaja
- Mika Niikko, kansanedustaja
- Eero Suutari, kansanedustaja
- Katja Taimela, kansanedustaja
- Kimmo Tiilikainen, kansanedustaja

Lisäksi neuvottelukunnan työhön osallistuu kolme henkilöstön keskuudestaan ehdottamaa jäsentä kuten aikaisemminkin.

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

Kyseessä on luottamustoimi, josta ei makseta kuukausipalkkiota. Neuvottelukunnan jäsenille maksetaan kokouspalkkio, joka on neuvottelukunnan puheenjohtajalle 1 500 euroa kokoukselta ja jäsenille 1 000 euroa kokoukselta. Lisäksi korvataan yhtiön matkustussäännön mukaiset matkakulut. Neuvottelukunnan toimikausi on yksi vuosi, ja se kokoontuu kaksi kertaa vuodessa.

Vuonna 2012 sidosryhmien neuvottelukunnan jäsenille maksetut kokouspalkkiot:

Pia Kauma, 1 500 euroa
Kimmo Tiilikainen, 1 000 euroa
Esko Ahonen, 1 000 euroa
Timo Heinonen, 1 000 euroa
Miapetra Kumpula-Natri, 1 000 euroa
Markus Mustajärvi, 1 000 euroa
Oras Tynkkynen, 1 000 euroa
Vuokko Lahti, 1 000 euroa
Tarja Cronberg, 1 000 euroa
Mikael Jungner, 1 000 euroa
Mika Nikko, 1 000 euroa
Eero Suutari, 1 000 euroa
Annika Lapintie, 1 000 euroa