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.