

SOK

PALKITSEMISRAPORTTI 2021

Sisällys

1. Toimielinten palkitsemispolitiikka 2

1.1 Johdanto 2

1.2. Palkitsemisen päätöksentekoprosessi 2

1.3. Hallintoneuvoston palkitsemisen kuvaus 2

1.4. Hallituksen palkitsemisen kuvaus 3

1.5. Pääjohtajan palkitsemisen kuvaus 3

1.5.1. Palkitsemisen osat ja niiden suhteelliset osuudet 3

1.5.2. Muuttuvan palkitseminen määräytymisperusteet 3

1.5.3. Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot 4

1.5.4. Palkitsemisen lykkäämistä ja takaisinperintää koskevat ehdot 4

1.5.5. Pääjohtajan sijainen (toimitusjohtajan sijainen) 4

2. Toimielinten palkitsemisraportti 4

2.1. Johdanto 4

2.2. Keskimääräinen palkitseminen 4

2.3. Hallintoneuvoston palkkiot 5

2.3. Hallituksen palkkiot 5

2.4. Pääjohtajan palkkiot 6

3. Muut palkitsemista koskevat tiedot 6

3.1. Tiedot hallintoneuvoston palkitsemisesta 6

3.2. Tiedot hallituksen palkitsemisesta 6

3.3. Tiedot konsernijohtoryhmän palkitsemisesta 6

1. Toimielinten palkitsemispolitiikka

1.1 Johdanto

Hallinnointikoodissa tarkoitettu palkitsemispolitiikka on lakiin perustuva pakollinen velvoite pörssiyhtiöille. Sen johdosta tämä SOK:n palkitsemispolitiikka ei täysin vastaa palkitsemispolitiikkaa, jota arvopaperimarkkinalaki ja valtiovarainministeriön asetus osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista edellyttää pörssiyhtiöiltä. SOK on kuitenkin pyrkinyt mahdollisuuksien mukaan laatimaan sen, ottaen huomioon kuitenkin sen säännöt ja niiden mukaisen menettelyn päätöksentekoprosesseineen koskien palkitsemista.

Oikeudenmukaisella, kilpailukykyisellä ja vastuullisella palkitsemisella sitoutetaan johto, hallinnon jäsenet sekä henkilöstö yritykseen ja sitä kautta vahvistetaan liiketoiminnan jatkuvuutta sekä yrityksen pitkän aikavälin menestystä.

1.2. Palkitsemisen päätöksentekoprosessi

SOK:n hallintoneuvosto on asettanut pysyvän palkitsemisvaliokunnan, jonka tehtävänä on arvioida ja kehittää koko S-ryhmän ylimmän johdon palkitsemisjärjestelmiä ja -periaatteita ja antaa niitä koskevia suosituksia palkitsemisesta.

SOK:n hallintoneuvoston palkitsemisvaliokunnan suositusten mukaisesti SOK:n ylimmän johdon palkkaus tulisi perustua aina tehtävien vaativuusarviointiin. SOK:ssa ja S-ryhmässä laajemminkin seurataan systemaattisesti johdon kokonaispalkitsemisen tasoa, jotta se olisi mahdollisimman kannustava ja kilpailukykyinen suhteessa muihin suomalaisyrityksiin.

1.3. Hallintoneuvoston palkitsemisen kuvaus

SOK:n hallintoneuvoston rooli on edustaa laajaa omistajakenttää. SOK:n hallintoneuvosto nimittää SOK:n pääjohtajan ja hallituksen ja toimii SOK:n jäsenten edun valvojina. SOK:n hallintoneuvosto vahvistaa hallituksen esityksestä kaikki S-ryhmän ja SOK-yhtymän keskeiset strategiset linjaukset ja toimii siten S-ryhmän yhteisen tahdonmuodostuksen keskeisimpänä foorumina.

SOK:n hallintoneuvoston jäsenet valitaan SOK:n osuuskunnan kokouksessa, joka on SOK:n ylin päättävä elin. Hallintoneuvostoon kuuluu 12–25 jäsentä.

Hallintoneuvoston palkkioista päätetään vuosittain osuuskunnan kokouksessa, palkitsemisvaliokunnan valmisteleman suosituksen pohjalta. Hallintoneuvoston puheenjohtaja itse, joka toimii myös palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana, ei osallistu suosituksen laatimiseen tai käsittelyyn. Osuuskunnan kokous päättää hallintoneuvoston puheenjohtajan, varapuheenjohtajien ja jäsenten lisäksi tilintarkastajien palkkioista.

Hallintoneuvoston puheenjohtaja sekä varapuheenjohtaja saavat tehtävään kuuluvaa kiinteää kuukausikorvausta. Varapuheenjohtajan palkkio on noin puolet puheenjohtajan korvauksen suuruudesta. Kaikille hallintoneuvoston jäsenille maksetaan kokouspalkkiota.

SOK:n hallintoneuvoston jäsenet saavat samat henkilökuntaedut kuin S-ryhmän noin 40 000 työntekijää. Henkilökuntaeduista merkittävin on 3-25 prosentin ostoetu S-ryhmän palveluista ja tuotteista Suomessa ja lähialueilla. S-ryhmän henkilöstöetujen arvo perustuu henkilön ostokäyttäytymiseen, eikä sitä täten voi raportoida yksilötasolla. Edut voivat olla henkilö- tai kotitalouskohtaisia hallinnon edustajan oman alueosuuskaupan käytännöistä riippuen.

1.4. Hallituksen palkitsemisen kuvaus

SOK:n sääntöjen mukaan SOK:n hallituksen muodostaa SOK:n pääjohtaja ja vähintään kolme ja enintään kahdeksan muuta jäsentä. SOK:n hallitus edustaa osuuskuntaa ja huolehtii sen hallinnosta ja toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä SOK-yhtymän puitteissa lain ja sääntöjen mukaisesti.

SOK:n hallituksen kokoonpanosta ja sen jäsenten palkkioista päättää SOK:n hallintoneuvosto. SOK:n pääjohtaja ei saa SOK:n hallituksessa työskentelystä eri korvausta.

Hallituksen palkkiot maksetaan rahakorvauksina. Hallituksen jäsenet saavat S-ryhmän henkilöstön ostoedut. S-ryhmän ulkopuoliset hallituksen jäsenet eivät kuulu S-ryhmän muiden palkitsemis- tai eläkejärjestelmien piiriin.

Koska SOK on yritysmuodoltaan osuuskunta, SOK:n ylimmän johdon palkitsemisessa ei ole käytössä osakepalkkio- tai optiojärjestelmiä.

1.5. Pääjohtajan palkitsemisen kuvaus

Hallintoneuvoston puheenjohtajan tehtävänä on sopia yhdessä hallintoneuvoston varapuheenjohtajien kanssa pääjohtajan palkkaeduista hallintoneuvoston päättämien palkkausperusteiden mukaisesti.

1.5.1. Palkitsemisen osat ja niiden suhteelliset osuudet

Pääjohtajan palkitseminen muodostuu kolmesta osasta:

- Kiinteä palkka
- Muuttuvat palkanosat
- Lisäeläke.

Kiinteä palkka sisältää rahapalkan ja luontoisedut. Perustana kiinteälle palkalle on tehtävän vaativuus sekä osaaminen ja suoriutuminen tehtävässä.

Muuttuvat palkanosat eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet (tulospalkkiot) ovat olennainen osa pääjohtajan palkitsemista. Muuttuvien palkanosien suuruus on enintään 50 % kiinteän palkan lisäksi. Kannustinohjelmien toteutumisen seurannasta vastaa SOK:n hallintoneuvoston puheenjohtajisto.

1.5.2. Muuttuvan palkitseminen määräytymisperusteet

Pääjohtajan kannustepalkkioperusteet hyväksytään puheenjohtajistossa, jonka muodostavat hallintoneuvoston puheenjohtaja ja varapuheenjohtajat. Puheenjohtajisto seuraa tulos- ja kannustepalkkioiden toteumaa vuosittain. Perusteina ovat mm. tulos, vastuullisuus, prosessien tehokkuus, asiakas- ja henkilöstötyytyväisyys, jotka edistävät S-ryhmän toiminnan tarkoituksen toteutumista. Palkkiomittareita, joiden avulla seurataan suoritusperusteiden täyttymistä, on asetettu sekä SOK:n että koko S-ryhmän näkökulmista.

Pääjohtajan lyhyen aikavälin palkitseminen perustuu SOK-yhtymän tulospalkkioperiaatteisiin. Palkitsemisohjelma on yksivuotinen eikä sisällä sitouttamisaikaa. Palkitsemisen mittarit perustuvat S-ryhmän strategiaan.

Maksimipalkkio on 3 kuukauden palkka. Laskennan perusteena käytetään palkkio-ohjelman päättymishetkellä voimassa olevaa kuukausipalkkaa. Palkkio maksetaan viimeistään 4 kuukauden kuluttua arviointijakson päättymisestä ja edellyttäen että toimisuhde on maksuhetkellä voimassa.

Pääjohtajan pitkän aikavälin palkitseminen perustuu SOK:n hallintoneuvoston suositukseen S-ryhmän ylimmän johdon pitkän aikavälin palkitsemisesta. Kolmivuotisen palkkion määräytymisjakson jälkeen käynnistyy kolmen vuoden sitouttamisaika, jonka aikana palkkio maksetaan vuosittain kolmessa erässä. Palkitsemisen mittarit perustuvat S-ryhmän strategiaan ja ne tukevat kannattavuuden ja kasvun näkökulmia. Maksimipalkkio on 3 kuukauden kiinteää palkkaa vastaava summa vuotta kohden. Laskennan perusteena käytetään palkkion maksuhetkeä edeltävän vuoden viimeisen päivän kuukausipalkkaa.

1.5.3. Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Pääjohtajan eläkeikä on 63 vuotta. Pääjohtajalla on maksuperusteinen lisäeläkevakuutus. Karttuneen eläkkeen voi ottaa maksuun ennen vanhuuseläkettä 60-vuoden iästä lähtien, jos toimisuhde S-ryhmässä päättyy. Maksettava eläke perustuu työnantajan maksamiin vakuutusmaksuihin ja niille kertyvään korkotuottoon.

Pääjohtajan irtisanomisaika on 6 kuukautta. Tilanteessa, jossa sovitaan toimisuhteen päättymisestä, on pääjohtaja oikeutettu 6 kuukauden palkan suuruiseen erokorvaukseen. Pääjohtajan irtisanoutuessa itse hän on oikeutettu 6 kuukauden irtisanomisajan palkkaan.

1.5.4. Palkitsemisen lykkäämistä ja takaisinperintää koskevat ehdot

Pääjohtajan palkkioihin ei liity lykkäämistä tai takaisinperintää koskevia ehtoja.

1.5.5. Pääjohtajan sijainen (toimitusjohtajan sijainen)

Pääjohtajan sijaisella on samansuuruiset (%) muuttuvan palkitsemisen ansaintamahdollisuudet ja määräytymisperusteet kuin pääjohtajalla. Pääjohtajan varamiehellä on myös maksuperusteinen lisäeläke, jonka sijoituksen suuruus on 20 % kokonaisvuosiansioista.

2. Toimielinten palkitsemisraportti

2.1. Johdanto

Hallinnointikoodissa tarkoitettu palkitsemisraportti on lakiin perustuva pakollinen velvoite pörssiyhtiöille. Sen johdosta tämä SOK:n palkitsemisraportti ei täysin vastaa palkitsemispolitiikkaa, jota arvopaperimarkkinalaki ja valtiovarainministeriön asetus osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista edellyttää pörssiyhtiöiltä. SOK on kuitenkin pyrkinyt mahdollisuuksien mukaan laatimaan sen, ottaen huomioon kuitenkin sen säännöt ja niiden mukaisen menettelyn päätöksentekoprosesseineen koskien palkitsemista.

2.2. Keskimääräinen palkitseminen

Keskimääräinen palkitseminen	2017	2018	2019	2020	2021
Hallituksen puheenjohtaja (ks. pääjohtaja)	-	-	-	-	-
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin*	19200	21 600	21600/sis. jäsen 54 000/ulkop. jäsen	21600/sis. jäsen 53 750/ulkop. jäsen	21 600 /sis. jäsen 54500 /ulkop. jäsen
Pääjohtaja	1 070 506	1 076 294	1 115 417	1 070 497	604 800 / 1 686 848***
Työntekijöiden keskiansio, SOK**	62 471	60 276	61 933	63 767	66 680

**Vuodesta 2019 SOK:n hallituksessa on jäseniä S-ryhmän ulkopuolelta, joille maksetaan korkeampaa kuukausikorvausta sekä kokouspalkkiot.*
***keskimääräisen työntekijän ansio on laskettu SOK:n henkilöstökuluista vähentäen kokonaisluvusta muut henkilösivukulut ja jakamalla se keskimääräisellä henkilöstön määrällä vuoden aikana.*
****Vuoden 2021 osalta ensimmäinen luku sisältää nykyisen pääjohtajan palkitseminen, jälkimmäinen luku sisältää lisäksi myös edeltävälle pääjohtajalle maksetut palkkiot vuonna 2021.*

Keskimääräinen palkitseminen	2017	2018	2019	2020	2021
Hallintoneuvoston puheenjohtaja	74 220	80 200	81 680	76 800	90 400
Hallintoneuvoston 1. varapuheenjohtaja	29 340	45 160	44 100	44 400	54 320
Hallintoneuvoston 2. varapuheenjohtaja	37 340	38 720	26 780	41 520	43 160
Hallintoneuvoston muut jäsenet keskimäärin	2 857	3 322	4 565	4 064	5 034
Työntekijöiden keskiansio, SOK**	62 471	60 276	61 933	63 767	66 680

*** keskimääräisen työntekijän ansio on laskettu SOK:n henkilöstökuluista vähentäen kokonaisluvusta muut henkilösivukulut ja jakamalla se keskimääräisellä henkilöstön määrällä vuoden aikana.*

2.3. Hallintoneuvoston palkkiot

Vuonna 2021 SOK:n hallintoneuvoston puheenjohtajan kuukausipalkkio oli 5 000 euroa kuukaudessa ja varapuheenjohtajan 2 500 euroa kuukaudessa. Hallintoneuvoston kokouspalkkio oli 600 euroa. Vuonna 2021 SOK:n hallintoneuvostolle maksettiin kuukausi- ja kokouspalkkioina yhteensä 283 520 euroa. Palkkiot jakautuivat jäsenten välillä seuraavasti:

Hallintoneuvoston jäsenet vuonna 2021	Vuosipalkkiot (sisältävät sekä hallintoneuvoston että mahdollisten valiokuntien kokouspalkkiot)
Matti Pikkarainen, teologian tohtori, puheenjohtaja	90 400
Timo Santavuo, asianajaja, 1. varapuheenjohtaja	54 320
Tapio Kankaanpää, toimitusjohtaja, 2. varapuheenjohtaja	43 160
Jorma Bergholm, toimitusjohtaja,	7 440
Henrik Karvonen, toimitusjohtaja	3 840
Sinikka Kelhä, asianajaja	4 800
Kimmo Koivisto, maanviljelijä	6 240
Mikko Lassila, MMM, agronomi	3 000
Martti Lokka, toimitusjohtaja	7 200
Leena Munter-Ollus, toimitusjohtaja	5 040
Anne Mäkelä, asianajaja	6 360
Antti Määttä, toimitusjohtaja	4 440
Hannu Pelkonen, toimitusjohtaja	3 840
Timo Rajala, varatuomari	5 520
Mika Rantanen, KM	5 520
Jarkko Rautaoja, DI	7 680
Kari Suninen, toimitusjohtaja	4 920
Elina Varamäki, vararehtori	5 640
Kim Wrange, yliopettaja	5 520
Pentti Hämäläinen	960
Iiris Merimaa	3 840
Ulla Kivilaakso	3 840

Kuukausi- ja kokouspalkkioiden lisäksi SOK:n hallintoneuvoston majoitus- ja matkakulut korvataan SOK-yhtymän matkustusohjetta noudattaen.

2.3. Hallituksen palkkiot

Vuonna 2021 hallitus koostui puheenjohtajan lisäksi viidestä S-ryhmän alueosuuskaupan toimitusjohtajasta sekä kahdesta S-ryhmän ulkopuolisesta jäsenestä. SOK:n hallituksen kuukausipalkkio S-ryhmässä työskentelevälle jäsenelle oli 1 800 euroa, eikä erillistä kokouspalkkiota maksettu. S-ryhmän ulkopuolisen jäsenen kuukausipalkkio oli 3000 euroa ja kokouspalkkio 500 €. Vuonna 2021 SOK:n hallitukselle maksettiin kuukausi- ja kokouspalkkioina yhteensä 238 600 euroa. Palkkiot jakautuivat jäsenten välillä seuraavasti:

Hallituksen jäsenet vuonna 2021	Vuosipalkkiot (sis. mahdolliset kokouspalkkiot ja kuukausipalkkiot)
Hannu Krook, pääjohtaja SOK, puheenjohtaja	-
Kimmo Simberg, toimitusjohtaja, Etelä-Pohjanmaan Osuuskauppa, varapuheenjohtaja	21 600
Kim Biskop, toimitusjohtaja, Osuuskauppa KPO	21 600
Juha Kivelä, toimitusjohtaja, Pohjois-Karjalan Osuuskauppa	21 600
Veli-Matti Liimatainen, toimitusjohtaja, HOK-Elanto	21 600
Harri Miettinen, toimitusjohtaja, Kymen Seudun Osuuskauppa	21 600
Olli Vormisto, toimitusjohtaja, Osuuskauppa Hämeenmaa	21 600
Nermin Hairedin, KTM, toimitusjohtaja	54 000
Rita Järventie-Thesleff, professori, Aalto University School of Business	55 000

2.4. Pääjohtajan palkkiot

Vuonna 2021 SOK:n pääjohtajana toimi Hannu Krook, Taavi Heikkilän* seuraajana. Pääjohtajalle ja pääjohtajan sijaiselle maksetut palkkiot ilmenevät seuraavasta taulukosta (2021 maksettiin palkkioita myös edeltävälle pääjohtajalle, ks. llä oleva kohta 2.2):

*31.12.2020 asti

	Kiinteä vuosipalkka (rahapalkka ja luontoisedut)	Muuttuvat palkitsemi-sen osat (tulos-palkkiot)	Lisäeläke-maksut	Tulos-palkkiot kiinteästä vuosi-palkasta	Muut taloudelliset etuudet (mm. lomaraha, lomakorvaus, ikämerkki-päiväpalkkio, allekirjoittamis-palkkio tai erokorvaus)
Pääjohtaja Hannu Krook	576 000	-	173 464	-	28 800
Edeltävä pääjohtaja Taavi Heikkilä	384 000	571 328	324 614	149 %	126 720
Pääjohtajan sijainen Arttu Laine	405 940	130 850	111 417	32 %	20 297

3. Muut palkitsemista koskevat tiedot

3.1. Tiedot hallintoneuvoston palkitsemisesta

Palkitseminen määräytyy palkitsemispolitiikassa esitetyn mukaisesti. Palkitsemiseen ei ole suunnitteilla merkittäviä muutoksia.

3.2. Tiedot hallituksen palkitsemisesta

Palkitseminen määräytyy palkitsemispolitiikassa esitetyn mukaisesti. Palkitsemiseen ei ole suunnitteilla merkittäviä muutoksia.

3.3. Tiedot konsernijohtoryhmän palkitsemisesta

SOK-yhtymän konsernijohtoryhmän tehtävänä on avustaa pääjohtajaa SOK-yhtymän ja S-ryhmän johtamisessa. Johtoryhmä koordinoi ja käsittelee muun muassa hallitukselle tehtävät keskeiset esitykset. Lisäksi se käsittelee SOK-yhtymän kaikkia vastuualueita koskevia operatiivisia asioita.

SOK:n konsernijohtoryhmään on vuonna 2021 kuulunut yhteensä kahdeksan henkilöä pääjohtaja Krookin lisäksi. Heidän vastuualueensa 31.12.2021 olivat:

Kenttäjohtaja ja pääjohtajan sijainen Arttu Laine	Liiketoimintojen ketjuohjaukset sekä logistiikka- ja hankintayhtiöt
Toimitusjohtaja, SOK Liiketoiminta Jari Annala	SOK:n liiketoiminta
Henkilöstöjohtaja Hanne Lehtovuori*	HR
Muutosjohtaja Sebastian Nyström	Asiakkuus, IT ja digikehitys
Talous- ja rahoitusjohtaja Jorma Vehviläinen	Talous ja Hallinto
Mediajohtaja Päivi Anttikoski**	Markkinointi, viestintä ja vastuullisuus
Strategiajohtaja Maria Timgren***	Strategia
Lakiasiainjohtaja Seppo Kuitunen	Lakiasiat

*2.8.2021 alkaen
**16.10.2021 alkaen
***1.5.2021 alkaen
Vuoden 2021 aikana konsernijohtoryhmästä ja SOK:n palveluksesta ovat jääneet pois johtajat Susa Nikula sekä Veli-Pekka Ääri.

SOK:n konsernijohtoryhmän tulos- ja kannustepalkkauksesta päättää SOK:n hallitus SOK:n pääjohtajan esityksestä. Hallitus seuraa tulos- ja kannustepalkkioiden toteumaa vuosittain. Perusteina voivat olla mm. tulos, prosessien tehokkuus, asiakas- ja henkilöstötyytyväisyys, jotka edistävät osuuskaupan toiminnan tarkoituksen toteutumista. Palkkiomittareita on asetettu sekä SOK:n että koko S-ryhmän näkökulmista huomioiden SOK:n palkitsemisvaliokunnan valmistelemat ja SOK:n hallintoneuvoston päättämät tulos- ja kannustepalkkiojärjestelmäsuositukset.

Pääjohtajan tavoin muiden konsernijohtoryhmän jäsenten palkitseminen koostuu kiinteästä rahapalkasta, enintään kolmen kuukauden palkkaa vastaavasta lyhyen aikavälin tavoitteisiin kytköksissä olevasta tulospalkkiosta, enintään kolmen kuukauden palkkaa vastaavasta pitkän aikavälin tavoitteisiin kytköksissä olevista tulospalkkiosta, luontoiseduista sekä eläke-edusta.

Muille konsernijohtoryhmän jäsenille kuin pääjohtajalle maksettiin vuoden 2021 aikana palkkaa ja palkkioita yhteensä seuraavasti:

Kiinteä vuosipalkka (rahapalkka+luontoisedut*)	2 143 088
Muuttuvat palkanosat (tulospalkkiot)	714 749
Lisäeläkemaksut	827 752
Muiden verotettavien etujen määrä (lomaraha, lomakorvaus, ikämerkkipäiväpalkkio, allekirjoittamispalkkio tai erokorvaus)	435 284
**(Luontoisetujen määrä 49 825 euroa sis. kiinteän vuosipalkan määrään.* *Luvut pitävät sisällään nykyisten ja vuoden 2021 konsernijohtoryhmästä poisjääneiden johtajien tiedot.*	

Konsernijohtoryhmän jäsenten johtajasopimusten mukainen eroamisikä on 63 vuotta. Konsernijohtoryhmän jäsenillä on maksuperusteinen lisäeläkevakuutus, jonka sijoitus on 20 % vuoden kokonaisansiosta.

Johtoryhmän jäsenten irtisanomisaika on 6 kuukautta. Työsuhteen päättyessä työnantajasta johtuvasta syystä johtoryhmän jäsenet ovat oikeutettuja 6 kuukauden palkan määräiseen erokorvaukseen.

