



# Palkitsemisraportti 2024

## Tokmanni Group Oyj:n palkitsemisraportti 2024

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 2024.

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 ja palkitsemisraportti esitettiin varsinaiselle yhtiökokoukselle 23.4.2024, 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 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 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.

## Neljännesvuosiperusteinen lyhyen aikavälin suoritusperusteinen palkkio-ohjelma rahana

Vuoden 2024 neljännesvuosiperusteisen lyhyen aikavälin palkkio-ohjelman tavoitetasot määritettiin neljänneksittäin. Palkkion perusteena oli vertailukelpoinen myynnin kehitys henkilön tehtävistä riippuen (myymäläkohtainen, aluekohtainen). Palkkion maksamisen edellytyksenä oli, että kassakate 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. Vuonna 2024 Dollarstore-segmentin tai Shoe House Oy:n työntekijät eivät kuuluneet tähän palkkio-ohjelmaan.

### **Vuosittainen lyhyen aikavälin suoritusperusteinen tulospalkkio rahana**

Vuoden 2024 vuosittaisesta lyhyen aikavälin suoritusperusteisesta palkkio-ohjelmasta maksettava palkkio perustui liikevaihto- ja tulosperusteisiin tavoitteisiin. Lisäksi mittarina oli Tokmannin ja Dollarstoren euromääräiset synergiaedut. Palkkio maksettiin kyseisen vuoden tilinpäätöksen valmistuttua. Lyhyen aikavälin suoritusperusteinen tulospalkkio oli suunnattu kaikille Tokmanni-konsernin avainhenkilöille. Lisäksi Tokmanni Oy:n asiantuntijoilla on oma palkitsemisohjelmansa, joka perustui yksikkökohtaisiin tavoitteisiin. Tavoitteiden täytyessä palkkio maksettiin kyseisen vuoden tilinpäätöksen valmistuttua.

### **Henkilökohtaiset lyhyen aikavälin lisäpalkkiot**

Tokmanni Group Oyj:ssä on käytössä täydentävänä osakepohjainen sitouttamisohjelma, joka perustuu palkittavan henkilön työsuoritukseen ja asetettujen tavoitteiden savuttamiseen. Vuonna 2023 henkilökohtainen palkkio maksettiin toimitusjohtajalle, toimitusjohtajan sijaiselle ja johtoryhmän jäsenille. Vuonna 2024 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.

### **Vuoden 2023 osakepalkkiojärjestelmä**

Osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakso oli kalenterivuosi 2023. Järjestelmän palkkio perustui 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 siirrettiin 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.

## 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.

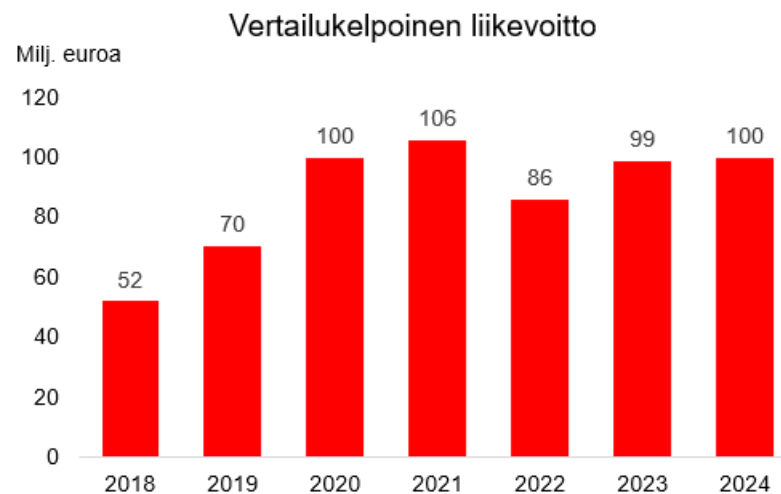
Ensimmäinen yksittäinen ohjelma PSP-rakenteessa, PSP 2024-2026, alkoi vuoden 2024 alusta ja sen nojalla mahdollisesti ansaitut palkkiot maksetaan Tokmanni Group Oyj:n osakkeina ja mahdollisesti osittain rahana vuoden 2027 ensimmäisen puoliskon aikana. PSP 2024–2026 -ohjelman mittarit olivat osakekohtainen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

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 2024 Tokmanni Group Oyj luovutti RSP-ohjelmaan perustuen 2 000 yhtiön hallussa olevaa omaa osakettaan osakepalkkion maksamiseksi yhtiön toimitusjohtajalle. Lisäksi toimitusjohtajalle maksettiin 2 000 osakkeen vastaava summa rahaa verojen kattamiseksi.

## 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 vuoksi yhtiö ei erikseen maksa palkkiota toimitusjohtajan sijaisen tehtävän hoitamisesta. Toimitusjohtajan sijainen ei ole hoitanut toimitusjohtajan tehtäviä vuosina 2018–2024.



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    | 2024    |
|-------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Hallituksen puheenjohtaja                                         | 102 000 | 90 996  | 95 015  | 95 860  | 96 034  | 81 700  |
| Hallituksen muut jäsenet keskimäärin                              | 44 000  | 40 781  | 46 332  | 46 234  | 40 609  | 51 055  |
| Toimitusjohtaja                                                   | 444 966 | 668 490 | 910 123 | 873 014 | 602 213 | 706 710 |
| Työntekijän keskimääräinen palkkio*                               | 34 683  | 35 699  | 35 078  | 35 743  | 38 050  | 38 668  |
| Henkilöstö kokoaikaisiksi työntekijöiksi muutettuna keskimäärin** | 2 717   | 2 891   | 3 090   | 3 125   | 3 704   | 4 610   |

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 1.9.2023 mukaisesti suurimmat osakkeenomistajat olivat Takoa Invest Oy, Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma, Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Ilmarinen ja Nordea Rahastot. Toimikunta ilmoitti 24.1.2024 ehdotuksensa hallituksen palkitsemisesta yhtiökokoukseen varten. Yhtiökokous, joka pidettiin 23.4.2024 vahvisti hallituksen ehdotuksen.

Vuoden 2024 aikana nimitystoimikunta keskusteli hallituksen koosta, kokoonpanosta ja monimuotoisuudesta sekä niistä osaamisalueista, joiden se katsoo eniten hyödyttävän yhtiötä. Toimikunta tarkasteli myös hallituksen jäsenten palkitsemista.

23.4.2024 pidetty Tokmanni-konsernin varsinainen yhtiökokous vahvisti seuraavat vuosipalkkiot hallituksen jäsenille (euroissa):

|                                  | <b>2024</b> |
|----------------------------------|-------------|
| 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 2024 (euroissa)

| Nimi                   | Vuosi-<br>palkkio* | Osake-<br>palkkion<br>osuus vuosi-<br>palkkiosta | Rahan<br>osuus<br>vuosi-<br>palkkiosta | Hallituksen<br>kokous-<br>palkkiot | Valiokuntien<br>puheen-<br>johtajan<br>palkkiot | Kestävyys -ja<br>henkilöstö-<br>valiokunnan<br>kokous-<br>palkkiot | Talous- ja<br>tarkastus-<br>valiokunnan<br>kokous-<br>palkkiot | Muut<br>palkkiot | Muut<br>etuudet | Yhteensä       |
|------------------------|--------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------|-----------------|----------------|
| Seppo Saastamoinen     | 70 000             | 28 415                                           | 41 585                                 | 11 000                             |                                                 |                                                                    |                                                                |                  | 700             | 81 700         |
| Mikko Bergman          | 33 000             | 14 592                                           | 18 408                                 | 11 000                             |                                                 |                                                                    | 6 000                                                          |                  | 328             | 47 328         |
| Therese Cedercreutz ** |                    |                                                  |                                        | 2 000                              |                                                 | 2 000                                                              |                                                                |                  |                 | 4 000          |
| Erkki Järvinen         | 47 000             | 19 078                                           | 27 922                                 | 11 000                             | 12 000                                          | 2 000                                                              | 6 000                                                          |                  | 513             | 78 513         |
| Ulla Serlenius         | 33 000             | 14 592                                           | 18 408                                 | 11 000                             | 9 000                                           | 8 000                                                              |                                                                |                  | 330             | 58 330         |
| Harri Sivula           | 33 000             | 14 592                                           | 18 408                                 | 11 000                             |                                                 | 7 000                                                              | 4 000                                                          |                  | 354             | 52 354         |
| Eja Tuominen ***       | 33 000             | 14 592                                           | 18 408                                 | 18 000                             |                                                 | 12 000                                                             |                                                                | 5 500            | 305             | 65 805         |
| <b>Yhteensä</b>        | <b>249 000</b>     | <b>105 864</b>                                   | <b>143 136</b>                         | <b>75 000</b>                      | <b>21 000</b>                                   | <b>31 000</b>                                                      | <b>16 000</b>                                                  | <b>5 500</b>     | <b>2 530</b>    | <b>388 030</b> |

*Tiedot taulukossa suoriteperusteisesti.*

\* Vuosipalkkio koostuu osakepalkkion osuudesta ja rahaosuudesta.

\*\* Hallituksen jäsen 23.4.2024 asti

\*\*\* Hallituksen jäsen 23.4.2024 alkaen



## Hallituksen osakeomistus 31.12.2024

|                      | Osakemäärä     |
|----------------------|----------------|
| Mikko Bergman*       | 1 959          |
| Erkki Järvinen       | 6 646          |
| Ulla Serlenius       | 4 284          |
| Seppo Saastamoinen** | 216 821        |
| Harri Sivula         | 216 533        |
| Eja Tuominen         | 961            |
| <b>Yhteensä</b>      | <b>447 204</b> |

\* Mikko Bergman on Sompa Capital Oy:n hallituksen jäsen. Sompa Capital Oy omisti 50 000 kappaletta, eli 0,08 % Tokmanni Group Oyj:n osakkeista vuoden 2024 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 2024 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 (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 2024 ajan Mika Rautiainen ja toimitusjohtajan sijaisena Tapio Arimo.

## Toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja muun johtoryhmän jäsenten kokonaispalkitseminen vuonna 2024 (euroissa)

|                           |      | Muuttuvat palkanosat         |             |                                                    |                                                           |                                          |                            |                                                     |                                         |           |
|---------------------------|------|------------------------------|-------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------|
|                           |      | Kiinteä<br>vuosi-<br>palkka* | Lisäeläke** | Suoritus-<br>perusteinen<br>tulospalkkio<br>rahana | Suoritus-<br>perusteinen<br>tulospalkkio<br>eläkemaksuina | Suoritus-<br>perusteinen<br>osakepalkkio | Sitouttava<br>osakepalkkio | Ehdollisen<br>osakepalkkio-<br>järjestelmä<br>(RSP) | Henkilö-<br>kohtainen<br>lisäpalkkio*** | Yhteensä  |
| Toimitusjohtaja           | 2023 | 455 538                      |             |                                                    |                                                           | 25 112                                   | 51 960                     |                                                     | 64 000                                  | 596 611   |
| Mika Rautiainen           | 2024 | 467 790                      | 44 400      | 64 076                                             | 9 528                                                     | 133 919                                  |                            | 40 920                                              |                                         | 760 633   |
| Toimitusjohtajan sijainen | 2023 | 198 110                      |             |                                                    |                                                           | 722                                      |                            |                                                     | 32 000                                  | 230 831   |
| Tapio Arimo               | 2024 | 210 184                      | 20 160      | 17 324                                             | 4 331                                                     | 41 417                                   |                            |                                                     |                                         | 293 417   |
| Muut johtoryhmän jäsenet  | 2023 | 1 219 731                    |             |                                                    |                                                           | 50 454                                   |                            |                                                     | 64 050                                  | 1 334 236 |
|                           | 2024 | 1 063 719                    | 101 304     | 87 088                                             | 21 772                                                    | 208 229                                  |                            |                                                     |                                         | 1 482 111 |

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 % konsernin toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen peruspalkasta. Lisäeläke maksetaan puolivuositain yhtiön toimesta eläkevakuutuksia tarjoavaan yritykseen.

\*\*\* Henkilökohtaiset lisäpalkkiot liittyvät Dollarstore-yrityskaupan onnistumiseen.

Konsernin toimitusjohtajalle vuonna 2024 maksetun kiinteän vuosipalkan osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 61,5 %, maksettujen lyhyen aikavälin ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden osuus oli yhteensä 32,7 % ja lisäeläkkeen osuus 5,8 %.



Konsernin toimitusjohtajan sijaiselle vuonna 2024 maksetun kiinteän vuosipalkan osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 71,6 %, maksettujen lyhyen aikavälin ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden osuus oli yhteensä 21,5 % ja lisäeläkkeen osuus 6,9 %.



Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella on voimassa oleva terveysvakuutus, 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 2023 tulospalkkio-ohjelmassa 53,8 % kiinteästä vuosipalkasta. Vuoden 2023 kannustinjärjestelmästä maksettavat palkkio perustui liikevaihto- (liikevaihdon kokonaiskasvu) ja tulosperusteisiin (vertailukelpoinen myyntikate-%, vertailukelpoinen liikevoitto) tavoitteisiin sekä vaihto-omaisuuden kierto. 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 maksettiin vuonna 2024.

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.

### Lyhyen aikavälin suoritusperusteinen tulospalkkio

| Suoritus jakso    | Maksu vuonna | Suoritusperusteet                                | Painoarvo                                  | Suoriutuminen | Palkitsemisprosentti maksimista | Tavoitteista saavutettu yhteensä |
|-------------------|--------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------|---------------------------------|----------------------------------|
| 2023 tulospalkkio | 2024         | Liikevaihto                                      | 20 %                                       | 30 %          | 6 %                             | Mika Rautiainen:<br>27 %         |
|                   |              | Vertailukelpoinen myyntikate-%                   | 20 %                                       | 25 %          | 5 %                             |                                  |
|                   |              | Vertailukelpoinen liikevoitto                    | 30 %                                       | 3 %           | 1 %                             | Tapio Arimo:<br>27 %             |
|                   |              | Vaihto-omaisuuden kierto                         | 30 %                                       | 50 %          | 15 %                            |                                  |
| 2024 tulospalkkio | 2025         | Tokmanni-konsernin liikevaihto                   | 34 %                                       | 24 %          | 8 %                             | Mika Rautiainen:<br>11 %         |
|                   |              | Tokmanni-segmentin vertailukelpoinen liikevoitto | 33 %                                       | 6 %           | 2 %                             |                                  |
|                   |              | Tokmanni-konsernin vertailukelpoinen liikevoitto | 33 %                                       | 0 %           | 0 %                             | Tapio Arimo:<br>11 %             |
|                   |              | 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 2023 toimitusjohtajalle maksettiin lisäeläkevakuutusta osana kannustejärjestelmää. Toimitusjohtajan lakisääteinen eläkekulu vuonna 2024 oli 81 845,32 euroa (94 333,06). Yhtiön eläketurva on hoidettu ulkopuolisissa eläkevakuutusyhtiöissä. Eläkemenot kirjataan kuluiksi kertymisvuonna.

Vuoden 2023 tulospalkkio-ohjelmaan perustuen toimitusjohtajalle maksettiin vapaaehtoisia lisäeläkevakuutusmaksuja 2,0 % maksetusta vuoden 2023 kiinteästä vuosipalkasta. Vuodesta 2024 alkaen lisäeläkettä ei ole sidottu enää tulospalkkioon vaan se on erillinen erä 10 % konsernin toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen peruspalkasta. Lisäeläke maksetaan puolivuositain yhtiön toimesta eläkevakuutuksia tarjoavaan yritykseen.

### **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 siirtorajoituksen 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 kokonaistuotto verrokkiyhtiöihin verrattuna 40 % painoarvolla sekä asiakkaiden näkemys 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 siirtorajoituksen alaisia ansaintavuotta seuraavat kaksi vuotta.

## Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän kriteerit ja toteuma

|                                         | Suoritusperusteet                                                                       | Paino-arvo | Vähimmäis-palkkioon oikeuttava suoritus | Keski-määräiseen palkkioon oikeuttava suoritus | Enimmäis-palkkioon oikeuttava suoritus | Suoriutumisen perusteella maksettava osuus |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------|
| Suoritusjakso 2023                      | Tulos/osake                                                                             | 50 %       | 1,03                                    | 1,15                                           | 1,27                                   | 0 %                                        |
| Maksu 2024*                             | Tokmanni-konsernin osakkeen kokonaistuotto suhteessa verrokkiyhtiöihin mediaanituottoon | 40 %       | Mediaanituotto                          | Mediaani +2 %-yksikköä                         | Mediaani +4 %-yksikköä                 | 100 %                                      |
| Vapautuu rajoituksista tammikuussa 2026 | ESG: Asiakkaiden näkemys Tokmannin vastuullisuudesta                                    | 10 %       | 3,27                                    | 3,34                                           | 3,41                                   | 50 %                                       |

\* Palkkio, joka on luonteeltaan ansiotuloa, maksettiin yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella katetaan palkkiosta kohderyhmään kuuluvalla henkilölle aiheutuvia ennakonpidätyksiä. Ansaitut osakkeet siirrettiin 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.

| PSP                         | Suoritusperusteet                                                                          | Paino-arvo |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Suoritusjakso PSP 2024-2026 | Tulos/osake                                                                                | 50 %       |
| Maksu vuonna 2027*          | Tokmanni osakkeen suhteellinen kokonaistuotto suhteessa verrokkiyhtiöiden mediaanituottoon | 35 %       |
| Ei rajoituksia              | 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 kuuluvalla henkilölle aiheutuvia ennakonpidätyksiä.

\*\* Scope 3- ja DEI-tavoitetta mitataan vuosien 2025 ja 2026 kumulatiivisen 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.
- Tokmannin osakkeen suhteellinen kokonaistuotto (relative TSR). Verrokkiyhtiöiden ryhmä koostuu 12 yrityksestä, jotka ovat pääasiassa Pohjoismaissa toimivia listattuja vähittäiskaupan yrityksiä. Osakekurssin mittaustaso on tammi-helmikuu ansaintajakson alussa ja lopussa. Aloitusarvo lasketaan maaliskuun alussa.

### Toimitusjohtajan sitouttava osakepalkkio-ohjelma

Lisäksi 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 2 000 yhtiön hallussa olevaa omaa osakettaan osakepalkkion maksamiseksi yhtiön toimitusjohtajalle sekä rahana toiset 2 000 osaketta verojen maksuun.

### Toimitusjohtajan, toimitusjohtaja sijaisen ja muiden johtoryhmän jäsenten osakeomistus 31.12.2024

|                                       | Osakemäärä |
|---------------------------------------|------------|
| Toimitusjohtaja Mika Rautiainen       | 184 732    |
| Toimitusjohtajan sijainen Tapio Arimo | 10 520     |
| Muut johtoryhmän jäsenet              | 190 221    |

### 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 2024.

**Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen osat ja tärkeimmät sopimusehdot**

|                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kiinteä palkka                                                        | Kehitys- 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. Ensimmäinen yksittäinen ohjelma PSP-rakenteessa, PSP 2024-2026, alkoi 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. Suoritusmittarit, joiden perusteella PSP 2024-2026 -ohjelman nojalla mahdollisesti suoritettava osakepalkkio maksetaan, liittyvät yhtiön osakkeen arvoon, yhtiön kannattavuuteen ja kestävään liiketoimintaan. Jos kaikki PSP 2024-2026 -ohjelmalle asetetut suoritustavoitteet saavutetaan kokonaisuudessaan, ohjelman perusteella maksettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on yhteensä enintään noin 200 000 osaketta (tarkoittaen bruttomääräistä palkkiota, josta suoritetaan soveltuva ennakonpidätys ennen osakkeiden toimittamista). Suoritettavien palkkioiden arvoa on rajoitettu osakkeen kurssikehitykseen kytketyllä leikkurilla. |
| Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä (Restricted Share Plan)            | On tarkoitettu käytettäväksi täydentävänä osakepohjaisena sitouttamisohjelmaksi. 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. Ensimmäinen yksittäinen ohjelma, 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). Suoritettavien palkkioiden arvoa on rajoitettu osakkeen kurssikehitykseen kytketyllä leikkurilla.                                                                                                                                                                          |
| 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 terveysvakuutus, joka kattaa myös vapaa-ajan tapaturmien hoitokulut ja lääkkeet. Heillä on myös puhelinetu käytössään 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.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |