

Palkitsemis- raportti 2023

Palkitsemisraportti 2023

Palkitsemisraportti on laadittu noudattaen Mustin Group Oyj:n palkitsemispolitiikkaa ("palkitsemispolitiikka"), joka hyväksyttiin Musti Group Oyj:n yhtiökokouksessa 21.1.2021. Palkitsemispolitiikka on ollut käytössä tilikaudella 1.10.2022–30.9.2023 ("tilikausi 2023"). Palkitsemisraportti sisältää tietoja hallitukselle ja toimitusjohtajalle tilikauden aikana maksetuista palkkioista. Palkkiot ja muut taloudelliset etuudet on ilmoitettu maksuperusteisesti. Tämä palkitsemisraportti on laadittu Hallinnointikoodin 2020 jakson "Palkitsemista koskeva raportointi" mukaisesti.

Yleiskatsaus palkitsemisesta tilikaudella 1.10.2022–30.9.2023

Tämä on Musti Group Oyj:n ("Musti Group" tai "yhtiö") kolmas toimielinten palkitsemisraportti, ja se noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodia. Hallinnointikoodi 2020 on kokonaisuudessaan nähtävillä Arvopaperimarkkinayhdistyksen verkkosivustossa osoitteessa www.cgfinland.fi. Palkitsemisraportissa selostetaan Musti Groupin tilikauden 2023 aikana hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle maksetut palkkiot. Palkitsemispolitiikkaa arvioidaan seuraavan kerran viimeistään tammikuussa 2025.

Musti Groupin hallituksen palkitsemisvaliokunta on valmistellut tämän palkitsemisraportin, ja hallitus on hyväksynyt sen 14.12.2023. Musti Groupin tilintarkastaja, Ernst & Young Oy, on tarkastanut, että palkitsemisraportissa on annettu valtionvarainministeriön asetuksessa (608/2019) tarkoitetut tiedot. Palkitsemisraportti käsitellään Musti Groupin vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Tämä palkitsemisraportti on saatavilla Musti Groupin verkkosivustosta osoitteesta www.mustigroup.com/fi/sijoittajat/hallinnointi/palkitseminen/.

Tilikauden liikevaihto oli 425,7 (391,1) miljoonaa euroa. Ruotsin ja Norjan kruunun valuuttakurssit heikensivät sitä 22,6 miljoonalla eurolla. Liikevaihto kasvoi suuremman asiakasmäärän, hinnankorotusten sekä Liedossa sijaitsevan lemmikkiruokatehtaamme hankinnan myötä. Konsernin oikaistu EBITA kasvoi 23,7 prosenttia viimeisellä vuosineljänneksellä ja 10,0 prosenttia tilikauden aikana Ruotsin ja Norjan kruunun valuuttakurssien epäsuotuisasta kehityksestä huolimatta. Vakaa kasvu volatiivisissa ympäristössä on hieno saavutus ja osoittaa lemmikkieläinsektorin kestävyuden sekä ekosysteemimme, jossa tarjoamme lemmikkivanhemmille ruokaa, tarvikkeita ja palveluita, vahvuuden.

Yhtiön maksamien palkkioiden tarkoituksena on edistää yhtiön strategiaa ja luoda pitkäjänteistä, kestävää ja omistaja-arvoa kasvattavaa toimintaa. Yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkkiorakenne ja tilikauden 2023 palkkiorakenne noudattivat Musti Groupin hallintoelinten palkitsemispolitiikkaa.

Tilikaudella 2023 hallituksen jäsenille maksettiin kiinteää vuosipalkkiota. Maksettujen palkkioiden suuruus riippui roolista – hallituksen puheenjohtaja ja hallituksen jäsen sekä valiokunnan puheenjohtaja ja valiokunnan jäsen. Maksetut palkkiot on esitetty kohdassa "Hallituksen palkkiot".

Toimitusjohtajalle tilikaudella 2023 maksettu kokonaispalkkio koostui kiinteästä kuukausipalkasta, luontaiseduista, lyhytaikaisesta bonuksesta ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä. Lyhytaikaisen bonuksen tarkoituksena on edistää yhtiön strategiaa vuosittaisten tavoitteiden saavuttamisen kautta. Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän tavoitteena on kohdistaa osakkeenomistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yrityksen arvon kasvattamiseksi pitkällä aikavälillä. Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot ja kannustinjärjestelmät on esitetty kohdassa "Toimitusjohtajan palkkiot".

Musti Groupilla on kaksi osakepohjaista pitkän aikavälin kannustinjärjestelmää, jotka koostuvat kolmesta ansaintajaksosta.

Osakepohjainen kannustinohjelma tilikausille 2020–2023 sisältää kolme peräkkäistä ansaintajaksoa tilikaudet 2020–2022, 2021–2023 ja 2022–2024. Palkkiot ansaintajaksolta 2020–2022 maksettiin tammikuussa 2023. Tilikausien 2021–2023 ja 2022–2024 osalta oli voimassa ohjelman rajoitusjakso.

Osakepohjainen kannustinohjelma tilikausille 2023–2027 sisältää kolme peräkkäistä ansaintajaksoa tilikaudet 2023–2025, 2024–2026 ja 2025–2027. Ohjelman ensimmäinen ansaintajakso oli tilikaudella 2023. Muilta osin ohjelma ei vielä ollut voimassa.

Hallitus päättää kullekin ansaintajaksolle erikseen jakson alussa suorituskriteerit ja niihin liittyvät tavoitteet sekä tavoitteiden saavuttamisen perusteella kullekin osallistujalle mahdollisesti maksettavat minimi-, tavoite- ja enimmäistason palkkiot. Mahdollinen järjestelmän perusteella ansaittu palkkio maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana kunkin ansaintajakson lopussa. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Jos osallistujan työ- tai toimisuhte päättyy osallistujasta johtuvasta syystä ennen palkkion maksamista, palkkiota ei makseta, ellei hallitus toisin päättä.

Johtoryhmän jäsenen on omistettava vähintään 50 prosenttia kannustinjärjestelmän perusteella hänelle maksetuista nettomääräisistä osakkeista siihen asti, kunnes hänen kokonaisosakeomistuksensa arvo yhtiössä vastaa yhteensä 50 prosenttia (toimitusjohtaja 100 prosenttia) hänen bruttovuosipalkastaan. Kyseinen osakemäärä on omistettava niin kauan kuin henkilö on yhtiön palveluksessa.

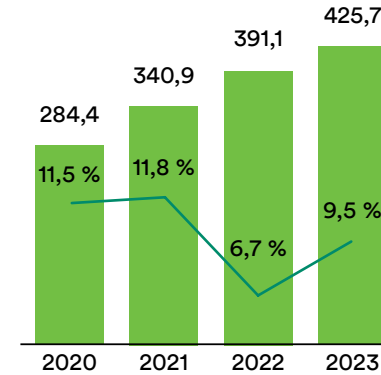
Musti Groupin taloudellisen tuloksen ja palkitsemisen kehitys

Seuraavassa taulukossa esitetään hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen kehitys verrattuna Musti Groupin keskimääräisen työntekijän palkitsemisen kehitykseen sekä yhtiön taloudellinen kehitys viimeisen viiden tilikauden aikana. Hallituksen palkkiot sisältävät hallituspalkkiot ja valiokuntapalkkiot.

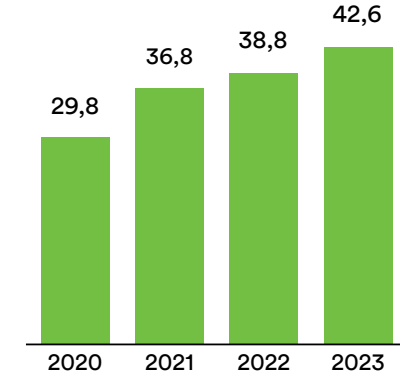
Palkitseminen EUR tuhatta	Tilikausi 2023	Tilikausi 2022	Tilikausi 2021	Tilikausi 2020	Tilikausi 2019
Hallituksen puheenjohtaja	70 000	70 000	65 000	60 000	60 000
Hallituksen varapuheenjohtaja	45 000	47 500	42 500	30 000	30 000
Hallituksen muut jäsenet (keskimäärin)	41 667	40 833	32 500	30 000	26 250
Toimitusjohtaja	533 576	659 740	614 456	653 754	412 264
Musti Groupin keskimääräisen työntekijän palkkakehitys*	47 334	47 824	47 963	42 405	42 107

* Tämän taulukon keskimääräinen palkitseminen viittaa vuoden aikana maksettuihin palkkioihin. Musti Groupin keskimääräisen työntekijän palkka perustuu koko henkilöstön määrään.

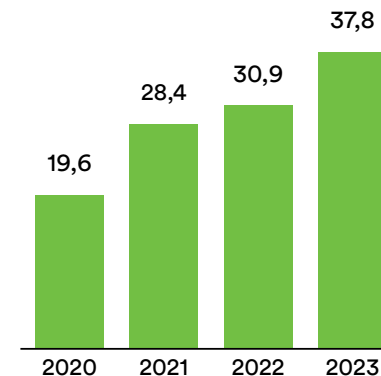
Liikevaihto, miljoonaa euroa, ja vertailukelpoinen konsernimyynnin kasvu, %



Oikaistu EBITA, miljoonaa euroa



Liikevoitto, miljoonaa euroa



Hallituksen palkitseminen

Vuoden 2023 varsinainen yhtiökokous vahvisti seuraavat vuosipalkkiot hallituksen jäsenille:

	EUR
Hallituksen puheenjohtaja	65 000
Hallituksen muut jäsenet	35 000

Vuoden 2023 varsinainen yhtiökokous vahvisti seuraavat vuosipalkkiot valiokuntien jäsenille:

	EUR
Valiokunnan puheenjohtaja	7 500
Valiokunnan muut jäsenet	5 000

Vuoden 2023 varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenten vuosipalkkio maksetaan yhtiön osakkeina ja rahana siten, että 50 prosenttia vuosipalkkiosta käytetään yhtiön osakkeiden ostamiseen markkinoilta hallituksen jäsenten nimissä ja puolesta julkiseen kaupankäyntiin perustuvaan hintaan ja loput vuosipalkkiosta maksetaan rahana.

Hallituksen jäsenet eivät saa erillistä palkkiota hallituksen kokouksista. Hallituksen kokouksista aiheutuvat matkakulut korvataan yhtiön matkakulujen korvaussääntöjen mukaisesti. Yhtiön hallituksen palkkioihin ei sisälly eläkemaksuja.

Hallituksen jäsenet eivät ole mukana Musti Groupin lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä.

Hallituksen jäsenille tilikaudella 1.10.2022–30.9.2023 maksetut palkkiot

Hallituksen palkkiot 1.10.2022–30.9.2023 (euroissa)	Valiokuntajäsenyydet	Hallituksen vuosipalkkio yhteensä	Valiokunta- palkkiot	Yhteensä
Jeffrey David, Puheenjohtaja	Palkitsemisvaliokunnan jäsen	65 000	5 000	70 000
Ingrid Jonasson Blank, Varapuheenjohtaja	Tarkastusvaliokunnan ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	35 000	10 000	45 000
Johan Dettel	Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja	35 000	7 500	42 500
Ilkka Laurila	Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	35 000	7 500	42 500
Inka Mero	Tarkastusvaliokunnan jäsen	35 000	5 000	40 000

Toimitusjohtajan palkitseminen

Yhtiön toimitusjohtaja oli tilikaudella 1.10.2022–30.9.2023 David Rönning.

Toimitusjohtajan palkkio koostuu kiinteästä kuukausipalkasta, luontaiseduista, vuosittain asetetusta bonusmahdollisuudesta (lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä) ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä. Toimitusjohtajan eläkeikä on voimassa olevan lainsäädännön nojalla 63 vuotta. Toimitusjohtaja on oikeutettu Musti Groupin puolesta henkivakuutukseen ja ylimääräiseen eläkevakuutukseen Yhtiön kanssa tehdyn maksupohjaisen eläkesopimuksen mukaisesti. Toimitusjohtaja saa lisäeläkkeen 63 vuoden iässä.

Lyhytaikainen bonus

Toimitusjohtaja voi osallistua bonusjärjestelmään yhtiön bonuskäytännön mukaisesti. Lyhytaikaisen bonuksen tarkoituksena on edistää yhtiön strategiaa vuosittaisten tavoitteiden saavuttamisen kautta. Bonuksen ehtoista päättää vuosittain Musti Groupin hallitus. Toimitusjohtajan bonus perustuu tilikaudelle asetettuihin kannattavuustavoitteisiin. Tilikaudella 2023 suoritusperusteinen tulospalkkio vastasi enimmillään kuuden kuukauden kokonaispalkkaa. Bonuksen suorituskriteerejä ovat konsernin liikevaihto, konsernin oikaistu käyttökate 12 edelliseltä kuukaudelta ja konsernin oikaistu EBITA. Tulospalkkiokriteerien täyttymistä arvioidaan 30.9.2023 jälkeen tilikauden päätyttyä ja mahdolliset palkkiot maksetaan joulukuussa 2023.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Musti Groupilla on kaksi osakepohjaista pitkän aikavälin kannustinjärjestelmää, jotka koostuvat kolmesta ansaintajaksosta. Osakepohjaisen palkkajärjestelmän tavoitteena on kohdistaa osakkeenomistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yrityksen arvon kasvattamiseksi pitkällä aikavälillä. Osakepohjainen kannustinohjelma tilikausille 2020–2023 sisältää kolme peräkkäistä ansaintajaksoa tilikaudet 2020–2022, 2021–2023 ja 2022–2024. Osakepohjainen kannustinohjelma tilikausille 2023–2027 sisältää kolme peräkkäistä ansaintajaksoa tilikaudet 2023–2025, 2024–2026 ja 2025–2027. Toimitusjohtaja on osa kaikkia voimassa olevia pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiä.

Toimitusjohtajan on omistettava vähintään 50 prosenttia kannustinjärjestelmän perusteella hänelle maksetuista nettomääräisistä osakkeista siihen asti, kunnes hänen kokonaisosakeomistuksensa arvo yhtiössä vastaa yhteensä 100 prosenttia hänen bruttovuosipalkastaan. Kyseinen osakemäärä on omistettava niin kauan kuin hän on yhtiön palveluksessa.

Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot tilikaudella 1.10.2022–30.9.2023

Kiinteä palkka, mukaan lukien edut	Lyhytaikainen tulospalkkio*	Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä	Lisäeläke	Kokonaispalkkio
444 350	35 528	817 489	0	1 265 367

* Ansaittu tilikauden 1.10.2021–30.9.2022 perusteella, maksettu joulukuussa 2022.

Tilikaudella 1.10.2022–30.9.2023 voimassa olevat pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Ansaintajakso	Myöntämispäivä	Myöntämispäivän osakekurssi, euroa	Ansaintakriteerit	Kriteerien tulos (maksimitasosta)	Maksuna saatujen osakkeiden lukumäärä	Maksu käteisinä, euroa	Maksupäivä	Osakekurssi maksupäivänä, euroa
Tilikausi 2020–2022	7.5.2020	11,78	Osakkeenomistajien kokonaistuotto (TSR) ja oikaistu EBITA	71 %	96 434	1 256 658	Tammikuu 2023	16,03
Tilikausi 2021–2023	26.11.2020	21,04	Osakkeenomistajien kokonaistuotto (TSR) ja oikaistu EBITA	Vahvistetaan viimeistään tammikuussa 2024	-	-	Tammikuu 2024	-
Tilikausi 2022–2024	27.1.2022	26,06	Osakkeenomistajien kokonaistuotto (TSR) ja oikaistu EBITA	0 %	-	-	Tammikuu 2025	-
Tilikausi 2023–2025	12.1.2023	15,50	Osakkeenomistajien kokonaistuotto (TSR) ja oikaistu EBITA	Vahvistetaan viimeistään tammikuussa 2026	-	-	Tammikuu 2026	-



Musti Group pääkonttori
Mäkitorpantie 3
00620 Helsinki
Suomi

www.mustigroup.com



@MustiGroup



/musti-group



/mustigroup

Vuosikertomuksemme on saatavilla sähköisenä muodossa ja julkaistaan vuosittain. Painomateriaalin käytön vähentämiseksi raportti on saatavilla vain digitaalisessa muodossa.