

Neova-konsernin palkitsemisraportti 2022

Neovan periaatteet 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 viimeisen viiden vuoden aikana on energiaturpeen myynnin voimakas lasku, joka johtuu pääasiassa päästöoikeuksien hinnan noususta. Energiaturpeen myynti on ollut konsernin kannattavin toimiala. Vuonna 2018 Neova-konserni myi energiaturvetta yli 10 TWh:n edestä ja vuosina 2021 ja 2022 noin 5 TWh:n edestä. Venäjän hyökkäys Ukrainaan aiheutti Suomessa pulan kiinteistä polttoaineista, mikä pysäytti energiaturpeen kysynnän laskun.

Vuonna 2018 Neova-konserni uudisti strategiansa. Energiaturpeen myynnin vähenemisen kompensoimiseksi konserni päätti laajentaa toimintaansa kansainvälisillä kasvualustamarkkinoilla ja lisätä panostuksiaan tutkimukseen ja tuotekehitykseen kehittääkseen pitkälle jalostettuja tuotteita turpeesta ja muista luonnonmateriaaleista. Yritys on investoinut yli 200 miljoonaa euroa muihin toimialoihin kuin energiaturpeeseen vuodesta 2018 alkaen. Suurimmat investoinnit ovat kohdistuneet kansainväliseen kasvualusta-alaan ja aktiivihiihen tuotantoon. Merkittävimpiä investointeja ovat olleet investoinnit BVB Substratesiin, Novactorin aktiivihiihtehtaaseen Ilomantsissa sekä kasvualustaliiketoiminnan laajentamiseen Saksassa.

Samalla konserni on parantanut tehokkuuttaan organisaatiouudistuksilla ja erilaisilla toiminnan tehostamisohjelmilla. Lisäksi maaomaisuuden myynnistä on saatu merkittäviä tuloja (lähes 50 miljoonaa euroa). Energiaturpeen kysynnän jyrkän laskun vuoksi konserni joutui tekemään yli 155 miljoonan euron alaskirjaukset energiaturpeeseen liittyviin tase-eriin vuosina 2019, 2020 ja 2021. Näistä alaskirjauksista noin 15 miljoonaa euroa peruutettiin vuonna 2022. Erittäin merkittävä muutos Neova-konsernin liiketoiminnassa oli lämpö- ja sähköliiketoiminnan (Nevel Oy) myynti tammikuussa 2021. Liiketoimintajärjestelyn arvo oli 656 miljoonaa euroa, josta Neova-konserni sai noin 500 miljoonan euron myyntivoiton. Vuonna 2022 Neova ja Lassila & Tikanoja yhdistivät energiapuuliiketoimintansa Laania Oy:ksi. Neova omistaa Laaniasta 45 prosenttia.

Konsernin divisioonien liikevaihto on muuttunut radikaalisti viimeisen viiden vuoden aikana. Vuonna 2018 Grow&Care-liiketoiminnan osuus Neova-konsernin konsolidoidusta liikevaihdosta oli noin 20 prosenttia, ja vuonna 2022 Grow&Care-divisioona kattoi yli 2/3 konsernin liikevaihdosta.

2022

Merkittävimmät muutokset Neova-konsernin liiketoiminnassa vuonna 2022 ovat jäljellä olevan 30 prosentin omistusosuuden hankinta Kekkilä-BVB:stä ja Neovan energiapuuliiketoimintojen yhdistäminen Lassila & Tikanojan energiapuuliiketoimintaan sekä Neova Oy:n maaomaisuuden ja energialiiketoimintojen siirtyminen Vapo Terra Oy:lle. Kekkilä-BVB Oy on nyt Neova Oy:n kokonaan omistama tytäryhtiö.

Vuoden 2022 aikana toteutettiin suuri korjausinvestointi Novactorin aktiivihiihtehtaalla Ilomantsissa. Materiaalivirheiden aiheuttamat vauriot keskeyttivät laitoksen toiminnan syksyllä 2021 ja suuri osa tuotantolaitoksesta jouduttiin rakentamaan uudelleen. Korjatun tuotantolaitoksen koekäyttö alkoi joulukuun 2022 lopussa. Tuotantolaitoksen odotetaan olevan täydessä tuotannossa vuoden 2023 toisella neljänneksellä.

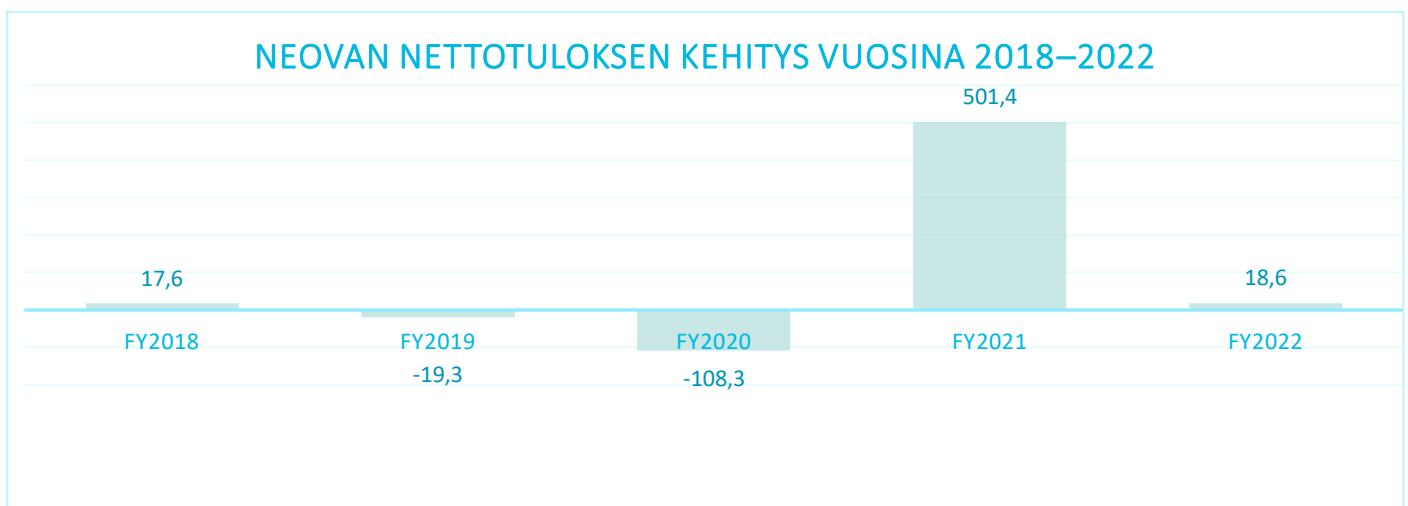
Neova Oy keskitti huoltovarmuuteen ja maaomaisuuden kehittämiseen liittyvät liiketoiminnot Suomessa uuteen tytäryhtiöön Vapo Terra Oy:hyn 1.1.2023 alkaen. Vapo Terra Oy:n tehtävänä on maksimoida maaomaisuuden arvo muun muassa kehittämällä ja luvittamalla tuuli- ja aurinkovoimahankkeita sekä kehittämällä pitkällä aikavälillä hiilensidontaa tukevaa liiketoimintaa. Tulevina vuosina pääosa yhtiön liikevaihdosta muodostuu energiaturpeen, pellettien ja maiden myynnistä sekä tuuli- ja aurinkovoiman kehityshankkeista.

Venäjän hyökkäys Ukrainaan aiheutti välittömästi merkittäviä muutoksia Euroopan energiemarkkinoilla. Neova oli tehnyt vuoden 2021 lopussa päätöksen luopua jyrsinpolttoturpeen tuotannosta, mutta perui päätöksen maaliskuussa 2022, sillä asiakkaiden polttoainetoimitukset olivat uhattuina. Energiaturpeen, metsähakkeen ja energiapellettien kysyntä kasvoi vuoden aikana merkittävästi. Energialiiketoiminnassaan Neova teki selvästi odotettua suuremman liikevaihdon ja odotettua paremman operatiivisen tuloksen. Koron nousu vuoden lopussa laski selvästi kiinteistöliiketoiminnan volyymejä.

Sähkön ja maakaasun hinnannousu, koronaviruspandemian päättyminen ja erityisesti logistiikkakustannusten nousu heikensivät Grow&Care-divisioonan liiketoimintaympäristöä selvästi. Divisioonan volyymit laskivat huomattavasti eikä nousseita kustannuksia pystytty siirtämään täysimääräisesti tuotteiden hintoihin, mikä laski selvästi niin yhtiön kokonaiskannattavuutta kuin sen suhteellistakin kannattavuutta.

Vuonna 2022 konsernin liikevaihto oli 544,9 miljoonaa euroa (514,6 miljoonaa euroa vuonna 2021). Liikevaihto kasvoi 6 prosenttia. Konsernin vertailukelpoinen EBITDA oli 52,1 miljoonaa euroa (52,0 miljoonaa euroa). Vertailukelpoinen liikevoitto oli 20,6 miljoonaa euroa (22,8 miljoonaa euroa).

Bruttoinvestoinnit olivat yhteensä 167,5 miljoonaa euroa (84,6 miljoonaa euroa). Suurimmat investoinnit ovat kohdistuneet kansainväliseen kasvualustaliiketoimintaan ja aktiivihiihliiketoimintaan Ilomantsin tehtaalla.



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 2022. 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 palkitsemiskäytäntöjen sekä Neova-konsernin soveltamien voimassa olevien työehtosopimusten mukainen. Osa palkkakehityksen vuotuisesta vaihtelusta selittyy yhtiön rakenteen muutoksilla ja muuttuvilla palkanosilla, kuten lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimilla.

Tilikausi*	2022	2021	2020	2019 (5–12/2019)	2019 (5/2018– 4/2019)	2018
Hallitus, 1 000 €	247,45	246,25	278,04	163,2	250,76	250,9
Konsernin toimitusjohtaja, 1 000 €	523,38	519,69	498,56	394,43	414,15	306,42
Konsernin toimitusjohtaja	Vesa Tempakka	Vesa Tempakka	Vesa Tempakka	Vesa Tempakka	Vesa Tempakka	Vesa Tempakka
Kalenterivuosi**	2022	2021	2020	2019		2018
Työntekijät (keskimäärin***), 1 000 €	57,9	57,3	56,75	56,05		55,01

*) Vuosina 2018–2019 tilikausi oli 1.5.–30.4. Tämän jälkeen tilikausi 2019 oli vain 8 kuukauden mittainen (1.5.–31.12.2019), koska 1.1.2020 alkaen tilikausi on ollut kalenterivuosi

**) Työntekijöiden palkkiot esitetään kalenterivuosina

***) Työntekijöiden keskimääräinen palkkio lasketaan jakamalla vuoden kokonaispalkkio kyseisen tilikauden henkilöstömäärällä

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Neova Oy:n yhtiökokous valitsee vuosittain hallintoneuvoston ja päättää heidän palkkioistaan. Neova Oy:n yhtiökokous valitsee vuosittain myös hallituksen jäsenet ja päättää heidän palkkioistaan osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksesta.

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 hallintoneuvoston, hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen keskeiset periaatteet. Palkitsemispolitiikka perustuu yhtiökokouksen neuvoa-antavaan äänestykseen.

Hallintoneuvoston ja hallituksen jäsenten palkitsemisen keskeiset periaatteet

Hallintoneuvosto, jäsenet ja palkkiot vuonna 2022

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

Hallintoneuvoston puheenjohtajan kokouspalkkio on 800 euroa, varapuheenjohtajan 600 euroa ja muiden jäsenten 500 euroa. Vuonna 2022 palkkioihin ei tehty muutoksia.

Hallintoneuvoston jäsenten kokonaispalkkiot 2021–2022

	Tilikaudella 2022 (1.1.–31.12.)	Tilikaudella 2021 (1.1.–31.12.)		
	Korvaukset yhteensä (€)	Kokoukset (osallistunut/ kokouksia)	Korvaukset yhteensä (€)	Kokoukset (osallistunut/ kokouksia)
Sipilä Juha	2 400,00	3/3	2 400,00	3/3
Miilumäki Heikki	1 800,00	3/3	1 200,00	2/3
Hietala Harri	1 000,00	2/2	-	0/0
Häkkänen Antti	1 500,00	3/3	1 500,00	3/3
Kubin Eero	-	0/3	1 500,00	3/3
Kurvinen Esko	1 500,00	3/3	1 500,00	3/3
Lunttila Tommi	500,00	1/1	1 500,00	3/3
Peltokangas Mauri	1 500,00	3/3	1 000,00	2/3
Pitko Jenni	1 500,00	3/3	1 500,00	3/3
Rantanen Piritta	1 500,00	3/3	1 500,00	3/3
Snicker Tiina	500,00	1/1	1 500,00	3/3
Venäläinen Mikael	1 000,00	2/2	-	0/0
Yhteensä	14 700,00		15 100,00	

Hallitus, jäsenet ja palkkiot vuonna 2022

Hallituksen jäsenten palkkiot maksetaan kokonaan rahana. Jäsenten toimikausi kestää seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen asti. Neovan hallituksen jäsenet eivät kuulu minkään 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 2022 palkkioihin ei tehty muutoksia. Neovan tytäryhtiöiden hallitusten jäsenille ei makseta erillistä korvausta hallitusjäsenyydestä.

	Tilikaudella 2022 (1.1.–31.12.)				Tilikaudella 2021 (1.1.–31.12.)		
	Korvaukset yhteensä (€)	Hallituksen kokoukset	Valiokuntien kokoukset	Hallituksen strategiavalio-kunnan kokoukset	Korvaukset yhteensä (€)	Hallituksen kokoukset	Valiokuntien kokoukset
		(osallistunut/kokouksia)	(osallistunut/kokouksia)	(osallistunut/kokouksia)		(osallistunut/kokouksia)	(osallistunut/kokouksia)
Routila Panu	46 400,00	16/16	7/7 ja 7/7	5/5	14 300,00	8/8	2/2
Lång Jan (-3/2022)	11 250,00	4/4	2/2		44 000,00	16/16	6/6
Tykkyläinen Markus	34 300,00	16/16	7/7		33 300,00	16/16	5/5
Damlin Stefan	30 100,00	16/16	7/7		28 100,00	16/16	6/6
Hyyryläinen Tuomas	32 600,00	16/16	7/7	5/5	29 100,00	16/16	5/5
Hättilä Vesa	7 650,00	4/4	2/2		29 600,00	16/16	6/6
Punkari Jari-Pekka (3/2022-)	24 950,00	12/12	5/5	5/5	-	0/0	-
Puntila Kirsi	30 100,00	16/16	7/7		29 600,00	16/16	6/6
Strandberg Maija (-3/2022)	7 650,00	4/4	2/2		30 600,00	16/16	5/6
Virkkunen Eeva-Liisa (3/2022-)	22 450,00	12/12	5/5		-	0/0	-
Smedsten Minna (-3/2021)	-	0/0	-		7 650,00	4/4	2/2
Yhteensä	247 450,00				246 250,00		

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 prosenttia 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 määriteltyjen 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 prosenttia perustuu taloudellisiin tavoitteisiin ja loppuosa toiminnallisiin tavoitteisiin sekä vastuullisuuteen. Lisäksi tulospalkkioiden maksamisen edellytyksenä on, että taloudellisten tavoitteiden tietty minimitaso saavutetaan.

Neova-konsernin toimitusjohtajan maksimitulospalkkio on 40 prosenttia ja muuhun johtoon kuuluvien henkilöiden maksimitulospalkkio 30 prosenttia vuotuisesta rahapalkasta.

Pitkän aikavälin muuttuva palkka

Tällä hetkellä voimassa oleva toimitusjohtajan ja muun johdon 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.

Neova-konsernin toimitusjohtajan maksimitulospalkkio on 40 prosenttia ja muuhun johtoon kuuluvien henkilöiden maksimitulospalkkio 30 prosenttia vuotuisesta rahapalkasta.

Eläkeohjelmat

Konsernin toimitusjohtajan ja muun johdon eläkeohjelmat riippuvat siitä, missä maassa he työskentelevät. Suomessa työskentelevät ovat työntekijäin eläkelain säätämän eläkejärjestelmän piirissä ja Alankomaissa työskentelevät ovat puolestaan Pensioenfonds in Kring DC bij Centraal Beheer APF:n tarjoaman eläkevakuutuksen piirissä. Tämän lisäksi ne muuhun johtoon kuuluvat henkilöt, joiden johtajasopimus Neova Oy:n kanssa 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 toimitusjohtajan sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Mikäli yhtiö irtisanoa 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 eläkelaiissa säädetyn vanhuuseläkkeen alaikärajan. Alaikäraja on tällä hetkellä 65 vuotta. Konsernin johtoryhmän jäsenten irtisanomisaika on kolme kuukautta, paitsi Alankomaissa neljä kuukautta paikallisen lainsäädännön mukaisesti. Mikäli yhtiö irtisanoo sopimuksen, konsernin johtoryhmän jäsenellä on sopimuksen päättyessä oikeus kertakaikkiseen erokorvaukseen, joka vastaa hänen kolmen, Alankomaissa neljän, kuukauden kokonaispalkkaansa. Neova Oy:ssä ennen vuotta 2013 alkaneiden sopimusten osalta konsernin johtoryhmän jäsenten erokorvaus on yhdeksän kuukauden kokonaispalkka.

Optiot ja muut osakeperusteiset palkitsemisjärjestelyt

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

Toimitusjohtajalle maksetut korvaukset vuonna 2022

Toimitusjohtajan kiinteä kuukausipalkka luontoisetuineen on 33 000 euroa.

Sopimukseen kuuluu hallituksen asettamiin vuositavoitteisiin sidottu lyhyen aikavälin tulospalkkio, joka voi olla enintään 40 prosenttia vuosipalkasta. Vuonna 2022 toimitusjohtajalle maksettiin edellisen tilikauden tavoitteiden toteutumiseen perustuva tulospalkkio, joka vastasi 31,8:a prosenttia kiinteästä vuosipalkasta.

Toimitusjohtaja voi lisäksi saada pitkän aikavälin tavoitteiden toteutumisesta maksettavan bonuksen. Bonus perustuu viisivuotiseen suunnitelmaan vuosille 2019–2023, joka koostuu neljästä (4) kahden vuoden ansaintajaksosta. Hallitus päättää ansaintakriteerit ja tavoitteet kullekin ansaintajaksolle. Vuonna 2022 toimitusjohtaja sai ansaintajaksolta 2020–2021 pitkän aikavälin kannustinpalkkion, joka vastasi 5,2%:n osuutta toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta.

Normaalien lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien lisäksi Neovan hallitus päätti tilikaudella 2022 asettaa toimitusjohtajalle lyhyen aikavälin lisäkannustintavoitteen. Sen taustalla on energiapolttoaineliiketoiminnan ennakoimaton liiketoimintatilanne, joka johtuu Ukrainan sotaan liittyvistä Venäjän vastaisista pakotteista. Tämän lisäkannustimen tavoitetaso oli 10 prosenttia ja enimmäistaso 20 prosenttia vuosipalkasta. Hallitus totesi kuitenkin, että kaikkien kannustinohjelmien kokonaistulos ei saa ylittää 80 prosenttia. Lisäkannustimen tulos oli 20 prosenttia. Tästä ansaittu kannustinpalkkio raportoidaan vuoden 2023 palkitsemisraportissa vuonna 2024.

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

Toimitusjohtajan palkka ja maksut 2021–2022

	Tilikaudella 2022 (1.1.–31.12.)	Tilikaudella 2021 (1.1.–31.12.)
Rahapalkka	370 868,68	340 675,42
Luontoisedut	19 131,32	19 804,58
Kiinteä palkka yhteensä	390 000,00	360 480,00
Kertaluonteinen bonus	-	-
Lyhyen aikavälin kannustinohjelma (STI)	114 480,00	95 760,00
Pitkän aikavälin kannustinohjelma (LTI)	18 900,00	63 450,00
Yhteensä	523 380,00	519 690,00

***Muulle johdolle maksetut korvaukset esitetään Neova-konsernin verkkosivuilla.