



**KESKO OYJ:N
PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS**

2012

Tämä palkka- ja palkkioselvitys on käsitelty Kesko Oyj:n hallituksen palkitsemisvaliokunnan kokouksessa 4.2.2013

Kesko Oyj
Satamakatu 3
Helsinki
00016 KESKO

Y-tunnus 0109862-8
Kotipaikka Helsinki
www.kesko.fi

SISÄLTÖ

1 PALKITSEMISJÄRJESTELMÄT	3
1.1 HALLITUKSEN JA SEN VALIOKUNTIEN PALKITSEMINEN	3
1.2 PÄÄJOHTAJAN JA MUUN JOHDON PALKITSEMINEN	3
Palkitsemisen periaatteet ja päätöksentekojärjestys	3
Tulospalkkiojärjestelmä (lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä)	3
Osakepalkkio- ja optiojärjestelmät (pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmät)	4
Irtisanomisaika ja -korvaus	4
Eläke-edut	5
2 PALKAT, PALKKIOT JA MUUT TALOUDELLISET ETUUDET	5
2.1 HALLITUKSEN JA SEN VALIOKUNTIEN JÄSENTEN PALKKIOT JA MUUT TALOUDELLISET ETUUDET	5
2.2 PÄÄJOHTAJAN PALKKA, PALKKIOT JA MUUT TALOUDELLISET ETUUDET	6
2.3 KONSERNIJOHTORYHMÄN JÄSENTEN PALKAT, PALKKIOT JA MUUT TALOUDELLISET ETUUDET	7
3 OSAKEPOHJAISET PALKITSEMISJÄRJESTELMÄT	9
3.1 OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ 2011–2013	9
3.2 VUODEN 2007 OPTIO-OHJELMA	9

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2012

1 Palkitsemisjärjestelmät

1.1 Hallituksen ja sen valiokuntien palkitseminen

Varsinainen yhtiökokous päättää Keskon 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.

1.2 Pääjohtajan ja muun johdon palkitseminen

Palkitsemisen periaatteet ja päätöksentekojärjestys

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

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. Hallitus myös seuraa palkitsemisjärjestelmän toteutumista.

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

Tulospalkkiojärjestelmä (lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä)

Keskossa on käytössä johdon tulospalkkiojärjestelmä. Johdon tulospalkkiojärjestelmän piirissä on konsernijohtoryhmän lisäksi noin 90 Kesko-konsernin johtoon kuuluvaa henkilöä. Vuosittain määräytyvät tulospalkkiot maksetaan vuosittain päätöksen valmistumisen jälkeen määräytymisvuotta seuraavan huhtikuun loppuun mennessä. Keskon hallitus päättää johdon tulospalkkiojärjestelmän kriteerit vuosittain. Kriteerejä ovat yleisesti ottaen konsernin voitto ennen kertaluonteisia eriä ja veroja (paino 20–40 %), johtajan oman vastualueen taloudellinen lisäarvo, liikevoitto ilman kertaluonteisia eriä ja liikevaihdon kehitys, asiakas- ja henkilöstömittarit (paino 20–40 %) sekä yksilöllisten tavoitteiden täytyminen ja esimiehen kokonaisarvion varainen osuus (30–40 %). 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.

Tulospalkkiojärjestelmän sääntöjen mukaan työskentelyä tai siihen rinnastettavaa aikaa on oltava konserniin kuuluvassa yhtiössä yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kalenterikuukautta sen kalenterivuoden aikana, jolta tulospalkkio maksetaan. Tulospalkkiota ei makseta henkilölle, jonka työ- tai toimisuhte päättyy ennen maksuajankohtaa.

Osakepalkkio- ja optiojärjestelmät (pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmät)

Tulospalkkiojärjestelmän lisäksi Keskolla on konsernin johtoon kuuluville ja tietyille muille avainhenkilöille suunnatut osakepalkkiojärjestelmä 2011–2013 ja vuoden 2007 optio-ohjelma.

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 2011, 2012 ja 2013. Keskon hallitus päättää kunkin ansaintajakson kohderyhmän ja ansaintakriteerit erikseen palkitsemisvaliokunnan esityksestä ja kunkin ansaintajakson päättymisen jälkeen mahdollisesti maksettava palkkio perustuu hallituksen ansaintajaksolle päättämien ansaintakriteerien täyttymiseen. Ansaintajakson 2012 kriteerit olivat ansaintajakson 2011 kriteerien tavoin Kesko-konsernin verotoman myynnin kehitysprosentti, Keskon laimentamaton osakekohtainen tulos (EPS) ilman kertaluonteisia eriä ja se, kuinka paljon Keskon B-osakkeen kokonaistuotto ylittää OMX Helsinki Benchmark Cap -tuottoindeksiin.

Ansaintajaksolta mahdollisesti maksettava palkkio maksetaan Keskon B-osakkeina. Lisäksi maksetaan 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 luovuttaa. Jos henkilön työ- tai toimisuhte 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. Osakepalkkiojärjestelmässä voidaan antaa kolmen vuoden aikana yhteensä enintään 600 000 yhtiön hallussa olevaa omaa B-osaketta.

Osakepalkkiojärjestelmän lisäksi Keskolla on varsinaisessa yhtiökokouksessa vuonna 2007 päätetty optio-ohjelma. Optio-ohjelmassa voitiin antaa yhteensä enintään 3 000 000 optio-oikeutta. Optio-ohjelmaan liittyy Keskon hallituksen optionsaajille asettama velvoite hankkia 25 %:lla optio-oikeuksista saaduista myyntituloista yhtiön osakkeita pysyväisluonteiseen omistukseen. Optio-oikeuksien jaosta päätti Keskon hallitus palkitsemisvaliokunnan esityksestä yhtiön yhtiökokouksen päättämien optio-ohjelman ehtojen puitteissa. Optio-oikeuksia ei ole jaettu vuoden 2010 jälkeen.

Järjestelmissä ei ole ehtoja, jotka rajoittaisivat saajien osakkeista tai optio-oikeuksista saamien tulojen määrää.

Irtisanomisaika ja -korvaus

Pääjohtajalla ja muilla konsernijohtoryhmän jäsenillä on yhtiön irtisanoessa oikeus irtisanomisaikana rahapalkkaan ja luontoisetuihin sekä erilliseen kertakaikkiseen irtisanomiskorvaukseen, joka määräytyy johtajan irtisanomiskuukauden rahapalkan ja luontoisetujen perusteella. Irtisanomiskorvaus samoin kuin annetut optio-oikeudet tai osakkeet tai niiden perusteella saadut tulot eivät ole osa johtajan palkkaa eikä niitä oteta huomioon irtisanomisaikana palkan, irtisanomiskorvauksen

tai eläkkeelle siirryttäessä eläkepalkan määrittämisessä. Johtajan itse irtisanoutuessa hän on oikeutettu ainoastaan irtisanomisajan palkkaan luontoisetuineen. Toimisuhteen päättyessä eläkkeelle siirtymiseen johtaja saa sopimuksensa mukaista eläkettä, ei muita korvauksia.

Eläke-edut

Pääjohtaja ja muut konsernijohtoryhmän jäsenet ovat kahta (2) jäsentä lukuun ottamatta Keskon Eläkekassan vuonna 1998 suljetun A-osaston jäseniä ja heidän eläkkeensä määräytyvät sen sääntöjen ja heidän kunkin johtajasopimuksen mukaisesti. Heidän eläkkeensä on etuusperusteinen. Kaksi jäsenistä on tullut Keskoon vuoden 1998 jälkeen ja heidän eläkkeensä määräytyy yleisten työntekijän eläkkeisiin Suomessa sovellettavien säännösten (TyEL) mukaisesti.

Kesko ei ole maksanut eläkevakuutusmaksuja johtajan jäsenyydestä Keskon Eläkekassan A-osastossa useaan vuoteen eikä vuoden 2012 aikana osaston sijoitustoiminnan tuottojen katettua maksettavat lisäeläkkeet ja eläkevastuun muutokset.

2 Palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet

2.1 Hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot ja muut taloudelliset etuudet

Varsinainen yhtiökokous päättää Keskon 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.

Varsinainen yhtiökokous 16.4.2012 päätti pitää Keskon hallituksen jäsenten palkkiot ennallaan ja ne olivat vuonna 2012 seuraavat:

Vuosipalkkiot:

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

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 2012 MAKSETUT VUOSI- JA KOKOUSPALKKIOT HALLITUS- JA VALIOKUNTATYÖSTÄ (€)

	Vuosipalkkiot	Kokouspalkkiot			Yhteensä
		Hallitus	Tarkastusvaliokunta	Palkitsemisvaliokunta	
Esa Kiiskinen (pj)*	69 250	4 500			73 750
Seppo Paatelainen (vpj)	50 000	4 500	1 500	1 000	57 000
Ilpo Kokkila	37 000	4 500		1 000	42 500
Tomi Korpisaari*	27 750	3 500			31 250
Maarit Näkyvä	37 000	4 500	3 000		44 500
Toni Pokela*	27 750	3 500			31 250
Virpi Tuunainen*	27 750	3 500	1 000		32 250
Heikki Takamäki (pj)**	20 000	1 000		1 000	22 000
Mikko Kosonen**	9 250	1 000	500		10 750
Rauno Törrönen**	9 250	1 000			10 250
Yhteensä	315 000	31 500	6 000	3 000	355 500

* 16.4.2012 alkaen.

** 16.4.2012 asti.

Palkkiot on ilmoitettu maksuperusteella.

VARSINAISEN YHTIÖKOKOUKSEN PÄÄTTÄMÄT VUOSI- JA KOKOUSPALKKIOT VUOSINA 2009–2012 (€)

Vuosipalkkio	Palkkio/vuosi	Kokouspalkkiot	Palkkio/kokous
	2009–2012		2009–2012
Hallituksen puheenjohtaja	80 000	Palkkio hallituksen kokouksesta	500
Hallituksen varapuheenjohtaja	50 000	Palkkio valiokuntien kokouksesta	500
Hallituksen jäsen	37 000	Valiokunnan puheenjohtajan palkkio valiokunnan kokouksesta, jos hän ei ole myös hallituksen puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja	1 000

2.2 Pääjohtajan palkka, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet

Pääjohtaja Matti Halmesmäen henkilökohtaisesta palkkauksesta, muista taloudellisista etuuksista sekä tulospalkkiojärjestelmän perusteista ja maksettavista tulospalkkioista päättää Keskon hallitus palkitsemisvaliokunnan valmistelusta. Yhtiön ja pääjohtajan välillä on solmittu hallituksen hyväksymä kirjallinen toimitusjohtajasopimus.

Pääjohtajalle vuosina 2010–2012 maksetut palkat, luontoisedut ja tulospalkkiot sekä hänen muut taloudelliset etuutensa käyvät ilmi seuraavista taulukoista.

PÄÄJOHTAJA MATTI HALMESMÄKI

Palkat, tulospalkkiot ja luontoisedut 2010–2012 (€)

	2012	2011	2010
Kiinteä rahapalkka	865 300	642 900	605 100
Tulospalkkiot*	309 000	339 500	227 500
Luontoisedut	22 023	19 980	22 560
Yhteensä	1 196 323	1 002 380	855 160

* Maksettu tulospalkkio edellisen vuoden tuloksen perusteella.

Osakesidonnaiset palkkiot

Osakepalkkio (kpl)

	2013	2012	2011
Enimmäismäärä	21 000	21 000	18 000
Annetaan*		5 607	7 794
Sitouttamisjakso (asti)		31.12.2015	31.12.2014

* Ansaintajaksolta 2012 annettavaksi hallituksen helmikuussa 2013 päättämät osakkeet annetaan huhtikuun loppuun 2013 mennessä järjestelmän ehtojen mukaisesti. Ansaintajaksolta 2013 annettavien osakkeiden lukumäärä päätetään vuonna 2014. Ansaintajaksolta 2011 annettavaksi päätetyt osakkeet on annettu huhtikuussa 2012.

Osakkeiden antaminen perustuu hallituksen kullekin ansaintajaksolle asettamien ansaintakriteerien täyttymiseen. Hallitus päättää kunkin ansaintajaksosidonnaisen osakepalkkion enimmäismäärät vuosittain ansaintajaksosidonnaisen alussa. Ansaintakriteerien täyttymisen perusteella annettavien Keskon B-osakkeiden lopulliset määrät hallitus päättää ansaintajaksosidonnaisen seuraavan vuoden alussa. Ansaintajaksosidonnaisen 2013 ansaintakriteerit ovat vuosien 2011–2012 ansaintakriteerien tavoin yhtä suurin painotuksin Keskon laimentamaton osakekohtainen tulos (EPS) ilman kertaluonteisia eriä, Kesko-konsernin verottoman myynnin kehitys ansaintajaksosidonnaisen aikana ja se, kuinka paljon Keskon B-osakkeen kokonais-tuotto ylittää OMX Helsinki Benchmark Cap -tuottoindeksin.

Lisäksi maksetaan rahaosuus, jolla katetaan palkkiosta aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja.

Sitouttamisjakso

Palkkiona annettavien Keskon B-osakkeisiin liittyy kutakin ansaintajaksosidonnaisen seuraavan kolmen kalenterivuoden mittainen sitouttamisjakso, jonka aikana osakkeita ei saa luovuttaa.

Optio-oikeudet

Pääjohtajalla ei 31.12.2012 ollut hallussaan hänen vuosina 2007–2009 saamiaan 2007A-, 2007B- ja 2007C-optio-oikeuksia. Hän sai mallittuina vuosina 50 000 kpl kutakin optio-oikeutta eli yhteensä 150 000 kpl optio-oikeuksia.

Optio-oikeuksiin 2007A-2007C liittyy Keskon hallituksen optionsajalle asettama velvoite hankkia 25 %:lla optio-oikeuksista saaduista myyntituloista yhtiön osakkeita pysyväsiuntoiseen omistukseen.

Irtisanomisaika ja -korvaus

Yhtiön irtisanoessa hänet pääjohtaja saa 12 kuukauden irtisanomisaajan palkan lisäksi erillisen kertakaikkisen irtisanomiskorvauksen, joka vastaa hänen 12 kuukauden rahapalkkaansa ja luontoisetuja (yhteensä 24 x irtisanomiskuukauden rahapalkka + luontoisedut). Hänen itse irtisanoutuessa hän on oikeutettu 6 kuukauden irtisanomisaajan palkkaan.

Eläke-edut

Pääjohtaja on Keskon Eläkekassan A-osaston jäsen ja hänen eläke-etunsa määräytyvät osaston sääntöjen ja hänen toimitusjohtajasopimuksensa mukaisesti. Hänen toimitusjohtajasopimuksensa mukaisista toimitusjohtajan jatkettiin vuonna 2011 siten, että hän jää vanhuuseläkkeelle täytettyään 63 vuotta. Hänen eläke-etunsa on etuusperusteinen. Jäädessään eläkkeelle hän saa eläkettä 66 % eläkepalkastaan. Eläkepalkkaa määritettäessä otetaan huomioon hänen kiinteä rahapalkkansa, tulospalkkiot ja luontoisedut viimeiseltä 10 vuodelta. Pääjohtajan eläkkeeseen sisältyvästä lisäeläke-etuudesta ei aiheutunut vuonna 2012 Keskolle eläkevakuutusmaksuja.

2.3 Konsernijohtoryhmän jäsenten palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet

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.

KONSERNIJOHTORYHMÄN JÄSENET JA VASTUUALUEET 2012

	Nimitetty konsernijohtoryhmään	Vastuualue
Matti Halmesmäki, pj.	1.1.2001	Keskon pääjohtaja
Terho Kalliokoski, Ruokakesko Oy:n toimitusjohtaja	17.3.2005	Ruokakauppa
Minna Kurunsaari, käyttötavarakaupan toimialajohtaja	1.12.2011	Käyttötavarakauppa, asiakastiedon ja sähköisen asiainnin hankkeet
Arja Talma, Rautakesko Oy:n toimitusjohtaja	17.3.2005	Rautakauppa
Pekka Lahti, VV-Auto Group Oy:n toimitusjohtaja	1.3.2005	Auto- ja konekauppa
Jukka Erlund, Keskon talous- ja rahoitusjohtaja, CFO	1.11.2011	Talous ja rahoitus, tietohallinto-ohjaus, talouspalvelut
Matti Mettälä, johtaja	1.10.2012	Henkilöstö ja sidosryhmissuhteet

Konsernijohtoryhmään ovat kuuluneet vuonna 2012 myös 30.9.2012 asti henkilöstöjohtaja Riitta Laitasalo ja viestintäjohtaja Merja Haverinen.

Konsernijohtoryhmälle vuosina 2011–2012 maksetut palkat, luontoisedut ja tulospalkkiot sekä muut taloudelliset etuudet käyvät ilmi seuraavista taulukoista.

KONSERNIJOHTORYHMÄN JÄSENTEN PALKAT, TULOSPALKKIOT JA LUONTOISEDUT 2011–2012 (€)

	Kiinteä rahapalkka		Tulospalkkiot		Luontoisedut		Yhteensä	
	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011
Matti Halmesmäki (pj)	865 300	642 900	309 000	339 500	22 023	19 980	1 196 323	1 002 380
Konsernijohtoryhmä**	1 491 291	1 537 924	327 950	438 500	108 944	97 127	1 928 185	2 073 550
Yhteensä	2 356 591	2 180 824	636 950	778 000	130 968	117 107	3 124 508	3 075 930

Palkat, tulospalkkiot ja luontoisedut on ilmoitettu maksuperusteella. Vuoden 2011 ansainnan suoriteperusteella saa lisämäärä 2011 palkkoihin ja luontoisetuihin taulukossa vuonna 2012 maksetuksi ilmoitetun tulospalkkion. Vuodelta 2012 kertyvästä tulospalkkiosta päätetään keväällä 2013.

** Poislukien pääjohtaja Halmesmäki. Konsernijohtoryhmän luvuissa on otettu huomioon jäsenistön muutokset 2012 ja niissä on mukana kunkin jäsenen palkat, tulospalkkiot ja luontoisedut jäsenyyssajalta.

KONSERNIJOHTORYHMÄN JÄSENTEN OSAKESIDONNAISET PALKKIOT

Osakepalkkio (kpl)	Ansaintajakso 2013		Ansaintajakso 2012		Ansaintajakso 2011	
	Enimmäismäärä**	Enimmäismäärä**	Annetaan**	Enimmäismäärä**	Annettu	
Matti Halmesmäki, pj.		21 000	21 000	5 607	18 000	7 794
Konsernijohtoryhmä*		39 000	32 500	8 678	33 300	14 419
Yhteensä		60 000	53 500	14 285	51 300	22 213

* Poislukien pääjohtaja Halmesmäki. Konsernijohtoryhmän luvussa on otettu huomioon jäsenistön muutokset 2012 ja tiedot on ilmoitettu vuoden 2012 lopun tilanteen mukaisena.

** Ansaintajaksolta 2012 annettavaksi hallituksen helmikuussa 2013 päättämät osakkeet annetaan huhtikuun loppuun 2013 mennessä järjestelmän ehtojen mukaisesti. Ansaintajaksolta 2013 annettavien osakkeiden lukumäärä päätetään vuonna 2014. Ansaintajaksolta 2011 annettavaksi päätetyt osakkeet on annettu huhtikuussa 2012.

Osakkeiden antaminen perustuu hallituksen kullekin ansaintajaksolle asettamien ansaintakriteerien täyttymiseen. Hallitus päättää kunkin ansaintajakson ansaintakriteerit ja osakepalkkion enimmäismäärät vuosittain ansaintajakson alussa. Ansaintakriteerien täyttymisen perusteella annettavien Keskon B-osakkeiden lopulliset määrät hallitus päättää ansaintajaksoa seuraavan vuoden alussa. Ansaintajakson 2013 ansaintakriteerit ovat vuosien 2011–2012 ansaintakriteerien tavoin yhtä suurin painotuksin Keskon laimentamaton osakekohtainen tulos (EPS) ilman kertaluonteisia eriä, Kesko-konsernin verottoman myynnin kehitys ansaintajakson aikana ja se, kuinka paljon Keskon B-osakkeen kokonaistuotto ylittää OMX Helsinki Benchmark Cap-tuottoindeksiin.

Lisäksi maksetaan rahaosuus, jolla katetaan palkkiosta aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja.

Palkkiona annettaviin Keskon B-osakkeisiin liittyy kutakin ansaintajaksoa seuraavan kolmen kalenterivuoden mittainen sitouttamisjakso, jonka aikana osakkeita ei saa luovuttaa. Ansaintajaksolta 2011 annettujen osakkeiden sitouttamisjakso päättyy 31.12.2014 ja ansaintajaksolta 2012 annettavien osakkeiden sitouttamisjakso päättyy 31.12.2015.

Optio-oikeudet

Konsernijohtoryhmän jäsenistä muilla kuin pääjohtaja Halmesmällä oli 31.12.2012 hallussaan heidän vuosina 2007–2009 saamistaan yhteensä 138 000 kpl 2007A-, 138 000 kpl 2007B- ja 145 500 kpl 2007C-optio-oikeuksista yhteensä 17 000 kpl 2007B-optio-oikeuksia ja 65 500 kpl 2007C-optio-oikeuksia. Vuoden 2007 optio-ohjelman optio-oikeuksista 2007A-optio-oikeudet raukesivat keväällä 2012. Pääjohtaja Halmesmällä ei ollut 31.12.2012 hallussaan Keskon optio-oikeuksia. Konsernijohtoryhmän luvussa on otettu huomioon jäsenistön muutokset 2012.

Optio-oikeuksiin 2007A-2007C liittyy Keskon hallituksen optiosääjille asettama velvoite hankkia 25 %:lla optio-oikeuksista saaduista myyntituloista yhtiön osakkeita pysyväsijoitukseen.

KONSERNIJOHTORYHMÄN JÄSENEN ELÄKE-EDUT SEKÄ IRTISANOMISAJAT JA -KORVAUKSET

	Vanhuuseläkelkä (v.)	Eläke eläkepalkasta (%)	Irtisanomis aika	Irtisanomiskorvaus
Matti Halmesmäki, pj.	63	66	6*/12 kk	12 kk:n palkka
Terho Kalliokoski	62	66	6 kk	6 kk:n palkka
Minna Kurunsaari	62	66	6 kk	6 kk:n palkka
Arja Talma	TyEL:n** mukainen	TyEL:n** mukainen	6 kk	6 kk:n palkka
Pekka Lahti	62	66	6 kk	12 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

Yhtiön irtisanoessa johtaja saa 6–12 kuukauden irtisanomisajan palkan lisäksi erillisen kertakaikkisen irtisanomiskorvauksen, joka vastaa hänen 6–12 kuukauden kiinteää rahapalkkaansa ja luontoisetuja (yhteensä 12–24 x irtisanomiskuukauden rahapalkka + luontoisedut). Hänen itse irtisanoutuessa hän on oikeutettu irtisanomisajan palkkaan.

Muut johtajat kuin Erlund ja Talma ovat Keskon Eläkekassan A-osaston jäseniä. Heillä eläkeikä ja eläkkeen määrä määräytyy osaston sääntöjen ja heidän kunkin johtajasopimuksen perusteella. Heidän eläkkeensä on etuusperusteinen. Näihin eläkkeisiin sisältyvästä lisäeläke-etuudesta ei aiheutunut vuonna 2012 Keskolle eläkevakuutusmaksuja.

* Pääjohtajan itse irtisanoutuessa hän on oikeutettu 6 kuukauden irtisanomisajan palkkaan.

** Työntekijän eläkelaki (TyEL).

3 Osakepohjaiset palkitsemisjärjestelmät

3.1 Osakepalkkiojärjestelmä 2011–2013

Keskolla on yhtiön hallituksen päättämä konsernin johtoon kuuluville ja nimetyille muille avainhenkilöille suunnattu osakepalkkiojärjestelmä 2011–2013. Osakepalkkiojärjestelmässä voidaan antaa kolmen vuoden aikana yhteensä enintään 600 000 yhtiön hallussa olevaa omaa B-osaketta.

Osakepalkkiojärjestelmässä on kolme ansaintajaksoa: kalenterivuodet 2011, 2012 ja 2013. Keskon hallitus päättää kunkin ansaintajakson kohderyhmän ja ansaintakriteerit erikseen palkitsemisvaliokunnan esityksestä ja kunkin ansaintajakson päättymisen jälkeen mahdollisesti maksettava palkkio perustuu hallituksen ansaintajaksolle päättämien ansaintakriteerien täyttymiseen. Ansaintajakson 2012 kriteerit olivat ansaintajakson 2011 kriteerien tavoin 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 -tuottoindeksiin.

Ansaintajaksolta mahdollisesti maksettava palkkio maksetaan Keskon B-osakkeina. Lisäksi maksetaan 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. Jos henkilön työ- tai toimisuhte 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.

3.2 Vuoden 2007 optio-ohjelma

Varsinainen yhtiökokous päätti 26.3.2007 antaa vastikkeetta yhteensä 3 000 000 optio-oikeutta Kesko-konsernin johtoon kuuluville ja muille avainhenkilöille ja Kesko Oyj:n kokonaan omistamalle tytäryhtiölle. Vuoden 2007 optio-ohjelman ehdot on julkaistu 26.3.2007.

Yksi optio-oikeus oikeuttaa merkitsemään yhden uuden Kesko Oyj:n B-osakkeen. Optio-oikeudet on merkitty tunnuksilla

- 2007A (KESBVEW107, ISIN-koodi: FI0009637201),
- 2007B (KESBVEW207, ISIN-koodi: FI0009637219), ja
- 2007C (KESBVEW307, ISIN-koodi: FI0009637227)

siten, että kussakin merkityssä erässä on 1 000 000 optio-oikeutta.

Osakkeiden merkintä-ajat ovat optio-oikeudella:

- 2007A 1.4.2010–30.4.2012 (päättynyt),
- 2007B 1.4.2011–30.4.2013, ja
- 2007C 1.4.2012–30.4.2014.

Osakkeen alkuperäinen merkintähinta optio-oikeudella 2007A oli Kesko Oyj:n B-osakkeen (KESBV, ISIN-koodi: FI0009000202) vaihdolla painotettu keskikurssi Helsingin Pörssissä ajanjaksolla 1.4.–30.4.2007 (45,82 euroa), optio-oikeudella 2007B ajanjaksolla 1.4.–30.4.2008 (26,57 euroa) ja optio-oikeudella 2007C ajanjaksolla 1.4.–30.4.2009 (16,84 euroa). Voimassaolevilla optio-oikeuksilla merkittävien osakkeiden merkintähintoja alennetaan merkintähinnan määräytymisjakson alkamisen jälkeen ja ennen osakemerkintää päätettävien voiton- ja muun varojenjakojen määrällä kunkin varojenjaon täsmäytyspäivänä.

Vuoden 2011 osingon jaon jälkeen B-osakkeen merkintähinta optio-oikeudella 2007B on 22,17 euroa ja optio-oikeudella 2007C 13,44 euroa. Optio-oikeuksien 2007A osakemerkintäaika päättyi 30.4.2012, eikä niillä ole sen jälkeen voinut enää merkitä osakkeita.

Yhtiöllä ei ole muita liikkeeseen laskettuja optio-oikeuksia tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia.

Vuoden 2007 optio-ohjelman optio-oikeuksia ei ole jaettu enää vuoden 2010 jälkeen.