

HKSCAN

Palkitsemisraportti

2023



Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan tervehdys

Hyvät osakkeenomistajat,

esittelen HKScan Oyj:n vuoden 2023 palkitsemisraportin palkitsemisvaliokunnan puolesta. Raportissa kuvaamme yhtiön palkitsemispolitiikan toteuttamisen yhtiön hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan osalta. Hallitus on hyväksynyt raportin. Tämä raportti esitetään HKScanin vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa osakkeenomistajien neuvoa-antavaa hyväksymispäätöstä varten.

HKScanin matka monipuoliseksi ruokataloksi jatkuu ydinliiketoimintamme pohjalta. Nykyisessä poikkeuksellisessa ja nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä yhtiö keskittyy parantamaan ydinliiketoimintansa kannattavuutta ja vahvistamaan taloudellista perustaa. Tärkeä askel strategisia tavoitteitamme kohti oli Baltian liiketoimintojen myyntiprosessin loppuunsaattaminen elokuussa 2023, sekä joulukuun 2023 lopussa kertomamme sopimus Ruotsin liiketoimintojen myymisestä, joka vahvistaa tasettamme sekä edistää mahdollisuuksiamme keskittyä

paremmin meille jääviin liiketoimintoihimme ja toteuttaa pitkän aikavälin strategiaamme. Taloudellisten resurssiemme puitteissa haemme uusia kannattavia kasvumahdollisuuksia, jotka täydentävät nykyistä ydinliiketoimintaamme ja ovat linjassa yhtiön strategian kanssa.

Palkitsemisvaliokunta noudatti ja toteutti vuonna 2023 yhtiön palkitsemispolitiikkaa. Palkitsemisohjelmat heijastavat jatkossakin yhtiön liiketoimintastrategiaa ja tuottavuuden parantamista. Lisäksi ne tukevat arvopohjaista käyttäytymistä, rohkaisevat yksilöitä ja tiimejä ottamaan vastuuta sekä palkitsevat kilpailukykyisesti ja reilusti. Vuotuisessa lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä asetetaan ja seurataan taloudellisia ja operatiivisia mittareita sekä muita strategisia tavoitteita, jotta lyhyen aikavälin strategiset toimet voidaan sovittaa yhteen pitkäaikaisen omistaja-arvon luomisen kanssa. Jatkamme palkitsemisperiaatteidemme kehittämistä tukemaan HKScanin onnistunutta strategian toteuttamista pitkällä aikavälillä.



Per Olof Nyman

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Palkitsemisvaliokunnan kokoonpano vuonna 2023

Vuonna 2023 palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana toimi Per Olof Nyman ja sen jäseninä toimivat Reijo Kiskola, Harri Suutari sekä Ilkka Uusitalo.

Palkitsemisvaliokunnan keskeiset toimet vuonna 2023

- Konsernin johtoryhmän suoritusten ja palkkiotasojen arviointi vuodelta 2022
- Yhtiön kannustinjärjestelmien valmistelu vuodelle 2023
- Toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisrakenteen tarkastelu ja toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien (STI 2023 ja LTI 2023-2027) suunnittelu
- Palkitsemisraportin 2022 viimeistely

Johdanto

Tässä palkitsemisraportissa kuvataan HKScan Oyj:n (HKScan tai yhtiö) palkitsemispolitiikan toteuttamista vuonna 2023 ja esitetään hallituksen jäsenten (Hallitus) ja toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudelta 2023. Raportissa kuvataan myös henkilöstön keskimääräisen palkitsemisen kehitys ja yhtiön taloudellinen kehitys viimeisen viiden vuoden ajalta verrattuna toimitusjohtajalle ja hallitukselle maksettuihin palkkioihin.

Raportti on laadittu osakeyhtiölain ja Valtiovarainministeriön osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikkaa ja palkitsemisraporttia koskevan asetuksen sekä hallinnointikoodin ja arvopaperimarkkinalain mukaisesti. Raportti käsitellään ja toimitetaan vahvistettavaksi vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle.

Palkitsemispolitiikan soveltaminen vuonna 2023

Palkitsemispolitiikka on esitelty ja hyväksytty neuvotantavalla päätöksellä vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa, ja sitä sovelletaan vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, ellei yhtiökokoukselle esitetä sitä ennen tarkistettua palkitsemispolitiikkaa. Palkitsemisvaliokunta tarkastelee säännöllisin väliajoin palkitsemispolitiikkaa varmistaakseen, että se tukee yhtiön keskeisiä strategisia tavoitteita.

Toimitusjohtajan ja hallitusten jäsenten palkitseminen tilikaudella 2023 toteutettiin palkitsemispolitiikan mukaisesti. Palkitsemispolitiikka on edelleen tarkoituksenmukainen ja vastaa palkitsemisen johtavia periaatteita ja tavoitteita, jotka ovat yhtiön kiinnostavuuden kasvattaminen työnantajana, henkilöstön sitouttaminen ja suoritusperusteinen motivointi. Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu eikä hallituksen tai toimitusjohtajan palkkioita ole peritty takaisin tai oikaistu tilikauden 2023 aikana.

Yhteenveto yhtiön taloudellisen tuloksen ja palkitsemisen kehityksestä

HKScanin pitkän aikavälin strateginen tavoite on kasvaa monipuoliseksi 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.

Korkea inflaatio ja kuluttajien ostovoiman kehitys yhtiön kotimarkkinoilla vaikutti merkittävästi yhtiön koko vuoden tuloskehitykseen. Epävakaa geopoliittinen tilanne, markkinakorkojen nousu ja jatkunut raaka-aineiden, palveluiden ja muiden tuotantopanosten kustannusten nousu lisäsivät liiketoiminnan haasteita. Lyhyellä aikavälillä kannattavuuden parantaminen on edelleen HKScanin keskeinen prioriteetti. Lyhyellä aikavälillä kannattavuuteen, kasvuun, kustannustehokkuuteen ja tuottavuuteen liittyvät tavoitteet ovat edelleen perustana suorituksen johtamisen ja palkitsemisen tavoitteiden osalta.

Yhteenveto HKScanin palkitsemisen ja jatkuvien toimintojen taloudellisen tuloksen kehityksestä viimeisen viiden vuoden ajalta

	2019	2020	2021	2022	2023
Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen, euroa	959 900	1 010 300	997 560	2 034 515	683 149
Ruohola Juha, toimitusjohtaja ¹				148 442	683 149
Hemmilä Tero, edellinen toimitusjohtaja ²	907 400	1 101 300	997 560	1 886 073	
Kiskola Reijo, edellinen toimitusjohtaja ³	52 500				
Hallituksen kokonaispalkkiot, euroa	407 900	437 400	454 600	470 160	469 650
Kiskola Reijo, puheenjohtaja	107 900 ⁴	108 900	118 400 ⁴	122 600	125 300
Mäkilä Jari, varapuheenjohtaja	60 300 ⁴	57 700	57 300 ⁴	57 000	57 800
Koutonen Anne, jäsen	36 600 ⁴	54 700	57 000 ⁴	61 200	62 100
Nyman Per Olof, jäsen	49 100 ⁴	52 000	52 400 ⁴	54 500	55 150
Suutari Harri, jäsen	47 700 ⁴	51 700	52 800 ⁴	52 600	52 100
Tuomi Terhi, jäsen	44 000 ⁴	47 000	49 500 ⁴	51 200	49 500
Thorwid Carl-Peter, varajäsen	30 900	32 400	33 000 ⁴	9 210	
Conradsson Ove, varajäsen				25 150	33 850
Uusitalo Ilkka, varajäsen	31 400	33 000	34 200 ⁴	36 700	33 850
Työntekijän palkka keskimäärin⁵, euroa	54 088	53 942	54 583	54 949	56 880
Liikevaihto, milj. euroa	926	947	951	1 098	1 163
Vertailukelpoinen liiketulos, milj. euroa	-13,0	-1,6	1,3	-2,9	14,9

¹ Ruohola Juha alkaen 29.9.2022

² Hemmilä Tero 4.2.2019-29.9.2022; Hemmilän kokonaiskompensatio vuonna 2022 sisältää irtisanomisajan palkan ja irtisanomiskorvauksen

³ Kiskola Reijo 1.1.-3.2.2019

⁴ 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.

⁵ Henkilöstökustannukset sivukuluineen jaettuna henkilöstömäärällä (FTE); vuokratyövoimaa lukuun ottamatta



Vuosittaiset kannustinjärjestelmät

Lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden perusteena ovat viime vuosina johdonmukaisesti olleet yhtiön kannattavuustavoitteet (vertailukelpoinen liike-tulos). Avainhenkilöiden vuotuisen kannustinjärjestelmän rakenne pysyi pitkälti samana 31.12. 2023 päättyneellä tilikaudella perustuen 70 % taloudellisiin tunnuslukuihin ja 30 % henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Vertailukelpoista liike-tulosta (absoluuttisena lukuna) käytettiin taloudellisena mittarina, koska kannattavuuden kehitys nähtiin ratkaisevan tärkeänä haastavana jatkuneessa markkinatilanteessa. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä vuodelle 2023 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.

Lisäksi hallitus päätti perustaa toimitusjohtajalle erillisen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän vuodelle 2023 yhdenmukaistaakseen osakkeenomistajien ja toimitusjohtajan tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi lyhyellä aikavälillä. Toimitusjohtaja ei kuulunut avainhenkilöiden vuotuisen kannustinjärjestelmän piiriin vuonna 2023.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien tavoitteena on sitouttaa avainosaajat ja kannustaa johtoa pitkäjänteisesti kasvattamaan omistaja-arvoa.

Yhtiön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien 2018-2020 ja 2019-2021 suoritus-/ansaintajaksot ovat päättyneet. Hallitus päätti muuttaa näiden kannustinjärjestelmien maksuaikatauluja varmistaakseen palkkioiden suhteellisen vastaavuuden yhtiön pitkän aikavälin suoriutumisen ja osakkeenomistajien tuottojen kanssa. Uuden maksuaikataulun mukaan ansaituista palkkioista osa maksettiin vuosina 2021-2023, ja konsernin johtoryhmän palkkioista loppuosa lykättiin ja maksetaan vuosina 2024-2025. Palkkiot, joiden maksua lykätään, maksetaan hallituksen osakkeen kokonaistuotolle (TSR) ja kannattavuudelle asettamien vähimmäistavoitteiden saavuttamisen perusteella. Hallitus on asettanut enimmäismäärän lykätyn palkkion kustannuksille.

Kerroimme 3.4.2023 julkaistussa pörssitiedotteessa uudesta toimitusjohtajan suoritusperusteisesta osakepalkkiojärjestelmästä vuosille 2023-2027.

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



Yhtiön hallituksen palkitseminen

Hallituksen jäsenille maksettava vuosipalkkio pysyi vuoden 2022 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 puheenjohtajalle 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 2023 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti:

Asema	Vuotuinen peruspalkkio vuonna 2023, euroa
Hallituksen puheenjohtaja	70 000
Hallituksen varapuheenjohtaja	37 500
Hallituksen jäsen	30 000
Hallituksen varajäsen	15 000

Valiokunta	Puheenjohtajan vuosipalkkio, euroa	Kokouspalkkio, euroa
Tarkastusvaliokunta	10 000	650
Palkitsemisvaliokunta	5 000	650
Työvaliokunta	5 000	650
Erytisvaliokunta	5 000	650

Hallituksen palkkiot vuonna 2023

Hallituksen jäsen	Valiokuntien vuosittaiset kokouspalkkiot, euroa	Palkkiot yhteensä, euroa
Kiskola Reijo, puheenjohtaja	16 900	125 300
Mäkilä Jari, varapuheenjohtaja	7 800	57 800
Koutonen Anne	12 350	62 100
Nyman Per Olof	9 750	55 150
Suutari Harri	12 350	52 100
Tuomi Terhi	9 100	49 500
Conradsson Ove, varajäsen	8 450	33 850
Uusitalo Ilkka, varajäsen	9 100	33 850



Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan kokonaispalkkio 2023

	Peruspalkka	Lyhyen aikavälin kannustin¹	Pitkän aikavälin kannustin¹	Luontoisedut	Eläkemaksu²	Yhteensä
Juha Ruohola	539 765	-	23 135	14 249	106 000	683 149

¹ Tilikaudella 2023 kannustinpalkkioiden suhteellinen osuus oli 3 % palkasta. Erääntyvä lyhyen aikavälin kannustinpalkkio maksettavaksi vuonna 2024 on 150 000 euroa.

² Eläkemaksu maksuperusteiseen järjestelmään.

Vuonna 2023 Juha Ruoholan palkitseminen koostuu kiinteistä osista, kuten palkasta ja luontoiseduista, maksuperusteisesta lisäeläkkeestä sekä muuttuvista osista sisältäen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot.

Lakimääräisen eläkejärjestelmän lisäksi toimitusjohtaja Juha Ruohola 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. Toimitusjohtaja Juha Ruoholan eläkeikä määräytyy lakisääteisen eläkejärjestelmän mukaan.

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 on kokonaisuudessaan HKScanin verkkosivuilla.



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 asetettaessa ja tarkasteltaessa.
Eläke-etuus	Lakisääteisiä eläkkeitä täydentävä eläke-etuus	Lakisääteisen eläkesuunnitelman lisäksi toimitusjohtaja voi saada lisäeläke-edun, joka perustuu kertyneeseen säästö pääomaan.
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 osakkeina, 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.

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot

Vuonna 2023 maksetut lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot

Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio oli enintään 50 % toimitusjohtajan palkasta tilikaudella 2022, ja mahdollinen kannustinpalkkio olisi maksettu toimitusjohtajalle keväällä 2023. Ansaintakriteereinä olivat konsernin liiketulos ilman kertaluontoisia eriä (70 % painoarvo) ja henkilökohtaiset tavoitteet (30 % painoarvo). Keväällä 2023 ei maksettu kannustinpalkkiota.

Vuonna 2024 maksettavat lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä tarjoaa toimitusjohtajalle mahdollisuuden ansaita euromääräisen palkkion hallituksen asettaman vaaditun suoritustason saavuttamisesta. Hallitus asetti toimitusjohtajalle kolme keskeisiin strategisiin hankkeisiin liittyvää ansaintakriteeriä, joiden tavoitteena oli vahvistaa yhtiön tasetta ja lisätä taloudellista liikkumatilaa. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintakriteerit ja niiden toteumat on esitetty oheisessa taulukossa.

Ansaintakriteeri vuonna 2023	Painoarvo	Toteuma
Kiinteistön myynti- ja takaisinvuokrausprojekti	40 %	0 %
Ruotsin liiketoimintojen myynti	40 %	100 %
Baltian liiketoimintojen myynti-prosessin loppuunsaattaminen	20 %	100 %
Yhteensä	100 %	60 %

Toimitusjohtajan palkkion enimmäismäärä ansaintajaksolta on 250 000 euroa. Hallituksen harkinnan perusteella tavoitteiden saavuttamisaste oli 60 % ja keväällä 2024 maksettava kannustinpalkkio on 150 000 euroa.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2019-2021

Toimitusjohtaja Juha Ruohola oli oikeutettu vuosien 2019-2021 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään, joka sisälsi sekä suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän että ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän. Suoriteperusteisessa osakepalkkiojärjestelmässä 2019-2021 oli yksi kahden vuoden ansaintajakso (2019-2020) ja yksi yhden vuoden ansaintajakso (2021). Ansaintajakson 2019-2020 ansaintakriteeri oli kumulatiivinen liike-toiminnan rahavirta. Saavuttamisaste tältä kahden vuoden jaksolta oli 75 %. Ansaintajaksolla 2021 ansaintakriteeri oli liiketulos. Tämä kriteeri ei täyttynyt, joten tältä ajalta ei maksettu palkkiota.

Päarakennetta täydentävä ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2019-2021 koostui kolmen vuoden pituisesta rajoitusjaksosta ja kolmen vuoden pituisen jakson sitoutuneen pääoman tuoton keskiarvoon perustuvasta taloudellisesta ansaintakriteeristä. Kumulatiivinen sitoutuneen pääoman tuotto oli positiivinen, joten ansaintakriteeri tältä jaksolta täyttyi.

Kannustinjärjestelmä 2019-2021

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

Ansaintajakso 2021:
Suoritus konsernin vertailukelpoisen liiketulokseen 2021 perustuen.
Suoritus vuodelta 2021 jäi alle kynnsarvon.

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

Hallitus päätti muuttaa maksuaikatauluja vuosien 2019-2021 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän osalta varmistaakseen palkkioiden suhteellisen vastaavuuden yhtiön pitkän aikavälin suoriutumisen ja osakkeenomistajien tuottojen kanssa. Uuden maksuaikataulun mukaan osa vuosien 2019-2021 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä ansaituista palkkioista maksettiin vuosina 2022-2023, ja loppuosa lykättiin ja maksetaan vuosina 2024-2025. Palkkiot, joiden maksua lykätään, maksetaan hallituksen osakkeen kokonaistuotolle (TSR) ja kannattavuudelle asettamien vähimmäistavoitteiden saavuttamisen perusteella. Hallitus on asettanut enimmäismäärän lykätyn palkkion kustannuksille.

Vuodelle 2024 lykättyjen palkkioiden vähimmäistavoitteet eivät täyttyneet, joten lykättyjä palkkiota ei makseta vuonna 2024.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2023-2027

Huhtikuussa 2023 HKScan julkisti toimitusjohtajan uuden suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän, jossa on yksi viiden vuoden mittainen ansaintajakso, joka kattaa tilikaudet 2023-2027. Mahdolliset palkkiot maksetaan kolmessa erässä toukokuun 2026, toukokuun 2027 ja toukokuun 2028 loppuun mennessä. Järjestelmän palkkiot perustuvat vuoden 2023 liiketulokseen (10 % painoarvo), vuoden 2024 liiketulokseen (10 % painoarvo), osakekohtaiseen tulokseen vuosina 2023-2027 (50 % painoarvo) sekä yhtiön lainanhoitokykyyn vuosina 2023-2027 (30 % painoarvo). Vuoden 2023 liiketulokseen perustuvan ansaintakriteerin saavuttamisaste oli 77 %. Ansaittu palkkio maksetaan vuosina 2026-2028.

Ansaintajaksolta 2023-2027 maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 1,9 miljoonan HKScan Oyj:n osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän perusteella maksettavan palkkion määrää leikataan, jos hallituksen asettamat rajat ansaintajaksolta 2023-2027 maksettavalle palkkiolle saavutetaan.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	2019-2021	2023-2027
Allokoidut osakkeet		
Allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä (brutto)	168 000	1 944 445
Allokointipäivä	26.3.2020	3.4.2023
Osakkeen allokoitupäivän hinta (EUR)	1,756	0,781
Ansaitut osakkeet		
Ansaittujen osakkeiden kokonaismäärä (brutto)	117 600 ¹	149 139
Vuonna 2023 toimitetut osakkeet		
Toimitettujen osakkeiden määrä (netto)	15 771	
Osakkeiden toimituspäivä	6.3.2023	
Osakkeen hinta toimituspäivänä (EUR)	0,7869	
Vuonna 2025 toimitettavat osakkeet		
Toimitettavien osakkeiden määrä (brutto)	29 400 ¹	
Vuosina 2026-2028 toimitettavat osakkeet		
Toimitettavien osakkeiden määrä (brutto)		149 139

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