



HKFOODS

Palkitsemisraportti
2025

Palkitsemisraportti 2025

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan tervehdys.....	3
Johdanto.....	4
Hallituksen palkitseminen.....	7
Toimitusjohtajan palkitseminen	8
Toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen.....	12



Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan tervehdys

Hyvät osakkeenomistajat,

esittelen HKFoods Oyj:n vuoden 2025 palkitsemisraportin palkitsemisvaliokunnan puolesta. Raportissa kuvaamme yhtiön palkitsemispolitiikan toteuttamisen yhtiön hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen osalta. Hallitus on hyväksynyt raportin. Tämä raportti esitetään HKFoodsin vuoden 2026 varsinaisessa yhtiökokouksessa osakkeenomistajien neuvoo-antavaa vahvistusta varten.

HKFoods jatkoi kannattavuuden parantamista läpi vuoden haastavasta toimintaympäristöstä huolimatta. Yhtiö teki rahoitusjärjestelyjä laskien liikkeelle uuden hybridilainan ja lunastaen vanhan, mikä toi merkittäviä korkosäästöjä ja vahvisti yhtiön taloudellista asemaa. Tilikauden aikana päivitettiin myös yhtiön strategia ja pitkän aikavälin taloudelliset tavoitteet. Puolan tuotantoyksikön tulevaisuutta arvioitiin, ja sen tuloksena Puolan Swinoujsciessa sijaitseva yksikkö jatkaa osana HKFoods-konsernia. Haemme jatkossakin uutta kasvua, joka edistää liiketoimintaamme ja on linjassa yhtiön strategian kanssa.

Palkitsemisvaliokunta noudatti ja toteutti vuonna 2025 yhtiön palkitsemispolitiikkaa. Palkitsemisohjelmamme heijastavat jatkossakin palkitsemisperiaatteitamme. Palkitseminen on suunniteltu edistämään yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä, liiketoimintastrategiaa ja positiivista osakkeenomistajien arvon kehitystä. Tavoitteemme on tunnustaa ja palkita hyvistä suorituksista ja saavutuksista sekä tukea arvojen mukaista toimintaa. Palkitsemispolitiikkamme, käytäntömme, työkalumme ja prosessimme on suunniteltu varmistamaan, että pystymme houkuttelemaan, sitouttamaan ja motivoimaan osaavan työvoiman sekä ylimmän johdon läpi koko monimutkaisen ja pitkän arvoketjun kaikkien toimintamaidemme alueilla. Palkitsemisohjelmamme ovat reiluja, tasavertaisia ja ymmärrettäviä.

Lisäksi kannustamme yksilöitä ja tiimejä edistämään positiivista palautekulttuuria sekä ottamaan vastuuta ja johtamaan omaa suoritustaan keskustelemalla aktiivisesti tavoitteista ja yksilöllisestä kehityksestä esihenkilöiden kanssa.

Vuotuisessa lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä asetetaan ja seurataan mittareita, jotka ovat suoraan yhteydessä strategiaan, operatiivisiin ja vastuullisuustavoitteisiimme. Pyrimme jatkossakin kehittämään palkitsemiskäytäntöjämme, jotta ne edistävät yhä paremmin yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä, tukevat osaamis- ja suoritusperusteista palkitsemiskulttuuria sekä varmistavat, että henkilöstöämme palkitaan oikeudenmukaisesti, tasapuolisesti ja läpinäkyvästi.



Ilkka Uusitalo

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Palkitsemisvaliokunnan kokoonpano vuonna 2025

Palkitsemisvaliokunnan jäsenet:

- Ilkka Uusitalo (puheenjohtaja)
- Reijo Kiskola
- Jari Mäkilä
- Lauri Sipponen

Palkitsemisvaliokunnan kokousten sihteerinä on toiminut henkilöstöjohtaja Anu Heikkilä.

Palkitsemisvaliokunnan keskeiset toimet vuonna 2025

- Toimitusjohtajan ja muun konsernin johtoryhmän henkilökohtaisten suoriutumisten ja palkkiotasojen arviointi vuodelta 2024.
- Yhtiön lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien valmistelu vuosille 2025 ja 2026.
- Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän toteutumien arviointi koskien toimitusjohtajaa.
- Palkitsemisraportin 2024 viimeistely ja hyväksyminen.

Johdanto

Tässä palkitsemisraportissa kuvataan HKFoods Oyj:n (HKFoods tai yhtiö) palkitsemispolitiikan toteuttamista vuonna 2025 ja esitetään hallituksen jäsenten (hallitus), toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen tilikaudelta 2025. 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, arvopaperimarkkinalain, Valtiovarainministeriön osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikkaa ja palkitsemisraporttia koskevan asetuksen sekä 1.1.2025 voimaan tulleen hallinnointikoodin mukaisesti. Raportti käsitellään ja toimitetaan vahvistettavaksi vuoden 2026 varsinaiselle yhtiökokoukselle.

Palkitsemispolitiikan soveltaminen vuonna 2025

Palkitsemispolitiikka luo kehyksen hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiseen. Poliitiikka on esitelty ja hyväksytty neuvoo-antavalla päätöksellä vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa, ja sitä sovelletaan vuoden 2028 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, ellei yhtiökokoukselle esitetä sitä ennen tarkistettua palkitsemispolitiikkaa. Palkitsemisvaliokunta tarkastelee säännöllisin väliajoin palkitsemispolitiikkaa varmistaakseen, että se tukee yhtiön keskeisiä strategisia tavoitteita. Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle neuvoo-antavaan äänestykseen vähintään neljän vuoden välein.

Toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja hallituksen jäsenten palkitseminen tilikaudella 2025 toteutettiin palkitsemispolitiikan mukaisesti. Palkitsemispolitiikka nähdään edelleen tarkoituksenmukaisena ja se vastaa palkitsemisen keskeisiä periaatteitamme, joita ovat strategian toteuttamisen varmistaminen, suorituksen ja arvojen mukaisen toiminnan edistäminen, houkutteleva ja reilu palkitseminen sekä yksilön ja tiimien vastuunottoon kannustaminen.

Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu eikä hallituksen, toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen palkkioita ole peritty takaisin tai oikaistu tilikauden 2025 aikana.

Yhteenveto yhtiön taloudellisen tuloksen ja palkitsemisen kehityksestä

HKFoodsin strategisena tavoitteena on kannattava ja kestävä kasvu sekä vahva läsnäolo kuluttajien ruokahetkissä arvostettuna kumppanina. HKFoodsin vuonna 2025 päivitetyn strategian painopistealueina ovat kasvu valituissa ruokahetkissä, toiminnallinen erinomaisuus, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä kestävä arvoketju. HKFoodsin visiona on olla ruokahetkien arvostetuin kumppani, mikä tarkoittaa sitä, että vastaamme yhdessä koko henkilöstömme kanssa kuluttajien ja asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin luomalla kestäviä, maistuvia ja ravitseviä ratkaisuja kaikkiin merkityksellisiin ruokahetkiin. Työ on yhteistyötä asiakkaiden, kuluttajien, sopimustuottajien sekä yhtiön muiden kumppaneiden kanssa.

HKFoodsin vertailukelpoista liiketulosta paransivat yhtiön tehostamisohjelma, myynnin parempi rakenne ja tuotannon tehokkuuden kasvu. Yhtiö keskittyy jatkossakin ydinliiketoimintansa kilpailukyvyyn ja toimintojen kannattavuuden parantamiseen sekä kaupallisiin toimiin.

Vuonna 2025 kannattavuuteen vaikuttivat heikentävästi elintarvikealan lakko sekä työmarkkinaneuvotteluihin liittyneet ylityö- ja vuoronvaihtokiellot. Lisäksi naudanlihan niukka saatavuus nosti merkittävästi sen hankintahintaa ja viileä alkukesä hidasti grillikauden aloitusta. Lyhyellä aikavälillä kannattavuuden parantaminen on edelleen HKFoodsin keskeinen prioriteetti. Lyhyellä aikavälillä kannattavuuteen, kasvuun, kustannustehokkuuteen ja tuottavuuteen liittyvät tavoitteet ovat edelleen perustana suorituksen johtamisen ja palkitsemisen tavoitteiden osalta.

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

	2021	2022	2023	2024	2025
Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen, euroa	997 560	2 034 515	683 149	827 098	762 265
Ruohola Juha, toimitusjohtaja ¹		148 442	683 149	827 098	762 265
Hemmilä Tero, edellinen toimitusjohtaja ²	997 560	1 886 073			
Hallituksen kokonaispalkkiot, euroa	454 600	470 160	469 650	544 292	546 915
Nykyiset hallituksen jäsenet					
Kiskola Reijo, puheenjohtaja	118 400 ³	122 600	125 300	135 000 ³	129 700 ³
Mäkilä Jari, varapuheenjohtaja	57 300 ³	57 000	57 800	65 350 ³	72 200 ³
Tuomi Terhi, jäsen	49 500 ³	51 200	49 500	51 450 ³	49 500 ³
Uusitalo Ilkka ⁴ , jäsen	34 200 ³	36 700	33 850	61 610 ³	69 850 ³
Niclas Diesen, jäsen				40 050 ³	50 800 ³
Lauri Sipponen, jäsen				40 700 ³	61 200 ³
Sami Yski, jäsen				40 700 ³	50 800 ³
Henriksson Outi, jäsen					46 750 ³
Aiemmat hallituksen jäsenet					
Suutari Harri, jäsen	52 800 ³	52 600	52 100	15 417	
Nyman Per Olof, jäsen	52 400 ³	54 500	55 150	16 665	
Koutonen Anne, jäsen	57 000 ³	61 200	62 100	68 400 ³	16 115
Thorwid Carl-Peter, varajäsen	33 000 ³	9 210			
Conradsson Ove, varajäsen		22 150	33 850	8 950	
Työntekijän palkka keskimäärin⁵, euroa	54 590	54 211	55 989	57 251	58 005
Liikevaihto, milj. euroa	778	877	933	1 002	996
Vertailukelpoinen liiketulos, milj. euroa	-2,1	-7,3	11,6	27,7	34,1

¹ Ruohola Juha alkaen 29.9.2022.

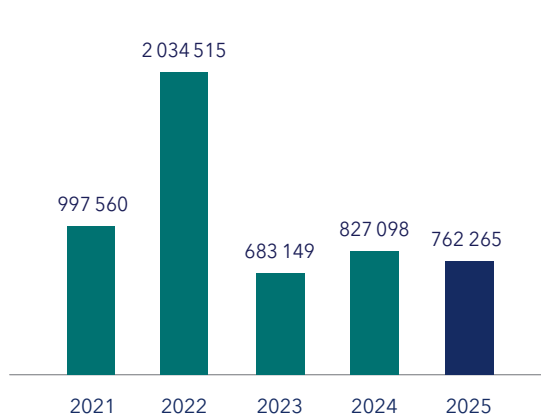
² Hemmilä Tero 4.2.2019–29.9.2022; Hemmilän kokonaiskompensatio vuonna 2022 sisältää irtisanomisajan palkan ja irtisanomiskorvauksen.

³ 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.

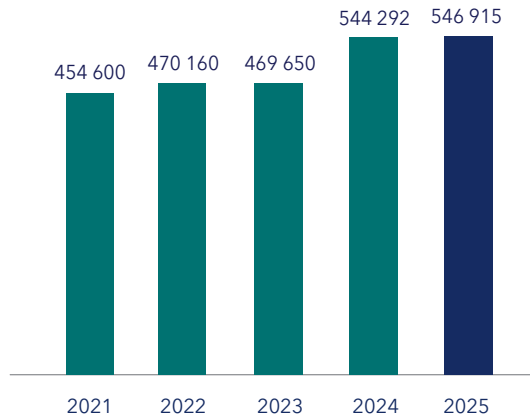
⁴ Uusitalo Ilkka varajäsen 18.4.2024 asti.

⁵ Palkka ja palkkiot sivukuluineen jaettuna FTE; vuokratyövoimaa lukuun ottamatta.

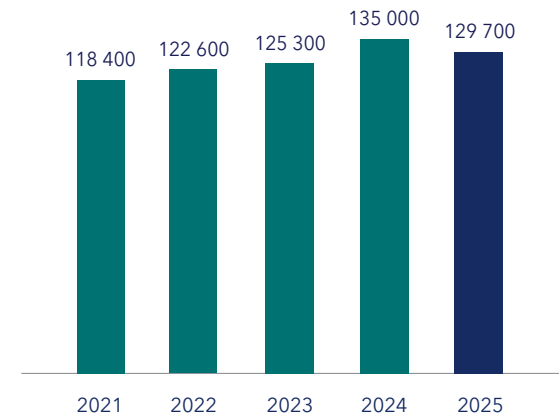
Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen, euroa



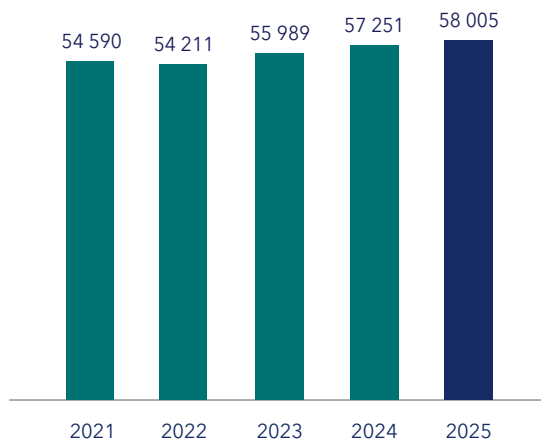
Hallituksen kokonaispalkkiot, euroa



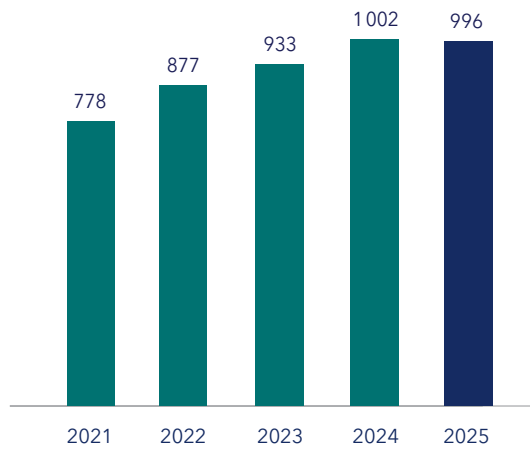
Hallituksen puheenjohtaja, kokonaispalkitseminen, euroa



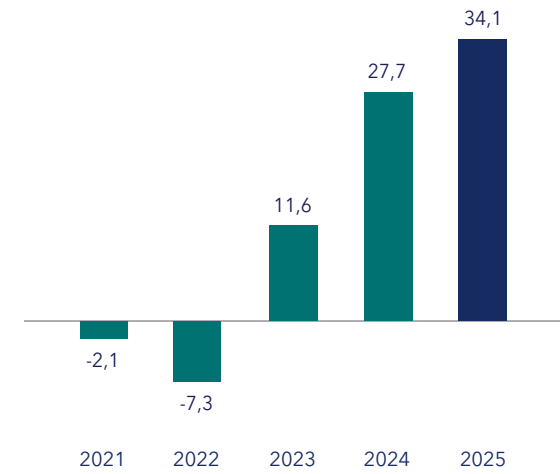
Työntekijän palkka keskimäärin⁵, euroa



Liikevaihto, milj. euroa



Vertailukelpoinen liiketulos, milj. euroa



Hallituksen palkitseminen

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan seuraavaan yhtiökokoukseen asti. Hallituksen jäsenille maksettava vuosipalkkio pysyi vuoden 2024 tasolla. Hallituksen jäsenelle maksettiin 30 000 euroa, varapuheenjohtajalle 37 500 euroa, puheenjohtajalle 70 000 euroa ja varajäsenelle 15 000 euroa. Vuosipalkkiot maksettiin rahana tai yhtiön osakkeina ja rahana siten, että 25 % palkkion määrästä maksettiin hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun markkinoilta hankittavina yhtiön osakkeina ja loput maksettiin rahana.

Valiokuntien puheenjohtajille maksettiin vuosittainen palkkio seuraavasti: tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 15 000 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, johon henkilön edellytetään osallistuvan hallituksen jäsenenä. Hallituksen jäsenten matkakulut korvattiin yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Hallituksen palkitseminen vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti:

Asema	Vuotuinen peruspalkkio vuonna 2025, euroa
Hallituksen puheenjohtaja	70 000
Hallituksen varapuheenjohtaja	37 500
Hallituksen jäsen	30 000
Hallituksen varajäsen	15 000

Valiokunta	Puheenjohtajan vuosipalkkio, euroa	Kokouspalkkio, euroa
Tarkastusvaliokunta	15 000	650
Palkitsemisvaliokunta	5 000	650
Työvaliokunta	5 000	650
Erytisvaliokunta	5 000	650

Hallituksen palkkiot vuonna 2025

Hallituksen jäsen	Osakkeina maksettu vuosipalkkio, euroa	Osakkeina maksettu vuosipalkkio, kpl	Valiokuntien vuosittaiset kokouspalkkiot, euroa	Palkkiot yhteensä, euroa	Valiokunnan puheenjohtajuus
Kiskola Reijo, puheenjohtaja	19 999	12 295	27 300	129 700	Työvaliokunta, Erytisvaliokunta
Mäkilä Jari, varapuheenjohtaja	9 374	5 763	23 400	72 200	
Diesen Niclas	7 499	4 610	10 400	50 800	
Sipponen Lauri	7 499	4 610	20 800	61 200	
Tuomi Terhi	7 499	4 610	9 100	49 500	
Uusitalo Ilkka	8 749	5 379	17 550	69 850	Palkitsemisvaliokunta
Yski Sami	7 499	4 610	10 400	50 800	
Koutonen Anne ¹			3 250	16 115	
Henriksson Outi ²	11 250	6 916	5 850	46 750	Tarkastusvaliokunta

¹ Hallituksen jäsen ja Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 23.4.2025 saakka.

² Hallituksen jäsen ja Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 23.4.2025 alkaen.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan kokonaisansio 2025

EUR	Peruspalkka	Lyhyen aikavälin kannustin ¹	Pitkän aikavälin kannustin ¹	Luontoisedut	Eläkemaksu ²	Yhteensä
Juha Ruohola	560 401	70 000	-	23 864	108 000	762 265

¹Tilikaudella 2025 kannustinpalkkioiden suhteellinen osuus oli 9 % kokonaisansiosta. Erääntyvä lyhyen aikavälin kannustinpalkkio maksettavaksi vuonna 2026 on 43 200 euroa.

²Eläkemaksu maksuperusteiseen järjestelmään.

Vuonna 2025 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 HKFoodsin pitkän aikavälin strategisten tavoitteiden saavuttamisen. Seuraavassa taulukossa kuvataan palkitsemispolitiikan sisältö lyhyesti toimitusjohtajan osalta. Palkitsemispolitiikka on kokonaisuudessaan HKFoodsin verkkosivuilla.

Elementti	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kuvaus
Kiinteä peruspalkka	Tarjoaa ydinkorvauksen tehtävästä ja houkuttelee ja sitouttaa avainhenkilön, jolla on Yhtiön johtamisen ja sen lyhyen aikavälin tulosten ja pitkän aikavälin strategisten tavoitteiden täytäntöönpanon kannalta vaadittavat taidot ja kokemus.	Voi sisältää rahallisen peruspalkan ja erilaisia verotettavia luontoisetuja, kuten autoetu, asuntoetu ja puhelinetu. Kiinteää peruspalkkaa tarkastellaan tyypillisesti vuosittain. Palkitsemisvaliokunta voi peruspalkkaa asettaessaan ja tarkistaessaan ottaa huomioon eri tekijöitä, kuten esimerkiksi markkinatiedot sekä yksilön kokemuksen, kehityksen ja suorituksen roolissa.
Eläke	Tarjoaa lakisääteisiä eläkkeitä täydentävän eläkejärjestelyn markkinakäytännön mukaisesti.	Lakisääteisen eläkesuunnitelman lisäksi toimitusjohtaja voi saada maksuperusteisen lisäeläke-edun, jossa eläke-edut perustuvat kertyneeseen eläkesäästöön.
Lyhyen aikavälin kannustimet	Palkitsee ja kannustaa saavuttamaan haastavat taloudelliset, ja tarvittaessa ei-taloudelliset tavoitteet, jotka ovat yhdenmukaisia vuotuisten keskeisten strategisten prioriteettien kanssa.	Hallitus asettaa vuosittain lyhyen aikavälin kannustimien ehdot, suoriutumiskriteerit, painoarvot ja tavoitteet. Nämä voivat vaihdella vuosittain, jotta ne ovat linjassa Yhtiön strategisten prioriteettien kanssa. Tavoitteet koostuvat tyypillisesti, mutta eivät ole rajoitettu, taloudellisista tavoitteista, tiettyjen hankkeiden toteutumisesta tai muista ei-taloudellisista tai laadullisista tavoitteista, jotka hallitus näkee relevanttina. Suoritusta arvioidaan tyypillisesti vuoden ansaintajaksolla hallituksen asettamia etukäteen määriteltyjä tavoitteita vasten. Hallitus arvioi suorituksen ansaintajakson päätyttyä. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksettava palkkio on rajattu enimmillään 60 % kiinteää peruspalkkaa vastaavaan summaan.
Pitkän aikavälin kannustimet	Palkitsee ja kannustaa pitkällä aikavälillä pitkäjänteisistä suorituksista, sitouttaa toimitusjohtajan Yhtiöön ja sovittaa toimitusjohtajan edut yhteen osakkeenomistajien etujen kanssa.	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän käynnistäminen edellyttää osakkeenomistajien päätöstä, minkä jälkeen hallitus päättää ohjelman ehdoista. Hallitus asettaa suoritusmittarit, tavoitteet ja painoarvot kullekin käynnistyvälle pitkän aikavälin kannustinjärjestelmälle. Suoritusmittarit perustuvat yleensä, mutta eivät ole rajoitettu, taloudelliseen tulokseen, osakekurssiin, vastuullisuuteen tai muihin tavoitteisiin, jotka hallitus näkee relevanttina. Pitkän aikavälin kannustinpalkkio maksetaan tyypillisesti Yhtiön osakkeissa, ellei muuta palkitsemisen muotoa ole ilmoitettu. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakson on oltava vähintään kolme vuotta. Pitkän aikavälin kannustinpalkkion enimmäismäärän käypä arvo vuositasolla on 150 % vuosittaisesta kiinteästä peruspalkasta palkkion myöntöhetkellä. Hallitus voi harkintansa mukaan lisäksi päättää asettaa pitkän aikavälin kannustinpalkkiolle euomääräisen enimmäisrajan ja siten vähentää toimitettavien osakkeiden määrää, jos osallistujan pitkän aikavälin kannustinpalkkion arvo ylittää enimmäisrajan toimitushetkellä.
Muut taloudelliset etuudet	Tarjoaa sopivan ja kohtuullisen etukokonaisuuden.	Muita taloudellisia etuuksia tarjotaan soveltuvan markkinakäytännön ja Yhtiön kulloinkin voimassa olevien käytäntöjen mukaisesti. Muut taloudelliset etuudet voivat sisältää, mutta eivät ole rajoitettu, esimerkiksi terveyspalveluita ja vakuutuksia.
Osakeomistusvaatimus	Kannustaa kerryttämään osakeomistusta Yhtiössä ja yhtenäistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien intressit.	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 voimassaoloajan. Hallitus voi muuttaa suositustaan milloin vain.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät

HKFoodsin hallitus päättää toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelmista ehtoineen. Hallitus asettaa ja arvioi vuosittain kannustinjärjestelmässä käytettävät tavoitteet toimitusjohtajalle.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä 2024 (maksetaan 2025)

Vuodelle 2024 hallitus asetti toimitusjohtajalle kolme keskeisiin strategisiin hankkeisiin liittyvää ansaintakriteeriä, joiden tavoitteena oli vahvistaa yhtiön tasetta ja lisätä taloudellista liikkumatilaa. Toimitusjohtajan palkkion enimmäismäärä ansaintajaksolta oli 150 000 euroa. Hallituksen harkinnan perusteella tavoitteiden saavutustaso oli 46,7 % ja keväällä 2025 maksettu kannustinpalkkio oli 70 000 euroa.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintakriteerit, painoarvot ja toteumat on esitetty oheisessa taulukossa.

Ansaintajakso	STI 2024 (maksetaan 2025)
Enimmäispalkkio % vuosittaisesta peruspalkasta	27,47 %
Suorituskriteeri 1	Tanskan liiketoimintojen myynti
Painoarvo	33,33 %
Suorituskriteeri 2	Konsernirakenteen muutosten toimeenpano
Painoarvo	33,33 %
Suorituskriteeri 3	Uusi rahoitusratkaisu yhtiön rahoituksen jatkuvuuden varmistamiseksi
Painoarvo	33,33 %
Toteuma % vuosittaisesta peruspalkasta	12,82 %

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä 2025 (maksetaan 2026)

Vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä tarjoaa toimitusjohtajalle mahdollisuuden ansaita euromääräisen palkkion hallituksen asettaman vaaditun suoritustason saavuttamisesta. Vuodelle 2025 hallitus asetti toimitusjohtajalle EBIT-tavoitteen sekä kaksi keskeisiin strategisiin hankkeisiin liittyvää ansaintakriteeriä, joiden tavoitteena oli edelleen vahvistaa yhtiön tasetta ja lisätä taloudellista liikkumatilaa. Tämän lisäksi toimitusjohtajalle oli asetettu ESG-tavoite. Toimitusjohtajan palkkion enimmäismäärä ansaintajaksolta oli 216 000 euroa. Hallituksen harkinnan perusteella tavoitteiden saavutustaso oli 20 % ja keväällä 2026 maksettava kannustinpalkkio on 43 200 euroa.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintakriteerit, painoarvot ja toteumat on esitetty oheisessa taulukossa.

Ansaintajakso	STI 2025 (maksetaan 2026)
Enimmäispalkkio % vuosittaisesta peruspalkasta	40 %
Suorituskriteeri 1	Vertailukelpoinen EBIT
Painoarvo	70 %
Suorituskriteeri 2	Tuotannollisen tehokkuuden parantamiseen keskittyvä projekti
Painoarvo	15 %
Suorituskriteeri 3	Puolan liiketoimintojen strateginen arviointi
Painoarvo	10 %
Suorituskriteeri 4	Tapaturmista johtuvien poissaolojen vähentäminen
Painoarvo	5 %
Toteuma % vuosittaisesta peruspalkasta	7,71 %

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

HKFoodsin hallitus päättää ja toteuttaa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät ja niiden ansaintamahdollisuudet toimitusjohtajalle järjestelmän ehtojen sekä yhtiön palkitsemispolitiikan mukaisesti. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien tavoitteena on sitouttaa toimitusjohtaja yhtiön palvelukseen, sovittaa yhteen toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut sekä mahdollistaa yhtiön menestyksekkään pitkän aikavälin suoriutuminen.

Kaikissa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä mahdollisen palkkion saaminen on sidottu henkilön työ- tai toimisuhteen voimassaoloon palkkion maksuhetkellä. Lisäksi toimitusjohtajan edellytetään pitävän hallussaan vähintään 50 % kaikista pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä saaduista osakkeista, kunnes osakeomistuksen arvo vastaa henkilön vuosittaista palkkaa. Tämä osakeomistus tulee säilyttää toimen voimassaoloajan.

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 liiketoiminnan rahavirta. Saavuttamisaste tältä kahden vuoden jaksolta oli 75 %. Ansaintajaksolla 2021 ansaintakriteeri oli liike-tulos. Tämä kriteeri ei täyttynyt, joten tältä ajalta ei maksettu palkkiota.

Päärakennetta 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.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2019–2021

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

Ansaintajakso 2021:
Suoritus konsernin vertailukelpoisen liike-tulokseen 2021 perustuen.
Suoritus vuodelta 2021 jäi alle kynnyksarvon.

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

Yhtiön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän 2019–2021 suoritus-/ansaintajaksot ovat päättyneet. HKFoods tiedotti huhtikuussa 2021 hallituksen päätöksestä muuttaa maksuaikatauluja vuosien 2019–2021 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän osalta varmistaa 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.

Vuosille 2024–2025 lykättyjen palkkioiden vähimmäistavoitteet eivät täyttyneet, joten lykättyjä palkkiota ei maksettu vuosina 2024–2025.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2023–2027

Huhtikuussa 2023 HKFoods 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 saavutustaso oli 77 % ja ansaittujen osakkeiden kokonaismäärä 10 % painoarvolla oli yhteensä 149 139 osaketta. Vuoden 2024 liiketulokseen perustuvan ansaintakriteerin saavutustaso oli 100 % ja ansaittujen osakkeiden kokonaismäärä 10 % painoarvolla oli yhteensä 194 445 osaketta. Ansaittu palkkio maksetaan vuosina 2026–2028.

Ansaintajaksolta 2023–2027 maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 1,9 miljoonan HKFoods 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	2023-2027
Allokoidut osakkeet	
Allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä (brutto)	1 944 445
Allokointipäivä	3.4.2023
Osakkeen allokointipäivän hinta (EUR)	0,781
Ansaitut osakkeet	
Ansaittujen osakkeiden kokonaismäärä (brutto)	343 584
Vuosina 2026-2028 toimitettavat osakkeet*	
Toimitettavien osakkeiden määrä (brutto)**	343 584

*Toimitettavien osakkeiden kokonaismäärä vahvistuu maksuhetkellä 2026.

**Nettomäärä on veroilla vähennettynä arviolta puolet bruttokappalemäärästä.

Toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

Toimitusjohtajan sijaisen kokonaisansio 2025

EUR	Peruspalkka	Lyhyen aikavälin kannustin ¹	Luontoisedut	Eläkemaksu ²	Yhteensä
Markku Suvanto	314 748	99 540	4 555	60 000	478 843

¹ Tilikaudella 2025 kannustinpalkkioiden suhteellinen osuus oli 21 % kokonaisansiosta.

Erääntyvä lyhyen aikavälin kannustinpalkkio maksettavaksi vuonna 2026 on 25 200 euroa.

² Eläkemaksu maksuperusteiseen järjestelmään.

Vuonna 2025 Markku Suvannon palkitseminen koostuu kiinteistä osista, kuten palkasta ja luontoiseduista, maksuperusteisesta lisäeläkkeestä sekä muuttuvasta osasta lyhyen aikavälin kannustinpalkkiona.

Lakimääräisen eläkejärjestelmän lisäksi toimitusjohtajan sijainen kuului maksuperusteisen lisäeläkevakuutuksen piiriin, jossa eläke-edut perustuvat kertyneeseen eläkesäästöön. Lisäeläkejärjestelyn kustannuksista vastaa yhtiö, ja ne ovat 20 % vuotuisesta kiinteästä peruspalkasta. Mikäli toimitusjohtajan sijaisen sopimus päättyy ennen eläkeikää, hänellä on oikeus kertyneeseen eläkesäästöön. Toimitusjohtajan sijaisen Markku Suvannon eläkeikä määräytyy lakisääteisen eläkejärjestelmän mukaan.

HKFOODS

PL 50 (Lemminkäisenkatu 14-18 A), 20520 Turku, vaihde 010 570 100

www.hkfoods.com