

Neova-konsernin palkitsemisraportti 2023

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 2019 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 hetkellisesti energiaturpeen kysynnän laskun. Vuonna 2023 myynti laski edelleen huolimatta siitä, että Neovan tytäryhtiö Vapo Terra myi merkittävästi energiaturvetta valtion huoltovarmuusvarastoihin.

Energiaturpeen myynnin vähenemisen kompensoimiseksi konserni on laajentanut toimintaansa kansainvälisillä kasvualustamarkkinoilla ja lisännyt panostuksiaan tutkimukseen ja tuotekehitykseen kehittääkseen uusia korkean jalostusasteen tuotteita turpeesta ja muista luonnonmateriaaleista sekä käynnistänyt tuuli- ja aurinkovoiman kehityshankkeita käytöstä poistetuille turvetuotantoalueille. Yritys on investoinut runsaat 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 ja lannoitekaupassa Ruotsissa. Uusista innovaatioista kaupallistamisvaiheessa ovat turpeesta valmistettavat luonnonmukaiset kasvunedistäjät eli biostimulantit sekä turpeen käyttö lisäaineena eläinrehuissa.

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 Oy hankki jäljellä olevan 30 prosentin omistusosuuden Kekkilä-BVB:stä, minkä jälkeen Kekkilä-BVB on Neova Oy:n kokonaan omistama tytäryhtiö. 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 2023 Grow&Care-divisioona kattoi yli 2/3 konsernin liikevaihdosta.

Konsernin suurin divisioona Grow&Care pystyi pitämään kannattavuutensa kohtuullisella tasolla vuoteen 2022 saakka tehostamistoimenpiteiden ja hinnankorotusten avulla. Ukrainan sodan seurauksena kohonneet energia-, logistiikka ja lannoitekustannukset sekä kohonnut korkotaso ovat laskeneet ammattiviljelijöiden ostovoimaa, mikä johti koko kasvualustamarkkinan supistumiseen. Tästä syystä Kekkilä-BVB käynnisti vuoden 2023 alussa merkittävän tehostamisohjelman.

2023

Vuoden 2023 aikana saatiin valmiiksi suuri korjausinvestointi Novactorin aktiivihiihtehtaalla Ilomantsissa. Materiaalivirheiden aiheuttamat vauriot keskeyttivät laitoksen toiminnan syksyllä 2021 ja suuri osa tuotantolaitoksesta jouduttiin rakentamaan uudelleen. Korjatun tuotantolaitoksen koekäyttö alkoi vuodenvaihteessa 2022/2023. Vuoden 2023 aikana tuotantolaitoksen toiminta ja laatutaso on saatu suunnitellulle tasolle ja yksikkö on valmistumassa kaupalliseen tuotantoon.

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. Vuonna 2023 Vapo Terran aikaisemmin turvetuotannosta poistuneille alueille kylvettiin noin 1 000 hehtaaria ruokohelpiä. Ruokohelpi on merkittävässä asemassa Kekkilä-BVB:n hankkeessa, jolla se pyrkii kasvattamaan uusiutuvien ja kierrätettävien raaka-aineiden käyttöä kasvualustoissa. Tulevina vuosina pääosa Vapo Terran liikevaihdosta muodostuu energiaturpeen ja pellettien myynnistä sekä tuuli- ja aurinkovoiman kehityshankkeista. Yhtiö lopetti vuoden 2023 aikana aktiivisen maiden myynnin.

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, energiapellettien kysyntätilanne oli vuoden aikana hyvä ja kiinteiden polttoaineiden hintataso oli merkittävästi edellisvuotta korkeampi. Polttoaineliiketoiminnassaan Neova teki selvästi odotettua suuremman liikevaihdon ja odotettua paremman operatiivisen tuloksen. Korkojen 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.

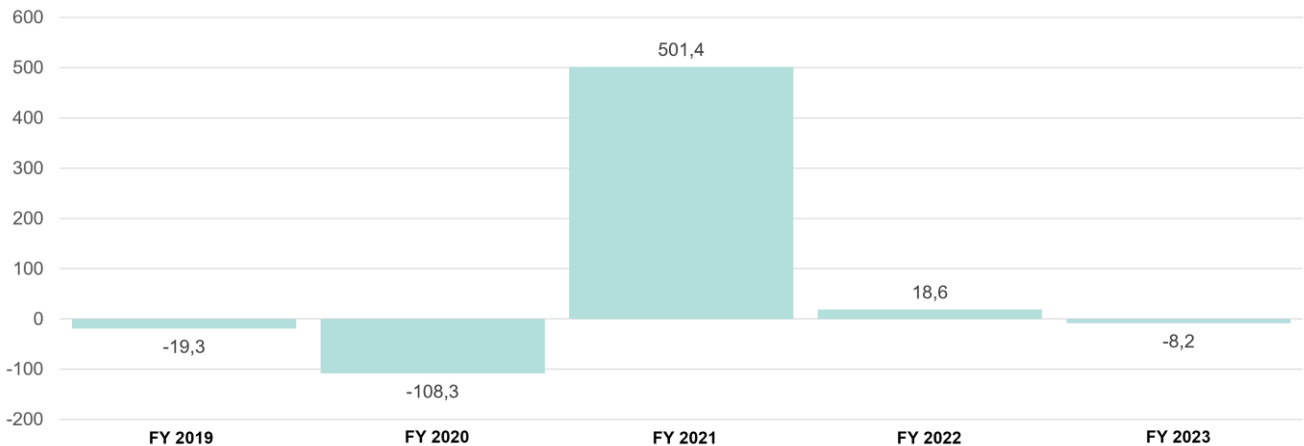
Kekkilä-BVB käynnisti keväällä 2023 tehostamisohjelman, minkä tavoitteena on alentaa kustannuksia vuositasolla 30 miljoonalla eurolla. Tästä 1/3 on tarkoitus saavuttaa henkilöstökuluja vähentämällä ja 2/3 toiminnan tehostamisella. Kesäkuussa 2023 Kekkilä-BVB sulki kasvualustatehtaat Bredarydissä ja Haukinevalla ja vuoden toisella vuosipuoliskolla toteutetuilla muutosneuvotteluilla ja vastaavilla prosesseilla Kekkilä-BVB:n organisaatiouudistuksen toteuttamiseksi. Uudistuksessa organisaatiotasoja ja henkilöstön määrää vähennettiin ja siirryttiin uuteen organisaatiomalliin, jossa aikaisempaa itsenäisemmät Business Areat vastaavat omien maantieteellisten alueidensa kaikesta liiketoiminnasta. Business Areat ovat Central Europe, Global, Nordics ja Materials.

Vuoden 2023 lopulla Vapo Terra Oy allekirjoitti Versowood Oy:n kanssa liiketoimintakaupan Turengin pellettitehtaan myynnistä Versowoodille 1.1.2024 alkaen.

Vuonna 2023 konsernin liikevaihto oli 495,9 miljoonaa euroa (544,9 milj. euroa vuonna 2022). Liikevaihto oli 9 prosenttia edellisvuotta alhaisempi ja vertailukelpoinen liikevaihto oli 4 prosenttia pienempi. Merkittävin ero vertailussa on heinäkuussa 2022 myyty puuliiketoiminta. Konsernin vertailukelpoinen käyttökate (EBITDA) oli 46 miljoonaa euroa (52,1 milj. euroa). Merkittävimmät syyt EBITDAn laskuun olivat toiminnan tehostamisesta aiheutuneet kertaluontoiset kustannukset, Kekkilä-BVB:n volyymien ja kannattavuuden lasku sekä vähentyneet energiaturvetoimitukset. Kokonaisuutena polttoaineliiketoiminta menestyi 2023 selvästi ennakoitua paremmin.

Bruttoinvestoinnit olivat yhteensä 40,2 miljoonaa euroa (167,5 milj. euroa). Suurimmat investoinnit ovat kohdistuneet kansainväliseen kasvualustaliiketoimintaan.

NEOVAN NETTOTULOSEN KEHITYS 2019-2023



Hallituksen jäsenten palkkioita sekä kokouspalkkioita nostettiin ensimmäisen kerran kuuteen vuoteen 29.3.2023 Yhtiökokouksessa. Vuotuisten palkkioiden erot johtuvat kuitenkin ensisijaisesti hallituksen ja valiokuntien kokousten lukumäärän vaihtelusta eri vuosina.

Toimitusjohtajan palkkio koostuu kiinteästä vuosipalkasta luontoisetuineen, lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista (STI ja LTI) sekä eläkeohjelmasta. Hallitus nimitti 30.11.2023 kokouksessaan yhtiön uudeksi toimitusjohtajaksi 4.12.2023 alkaen Pekka Tennilän, ja vapautti samassa kokouksessa Vesa Tempakan toimitusjohtajan tehtävästä 3.12.2023 lukien. Vesa Tempakan kiinteässä vuosipalkassa ei tapahtunut muutosta vuonna 2023. 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 palkitsemikäytäntöjen 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*	2023	2022	2021	2020	2019 (5-12/2019)	2019 (5/2018-4/2019)
Hallitus, 1 000 €	276,22	247,45	246,25	278,04	163,2	250,76
Konsernin toimitusjohtaja, 1 000 €	737,02	523,38	519,69	498,56	394,43	414,15
Konsernin toimitusjohtaja	Vesa Tempakka - 3.12.2023 Pekka Tennilä 4.12.2023 -	Vesa Tempakka	Vesa Tempakka	Vesa Tempakka	Vesa Tempakka	Vesa Tempakka
Kalenterivuosi**	2023	2022	2021	2020	2019	
Työntekijät (keskimäärin***), 1 000 €	59,3	57,9	57,3	56,75	56,05	

*) 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 hallituksen henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella 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 neuvoo-antavaan äänestykseen.

Hallintoneuvoston ja hallituksen jäsenten palkitsemisen keskeiset periaatteet

Hallintoneuvosto, jäsenet ja palkkiot vuonna 2023

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 2023 palkkioihin ei tehty muutoksia.

Hallintoneuvoston jäsenten kokonaispalkkiot 2022–2023

	Tilikaudella 2023 (1.1.-31.12.)		Tilikaudella 2022 (1.1.-31.12.)	
	Korvaukset yhteensä (€)	Kokoukset (osallistunut/kokouksia)	Korvaukset yhteensä (€)	Kokoukset (osallistunut/kokouksia)
Sipilä Juha	800	1/2	2 400	3/3
Miilumäki Heikki	1 200	2/2	1 800	3/3
Häkkänen Antti	500	1/2	1 500	3/3
Kurvinen Esko	1 000	2/2	1 500	3/3
Lunttila Tommi	0	0/0	500	1/3
Peltokangas Mauri	500	1/2	1 500	3/3
Pitko Jenni	500	1/2	1 500	3/3
Rantanen Piritta	1 000	2/2	1 500	3/3
Snicker Tiina	0	0/0	500	1/3
Hietala Harri	1 000	2/2	1 000	2/3
Kubin Eero	1 000	2/2	0	0/0
Kangas Antti	800	1/2	0	0/0
Jukkola Janne	500	1/2	0	0/0
Koskela Jari	500	1/2	0	0/0
Laine Janne	500	1/2	0	0/0
Viljanen Eerikki	500	1/2	0	0/0
Venäläinen Mikael	500	1/2	1 000	2/3
Yhteensä	10 800		14 700	

Hallitus, jäsenet ja palkkiot vuonna 2023

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 28.3.2023 saakka. 29.3.2023 pidettävässä Yhtiökokouksessa hallituksen jäsenten palkkio päätettiin nostaa 1 750 euroon. Kokouspalkkiona maksettiin 500 euroa sekä hallituksen että sen valiokuntien kokouksista ennen edellä mainittua Yhtiökokousta, missä kokouspalkkiot päätettiin nostaa 600 euroon. Neovan tytäryhtiöiden hallitusten jäsenille ei makseta erillistä korvausta hallitusjäsenyydestä.

	Tilikaudella 2023 (1.1.-31.12.)				Tilikaudella 2022 (1.1.-31.12.)			
	Korvaukset yhteensä (€)	Hallituksen kokoukset	Valiokuntien kokoukset	Hallituksen strategia-valiokunnan kokoukset	Korvaukset yhteensä (€)	Hallituksen kokoukset	Valiokuntien kokoukset	Hallituksen strategia-valiokunnan kokoukset
		(osallistunut/kokouksia)	(osallistunut/kokouksia)	(osallistunut/kokouksia)		(osallistunut/kokouksia)	(osallistunut/kokouksia)	(osallistunut/kokouksia)
Routila Panu	58 600	21/21	10/10 ja 1/1	12/12	46 400	16/16	7/7 ja 6/7	5/5
Lång Jan (-3/2022)	0	-	-		11 250	4/16	2/7	
Strandberg Maija	0	-	-		7 650	4/16	2/7	
Hättilä Vesa	0	-	-		7 650	4/16	2/7	
Tykkyläinen Markus*	39 530	20/21	11/11		34 300	16/16	7/7	
Damlin Stefan	9 200	3/4	3/3		30 100	16/16	7/7	
Hyyryläinen Tuomas	45 307	21/21	1/1 ja 6/7	12/12	32 600	16/16	7/7	5/5
Puntila Kirsi	37 126	20/21	9/10		30 100	16/16	7/7	
Punkari Jari-Pekka (3/2022-)	47 326	21/21	10/10 ja 3/3	12/12	24 950	12/16	5/7	5/5
Virkkunen Eeva-Liisa (3/2022-)	39 126	21/21	11/11		22 450	12/16	5/7	
Yhteensä	276 215				247 450			

*Erosi hallituksen jäsenyydestä 23.12.2023

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.

Toimitusjohtajan 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 seitsenvuotinen ohjelma, kattaen vuodet vuosille 2019–2025. Se koostuu kuudesta kahden vuoden ansaintajaksosta (2019–2020, 2020–2021, 2021–2022, 2022–2023, 2023–2024 ja 2024–2025). 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 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 eläkelaiissa säädetyn vanhuuseläkkeen alaikärajan. Vanhuuseläkkeen alaikäraja määräytyy kulloinkin voimassa olevan Työeläkelain mukaisesti. 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 2023

Neova Oy:n hallitus nimitti Pekka Tennilän uudeksi toimitusjohtajaksi 4.12.2023 alkaen. Sitä ennen toimitusjohtajana toimi Vesa Tempakka 3.12.2023 saakka. Vesa Tempakan johtajasopimus päättyy 30.5.2024, mihin saakka hänelle maksetaan kiinteää kuukausipalkkaa luontoisetuineen. Lisäksi hänelle maksetaan johtajasopimuksen päättyessä 6 kuukauden palkkaa vastaava eroraha.

Vesa Tempakalle maksettiin kiinteää kuukausipalkkaa luontoisetuineen 33 000 euroa. Pekka Tennilän kiinteä kuukausipalkka on 27 500 euroa.

Sopimukseen kuuluu hallituksen asettamiin vuositavoitteisiin sidottu lyhyen aikavälin tulospalkkio, joka voi olla enintään 40 prosenttia vuosipalkasta. Vuonna 2023 toimitusjohtajalle maksettiin edellisen tilikauden tavoitteiden toteutumiseen perustuva tulospalkkio, joka vastasi 32,6 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta.

Toimitusjohtaja voi lisäksi saada pitkän aikavälin tavoitteiden toteutumisesta maksettavan bonuksen. Bonus perustuu seitsenvuotiseen suunnitelmaan vuosille 2019–2025, joka koostuu kuudesta (6) kahden vuoden ansaintajaksosta. Hallitus päättää ansaintakriteerit ja tavoitteet kullekin ansaintajaksolle. Vuonna 2023 toimitusjohtaja sai ansaintajaksolta 2021–2022 pitkän aikavälin kannustinpalkkion, joka vastasi 30,1 prosentin 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, josta käytännössä maksettiin 17,3 prosenttia. Tämä siitä syystä, että kaikkien muuttuvien kannustimien toteuma ylittivät yhteensä edellä mainitun 80 prosentin maksimirajan ollen 87 prosenttia, maksukokonaisuus leikattiin vastaamaan maksimirajaa.

Vesa Tempakka on toimitusjohtajana toimiessaan ollut oikeutettu lakisääteisen eläkkeen lisäksi maksuperusteiseen johdon ryhmäeläkejärjestelyyn, minkä mukaisesti eläkesopimukseen on maksettu 10 prosenttia kokonaispalkasta (12 x kk-palkka) ilman bonuksia. Ylimmän johdon lisäeläkeohjelma päättyi 23.11.2017 eikä siten koske nykyistä toimitusjohtajaa.

Muulle johdolle maksetut korvaukset esitetään Neova-konsernin verkkosivuilla.

Toimitusjohtajan palkka ja maksut 2022–2023 – Vesa Tempakka ja Pekka Tennilä

	Tilikaudella 2023 (1.1.-31.12.)	Tilikaudella 2022 (1.1.-31.12.)
Rahapalkka	402 500,64	370 868,68
Luontoisedut	17 715,19	19 131,32
Kiinteä palkka yhteensä	420 215,83	390 000,00
Lyhyen aikavälin kannustinohjelma (STI)	197 604,00*	114 480,00
Pitkän aikavälin kannustinohjelma (LTI)	119 196,00	18 900,00
Yhteensä	737 015,83	523 380,00

*Sisältää Lyhyen aikavälin kannustinohjelman (STI) lisäksi lisäkannustintavoitteen