



2025

PALKITSEMISRAPORTTI



Tokmanni Group Oyj:n palkitsemisraportti 2025

Tokmanni Group Oyj:n (jäljempänä myös Tokmanni-konserni tai yhtiö tai konserni) toimielinten palkitsemisraportti on lainsäädännön ja Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n 1.1.2025 voimaan tulleen hallinnointikoodin mukainen. Palkitsemisraportti koskee Tokmanni-konsernin hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen raportointia vuodelta 2025.

Palkitsemispolitiikka ja palkitsemisraportti esitettiin varsinaiselle yhtiökokoukselle 7.5.2025, niihin ei liittynyt neuvoa-antavaa äänestystä.

Palkitsemispolitiikan mukaisesti Tokmanni Group Oyj:n kestävyys- ja henkilöstövaliokunta vastaa palkitsemispolitiikan valmistelusta ja laatimisesta. 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 Tokmanni-konsernin 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 kestävästä taloudellisesta 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 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 konsernin 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 kestävyteen liittyviä kriteereitä. Koska suositusmittarit ovat mitattavissa olevia, hallitus pystyy arvioimaan tuloksia objektiivisesti suoritusjakson lopussa.

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

Lyhyen aikavälin suoritusperusteinen palkkio-ohjelma rahana

Vuoden 2025 neljännesvuosiperusteisen lyhyen aikavälin palkkio-ohjelman tavoitetasot määritettiin neljänneksittäin. Palkkion perusteena oli vertailukelpoinen myynnin kehitys henkilön tehtävistä riippuen (myymäläkohtainen, aluekohtainen). Palkkion maksamisen edellytyksenä oli, että kate ei kyseisessä tarkastelun kohteena olevassa yksikössä laske. Palkkio laskettiin määritellyn taulukon antamalla toteumaprosentilla kyseessä olevan ansaintajakson henkilön bruttopalkasta. Tokmanni Oy:n myymälähenkilökunta kuului palkkio-ohjelman piiriin.

Tokmanni Oy:n logistiikkatyöntekijöille maksettiin kuukausittaisen peruspalkan lisäksi yksilökohtainen kuukausittaiseen tehokkuuteen perustuva tuotantolisä.

Dollarstore otti käyttöön myyntipalkkio-ohjelman vuoden 2025 kolmannella neljänneksellä. Ohjelmaan kuuluivat Dollarstore- ja Big Dollar -myymälöiden henkilökunta sekä logistiikka sekä toimistotyöntekijät. Myymäläpäälliköille oli erillinen oma ohjelma, joka on rakenteeltaan vuosiperusteinen. Ohjelman mittarina toimi myymälän neljännesvuosittainen myynnin toteutuma verrattuna edellisen vuoden vastaavan ajankohdan myyntiin.

Vuosittainen lyhyen aikavälin suoritusperusteinen tulospalkkio rahana

Vuoden 2025 vuosittaisesta lyhyen aikavälin suoritusperusteisesta palkkio-ohjelmasta maksettava palkkio perustui liikevaihto- ja tulosperusteisiin sekä vaihtomaisuuteen liittyviin tavoitteisiin. Lisäksi mittarina oli Tokmannin ja Dollarstoren euromääräiset synergiaedut. Palkkio maksetaan kyseisen vuoden tilinpäätöksen valmistuttua. Lyhyen aikavälin suoritusperusteinen tulospalkkio oli suunnattu kaikille Tokmanni-konsernin avainhenkilöille. Lisäksi Tokmanni Oy:n asiantuntijoilla oli oma palkitsemisohjelmansa, joka perustui yksikkökohtaisiin tavoitteisiin. Tavoitteiden täytyessä palkkio maksetaan kyseisen vuoden tilinpäätöksen valmistuttua.

Henkilökohtaiset lyhyen aikavälin lisäpalkkiot

Tokmanni Group Oyj:ssä on käytössä sitouttamisohjelma, joka perustuu palkittavan henkilön työsuoritukseen ja asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Vuosina 2024 ja 2025 henkilökohtaisia lisäpalkkioita ei maksettu.

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.

Uusi osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Tokmanni Group Oyj:n hallitus päätti 13.12.2023 uuden osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perustamisesta konsernin johdolle ja valituille avainhenkilöille. Järjestelmä koostuu suoritusperusteisesta osakepalkkiojärjestelmästä (Performance Share Plan) ("PSP"). Hallitus päätti lisäksi ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän (Restricted Share Plan) ("RSP") käynnistämisestä. Se on tarkoitettu käytettäväksi täydentävänä osakepohjaisena sitouttamisohjelmana. Kummassakin järjestelmässä on rullaava rakenne, eli PSP- ja RSP-ohjelmat alkavat vuosittain hallituksen päätöksellä. Osallistujat, ansaintamahdollisuudet, suoritusmittarit ja tavoitetasot päätetään erikseen kullekin ohjelmalle.

Ensimmäinen yksittäinen ohjelma PSP-rakenteessa, PSP 2024-2026, alkoi vuoden 2024 alusta ja sen nojalla mahdollisesti ansaitut palkkiot maksetaan Tokmanni Group Oyj:n osakkeina ja mahdollisesti osittain rahana vuoden 2027 ensimmäisen puoliskon aikana. PSP 2024–2026 -ohjelman mittarit olivat osakekohtainen tulos, osakkeen suhteellinen kokonaistuotto suhteessa verrokkiyhtiöiden mediaanituottoon sekä ympäristöön liittyvä scope 3 -ilmastotavoite sekä monimuotoisuuteen, tasapuolisuuteen ja osallisuuteen liittyvä DEI-mittari.

Toinen yksittäinen ohjelma PSP-rakenteessa, PSP 2025-2027, alkoi vuoden 2025 alusta ja sen nojalla mahdollisesti ansaitut palkkiot maksetaan Tokmanni Group Oyj:n osakkeina ja mahdollisesti osittain rahana vuoden 2028 ensimmäisen puoliskon aikana. PSP 2025–2027 -ohjelman mittarit olivat osakekohtainen tulos, osakkeen suhteellinen kokonaistuotto suhteessa verrokkiyhtiöiden mediaanituottoon sekä ympäristöön liittyvä scope 3 -ilmastotavoite sekä monimuotoisuuteen, tasapuolisuuteen ja osallisuuteen liittyvä DEI-mittari.

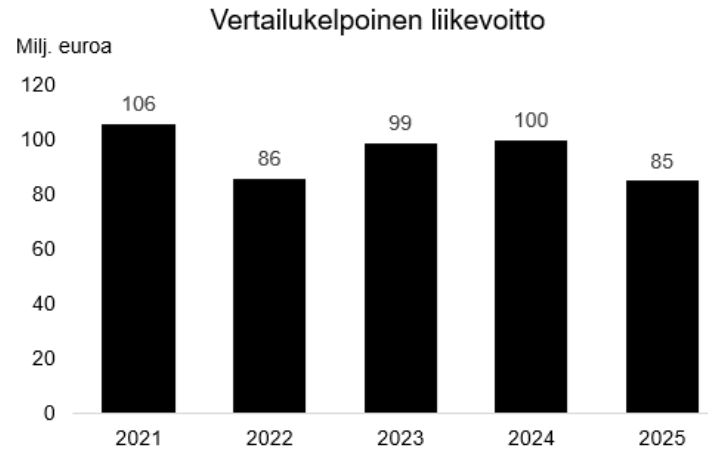
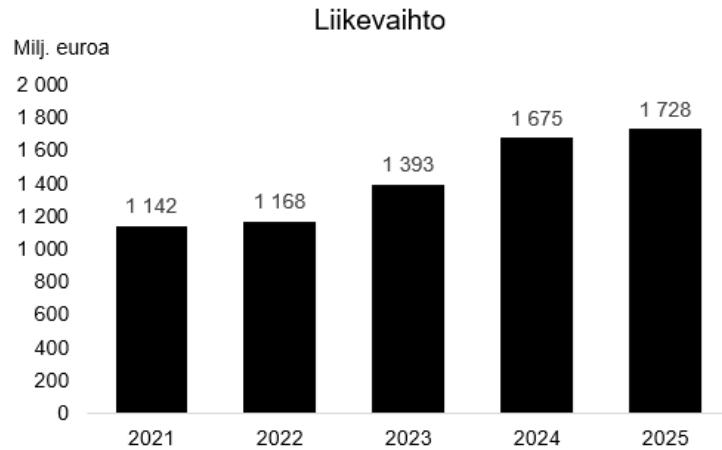
Ensimmäinen yksittäinen ohjelma RSP-rakenteessa, RSP 2024-2026, alkoi vuoden 2024 alusta ja sen nojalla maksettavat osakepalkkiot maksetaan erissä vuosittain ohjelman rajoitusjakson aikana. RSP 2024-2026 -ohjelman nojalla maksettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on yhteensä enintään noin 50 000 osaketta (tarkoittaen bruttomääräistä palkkiota, josta suoritetaan soveltuva ennakonpidätys ennen osakkeiden toimittamista).

Vuonna 2025 Tokmanni Group Oyj luovutti RSP-ohjelmaan perustuen 3 666 yhtiön hallussa olevaa omaa osakettaan osakepalkkion maksamiseksi yhtiön toimitusjohtajalle. Lisäksi toimitusjohtajalle maksettiin 3 666 osaketta vastaava summa rahaa verojen kattamiseksi. Toimitusjohtajan sijaiselle luovutettiin 394 yhtiön hallussa olevaa omaa osaketta ja 394 osaketta vastaava summa rahaa verojen kattamiseksi. Hallitus päätti vuonna 2025 olla luomatta RSP 2025–2027 -ohjelmaa. Hallitus päätti uudesta RSP 2026–2028 -ohjelmasta vuonna 2026.

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.

Toimitusjohtajan sijaisen ensisijainen tehtävä on toimia konsernin talousjohtajana. Tehtävän toissijaisuuden vuoksi yhtiö ei erikseen maksa palkkiota toimitusjohtajan sijaisen tehtävän hoitamisesta. Toimitusjohtajan sijainen ei ole hoitanut toimitusjohtajan tehtäviä vuosina 2018–2025.



Keskimääräinen palkitseminen (euroissa)

	2021	2022	2023	2024	2025
Hallituksen puheenjohtaja	95 015	95 860	96 034	81 700	86 420
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin	46 332	46 234	40 609	51 055	55 512
Toimitusjohtaja	910 123	873 014	602 213	706 710	607 182
Työntekijän keskimääräinen palkkio*	35 078	35 743	38 050	38 668	41 191
Henkilöstö kokoaikaisiksi työntekijöiksi muutettuna keskimäärin**	3 090	3 125	3 704	4 610	4 605

Tiedot taulukossa suoriteperusteisesti.

* Työntekijän keskimääräinen palkkio lasketaan henkilöstökuluista vähentäen kokonaisluvusta muut henkilösivukulut ja jakamalla se keskimääräisellä kokoaikaiseksi 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 1.9.2024 mukaisesti suurimmat osakkeenomistajat olivat Takoa Invest, Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen ja Evli Rahastoyhtiö. Toimikunta ilmoitti 22.1.2025 ehdotuksensa hallituksen palkitsemisesta yhtiökokouskutsua varten. Yhtiökokous, joka pidettiin 7.5.2025 vahvisti hallituksen ehdotuksen.

Tokmanni Group Oyj:n osakasluettelon per 1.9.2025 mukaisesti suurimmat osakkeenomistajat olivat Takoa Invest Oy, Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen ja Nordea Rahastot.

Vuoden 2025 aikana nimitystoimikunta keskusteli hallituksen koosta, kokoonpanosta ja monimuotoisuudesta sekä niistä osaamisalueista, joiden se katsoo eniten hyödyttävän yhtiötä. Toimikunta tarkasteli myös hallituksen jäsenten palkitsemista.

7.5.2025 pidetty Tokmanni-konsernin varsinainen yhtiökokous vahvisti seuraavat vuosipalkkiot hallituksen jäsenille (euroissa):

	2025
Puheenjohtaja	70 000
Varapuheenjohtaja	47 000
Jäsenet	33 000
<u>Kokouspalkkiot</u>	
Kotipaikka Suomessa	1 000
Kotipaikka muualla Euroopassa	2 000
Kotipaikka Euroopan ulkopuolella	3 000

Lisäksi talous- ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle sekä kestävyys- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan kuukausipalkkiona 1 000 euroa kuukaudelta.

Hallituksen jäsenten vuosipalkkio maksetaan yhtiön osakkeina ja rahana siten, että noin 40 %:lla vuosipalkkion määrästä hankitaan hallituksen jäsenille yhtiön osakkeita ja loput maksetaan rahana. Yhtiö vastaa osakkeiden hankinnasta aiheutuvista kuluista ja varainsiirtoverosta. Hallituksen jäsenelle hankittuja osakkeita ei voi luovuttaa ennen kuin ostopäivästä on kulunut 3 vuotta tai ennen kuin hallituksen jäsenen jäsenyys hallituksessa on päättynyt, riippuen siitä kumpi ajankohdista on aikaisempi.

Hallituksen jäsenten kokouspalkkiot ja talous- ja tarkastusvaliokunnan sekä kestävyys- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtajien palkkiot maksetaan rahana.

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

Hallituksen palkkiot tilikaudella 2025 (euroissa)

Nimi	Vuosi- palkkio*	Osake- palkkion osuus vuosi- palkkiosta	Rahan osuus vuosi- palkkiosta	Hallituksen kokous- palkkiot	Valiokuntien puheen- johtajan palkkiot	Kestävyys -ja henkilöstö- valiokunnan kokous- palkkiot	Talous- ja tarkastus- valiokunnan kokous- palkkiot	Muut etuudet	Yhteensä
Mikko Bergman	33 000	13 197	22 803	11 000	8 000		6 000	198	61 198
Erja Hyrsky**	33 000	13 197	19 803	15 000		8 000	10 000	198	66 198
Erkki Järvinen	70 000	27 995	42 005	11 000	4 000		1 000	420	86 420
Seppo Saastamoinen	47 000	18 792	28 208	11 000				282	58 282
Ulla Serlenius	33 000	13 197	22 803	10 000	12 000	7 000	5 000	198	70 198
Harri Sivula***	0	0	3 000	3 000		3 000	1 000		10 000
Eja Tuominen	33 000	13 197	22 803	17 000		14 000		198	67 198
Yhteensä	249 000	99 575	161 425	78 000	24 000	32 000	23 000	1 494	419 494

Tiedot taulukossa suoriteperusteisesti.

* Vuosipalkkio koostuu osakepalkkion osuudesta ja rahaosuudesta.

** Hallituksen jäsen 7.5.2025 alkaen

*** Hallituksen jäsen 7.5.2025 asti

Hallituksen osakeomistus 31.12.2025

	Osakemäärä
Mikko Bergman*	3 162
Erja Hyrsky	1 203
Erkki Järvinen	9 198
Ulla Serlenius	10 487
Seppo Saastamoinen**	390 234
Eja Tuominen	2 164
Yhteensä	416 448

* Mikko Bergman on Sompia Capital Oy:n hallituksen jäsen. Sompia Capital Oy omisti 100 000 kappaletta, eli 0,17 % Tokmanni Group Oyj:n osakkeista vuoden 2025 lopussa.

** Seppo Saastamoinen on yksi Takoa Invest Oy:n perustajista, hallituksen puheenjohtaja ja toimitusjohtaja. Takoa Invest Oy omisti 11 003 349 kappaletta, eli 18,69 % Tokmanni Group Oyj:n osakkeista vuoden 2025 lopussa. Lisäksi Jukka Saastamoinen Oy omisti 274 000 Tokmanni Group Oyj:n osaketta, eli 0,47 % Tokmanni Group Oyj:n osakkeista vuoden 2025 lopussa. Seppo Saastamoinen omisti 30 % Jukka Saastamoinen Oy:n osakkeista (äänistä 25,58 %).

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. Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen saavat palkitsemispolitiikan mukaisen vuotuisen palkkion, joka koostuu seuraavista kiinteistä ja muuttuvista osista: kiinteä vuosipalkka, eläke, lyhytaikaiset kannustimet, pitkäaikaiset kannustimet, kertaluonteinen palkitseminen ja etuudet.

Tokmanni-konsernin toimitusjohtajana toimi koko tilikauden 2025 ajan Mika Rautiainen ja toimitusjohtajan sijaisena Tapio Arimo. Toimitusjohtajan sijainen ei hoitanut toimitusjohtajan tehtäviä vuonna 2025.

Toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja muun johtoryhmän jäsenten kokonaispalkitseminen vuonna (euroissa)

		Kiinteä vuosi- palkka*	Lisäeläke**	Suoritus- perusteinen tulospalkkio rahana	Suoritus- perusteinen tulospalkkio eläkemaksuina	Suoritus- perusteinen osakepalkkio	Muu palkkio (verokorvaus)	Ehdollinen osakepalkkio- järjestelmä (RSP)	Yhteensä
Toimitusjohtaja	2024	467 790	44 400	64 076	9 528	133 919		40 920	760 633
Mika Rautiainen	2025	500 800	48 071	29 938			645	72 370	651 824
Toimitusjohtajan sijainen	2024	210 184	20 160	17 324	4 331	41 417			293 417
Tapio Arimo	2025	219 983	21 000	8 888			152	10 152	260 176
Muut johtoryhmän jäsenet	2024	1 063 719	101 304	87 088	21 772	208 229			1 482 111
	2025	1 056 986	107 000	31 147			529	35 256	1 230 918

Tiedot taulukossa on kerrottu maksuperusteisesti.

Vuoden 2022 bonusosa STI:stä maksettiin vuonna 2023 ja vuoden 2023 bonusosa STI:stä maksettiin vuonna 2024.

* Kiinteä vuosipalkka sisältää verolliset luontoisedut.

** Vuodesta 2024 alkaen lisäeläkettä ei ole sidottu enää tulospalkkioon vaan se on erillinen erä 10 % toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen peruspalkasta. Lisäeläke maksetaan puolivuositain yhtiön toimesta eläkevakuutuksia tarjoavaan yritykseen.

Toimitusjohtajalle vuonna 2025 maksetun kiinteän vuosipalkan osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 76,8 %, maksettujen lyhyen aikavälin ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden osuus oli yhteensä 15,8 % ja lisäeläkkeen osuus 7,4 %.



Toimitusjohtajan sijaiselle vuonna 2025 maksetun kiinteän vuosipalkan osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 84,6 %, maksettujen lyhyen aikavälin ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden osuus oli yhteensä 7,4 % ja lisäeläkkeen osuus 8,1 %.



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

Lyhyen aikavälin suoritusperusteinen tulospalkkio rahana

Toimitusjohtajalle lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksettavan rahapalkkion enimmäismäärä oli vuonna 2024 tulospalkkio-ohjelmassa 61,8 % kiinteästä vuosipalkasta. Vuoden 2024 kannustinjärjestelmästä maksettava palkkio perustui liikevaihto- (konsernin liikevaihdon kokonaiskasvu) ja tulosperusteisiin (konsernin ja Tokmanni-segmentin vertailukelpoinen liikevoitto) tavoitteisiin sekä saavutettuihin synergiaetuihin. Vuonna 2024 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteiden saavuttamisen aste oli 11,0 % enimmäispalkkiosta, joten rahapalkkiota kertyi 6,8 % vuoden 2024 kiinteästä vuosipalkasta. Rahana maksettava summa oli 29 938 euroa, ja palkkio maksettiin vuonna 2025.

Toimitusjohtajalle lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksettavan rahapalkkion enimmäismäärä oli vuonna 2025 tulospalkkio-ohjelmassa 61,8 % kiinteästä vuosipalkasta. Vuoden 2025 kannustinjärjestelmästä maksettava palkkio perustui liikevaihtoon (konsernin liikevaihto), tulokseen (konsernin vertailukelpoinen liikevoitto) ja vaihto-omaisuuteen (vaihto-omaisuuden arvo ja kierto) sekä saavutettuihin synergiaetuihin. Vuonna 2025 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteiden saavuttamisen aste oli 19,0 % enimmäispalkkiosta, joten rahapalkkiota kertyi 11,7 % vuoden 2025 kiinteästä vuosipalkasta. Rahana maksettava summa oli 56 242,84 euroa, ja palkkio maksettiin vuonna 2026.

Lyhyen aikavälin suoritusperusteinen tulospalkkio

Suoritusjakso	Maksu vuonna	Suoritusperusteet	Painoarvo	Suoriutuminen	Palkitsemisprosentti maksimista	Tavoitteista saavutettu yhteensä
2024 tulospalkkio	2025	Tokmanni-konsernin liikevaihto	34 %	24 %	8 %	Mika Rautiainen: 11 %
		Tokmanni-segmentin vertailukelpoinen liikevoitto	33 %	6 %	2 %	
		Tokmanni-konsernin vertailukelpoinen liikevoitto	33 %	0 %	0 %	Tapio Arimo: 11 %
		Dollarstore-yrityskaupan saavutetut synergiaedut	Kerroin 1.1 muille tavoitteille (kyllä/ei)	kyllä		
2025 tulospalkkio	2026	Tokmanni-konsernin liikevaihto	40 %	39 %	16 %	Mika Rautiainen: 19 %
		Tokmanni-konsernin vertailukelpoinen liikevoitto	40 %	0 %	0 %	
		Tokmanni-konsernin varastonkierto	10 %	0 %	0 %	Tapio Arimo: 19 %
		Tokmanni-konsernin vaihto-omaisuus, euroa	10 %	18 %	2 %	
		Dollarstore-yrityskaupan saavutetut synergiaedut	Kerroin 1.1 muille tavoitteille (kyllä/ei)	kyllä		

Eläke-etuudet

Tokmanni-konsernin johtoon kuuluvien avainhenkilöiden eläkkeet määräytyvät yleisten työntekijän eläkkeisiin Suomessa sovellettavien säännösten (TyEL) mukaisesti. Vuonna 2025 toimitusjohtajalle maksettiin lisäeläkevakuutusta osana kannustejärjestelmää. Toimitusjohtajan lakisääteinen eläkekulu vuonna 2025 oli 93 015,49 euroa (81 845,32). Yhtiön eläketurva on hoidettu ulkopuolisissa eläkevakuutusyhtiöissä. Eläkemenot kirjataan kuluiksi kertymisvuonna.

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksetaan lisäeläkettä, jonka suuruus on 10 % toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen peruspalkasta. Lisäeläke maksetaan puolivuositain yhtiön toimesta eläkevakuutuksia tarjoavaan yritykseen.

Pitkän aikavälin suoritusperusteinen osakepalkkio

PSP	Suoritusperusteet	Paino-arvo
Suoritusjakso PSP 2024-2026	Tulos/osake	50 %
Maksu vuonna 2027*	Tokmanni Groupin osakkeen suhteellinen kokonaistuotto suhteessa verrokkiyhtiöiden mediaanituottoon	35 %
Ei luovutusrajoituksia	ESG:	15 %
	Ympäristötavoite, scope 3**	(7,5 %)
	DEI-tavoite, monimuotoisuus, tasapuolisuus ja osallisuus***	(7,5 %)

* Palkkio, joka on luonteeltaan ansiotuloa, maksetaan yhtiön osakkeina ja osittain rahana vuonna 2027. Rahaosuudella katetaan palkkiosta kohderyhmään kuuluvalle henkilölle aiheutuvia ennakonpidätyksiä.

** Scope 3-tavoitetta mitataan vuosien 2025 ja 2026 kumulatiivisen tuloksen perusteella.

*** DEI-tavoitetta mitataan vuosien 2025 ja 2026 kumulatiivisen tuloksen perusteella.

PSP	Suoritusperusteet	Paino-arvo
Suoritusjakso PSP 2025-2027	Tulos/osake	50 %
Maksu vuonna 2028*	Tokmanni Groupin osakkeen suhteellinen kokonaistuotto suhteessa verrokkiyhtiöiden mediaanituottoon	35 %
Ei luovutusrajoituksia	ESG:	15 %
	Ympäristötavoite, scope 3**	(7,5 %)
	DEI-tavoite, monimuotoisuus, tasapuolisuus ja osallisuus***	(7,5 %)

* Palkkio, joka on luonteeltaan ansiotuloa, maksetaan yhtiön osakkeina ja osittain rahana vuonna 2028. Rahaosuudella katetaan palkkiosta kohderyhmään kuuluvalle henkilölle aiheutuvia ennakonpidätyksiä.

** Scope 3-tavoitetta mitataan vuosien 2026 ja 2027 kumulatiivisen tuloksen perusteella.

*** DEI-tavoitetta mitataan vuosien 2025 ja 2026 kumulatiivisen tuloksen perusteella ja vuoden 2027 osalta kyseisen vuoden tuloksen perusteella.

ESG-tavoitteet ja muut kuin taloudelliset tavoitteet ovat seuraavat:

- Ympäristö: päästöjen vähentäminen toimitusketjussa yhteistyössä toimittajien kanssa (tieteeseen perustuvat ilmastotavoitteet, scope 3 -ilmastotavoite). Tokmanni-konsernin lähtötiedot hankittiin vuoden 2024 aikana, joiden pohjalta muodostettiin vuosien 2025 ja 2026 tavoitteet.
- Sosiaalinen: DEI-tavoite (monimuotoisuus, tasapuolisuus/oikeudenmukaisuus, osallisuus). Kooste Pulssi-kyselyn vastauksista sosiaaliseen vastuuseen liittyvissä kysymyksissä. Monimuotoisuuden osalta vuodelle 2027 on asetettu tavoite ylimmän johdon sekä avainhenkilöiden sukupuolijakaumalle, jonka mukaisesti vähintään 35 % olisi naisia.
- Tokmanni Groupin osakkeen suhteellinen kokonaistuotto (relative TSR). Verrokkiyhtiöiden ryhmä koostuu noin 10 yrityksestä, jotka ovat pääasiassa Pohjoismaissa toimivia listattuja vähittäiskaupan yrityksiä. Osakekurssin mittaustaso on tammi-helmikuu ansaintajakson alussa ja lopussa. Aloitusarvo lasketaan maaliskuun alussa.

Pitkän aikavälin sitouttava osakepalkkio-ohjelma

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

Vuonna 2024 Tokmanni Group Oyj luovutti RSP-ohjelmaan perustuen yhtiön toimitusjohtajalle 2 000 yhtiön hallussa olevaa omaa osakettaan osakepalkkion maksamiseksi sekä rahana toiset 2 000 osaketta verojen maksuun.

Vuonna 2025 Tokmanni Group Oyj luovutti RSP-ohjelmaan perustuen 3 666 yhtiön hallussa olevaa omaa osakettaan osakepalkkion maksamiseksi yhtiön toimitusjohtajalle. Lisäksi toimitusjohtajalle maksettiin 3 666 osaketta vastaava summa rahaa verojen kattamiseksi. Toimitusjohtajan sijaiselle luovutettiin 394 yhtiön hallussa olevaa omaa osaketta ja 394 osaketta vastaava summa rahaa verojen kattamiseksi.

Toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja muiden johtoryhmän jäsenten osakeomistus 31.12.2025

	Osakemäärä
Toimitusjohtaja Mika Rautiainen	199 413
Toimitusjohtajan sijainen Tapio Arimo	20 914
Muut johtoryhmän jäsenet	154 573

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 toimitusjohtajan sijaiselle ei maksettu yllä kuvatun lisäksi muita taloudellisia etuja vuonna 2025.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen osat ja tärkeimmät sopimusehdot

Kiinteä palkka	Kestävyyys- ja henkilöstövaliokunta tarkastaa kiinteän vuosipalkan vuosittain ja hallitus hyväksyy sen.
Eläke	Eläkkeet määräytyvät yleisten työntekijän eläkkeisiin Suomessa sovellettavien säännösten (TyEL) mukaisesti. Vuonna 2024 toimitusjohtajalle maksettiin lisäeläkevakuutusta osana suoritusperusteista kannustejärjestelmää (ei koske toimitusjohtajan sijaista).
Lyhytaikaiset kannustimet	Hallitus määrittää vuosittain konsernin 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 kestäväyyteen liittyviä kriteereitä. Lisäksi hallitus voi tarvittaessa päättää toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen sekä muiden avainhenkilöiden kertaluonteisista ja henkilökohtaisista palkitsemisen osista esimerkiksi konsernin kannalta tärkeiden strategisten projektien menestyksellisen toteuttamisen perusteella. Tällaisia projekteja voivat olla esimerkiksi yrityskaupat ja mittavat rakennushankkeet.
Suoritusperusteinen osakepalkkio-järjestelmä (Performance Share Plan)	Koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä osakepalkkio-ohjelmista, joista kukin sisältää 3 vuoden pituista suoritusjaksoa sekä mahdollisen osakepalkkion maksamisen sen jälkeen. Hallitus päättää kustakin uudesta ohjelmasta, sen ansaintajaksosta ja niihin liittyvistä yksityiskohdista erikseen.
Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä (Restricted Share Plan)	On tarkoitettu käytettäväksi täydentävänä osakepohjaisena sitouttamisohjelmana. Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä ehdollisista osakepalkkio-ohjelmista. Kukin ohjelma sisältää rajoitusjakson, joka kokonaisuudessaan kattaa kolme kalenterivuotta ja jatkuu ohjelman neljännen vuoden ensimmäiseen vuosipuoliskoon. Luvatut osakepalkkiot maksetaan osallistujille yhdessä tai useammassa erässä viimeistään rajoitusjakson päättymiseen mennessä. Hallitus päättää kunkin uuden ohjelman alkamisesta ja muista niihin liittyvistä yksityiskohdista erikseen.
Osakeomistusta koskeva suositus	Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen odotetaan säilyttävän omistuksessaan vähintään puolet yhtiön osakepalkkiojärjestelmistä saamistaan osakkeista, kunnes heidän osakeomistuksensa arvo yhtiössä vastaa vähintään heidän bruttomääräisen vuosipalkkansa määrää.
Muut kuin rahalliset etuudet (veronalaista tuloa)	Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella on voimassa oleva terveystakuutus, joka kattaa myös vapaa-ajan tapaturmien hoitokulut ja lääkkeet. Heillä on käytössään myös puhelinetu ja mahdollisuus autoetuun.
Irtisanomisehdot	Tokmanni Group Oyj:n irtisanoessa toimitusjohtajalla on irtisanomistilanteessa oikeus 12 kuukauden kokonaispalkkaa vastaavaan korvaukseen. Toimitusjohtajan sijaisella on irtisanomistilanteissa oikeus enintään 9 kuukauden kokonaispalkkaa vastaavaan korvaukseen.
Riskikorjaukset	Hallitus voi päättää lykätä, jättää kokonaan tai osittain maksamatta muuttuvia palkkioita tai periä niitä takaisin.