

## **SOK:n palkka- ja palkkioselvitys**

**2018**

## Palkitsemisen periaatteet SOK:ssa

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 – kuten myös muun johdon ja ylempien toimihenkilöiden – 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.

SOK:n ylimmällä johdolla on kiinteän kuukausipalkan ja auto-, puhelin- ja asuntoetujen kaltaisten luontoisetujen lisäksi erikseen niin pitkän kuin lyhyen aikavälin tulospalkkiotavoitteita.

Mikäli sekä pitkän että lyhyen aikavälin tulostavoitteet toteutuvat määriteltyjen mittarien mukaan huipputasolla, voi ylimpään johtoon kuuluva henkilö saada vuoden aikana korkeintaan kuuden kuukauden palkkaa vastaavan summan tulospalkkiona. Tulospalkkiojärjestelmän kriteerien toteutumisen seurannasta vastaa SOK:n hallitus, pääjohtajan osalta kuitenkin SOK:n hallintoneuvoston puheenjohtajisto.

SOK:n ylimmällä johdolla on käytössään lisäeläke-etu. Kaikki SOK-yhtymän johdon lisäeläkevakuutukset ovat maksuperusteisia. Maksettava eläke perustuu työnantajan maksamiin vakuutusmaksuihin ja niille kertyvään korkotuottoon.

Koska SOK on yritysmuodoltaan osuuskunta, SOK:n ylimmän johdon palkitsemisessa ei ole käytössä osakepalkkio- tai optiojärjestelmiä.

## Palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet

### Hallintoneuvoston palkitseminen

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. Osuuskunnan kokous päättää myös hallintoneuvoston puheenjohtajan, varapuheenjohtajien ja jäsenten sekä tilintarkastajien palkkioista.

Vuonna 2018 SOK:n hallintoneuvoston puheenjohtajan kuukausipalkkio oli 4 000,00 euroa kuukaudessa ja varapuheenjohtajan 2 000,00 euroa kuukaudessa. Hallintoneuvoston kokouspalkkio oli 460 euroa. Vuonna 2018 SOK:n hallintoneuvostolle maksettiin kuukausi- ja kokouspalkkioina yhteensä 228 020,00 euroa. Palkkiot jakautuivat jäsenten välillä seuraavasti:

Hallintoneuvoston puheenjohtaja: Matti Pikkarainen, teologian tohtori	80 200,00
Ensimmäinen varapuheenjohtaja: Timo Santavuo, asianajaja	45 160,00
Toinen varapuheenjohtaja: Antti Määttä, toimitusjohtaja	38 720,00
Jorma Bergholm, toimitusjohtaja	4 140,00
Pentti Hämäläinen, asianajaja	3 680,00
Tapio Kankaanpää, toimitusjohtaja	1 840,00
Henrik Karvonen, toimitusjohtaja	2 300,00
Sinikka Kelhä, asianajaja	4 140,00
Kimmo Koivisto, maanviljelijä	3 680,00
Martti Lokka, toimitusjohtaja	4 600,00
Matti Manner, asianajaja	3 680,00
Anne Mäkelä, asianajaja	4 600,00
Hannu Pelkonen, toimitusjohtaja	3 220,00
Timo Rajala, varatuomari	3 680,00
Jarkko Rautaoja, diplomi-insinööri	4 140,00
Kari Suninen, toimitusjohtaja	1 840,00
Matti Timonen, maanviljelijä	3 220,00
Elina Varamäki, vararehtori	3 680,00
Kristian Westerholm, agronomi	3 680,00
Kim Wrange, yliopettaja	1 380,00
Henkilöstön edustaja, Ulla Kivilaakso, markkinointipäällikkö	2 760,00
Henkilöstön edustaja, Iiris Merimaa, hallintoassistentti	3 680,00

Kuukausi- ja kokouspalkkioiden lisäksi SOK:n hallintoneuvoston majoitus- ja matkakulut korvataan SOK-yhtymän matkustusohjetta noudattaen.

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.

### Hallituksen palkitseminen

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. Hallituksen erityisenä tehtävänä on strategisten päätösten valmistelu hallintoneuvostolle sekä SOK:n ja sen tytäryhtiöiden toimintasuunnitelmista päättäminen.

SOK:n hallituksen kokoonpanosta ja sen jäsenten palkkioista päättää SOK:n hallintoneuvosto. SOK:n pääjohtaja ei saa SOK:n hallituksessa työskentelystä eri korvausta.

Vuonna 2018 SOK:n hallituksen kuukausipalkkio oli 1 800,00 euroa. Erillistä kokouspalkkiota ei maksettu. Vuonna 2018 SOK:n hallitukselle maksettiin kuukausipalkkioina yhteensä 129 600,00 euroa. Palkkiot jakautuivat jäsenten välillä seuraavasti:

Hallituksen puheenjohtaja, pääjohtaja Taavi Heikkilä	Suomen Osuuskauppojen Keskuskunta	-
Hallituksen varapuheenjohtaja, toimitusjohtaja Hannu Krook	Varuboden-Osla	21 600,00
Toimitusjohtaja Heikki Hämäläinen	Osuuskauppa Suur-Savo	21 600,00
Toimitusjohtaja Juha Kivelä	Pohjois-Karjalan Osuuskauppa	21 600,00
Toimitusjohtaja Veli-Matti Liimatainen	Helsingin Osuuskauppa Elanto	21 600,00
Toimitusjohtaja Timo Mäki-Ullakko	Pirkanmaan Osuuskauppa	21 600,00
Toimitusjohtaja Olli Vormisto	Osuuskauppa Hämeenmaa	21 600,00

Kuukausi- ja kokouspalkkioiden lisäksi SOK:n hallituksen majoitus- ja matkakulut korvataan SOK-yhtymän matkustusohjetta noudattaen.

### Pääjohtajan ja muun johdon palkitseminen

SOK:n pääjohtajan palkitsemisesta ja hänelle maksettavista muista korvauksista päättää SOK:n hallintoneuvoston puheenjohtajisto. SOK:n pääjohtajan palkitseminen muodostuu kiinteästä rahapalkasta, lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteisiin kytköksissä olevista tulospalkkioista, luontoiseduista sekä eläke-edusta. Tulospalkkiojärjestelmän toteutumisen seurannasta vastaa SOK:n hallintoneuvoston puheenjohtajisto.

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.

Pääjohtajan pitkän aikavälin palkitseminen perustuu SOK:n hallintoneuvoston suositukseen S-ryhmän ylimmän johdon pitkän aikavälin palkitsemisesta vuosille 2014–2016. Kolmivuotisen ohjelman jälkeen on käynnistynyt kolmen vuoden sitouttamisaika, jonka aikana palkkio maksetaan vuosittain (2017-2019) kolmessa erässä. Vuodesta 2017 lähtien on käynnistynyt uusi kolmivuotinen pitkän aikavälin palkitsemisohjelma. Palkitsemisen mittarit perustuvat S-ryhmän strategiaan ja ne tukevat kannattavuuden ja kasvun näkökulmia. Maksimipalkkio on yhteensä 3 kuukausipalkkaa vuotta kohden. Laskennan perusteena käytetään palkkion maksuhetkeä edeltävän vuoden viimeisen päivän kuukausipalkkaa.

SOK:n hallituksen puheenjohtajana ja osuuskunnan pääjohtajana on vuonna 2018 toiminut Taavi Heikkilä. Heikkilälle on maksettu palkkaa ja palkkioita vuonna 2018 seuraavasti:

Kiinteä rahapalkka	710 875,28
Tulospalkkiot	324 220,00
Luontoisedut	41 199,12

Osana Heikkilän pääjohtajasopimusta Heikkilälle on sovittu maksettavan 6 kuukauden irtisanomisajan palkan lisäksi 6 kuukauden palkkaa vastaava kertaluontoinen korvaus tilanteessa,

jossa sovitaan pääjohtajan tehtävän päättymisestä. Heikkilän irtisanoutuessa itse hän on oikeutettu 6 kuukauden irtisanomisajan palkkaan.

Pääjohtajalla oli vuonna 2018 maksuperusteinen lisäeläkevakuutus. Pääjohtajan johtajasopimuksen mukainen eläkeikä on 63 vuotta.

### **Muu konsernijohtoryhmä**

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 2018 kuulunut yhteensä kuusi henkilöä pääjohtaja Heikkilän lisäksi. Heidän vastuualueensa 31.12.2018 olivat:

Kenttäjohtaja Arttu Laine	Liiketoimintaryhmät, logistiikka- ja hankintayhtiöt
Johtaja, CFO Jari Annala	Talous ja hallinto
Johtaja Jorma Vehviläinen	SOK liiketoiminta
Johtaja Veli-Pekka Ääri	Asiakkuus, viestintä ja digitaaliset palvelut
Johtaja Susa Nikula	Henkilöstö
Johtaja Sebastian Nyström	Strategia

SOK:n konsernijohtoryhmän palkkauksesta päättää SOK:n hallitus SOK:n pääjohtajan esityksestä. 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 2018 aikana palkkaa ja palkkioita yhteensä seuraavasti:

Kiinteä rahapalkka	1 677 630,20
Tulospalkkiot	614 007,60
Luontoisedut	48 990,23

Konsernijohtoryhmän jäsenten johtajasopimusten mukainen eroamisikä on johtajasta riippuen 63 vuotta tai TyELin alin eläkeikä. Konsernijohtoryhmän jäsenillä on maksuperusteinen lisäeläkevakuutus.