



Nesteen vuosi 2015

Nesteen palkka- ja palkkioselvitys

NESTE

Nesteen palkka- ja palkkioselvitys 2015

Kirje henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalta

Hyvä osakkeenomistaja

Kerroin keväällä 2015 julkaistussa raportissa, miten Neste uudisti johdon organisaatiota edellisen vuoden aikana. Tässä kirjeessä voin kertoa, että uudistukselle asetetut tavoitteet ovat toteutuneet hyvin. Yhtiö on nyt pystynyt reagoimaan entistäkin herkemmin alati muuttuvaan markkinatilanteeseen, mikä on osaltaan mahdollistanut hyvän taloudellisen menestyksen jatkumisen vuonna 2015.

Yksi Nesteen keväällä 2015 hyväksytyyn strategiaan kuuluva tavoitteista on kasvattaa uusiutuviin raaka-aineisiin perustuva liiketoimintaa ja löytää tuotesegmenttejä ja asiakkaita myös polttoainekäytön ulkopuolelta. Tämä on hyvin kunnianhimoista, sillä Neste on tällä strategiallaan jälleen avaamassa uusia markkinoita uusiutuville tuotteille. Myös olemassa olevan liiketoiminnan jatkuva parantaminen esimerkiksi turvallisuuden ja jalostamoiden käytettävyyden osalta edellyttää johdoltamme ja koko henkilöstöltämme vahvaa osaamista ja paneutumista uudistuviin tehtäviin.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan tehtävänä on osaltaan huolehtia, että yhtiössä on oikeanlaista osaamista strategian toteuttamiseksi ja että palkitseminen tukee tätä. Tämän vuoksi valiokunta valmisteli ja hallitus päätti joulukuussa 2015 uuden osakepalkkiojärjestelmän luomisesta vuodesta 2016 eteenpäin. Lisäksi valiokunta on säännöllisesti seurannut niin vanhojen osakepalkkio-ohjelmien kuin 2015 lyhyen aikavälin kannustimien ja henkilöstörahaston tavoitteiden toteumaa ja ennustetta sekä valmistellut tavoiteasetantaa vuodelle 2016. Vuosikellonsa mukaisesti valiokunta on myös seurannut johdon kokonaispalkitsemista sekä sisäisiin että ulkoisiin vertailutietoihin perustuen.

Nesteen tavoitteena ei ole olla palkkajohtaja, mutta yhtiön on pystyttävä kilpailemaan osaavista työntekijöistä ja aikaansaavasta johdosta. Palkat ja palkitsemisjärjestelmät muodostavat yhden osan kokonaisuutta, jolla tähän pyritään. Avainhenkilöiden valinta ja suoritusten arviointi, ja heidän suorituksiin perustuva palkitseminen, tehtäväkierto ja seuraajasuunnittelu sekä koko henkilöstön osaaminen ja asianmukainen palkitseminen ovat myös keskeisiä menestyksellemme nyt ja vastaisuudessa. Arvioimme, että tekemämme linjaukset ja ratkaisut palkitsemisen alueella ovat tukeneet yhtiön menestystä.

Nesteen toimitusjohtajan peruspalkkaa on korotettu viimeksi 1.1.2012. Yhtiö on viime vuosien aikana parantanut merkittävästi kannattavuuttaan, monipuolistunut ja kansainvälistynyt rakenteeltaan, ja hallitus on arvioinut toimitusjohtajan merkityksen hyvään kehitykseen olennaiseksi ja toimitusjohtaja on saanut hallitukselta myönteistä palautetta suorituksestaan. Hyvä tuloskehitys on näkynyt niin, että sekä lyhyen aikavälin palkitseminen että osakepalkkiojärjestelmät ovat tuoneet toimitusjohtajalle sekä muille avainhenkilöille kilpailukykyiset suorituspalkkiot, ja tämä suunta jatkuu myös vuonna 2016 maksettavissa palkkioissa. Samalla yhtiön osakekurssi on noin kaksinkertaistanut kolmessa vuodessa, ja osinkoja on voitu maksaa osakkeenomistajille osinkopolitiikkamme mukaisesti yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä unohtamatta. Juuri näin oikein rakennettujen kannustimien kuuluukin toimia.

Nesteen hallitus on ottanut huomioon Suomen valtion omistaja-ohjauksen palkitsemista koskevat ohjeet. Niihin määritellyt peruspalkkoihin suhteutetut enimmäismäärät rajoittivat esimerkiksi vuonna 2015 maksettuja osakepalkkioita merkittävästi siten, etteivät palkkiot ole minään ansaintavuonna ylittäneet kyseisen vuoden kiinteää vuosipalkkaa. Myös peruspalkkojen korotuksen suhteen on oltu erittäin pidättyväisiä.

Yhteensä yhtiö on pelkästään vuosittaisen kannustinpalkkiojärjestelmänsä kautta maksanut johdolle ja koko henkilöstölle noin 24 M€ palkkioita vuosina 2014 ja 2015. Näin ollen koko henkilöstö on saavuttanut hyvin niin yksikötason kuin omia tehtäviään lähellä olevat tavoitteensa. Keskimäärin palkkiot ovat olleet yli asetettujen tavoitetasojen kaikkien henkilöstöryhmien piirissä.

Vuoden 2015 ennätysellisen hyvän tuloksen perusteella yhtiö maksaa vuonna 2016 lyhyen aikavälin kannustinpalkkiota enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Myös avainhenkilöiden osakepalkkio-ohjelman vuosien 2013–2015 ansaintajakson ansaintakriteerit täyttyivät täysin: konsernin kumulatiivisen vertailukelpoisen vapaan kassavirran osalta tavoitteet ylitettiin ja myös Uusiutuvat tuotteet -liiketoimintalueen vertailukelpoinen liikevoitto ylitti kirkkaasti vuonna 2012 joulukuussa asetetun tavoitteen. Näin ollen 2016 avainhenkilöitä palkitaan maksimipalkkioilla ohjelman ehtojen puitteissa.

Palkka- ja palkkioselvitys on jaettu seuraaviin neljään osaan:

1. Kirje henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalta.

Tässä osassa tuodaan esiin henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan palkitsemiseen liittyvät tärkeimmät toimet ja valmistelut asiat vuoden ajalta. Kaikki henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan käsittelemät asiat raportoidaan hallitukselle ja hallitus tekee päätökset valiokunnan valmistelusta asioista.

2. Raportti Nesteen johdon palkitsemiskäytännöistä. Tässä osassa esitetään, miten johdon palkitsemiskäytäntöä ja suorituskriteereitä käytetään toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemisen määrittämiseen tulevien tilikausien aikana. Osassa käsitellään myös muun johdon palkitsemisperiaatteita.

3. Nesteen johdon vuosittainen palkitsemisraportti. Tässä osassa on kattava selvitys Nesteen toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta yhtiön viimeisimmän tilikauden taloudelliseen tulokseen ja toiminnallisiin saavutuksiin suhteutettuna.

4. Nesteen hallituksen palkitsemiselonteko. Tässä osassa selotetaan Nesteen hallituksen jäsenille viimeisimmän tilikauden aikana maksetut palkkiot ja niiden kehitys vuosien saatossa. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta vastaa Nesteen hallituksen jäsenten palkkioehdotusten tekemisestä yhtiökokouksen hyväksyttäväksi. Nesteen hallituksen puheenjohtaja on osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsen, mutta hän ei ole osallistunut itseään koskevien palkkioehdotusten valmisteluun, eikä nimitystoimikunnan ehdotuksen tekemiseen yhtiökokoukselle palkkioista tai hallituksen puheenjohtajasta.

Olemme saaneet myönteistä palautetta vuonna 2014 käyttöön otetusta raportointikäytännöstämme ja tarkoituksemme on jatkaa ja kehittää raportointia myös tulevaisuudessa. Otamme mielellämme vastaan raportointia koskevia kommentteja ja palautetta (corpcomviestinta@neste.com), jotta voimme parantaa raportointia entisestään.

Jorma Eloranta

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja
jorma.eloranta@neste.com

Raportti Nesteen johdon palkitsemiskäytännöistä

Periaatteet ohjaavat toimintaamme

Tarkastelemme yhtiön palkitsemisperiaatteita tarpeen mukaan, noin kahden vuoden välein. Vuoden 2015 aikana ei ollut tarvetta päivityksiin koskien suorituskykyyn ja palkitsemiseen liittyviä periaatteita, 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 kestävästä 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 työsuorituksen 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 strategioiden, operatiivisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen.

Johdon edun tulee sopia yhteen konsernin sekä sen laajan kotimaista että kansainvälisten sidosryhmien kanssa.

Johdon palkitsemiskäytännön tulee noudattaa Nesteen henkilöstön maailmanlaajuisesti voimassa olevia yleisiä palkkausperiaatteita.

Neste pyrkii aina kohtelemaan johtoaan ja organisaationsa henkilöitä tasavertaisesti ja puolueettomasti sukupuoleen, syntyperään, ikään, uskoon, 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 uuteen vuoden 2016 pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustinjärjestelmän suunnittelutyöhön neuvoja Alexander Finance Corporaten palkitsemiskonsulteilta. Vuoden 2013 pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustinjärjestelmän suunnittelutyössä neuvonantajina toimivat palkitsemiskonsultit PCA:lta ja Merceriltä.

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 (1.1.2012 lähtien).

Vakuutukset

Jäsenillä on henki-, vapaa-ajan tapaturma-, matka- ja johdon vastuuvakuutus. 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 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 laskeaan eläkkeelle jäämistä edeltävien kymmenen vuoden keskimääräisen laskennallisen kuukausipalkan ja siihen liittyvien lakisääteisten eläkevakuutusmaksujen perusteella. Uusia etuusperusteisia järjestelyjä ei enää tehdä.)

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Perustuu vuosittaisten taloudellisten ja muiden kuin taloudellisten mitattavissa olevien tavoitteiden saavuttamiseen. Palkkion enimmäismäärä on 40 % palkasta, ja se maksetaan käteisenä seuraavan vuoden maaliskuussa.

Toimitusjohtaja vuoden 2015 osalta: 90 % konsernin taloudellisten tavoitteiden (vertailukelpoinen liikevoitto, keskimääräinen sijoitetun pääoman tuotto / ROACE-prosentti) perusteella ja 10 % konsernin turvallisuustavoitteen (tapaturmat miljoonaa työtuntia kohti, Total Recordable Injury Frequency, TRIF) perusteella.

Liiketoiminta-alueiden tuloksista vastaavat konsernin johtoryhmän jäsenet vuonna 2015: 50 % konsernin tavoitteiden ja 50 % liiketoimintayksikön tavoitteiden perusteella. Yhteisten toimintojen tuloksista vastaavat konsernin johtoryhmän jäsenet: 80 % konsernin tavoitteiden ja 20 % toiminnon tavoitteiden perusteella.

Uusi pitkän aikavälin osakekannustinjärjestelmä (2016)

Perustuu Nesteen taloudellisten ja osakekurssiin liittyvien kolmivuotistavoitteiden saavuttamiseen.

Palkkio maksetaan yhdessä erässä kolmen vuoden kuluttua osin osakkeina ja osin käteisenä. Käteisenä maksettava osa kattaa verot ja muut veroluonteiset maksut.

Vuosien 2016–2018* ansaintakriteerit:

75 % kumulatiivinen vertailukelpoinen vapaa kassavirta ja 25 % Nesteen osakkeen kokonaistuotto suhteessa STOXX Europe 600 -indeksiin.

Toimitusjohtajalle on allokoitu osakkeita siten, että palkkiomahdollisuus on 0–100 % vuosipalkasta (tavoite 40 %) joulukuun 2015 palkan ja osakekurssiin tiedoilla. Konsernin johtoryhmän jäsenillä palkkiot ovat noin 0–80 % vuosipalkasta (tavoite 40 %).

Johtajille yhden vuoden aikana myönnettävien lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden kokonaissumman ylittäessä 120 % vuosipalkasta, osakepalkkiota leikataan kyseisen rajan ylittävä määrä.

Palkkioelementti Kuvaus ja toimintaperiaate

Osakeomistuksen rajoittaminen

Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmän jäsenet eivät saa myydä palkkiona saamiaan osakkeita tai muutoin luovuttaa, ennen kuin kolme vuotta osakkeiden siirtymisestä on kulunut. Rajoitusjakson aikana osakkeet voidaan hallituksen harkinnan mukaan periä takaisin, jos työsuhde 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 siirretyistä osakkeista verojen jälkeen (50 % vuoden 2010 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä), kunnes tämä kynnyisarvo ylittyy. Kun omistusosuusvaatimus on täyttynyt, rajoitetun osakeomistuksen jaksoa voidaan lyhentää hallituksen päätöksellä.

**Toimi- ja työso-
pimukset sekä
erokorvaukset**

Irtisanomisaika on sekä yhtiön että toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten puolelta 6 kuukautta.

Yhtiön päättäessä toimitusjohtajan toimitusjohtaja saa 18 kuukauden palkkaa vastaavan erorahan irtisanomispalkan lisäksi. Konsernin johtoryhmän jäsenillä erokorvaus on kuuden kuukauden palkkaa vastaava.

Omistajanvaihdosta koskevat samat ehdot kuin toimitusjohtajan tai työsuhteen päättämistä.

***Pitkän aikavälin osakekannustinjärjestelmä 2013: Vuosien 2013–2015** ansaintakriteerit ovat 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 ja 2015–2017** ansaintakriteerit ovat 75 % konsernin kumulatiivinen vertailukelpoinen vapaa kassavirta ja 25 % Nesteen osakkeen kokonaistuotto verrattuna kymmenen öljyteollisuuden vertaistoimijan ryhmään.

Täydentävät tiedot

Vertailuanalyysiin perustuva lähestymistapa: Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta käy läpi Nesteen 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 suoritusaste ja henkilökohtainen suoriutumisen.

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

Nesteen johdon vuosittainen palkitsemisraportti

Katsaus kuluneeseen vuoteen

Mittaamme johtoryhmämme onnistumista sillä, miten hyvin Neste saavuttaa strategiset ja taloudelliset tavoitteensa. Vuonna 2015 Neste teki ennätysellisen hyvän taloudellisen tuloksen ja saavutti erinomaisen pääoman tuoton. Myös strategisissa tavoitteissa Neste eteni. Yhtiön asema Itämeren alueella vahvistui, kun Neste aikaisempaa paremmin hyödynsi kaikkien liiketoiminta-alueidensa voimaa. Laadukkaiden fossiilisten ja uusiutuvien tuotteiden yhdistäminen Nesteen palveluihin, kuten logistiikkaan, osoittautui kilpailukyiseksi ratkaisuksi asiakkaiden tarpeisiin. Uusiutuvien tuotteiden myynnissä yhtiö teki ennätysten. Myynnin suuntaaminen tarkasti valituille markkinoille ja kohdeasiakkaille oli menestyksen takana. Samalla menetelmällä Öljyn Vähittäismyynti hankki huomattavan uuden asiakaskunnan.

Katsomme, että johtoryhmämme jäsenten etujen tulisi olla yhdenmukaisia yhtiön ja sen osakkeenomistajien etujen kanssa. Taloudellinen tuloksemme ja muut saavutuksemme vuonna 2015 merkitsevät sitä, että vuonna 2016 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän palkkioita maksetaan enemmän kuin monina aikaisempina vuosina. Myös pitkän aikavälin osakeohjelmasta 2013–2015 vuonna 2016 maksettavat osakepalkkiot toteutuvat maksimitasolla ohjelman ehtojen puitteissa.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän 2014 perusteella vuonna 2015 maksetut palkkiot

Vuonna 2014 vertailukelpoinen liikevoitto sekä keskimääräisen sijoitetun pääoman tuotto verojen jälkeen (ROACE) olivat samalla tasolla kuin vuonna 2013. Uusiutuvat tuotteet -liiketoiminta saavutti hyvän tuloksen vuoden 2013 käännekohdan jälkeen. Vertailukelpoinen liikevoitto parani hieman Öljytuotteet -liiketoiminta-alueella vuodesta 2013 ja Öljyn vähittäismyynti -liiketoiminta-alueen puolestaan laski hieman 2013 vuositason ennätystuloksen jälkeen.

Tämän seurauksena konserni ylitti vuoden 2014 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä määritetyt taloudelliset tavoitteet, jotka perustuivat vertailukelpoiseen liikevoittoon ja ROACE-prosentiin. Kun lisäksi otetaan huomioon liiketoiminta-alueiden ja yksikön tavoitteisiin perustuvat suoritukset, hallitus myönsi tavoitetasoa korkeammat palkkiot toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille tulosvuodelta 2014.

Palkkiot olivat kuitenkin keskimäärin tasoltaan matalampia kuin vuonna 2013 ja pysyivät selvästi lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden rajoissa (enintään 40 % vuosipalkasta).

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Nesteen 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. 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. Ensimmäisen jakson (2013–2015) ajalta ansaintakriteerit täyttyivät täysin: konsernin kumulatiivisen vertailukelpoisen vapaan kassavirran osalta tavoitteet ylitettiin ja myös Uusiutuvat tuotteet -liiketoiminta-alueen vertailukelpoinen liikevoitto ylitti kirkkaasti vuonna 2012 joulukuussa asetetun tavoitteen. Näin ollen vuonna 2016 annettiin 232 482 osaketta vastaava palkkio, josta 76 769 osaketta vastaava palkkio luovutettiin toimitusjohtajalle ja nykyisille johtoryhmän jäsenille. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkkiona verojen jälkeen luovutettiin 36 314 osaketta.

2014–2016 alkaneiden jaksoiden suoritustavoitteet ovat käytäntötaulukossa. Jos 2014 ja 2015 alkaneiden jaksoiden tavoitteet täyttyvät, osakkeita maksetaan kustakin jaksosta tavoitetasolla noin 3,5 miljoonan euron edestä. Jos tavoitteet ylitetään, osakepalkkioiden enimmäisarvo on 7 miljoonaa euroa jaksoa kohti. Uuden LTI-ohjelman ansaintajaksolta 2016–2018 maksettavat palkkiot vastaavat enintään noin 273 000 Nesteen osakkeen arvoa.

Toimitusjohtajalle ja konsernin johtoryhmän jäsenille maksetut palkkiot (tilanne 31.12.2015)

Euroa	Toimitusjohtaja		Konsernin johtoryhmän jäsenet (yhteensä)	
	2015	2014	2015	2014
Vuosittaiset palkkiot				
Peruspalkka	667 623	666 867	1 860 683	1 741 154
Verotettavat etuudet ¹⁾	17 040	25 500	113 992	119 293
Vuosikannustinpalkkio (lyhytaikainen kannustinjärjestelmä) ²⁾	221 501	228 962	505 950	648 225
Vuosittaiset palkkiot yhteensä	906 164	921 329	2 480 625	2 508 772
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän palkkiot				
LTI 2010: 2012–2014 ja 2011–2013 jaksot ³⁾	716 954	803 897	1 538 552	1 625 696
Lisäeläkemaksut	824 019	618 700	462 914	620 110
Palkkiot yhteensä	2 447 137	2 343 926	4 483 091	4 754 578

¹⁾ Johtoryhmän jäsenet saavat veronalaisen auto- ja matkapuhelinedun osana kiinteää palkkaansa. Toimitusjohtajan luontaisetujen arvo muodostuu seuraavasti: 16 560 euron autoetu ja 480 euron puhelinetu.

²⁾ 2016 maksettavat palkkiot: toimitusjohtaja 260 337 euroa ja johtoryhmän jäsenet yhteensä 683 492 euroa

³⁾ Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän palkkioiden verotettava kokonaisarvo (sisältää varainsiirtoveron). Palkkiot eivät voi minään ansaintavuonna ylittää kyseisen vuoden kiinteää vuosipalkkaa. Sitouttamisvaikutuksen synnyttämiseksi osakepalkkiojärjestelmät ovat monivuotisia.

On mahdollista, että palkkioita maksetaan useita vuosia palkkioiden ansaintajakson alkamisen jälkeen. Maksuhetkellä noudatetaan järjestelmän perustamisajankohtana hyväksytyjä sääntöjä, jotka ovat noudattaneet sillä hetkellä voimassa olleita valtion omistajaohjauksen linjauksia, mutta saattavat poiketa maksuhetkellä voimassa olevasta talouspoliittisen ministerivaliokunnan kannanotosta. Vuonna 2014 ja 2015 maksettiin osakepalkkioita vuonna 2009 perustetun ohjelman perusteella. Taulukossa on esitetty pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintavuosien (2011–2013 ja 2012–2014) aikana ansaittujen palkkioiden verotettava kokonaisarvo (sisältää varainsiirtoveron). Erillisten ansaintavuosien palkkio ei voi ylittää kyseisen vuoden kiinteää vuosipalkkaa.

Henkilöstön palkitseminen

Konsernin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä. Neste 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 maksoi keväällä 2015 tulosvuoden 2014 osalta 23,5 (24,3) miljoonan euron edestä työsuorituksen perustuvia kannustinpalkkioita johtajille ja henkilöstölle (summa sisältää eläke- ja sosiaaliturvamaksut).

Yhtiön lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmää henkilöstölle muutettiin vuoden 2014 alusta. Henkilöstön tavoitepalkkio määräytyy tehtävän vaatavuusluokituksen ja työskentelymaan perusteella vaihdellen välillä 4–20 % peruspalkasta vuositasolla. 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 tarjoaa Suomessa työllistämälleen henkilöstölle oikeuden voitonjakoon henkilöstörahoon kautta, kun työsuhde 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 käteisenä. Konsernin osakekannustinjärjestelmiin osallistuville henkilöille ei makseta henkilöstörahoerää kyseisten osakejärjestelmien ansainta-aikana.

Hallitus määrittää voittopalkkioerän ansaintakriteerit erikseen vuosittain. Vuosien 2014 ja 2015 osalta palkkio oli sidottu Nesteen vertailukelpoisen liikevoiton kehitykseen. Yhtiön henkilöstörahoeränsäntövuoden 2014 osalta oli 2,6 (4,4) miljoonaa euroa. Vertailukelpoiset liikevoittotulokset 2013 ja 2014 olivat lähes samalla tasolla, mutta vuodelle 2014 asetetun haastavamman tavoitetaso johdosta, summa laski noin 40 %. Vuoden 2015 erinomaisen vertailukelpoisen liikevoiton johdosta vuonna 2016 tullaan rahastoon siirtämään 5,7 milj. euroa.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän osakepalkkiot

Osakkeina maksettavat kannustinpalkkiot konsernin johtoryhmälle

Nimi	Toimen nimi	Konsernin johtoryhmän jäsen alkaen	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella luovutetut osakkeet	
			2014 ¹⁾ palkkio 2015	2015 ²⁾ palkkio 2016
Matti Lievonen	Toimitusjohtaja	2008	14 823	10 458
Kaisa Hietala	Liiketoiminta-alueen johtaja, Uusiutuvat tuotteet	2014	3 168	2 569
Matti Lehmus	Liiketoiminta-alueen johtaja, Öljytuotteet	2009	5 466	3 997
Antti Tiitola	Liiketoiminta-alueen johtaja, Öljyn vähittäismyynti	2014	–	1 183
Simo Honkanen	Johtaja, Kestävä kehitys ja yhteiskuntasuhteet	2009	3 376	2 473
Tuomas Hyryläinen	Johtaja, Strategia ja uudet hankkeet	2012	3 878	2 840
Hannele Jakosuo-Jansson	Johtaja, Henkilöstö ja turvallisuus	2006	3 928	2 718
Osmo Kammonen	Johtaja, Viestintä ja brändimarkkinointi	2004	3 876	2 833
Lars Peter Lindfors	Johtaja, Teknologia	2009	4 397	3 023
Jyrki Mäki-Kala	Talusojohtaja	2013	3 230	4 217

¹⁾ Vuoden 2014 sarake viittaa ansaintajakson 2012–2014 perusteella keväällä 2015 osakkeina maksettuihin palkkioihin. Taulukko osoittaa siirrettyjen osakkeiden nettomäärän verojen jälkeen.

²⁾ Vuoden 2015 sarake viittaa ansaintajakson 2013–2015 perusteella myönnettyihin ja 2016 osakkeina maksettaviin palkkioihin. Luvut osoittavat osakkeiden nettomäärän verojen ja muiden

lakisääteisten maksujen jälkeen. Kannustinpalkkioita voidaan maksaa enintään niin, että lyhyen ja pitkän aikaväli kannustimien yhteenlaskettu summa ei saa ylittää 120 % vuosittaisen kiinteän bruttopalkan arvosta. Osakkeita koskee rajoitettu omistusjakso ja omistusvaatimus (katso lisätietoja palkitsemiskäytäntötaulukosta).

Johtajien osakeomistus

Johtajien palkitsemiskäytäntömme pääperiaatteena on varmistaa, että Nesteen 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 kynnyksarvo ylittyy.

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

Seuraavassa taulukossa esitetään nykyisten konsernin johtoryhmän jäsenten osakeomistukset.

Konsernin johtoryhmän osakeomistukset (tilanne 31.12.2015)

Nimi	Toimen nimi	Konsernin johtoryhmän jäsen alkaen	Osakemäärä ¹⁾	
			2015	2014
Matti Lievonen	Toimitusjohtaja	2008	50 799	35 976
Kaisa Hietala	Liiketoiminta-alueen johtaja, Uusiutuvat tuotteet	2014	14 224	14 224
Matti Lehmus	Liiketoiminta-alueen johtaja, Öljytuotteet	2009	23 285	17 819
Antti Tiitola	Liiketoiminta-alueen johtaja, Öljyn vähittäismyynti	2014	5 000	5 000
Simo Honkanen	Johtaja, Kestävä kehitys ja yhteiskuntasuhteet	2009	15 136	11 760
Tuomas Hyyryläinen	Johtaja, Strategia ja uudet hankkeet	2012	3 878	–
Hannele Jakosuo-Jansson	Johtaja, Henkilöstö ja turvallisuus	2006	17 258	13 330
Osmo Kammonen	Johtaja, Viestintä ja brändimarkkinointi	2004	17 442	18 566
Lars Peter Lindfors	Johtaja, Teknologia	2009	14 828	11 831
Jyrki Mäki-Kala	Talousjohtaja	2013	7 000	7 500

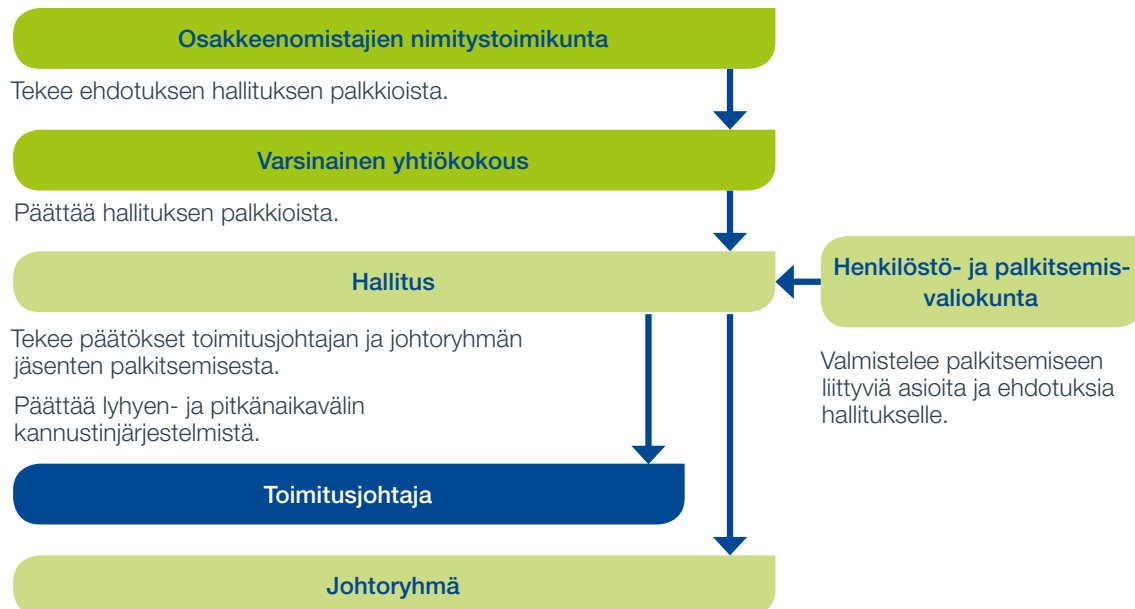
¹⁾ Osakeomistukset sisältävät pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisesti luovutettuja osakkeita, joita koskee kolmen vuoden myyntikielto. Jos työntekijä lähtee yrityksestä tämän jakson aikana, hallitus voi harkintansa mukaan periä osakkeet takaisin. Lukuun sisältyy myös mahdollisesti itse hankitut osakkeet.

Nesteen hallituksen palkitsemiselonteko

Palkkioiden hallinnointi

Palkitsemiseen liittyvään keskusteluun ja päätöksentekoon Nesteellä 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 2015 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.

Nesteen hallituksen palkkioita on muutettu kerran Neste Oilin perustamisen jälkeen yhtiökokouksessa vuonna 2008. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta ehdotti yksimielisesti palkkioihin korotuksia vuoden 2015 yhtiökokoukseen, mutta Suomen valtio ei hyväksynyt ehdotusta yhtiökokouksessa ja korotuksia ei tehty. Yhtiön hallitus ei osallistunut asian valmisteluun eikä päätöksentekoon millään tavoin.

Hallituksen palkkiot ovat kehittyneet seuraavasti Neste Oilin perustamisen jälkeen.

Yhtiökokouksen 22.3.2006 tekemän päätöksen mukaan

Puheenjohtaja	55 000 euroa vuodessa
Varapuheenjohtaja	42 000 euroa vuodessa
Jäsenet	30 000 euroa vuodessa

Yhtiökokouksen 14.3.2008 tekemän päätöksen mukaan

Puheenjohtaja	66 000 euroa vuodessa
Varapuheenjohtaja	49 200 euroa vuodessa
Jäsenet	35 400 euroa vuodessa

Vuodesta 2008 palkkiot pysyneet muuttumattomina.

Hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot (tilanne 31.12.2015)

	Hallituksen vuosipalkkiot (EUR)		Kokouspalkkiot (EUR)	
	2015	2014	2015	2014
Jorma Eloranta	66 000	66 000	13 200	12 600
Per-Arne Blomquist ¹⁾	8 850	35 400	3 600	22 800
Majja-Liisa Friman	49 200	49 200	11 400	12 600
Laura Raitio	35 400	35 400	13 200	12 000
Jean-Baptiste Renard	35 400	26 550	24 000	19 200
Willem Schoeber	35 400	35 400	20 400	24 000
Kirsi Sormunen	35 400	35 400	11 400	11 400
Marco Wirén ²⁾	26 550	-	8 400	-

¹⁾ Per-Arne Blomquistin hallitusjäsenyys päättyi 1.4.2015.

²⁾ Marco Wirén liittyi hallitukseen 1.4.2015 ja sai palkkion ajalta 1.4.–31.12.2015. Kokouspalkkiot eivät sisällä kokouksiin osallistumisesta aiheutuneita matkakuluja.