

HKSCAN

Palkitsemisraportti
2022



Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan tervehdys

Hyvät osakkeenomistajat,

Esittelen HKScan Oyj:n vuoden 2022 palkitsemisraportin palkitsemisvaliokunnan puolesta. Kuvaamme raportissa yhtiön palkitsemispolitiikan toteuttamisen yhtiön toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten osalta. Hallitus on hyväksynyt raportin. Tämä raportti esitetään HKScanin vuoden 2023 varsinaisessa yhtiökokouksessa osakkeenomistajien neuvoo-antavaa hyväksymispäätöstä varten.

HKScanin pitkän aikavälin strategia pysyi ennallaan. Yhtiön strateginen tavoite on kasvaa monipuoliseksi ruokataloksi, jonka vastuullisesti tuotetut ja maistuvat tuotteet ovat osa kuluttajien erilaisia ruokahetkiä.

Nykyisessä poikkeuksellisessa ja nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä yhtiö keskittyy ydinliiketoimintansa kannattavuuden parantamiseen ja taloudellisen perustansa vahvistamiseen. Pidemmällä aikavälillä strateginen muutos lihatalosta monipuoliseksi ruokataloksi avaa uusia mahdollisuuksia kasvulle.

Palkitsemisvaliokunta noudatti ja toteutti vuonna 2022 yhtiön palkitsemispolitiikkaa. Palkitsemista ohjaavat jatkossakin kunnianhimoiset tulostavoitteet ja omistaja-arvon kasvua tukevat palkitsemis-periaatteet, joiden mukaan palkitsemisen on oltava läpinäkyvää ja yhtiön keskeisten etujen mukaista.



Per Olof Nyman

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Palkitsemisvaliokunnan kokoonpano vuonna 2022

Vuonna 2022 palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana toimi Per Olof Nyman ja sen jäseninä toimivat Reijo Kiskola, Harri Suutari sekä Ilkka Uusitalo.

Palkitsemisvaliokunnan keskeiset toimet vuonna 2022

- Konsernin johtoryhmän suoritus- ja palkkiotasojen arviointi vuodelta 2021
- Vuoden 2022 suoritusmittareiden, tavoitteiden ja palkkiotasojen määrittely
- Johtoryhmän palkkojen tarkistus
- Palkitsemisraportin 2021 viimeistely

Johdanto

Tässä vuoden 2022 palkitsemisraportissa kuvataan HKScan Oyj:n (HKScan) toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten (Hallitus) palkitseminen tilikaudelta 2022.

Raportti käsitellään ja toimitetaan vahvistettavaksi varsinaiselle yhtiökokoukselle. Raportti on laadittu osakeyhtiölain ja Valtiovarainministeriön osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikkaa ja palkitsemisraporttia koskevan asetuksen sekä hallinnointikoodin ja arvopaperimarkkinalain mukaisesti.

Palkitsemispolitiikan soveltaminen vuonna 2022

Toimitusjohtajan ja hallitusten jäsenten palkitseminen tilikaudella 2022 toteutettiin palkitsemispolitiikan mukaisesti. Palkitsemispolitiikka julkaistiin pörssitiedotteena 13.3.2020 ja vahvistettiin varsinaisessa yhtiökokouksessa 10. kesäkuuta 2020 neuvoa-antavalla päätöksellä. Palkitsemispolitiikka on edelleen tarkoituksenmukainen ja vastaa palkitsemisen johtavia periaatteita ja tavoitteita, jotka ovat yhtiön kiinnostavuuden kasvattaminen työnantajana, henkilöstön sitouttaminen ja suoritusperusteinen motivointi.

Palkitsemisvaliokunta tarkastelee säännöllisin väliajoin palkitsemispolitiikkaa varmistaakseen, että se tukee yhtiön keskeisiä strategisia tavoitteita.

Palkitsemispolitiikka lyhyesti toimitusjohtajan osalta

Palkitsemispolitiikka tarjoaa kokonaispalkitsemisen rakenteen, joka yhdenmukaistaa toimitusjohtajan palkitsemisen ja HKScanin pitkän aikavälin strategisten tavoitteiden saavuttamisen. Hallituksen palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous osakkeenomistajien

nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella. Seuraavassa taulukossa kuvataan palkitsemispolitiikan sisältö lyhyesti toimitusjohtajan osalta. Palkitsemispolitiikka kokonaisuudessaan löytyy HKScanin verkkosivuilta.

Elementti	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Ansaintamahdollisuus ja palkitsemisen kuvaus
Kiinteä peruspalkka	Toimitusjohtaja saa vuotuisen kiinteän peruspalkan, jota palkitsemisvaliokunta pitää kilpailukykyisenä suhteessa markkinaan.	Palkitsemisvaliokunta tarkastelee kiinteää peruspalkkaa vuosittain jokaisen vuoden alussa sekä vastuualueiden muutosten yhteydessä. Palkkataso ei ole sidoksissa tulostavoitteiden saavuttamiseen. Yksilön kokemus, kehitys ja suoriutuminen roolissa huomioidaan kuitenkin palkkatasoa asettaessa ja tarkasteltaessa.
Eläke-etuus	Lakisääteisiä eläkkeitä täydentävä eläke-etuus	Lakisääteisen eläkesuunnitelman lisäksi toimitusjohtaja voi saada lisäeläke-edun, joka perustuu kertyneeseen säästöpääomaan.
Lyhyen aikavälin kannustimet	Lyhyen aikavälin kannustinmahdollisuus linkitetään haastavien taloudellisten, ja tarvittaessa ei-taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen.	Hallitus päättää kannustinohjelmien ehdoista sekä suoriutumiskriteereistä strategisten tavoitteiden perusteella. Tulostavoitteet, painotukset ja päämäärät asetetaan vuosittain hallituksen toimesta. Lyhyen aikavälin kannustimien suuruus määritellään tietyn vaihteluvälin sisällä. Asetettujen tavoitteiden alle jääminen tarkoittaa, ettei kannustimia saa. Kannustimien enimmäissumma on rajattu 60 % kiinteää peruspalkkaa vastaavaan summaan. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät ovat vuosittaisia.
Pitkän aikavälin kannustimet	Konsernin pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttaminen	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän käynnistäminen edellyttää osakkeenomistajapäätöstä, minkä jälkeen hallitus päättää ohjelman ehdoista. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä perustuu useisiin vuosiin. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä kompensatio voi koostua yksilöllisistä tulostavoitteista ja palkkiot maksetaan HKScanin osakkeissa, ellei muuta palkitsemisen muotoa ole ilmoitettu. Palkkion enimmäismäärä on enintään 150 % vuosittaisesta kiinteästä peruspalkasta. Hallitus pidättää oikeuden muuttaa tavoitteita, mikäli sellaisia tapahtumia (esimerkiksi konsernin liiketoiminnan merkittävä yrityskauppa ja/tai divestointi) ilmenee, jonka vuoksi asetetut tavoitteet eivät enää ole sopivia.
Osakeomistusvaatimus		Hallitus suosittelee, että toimitusjohtaja pitää hallussaan 50 % kaikista pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä saaduista osakkeista, kunnes osakeomistuksen arvo vastaa henkilön vuosittaista palkkaa. Tämä osakeomistus tulee säilyttää toimen voimassaoloaikana. Hallitus voi muuttaa suositustaan milloin vain.

Yhdenmukaisuus yhtiön tulos- tavoitteiden ja pitkän aikavälin taloudellisten tavoitteiden kanssa

HKScanin strateginen tavoite on kasvaa monipuoliseksi ruokataloksi. Keskeisiä tavoitteita ovat ydinliike-toimintojen kannattavuuden parantaminen ja taseen vahvistaminen, mikä mahdollistaa strategisen uudistumisen. Muita tavoitteita ovat tuotevalikoiman jalostusarvon nostaminen sekä kaupallisen osaamisen ja vahvojen tuotemerkkien hyödyntäminen. Lisäksi tuotannollisen tehokkuuden ja kustannusten hallinnan merkitys on suuri. Muutosmatkalla monipuoliseksi ruokataloksi HKScan hyödyntää uusia liiketoimintamahdollisuuksia taloudellisten resurssiensa puitteissa.

Geopoliittiset kriisit ja kohonneet energiakustannukset lisäsivät liiketoiminnan haasteita. Lyhyellä aikavälillä kannattavuuteen, kasvuun, kustannustehokkuuteen ja tuottavuuteen liittyvät tavoitteet ovat edelleen perustana suorituksen johtamisen ja palkitsemisen tavoitteiden osalta.

Vuosittaiset kannustinjärjestelmät

Lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden perusteena ovat viime vuosina johdonmukaisesti olleet yhtiön kannattavuustavoitteet (vertailukelpoinen liiketulos). Avainhenkilöiden vuotuisen kannustinjärjestelmän rakenne pysyi pitkälti samana 31.12.2022 päättyneellä tilikaudella perustuen 70 % taloudellisiin tunnuslukuihin ja 30 % henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Vertailukelpoista liiketulosta (absoluuttisena lukuna) käytettiin taloudellisena mittarina, koska

kannattavuuden kehitys nähtiin ratkaisevan tärkeänä haastavana jatkuneessa markkinatilanteessa. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä vuodelle 2022 sisälsi mahdollisuuden kokonaan käteisenä maksettavaan bonukseen. Palkitsemisvaliokunta valmistelee ehdotuksen hallitukselle mahdollisesta vuosittaisten kannustinmaksujen tarkistuksesta varmistaakseen, että palkkiot vastaavat asianmukaisesti kannustinjärjestelmien taustalla olevaa liiketoiminnan tuloskehitystä ja osakkeenomistajien kokemusta. Mahdollisista harkinnanvaraisista tarkistuksista raportoidaan seuraavan vuoden palkitsemisraportissa.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

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 toimituksen voimassaoloon palkkion maksuhetkellä. Lisäksi toimitusjohtajan tulisi omistaa vähintään 50 % kaikista järjestelmän perusteella saamista osakkeista niin kauan, kunnes hänen osakeomistustensa arvo vastaa hänen vuosipalkkaansa toimituksen voimassaoloaikana.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan kokonaispalkkio 2022

	Peruspalkka	Lyhyen aikavälin kannustin	Pitkän aikavälin kannustin ¹	Luontoisedut	Eläkemaksu ²	Irtisanomisajan palkka ja irtisanomiskorvaus	Yhteensä
Tero Hemmilä (1.1.-29.9.2022)	522 375	-	87 647	16 027	168 000		794 049
Tero Hemmilä (30.9.2022-31.3.2023)						1 092 024	1 092 024
Juha Ruohola (29.9.-31.12.2022)	120 546	-	-	3 896	24 000		148 442
Yhteensä	642 921	0	87 647	19 923	192 000	1 092 024	2 034 515

¹ Tero Hemmilän (1.1.-29.9.2022) osalta tilikaudella 2022 kannustinpalkkioiden suhteellinen osuus oli 9 % palkasta. Erääntyvä lyhyen aikavälin kannustinpalkkio maksettavaksi vuonna 2023 on 0 euroa. Juha Ruoholan (29.9.-31.12.2022) osalta tilikaudella 2022 kannustinpalkkioiden suhteellinen osuus oli 0 % palkasta. Erääntyvä lyhyen aikavälin kannustinpalkkio maksettavaksi vuonna 2023 on 0 euroa.

² Eläkemaksu maksuperusteiseen järjestelmään.

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteistä osista, kuten palkasta ja luontoiseduista sekä muuttuvista osista, kuten lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioista sekä maksuperusteisesta eläkkeestä.

Toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta, jota sovellettiin toimitusjohtaja Tero Hemmilään. Lakimääräisen eläkejärjestelmän lisäksi toimitusjohtaja Tero Hemmilä kuului maksuperusteisen lisäeläkevakuutuksen piiriin, jossa eläke-edut perustuvat kertyneeseen eläkesäästöön. Lisäeläkejärjestelyn kustannuksista vastaa yhtiö, ja ne ovat 20 % vuotuisesta kiinteästä peruspalkasta. Mikäli toimitusjohtajan sopimus päättyy ennen eläkeikää, hänellä on oikeus kertyneeseen eläkesäästöön. Vt. toimitusjohtaja Juha Ruohola kuuluu maksuperusteisen lisäeläkevakuutuksen piiriin, jossa eläke-edut perustuvat kertyneeseen eläkesäästöön. Vt. toimitus-

johtaja Juha Ruoholan eläkeikä määräytyy lakisääteisen eläkejärjestelmän mukaan.

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot

Vuonna 2022 maksetut lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot

Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio oli enintään 50 % toimitusjohtajan palkasta tilikaudella 2021, ja mahdollinen kannustinpalkkio olisi maksettu toimitusjohtajalle keväällä 2022. Ansaintakriteereinä olivat konsernin liiketulos ilman kertaluontoisia eriä ja henkilökohtaiset tavoitteet. Keväällä 2022 ei maksettu kannustinpalkkiota.

Vuonna 2023 maksettavat lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot

Ansaintakriteerit olivat konsernin liiketulos laskettuna ilman kertaluonteisia eriä (NRI) ja henkilökohtaiset

tavoitteet. Henkilökohtaiset tavoitteet liittyivät operatiivisiin ja taloudellisiin mittareihin. Vuodelta 2022 ei eräänny maksettavaa palkkiota keväällä 2023.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2018-2020

HKScanin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän taustalla oli yhtiön turnaround ohjelma 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 liiketulos ja tulos/osake. Nämä kriteerit eivät täyttyneet, 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 jaksos 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 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).

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 arvioitiin 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.

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

Kannustinjärjestelmä 2019-2021

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

Ansaintajakso 2021:
Suoritus konsernin vertailukelpoiseen liikelokseen 2021 perustuen.
Suoritus vuodelta 2021 jäi alle kynnyksarvon.

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2019-2021:
Palkkion ansainta, mikäli keskiarvo sitoutuneen pääoman tuoton osalta 2019-2021 on positiivinen.
Suoritusmittarin tulos oli positiivinen.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	2018-2020		2019-2021	
	Tero Hemmilä	Tero Hemmilä	Juha Ruohola	
Allokoidut osakkeet				
Allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä (brutto)	165 700	604 800	168 000	
Allokointipäivä	26.6.2019	26.6.2019	26.3.2020	
Osakkeen allokointipäivän hinta (EUR)	1,674	1,674	1,756	
Ansaitut osakkeet¹				
Ansaittujen osakkeiden kokonaismäärä (brutto)	53 550	296 345	117 600	
Vuonna 2022 toimitetut osakkeet				
Toimitettujen osakkeiden määrä (netto)		32 501	12 154	
Osakkeiden toimituspäivä		4.3.2022	4.3.2022	
Osakkeen hinta toimituspäivänä (EUR)		1,3802	1,3802	
Vuosina 2023-2025 toimitettavat osakkeet¹				
Toimitettavien osakkeiden määrä (brutto)	0	0	88 200	

¹ Palkkiot, joiden maksua lykätään, maksetaan hallituksen osakkeen kokonaistuotolle (TSR) ja kannattavuudelle asettamien vähimmäistavoitteiden saavuttamisen perusteella. Hallitus on asettanut enimmäismäärän lykätyn palkkion kustannuksille.



Yhtiön hallituksen palkitseminen

Hallituksen jäsenille maksettava vuosipalkkio oli lähes tulkoon vuoden 2021 tasolla. Hallituksen jäsenelle maksettiin 30 000 euroa, varapuheenjohtajalle 37 500 euroa, puheenjohtajalle 70 000 euroa ja varajäsenelle 15 000 euroa. Vuosipalkkiot maksettiin rahana.

Valiokuntien puheenjohtajille maksettiin vuosittainen palkkio seuraavasti: tarkastusvaliokunnan puheen-

johtajalle 10 000 euroa ja palkitsemis-, työ- ja erityisvaliokunnan puheenjohtajille 5 000 euroa. Kaikille hallituksen jäsenille maksettiin 650 euron kokouspalkkio jokaisesta hallituksen ja hallituksen valiokunnan kokouksesta, johon he osallistuivat, sekä 300 euron korvaus sellaisesta kokouksesta tai tilaisuudesta, joka edellyttää osallistumista hallituksen jäsenenä. Hallituksen jäsenten matkakulut korvattiin yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Hallituksen palkitseminen vuoden 2022 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti:

Asema	Vuotuinen peruspalkkio vuonna 2022, euroa	Valiokunta	Puheenjohtajan vuosipalkkio, euroa	Kokouspalkkio, euroa
Hallituksen puheenjohtaja	70 000	Tarkastusvaliokunta	10 000	650
Hallituksen varapuheenjohtaja	37 500	Palkitsemisvaliokunta	5 000	650
Hallituksen jäsen	30 000	Työvaliokunta	5 000	650
Hallituksen varajäsen	15 000	Erytisvaliokunta	5 000	650

Hallituksen palkkiot vuonna 2022

Hallituksen jäsen	Valiokuntien vuosittaiset kokouspalkkiot, euroa	Palkkiot yhteensä, euroa
Kiskola Reijo, puheenjohtaja	12 500	122 600
Mäkilä Jari, varapuheenjohtaja	5 600	57 000
Leskelä Anne	7 600	61 200
Nyman Per Olof	7 450	54 500
Suutari Harri	9 300	52 600
Tuomi Terhi	7 600	51 200
Thorwid Carl-Peter, varajäsen ¹	2 400	9 210
Conradsson Ove, varajäsen ¹	4 550	25 150
Uusitalo Ilkka, varajäsen	8 100	36 700

Hallituksen jäsenten matkakulut korvattiin yhtiön matkustuspolitiikan mukaisesti.

¹Thorwid Carl-Peter, varajäsen 30.3.2022 asti. Conradsson Ove, varajäsen 30.3.2022 alkaen.



Nykyisten hallituksen jäsenten palkitseminen viiden viimeisen tilikauden ajalta

Hallituksen jäsen, asema	Vuositainen palkkio, euroa				
	2018 ¹	2019	2020	2021 ²	2022
Kiskola Reijo, puheenjohtaja	38 400 ¹	107 900 ²	108 900	118 400 ²	122 600
Mäkilä Jari, varapuheenjohtaja	25 100	60 300 ²	57 700	57 300 ²	57 000
Leskelä Anne, jäsen		36 600 ²	54 700	57 000 ²	61 200
Nyman Per Olof, jäsen	42 900 ¹	49 100 ²	52 000	52 400 ²	54 500
Suutari Harri, jäsen		47 700 ²	51 700	52 800 ²	52 600
Tuomi Terhi, jäsen		44 000 ²	47 000	49 500 ²	51 200
Thorwid Carl-Peter, varajäsen	27 500	30 900	32 400	33 000 ²	9 210
Conradsson Ove, varajäsen					25 150
Uusitalo Ilkka, varajäsen		31 400	33 000	34 200 ²	36 700

¹ Vuosipalkkiot maksettiin yhtiön osakkeina ja rahana siten, että 20 % palkkion määrästä maksettiin hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun markkinoilta hankittavina yhtiön osakkeina ja loput maksettiin rahana.

² Vuosipalkkiot maksettiin yhtiön osakkeina ja rahana siten, että 25 % palkkion määrästä maksettiin hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun markkinoilta hankittavina yhtiön osakkeina ja loput maksettiin rahana.

Entisten hallituksen jäsenten palkitseminen viiden viimeisen tilikauden ajalta

Entinen hallituksen jäsen	Vuositainen palkkio, euroa				
	2018	2019	2020	2021	2022
Nikula Mikko	85 400 ¹				
Väliaho Pirjo	14 700				
Onnela Marko	51 500 ¹				
Palomäki Riitta	47 300 ¹				
Salusjärvi Tuomas	39 200 ¹				
Kemppi Veikko	8 300				

¹ Vuosipalkkiot maksettiin yhtiön osakkeina ja rahana siten, että 20 % palkkion määrästä maksettiin hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun markkinoilta hankittavina yhtiön osakkeina ja loput maksettiin rahana.



Toimitusjohtajan palkitseminen viiden viimeisen tilikauden ajalta

	Vuositainen palkkio, euroa							
	2018 ¹	2019 ²	2020	2021	2022 ³			
Toimitusjohtaja	2 070 300 Latvanen	56 800 Kiskola	52 500 Kiskola	907 400 Hemmilä	1 101 300 Hemmilä	997 560 Hemmilä	1 886 073 Hemmilä ³	148 442 Ruohola

¹ Latvanen Jari 1.1.-27.11.2018; Kiskola Reijo 28.11.-31.12.2018.

Latvasen kokonaiskompensaatio sisältää toimitusjohtajan palkan ja irtisanomiskorvaukset.

² Kiskola Reijo 1.1.-3.2.2019; Hemmilä Tero 4.2.-31.12.2019

³ Hemmilä Tero 1.1.-29.9.2022, Hemmilän kokonaiskompensaatio sisältää irtisanomispalkan ja irtisanomiskorvauksen; Ruohola Juha 29.9.-31.12.2022

Yhtiön suoriutuminen viiden viimeisen tilikauden ajalta

Yhtiön suoriutumismittari, jatkuvat toiminnot	2018	2019	2020	2021	2022
Keskimääräinen työntekijän palkka, euroa ¹	54 550	55 409	54 974	56 537	55 985
Liikevaihto, milj. euroa	1 553	1 576	1 606	1 645	1 834
Vertailukelpoinen liiketulos, milj. euroa	-48,2	-10,0	11,8	17,9	9,7

¹ Henkilöstökustannukset sivukuluineen jaettuna henkilöstömäärällä (FTE); vuokratyövoimaa lukuun ottamatta

