

# Palkitsemisraportti konsernin johtoryhmä (pl. toimitusjohtaja) 2021

## Konsernin johtoryhmän palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Neovan hallitus päättää hallituksen henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella konsernin johtoryhmän (muu johto) 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 neuvotaantavaan äänestykseen.

## Palkitsemisen keskeiset periaatteet

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.

Muulla johdolla on mahdollisuus autoetuun, matkapuhelinetuun ja sairauskuluvakuutukseen osana kokonaispalkkaa.

Neovan hallitus päättää vuosittain tai jonkin muun aikataulun mukaisesti kunkin ohjelman osalta muun johdon 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.

---

**NEOVA OY**

Yrjönkatu 42, PL 22  
40100 Jyväskylä

neova-group.com

Vaihde 020 790 4000

etunimi.sukunimi@neova-group.com

Kotipaikka Jyväskylä

Y-tunnus 0174817-6

---

**NEOVA OY**

Yrjönkatu 42, P.O. Box 22  
FI-40100 Jyväskylä

neova-group.com

Phone +358 20 790 4000

firstname.lastname@neova-group.com

Reg. Dom. Jyväskylä

VAT FI01748176

### Lyhyen välin muuttuva palkka

Lyhyen aikavälin muuttuva palkka perustuu mahdollisuuteen ansaita vuosittainen kannustinbonus eli tulospalkkio. Tulospalkkion suuruus riippuu tilikauden alussa määriteltyjen taloudellisten ja toiminnallisten tulostavoitteiden toteutumisesta.

Tulospalkkiosta vähintään 70 % perustuu taloudellisiin tavoitteisiin, kuten käyttökatteeseen ja muihin liiketoiminaan liittyviin taloudellisiin tavoitteisiin ja loppuosa toiminnallisiin tavoitteisiin sekä vastuullisuuteen. Vuoden 2021 vastuullisuustavoitteet painottuivat yhtiön keskeisimpiin vastuullisuusprojekteihin. Lisäksi tulospalkkioiden maksamisen edellytyksenä on, että taloudellisten tavoitteiden tietty minimitaso saavutetaan, vuonna 2021 minimitaso ylittyi.

Maksimitulospalkkio on Grow&Care-divisioonan johtajalla 40 % ja muilla johtoryhmän jäsenillä 30 % vuotuisesta rahapalkasta. Vuoden 2020 keskimääräinen lyhyen aikavälin kannustinohjelman palkkion toteuma konsernin johtoryhmässä oli 21,6 % vuosipalkasta.

### Pitkän aikavälin muuttuva palkka

Tällä hetkellä voimassa oleva pitkän aikavälin kannustinohjelma on viisivuotishjelma 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.

Maksimitulospalkkio on Grow&Care-divisioonan johtajalla 40 % ja muilla johtoryhmän jäsenillä 30 % vuotuisesta rahapalkasta.

Meneillään olevan pitkän aikavälin kannustinohjelman 2019-2023 toinen ansaintajakso, 2020-2021, päättyi joulukuussa 2021. Ohjelmaan oikeutettujen muun johdon edustajien keskimääräinen ansainta oli 9,6% vuosipalkasta.

### Eläkeohjelmat

Muu johto on 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 vuotuisesta kokonaispalkasta (12 x kk-palkka) ilman bonuksia. 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 muun johdon irtisanomisaika on kolme kuukautta. Mikäli yhtiö irtisanoo sopimuksen, ao. henkilöillä on sopimuksen päättyessä oikeus kertakaikkiseen erokorvaukseen, joka vastaa hänen kolmen kuukauden kiinteää kuukausipalkkaansa. Ennen

vuotta 2013 alkaneiden sopimusten osalta muun johdon erokorvaus on yhdeksän kuukauden kiinteä kuukausipalkka.

Optiot ja muut osakeperusteiset palkitsemisjärjestelyt

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

**Muulle johdolle maksetut palkkiot vuonna 2021**

<b>Muun johdon palkat ja palkitseminen *</b>	<b>1.1.2021 – 31.12.2021</b>	<b>1.1.2020- 31.12.2020</b>
Rahapalkka	1 418 176	1 473 504
Luontoisedut	49 103	60 339
Kiinteä kokonaispalkka	1 467 279	1 533 842
Tulospalkkiot	560 575	395 075
<b>Palkitseminen yhteensä</b>	<b>2 027 854</b>	<b>1 928 917</b>
Lisäeläke	65868	82 568

\* pl. toimitusjohtaja