

# Neova-konsernin palkitsemisraportti 2021

Periaatteet Neovan toimielinten eli hallintoneuvoston, hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiselle on määritelty toimielinten palkitsemispolitiikassa (jäljempänä "palkitsemispolitiikka"). Tässä raportissa kuvataan hallintoneuvoston, hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen. Lisäksi raportissa kuvataan muun johdon palkitsemisen periaatteet. Raportti on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistyksen hallinnointikoodi 2020:n (jäljempänä "hallinnointikoodi") sekä valtioneuvoston kanslian valtionyhtiöille antaman ohjeistuksen mukaisesti.

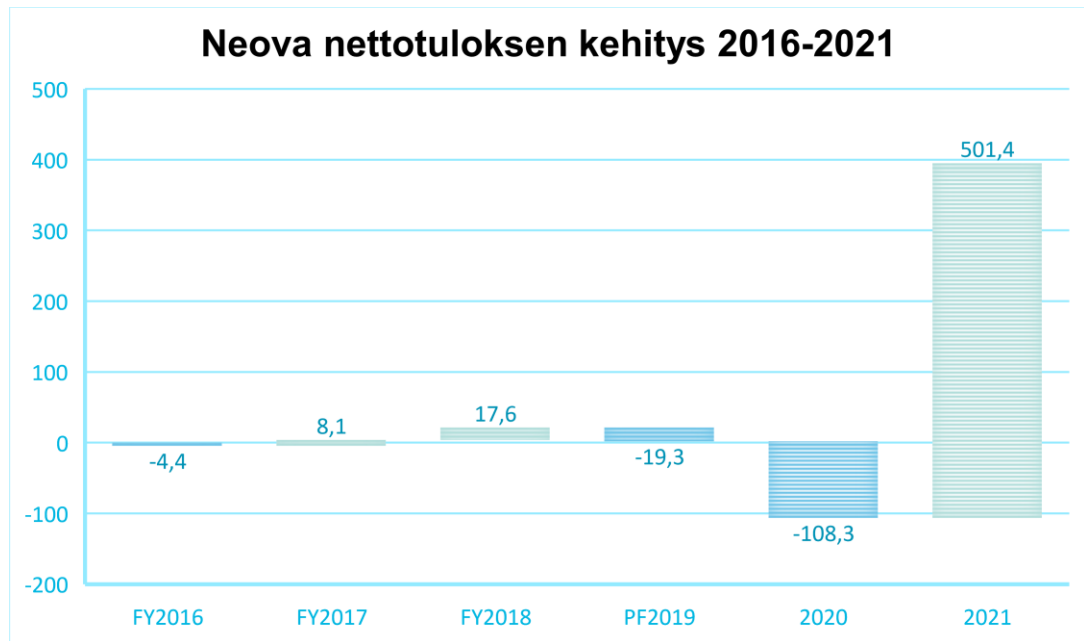
## Yleiskatsaus viiden vuoden kehitykseen

Merkittävin muutos Neova-konsernin toimintaympäristössä viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana on energiaturpeen myynnin voimakas lasku. Energiaturpeen myynti on ollut konsernin kannattavin toimiala. Vuonna 2017 Neova-konserni myi energiaturvetta yli 10 TWh ja vuonna 2020 noin 5 TWh. Neova-konserni uudisti strategiansa vuonna 2018. Energiaturpeen myynnin laskun kompensoimiseksi konserni päätti kasvaa kansainvälisillä kasvualustamarkkinoilla ja lisätä investointeja tutkimukseen ja tuotekehitykseen korkean jalostusasteen tuotteiden kehittämiseksi turpeesta ja muista luonnonmateriaaleista. Vuoden 2017 jälkeen yhtiö on investoinut yli 150 miljoonaa euroa energiaturveliikeyrityksensä ulkopuolisiin toimialoihin. Suurimmat investoinnit on kohdennettu kansainväliseen kasvualustatoimialaan ja aktiivihiileen tuotantoon. Investointi BVB Substratesiin ja Novactorin aktiivihiilentuotantolaitokseen Ilomantsissa ovat olleet merkittävimmät investoinnit. Samalla konserni on parantanut tehokkuuttaan organisaatiouudistuksella ja erilaisilla toiminnan tehostamisohjelmilla. Lisäksi maa-alueiden myynnistä on saatu merkittävästi tuottoja (yli 40 miljoonaa euroa). Energiaturpeen kysynnän voimakkaan laskun takia konserni joutui vuosina 2019, 2020 ja 2021 tekemään energiaturpeeseen liittyviin tase-eriin huomattavat, yhteensä yli 155 miljoonan euron alaskirjaukset. Erittäin merkittävä muutos Neova-konsernin liiketoiminnassa oli Nevel Oy:n myynti tammikuussa 2021. Yritysjärjestelyn arvo oli 656 miljoonaa euroa, josta tuloutui Neova-konsernille noin 500 miljoonan euron myyntivoitto. Konsernin divisioonien liikevaihdot ovat muuttuneet radikaalisti viimeisten viiden vuoden aikana. Vuonna 2017 Kekkilä-yhtiöiden osuus Neova-konsernin konsolidoidusta liikevaihdosta oli noin 20% ja vuonna 2022 Grow & Care -divisioona kattoi 2/3 konsernin liikevaihdosta. Kokonaisliikevaihto pysytteli samalla noin 500 miljoonan euron tasolla. Nevelin myynnistä saadun voiton ansiosta yhtiö on lähes nettovelaton.

## 2021

Merkittävin muutos Neova-konsernin liiketoiminnoissa oli Nevel Oy:n myynti tammikuussa 2021. Jyrkkä lasku energiaturpeen myynnissä jatkui vuonna 2021. Myynti laski yli 20% edellisestä vuodesta jo kolmatta vuotta peräkkäin. Marraskuussa Neova ilmoitti lopettavansa energijäyrsinturpeen tuottamisen vuodesta 2022 alkaen ja teki yli 16 miljoonan euron alaskirjauksen jäljellä oleviin energiaturpeen tase-eriin.

Vuonna 2021 konsernin vertailukelpoinen liikevaihto oli 502,6 miljoonaa euroa (451,7 miljoonaa euroa vuonna 2020). Liikevaihdon kasvu oli 11,3%. Keskeiset tekijät kehityksen taustalla olivat Kekkilä-BVB:n, G&C Materialsin sekä biopolttoaineiden liikevaihdon voimakas kasvu. Konsernin vertailukelpoinen liikevoitto (EBITDA) oli 52,0 miljoonaa euroa (52,7 miljoonaa euroa). Vertailukelpoinen liikevoitto oli 22,8 miljoonaa euroa (20,9 miljoonaa euroa). Syyt suhteellisen kannattavuuden heikentymiseen olivat raaka-aine- ja kuljetuskustannusten nousu sekä energiaturpeen myynnin lasku. Em. negatiivisten tekijöiden vaikutus saatiin pääosin kompensoitua toiminnan tehostamisohjelmien ja kasvaneiden maanmyynnin tuottojen avulla. Bruttoinvestoinnit olivat yhteensä 84,6 miljoonaa euroa (76,6 miljoonaa). Suurimmat investoinnit on kohdennettu kansainväliseen kasvualustaliiketoimintaan ja aktiivihiililiiketoimintaan Ilomantsin tehtaaseen.



Hallituksen palkkiot ovat pysyneet samalla tasolla viimeksi kuluneiden viiden vuoden ajan. Vuotuisten palkkioiden erot johtuvat hallituksen ja valiokuntien kokousten lukumäärän vaihtelusta eri vuosina.

Toimitusjohtajan palkkio koostuu kiinteästä vuosipalkasta luontoisetuineen, lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista (STI ja LTI) sekä eläkeohjelmasta. Kiinteää vuosipalkkaa korotettiin vuonna 2019. Palkkion vuotuinen vaihtelu johtuu pääasiassa pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinohjelmista.

Neova-konsernin henkilöstön palkitsemiskehitys viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana on laskettu kaikkien toimintamaiden henkilöstömäärän ja palkkojen keskiarvon perusteella. Palkkamarkkinoiden kehitystä vertaillaan vuosittain kaikissa toimintamaissa. Peruspalkkojen kokonaiskehitys noudattaa pääosin kunkin maan markkinapalkkojen kehitystä. Palkkakehitys on Neova-konsernin palkitsemisperiaatteiden sekä Neova-konsernin soveltamien voimassa olevien työehtosopimusten mukainen. Osa palkkakehityksen vuotuisesta vaihtelusta selittyy muuttuvilla palkanosilla, kuten lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimilla.

Tilikausi*	FY2021	FY2020	FY2019 (5-12/2019)	FY2019 (5/2018- 4/2019/2019)	FY2018	FY2017
<b>Hallitus, t€</b>	246,25	278,04	163,2	250,76	250,9	223,02
<b>Toimitusjohtaja, t€</b>	537	498,56	394,43	414,15	306,42	
	Vesa Tempakka	Vesa Tempakka	Vesa Tempakka	Vesa Tempakka	Vesa Tempakka	Tomi Yli-Kyyny
<b>Kalenterivuosi**</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>		<b>2018</b>	<b>2017</b>
<b>Henkilöstö (keskimäärin***), t€</b>	58,4	56,75	56,05		55,01	48,95

\*) Vuosina 2016-2019 tilikausi oli 1.5-30.04. Tämän jälkeen FY2019 oli 8 kuukauden mittainen (1.5.-31.12.2019) johtuen tilikauden muuttumisesta kalenterivuoteen vuoden 2020 alusta

\*\*) Henkilöstön palkitseminen on ilmoitettu kalenterivuosina

\*\*\*) Henkilöstön keskimääräinen palkitseminen on laskettu jakamalla vuotuinen kokonaispalkitseminen henkilöstön lukumäärällä kyseisenä vuonna

## Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Neova Oy:n yhtiökokous valitsee vuosittain hallintoneuvoston ja hallituksen jäsenet ja päättää heidän palkkioistaan.

Neovan hallitus päättää toimitusjohtajan peruspalkasta ja muista eduista, joiden tulee olla linjassa yhtiön palkitsemispolitiikan kanssa.

Neovan hallitus päättää hallituksen henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella myös konsernin johtoryhmän jäsenten peruspalkoista ja muista eduista sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista.

Neovan hallitus hyväksyy palkitsemispolitiikan, jossa määritellään muun muassa palkitsemisen keskeiset periaatteet. Palkitsemispolitiikka perustuu yhtiökokouksen neuvoo-antavaan äänestykseen.

## Hallintoneuvoston ja hallituksen jäsenten palkitsemisen keskeiset periaatteet

### Hallintoneuvosto, jäsenet ja palkkiot vuonna 2021

Hallintoneuvoston jäsenten palkkiot maksetaan kokonaan rahana. Jäsenten toimikausi kestää seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen asti. Neovan hallintoneuvoston jäsenet eivät kuulu osakepohjaiseen palkkiojärjestelmään, eivätkä he ole työsuhteessa Neovaan.

Hallintoneuvoston puheenjohtajan kokouspalkkio on 800 euroa, varapuheenjohtajan 600 euroa ja muiden jäsenten 500 euroa. Vuonna 2021 palkkioihin ei tehty muutoksia.

	FY2021 (1.1.-31.12.)		FY2020 (1.1.-31.12.)	
	Palkkioiden määrä (€)	Kokoukset (osallistunut/yhteensä)	Palkkioiden määrä (€)	Kokoukset (osallistunut/yhteensä)
Sipiä Juha	2 400,00	3/3	2 400,00	3/3
Ojala-Niemelä Johanna	-	0/0	-	0/0
Miilumäki Heikki	1 200,00	2/3	1 800,00	3/3
Eestilä Markku	-	0/0	-	0/0
Halmeenpää Hanna	-	0/0	-	0/0
Hoskonen Hannu	-	0/0	-	0/0
Häkkänen Antti	1 500,00	3/3	1 500,00	3/3
Kubin Eero	1 500,00	3/3	1 500,00	3/3
Kurvinen Esko	1 500,00	3/3	1 000,00	2/3
Lunttila Tommi	1 500,00	3/3	1 500,00	3/3
Mäkipää Lea	-	0/0	-	0/0
Peltokangas Mauri	1000,00	2/3	1 500,00	3/3
Pitko Jenni	1500,00	3/3	1 500,00	3/3
Rantanen Piritta	1500,00	3/3	1 500,00	3/3
Snicker Tiina	1500,00	3/3	1 500,00	3/3
<b>Yhteensä</b>	<b>15 100,00</b>		<b>15 700,00</b>	

### Hallitus, jäsenet ja palkkiot vuonna 2021

Hallituksen jäsenten palkkiot maksetaan kokonaan rahana. Jäsenten toimikausi kestää seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen asti. Neovan hallituksen jäsenet eivät kuulu minkään osakepohjaisen kannustinjärjestelmän piiriin, eivätkä he ole työsuhteessa Neovaan.

Hallituksen puheenjohtajan palkkio on 2 750 euroa, varapuheenjohtajan 1 900 euroa ja hallituksen muiden jäsenten palkkio 1 550 euroa kuukaudessa. Kokouspalkkiona maksetaan 500 euroa sekä hallituksen että sen valiokuntien kokouksista. Vuonna 2021 palkkioihin ei tehty muutoksia. Neovan tytäryhtiöiden hallitusten jäsenille ei makseta erillistä korvausta hallitusjäsenyydestä.

	FY2021 (1.1.-31.12.)			FY2020 (1.1.-31.12.)		
	Palkkioiden määrä (€)	Hallituksen kokoukset (osallistunut/yhteensä)	Valiokunnat (osallistunut/yhteensä)	Palkkioiden määrä (€)	Hallituksen kokoukset (osallistunut/yhteensä)	Valiokunnat (osallistunut/yhteensä)
Lång Jan	44 000,00	16/16	6/6	47 000,00	20/21	8/8
Tykkyläinen Markus	33 300,00	16/16	5/5	36 800,00	21/21	7/7
Damlin Stefan (3/2020-)	28 100,00	16/16	6/6	26 084,09	18/21	5/5
Hyyryläinen Tuomas	29 100,00	16/16	5/5	31 600,00	21/21	8/8
Hättilä Vesa (3/2020-)	29 600,00	16/16	6/6	26 084,09	18/21	5/5
Järvelä Juhani (-3/2020)		0/0	0/0	6 586,36	3/3	2/2
Kantola Risto (-3/2020)		0/0	0/0	5 586,36	1/3	2/2
Punttila Kirsi	29 600,00	16/16	6/6	32 600,00	21/21	7/7
Routila Panu	14 300,00	8/8	2/5	-	0/0	0/0
Smedsten Minna	7 650,00	4/4	2/5	32 600,00	21/21	7/7
Strandberg Maija	30 600,00	16/16	5/6	33 100,00	21/21	8/8
<b>Yhteensä</b>	<b>246 250,00</b>			<b>278 040,90</b>		

## Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen keskeiset periaatteet

Hallituksen hyväksymän, yhtiökokouksessa käsiteltävän palkitsemispolitiikan mukaisesti toimitusjohtajan ja muun johdon kiinteä palkka määritellään kokonaiskuukausipalkkana, joka sisältää luontoisedut. Nämä henkilöt kuuluvat myös lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien piiriin.

Kiinteällä kuukausipalkalla tarkoitetaan henkilön kuukausittaista kokonaispalkkaa, joka määräytyy tehtävän vaativuuden sekä tehtävää hoitavan henkilön kokemuksen ja suoriutumisen mukaan.

Konsernin toimitusjohtajalla ja muulla johdolla on mahdollisuus autoetuun, matkapuhelinetuun ja sairauskuluvakuutukseen osana kokonaispalkkaa.

Neovan hallitus päättää vuosittain tai jonkin muun aikataulun mukaisesti kunkin ohjelman osalta toimitusjohtajan, muun johdon ja muiden henkilöiden tai yksiköiden lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien tulosindikaattoreista ja tavoitteista. Näillä pyritään tukemaan yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamista, vastuullisuustavoitteet mukaan lukien.

Tulospalkkiot maksetaan rahana kyseisen kannustinohjelman maksuaikataulun mukaisesti. Eri kannustinohjelmien perusteella maksettavat palkkiot eivät milloinkaan voi olla yli 80 % kiinteästä vuosipalkasta. Hallitus päättää toimitusjohtajan esityksen pohjalta tulosindikaattorien mukaisten tavoitteiden saavuttamisesta sekä palkitsemisen määrästä.

### Lyhyen aikavälin muuttuva palkka

Toimitusjohtajan ja muun johdon lyhyen aikavälin muuttuva palkka perustuu mahdollisuuteen ansaita vuosittainen kannustinbonus eli tulospalkkio. Tulospalkkion suuruus riippuu tilikauden alussa määriteltujen taloudellisten ja toiminnallisten tulostavoitteiden toteutumisesta. Neova-konsernin ylin johto on jaettu kahteen tulospalkkioryhmään, jotka määrittelevät kunkin henkilön

maksimitulospalkkioprosentin. Henkilön tulospalkkioryhmän määräytyminen perustuu tehtävän vaativuuteen ja liiketoiminnalliseen vaikuttavuuteen.

Tulospalkkiosta vähintään 70 % perustuu taloudellisiin tavoitteisiin ja loppuosa toiminnallisiin tavoitteisiin sekä vastuullisuuteen. Lisäksi tulospalkkioiden maksamisen edellytyksenä on, että taloudellisten tavoitteiden tietty minimitaso saavutetaan.

Neova-konsernin toimitusjohtajan sekä Grow&Care-divisioonan johtajan maksimitulospalkkio on 40 % ja muuhun johtoon kuuluvien henkilöiden maksimitulospalkkio 30 % kiinteästä vuosipalkasta.

#### Pitkän aikavälin muuttuva palkka

Tällä hetkellä voimassa oleva toimitusjohtajan ja muun johdon pitkän aikavälin kannustinohjelma on viisivuotisohjelma vuosille 2019–2023. Se koostuu neljästä kahden vuoden ansaintajaksosta (2019–2020, 2020–2021, 2021–2022 ja 2022–2023). Kannustinohjelma antaa siihen osallistuville mahdollisuuden ansaita rahapalkkio hallituksen kullekin ansaintajaksolle erikseen asettamien ansaintakriteerien saavuttamisesta. Hallitus päättää kullekin ansaintajaksolle ansaintakriteerit ja -tavoitteet. Tavoitteet koostuvat taloudellisista ja muista strategisista tavoitteista, joihin sisältyy myös vastuullisuustavoite. Hallitus asettaa lähtötason, tavoitetason ja enimmäistason kullekin ansaintakriteerille asetetulle tavoitteelle.

Neova-konsernin toimitusjohtajan sekä Grow&Care-divisioonan johtajan maksimitulospalkkio on 40 % ja muuhun johtoon kuuluvien henkilöiden maksimitulospalkkio 30 % kiinteästä vuosipalkasta.

#### Eläkeohjelmat

Konsernin toimitusjohtaja ja muu johto ovat työntekijäin eläkelain säätämän eläkejärjestelmän piirissä. Tämän lisäksi ne muuhun johtoon kuuluvat henkilöt, joiden johtajasopimus on alkanut ennen 23.11.2017, ovat oikeutettuja maksuperusteiseen ryhmälisäeläkevakuutukseen. Työnantaja maksaa vakuutukseen vuosittain summan, joka vastaa 10:tä prosenttia henkilön kiinteästä vuosipalkasta (12 x kk-palkka). Yhtiö on tehnyt eläkeyhtiön kanssa sopimuksen mainituista lisäeläkeoikeuksista. Ylimmän johdon lisäeläkeohjelma päättyi 23.11.2017. Muuhun johtoon edellä mainitun päivämäärän jälkeen nimitetyillä henkilöillä ei ole enää oikeutta lisäeläkkeeseen osana sopimusehtojaan.

#### Työsuhteen päättämisen ehdot ja korvaus työsuhteen päättyessä

Konsernin toimitusjohtajan sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Mikäli yhtiö irtisanoo sopimuksen, toimitusjohtajalla on sopimuksen päättyessä oikeus kertakaikkiseen erokorvaukseen, joka vastaa hänen kuuden kuukauden kokonaispalkkaansa.

Toimitusjohtajan irtisanoutuessa irtisanomisaika on 6 kuukautta. Edellä mainituista ehdoista riippumatta toimitusjohtajan sopimus päättyy ilman erillistä ilmoitusta sen kuukauden lopussa, jolloin toimitusjohtaja saavuttaa työntekijän eläkelaisissa säädetyn vanhuuseläkkeen alaikärajan. Alaikäraja on tällä hetkellä 65 vuotta. Konsernin muiden johtoryhmän jäsenten irtisanomisaika on kolme kuukautta. Mikäli yhtiö irtisanoo sopimuksen, konsernin johtoryhmän jäsenellä on sopimuksen päättyessä oikeus kertakaikkiseen erokorvaukseen, joka vastaa hänen kolmen kuukauden kiinteää kuukausipalkkaansa. Ennen vuotta 2013 alkaneiden sopimusten osalta konsernin johtoryhmän jäsenten erokorvaus vastaa yhdeksän kuukauden kiinteää kuukausipalkka.

#### Optiot ja muut osakeperusteiset palkitsemisjärjestelyt

Yhtiöllä ei ole käytössään optio-ohjelmia eikä muita osakepohjaisia palkitsemisjärjestelmiä.

## Toimitusjohtajalle maksetut korvaukset vuonna 2021

Toimitusjohtajan kiinteä kuukausipalkka luontoisetuineen on 30 000 euroa.

Sopimukseen kuuluu hallituksen asettamiin vuositavoitteisiin sidottu lyhyen aikavälin tulospalkkio, joka voi olla enintään 40 % vuosipalkasta. Edellisen tilikauden tavoitteiden toteutumiseen perustuva toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkio vuonna 2021 oli 27% prosenttia kiinteästä vuosipalkasta.

Toimitusjohtaja voi lisäksi saada pitkän aikavälin tavoitteiden toteutumisesta maksettavan bonuksen. Bonus perustuu viisivuotiseen suunnitelmaan vuosille 2019–2023, koostuen neljästä (4) kahden vuoden ansaintajaksosta. Hallitus päättää ansaintakriteerit ja tavoitteet kullekin ansaintajaksolle. Vuonna 2021 toimitusjohtajalle maksettiin pitkän aikavälin kannustinohjelman vuosien 2019-2020 ansaintajakson toteuma, joka vastasi 17,6% toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta

Toimitusjohtaja on oikeutettu lakisääteisen eläkkeen lisäksi maksuperusteiseen johdon ryhmäeläkejärjestelyyn. Toimitusjohtajan maksuperusteiseen eläkesopimukseen maksetaan 10 % kiinteästä kokonaispalkasta (12 x kk-palkka).

	FY2021 (1.1.-31.12.)	FY2020 (1.1.-31.12.)
Rahapalkka	340 675,42	340 623,60
Luotoisedut	19 804,58	20 576,40
Kokonaispalkka	360 480,00	361 200,00
Lyhyen aikavälin tulospalkkio (STI)	95 760,00	82 080,00
Pitkän aikavälin tulospalkkio (LTI)	63 450,00	55 275,00
<b>Palkat ja palkkiot yhteensä</b>	<b>519 690,00</b>	<b>498 555,00</b>
Lisäeläke	36000	36 000

Muulle johdolle maksetut korvaukset esitetään Neova-konsernin verkkosivuilla.