



**PALKKA- JA
PALKKIOSELVITYS 2015**

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2015

Palkitsemisjärjestelmät	2
Palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet	5

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2015

Kesko noudattaa kulloinkin voimassa olevaa listayhtiöiden hallinnointikoodia. Tämä selvitys on laadittu vuoden 2010 hallinnointikoodin mukaisesti ("Hallinnointikoodi"). Vuoden 2010 Hallinnointikoodi on luettavissa kokonaisuudessaan osoitteessa <http://cgfinland.fi/files/2012/01/suomen-listayhtioiden-hallinnointikoodi-cg2010.pdf>.

Arvopaperimarkkinayhdistys on syksyllä 2015 julkaissut uuden listayhtiöiden hallinnointikoodin, jota Kesko noudattaa 1.1.2016 alkaen. Uuden koodin mukainen palkka- ja palkkioselvitys julkaistaan keväällä 2017. Uusi hallinnointikoodi on luettavissa osoitteessa www.cgfinland.fi.

Palkitsemisen periaatteet ja päätöksentekojärjestys

Varsinainen yhtiökokous päättää Kesko Oyj:n ("Kesko") hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet vuosittain. Hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot maksetaan rahakorvauksina. Hallituksen jäsenillä ei ole osakepalkitsemisjärjestelmiä eikä osakeperusteisia palkitsemisjärjestelmiä. He eivät kuulu myöskään yhtiön muiden palkitsemis- tai eläkejärjestelmien piiriin.

Keskon hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan valmistelusta pääjohtajan ja liiketoiminta-alueista vastaavien konsernijohtoryhmän jäsenten henkilökohtaisesta palkkauksesta, muista taloudellisista etuuksista sekä tulospalkkiojärjestelmän perusteista ja maksettavista tulospalkkioista. Muiden konsernijohtoryhmän jäsenten osalta Keskon hallitus päättää tulospalkkioperiaatteista.

Konsernijohtoryhmän muiden kuin liiketoiminta-alueista vastaavien jäsenten palkkauksesta ja muista taloudellisista etuuksista päättää pääjohtaja hallituksen palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan antamissa rajoissa.

Pääjohtajan ja muiden konsernijohtoryhmän jäsenten palkitsemisjärjestelmä koostuu kiinteästä rahapalkasta (kuukausipalkasta), luontoiseduista (vapaa auto- ja matkapuhelinetu), vuosittain päätettävien tulospalkkiokriteerien perusteella määräytyvästä tulospalkkiosta (lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä), osakepalkkiojärjestelmästä (pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä) ja johdon eläke-eduista.

Hallitus seuraa pääjohtajan ja muiden konsernijohtoryhmän jäsenten palkitsemisjärjestelmien toteutumista.

PALKITSEMISJÄRJESTELMÄT

Tulospalkkiojärjestelmä (lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä) vuonna 2015

Vuosittain määräytyvät tulospalkkiot maksetaan vuositilin päätöksen valmistumisen jälkeen määräytymisvuotta seuraavan huhtikuun loppuun mennessä. Keskon hallitus päättää johdon tulospalkkiojärjestelmän kriteerit vuosittain.

Kriteerejä ovat olleet konsernin tai toimialan liikevoitto ilman kertaluonteisia erä, johtajan oman vastualueen liikevoitto ilman

kertaluonteisia erä ja myynti- ja markkinaosuusmittarit sekä yksilöllisten tavoitteiden täytyminen. Tulospalkkiokriteerit ja niiden painoarvot vaihtelevat tehtävien mukaan.

Keskon pääjohtajan tulospalkkion enimmäismäärä vastaa hänen 8 kuukauden rahapalkkaansa ilman luontoisetuja ja muilla konsernijohtoryhmän jäsenillä tehtävän tulosvaikutuksen perusteella 4–5 kuukauden rahapalkkaa. Tulospalkkiota määriteltäessä rahapalkkana käytetään

konsernijohtoryhmän jäsenen sen kalenterivuoden viimeisen kuukauden rahapalkkaa, jonka tuloksen perusteella tulospalkkio maksetaan.

Suoritus- ja tuloskriteerien toteutumista ja vaikutusta pitkän aikavälin taloudelliseen menestykseen seuraa ja arvioi Keskon hallitus ja palkitsemisvaliokunta.

Mikäli tilikauden aikana on poikkeuksellisia ja toimintaan merkittävästi vaikuttavia tapahtumia tai markkinatilanne tai yhtiön tuottavuuskehitys sitä edellyttää, voidaan tulospalkkiojärjestelmän soveltamista, tavoitteiden asettamista ja maksusääntöjä muuttaa Kesko Oyj:n hallituksen päätöksellä myös yksittäistapauksissa.

Hallitus voi harkintansa mukaan päättää jättää tulospalkkion maksamatta tai periä jo maksetun palkkion takaisin, mikäli palkkionsaajan on todettu tai on painavia perusteita olettaa hänen syyllistyneen sellaiseen väärinkäyttöön tai Keskon eettisiä tai vastuullisuutta koskevien periaatteiden tai ohjeiden vastaiseen toimintaan, jota ei kokonaisuutena arvioiden ole pidettävä vähäisenä.

Osakepalkkiojärjestelmä 2014–2016 (pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä)

Tulospalkkiojärjestelmän lisäksi Keskolla on yhtiön hallituksen päättämä konsernin johtoon kuuluville ja tietyille muille avainhenkilöille suunnattu osakepalkkiojärjestelmä 2014–2016.

Osakepalkkiojärjestelmän tarkoituksena ovat Keskon liiketoiminnan edistäminen ja yhtiön arvon lisääminen yhdistämällä osakkeenomistajien ja johtoon kuuluvien henkilöiden tavoitteet. Järjestelmän tarkoituksena on myös sitouttaa henkilöt Kesko-konserniin ja antaa heille mahdollisuus yhtiön osakkeiden saamiseen osakepalkkiojärjestelmässä asetettujen tavoitteiden täytyessä.

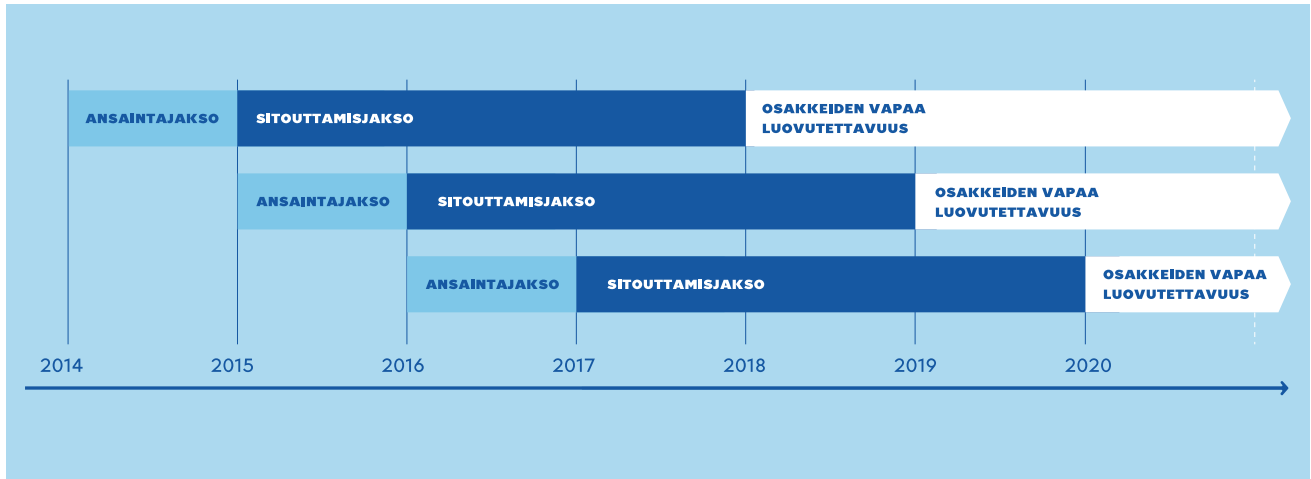
Osakepalkkiojärjestelmässä on kolme ansaintajaksoa: kalenterivuodet 2014, 2015 ja 2016.

Keskon hallitus päättää kunkin ansaintajakson ansaintakriteerit, kohderyhmän ja osakepalkkion enimmäismäärät erikseen palkitsemisvaliokunnan esityksestä. Ansaintakriteerien täyttymisen perusteella annettavien Keskon B-osakkeiden lopulliset määrät hallitus päättää ansaintajaksoa seuraavan vuoden alussa. Ansaintajakson 2015 kriteerit olivat yhtä suurin painotuksin Kesko-konsernin verottoman myynnin kehitysprosentti, Keskon laimentamaton osakekohtainen tulos (EPS) ilman kertaluonteisia eriä ja se, kuinka paljon Keskon B-osakkeen kokonaistuotto ylittää OMX Helsinki Benchmark Cap -tuottoindeksin. Osakepalkkiojärjestelmässä voidaan antaa kolmen vuoden aikana yhteensä enintään 600 000 yhtiön hallussa olevaa omaa B-osaketta.

Ansaintajaksolta mahdollisesti maksettava palkkio maksetaan Keskon B-osakkeina. Lisäksi maksetaan enintään osakkeiden arvon suuruinen rahaosuus, jolla katetaan palkkiosta aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Palkkiona annettaviin osakkeisiin liittyy kutakin ansaintajaksoa seuraavan kolmen kalenterivuoden mittainen sitouttamisjakso, jonka aikana osakkeita ei saa pantata tai luovuttaa, mutta jonka aikana henkilöllä on osakkeisiin liittyvät muut oikeudet. Ansaintajakson 2015 sitouttamisjakso päättyy 31.12.2018. Jos henkilön työ- tai toimeisuuhde päättyy ennen sitouttamisjakson päättymistä, hänen on pääsääntöisesti palautettava luovutusrajoituksen alaiset osakkeet vastikkeetta Keskolle tai sen määräämälle. Hallitus voi yksittäistapauksessa päättää, että henkilö saa pitää palautusvelvollisuuden kohteena olevat osakkeet tai osan niistä. Jos saaja siirtyy eläkkeelle sitouttamisjakson aikana, saajalla on oikeus pitää jo saamansa osakkeet ja muut arvopaperit.

Vaikka kriteerit täytyisivät, palkkion maksusta päättäessään hallituksella on aina oikeus harkintansa mukaan jättää osakepalkkio osittain tai kokonaan maksamatta saajalle.

KESKON OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ 2014–2016



Hallitus voi harkintansa mukaan päättää jättää osakepalkkion maksamatta tai periä jo maksetun palkkion takaisin, mikäli palkkionsaajan on todettu tai on painavia perusteita olettaa hänen syyllistyneen sellaiseen väärinkäyttöön tai Keskon eettisiin tai vastuullisuutta koskevien

periaatteiden tai ohjeiden vastaiseen toimintaan, jota ei kokonaisuutena arvioiden ole pidettävä vähäisenä.

Järjestelmässä ei ole ehtoja, jotka rajoittaisivat saajien osakkeista saamien tulojen määrää.

PALKAT, PALKKIOT JA MUUT TALOUDELLISET ETUUDET

Hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot ja muut taloudelliset etuudet

Varsinainen yhtiökokous 13.4.2015 päätti pitää Keskon hallituksen jäsenten palkkiot ennallaan ja ne olivat vuonna 2015 seuraavat:

Vuosipalkkiot:

- hallituksen puheenjohtaja 80 000 euroa,
- hallituksen varapuheenjohtaja 50 000 euroa ja
- hallituksen jäsen 37 000 euroa.

Lisäksi hallituksen ja sen valiokunnan kokouksesta maksetaan 500 euron suuruinen kokouspalkkio kokoukselta, kuitenkin siten, että valiokunnan puheenjohtajalle, joka ei ole hallituksen puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja, maksetaan valiokunnan kokouspalkkiona 1 000 euroa kokoukselta.

Hallituksen ja valiokuntien jäsenten päiväraha maksetaan ja matkakustannukset korvataan Keskon matkustussäännön mukaisesti.

Hallituksen jäsenille 2015 maksetut vuosi- ja kokouspalkkiot hallitus- ja valiokuntatyöstä (€)*

	Vuospalkkiot	Kokouspalkkiot			Yhteensä
		Hallitus	Tarkastusvaliokunta	Palkitsemisvaliokunta	
Esa Kiiskinen (pj)	80 000	6 500		1 500	88 000
Mikael Aro (vpj)***	37 500	4 500	1 500		43 500
Tomi Korpisaari	37 000	6 500			43 500
Matti Kyytsönen***	27 750	4 500	1 500		33 750
Anu Nissinen***	27 750	4 500			32 250
Toni Pokela	37 000	6 500			43 500
Kaarina Ståhlberg***	27 750	4 500	3 000		35 250
Ilpo Kokkila**	9 333	2 000		1 000	12 333
Maarit Näkyvä**	9 250	2 000	2 000		13 250
Seppo Paatelainen**	12 500	2 000	1 000	1 500	17 000
Virpi Tuunainen**	10 333	1 500	500		12 333
Yhteensä	316 166	45 000	9 500	4 000	374 666

* Palkkiot on ilmoitettu maksuperusteella.

** Hallituksen jäsen 13.4.2015 asti

*** Hallituksen jäsen 13.4.2015 alkaen

Mukana taulukossa ovat kaikki vuoden 2015 aikana Keskon hallituksessa olleet jäsenet. Yhtiön hallitukseen on 13.4.2015 pidetyssä yhtiökokouksessa valittu uusina jäseninä Mikael Aro, Matti Kyytsönen, Anu Nissinen ja Kaarina Ståhlberg. Samassa yhtiökokouksessa on päättynyt Seppo Paatelaisen, Ilpo Kokkilan, Maarit Näkyvän ja Virpi Tuunaisen jäsenyys yhtiön hallituksessa.

Pääjohtaja Mikko Helanderin palkka, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet vuonna 2015

Pääjohtaja Mikko Helanderin henkilökohtaisesta palkkauksesta, muista taloudellisista etuuksista sekä tulospalkkiojärjestelmän perusteista ja maksettavista tulospalkkioista päättää Keskon hallitus palkitsemisvaliokunnan valmistelun

perusteella. Yhtiön ja pääjohtajan välillä on voimassa hallituksen hyväksymä kirjallinen toimitusjohtajasopimus. Helander on toiminut yhtiön pääjohtajana ja konsernijohtoryhmän puheenjohtajana 1.1.2015 alkaen.

Kesko Oyj:n hallitus päätti 16.12.2014 luovuttaa 8 791 yhtiön hallussa olevaa omaa B-osaketta yhtiön pääjohtajana 1.1.2015 aloittaneelle Helanderille. Osakkeiden luovutus perustui Helanderin kanssa solmittuun toimitusjohtajasopimukseen ja luovutetut osakkeet ovat osa sovittua kokonaiskompensaatiota. Helanderille annettuihin Keskon B-osakkeisiin liittyy 1.10.2016 saakka voimassa oleva luovutusrajoitus, jonka aikana osakkeita ei saa luovuttaa.

Helanderille vuosina 2014–2015 maksetut palkat, luontoisedut ja tulospalkkiot sekä hänen muut

taloudelliset etuutensa käyvät ilmi seuraavista taulukoista.

Palkat, tulospalkkiot ja luontoisedut 2014–2015 (€)

	2015	2014
Kiinteä rahapalkka	856 800	210 000*
Tulospalkkiot*	140 000**	
Luontoisedut	21 725	5 265*
Yhteensä	1 018 525	215 265*

* Työsuhde alkoi 1.10.2014

** Maksettu tulospalkkio edellisen vuoden tuloksen perusteella.

Osakepalkkiojärjestelmä 2014–2016

Osakepalkkio (kpl)	2015	2014
Enimmäismäärä	21 000	-
Annettu	11 214*	-
Sitouttamisjakso (asti)	31.12.2018	-

* Hallituksen päätös helmikuussa 2016. Ansaintajaksolta 2015 annettavat osakkeet annetaan huhtikuussa 2016 järjestelmän ehtojen mukaisesti.

Eläke-edut

Pääjohtaja Mikko Helanderin vanhuuseläkeiksi on sovittu 63 vuotta ja vanhuuseläkkeen suuruudeksi 60 prosenttia työeläkelain (TyEL) mukaisesta eläkkeen perusteena olevasta työansioista. Eläkepalkkaa määritettäessä otetaan huomioon hänen kiinteä rahapalkkansa, tulospalkkiot ja luontoisedut viimeiseltä 10 vuodelta. Lisäeläke on etuusperusteinen. Lisäeläkkeestä aiheutuva tilikauden suoriteperusteinen eläkemeno oli 0,8 milj. euroa ja eläkevastuun määrä 31.12.2015 oli 0,9 milj. euroa. Pääjohtajan lakisääteisestä eläketurvasta aiheutunut eläkemeno oli 0,1 milj. euroa.

Terveys- ja henkivakuutus

Helanderille on otettu terveystakuutus sekä henkivakuutus.

Irtisanomisaika ja korvaus

Helanderin irtisanomisaika on kaksitoista (12) kuukautta yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajasopimuksen ja kuusi (6) kuukautta Helanderin itse irtisanoutuessa. Mikäli yhtiö irtisano sopimuksen muun syyn kuin toimitusjohtajan olennaisen sopimusrikkomuksen johdosta, eikä toimitusjohtaja siirry vanhuus- tai muulle eläkkeelle, toimitusjohtajalle maksetaan irtisanomisajan palkan lisäksi 12 kuukauden rahapalkkaa ja luontoisetujen yhteenlaskettua määrää vastaava korvaus.

Konsernijohtoryhmän palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet

Konsernijohtoryhmän jäsenten palkat, tulospalkkiot ja luontoisedut 2014–2015 (€)*

	Kiinteä rahapalkka		Tulospalkkiot		Luontoisedut		Yhteensä	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Mikko Helander, pj	856 800	210 000	140 000	0	21 725	5 265	1 018 525	215 265
Konsernijohtoryhmä**	1 777 640	1 843 260	371 750	286 500	126 478	121 649	2 275 868	2 251 409
Yhteensä	2 634 440	2 053 260	511 750	286 500	148 203	126 914	3 294 393	2 466 674

* Palkat, tulospalkkiot ja luontoisedut on ilmoitettu maksuperusteella. Vuoden 2014 ansainnan suoriteperusteella saa lisäämällä 2014 palkkoihin ja luontoisetuihin taulukossa vuonna 2015 maksetuksi ilmoitetun tulospalkkion. Vuodelta 2015 kertyvä tulospalkkio päätetään ja maksetaan keväällä 2016.

** Poislukien pääjohtaja Helander. Osa nykyisestä johtoryhmästä aloittanut tehtävissään vuoden 2015 aikana.

Konsernijohtoryhmän jäsenten osakepalkkiojärjestelmän mukaiset palkkiot 2013–2015 (kpl)

	2015		2014		2013	
	Enimmäismäärä	Annetaan**	Enimmäismäärä	Annettu	Enimmäismäärä	Annettu
Mikko Helander, pj.	21 000	11 214	-	-	-	-
Konsernijohtoryhmä*	53 000	28 302	48 000	16 812	46 500	9 300
Yhteensä	74 000	39 516	48 000	16 812	46 500	9 300

* Poislukien pääjohtaja Helander. Osa nykyisestä johtoryhmästä aloittanut tehtävissään vuoden 2015 aikana.

** Hallituksen päätös helmikuussa 2016. Ansaintajaksolta 2015 annettavat osakkeet annetaan maalís-huhtikuussa 2016 järjestelmän ehtojen mukaisesti.

Kesko Oyj:n hallitus päätti 16.12.2014 luovuttaa 8 791 yhtiön hallussa olevaa omaa B-osaketta yhtiön pääjohtajana 1.1.2015 aloittaneelle Helanderille. Osakkeiden luovutus perustui Helanderin kanssa solmittuun toimitusjohtajasopimukseen ja luovutetut osakkeet ovat osa sovittua kokonaiskompensaatiota. Helanderille annettuihin Keskon B-osakkeisiin liittyy 1.10.2016 saakka voimassa oleva luovutusrajoitus, jonka aikana osakkeita ei saa luovuttaa.

Eläke-edut 2015

Konsernijohtoryhmän jäsenten lakisääteinen eläketurva on hoidettu eläkevakuutusyhtiössä. Vuonna 2015 neljä konsernijohtoryhmän jäsentä olivat Keskon Eläkekassan jäseniä ja heidän lisäeläkkeensä määräytyvät sen sääntöjen ja heidän kunkin johtajasopimuksen mukaisesti. Heidän lisäeläkkeensä on etuusperusteinen. Muiden konsernijohtoryhmän jäsenten eläke määräytyy yleisten työntekijän eläkkeisiin Suomessa sovellettavien säännösten (TyEL) mukaisesti.

Pääjohtaja Helanderin eläke-etuuksista on kerrottu tarkemmin häntä koskevassa jaksossa.

Kesko ei ole maksanut eläkevakuutusmaksuja johtajien jäsenyydestä Keskon Eläkekassassa

useaan vuoteen eikä vuonna 2015 eläkekassan sijoitustoiminnan tuottojen katettua maksettavat lisäeläkkeet ja eläkevastuun muutokset.

Konsernijohtoryhmän jäsenten eläke-edut sekä irtisanomisajat ja -korvaukset 2015*

	Vanhuuseläkeikä (v.)	Eläke eläkepalkasta (%)	Irtisanomisaika	Irtisanomiskorvaus**
Mikko Helander	63	60	6/12 kk***	12 kk:n palkka
Jorma Rauhala	62	66	6 kk	6 kk:n palkka
Terho Kalliokoski	62	66	6 kk	12 kk:n palkka
Pekka Lahti	62	66	6 kk	18 kk:n palkka
Jukka Erlund	TyEL:n mukainen****	TyEL:n mukainen****	6 kk	6 kk:n palkka
Matti Mettälä	62	66	6 kk	12 kk:n palkka
Anne Leppälä-Nilsson	TyEL:n mukainen****	TyEL:n mukainen****	6 kk	18 kk:n palkka
Lauri Peltola	TyEL:n mukainen****	TyEL:n mukainen****	6 kk	6 kk:n palkka
Anni Ronkainen	TyEL:n mukainen****	TyEL:n mukainen****	6 kk	6 kk:n palkka

* Tilanne 31.12.2015

** Työnantajan irtisanoessa. Irtisanomiskorvaus pitää sisällään rahapalkan ja luontaisedut.

*** Irtisanomisaika on kaksitoista (12) kuukautta yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajasopimuksen ja kuusi (6) kuukautta pääjohtajan itsensä irtisanoutuessa.

**** Työntekijän eläkelaki (TyEL).