

MUUN JOHTORYHMÄN PALKITSEMINEN 2022

PALKITSEMISEN HALLINNOINTI JA PERIAATTEET

Hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan ehdotuksesta konsernin johtoryhmän palkitsemisperiaatteista ja palkitsemisesta. Konsernin hallitus tekee päätökset konsernin johtoryhmän palkitsemisesta ja työsuhteiden ehdoista toimitusjohtajan ehdotuksen perusteella. Hallitus hyväksyy lisäksi kaikki konserninlaajuiset ylimmän johdon ja muun henkilöstön kannustinohjelmat. Yhtiökokous päättää yhtiön osakkeiden käyttämisestä osakeperusteiseen palkitsemiseen. Yhtiökokous voi valtuuttaa hallituksen päättämään osakeannista ja osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta.

Pitkäaikaiset palkitsemisperiaatteet tukevat liiketoimintastrategiaa, suoritusperusteista palkitsemista, jatkuvaa parantamista, yksilön vastuuta ja arvojen mukaista toimintaa. Palkitsemisen suunnittelussa otetaan huomioon konsernin strategiset tavoitteet sekä taloudellinen tulos.

Kilpailukykyisillä palkitsemisjärjestelmillä pyritään varmistamaan avainhenkilöiden ja ylimmän johdon sitouttaminen niillä markkinoilla, joilla HKScan toimii. Kannustinjärjestelmien tavoitteet perustuvat liiketoimintastrategian toteuttamiseen ja omistaja-arvon kasvattamiseen. Motivoivan palkitsemisen avulla pyritään sitouttamaan ydinosaaminen ja avainhenkilöstö konserniin. Kilpailukykyiset palkat ja suoritusperusteiset palkitsemisohjelmat, alan parhaiden henkilöiden valinta avaintehtäviin, tehtäväkierto sekä seuraajasuunnittelu ovat yhtiön vahvuuksia pitkällä aikavälillä.

PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ (LTI)

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien tavoitteena on sitouttaa avainosaajat ja kannustaa johtoa pitkäjänteisesti kasvattamaan omistaja-arvoa.

Konsernin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmänä toimineen suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2019-2021 vuoden 2021 suoritusjakso päättyi 31.12.2021. Osakepalkkiota ei makseta vuodelta 2021, koska suoritusmittarin tunnusluvut eivät toteutuneet. Ehdollisen osakepalkkion 2019-2021 suorituskriteeri täyttyi.

Kerroimme 7.4.2021 julkaistussa pörssitiedotteessa, että varmistaakseen palkkioiden suhteellisen vastaavuuden yhtiön pitkän aikavälin suoriutumisen ja osakkeenomistajien tuottojen kanssa, hallitus päätti lykätä konsernin johtoryhmän palkkioiden loppuosan maksamista vuosiin 2024-2025 koskien suoritusperusteista osakepalkkio-ohjelmaa 2018-2020.

Palkkiot, joiden maksua lykätään, maksetaan hallituksen osakkeen kokonaistuotolle (TSR) ja kannattavuudelle asettamien vähimmäistavoitteiden saavuttamisen perusteella. Hallitus on asettanut enimmäismäärän lykätyn palkkion kustannuksille.

Hallitus päätti soveltaa samoja muutoksia suoriteperusteisen osakepalkkio-ohjelman 2019-2021 palkkioihin sekä ehdollisen osakepalkkio-ohjelman 2019-2021 perusteella ansaittaviin palkkioihin.

Kaikissa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä mahdollisen palkkion saaminen on sidottu henkilön työ- tai toimisuhteen voimassaoloon palkkion maksuhetkellä.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2018-2020

HKScanin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän taustalla on yhtiön turnaroundin tilanne. HKScanin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä vuosille 2018-2020 oli suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä, jossa oli yksi yhden vuoden (2018) ja yksi kahden vuoden (2019-2020) pituinen ansaintajakso. Ansaintajakson 2018 ansaintakriteerit olivat liike-tulos ja tulos/osake. Nämä kriteerit eivät täytyneet, joten tältä ajalta ei maksettu palkkiota.

Ansaintajaksolla 2019-2020 ansaintakriteeri oli kumulatiivinen liiketoiminnan rahavirta. Saavuttamisaste kahden vuoden jaksolta vahvistettiin hallituksen toimesta vuoden 2021 ensimmäisen vuosineljänneksen aikana. Pääasiallista kannustinjärjestelmää täydennettiin ehdollisella osakepalkkiojärjestelmällä 2018-2020, jossa oli kolmen vuoden pituinen rajoitusjakso ja kolmen vuoden pituisen jakson sitoutuneen pääoman tuoton keskiarvoon perustuva taloudellinen ansaintakriteeri. Kumulatiivinen sitoutuneen pääoman tuotto ei ollut positiivinen, joten ehdollista osakepalkkiota ei maksettu jaksolta 2018-2020.

Kannustinjärjestelmä 2018-2020

Ansaintajakso 2018: ei suoritusta.

Ansaintajakso 2019–2020: 75 % suoritus konsernin kassavirtaan perustuen.

Ehdollinen palkkiojärjestelmä 2018-2020: ei suoritusta (keskiarvo sitoutuneen pääoman tuoton osalta 2018–2020 oli negatiivinen). 50 % palkkioista maksetaan alkuperäisen aikataulun mukaisesti 2021-2023 ja 50 % palkkionmaksusta lykätään vuosille 2024-2025.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2019-2021

Vuosille 2019-2021 oli olemassa sekä suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä että ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä. Suoriteperusteisessa osakepalkkiojärjestelmässä 2019-2021 oli yksi kahden vuoden ansaintajakso (2019-2020) ja yksi yhden vuoden ansaintajakso (2021). Päärakennetta täydentävä ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2019-2021 koostui kolmen vuoden pituisesta rajoitusjaksosta. Koko ansaintajakson jälkeen arvioidaan kannustinjärjestelmän mukaisten palkkioiden maksu.

Palkkiot, joiden maksua lykätään, maksetaan hallituksen osakkeen kokonaistuotolle (TSR) ja kannattavuudelle asettamien vähimmäistavoitteiden saavuttamisen perusteella. Hallitus on asettanut enimmäismäärän lykätyn palkkion kustannuksille.

Kannustinjärjestelmä 2019-2021

Ansaintajakso 2019-2020: 75 % suoritus konsernin kassavirtaan perustuen.

Ansaintajakso 2021: Suoritus päätetään konsernin vertailukelpoisen liikeluokkeen 2021 perustuen. Suoritus vuodelta 2021 jäi alle kynnyksarvon.

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2019-2021: Palkkion ansainta, mikäli keskiarvo sitoutuneen pääoman tuoton osalta 2019-2021 on positiivinen. 50 % palkkioista maksetaan alkuperäisen aikataulun mukaisesti 2022-2023 ja 50 % palkkionmaksusta lykätään vuosille 2024-2025.

LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ (STI)

Konsernissa oli vuonna 2022 käytössä lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä, joka oli suunnattu konsernin johtoryhmän jäsenille. Suorituskriteerit sisälsivät taloudellisia (konsernin ja/tai liiketoimintayksikön EBIT pl. kertaluonteiset erät) ja strategiasta johdettuja henkilökohtaisia tavoitteita.

YHTEENVETO PALKITSEMISELEMENTEISTÄ

Johtoryhmän jäsenten palkitsemisen elementit ja periaatteet on kuvattu seuraavassa taulukossa. Johtoryhmään kuuluu jäseniä Suomesta, Ruotsista, Tanskasta ja Virosta.

Palkka	Vuosipalkka koostuu peruspalkasta ja tavanomaisista luontoiseduista kuten auto- ja puhelinedusta. Johtoryhmän jäsenten vuosipalkan sisältö vaihtelee tehtävän ja asuinmaan mukaan. Palkkoja tarkastellaan vuosittain.
Vakuutukset	Johtoryhmän jäsenten tukemiseksi ja suojaamiseksi tehtävissään HKScan on hankkinut heille terveysturvavakuutuksen, henki- ja työkyvyttömyysvakuutuksen, työmatkavakuutuksen sekä vastuuvakuutuksen.
Eläke	Johtoryhmän jäsenet kuuluvat asuinmaansa eläkejärjestelmien piiriin paikallisen käytännön mukaisesti. Lisäksi johtoryhmän suomalaiset jäsenet kuuluvat HKScanin maksuperusteisen lisäeläkeohjelman piiriin. Lisäeläkesopimusten mukainen eläkeikä on 63 vuotta.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Johtoryhmän jäsenet kuuluvat HKScanin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien piiriin kulloinkin voimassa olevien ehtojen mukaisesti. Hallitus määrittelee vuosittain järjestelmän palkkion pohjana olevat suorituskriteerit. Konserni-, yksikkö/toiminto- ja henkilökohtaiset tavoitteet sekä niiden ala- ja ylärajat määritellään strategisten tavoitteiden perusteella. Henkilökohtaisten suoritustavoitteiden täyttymistä arvioi vuosittain toimitusjohtaja. Palkkion enimmäismäärä oli vuonna 2022 50 % vuosittaisesta kiinteästä peruspalkasta.

Pitkän aikavälin
kannustinjärjestelmä

Johtoryhmän jäsenet kuuluvat HKScanin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien piiriin kulloinkin voimassa olevien ehtojen mukaisesti. Hallitus määrittelee vuosittain järjestelmän ehdot ja suorituskriteerit strategisten tavoitteiden perusteella. Mikäli suoritustavoitteet saavutetaan, maksetaan palkkio osittain yhtiön A-sarjan osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.

Osakeomistuksen ohjeet

Hallitus suosittaa, että konsernin johtoryhmän jäsenet omistaisivat puolet kaikista pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella saamistaan osakkeista niin kauan, kunnes heidän osakeomistustensa arvo vastaisi heidän vuosipalkkaansa. Tämä omistus tulisi säilyttää työsuhteen voimassaoloajan.

Työsuhteen päättymisen
ehdot

Johtoryhmän jäsenten työsuhteen irtisanomisaika on molemmin puolin kuusi kuukautta. Yhtiön irtisanoessa työsuhteen johtoryhmän jäsenet ovat oikeutettuja kuuden kuukauden palkkaa vastaavaan erorahaan.

JOHTORYHMÄN PALKITSEMINEN 2022

Konsernin johtoryhmälle maksetut palkat ja palkkiot (EUR).

Peruspalkat (sisältäen lomapalkat ja luontoisetujen verotusarvot)	2,067,997
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot (perustuen 2021 tilikauteen)	25,176
Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot	293,621
Lisäeläkemaksut	330,346
Työsuhteen päättymiseen liittyvät korvaukset	531,353
YHTEENSÄ	3,248,493