

JOHTORYHMÄN PALKITSEMINEN 2020

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 kannustinjärjestelmä 2018–2020

HKScanin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän taustalla on HKScanin turnaround-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 (EBIT) ja tulos/osake (EPS). Nämä kriteerit eivät täytyneet, joten tältä ajalta ei maksettu palkkiota. Ansaintajaksolla 2019–2020 ansaintakriteeri oli kumulatiivinen liiketoiminnan rahavirta. Saavuttamisaste tältä kahden vuoden jaksolta vahvistetaan 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.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2019–2021

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

Kaikissa osakepalkkiojärjestelmissä mahdollisen palkkion saaminen on sidottu henkilön työsuhteen voimassaoloon palkkion maksuhetkellä. Lisäksi johtoryhmän jäsenien tulisi omistaa puolet kaikista järjestelmän perusteella saamista osakkeista niin kauan, kunnes heidän osakeomistustensa arvo vastaisi heidän vuosipalkkaansa. Tämä omistus tulisi säilyttää työ- tai toimisuhteen voimassaoloajan.

LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ (STI)

Konsernissa oli vuonna 2020 käytössä lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä, joka oli suunnattu konsernin johtoryhmän jäsenille. Suorituskriteerit sisälsivät taloudellisia (konsernin ja/tai liiketoimintayksikön EBITDA 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 2020 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. Johtoryhmän jäsenten palkkion määrä - laskettuna järjestelmän alkuvaiheessa vallitsevalla osakekurssilla - voi vaihdella 0%-150 % vuosipalkasta riippuen suorituksesta.
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.
Toimisuhteen päättymisen ehdot	Johtoryhmän jäsenten työsuhteen irtisanomisaika on molemmiin puolin kuusi kuukautta. Yhtiön irtisanoessa työsuhteen johtoryhmän jäsenet ovat oikeutettuja kuuden kuukauden palkkaa vastaavaan erorahaan.

JOHTORYHMÄN PALKITSEMINEN 2020

Konsernin johtoryhmälle maksetut palkat ja palkkiot (EUR).

Peruspalkat (sisältäen lomapalkat ja luontoisetujen verotusarvot)	1,984,837
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot (perustuen 2019 tilikauteen)	388,791
Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot	0
Lisäeläkemaksut	328,000
YHTEENSÄ	2,701,628