



HKSCAN

Palkitsemisraportti

2021

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan tervehdys

Hyvät osakkeenomistajat,

HKScanin palkitsemisvaliokunnan puolesta esittelen vuoden 2021 palkitsemisraportin toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemisen osalta. Julkaisimme uuden hallinnointikoodin mukaisen toimielinten palkitsemisraportin ensimmäistä kertaa vuonna 2020. Raportissa haluamme antaa mahdollisimman selkeän kuvan yhtiön palkitsemispolitiikan toteuttamisesta. Tämä raportti esitetään HKScanin vuoden 2022 varsinaisessa yhtiökokouksessa osakkeenomistajien neuvoa-antavaa hyväksymispäätöstä varten.

HKScanin strateginen tavoite on kasvaa monipuoliseksi ruokataloksi, joka luo vahvaa omistaja-arvoa. Viimeiset kolme vuotta yhtiö on toteuttanut Turnaround-ohjelmaa, mutta taloudellinen suorituskyky ei ole vielä tavoitetasolla. Yhtiön ydinliiketoiminnan kannattavuuden parantaminen on edelleen ensisijaista.

HKScanin palkitsemisvaliokunta jatkaa palkitsemiskäytäntöjen kehittämistä varmistaakseen, että palkitseminen on linjakasta ja se tukee yhtiön tavoitteiden saavuttamista.



Per Olof Nyman

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Palkitsemisvaliokunnan kokoonpano vuonna 2021

Vuonna 2021 palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana toimi Per Olof Nyman ja sen jäsenenä toimivat Reijo Kiskola, Harri Suutari sekä Ilkka Uusitalo.

Palkitsemisvaliokunnan keskeiset toimet vuonna 2021

- Markkinapalkkavertailu konsernin johtoryhmän kokonaispalkitsemisen osalta
- Muutokset osakepalkkio-ohjelmien 2018-2020 ja 2019-2021 rakenteisiin
- Konsernin johtoryhmän suoritusten ja palkkiotasojen arviointi vuodelta 2020
- Vuoden 2021 suoritusmittareiden, tavoitteiden ja palkkiotasojen määrittely

Johdanto

Tässä vuoden 2021 palkitsemisraportissa kuvataan HKScan Oyj:n (HKScan), hallituksen jäsenten (Hallitus) ja toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudelta 2021.

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 2021

Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2021 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.

Toimitusjohtajan palkkioita on oikaistu (takaisinmaksu- ja palkkionalentamisehdot) tilikauden 2021 aikana pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien 2018-2020 ja 2019-2021 (koskien myös vuoden 2021 suoritusperiodia) osalta seuraavasti: 30 % palkkioista maksetaan alkuperäisen aikataulun mukaisesti 2021-2023 ja 40 % palkkionmaksusta lykätään vuosille 2024-2025.

Hallituksen jäsenille maksettava vuosipalkkio oli vuoden 2020 tasolla. Hallituksen jäsenelle maksettiin 30 000 euroa, varapuheenjohtajalle 37 500 euroa, puheenjohtajalle 70 000 euroa ja varajäsenelle 15 000 euroa. Vuosipalkkiot maksettiin yhtiön osakkeina ja rahana.

Varsinainen yhtiökokous päätti, että vuosipalkkiot maksetaan yhtiön osakkeina ja rahana siten, että 25 % palkkion määrästä maksetaan hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun markkinoilta hankittavina yhtiön osakkeina ja loput maksetaan rahana. Osakkeet hankittiin kahden viikon kuluessa HKScanin puolivuosisikatsauksen julkistuksesta.

Valiokuntien puheenjohtajille maksettiin vuosittainen palkkio seuraavasti: tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 7 500 euroa ja palkitsemis-, työ- ja erityisvaliokunnan puheenjohtajille 5 000 euroa. Kaikille hallituksen jäsenille maksettiin 600 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.

Yhdenmukaisuus yhtiön tulostavoitteiden ja pitkän aikavälin taloudellisten tavoitteiden kanssa

HKScanin strateginen tavoite on kasvaa monipuoliseksi ja vahvaa omistaja-arvoa luovaksi ruokataloksi. Keskeisiä tavoitteita ovat ydinliiketoimintojen 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.

Globaalien pandemioiden aiheuttama epävarmuus niiden vaikutusten vakavuudesta ja kestosta HKScanin kaikilla kotimarkkina-alueilla on vaikeuttanut kannustinjärjestelmiin liittyvää tavoiteasetantaa huomattavasti. Kannustinjärjestelmät painottavat pääosin lyhyemmällä aikavälillä kannattavuuteen liittyviä taloudellisia mittareita.

Vuosittaiset kannustinjärjestelmät

Avainhenkilöiden vuotuisen kannustinjärjestelmän rakenne pysyi pitkälti samana 31.12.2021 päättyneellä tilikaudella perustuen 70 % taloudellisiin tunnuslukuihin ja 30 % henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Vertailukelpoista liike tulosta (absoluuttisena lukuna) käytettiin taloudellisena mittarina, koska kannattavuuden kehitys nähtiin ratkaisevan tärkeänä nykyisessä haastavassa markkinatilanteessa. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä vuodelle 2021 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, mikä on keskeistä suoritustason ylläpitämiseksi.

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 on päättänyt lykätä konsernin johtoryhmän palkkioiden loppuosan maksamista vuosiin 2024-2025.

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 kuluvalta suoritusjaksolta 2021 ansaittaviin palkkioihin sekä kuluvan ehdollisen osakepalkkio-ohjelman 2019-2021 perusteella ansaittaviin palkkioihin.

Kaikissa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä mahdollisen palkkion saaminen on sidottu henkilön työ- tai toimitus suhteen voimassaoloon palkkion maksuhetkellä. Lisäksi toimitusjohtajan tulisi omistaa vähintään 50 % kaikista järjestelmän perusteella saamistaan osakkeista niin kauan, kunnes hänen osakeomistustensa arvo vastaa hänen vuosipalkkaansa toimitus suhteen voimassaoloaikana.

Nykyisten hallituksen jäsenten palkitseminen viiden viimeisen tilikauden ajalta

Hallituksen jäsen, asema	Vuositainen palkkio, euroa				
	2017	2018**	2019	2020	2021*
Kiskola Reijo, puheenjohtaja		38 400**	107 900*	108 900	118 400*
Mäkilä Jari, varapuheenjohtaja	7 400	25 100	60 300*	57 700	57 300*
Leskelä Anne, jäsen			36 600*	54 700	57 000*
Nyman Per Olof, jäsen	26 600*	42 900**	49 100*	52 000	52 400*
Suutari Harri, jäsen			47 700*	51 700	52 800*
Tuomi Terhi, jäsen			44 000*	47 000	49 500*
Thorwid Carl-Peter, varajäsen	19 600	27 500	30 900	32 400	33 000*
Uusitalo Ilkka, varajäsen			31 400	33 000	34 200*

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

**Vuospalkkiot maksettiin yhtiön osakkeina ja rahana siten, että 20 % 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				
	2017	2018	2019	2020	2021
Nikula Mikko	108 000**	85 400**			
Väliaho Pirjo	49 500**	14 700			
Onnela Marko	41 400**	51 500**			
Palomäki Riitta	37 100**	47 300**			
Salusjärvi Tuomas	30 000**	39 200**			
Kemppi Veikko	17 400	8 300			
Gunnarsson Bengt-Olov	700	700			
Borup Niels	17 400				
Treschow Henrik	14 500				
Andersen Teija	12 500				
Nilsson Per	6 600				
Åsheim Lena	1 700				
Lindahl Per		600	600	1 100 ¹	

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

¹ Nimitysvaliokunnan jäsen 12.4.2018-10.6.2020

Toimitusjohtajan palkitseminen viiden viimeisen tilikauden ajalta

	Vuositainen palkkio, euroa						
	2017	2018 ¹	2019 ²	2020	2021		
Toimitusjohtaja	807 400 Latvanen	1 191 400 Latvanen	56 800 Kiskola	52 500 Kiskola	907 400 Hemmilä	1 101 300 Hemmilä	997 560 Hemmilä

Yhtiön suoriutuminen viiden viimeisen tilikauden ajalta

Yhtiön suoriutumismittari	2017	2018	2019	2020	2021
Keskimääräinen työntekijän palkka, euroa ³	45 800	45 800	47 000	46 500	48 000
Liikevaihto, milj. euroa	1 808	1 715	1 744	1 781	1 815
Vertailukelpoinen liiketulos, milj. euroa	-17,6	-47,5	-2,2	17,0	14,5

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

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

³ Henkilöstökustannukset sivukuluineen jaettuna henkilöstömäärällä; vuokratyövoimaa lukuun ottamatta



Yhtiön hallituksen palkitseminen

Hallituksen palkitseminen vuoden 2021 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti:

Asema	Vuotuinen peruspalkkio vuonna 2021, euroa	Valiokunta	Puheenjohtajan vuosipalkkio, euroa	Kokouspalkkio, euroa
Hallituksen puheenjohtaja	70 000	Tarkastusvaliokunta	7 500	600
Hallituksen varapuheenjohtaja	37 500	Palkitsemisvaliokunta	5 000	600
Hallituksen jäsen	30 000	Työvaliokunta	5 000	600
Hallituksen varajäsen	15 000	Erytisvaliokunta	5 000	600

Hallituksen palkkiot vuonna 2021

Hallituksen jäsen	Valiokuntien vuosittaiset kokouspalkkiot, euroa	Palkkiot yhteensä, euroa
Kiskola Reijo, puheenjohtaja	14 400	118 400
Mäkilä Jari, varapuheenjohtaja	8 400	57 300
Leskelä Anne	6 600	57 000
Nyman Per Olof	6 600	52 400
Suutari Harri	11 400	52 800
Tuomi Terhi	6 600	49 500
Thorwid Carl-Peter, varajäsen	6 600	33 000
Uusitalo Ilkka, varajäsen	6 600	34 200

Hallituksen jäsenten matkakulut korvattiin yhtiön matkustuspoliitiikan mukaisesti.



Toimitusjohtajan palkitseminen

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

Toimitusjohtajan kokonaispalkkio, euroa ja osakkeita

	2021, euroa	Erääntyvät palkkiot, maksetaan 2022, euroa
Palkka	710 475	
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio	100 508	0
Pitkän aikavälin kannustinpalkkio	52 177	105 669*
Eläkemaksu	134 400	
Yhteensä	997 560	

*Arvio perustuen HKScanin A-osakkeen päätöskurssiin 31.12.2021 (1,664€). Palkkion arvo määräytyy maksupäivän osakekurssin perusteella.

Tilikaudella 2021 kannustinpalkkioiden suhteellinen osuus oli 21 % palkasta.

Toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta. Lakimääräisen eläkejärjestelmän lisäksi toimitusjohtaja kuuluu 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.

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot

Vuonna 2021 maksetut lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot

Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio oli enintään 50 % toimitusjohtajan palkasta tilikaudella 2020, ja kannustinpalkkio maksettiin toimitusjohtajalle keväällä 2021. Ansaintakriteereinä olivat konsernin oikaistu käyttökate ja henkilökohtaiset tavoitteet. Keväällä 2021 maksettu kannustinpalkkio oli kynnysarvon ja tavoitteen välillä.

Vuonna 2022 maksettavat lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot

Ansaintakriteerit olivat konsernin liiketulos laskettuna ilman kertaluonteisia eriä (NRI) ja henkilökohtaiset tavoitteet. Henkilökohtaiset tavoitteet liittyivät operatiivisiin, taloudellisiin, strategisiin ja vastuullisuusmittareihin. Vuodelta 2021 ei eräänny maksettavaa palkkiota.

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 liiketulos ja tulos/osake.

Nämä kriteerit eivät täyttyneet, joten tältä ajalta ei maksettu palkkiota.

Ansaintajaksoilla 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). 30 % palkkioista maksetaan alkuperäisen aikataulun mukaisesti 2021-2023 ja 40 % palkkionmaksusta lykätään vuosille 2024-2025.

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 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 kuluvalta suoritusjaksolta 2021 ansaittaviin palkkioihin sekä kuluvan ehdollisen osakepalkkio-ohjelman 2019-2021 perusteella ansaittaviin palkkioihin.

Kannustinjärjestelmä 2019-2021

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

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

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2019-2021:
Palkkion ansainta, mikäli keskiarvo sitoutuneen pääoman tuoton osalta 2019-2021 on positiivinen. 30 % palkkioista maksetaan alkuperäisen aikataulun mukaisesti 2022-2023 ja 40 % palkkionmaksusta lykätään vuosille 2024-2025.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	2018-2020	2019-2021
Allokoidut osakkeet		
Allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä (brutto)	165 700	604 800
Allokointipäivä	26.6.2019	26.6.2019
Osakkeen allokointipäivän hinta	1,674€	1,674€
Ansaitut osakkeet*		
Ansaittujen osakkeiden kokonaismäärä (brutto)	53 550	
Vuonna 2021 toimitetut osakkeet		
Toimitettujen osakkeiden määrä (netto)	11 746	
Osakkeiden toimituspäivä	7.5.2021	
Osakkeen hinta toimituspäivänä	2,2735€	
Vuosina 2022-2025 toimitettavat osakkeet*		
Toimitettavien osakkeiden määrä (brutto)	30 600	

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

