

Tokmanni Group Oyj:n palkitsemisraportti 2023

Tokmanni Group Oyj:n (jäljempänä myös Tokmanni-konserni tai yhtiö tai konserni) toimielinten palkitsemisraportti on lainsäädännön ja Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n 1.1.2020 voimaan tulleen hallinnointikoodin mukainen. Palkitsemisraportti koskee Tokmanni-konsernin hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen raportointia vuodelta 2023.

Tokmanni-konsernin vuoden 2023 palkitsemisraportti noudattaa 17.2.2020 julkistettua palkitsemispolitiikkaa. Palkitsemispolitiikka käsiteltiin 7.5.2020 pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa, jossa yhtiökokous päätti kannattaa esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Vuoden 2024 aikana hallitus päätti päivittää Tokmanni-konsernin palkitsemispolitiikkaa ja se julkistettiin 22.3.2024. Toimitusjohtajan muuttuvaa palkitsemista koskevat numeeriset rajat poistettiin päivityksen myötä. Lisäksi pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ja eläke-etuuden kuvaukset uusittiin sekä lisättiin osakeomistussuositus. Muutokset tehtiin, jotta hallitukselle varataan riittävä harkintamahdollisuus ja joustavuus ottaa yhtiön edun näkökulmasta riittävästi huomioon sen toiminta- ja kilpailuympäristössä tapahtuvat muutokset sekä relevanttien vertailuyhtiöiden palkitsemiskäytännöissä tapahtuvat muutokset, kun hallitus kulloinkin päättää toimivan johdon palkitsemiskokonaisuudesta ja -elementeistä. Päivitetty palkitsemispolitiikka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle 23.4.2024.

Palkitsemispolitiikan mukaisesti Tokmanni Group Oyj:n kestävyys- ja henkilöstövaliokunta vastaa palkitsemispolitiikan valmistelusta ja laatisesta. Tokmanni-konsernin hallitus hyväksyy yhtiökokoukselle esitettävän yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikan ja palkitsemisraportin. Tokmanni-konsernin varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkitsemisesta osakkeenomistajien nimitystoimikunnan valmisteleman ehdotuksen perusteella. Yhtiön toimielinten palkitseminen tapahtuu yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan puitteissa.

Tokmanni Group Oyj:n tilintarkastaja PricewaterhouseCoopers Oy on tarkastanut, että tässä palkitsemisraportissa on annettu tarvittavat tiedot.

Palkitsemispolitiikka ja palkitsemisraportti ovat saatavilla Tokmannin internetsivuilla.

Palkitsemisen pääperiaatteet

Tokmanni-konsernissa palkitseminen on paitsi korvausta yhtiön saamasta työpanoksesta myös keskeinen kannustinkeino, jolla ohjataan ja motivoidaan työntekijöitä. Vastuullisella palkitsemisella sitoutetaan henkilöitä yhtiöön ja sillä tavoin vahvistetaan liiketoiminnan jatkuvuutta ja pitkän aikavälin kestävää taloudellista menestystä. Toimiva ja kilpailukykyinen palkitseminen on olennainen väline kyvykkään henkilöstön palkkaamiseksi yhtiöön, pitämiseksi yrityksessä ja motivoimiseksi antamaan panoksensa yhtiön menestykseksi.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen muuttuvan palkitsemisen, mukaan lukien pitkän aikavälin palkitsemiseen, perustuva ansaintamahdollisuus asetetaan markkinan mukaiselle kilpailukykyiselle tasolle. Yhtiön muuttuvassa palkitsemisessa noudattaman käytännön mukaan, vallitsevan markkinakäytännön mukaisesti, mitä korkeammalla organisaatiossa työtehtävä on, sitä suurempi muuttuvan palkitsemisen osuus kokonaisansaintamahdollisuudesta on. Tämä on yhdenmukaista suoritusperusteisen palkitsemisen periaatteen kanssa, jossa kannustinohjelmiin, mukaan lukien lyhyen aikavälin palkitseminen, ei sisälly mitään taattua vähimmäispalkkiota. Jos kannustinohjelmien mittareihin perustuva suoritus on hyvä tai erinomainen, kannustinpalkkioilla voi olla merkittävä painoarvo toimitusjohtajan ja johtoryhmän kokonaispalkitsemisessa. Lyhyen aikavälin palkitsemisohjelmaan perustuva ansaintamahdollisuus voidaan rajata hallituksen asettamaan enimmäismäärään.

Hallituksen jäsenille maksettujen palkkioiden on oltava riittävän kilpailukykyiset pätevien jäsenten palkkaamiseksi Tokmanni-konsernin hallituksen jäseniksi. Hallituksen jäsenten palkitseminen järjestetään yhtiössä erillään konsernin toimitusjohtajaan, toimitusjohtajan sijaiseen, johtoryhmään tai henkilöstöön sovellettavista palkitsemisjärjestelmistä. Tokmanni-konsernin varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten sekä hallituksen valiokuntien palkitsemisesta osakkeenomistajien nimitystoimikunnan valmisteleman ehdotuksen perusteella. Lisäksi yhtiökokous tai hallitus yhtiökokouksen valtuuttamana päättää palkitsemisen osana mahdollisesti annettavien osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta.

Lyhyen aikavälin palkitseminen

Hallitus määrittää vuosittain suoritusperusteisen tulospalkkion ehdot. Nämä lyhyen aikavälin tulospalkkiot maksetaan tyypillisesti neljännesvuosittain ja/tai kerran vuodessa. Palkkiot maksetaan rahana tai ylimääräisinä eläkemaksuina tilikaudelle asetettujen yhtiön kannattavuustavoitteiden ja muiden taloudellisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella, siten tukien strategisten tavoitteiden saavuttamista. Kriteerit voivat olla myös ei-taloudellisia tai laadullisia, kuten kestävyyyteen liittyviä kriteereitä. Koska suositusmittarit ovat mitattavissa olevia, hallitus pystyy arvioimaan tuloksia objektiivisesti suoritusjakson lopussa. Hallitus voi myös päättää yksilökohtaisista lyhyen aikavälin lisäpalkkioista harkintansa mukaan.

Neljännesvuosiperusteinen lyhyen aikavälin palkkio-ohjelma rahana

Vuoden 2023 neljännesvuosiperusteisen lyhyen aikavälin palkkio-ohjelman tavoitetasot määritettiin neljänneksittäin niiden suurista vaihtelusta johtuen. Palkkion perusteena oli vertailukelpoinen myynnin kehitys henkilön tehtävistä riippuen (myymäläkohtainen, aluekohtainen tai koko konserni). Palkkion maksamisen edellytyksenä oli, että kassakate ei kyseisessä tarkastelun kohteena olevassa yksikössä laske. Palkkio laskettiin määritellyn taulukon antamalla toteumaprosentilla kyseessä olevan ansaintajakson henkilön bruttopalkasta. Kaikki Tokmanni-konsernin työntekijät kuuluivat palkkio-ohjelman piiriin lukuun ottamatta logistiikkatyöntekijöitä. Konsernin logistiikkatyöntekijöille maksettiin kuukausittaisen peruspalkan lisäksi yksilökohtainen kuukausittaiseen tehokkuuteen perustuva tuotantolisä.

Vuosittainen lyhyen aikavälin suoritusperusteinen tulospalkkio rahana

Vuoden 2023 vuosittaisesta lyhyen aikavälin suoritusperusteisesta palkkio-ohjelmasta maksettava palkkio perustui tyypillisesti liikevaihto- ja tulosperusteisiin tavoitteisiin. Lisäksi mittarina oli muita strategisiin ja keskeisiin tavoitteisiin liittyviä onnistumisen lähteitä. Kunkin uuden palkkio-ohjelman yksityiskohdista päätettiin erikseen. Palkkio maksettiin kyseisen vuoden tilinpäätöksen valmistuttua. Lyhyen aikavälin suoritusperusteinen tulospalkkio oli suunnattu konsernin avainhenkilöille. Mikäli vertailukelpoinen liikevoitto jäi alle tietyn rajan, niin vuosittaista lyhyen aikavälin palkkioita ei maksettu.

Henkilökohtainen lisäpalkkio

Hallitus voi tarvittaessa päättää toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen sekä muiden avainhenkilöiden kertaluonteisista palkitsemisen osista esimerkiksi yhtiön kannalta tärkeiden strategisten projektien menestyksellisen toteuttamisen perusteella. Tällaisia projekteja voivat olla esimerkiksi yrityskaupat ja mittavat rakennushankkeet.

Pitkän aikavälin palkitseminen

Osakepohjaiset pitkän aikavälin kannustinohjelmat ovat osa yhtiön avainhenkilöiden palkitsemisohjelmaa. Järjestelmien tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa avainhenkilöt toteuttamaan yhtiön strategiaa. Lisäksi järjestelmän tarkoituksena on tarjota avainhenkilöille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Vuoden 2022 osakepalkkiojärjestelmä

Osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakso oli kalenterivuosi 2022. Järjestelmän mahdollinen palkkio perustui konsernin tulokseen per osake (EPS), markkina-arvon kehitykseen ja oman toiminnan päästöjen vähentämiseen 1.1.–31.12.2022. Järjestelmän kohderyhmään kuuluivat toimitusjohtaja, konsernin johtoryhmän jäsenet sekä yhtiön muita avainhenkilöitä. Ansaitut osakkeet siirrettiin saajan arvo-osuustilille vuonna 2023 ja ne vapautuvat rajoituksista tammikuussa 2025. Mikäli kohderyhmään kuuluvan henkilön työ- tai toimisuhte päättyy ennen rajoitusjakson loppumista osakkeet palautuvat yhtiölle.

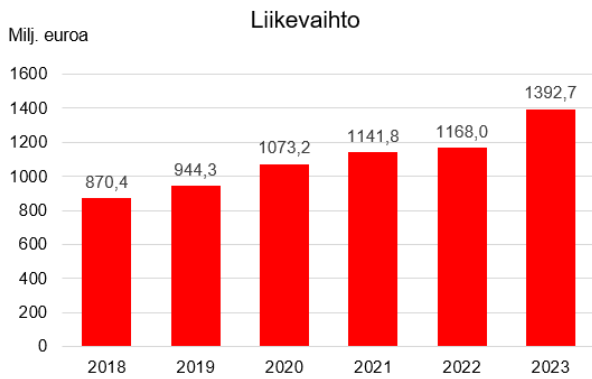
Vuoden 2023 osakepalkkiojärjestelmä

Osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakso oli kalenterivuosi 2023. Järjestelmän palkkio perustuu konsernin tulokseen per osake (EPS), Tokmanni Group Oyj:n osakkeen kokonaistuottoon verrokkiyhtiöihin verrattuna ajanjaksolla 1.1.–31.12.2023 ja asiakkaiden näkemykseen konsernin vastuullisuudesta. Järjestelmän kohderyhmään kuuluvat toimitusjohtaja, konsernin johtoryhmän jäsenet sekä yhtiön muita avainhenkilöitä. Ansaitut osakkeet siirretään saajan arvo-osuustilille vuonna 2024 ja ne vapautuvat rajoituksista tammikuussa 2026. Mikäli kohderyhmään kuuluvan henkilön työ- tai toimisuhte päättyy ennen rajoitusjakson loppumista osakkeet palautuvat yhtiölle.

Palkitseminen suhteessa Tokmanni-konsernin taloudelliseen kehitykseen

Tokmanni-konsernin palkitsemispolitiikan mukaisesti toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen perustuu kiinteään vuosipalkkaan ja suoritusperusteisiin palkkioihin. Koska konsernin lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien tavoitteet ovat yhteydessä yhtiön kannattavuustavoitteiden ja muiden taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen, yhtiön liiketoiminnan kehitys näkyy myös toimitusjohtajalle maksetuissa palkkioissa. Muutokset kokonaispalkitsemisessa ovat johtuneet pääasiassa muutoksista toteutuneissa tulos- ja osakepalkkioissa.

Toimitusjohtaja sijaisen ensisijainen tehtävä on toimia konsernin talous- ja tietohallintojohtajana. Tehtävän toissijaisuuden vuosi yhtiö ei erikseen maksa palkkiota toimitusjohtajan sijaisen tehtävän hoitamisesta. Toimitusjohtaja sijainen ei ole hoitanut toimitusjohtajan tehtäviä vuosina 2018–2023. Toimitusjohtaja sijaisena toimi Markku Pirskanen 12.8.2022 asti ja Tapio Arimo 23.11.2022 alkaen.



Vuoden 2020 vertailukelpoista liikevoittoa on oikaistu. Vertailukelpoisen liikevoiton luvut vuosilta 2018–2019 eivät ole täysin vertailukelpoisia, koska niitä ei ole oikaistu aikaisempiin tilikausiin kohdistuneen korjauksen seurauksena. Korjaukset koskevat ostohyvitteiden kirjauskäytäntöä sekä IFRS 16 -vuokrasopimusten kirjausten oikaisuja. Oikaisun vaikutus vuoden 2020 tulokseen on -0,4 milj. euroa.

Keskimääräinen palkitseminen (euroissa)

	2019	2020	2021	2022	2023
Hallituksen puheenjohtaja	102 000	90 996	95 015	95 860	96 034
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin	44 000	40 781	46 332	46 234	40 609
Toimitusjohtaja	444 966	668 490	910 123	873 014	602 213
Työntekijän keskimääräinen palkkio*	34 683	35 699	35 078	35 743	38 050
Henkilöstö kokoaikaisiksi työntekijöiksi muutettuna keskimäärin**	2 717	2 891	3 090	3 125	3 704

Tiedot taulukossa suoriteperusteisesti.

* Työntekijän keskimääräinen palkkio lasketaan henkilöstökuluista vähentäen kokonaisluvusta muut henkilösivukulut ja jakamalla se keskimääräisellä kokoaikaisiksi muutettuna henkilöstön määrällä vuoden aikana. Luvuissa on huomioitu palkat, palkkiot, ilman eläkekuluja ja muita henkilösivukuluja. Ei sisällä toimitusjohtajan kokonaispalkkiota.

** Ei sisällä toimitusjohtajaa.

Hallituksen palkitseminen ja osakeomistus

Palkitsemispolitiikan mukaisesti yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan. Hallituksen palkkioasiat valmistelee osakkeenomistajien nimitystoimikunta, joka antaa ehdotuksensa yhtiön hallitukselle vuosittain ennen varsinaisen yhtiökokouksen tai mahdollisen ylimääräisen yhtiökokouksen koollekutsumista.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta on perustettu toistaiseksi. Nimitystoimikunta koostuu yhtiön neljän suurimman osakkeenomistajan nimeämistä edustajista sekä yhtiön hallituksen puheenjohtajasta asiantuntijajäsenenä. Toimikunnan jäsenten toimikausi päättyy, kun uusi nimitystoimikunta on nimitetty.

Tokmanni Group Oyj:n osakasluettelon per 1.9.2022 mukaisesti suurimmat osakkeenomistajat olivat Takoa Invest Oy, Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo, Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma ja Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Toimikunta ilmoitti 20.1.2023 ehdotuksensa hallituksen palkitsemisesta yhtiökokouskutsua varten. Yhtiökokous, joka pidettiin 22.3.2023 vahvisti hallituksen ehdotuksen.

Vuoden 2023 aikana nimitystoimikunta keskusteli hallituksen koosta, kokoonpanosta ja monimuotoisuudesta sekä niistä osaamisalueista, joiden se katsoo eniten hyödyttävän yhtiötä. Toimikunta tarkasteli myös hallituksen jäsenten palkitsemista.

22.3.2023 pidetty Tokmanni-konsernin varsinainen yhtiökokous vahvisti seuraavat vuosipalkkiot hallituksen jäsenille (euroissa):

	2023
Puheenjohtaja	84 000
Jäsenet	30 000
<u>Kokouspalkkiot</u>	
Kotipaikka Suomessa	1 000
Kotipaikka muualla Euroopassa	2 000
Kotipaikka Euroopan ulkopuolella	3 000

Talous- ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksettiin kuukausipalkkiona 1 000 euroa kuukaudelta.

Yhtiökokouksen päätöksen perusteella 40 % hallituksen vuosipalkkioista käytettiin Tokmanni Group Oyj:n osakkeiden hankintaan ja loput maksettiin rahana. Hallituksen jäsenelle hankittuja osakkeita ei voi luovuttaa ennen kuin ostopäivästä on kulunut kolme vuotta tai ennen kuin hallituksen jäsenen jäsenyys hallituksessa on päättynyt, riippuen siitä, kumpi ajankohdista on aikaisempi. Hallituksen jäsenten kokouspalkkiot ja talous- ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan palkkio maksetaan rahana.

Hallituksen jäsenillä ei ole osakepalkkiojärjestelmiä, eivätkä he kuulu yhtiön palkitsemis- tai eläkejärjestelmien piiriin.

Tokmanni Group Oyj:n hallitus päätti 26.10.2023 perustaa uuden hallituksen valiokunnan käsittelemään kestävyys- ja henkilöstöasioita. Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti kestävyys- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan kuukausipalkkiona 1 000 euroa kuukaudelta. Tilikaudella 2023 kestävyys- ja henkilökuntavaliokunnalle ei maksettu kokouspalkkioita.

Hallituksen palkkiot tilikaudella 2023 (euroissa)

	Hallitus- palkkio vuosi- tasolla*	Osake- palkkion osuus vuosi- palkkiosta	Rahan osuus vuosi- palkkiosta	Osake- palkkion vero- korvaus	Hallituksen kokous- palkkiot	Kestävyys ja henkilöstö- valiokunnan kokous- palkkiot	Talous ja tarkastus- valiokunnan kokous- palkkiot	Yhteensä
Saastamoinen Seppo	84 000	34 133	49 867	1034	11 000			96 034
Bergman Mikko	25 000	12 188	12 812	331	9 000		4 000	38 331
Blomster Juha	7 500		7 500		2 000		1 000	10 500
Cedercreutz Therese	30 000	12 188	17 812	310	11 000	1 000		42 310
Järvinen Erkki	30 000	12 188	17 812	343	11 000	1 000	17 000	59 343
Sivula Harri	30 000	12 188	17 812	349	11 000		5 000	46 349
Serlenius Ulla	30 000	12 188	17 812	320	11 000	1 000		42 320
Yhteensä	236 500	95 073	141 427	2 687	66 000	3 000	27 000	335 187

Tiedot taulukossa suoriteperusteisesti.

* Vuosipalkkio koostuu osakepalkkion osuudesta ja rahaosuudesta.

Hallituksen osakeomistus 31.12.2023

	Osakemäärä
Mikko Bergman*	998
Thérèse Cedercreutz	7 378
Erkki Järvinen	5 277
Ulla Serlenius	3 323
Seppo Saastamoinen**	114 782
Harri Sivula	215 572
Yhteensä	347 330

* Mikko Bergman on Sompa Capital Oy:n hallituksen jäsen. Sompa Capital Oy omisti 40 000 kappaletta, eli 0,07 % Tokmanni Group Oyj:n osakkeista vuoden 2023 lopussa.

** Seppo Saastamoinen on yksi Takoa Invest Oy:n perustajista, hallituksen puheenjohtaja ja toimitusjohtaja. Takoa Invest Oy omisti 10 844 688 kappaletta, eli 18,42 % Tokmanni Group Oyj:n osakkeista vuoden 2023 lopussa. Lisäksi Jukka Saastamoinen Oy omisti Tokmanni Group Oyj:n osakkeita 274 000 kappaletta, eli 0,47 % ja Seppo Saastamoinen puolestaan omistaa 30 % Jukka Saastamoinen Oy:n osakkeista.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen ja osakeomistus

Palkitsemispolitiikan mukaisesti kestävyys- ja henkilöstövaliokunta valmistelee ja hallitus hyväksyy palkitsemisjärjestelmien periaatteet sekä päättää toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkoista, palkkioista ja toimisuhteen keskeisistä ehdoista. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkiot voivat koostua kiinteästä vuosipalkasta, tulospalkkioista, pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmistä ja kertaluonteisista palkitsemisen osista.

Tokmanni-konsernin toimitusjohtajana toimi koko tilikauden 2023 ajan Mika Rautiainen ja toimitusjohtajan sijaisena Tapio Arimo.

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän jäsenten kokonaispalkitseminen vuonna 2023 (euroissa)

	Muuttuvat palkanosat						Yhteensä
	Kiinteä vuosipalkka *	Suoritusperusteinen tulospalkkio rahana	Suoritusperusteinen tulospalkkio eläkemaksuina*	Suoritusperusteinen osakepalkkio	Sitouttava osakepalkkio	Henkilökohtainen lisäpalkkio**	
Toimitusjohtaja Mika Rautiainen	455 538	0	0	25 112	51 960	64 000	596 611
Toimitusjohtajan sijainen Tapio Arimo	198 110	0	0	722	0	32 000	230 831
Muut johtoryhmän jäsenet	1 219 731	0	0	50 454	0	64 050	1 334 236

Tiedot taulukossa on kerrottu maksuperusteisesti.

* Kiinteä vuosipalkka sisältää verolliset luontoisedut.

** Henkilökohtaiset lisäpalkkiot liittyvät strategisten hankkeiden onnistuneisiin toteuttamiin.

Vuoden 2023 aikana Tokmanni-konsernin hallitus ei päättänyt lykätä, jättää kokonaan tai osittain maksamatta muuttuvia palkkioita tai periä niitä takaisin.

Konsernin toimitusjohtajalle vuonna 2023 maksetun kiinteän vuosipalkan osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 76,4 % ja maksettujen lyhyen sekä pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden osuus 12,9 %. Toimitusjohtajan sijaisen kiinteän palkan osuus oli 85,8 % ja kannustinpalkkioiden osuus 0,3 %.

Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella on voimassa oleva terveystakuutus, joka kattaa myös vapaa-ajan tapaturmien hoitokulut ja lääkkeet. Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella on myös puhelinetu käytössään ja mahdollisuus autoetuun.

Lyhyen aikavälin suoritusperusteinen tulospalkkio rahana

Toimitusjohtajalle lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksettavan rahapalkkion enimmäismäärä oli vuonna 2022 tulospalkkio-ohjelmassa 53,8 % kiinteästä vuosipalkasta. Vuoden 2022 kannustinjärjestelmästä maksettavat palkkio perustui liikevaihto- (liikevaihdon kokonaiskasvu) ja tulosperusteisiin (vertailukelpoinen myyntikate-%, vertailukelpoinen liikevoitto) tavoitteisiin.

Liikevaihtosidonnaisen tavoitteiden painoarvo on 30 % ja tulosperusteisten tavoitteiden painoarvo on 70 %. Vuonna 2022 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteiden saavuttamisen aste oli 0,0 % enimmäispalkkiosta, joten rahapalkkiota kertyi 0,0 % vuoden 2022 kiinteästä vuosipalkasta.

Toimitusjohtajalle lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksettavan rahapalkkion enimmäismäärä oli vuonna 2023 tulospalkkio-ohjelmassa 53,8 % kiinteästä vuosipalkasta. Vuoden 2023 kannustinjärjestelmästä maksettava palkkio perustui liikevaihto- (liikevaihdon kokonaiskasvu) ja tulosperusteisiin (vertailukelpoinen myyntikate-%, vertailukelpoinen liikevoitto) tavoitteisiin sekä vaihto-omaisuuden kiertoon. Vuonna 2023 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteiden saavuttamisen aste oli 26,8 % enimmäispalkkiosta, joten rahapalkkiota kertyi 14,4 % vuoden 2023 kiinteästä vuosipalkasta. Rahana maksettava summa oli 64 076 euroa, ja palkkio maksetaan vuonna 2024.

Lyhyen aikavälin suoritusperusteisen tulospalkkion kriteerit ja toteuma

Suoritusjakso	Maksu vuonna	Palkkio-ohjelman kriteerit	Painotus	Saavutustaso
2022				Alle
tulospalkkio	2023	Liikevaihto	30 %	minimitason
		Vertailukelpoinen myyntikate-%	20 %	minimitason
		Vertailukelpoinen liikevoitto	50 %	minimitason
2023				Yli
tulospalkkio	2024	Liikevaihto	20 %	minimitason
		Vertailukelpoinen myyntikate-%	20 %	minimitason
		Vertailukelpoinen liikevoitto	30 %	minimitason
		Vaihto-omaisuuden keskimääräinen kierto vuodessa	30 %	Tavoitetasolla

Eläke-etuudet ja lyhyen aikavälin suoritusperusteinen tulospalkkio eläkemaksuina

Tokmanni-konsernin johtoon kuuluvien avainhenkilöiden eläkkeet määräytyvät yleisten työntekijän eläkkeisiin Suomessa sovellettavien säännösten (TyEL) mukaisesti. Vuonna 2022 toimitusjohtajalle maksettiin lisäeläkevakuutusta osana kannustejärjestelmää. Toimitusjohtajan lakisääteinen eläkekulu vuonna 2023 oli 94 333,06 euroa (102 092,21). Yhtiön eläketurva on hoidettu ulkopuolisissa eläkevakuutusyhtiöissä. Eläkemenot kirjataan kuluiksi kertymisvuonna.

Vuoden 2022 tulospalkkio-ohjelmaan perustuen toimitusjohtajalle maksettiin eläkemaksuja 0,0 % maksetusta vuoden 2022 kiinteästä vuosipalkasta.

Vuoden 2023 tulospalkkio-ohjelmaan perustuen toimitusjohtajalle maksetaan eläkemaksuja 2,1 % maksetusta vuoden 2023 kiinteästä vuosipalkasta.

Pitkän aikavälin suoritusperusteinen osakepalkkio

Konsernin toimitusjohtajalle vuonna 2023 osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä maksettu palkkio perustui vuoden 2022 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään, ja järjestelmän ansaintajakso oli vuosi 2022. Palkkio maksettiin osaksi yhtiön osakkeina ja osaksi rahana. Raha-osuudella katettiin palkkion maksamisesta aiheutuneita veroseuraamuksia.

Vuoden 2022 osakepohjaisen kannustinjärjestelmän ehtojen mukaisesti toimitusjohtajan enimmäispalkkio oli 63,2 % ansaintajakson kiinteästä vuosipalkasta. Järjestelmän suoritusmittarit olivat yhtiön tulos/osake 60 % painoarvolla, yhtiön osakkeen arvon kehitys 30 % painoarvolla sekä oman toiminnan päästöjen vähentäminen 10 % painoarvolla. Tavoitteiden saavuttamisen aste oli 10,0 % enimmäispalkkiosta vuonna 2022, joten palkkiota kertyi 6,3 % vuoden 2022 kiinteästä vuosipalkasta. Palkkio oli 25 112 euroa, josta puolet maksettiin rahana ja puolet osakkeina vuonna 2023. Osakkeiden kappalemäärä määräytyi vuoden 2022 vuosineljännesten viimeisen pörssipäivän päätöskurssin keskiarvon (12,19 euroa) mukaisesti. Osakkeet ovat siirto rajoituksen alaisia ansaintavuotta seuraavat kaksi vuotta.

Vuoden 2023 osakepohjaisen kannustinjärjestelmän ehtojen mukaisesti toimitusjohtajan enimmäispalkkio oli 63,2 % ansaintajakson kiinteästä vuosipalkasta. Järjestelmän suoritusmittarit olivat yhtiön tulos/osake 50 % painoarvolla, Tokmannin osakkeen kokonaistuottoon verrokkiyhtiöihin verrattuna 40 % painoarvolla sekä asiakkaiden näkemykseen Tokmannin vastuullisuudesta 10 % painoarvolla. Tavoitteiden saavuttamisen aste oli 45,0 % enimmäispalkkiosta vuonna 2023, joten palkkiota kertyi 28,4 % vuoden 2023 kiinteästä vuosipalkasta. Palkkio oli 126 389 euroa, josta palkkiosta puolet maksetaan rahana ja puolet osakkeina vuonna 2024. Osakkeiden kappalemäärä määräytyi vuoden 2023 vuosineljännesten viimeisen pörssipäivän päätöskurssin keskiarvon (13,11 euroa) mukaisesti. Osakkeet ovat siirto rajoituksen alaisia ansaintavuotta seuraavat kaksi vuotta.

Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän kriteerit ja toteuma

Suoritus jakso	Maksu vuonna	Palkkio-ohjelman kriteerit	Painotus	Saavutustaso
2022*	2023	Tulos/osake	60 %	Alle minimitason
		Markkina-arvo/osake	30 %	Alle minimitason
		ESG: Oman toiminnan päästöjen vähentämiseen	10 %	Yli maksimitason
2023*	2024	Tulos/osake	50 %	Alle minimitason
		Tokmanni-konsernin osakkeen kokonaistuotto 2023 suhteessa verrokkiyhtiöihin mediaanituottoon	40 %	Yli maksimitason
		ESG: Asiakkaiden näkemys Tokmannin vastuullisuudesta	10 %	Tavoitetasolla

* Mahdollinen palkkio, joka on luonteeltaan ansiotuloa, maksetaan yhtiön osakkeina ja mahdollisesti osittain rahana. Rahaosuudella katetaan palkkiosta kohderyhmään kuuluvalla henkilölle aiheutuvia ennakonpidätyksiä. Ansaitut osakkeet siirretään saajan arvo-osuustilille vuonna 2024 ja ne vapautuvat rajoituksista tammikuussa 2026. Mikäli kohderyhmään kuuluvan henkilön työ- tai toimeisuhde päättyy ennen rajoitusjakson loppumista osakkeet palautuvat yhtiölle.

Tokmanni Group Oyj:n hallitus päätti 13.12.2023 uuden osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perustamisesta yhtiön johdolle ja valituille avainhenkilöille. Järjestelmä koostuu suoritusperusteisesta osakepalkkiojärjestelmästä (PSP). Ensimmäinen yksittäinen ohjelma PSP-rakenteessa, PSP 2024-2026, alkaa vuoden 2024 alusta ja sen nojalla mahdollisesti ansaitut palkkiot maksetaan Tokmanni Group Oyj:n listattuina osakkeina vuoden 2027 ensimmäisen puoliskon aikana. Edellytyksenä palkkioiden maksamiselle on, että hallituksen ohjelmalle asettamat suoritustavoitteet saavutetaan. Hallitus päättää kunkin uuden ohjelman, sen ansaintajaksosta ja niihin liittyvistä yksityiskohdista erikseen.

Lisäksi Tokmanni Group Oyj:n hallitus päätti 13.12.2023 uuden rajoitetun osakepalkkio-ohjelman (RSP) käynnistämisestä. Se on tarkoitettu käytettäväksi täydentävänä osakepohjaisena sitouttamisohjelmana. Ensimmäinen yksittäinen ohjelma, RSP 2024-2026, alkaa vuoden 2024 alusta ja sen nojalla maksettavat osakepalkkiot maksetaan erissä vuosittain ohjelman rajoitusjakson aikana. Hallitus päättää kunkin uuden ohjelman, sen ansaintajaksosta ja niihin liittyvistä yksityiskohdista erikseen.

Toimitusjohtajan sitouttava osakepalkkio-ohjelma

Tokmanni-konsernin hallitus päätti 28.10.2020 täsmentää yhtiön palkitsemispolitiikan puitteissa toimitusjohtajan palkitsemista siten, että toimitusjohtajalle luovutetaan vastikkeetta yhtiön osakkeita enintään 12 000 kappaletta palkitsemisjakson aikana, joka alkoi 1.11.2020 ja päättyi 31.10.2023. Toimitusjohtajan sitouttavan osakepalkkio-ohjelman ehtojen mukaisesti toimitusjohtajalle maksettiin 4 000 osakkeen osakepalkkio, josta puolet maksettiin rahana ja puolet osakkeina vuonna 2021, 2022 ja 2023. Maksetut osakkeet olivat vapaasti luovutettavissa ilman palautusvelvollisuutta. Tämän sitouttavan palkkio-ohjelman kaikki osakkeet oli käytetty vuoden 2023 loppuun mennessä.

Toimitusjohtajan, toimitusjohtaja sijaisen ja muiden johtoryhmän jäsenten osakeomistus 31.12.2023

	Osakemäärä
Toimitusjohtaja Mika Rautiainen	177 911
Toimitusjohtajan sijainen Tapio Arimo	2 029
Muut johtoryhmän jäsenet	179 951

Irtisanomisen yhteydessä suoritettavat etuudet

Yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajalla on irtisanomistilanteessa oikeus 12 kuukauden kokonaispalkkaa vastaavaan korvaukseen. Muilla johtoryhmän jäsenillä, mukaan lukien toimitusjohtajan sijainen, on irtisanomistilanteissa oikeus enintään yhdeksän kuukauden kokonaispalkkaa vastaavaan korvaukseen.

Muut taloudelliset edut

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtaja sijaiselle ei maksettu yllä kuvatun lisäksi muita taloudellisia etuja vuonna 2023.