Pro Motion

Maailma on jatkuvassa liikkeessä, siksi meidänkin täytyy olla. Tarjoamme kestäviä ratkaisuja, jotka mahdollistavat ihmisten liikkumisen hyvällä omalla tunnolla.

NESTE OIL

Vuosikertomus 2011
Palkitseminen ja osakeomistukset

Sisällys

Palkitseminen ja osakeomistukset 1

Johdon palkitsemisperiaatteet 3

Hallituksen palkitseminen ja osakeomistukset 5

Hallintoneuvoston palkitseminen ja osakeomistukset 8

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen ja osakeomistukset 9

Henkilöstörahasto 12

Palkitseminen ja osakeomistukset

Neste Oilissa noudatetaan yhtiön hallituksen hyväksymiä johdon palkitsemisperiaatteita, valtion omistajaohjauksen suosituksia ja Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia 2010. Johdon palkitsemisperiaatteet ja kannustinohjelmat on kehitetty Neste Oilin kilpailukyvyn turvaamiseksi öljyteollisuuden alalla. Yhtiö voi maksaa johdolle ja muulle henkilöstölle vuosittain myös lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita.

Palkitseminen

Neste Oilin hallitus päättää yhtiön johdon ja avainhenkilöiden palkitsemisesta ja kannustimista hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan esityksen perusteella. Yhtiössä noudatetaan yhtiön hallituksen hyväksymiä johdon palkitsemisperiaatteita, valtion omistajaohjauksen suosituksia ja Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia 2010. 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 kannustinpalkkioita palkan ja luontoisetujen ohella. Lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden määräytymisperuste on henkilökohtaisesti määriteltyjen tavoitteiden saavuttaminen sekä yhtiön taloudellinen kehitys ja yhtiön tavoitteiden saavuttaminen. Ylimmän johdon bonuspalkkio voi enimmillään olla 40 % vuosipalkasta.

Vuonna 2011

Neste Oil maksoi keväällä 2011 henkilöstölleen vuoden 2010 suoritukseen perustuvia, lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita yhteensä 20,5 miljoonaa euroa sisältäen eläke- ja sosiaaliturvamaksut. Vuonna 2011 konsernitason tulosmittareina olivat oikaistu vertailukelpoinen liikevoitto, velan osuus kokonaispääomasta ja kiinteät kustannukset.

Avainhenkilöiden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI-järjestelmä)

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 johdon jäsenet, joilla on oikeus osallistua LTI-järjestelmään. Järjestelmän piiriin kuuluu 77 Neste Oilin johdon jäsentä. LTI-järjestelmä täyttää valtion omistajaohjauksen suositukset.

Järjestelmässä on kolme kolmen kalenterivuoden ansaintajaksoa. Ensimmäiset kaksi ansaintajaksoa ovat alkaneet vuosien 2010 ja 2011 alussa, ja kolmas alkoi vuonna 2012. Hallitus päättää 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 päättymisestä, 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 toimisuhde konserniyhtiössä jatkuu.

Jos kaikki tavoitteet saavutetaan, ansaintajaksojen perusteella maksettavat enimmäispalkkiot vastaavat yhteensä enintään (sisältäen myös rahana maksettavan osuuden):

- noin 809 000 yhtiön osakkeen arvoa (ansaintajakso 2010–2012),
- noin 842 000 yhtiön osakkeen arvoa (ansaintajakso 2011–2013) ja
- noin 1 093 000 yhtiön osakkeen arvoa (ansaintajakso 2012–2014).

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 johtavaa. Palkitsemisen tulee perustua sekä yksilön ja yhteisön suoritukseen että yhtiön taloudelliseen suorituskykyyn.
- 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 kestävää, pitkän aikavälin suorituskykyä.
- Suurin osakkeenomistaja (Suomen valtio) esittää linjauksia Neste Oilin palkitsemisjärjestelmästä. Neste Oilin hallitus varmistaa, että palkitsemisjärjestelmä on näiden suositusten mukainen.
- 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,
- 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 maailman johtavaksi uusiutuvien polttoaineiden tuottajaksi.

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.

Hallituksen palkitseminen ja osakeomistukset

Hallituksen palkitsemisesta päättää yhtiökokous.

Hallituksen vuosipalkkioista 2011 yhtiökokous päätti seuraavaa:

- 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.

Hallituksen jäsenten osakeomistukset ja vuosipalkkiot on esitetty oheisessa taulukossa. Osakeomistuksesta kertova tieto käsittää suoraan ja määräysvaltayhteisöjen kautta omistetut sekä edunvalvonnassa olevien omistamat Neste Oilin osakkeet.

Hallituksen osakeomistukset ja palkkiot 31.12.2011

	Osakeomistukset 31.12.			Vuosi-palkkiot, euroa	Kokous-palkkiot, euroa	Vuosi-palkkiot, euroa
	2011	2010	Muutos, kpl	2011	2011	2010
Timo Peltola	15 000	6 250	+8 750	66 000	9 600	66 000
Jorma Eloranta*	10 500	200	+10 300	36 900[1)]	8 400	-
Michiel Boersma	5 000	5 000	-	35 400	19 200	35 400
Maija-Liisa Friman	6 000	3 000	+3 000	35 400	10 200	26 550[3)]
Nina Linander	1 100	1 100	-	35 400	21 600	35 400
Laura Raitio*	1 500	-	+1 500	26 550[2)]	8 400	-
Hannu Ryöppönen	3 500	-	+3 500	35 400	21 600	35 400
Markku Tapio	-	-	-	35 400	10 200	35 400

* Hallituksen jäsen alkaen 14.4.2011, jolloin Mikael von Frenckelin ja Ainomaija Haarlan jäsenyydet Neste Oilin hallituksessa päättyivät.

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

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

3) Hallituksen jäsenen vuosipalkkio on 35 400 euroa, josta Maija-Liisa Frimanille maksettiin vuonna 2010 palkkiota ajanjaksolta 15.4.-31.12.2010.

Hallituksen jäsenet 1.1.2011-14.4.2011*, osakeomistukset ja palkkiot

	Osake-omistukset 14.4.2011	Osake-omistukset 31.12.2010		Vuosi-palkkiot, euroa	Kokous-palkkiot, euroa	Vuosi-palkkiot, euroa
	2011	2010	Muutos, kpl	2011	2011	2010
Mikael von Frenckell	100 000	100 000	-	12 300	-	49 200
Ainomaija Haarla	2 200	2 200	-	8 850	1 800	35 400

* Mikael von Frenckellin ja Ainomaija Haarlan jäsenyydet Neste Oilin hallituksessa päättyivät 14.4.2011 yhtiökokouksessa.

Säännöllisesti päivittyvät tiedot löytyvät osoitteesta www.nesteoil.fi/sijoittajat

Hallintoneuvoston palkitseminen ja osakeomistukset

Suomen valtion ja Osakesäästäjien Keskusliitto ry:n ehdotus hallintoneuvoston lakkauttamisesta hyväksyttiin yhtiökokouksessa 14.4.2011 siten, että kaikki hallintoneuvoston jäsenet valittiin uudelleen lyhyelle toimikaudelle, joka päättyi lakkauttamista koskevan yhtiöjärjestysmuutoksen tultua rekisteröidyksi 5.5.2011. Hallintoneuvoston puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle ja muille jäsenille ei maksettu palkkioita yhtiökokouksen ja yhtiöjärjestysmuutoksen rekisteröinnin väliseltä lyhyeltä toimikaudelta.

Hallintoneuvoston palkkiot ajanjaksolla 1.1.-14.4.2011 olivat:

- puheenjohtaja 1 000 euroa/kk
- varapuheenjohtaja 600 euroa/kk
- jäsenet 500 euroa/kk

Lisäksi hallintoneuvoston kokouksiin osallistumisesta maksettiin 200 euron kokouspalkkio sekä korvattiin yhtiön matkustussäännön mukaiset kulut.

Hallintoneuvoston jäsenistä Anne-Mari Virolainen omisti 125 ja Kimmo Tiilikainen 200 Neste Oilin osaketta 5.5.2011. Muut hallintoneuvoston jäsenet eivät omistaneet Neste Oilin osakkeita 5.5.2011.

Hallintoneuvoston jäsenet eivät kuuluneet yhtiön palkitsemisjärjestelmien piiriin, eivätkä siten saaneet tulos- tai osakepalkkiota.

Hallintoneuvoston palkkiot 1.1.2011-14.4.2011

2011	Jäsenyys hallintoneuvostossa	Kuukausi-palkkiot, euroa	Kokous-palkkiot, euroa
Heidi Hautala	1.1.2011–5.5.2011	3 000	-
Kimmo Tiilikainen	1.1.2011–5.5.2011	1 800	200
Esko Ahonen	1.1.2011–5.5.2011	1 500	-
Timo Heinonen	1.1.2011–5.5.2011	1 500	200
Markus Mustajärvi	1.1.2011–5.5.2011	1 500	200
Miapetra Kumpula-Natri	1.1.2011–5.5.2011	1 500	200
Anne-Mari Virolainen	1.1.2011–5.5.2011	1 500	200

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen ja osakeomistukset

Toimitusjohtajan toimisuhteen 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 2011 oli 53 750 euroa kuukaudessa. Toimitusjohtaja voi saada kuukausipalkan ja luontoisetujen lisäksi vuosittaisen, suoritukseen perustuvan bonuspalkkion, joka voi olla enimmillään 40 % vuosipalkasta luontoisetuineen. Bonuspalkkion (lyhyen aikavälin kannustinpalkkio) määräytymisperuste on henkilökohtaisesti määriteltyjen tavoitteiden saavuttaminen sekä yhtiön taloudellinen kehitys ja yhtiön tavoitteiden saavuttaminen. Lisäksi toimitusjohtaja kuuluu vuonna 2009 hyväksytyn pitkän aikavälin kannustinohjelman piiriin. Ohjelmasta maksettavan osakepalkkion enimmäistaso ei saa miltään ansaintavuodelta ylittää kyseisen vuoden bruttopalkkaa.

Molemminpuolinen 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 2011 osalta vakuutusmaksu oli 368 582 euroa.

Muun johdon sopimukset ja eläkejärjestelyt

Johtoryhmän jäsenille maksetaan peruspalkka, ja he ovat oikeutettuja luontoisetuihin. 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 tai 62 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. Uudemmat lisäeläkejärjestelyt, joissa kaikissa eläkeikä on 62 vuotta, ovat maksuperusteisia. Vuoden 2011 osalta vakuutusmaksut olivat yhteensä 311 685 euroa. Tulevissa johtajasopimuksissa eläkeikä tulee olemaan 63 vuotta. Sekä etuus- että maksuperusteiset eläkkeet vakuuttaa vakuutusyhtiö.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkkiot, euroa

	2011			2010
	Palkat ja luontoisedut	Vuoden 2010 suoritukseen perustuvat bonukset	Yhteensä	Yhteensä
Toimitusjohtaja	669 706,60	189 946,00	859 652,60	651 446,73
Muut jäsenet	1 578 828,08	451 079,30	2 029 907,38	1 734 765,65

Johtoryhmän osakeomistukset 31.12.2011, kpl

				Osake-omistukset 31.12.		
Nimi	Syntymävuosi	Asema	Johtoryhmässä vuodesta	2011	2010	Muutos, kpl
Matti Lievonen	1958	Toimitusjohtaja	2008	17 000	15 000	+2 000
Matti Lehmus	1974	Liiketoiminta-alueen johtaja	2009	6 010	6 010	-
Sakari Toivola	1953	Liiketoiminta-alueen johtaja	2007	1 000	500	+500
Simo Honkanen	1958	Turvallisuus- ja ympäristöjohtaja	2009	3 222	2 222	+1 000
Hannele Jakosuo-Jansson	1966	Henkilöstöjohtaja	2006	3 779	3 779	-
Osmo Kammonen	1959	Viestintä-, markkinointi- ja yhteiskuntasuhdejohtaja	2004	9 022	9 022	-
Lars Peter Lindfors	1964	Teknologia- ja strategiajohtaja	2009	3 450	1 450	+2 000
Ilkka Poranen	1960	Tuotanto- ja logistiikkajohtaja	2009	5 942	5 942	-
Ilkka Salonen	1965	Talous- ja rahoitusjohtaja	2009	7 500	-	+7 500

Osakeomistuksesta kertova tieto käsittää suoraan ja määräysvaltayhteisöjen kautta omistetut sekä edunvalvonnassa olevien omistamat Neste Oilin osakkeet.

Vuonna 2011 toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille ei maksettu osakepohjaisen kannustinjärjestelmän mukaisia osakepalkkioita.

Henkilöstörahasto

Neste Oilin henkilöstörahasto perustettiin keväällä 2005, ja siihen kuuluu konsernin suomalainen henkilöstö. Konsernin osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään kuuluvat henkilöt eivät voi olla rahaston jäseniä. Yhtiön hallitus määrittelee vuosittain rahastoon maksettavan voittopalkkioerän määräytymisperusteet.

Henkilöstörahaston jäseniä ovat sekä vakituisessa että määräaikaisessa työsuhteessa olevat konsernin työntekijät. Rahaston jäsenyys alkaa sitä kuukautta seuraavana kuukautena, jolloin työntekijän työsuhde on kestänyt yhtäjaksoisesti kuusi kuukautta. Rahaston jäsenyys päättyy, kun jäsen on saanut osuutensa rahastosta täysimääräisenä.

Konsernin rahastoon maksamat voittopalkkioerät jaetaan rahaston jäsenille tasasuuruisina. Rahasto-osuudet on jaettu sidottuun osaan ja nostettavissa olevaan osaan. Kun työntekijä on ollut rahaston jäsen viisi vuotta, hän voi vuosittain siirtää sidotusta osasta nostettavaksi enintään 15 % pääomasta. Nostettavissa oleva osa määritellään vuosittain ja maksetaan jäsenille, jotka haluavat käyttää nosto-oikeuttaan. Jokainen voi valita, haluaako nostettavissa olevan osan käteisenä vai henkilöstörahaston hankkimina yhtiön osakkeina.

Vuonna 2011

Neste Oilin vuonna 2011 henkilöstörahastoon maksama voittopalkkioerä vuodelta 2010 oli 674 541 euroa.