



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

2013

Tämä palkka- ja palkkioselvitys on käsitelty Kesko Oyj:n hallituksen palkitsemisvaliokunnan kokouksessa 3.2.2014

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
<i>Palkitsemisen periaatteet ja päätöksentekojärjestys</i>	3
<i>Tulospalkkiojärjestelmä (lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä)</i>	3
<i>Osakepalkkiojärjestelmä (pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmät)</i>	4
<i>Vuoden 2007 optio-ohjelma</i>	4
<i>Irtisanomisaika ja -korvaus</i>	4
<i>Eläke-edut</i>	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	6
3 OSAKEPOHJAISET PALKITSEMISJÄRJESTELMÄT	9
3.1 OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ 2011–2013	9
3.2 VUODEN 2007 OPTIO-OHJELMA	9

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2013

1 Palkitsemisjärjestelmät

1.1 Hallituksen ja sen valiokuntien palkitseminen

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.

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), osakepalkkiojärjestelmästä (pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmät) ja johdon eläke-eduista. Lisäksi yhtiöllä on käytössään vuoden 2007 optio-ohjelma, jonka perusteella ei ole annettu optioita vuoden 2010 jälkeen.

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 vastuualueen sidotun pääoman tuotto-%, 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.

Osakepalkkiojärjestelmä (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 2013 kriteerit olivat ansaintajakson 2012 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.

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

Vuoden 2007 optio-ohjelma

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.

Ohjelmassa ei ole ehtoja, jotka rajoittaisivat saajien optio-oikeuksista saamien tulojen määrää.

Irtisanomisaika ja -korvaus

Pääjohtajalla ja muilla konsernijohtoryhmän jäsenillä on yhtiön irtisanoessa oikeus irtisanomisaajan rahapalkkaan ja luontoisetuihin sekä erilliseen kertakaikkiseen irtisanomiskorvaukseen, joka

määräytyy johtajan irtisanomiskauden 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 irtisanomisajan 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

Pääjohtajan ja muiden konsernijohtoryhmän jäsenten lakisääteinen eläketurva on hoidettu eläkevakuutusyhtiössä. Lisäksi pääjohtaja ja muut konsernijohtoryhmän jäsenet ovat kahta (2) jäsentä lukuun ottamatta Keskon Eläkekassan vuonna 1998 suljetun A-osaston jäseniä ja heidän lisäeläkkeensä määräytyvät sen sääntöjen ja heidän kunkin johtajasopimuksen mukaisesti. Heidän lisäeläkkeensä on etuusperusteinen. Kaksi jäsenistä on tullut Keskoon vuoden 1998 jälkeen ja heidän eläkkeensä määräytyy yleisten työntekijän eläkkeisiin Suomessa sovellettavien säännösten (TyEL) mukaisesti. Pääjohtajan lisäeläke-etuudesta johtuva etuusperusteinen IFRS-eläkevelvoite on 5,5 milj. euroa. Eläkevelvoite on täysin katettu. Tilikauden 2013 aikana lisäeläkejärjestelystä ei aiheutunut rahavirtapohjaisia kannatusmaksuja. Suoriteperusteinen IFRS-eläkemeno oli ylikatteesta johtuen 0,1 milj. euroa positiivinen. Pääjohtajan lakisääteisestä eläketurvasta aiheutunut eläkemeno oli 0,2 milj. euroa.

Kesko ei ole maksanut eläkevakuutusmaksuja johtajien jäsenyydestä Keskon Eläkekassan A-osastossa useaan vuoteen eikä vuonna 2013 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 8.4.2013 päätti pitää Keskon hallituksen jäsenten palkkiot ennallaan ja ne olivat vuonna 2013 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.

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 2011–2013 maksetut palkat, luontoisedut ja tulospalkkiot sekä hänen muut taloudelliset etuutensa käyvät ilmi seuraavista taulukoista.

PÄÄJOHTAJA MATTI HALMESMÄKI

Palkat, tulospalkkiot ja luontoisedut 2011–2013 (€)

	2013	2012	2011
Kiinteä rahapalkka	909 840	865 300	642 900
Tulospalkkiot	350 000*	309 000*	339 500*
Luontoisedut	22 740	22 023	19 980
Yhteensä	1 282 580	1 196 323	1 002 380

* Maksettu tulospalkkio edellisen vuoden tuloksen perusteella.

IRTISANOMISAIKA JA -KORVAUS

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

OSAKESIDONNAISET PALKKIOT

Osakepalkkiojärjestelmä

Osakepalkkio (kpl)	2013	2012	2011
Enimmäismäärä	21 000	21 000	18 000
Annettu	4 200*	5 607	7 794
Sitouttamisjakso (asti)	31.12.2016	31.12.2015	31.12.2014

* Hallituksen päätös helmikuussa 2014. Ansaintajaksolta 2013 annettavat osakkeet annetaan huhtikuussa 2014 järjestelmän ehtojen mukaisesti.

Osakkeiden antaminen perustuu hallituksen kullekin ansaintajaksolle asettamien ansaintakriteerien täytymiseen. Hallitus päättää kunkin ansaintajaksosta ansaintakriteerit ja osakepalkkion enimmäismäärät vuosittain ansaintajaksosta. Ansaintakriteerien täytymisen perusteella annettavien Keskon B-osakkeiden lopulliset määrät hallitus päättää ansaintajaksosta seuraavan vuoden alussa. Ansaintajaksosten 2011, 2012 ja 2013 kriteerit yhtä suurin painoituksin ovat Keskon laimentamaton osakekohtainen tulos (EPS) ilman kertaluonteisia eriä, Kesko-konsernin verottoman myynnin kehitys

ansaintajaksosta aikana ja se, kuinka paljon Keskon B-osakkeen kokonais-tuotto ylittää OMX Helsinki Benchmark Cap -tuottoindeksiä.

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

Osakepalkkioiden sitouttamisjakso

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

Ansaintajaksolta 2011 annettujen osakkeiden sitouttamisjakso päättyi 31.12.2014, ansaintajaksolta 2012 annettujen osakkeiden osalta sitouttamisjakso päättyi 31.12.2015 ja ansaintajaksolta 2013 annettavien osakkeiden osalta sitouttamisjakso päättyi 31.12.2016.

OPTIO-OIKEUDET

Pääjohtajalla ei ollut 31.12.2013 hallussaan yhtään optio-oikeutta. Optio-oikeuksiin 2007A-2007C liittyy Keskon hallituksen optioosajalle asettama velvoite hankkia 25 %:lla optio-oikeuksista saaduista myyntituloista yhtiön osakkeita pysyväisluonteiseen omistukseen.

ELÄKE-EDUT

Pääjohtajan lakisääteinen eläketurva on hoidettu eläkevakuutusyhtiössä. Lisäksi pääjohtaja on Keskon Eläkekassan vuonna 1998 suljetun A-osaston jäsen ja hänen lisäeläkkeensä määräytyy sen sääntöjen ja toimitusjohtajasopimuksen mukaisesti. Lisäeläke on etuusperusteinen. Pääjohtajan toimitusjohtajasopimuksen mukaista toimikautta jatkettiin vuonna 2011 siten, että hän jää vanhuuseläkkeelle täytettyään 63 vuotta. Jäädessään eläkkeelle hän saa eläkettä 66 % eläkepalkastaan. Eläkepalkkaa määritettäessä otetaan huomioon hänen kiinteä rahapalkkansa, tulospalkkiot ja luontoisedut viimeiseltä 10 vuodelta. Pääjohtajan lisäeläke-etuudesta johtuva etuuspohtajainen IFRS-eläkevelvoite on 5,5 milj. euroa. Eläkevelvoite on täysin katettu. Tilikauden 2013 aikana lisäeläkejärjestelmästä ei aiheutunut rahavirtapohjaisia kannatusmaksuja. Suoriteperusteinen IFRS-eläkemenot oli ylikatteesta johtuen 0,1 milj. euroa positiivinen. Pääjohtajan lakisääteisestä eläketurvasta aiheutunut eläkemenot oli 0,2 milj. euroa.

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 2013

	Nimitetty konsernijohtoryhmään	Vastuualue 31.12.2013
Matti Halmesmäki (pj)	1.1.2001	Keskon pääjohtaja
Jorma Rauhala, Ruokakesko Oy:n toimitusjohtaja	5.2.2013	Ruokakauppa ja Keskon Venäjän kaupapaikkatoiminnot
Minna Kurunsaari, käyttötavarakaupan toimialajohtaja*	1.12.2011	Käyttötavarakauppa
Terho Kalliokoski, Rautakesko Oy:n toimitusjohtaja**	17.3.2005	Rautakauppa
Pekka Lahti, VV-Auto Group Oy:n toimitusjohtaja	1.3.2005	Auto- ja konekauppa
Arja Talma, johtaja***	17.3.2005	Kauppapaikat ja sijoitukset
Jukka Erlund, Keskon talous- ja rahoitusjohtaja, CFO	1.11.2011	Talous ja rahoitus, tietohallinto-ohjaus, talouspalvelut
Matti Mettälä, johtaja	1.10.2012	Henkilöstö ja sidosryhmäsuhteet

* Kurunsaaren vastuualue on 20.12.2013 alkaen ollut käyttötavarakauppa. Aikaisemmin hän vastasi käyttötavarakaupasta sekä asiakastiedon ja sähköisen asioinnin hankkeista. Asiakastiedon ja sähköisen asioinnin hankkeista vastaa 20.12.2013 alkaen kukin toimialayhtiö.

** Kalliokoski on nimitetty 5.2.2013 alkaen Rautakesko Oy:n toimitusjohtajaksi. Tätä ennen hän toimi Ruokakesko Oy:n toimitusjohtajana.

*** Talma on nimitetty 5.2.2013 alkaen johtajaksi vastuualueenaan Kesko-konsernin kauppapaikat ja sijoitukset. Tätä ennen hän toimi Rautakesko Oy:n toimitusjohtajana.

Konsernijohtoryhmälle vuosina 2012–2013 maksetut palkat, luontoisedut ja tulospalkkiot sekä muut taloudelliset etuudet käyvät ilmi seuraavista taulukoista.

KONSERNIJOHTORYHMÄN JÄSENTEN PALKAT, TULOSPALKKIOT JA LUONTOISEDUT 2012–2013 (€)

	Kiinteä rahapalkka		Tulospalkkiot		Luontoisedut		Yhteensä	
	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012
Matti Halmesmäki (pj)	909 840	865 300	350 000	309 000	22 740	22 023	1 282 580	1 196 323
Konsernijohtoryhmä*	1 671 384	1 491 291	323 550	327 950	118 896	108 944	2 113 830	1 928 185
Yhteensä	2 581 224	2 356 591	673 550	636 950	141 636	130 968	3 396 410	3 124 508

* Pois lukien pääjohtaja Halmesmäki.

Palkat, tulospalkkiot ja luontoisedut on ilmoitettu maksuperusteella. Vuoden 2012 ansainnan suoriteperusteella saa lisäämällä 2012 palkkoihin ja luontoise-tuihin taulukossa vuonna 2013 maksetuksi ilmoitetun tulospalkkion. Vuodelta 2013 kertyvästä tulospalkkiosta päätetään keväällä 2014.

KONSERNIJOHTORYHMÄN JÄSENTEN OSAKESIDONNAISET PALKKIOT

	2013		2012		2011	
	Enimmäismäärä	Annetaan**	Enimmäismäärä	Annettu	Enimmäismäärä	Annettu
Matti Halmesmäki (pj)	21 000	4 200	21 000	5 607	18 000	7 794
Konsernijohtoryhmä*	46 500	9 300	35 600	9 506	33 300	14 420
Yhteensä	67 500	13 500	56 600	15 113	51 300	22 214

* Pois lukien pääjohtaja Halmesmäki. Konsernijohtoryhmän luvut on ilmoitettu kutakin ansaintajaksoa seuraavan helmikuun tilanteen mukaisesti.

** Hallituksen päätös helmikuussa 2014. Ansaintajaksolta 2013 annettavat osakkeet annetaan huhtikuun 2014 loppuun mennessä järjestelmän ehtojen mukaisesti.

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. Ansaintajaksojen 2011–2013 kriteerit yhtä suurin painotuksin ovat 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.

OSAKEPALKKIOIDEN SITOUTTAMISJAKSO

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, ansaintajaksolta 2012 annettujen osakkeiden osalta sitouttamisjakso päättyy 31.12.2015 ja ansaintajaksolta 2013 annettavien osakkeiden osalta sitouttamisjakso päättyy 31.12.2016. Siinä tapauksessa, että saajan työ- tai toimisuhte Kesko-konsernin yhtiöön päättyy yritysjärjestelyjen tai liikkeen luovutuksen johdosta tai jos saaja siirtyy eläkkeelle tai kuolee ennen palkkion maksamista, hallitus päättää harkintansa mukaan saajan tai hänen oikeudenomistajiensa oikeudesta palkkioon.

OPTIO-OIKEUDET

Konsernijohtoryhmän jäsenistä muilla kuin Halmesmällä oli 31.12.2012 hallussaan yhteensä 17 000 kpl 2007B- ja 65 500 kpl 2007C-optio-oikeutta. Konsernijohtoryhmän jäsenillä ei ollut 31.12.2013 hallussaan yhtään optio-oikeutta. Optio-oikeuksiin 2007A-2007C liittyy Keskon hallituksen optionsaajille asettama velvoite hankkia 25 %:lla optio-oikeuksista saaduista myyntituloista yhtiön osakkeita pysyväisluonteiseen omistukseen.

KONSERNIJOHTORYHMÄN JÄSENTEN ELÄKE-EDUT SEKÄ IRTISANOMISAJAT JA -KORVAUKSET

	Vanhuuseläkeikä, v.	Eläke eläkepalkasta, %	Irtisanomisaika	Irtisanomiskorvaus
Matti Halmesmäki (pj)	63	66	6*/12 kk	12 kk:n palkka
Jorma Rauhala	62	66	6kk	6 kk:n palkka
Minna Kurunsaari	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
Arja Talma	TyEL:n** mukainen	TyEL:n** mukainen	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 konsernin johtoryhmän jäsenen jäsen saa 6–12 kuukauden irtisanomisajan palkan lisäksi erillisen kertakaikkisen irtisanomiskorvauksen, joka vastaa hänen 6–18 kuukauden kiinteää rahapalkkaansa ja luontoisetuja (yhteensä 12–24 x irtisanomiskuukauden rahapalkka + luontoisedut). Hänen itse irtisanoutuessa hän on oikeutettu irtisanomisajan palkkaan.

Konsernijohtoryhmän jäsenten lakisääteinen eläketurva on hoidettu eläkevakuutusyhtiössä. Konsernijohtoryhmän jäsenet ovat kahta (2) jäsentä (Erlund ja Talma) lukuun ottamatta Keskon Eläkekassan vuonna 1998 suljetun A-osaston jäseniä ja heidän lisäeläkkeensä määräytyvät sen sääntöjen ja heidän kunkin johtajasopimuksen mukaisesti. Heidän lisäeläkkeensä on etuusperusteinen. Konsernijohtoryhmän jäsenten (pois lukien Halmesmäki, Erlund ja Talma) lisäeläke-etuudesta johtuva etuusperusteinen IFRS-eläkevelvoite on 3,2 milj. euroa. Eläkevelvoite on täysin katettu. Tilikauden 2013 aikana lisäeläkejärjestelystä ei aiheutunut rahavirtapohjaisia kannatusmaksuja. Suoriteperusteinen IFRS-eläkemeno oli ylikatteesta johtuen 0,1 milj. euroa positiivinen.

* 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 2013 kriteerit olivat ansaintajakson 2012 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 -tuottoindeksin.

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 (päättynyt) ja
- 2007C 1.4.2012–30.4.2014.

Osakkeen alkuperäinen merkintähinta optio-oikeudella 2007B ajanjaksolla 1.4.–30.4.2008 oli 26,57 euroa ja optio-oikeudella 2007C ajanjaksolla 1.4.–30.4.2009 oli 16,84 euroa. Voimassaolevilla optio-oikeuksilla merkittävien osakkeiden merkintähintoja alennetaan merkintähinnan määräytymisjakson alkamisen jälkeen ja ennen osakemerkintää päätettävien voiton- ja muiden varojenjakojen määrällä kunkin varojenjaon täsmäytyspäivänä. Vuoden 2012 osingon-

jaon jälkeen B-osakkeen merkintähinta optio-oikeudella 2007B oli 20,97 euroa (merkintäaika päättyi 30.4.2013) ja optio-oikeudella 2007C 12,24 euroa.

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

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