

Tokmannin palkitsemisraportti 2021

Tokmannin vuoden 2021 palkitsemisraportti noudattaa 17.2.2020 julkistettua palkitsemispolitiikkaa. Palkitsemispolitiikka käsiteltiin 7.5.2020 pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa, jossa yhtiökokous päätti kannattaa esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Se on saatavilla Tokmannin verkkosivustolla osoitteessa <https://ir.tokmanni.fi/fi/sijoittajat/hallinnointi/palkitseminen>.

Palkitsemispolitiikka esitetään osakkeenomistajille neljän vuoden välein. Talous- ja tarkastusvaliokunta tarkastelee palkitsemispolitiikkaa säännöllisesti, jotta se pysyy Tokmannin strategisten tavoitteiden ja pitkän aikavälin tavoitteiden mukaisena ennen sen seuraavaa esittelyä vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa, ellei hallitus ennen vuotta 2024 harkitse palkitsemispolitiikkaan tehtäväksi merkittäviä muutoksia ja esitä sitä aikaisemmassa yhtiökokouksessa neuvoa-antavaa päätöksentekoa varten.

Palkitsemisraportin tarkoituksena on esittää, miten palkitsemispolitiikkaa on sovellettu vuonna 2021 palkkioiden maksamisen osalta ja palkitsemisen yhdenmukaistamiseksi pitkän aikavälin strategian onnistuneen saavuttamisen kanssa.

Palkitseminen lyhyesti

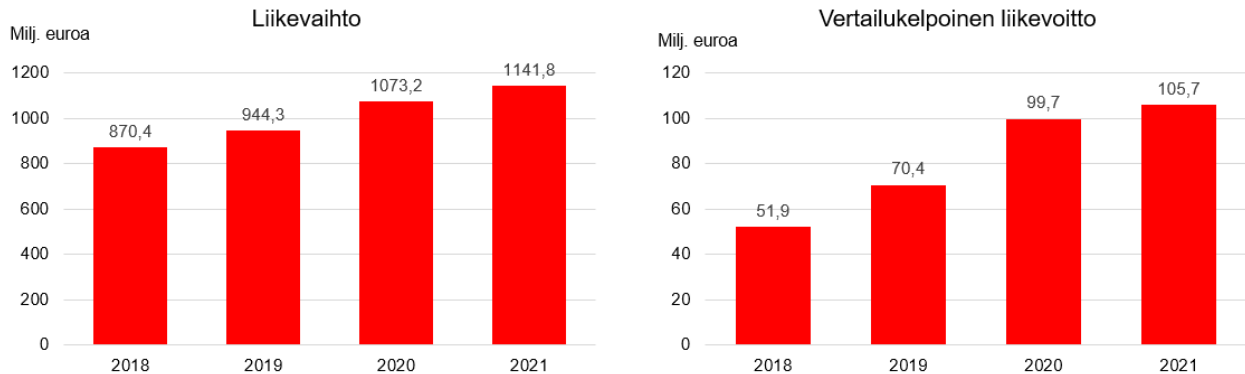
Tokmannissa palkitseminen on paitsi korvausta yhtiön saamasta työpanoksesta myös keskeinen kannustinkeino, jolla ohjataan ja motivoidaan Tokmannin toimielimiin kuuluvia henkilöitä. Vastuullisella palkitsemisella sitoutetaan henkilöitä yhtiöön ja sillä tavoin vahvistetaan liiketoiminnan jatkuvuutta ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Toimiva ja kilpailukykyinen palkitseminen on olennainen väline kyvykkään henkilöstön palkkaamiseksi Tokmanniin, pitämiseksi yhtiössä ja motivoimiseksi antamaan panoksensa yhtiön menestykseksi.

Tokmannin hallituksen jäsenten palkitseminen järjestetään yhtiössä erillään toimitusjohtajaan, toimitusjohtajan sijaiseen, johtoryhmään tai henkilöstöön sovellettavista palkitsemisjärjestelmistä. Hallituksen jäsenille ei makseta luontaisetuja eivätkä he kuulu tulospalkkioiden, kannustin- tai osakepalkkiojärjestelmien piiriin. Hallituksen palkkiot määrittää yhtiökokous.

Tokmannin palkitsemispolitiikan mukaisesti toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisessa noudatetaan pääasiassa muuhun henkilöstöön sovellettavia periaatteita huomioiden kiinteään ja muuttuvaan palkitsemiseen sekä erilaisiin luontaiseluihin tai muihin etuihin vaikuttava toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen tehtävien vaativuus ja vastuu.

Palkitseminen suhteessa Tokmannin taloudelliseen kehitykseen

Tokmannin taloudellinen kehitys viiden viime vuoden aikana on ollut myönteisen tasaista, ja liikevaihto ja kannattavuus ovat parantuneet. Tokmannin palkitsemispolitiikan mukaisesti toimitusjohtajan palkitseminen perustuu kiinteään vuosipalkkaan ja suoritusperusteisiin palkkioihin. Koska Tokmannin lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien tavoitteet ovat yhteydessä yhtiön kannattavuustavoitteiden ja muiden taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen, yhtiön liiketoiminnan myönteinen kehitys näkyy myös toimitusjohtajalle maksetuissa palkkioissa.



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)

	2017	2018	2019	2020	2021
Hallituksen puheenjohtaja	105 000	83 500	102 000	90 996	95 015
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin	42 750	36 500	44 000	40 781	46 332
Toimitusjohtaja	550 968	969 977	444 966	668 490	910 123
Tokmannin keskimääräisen työntekijän palkkakehitys*	24 562	25 503	25 839	26 648	26 453

Tiedot taulukossa suoriteperusteisesti

* Tokmannin keskimääräisen työntekijän palkkakehitys lasketaan henkilöstökuluista vähentäen kokonaisluvusta muut henkilösivukulut ja jakamalla se keskimääräisellä henkilöstön määrällä vuoden aikana.

Vuoden 2021 aikana Tokmannin hallitus ei päättänyt lykätä, jättää kokonaan tai osittain maksamatta muuttuvia palkkiot tai periä niitä takaisin.

Hallituksen palkitseminen ja osakeomistus

Tokmanni Group Oyj:n nimitystoimikunnan tehtävänä on valmistella hallituksen jäsenten valintaan ja palkitsemiseen liittyvät ehdotukset yhtiökokoukselle. 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.

Vuoden 2021 aikana nimitystoimikunta keskusteli hallituksen koosta, kokoonpanosta ja monimuotoisuudesta sekä niistä osaamisalueista, joiden se katsoo eniten hyödyttävän yhtiötä. Toimikunta tarkasteli myös hallituksen jäsenten palkitsemista.

23.3.2021 pidetty Tokmannin varsinainen yhtiökokous vahvisti seuraavat vuosipalkkiot hallituksen jäsenille (euroissa):

	2021
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 maksetaan kuukausipalkkiona 1 000 euroa kuukaudelta.

Yhtiökokouksen päätöksen perusteella 40 % hallituksen vuosipalkkioista käytettiin Tokmannin 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 palkkiot vuonna 2021 (euroissa)

Nimi	Vuosi- palkkio*	Osake- palkkion osuus vuosi- palkkiosta	Rahan osuus vuosi- palkkiosta	Hallituksen kokous- palkkiot	Talous- ja tarkastus- valiokunnan kokous- palkkiot	Yhteensä
Seppo Saastamoinen	92 015	34 137	57 878	10 000		102 015
Juha Blomster	30 346	12 179	18 167	10 000	6 000	46 346
Thérèse Cedercreutz	30 312	12 179	18 133	10 000		40 312
Erkki Järvinen	42 326	12 179	30 147	10 000	6 000	58 326
Ulla Lettijeffer	30 326	12 179	18 147	10 000		40 326
Harri Sivula	31 852	12 179	19 673	12 000	6 000	49 852
Yhteensä	257 177	95 031	162 146	62 000	18 000	337 177

Tiedot taulukossa maksuperusteisesti

* Vuosipalkkio koostuu osakepalkkion osuudesta ja rahaosuudesta

Hallituksen osakeomistus 31.12.2021

	Osakemäärä
Juha Blomster	7 056
Thérèse Cedercreutz	5 409
Erkki Järvinen	3 308
Ulla Lettijeff	1 354
Seppo Saastamoinen	93 267
Harri Sivula	213 603
Yhteensä	323 997

Toimitusjohtajan palkitseminen ja osakeomistus**Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuonna 2021 (euroissa)**

	Muuttuvat palkanosat				Yhteensä
	Kiinteä vuosipalkka*	Suoritus-perusteinen tulospalkkio rahana	Suoritus-perusteinen tulospalkkio eläkema ksuina*	Suoritus-perusteinen osakepalkkio	
Toimitusjohtaja	403 534	194 304	33 431	312 286	943 554
Toimitusjohtajan sijainen	223 505	63 451	18 029	77 797	382 781
Muut johtoryhmän jäsenet	1 135 292	365 378	104 129	309 372	1 914 172

Tiedot taulukossa maksuperusteisesti

* Kiinteä vuosipalkka sisältää verolliset luontoisedut

Muuttuvat palkanosat eli lyhyen (suoritusperusteinen tulospalkkio rahana ja suoritusperusteinen tulospalkkio eläkema ksuina) ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot (suoritusperusteinen osakepalkkio) ovat osa toimitusjohtajan palkitsemista. Kannustinjärjestelmien tavoitteet perustuvat yhtiön liiketoiminnan vuosittaiseen kehitykseen.

Toimitusjohtajalle vuonna 2021 maksetun kiinteän vuosipalkan osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 42,8 % ja maksettujen lyhyen sekä pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden osuus oli 57,2 %. Toimitusjohtajan sijaisen kiinteän palkan osuus oli 58,4 % ja kannustinpalkkioiden osuus 41,6 %.

Lyhyen aikavälin suoritusperusteinen tulospalkkio rahana

Toimitusjohtajalle lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksettavan rahapalkkion enimmäismäärä oli vuosien 2020 ja 2021 tulospalkkio-ohjelmassa 53,8 % kiinteästä vuosipalkasta. Kannustinjärjestelmästä maksettava palkkio perustuu liikevaihto- ja tulosperusteisiin tavoitteisiin. Liikevaihtosidonnaisen tavoitteiden painoarvo on 30 % ja tulosperusteisten tavoitteiden painoarvo on 70 %.

Vuonna 2020 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteiden saavuttamisen aste oli 90,2 % enimmäispalkkiosta, joten rahapalkkiota kertyi 48,6 % vuoden 2020 kiinteästä vuosipalkasta. Rahana maksettu summa oli 186 624 euroa ja palkkio maksettiin maaliskuussa 2021.

Vuonna 2021 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteiden saavuttamisen aste oli 92,8 % enimmäispalkkiosta, joten rahapalkkiota kertyi 50,0 % vuoden 2021 kiinteästä vuosipalkasta. Rahana maksettava summa on 192 000 euroa ja palkkio maksetaan maaliskuussa 2022.

Lyhyen aikavälin suoritusperusteinen tulospalkkio eläkemaksuina

Vuoden 2020 tulospalkkio-ohjelmaan perustuen toimitusjohtajalle maksettiin eläkemaksuja 7,2 % maksetusta vuoden 2020 kiinteästä vuosipalkasta.

Vuoden 2021 tulospalkkio-ohjelmaan perustuen toimitusjohtajalle maksetaan eläkemaksuja 7,4 % maksetusta vuoden 2021 kiinteästä vuosipalkasta.

Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy eläkelain mukaan.

Pitkän aikavälin suoritusperusteinen osakepalkkio

Toimitusjohtajalle vuonna 2021 osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä maksettu palkkio perustui vuoden 2020 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään, ja järjestelmän ansaintajakso oli vuosi 2020. Palkkio maksettiin osaksi yhtiön osakkeina ja osaksi rahana. Raha-osuudella katettiin palkkion maksamisesta aiheutuneita veroseuraamuksia.

Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän ehtojen mukaisesti toimitusjohtajan enimmäispalkkio vuonna 2020 oli 56,9 % ja vuonna 2021 63,2 % ansaintajakson kiinteästä vuosipalkasta. Järjestelmän suoritusmittarit ovat yhtiön tulos/osake 60 % painoarvolla ja yhtiön osakkeen arvon kehitys 40 % painoarvolla.

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteiden saavuttamisen aste oli 100,0 % enimmäispalkkiosta vuonna 2020, joten palkkiota kertyi 56,9 % vuoden 2020 kiinteästä vuosipalkasta. Palkkio oli 218 496 euroa, josta puolet maksettiin rahana ja puolet osakkeina maaliskuussa 2021. Osakkeiden kappalemäärä määräytyi myöntämispäivän osakekurssin (16,42 euroa) mukaisesti. Osakkeet ovat siirtorajoituksen alaisia ansaintavuotta seuraavat kaksi vuotta.

Toimitusjohtajan osakeomistus 31.12.2021

	Osakemäärä
Mika Rautiainen	163 465

Erääntyvät palkkiot

Vuoden 2021 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteiden saavuttamisen aste oli 100,0 %, ja 63,2 %:n osakepohjainen tulospalkkio laskettuna vuoden 2021 kiinteästä palkasta maksetaan maaliskuussa 2022.

Tokmanni 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 alkaa 1.11.2020 ja päättyy 31.10.2023. Tämän perusteella marraskuussa 2021 toimitusjohtajalle luovutettiin 2 000 osaketta sekä 2 000 osaketta vastaava rahamäärä kattamaan verot. Tämän seurauksena päätöksestä on vielä käyttämättä 8 000 osaketta.

Muut taloudelliset edut

Toimitusjohtajalle ei maksettu yllä kuvatun lisäksi muita taloudellisia etuja vuonna 2021.

Lisätietoa palkitsemisesta löytyy Tokmannin verkkosivuilta osoitteesta <https://ir.tokmanni.fi/fi/sijoittajat/hallinnointi/palkitseminen>.