

SOK

PALKITSEMISRAPORTTI 2024

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 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 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 henkilöstöedut kuin S-ryhmän noin 40 000 työntekijää. Henkilöstöeduista 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 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.

Vuodesta 2024 alkaen osa pitkän aikavälin tulospalkkioista voidaan maksaa lisäeläkevakuutuksena.

1.5.2. Muuttuvan palkitsemisen 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 2024 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, jonka sijoituksen suuruus on 20 % kokonaisvuosiansioista. 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 palkitsemisraportin, ottaen huomioon kuitenkin SOK:n säännöt ja niiden mukaisen menettelyn päätöksentekoprosesseineen koskien palkitsemista.

2.2. Keskimääräinen palkitseminen

Keskimääräinen palkitseminen	2020	2021	2022	2023	2024
Hallituksen puheenjohtaja (ks. pääjohtaja)	-	-	-	-	-
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin*	sis. jäsen 21 600 ulkop. jäsen 53 750	sis. jäsen 21 600 ulkop. jäsen 54 500	sis. jäsen 22 800 ulkop. jäsen 60 650	sis. jäsen 22 800 ulkop. jäsen 58 200	sis. jäsen 25 080 ulkop. jäsen 63 840
Pääjohtaja	1 070 497	604 800 / 1 686 848***	773 379	919 113	1 038 869
Työntekijöiden keskiansio, SOK**	63 767	66 680	67 343	67 527	73 260

**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 palkitsemisen, jälkimmäinen luku sisältää lisäksi myös edeltävälle pääjohtajalle maksetut palkkiot vuonna 2021.*

Keskimääräinen palkitseminen	2020	2021	2022	2023	2024
Hallintoneuvoston puheenjohtaja	76 800	90 400	60 800	98 260	88 440
Hallintoneuvoston 1. varapuheenjohtaja	44 400	54 320	36 800	58 460	54 780
Hallintoneuvoston 2. varapuheenjohtaja	41 520	43 160	28 900	49 220	49 500
Hallintoneuvoston muut jäsenet keskimäärin	4 064	5 034	4 800	5 087	4 583
Työntekijöiden keskiansio, SOK*	63 767	66 680	67 343	67 527	73 260

** 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 2024 SOK:n hallintoneuvoston puheenjohtajan kuukausipalkkio oli 5 500 euroa kuukaudessa ja varapuheenjohtajan 2 750 euroa kuukaudessa. Hallintoneuvoston kokouspalkkio oli 660 euroa. Vuonna 2024 SOK:n hallintoneuvostolle maksettiin kuukausi- ja kokouspalkkioina yhteensä 275 220 euroa. Palkkiot jakautuivat jäsenten välillä seuraavasti:

Hallintoneuvoston jäsenet vuonna 2024	Vuosipalkkiot (sisältävät sekä hallintoneuvoston että mahdollisten valiokuntien kokouspalkkiot)
Timo Santavuo, asianajaja, puheenjohtaja	88 440
Jarkko Rautaoja, toimitusjohtaja, 1. varapuheenjohtaja	54 780
Tapio Finér, toimitusjohtaja, 2. varapuheenjohtaja	49 500
Mikko Junttila, toimitusjohtaja	3 960
Sinikka Kelhä, asianajaja	4 620
Sami Kettunen, toimitusjohtaja	3 960
Mathias Kivikoski, toimitusjohtaja	5 280
Mikko Lassila, MMM, agronomi	4 620
Antti Latola, asianajaja	0
Martti Lokka, toimitusjohtaja	6 600
Harri Lämsä, toimitusjohtaja	3 300
Anne Mäkelä, asianajaja	3 300
Hannu Pelkonen, toimitusjohtaja, 25.4.2024 asti	2 640
Heli Puura, johtaja	3 960
Timo Rajala, varatuomari	4 620
Mika Rantanen, opetusneuvos	5 940
Kari Suninen, toimitusjohtaja	6 600
Elina Varamäki, vararehtori	6 600
Kim Wrange, yliopettaja	6 600
Perttu Huusko, lehtori ja yliopettaja, 25.4.2024 alkaen	1 980
Iiris Jakku, henkilöstön edustaja	3 960
Olli Rauste, henkilöstön edustaja	3 960

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

2.3. Hallituksen palkkiot

Vuonna 2024 hallitus koostui puheenjohtajan lisäksi kuudesta (sis. varapuheenjohtajan) S-ryhmän alueosuuskaupan toimitusjohtajasta sekä kahdesta S-ryhmän ulkopuolisesta jäsenestä. SOK:n hallituksen kuukausipalkkio S-ryhmässä työskentelevälle jäsenelle oli 2 090 euroa, eikä erillistä kokouspalkkiota maksettu. S-ryhmän ulkopuolisen jäsenen kuukausipalkkio oli 3 465 euroa ja kokouspalkkio 660 euroa. Vuonna 2024 SOK:n hallitukselle maksettiin kuukausi- ja kokouspalkkioina yhteensä 278 160 euroa. Palkkiot jakautuivat jäsenten välillä seuraavasti:

Hallituksen jäsenet vuonna 2024	Vuosipalkkiot (sis. mahdolliset kokouspalkkiot ja kuukausipalkkiot)
Hannu Krook, pääjohtaja SOK, puheenjohtaja	-
Harri Miettinen, toimitusjohtaja, Kymen Seudun Osuuskauppa, varapuheenjohtaja	25 080
Kim Biskop, toimitusjohtaja, Osuuskauppa KPO	25 080
Nermin Hairedin, KTM, toimitusjohtaja	63 780
Katri Harra-Salonen, hallitusammattilainen	63 900
Antti Heikkinen, toimitusjohtaja, Pirkanmaan Osuuskauppa	25 080
Juha Riikola, toimitusjohtaja, Etelä-Karjalan Osuuskauppa	25 080

Veli-Matti Liimatainen, toimitusjohtaja, HOK-Elanto	25 080
Antti Määttä, toimitusjohtaja, Osuuskauppa Keskimaa	25 080

2.4. Pääjohtajan palkkiot

Vuonna 2024 SOK:n pääjohtajana toimi Hannu Krook. Pääjohtajalle ja pääjohtajan sijaiselle maksetut palkkiot ilmenevät seuraavasta taulukosta:

	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 tai erokorvaus)
Pääjohtaja Hannu Krook	720 000	282 869	132 000	39 %	36 000
Sijainen Arttu Laine	453 485	216 861	88 515	48 %	22 682

Vuonna 2024 maksettiin vuoden 2023 tulospalkkiot sekä vuosien 2020–2022 pitkän aikavälin tulospalkkioita.

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 2024 kuulunut yhteensä kahdeksan henkilöä pääjohtaja Krookin lisäksi. Heidän vastuualueensa 31.12.2024 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, sisällöt, osuuskauppabrändi, medialiiketoiminta, yhteiskuntasuhteet
Strategiajohtaja Maria Timgren	Strategia
Lakiasiainjohtaja Seppo Kuitunen	Lakiasiat

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 olevasta tulospalkkiosta, luontoiseduista sekä eläke-edusta.

Muille konsernijohtoryhmän jäsenille kuin pääjohtajalle ja pääjohtajan sijaiselle maksettiin vuoden 2024 aikana palkkaa ja palkkioita yhteensä seuraavasti:

Kiinteä vuosipalkka (rahapalkka+luontoisedut*)	1 909 913
Muuttuvat palkanosat (tulospalkkiot)	819 360
Lisäeläkemaksut	412 548
Muiden verotettavien etujen määrä (lomaraha, lomakorvaus, ikämerkkipäiväpalkkio tai erokorvaus)	102 927
**(Luontoisetujen määrä 20 584 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.

