

**PALKITSEMISRAPORTTI KONSERNIN JOHTORYHMÄ 2022
(PL. TOIMITUSJOHTAJA)****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 neuvoo-antavaan äänestykseen.

Palkitsemisen keskeiset periaatteetKiinteä palkka

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 suoritumisen mukaan.

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

Vuonna 2022 muulle johdolle maksettiin kiinteää kuukausipalkkaa yhteensä 1 547 988 euroa, luontoisetuja yhteensä 53 608 euroa, tilikauden aikana maksettujen kiinteiden palkkojen kokonaiskustannus ollen yhteensä 1 601 596 euroa.

Muuttuva palkka

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 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Hallitus päättää toimitusjohtajan esityksen pohjalta tulosindikaattorien mukaisten tavoitteiden saavuttamisesta sekä palkitsemisen määrästä.

2022

Lyhyen välin muuttuva palkka ja vuonna 2022 maksetut tulospalkkiot

Lyhyen aikavälin muuttuva palkka perustuu mahdollisuuteen ansaita vuosittainen kannustinbonus eli tulospalkkio. Tulospalkkion suuruus riippuu tilikauden alussa määriteltujen taloudellisten ja toiminnallisten tulostavoitteiden toteutumisesta. Muun johdon maksimitulospalkkio on 30 prosenttia vuotuisesta rahapalkasta.

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

Vuoden 2021 keskimääräinen lyhyen aikavälin kannustinohjelman palkkion toteuma konsernin johtoryhmässä oli 22,9 prosenttia vuosipalkasta.

Pitkän aikavälin muuttuva palkka ja vuonna 2022 maksetut tulospalkkiot

Tällä hetkellä voimassa oleva 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.

Muun johdon maksimitulospalkkio on 30 prosenttia vuotuisesta rahapalkasta.

Meneillään olevan pitkän aikavälin kannustinohjelman 2019-2023 toinen ansaintajakso, 2020-2021, päättyi joulukuussa 2021. Vuonna 2022 muulle johdolle maksettiin ansaintajakson 2020-2021 toteuma, joka vastasi 12,4 prosenttia 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.

2022

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 2022

Muun johdon palkat ja palkitseminen *	1.1. – 31.12.2022	1.1. – 31.12.2021
Rahapalkka	1 547 988	1 418 176
Luontoisedut	53 608	49 103
Kiinteä kokonaispalkka	1 601 596	1 467 279
Tulospalkkiot	517 546	560 575
Palkitseminen yhteensä	2 119 143	2 027 854
Lisäeläke	54 378	65 868

* pl. toimitusjohtaja