

SOK

PALKITSEMISRAPORTTI 2022

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 palkitsemisraportin, ottaen huomioon kuitenkin SOK:n säännöt ja niiden mukaisen menettelyn päätöksenteko-prosesseineen 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 edunvalvojina. 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 vuodelta 2022 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

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 sijaisella 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	2018	2019	2020	2021	2022
Hallituksen puheenjohtaja (ks. pääjohtaja)	-	-	-	-	-
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin*	21 600	21600/sis. jäsen 54 000/ulkop. jäsen	21600/sis. jäsen 53 750/ulkop. jäsen	21 600 /sis. jäsen 54500 /ulkop. jäsen	22 800 /sis. jäsen 60 650 /ulkop. jäsen
Pääjohtaja	1 076 294	1 115 417	1 070 497	604 800 / 1 686 848***	773 379
Työntekijöiden keskiansio, SOK**	60 276	61 933	63 767	66 680	66 997

**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	2018	2019	2020	2021	2022
Hallintoneuvoston puheenjohtaja	80 200	81 680	76 800	90 400	60 800
Hallintoneuvoston 1. varapuheenjohtaja	45 160	44 100	44 400	54 320	36 800
Hallintoneuvoston 2. varapuheenjohtaja	38 720	26 780	41 520	43 160	28 900
Hallintoneuvoston muut jäsenet keskimäärin	3 322	4 565	4 064	5 034	4 800
Työntekijöiden keskiansio, SOK**	60 276	61 933	63 767	66 680	66 997

*** 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 2022 SOK:n hallintoneuvoston puheenjohtajan kuukausipalkkio oli 5 000 euroa kuukaudessa ja varapuheenjohtajan 2 500 euroa kuukaudessa. Hallintoneuvoston kokouspalkkio oli 600 euroa. Vuonna 2022 SOK:n hallintoneuvostolle maksettiin kuukausi- ja kokouspalkkioina yhteensä 321 800 euroa. Palkkiot jakautuivat jäsenten välillä seuraavasti:

Hallintoneuvoston jäsenet vuonna 2022	Vuosipalkkiot (sisältävät sekä hallintoneuvoston että mahdollisten valiokuntien kokouspalkkiot)
Timo Santavuo, asianajaja, puheenjohtaja 28.4.2022 alkaen	84200
Jarkko Rautaoja, toimitusjohtaja, 1. varapuheenjohtaja 28.4.2022 alkaen	36800
Tapio Finér, toimitusjohtaja, 2. varapuheenjohtaja 28.4.2022 alkaen	34600
Matti Pikkarainen, teologian tohtori, puheenjohtaja 28.4.2022 asti	37400
Tapio Kankaanpää, toimitusjohtaja, 2. varapuheenjohtaja 28.4.2022 asti	23200
Mikko Junttila, toimitusjohtaja	3000
Sinikka Kelhä, asianajaja	7200
Sami Kettunen, toimitusjohtaja	3000
Mathias Kivikoski, toimitusjohtaja	2400
Mikko Lassila, MMM, agronomi	6600
Antti Latola, asianajaja	3600
Martti Lokka, toimitusjohtaja	7200
Harri Lämsä, toimitusjohtaja	1800
Anne Mäkelä, asianajaja	8400
Hannu Pelkonen, toimitusjohtaja	6000
Heli Puura, johtaja	4800
Timo Rajala, varatuomari	7800
Mika Rantanen, opetusneuvos	7800
Kari Suninen, toimitusjohtaja	6000
Elina Varamäki, vararehtori	6600
Kim Wrange, yliopettaja	6600
Jorma Bergholm, toimitusjohtaja	3000
Henrik Karvonen, toimitusjohtaja	1200
Kimmo Koivisto, maanviljelijä	1800
Leena Munter-Ollus, toimitusjohtaja	1800
Iiris Merimaa, henkilöstön edustaja	4800
Ulla Kivilaakso, henkilöstön edustaja	4200

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

2.3. Hallituksen palkkiot

Vuonna 2022 hallitus koostui puheenjohtajan lisäksi viidestä S-ryhmän alueosuuskaupan toimitusjohtajasta sekä kahdesta S-ryhmän ulkopuolisesta jäsenestä. SOK:n hallituksen kuukausipalkkio S-ryhmässä työskentelevälle jäsenelle oli 1 900 euroa, eikä erillistä kokouspalkkiota maksettu. S-ryhmän ulkopuolisen jäsenen kuukausipalkkio oli 3150 euroa ja kokouspalkkio 600 €. Vuonna 2022 SOK:n hallitukselle maksettiin kuukausi- ja kokouspalkkioina yhteensä 258 100 euroa. Palkkiot jakautuivat jäsenten välillä seuraavasti:

Hallituksen jäsenet vuonna 2022	Vuosipalkkiot (sis. mahdolliset kokouspalkkiot ja kuukausipalkkiot)
Hannu Krook, pääjohtaja SOK, puheenjohtaja	-
Olli Vormisto, toimitusjohtaja, Osuuskauppa Hämeenmaa, varapuheenjohtaja	22800

Kim Biskop, toimitusjohtaja, Osuuskauppa KPO	22800
Juha Kivelä, toimitusjohtaja, Pohjois-Karjalan Osuuskauppa	22800
Veli-Matti Liimatainen, toimitusjohtaja, HOK-Elanto	22800
Harri Miettinen, toimitusjohtaja, Kymen Seudun Osuuskauppa	22800
Antti Määttä, toimitusjohtaja, Osuuskauppa Keskimaa	22800
Nermin Hairedin, KTM, toimitusjohtaja	59100
Rita Järventie-Thesleff, professori, Aalto University School of Business	62200

2.4. Pääjohtajan palkkiot

Vuonna 2022 SOK:n pääjohtajana toimi Hannu Krook. Pääjohtajalle ja pääjohtajan sijaiselle maksetut palkkiot ilmenevät seuraavasta taulukosta:

	Kiinteä vuosipalkka (rahapalkka ja luontoisedut)	Muuttuvat palkitsemisen osat (tulospalkkiot)	Lisäeläkemaksut	Tulospalkkiot kiinteästä vuosipalkasta	Muut taloudelliset etuudet (mm. lomaraha, lomakorvaus, ikämerkkipäiväpalkkio, allekirjoittamispalkkio tai erokorvaus)
Pääjohtaja Hannu Krook	616659	126000	186020	20 %	30720
Sijainen Arttu Laine	459292	195518	178989	43 %	22309

Vuonna 2022 maksettiin vuodelta 2021 tulospalkkiot. Koska pääjohtaja aloitti vuonna 2021, hänelle ei ole maksettu SOK:lta pitkän aikavälin tulospalkkiota ansaintajaksolta 2017-2019.

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 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 2022 kuulunut yhteensä kahdeksan henkilöä pääjohtaja Krookin lisäksi. Heidän vastuualueensa 31.12.2022 olivat:

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

*perhevapaalla 23.2.-12.11.2022

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, 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, 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 2022 aikana palkkaa ja palkkioita yhteensä seuraavasti:

Kiinteä vuosipalkka (rahapalkka+luontoisedut*)	2 147 307
Muuttuvat palkanosat (tulospalkkiot)	699 212
Lisäeläkemaksut	623 875
Muiden verotettavien etujen määrä (lomaraha, lomakorvaus, ikämerkkipäiväpalkkio, allekirjoittamispalkkio tai erokorvaus)	97 882
**(Luontoisetujen määrä 41 810 euroa sis. kiinteän vuosipalkan määrään.)*	

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.

