

SOK

PALKITSEMISRAPORTTI 2020

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 varamies (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 palvelussuhde 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 varamies (toimitusjohtajan sijainen)

Pääjohtajan varamiehellä on saman suuruiset (%) 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	2016	2017	2018	2019	2020
Hallituksen puheenjohtaja (ks. pääjohtaja)	-	-	-	-	-
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin*	19 200	19200	21 600	21600/sis. jäsen 54 000/ulkop. jäsen	21600/sis. jäsen 53 750/ulkop. jäsen
Pääjohtaja	839 416	1 070 506	1 076 294	1 115 417	1 070 497
Työntekijöiden keskiansio, SOK**	59 468	62 471	60 276	61 933	63 767

**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.*

Keskimääräinen palkitseminen	2016	2017	2018	2019	2020
Hallintoneuvoston puheenjohtaja	73 300	74 220	80 200	81 680	76 800
Hallintoneuvoston 1. varapuheenjohtaja	44 540	29 340	45 160	44 100	44 400
Hallintoneuvoston 2. varapuheenjohtaja	33 500	37 340	38 720	26 780	41 520
Hallintoneuvoston muut jäsenet keskimäärin	4 213	2 857	3 322	4 565	4 064
Työntekijöiden keskiansio, SOK**	59 468	62 471	60 276	61 933	63 767

*** 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 2020 SOK:n hallintoneuvoston puheenjohtajan kuukausipalkkio oli 4 200 euroa kuukaudessa ja varapuheenjohtajan 2 100 euroa kuukaudessa. Hallintoneuvoston kokouspalkkio oli 480 euroa. Vuonna 2020 SOK:n hallintoneuvostolle maksettiin kuukausi- ja kokouspalkkioina yhteensä 226 260 euroa. Palkkiot jakautuivat jäsenten välillä seuraavasti:

Hallintoneuvoston jäsenet vuonna 2020	Vuosipalkkiot (sisältävät sekä hallintoneuvoston että mahdollisten valiokuntien kokouspalkkiot)
Matti Pikkarainen, teologian tohtori, puheenjohtaja	76 800
Timo Santavuo, asianajaja, 1. varapuheenjohtaja	44 400
Tapio Kankaanpää, toimitusjohtaja, 2. varapuheenjohtaja	41 520
Jorma Bergholm, toimitusjohtaja,	4 800
Pentti Hämäläinen, asianajaja	3 840
Henrik Karvonen, toimitusjohtaja	3 360
Sinikka Kelhä, asianajaja	4 320
Kimmo Koivisto, maanviljelijä	3 840
Martti Lokka, toimitusjohtaja	4 800
Leena Munter-Ollus, toimitusjohtaja	2 400
Anne Mäkelä, asianajaja	4 800
Antti Määttä, toimitusjohtaja	4 320
Hannu Pelkonen, toimitusjohtaja	3 840
Timo Rajala, varatuomari	3 360
Mika Rantanen, KM	3 840
Jarkko Rautaoja, DI	5 280
Kari Suninen, toimitusjohtaja	3 840
Elina Varamäki, vararehtori	4 320
Kim Wrange, yliopettaja	2 580

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

2.3. Hallituksen palkkiot

Vuonna 2020 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 2020 SOK:n hallitukselle maksettiin kuukausi- ja kokouspalkkioina yhteensä 237 100 euroa. Palkkiot jakautuivat jäsenten välillä seuraavasti:

Hallituksen jäsenet vuonna 2020	Vuosipalkkiot (sis. mahdolliset kokouspalkkiot ja kuukausipalkkiot)
Taavi Heikkilä, pääjohtaja SOK, puheenjohtaja	-
Hannu Krook, toimitusjohtaja, 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
Kimmo Simberg, toimitusjohtaja, Etelä-Pohjanmaan Osuuskauppa	21 600
Olli Vormisto, toimitusjohtaja, Osuuskauppa Hämeenmaa	21 600
Nermin Hairedin, KTM, hallitusammattilainen	52 500
Rita Järventie-Thesleff, professori, Aalto University School of Business	55 000

2.4. Pääjohtajan palkkiot

Vuonna 2020 SOK:n pääjohtajana toimi Taavi Heikkilä. Pääjohtajalle ja tämän varamiehelle maksetut palkkiot ilmenevät seuraavasta taulukosta:

	Kiinteä vuosipalkka (rahapalkka ja luontoisedut)	Muuttuvat palkitsemisen osat (tulospalkkiot)	Lisäeläkemaksut	Tulospalkkiot kiinteästä vuosipalkasta	Muut taloudelliset etuudet (mm. lomaraha, ikämerkkipäiväpalkkio, allekirjoittamispalkkio tai erokorvaus)
Pääjohtaja Taavi Heikkilä	768 000	294 817	321 149	38 %	7 680
Varamies Arttu Laine	403 920	131 670	107 926	33 %	4 539

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 2020 kuulunut yhteensä kuusi henkilöä pääjohtaja Heikkilän lisäksi. Heidän vastuualueensa 31.12.2020 olivat:

Kenttäjohtaja Arttu Laine	Liiketoimintaryhmät, logistiikka- ja hankintayhtiöt
Johtaja Jari Annala	SOK:n liiketoiminta
Johtaja Susa Nikula	SOK Henkilöstö
Johtaja Sebastian Nyström	SOK Strategia
Johtaja Jorma Vehviläinen	SOK Talous ja Hallinto
Johtaja Veli-Pekka Ääri	SOK Asiakkuus, viestintä ja digitaaliset palvelut

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 2020 aikana palkkaa ja palkkioita yhteensä seuraavasti:

Kiinteä vuosipalkka (rahapalkka+luontoisedut*)	1 805 960
Muuttuvat palkanosat (tulospalkkiot)	636 477
Lisäeläkemaksut	542 455
Muiden verotettavien etujen määrä (lomarahat ja ikämerkkipäiväpalkkiot)	18 555
**(Luontoisetujen määrä, sis. kiinteän vuosipalkan määrään 48 916)*	

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.

