



K Lataus

KESKON
VUOSIRAPORTTI 2018

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2018

Johdanto	3	Palkitsemisraportti	7
Palkitsemisen päätöksentekojärjestys	3	Hallitus ja sen valiokunnat	7
Palkitsemisen keskeiset periaatteet	3	Pääjohtaja	9
Hallitus	3	Muu konsernijohtoryhmä	9
Pääjohtaja ja muu konsernijohtoryhmä	3	Hallituksen voimassa olevat palkitsemiseen liittyvät valtuudet ja niiden käyttö	10

Johdanto

Tämä palkka- ja palkkioselvitys on käsitelty Kesko Oyj:n hallituksen palkitsemisvaliokunnan kokouksessa 5.2.2019.

Tämä on Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n 1.1.2016 voimaan tulleen hallinnointikoodin mukainen palkka- ja palkkioselvitys. Tämä ja muut hallinnointikoodin mukaan esitettävät tiedot ovat saatavilla Keskon internetsivuilla www.kesko.fi/sijoittaja/hallinnointiperiaatteet/.

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Varsinainen yhtiökokous päättää Kesko Oyj:n ("Kesko") hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet vuosittain. Merkittävät osakkeenomistajat valmistelevat yhtiökokoukselle hallitusta koskevat ehdotukset sisältäen ehdotuksen hallituksen jäsenten lukumääräksi, palkkioksi ja tarvittaessa hallituksen jäseniksi.

Keskon hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan valmistelusta pääjohtajan ja liiketoiminta-alueista vastaavien konsernijohtoryhmän jäsenten palkitsemisesta. Muiden kuin liiketoiminta-alueista vastaavien konsernijohtoryhmän jäsenten osalta Keskon hallitus päättää tulospalkkioperiaatteet ja osakepalkkiot. Muusta palkitsemisesta päättää pääjohtaja henkilöstöjohtajan

valmistelusta hallituksen palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan antamissa rajoissa.

Hallitus päättää Keskon palkitsemisjärjestelmien periaatteista ja seuraa pääjohtajan ja muiden konsernijohtoryhmän jäsenten palkitsemisjärjestelmien toteutumista. Hallitus päättää lisäksi yhtiökokouksen antamien valtuutuksien puitteissa osake- tai osakeperusteisten palkitsemisjärjestelmien osakkeiden jaosta ja jaon ehdoista. Hallituksen voimassa olevat palkitsemiseen liittyvät valtuudet ja niiden käyttö on kuvattu palkitsemisraportissa.

Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Hallitus

Hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkitseminen koostuu yhtiökokouksen päättämistä vuosi- ja kokouspalkkioista. Aiemmin Keskon hallituksen jäsenille on maksettu palkkio rahana, mutta Keskon yhtiökokous 11.4.2018 päätti muuttaa hallituksen jäsenten palkitsemisen rakennetta siten, että noin 30 % vuosipalkkion määrästä annetaan yhtiön osakkeina ja loppuosa palkkiosta maksetaan rahana. Hallituksen jäsen ei saa luovuttaa hallitustyöstä palkkioksi saamiaan osakkeita edelleen ennen kuin saantopäivästä on kulunut kolme vuotta tai ennen kuin jäsenyys hallituksessa on päättynyt riippuen siitä, kumpi ajankohdista on aiempi. Muutoksen tarkoituksena on sitouttaa hallituksen jäsenet

yhtiön pitkäjänteiseen kehittämiseen. Kokouspalkkiot maksetaan rahana. Hallituksen jäsenten päiväraha maksetaan ja matkakustannukset korvataan Keskon matkustussäännön mukaisesti. Hallituksen jäsenet eivät kuulu yhtiön muiden palkitsemis- tai eläkejärjestelmien piiriin.

Pääjohtaja ja muu konsernijohtoryhmä

Yleistä

Pääjohtajan ja muiden konsernijohtoryhmän jäsenten palkitsemisjärjestelmä koostuu kiinteästä rahapalkasta (kuukausipalkasta), luontoiseduista (vapaa autoetu ja matkapuhelinetu), vuosittain päätettävien tulospalkkiokriteerien perusteella määräytyvästä tulospalkkiosta (lyhyen aikavälin sitouttamis- ja kannustinjärjestelmä), osakepalkkiojärjestelmästä (pitkän aikavälin sitouttamis- ja kannustinjärjestelmä) ja johdon eläke-eduista. Pääjohtaja Helanderilla on lisäksi terveys- ja henkivakuutus sekä vapaa-ajan matkavakuutus. Pääjohtajan ja muiden konsernijohtoryhmän jäsenten kanssa on sovittu irtisanomiskorvauksista.

Keskon pääjohtajan ja muun konsernijohtoryhmän kokonaispalkitsemista verrataan muiden Suomen suurimpien yhtiöiden vastaaviin tehtäviin. Palkitsemisen osatekijöitä verrataan verrokkiyhtiöiden käytäntöihin, jolloin varmistetaan kokonaispalkitsemisen kilpailukykyisyys ja tarkoituksenmukaisuus tehtäväkohtaisesti.

Tulospalkkiojärjestelmä (lyhyen aikavälin sitouttamis- ja kannustinjärjestelmä)

Keskolla on lyhyen aikavälin palkitsemiseen vuosittain määräytyvät tulospalkkiot. Keskon hallitus päättää johdon tulospalkkiojärjestelmän kriteerit vuosittain. Kaikilla konsernijohtoryhmän jäsenillä on tulospalkkiokriteerinä konsernin vertailukelpoinen liikevoitto.

Konsernijohtoryhmän toimialavastuullisilla jäsenillä tavoitteissa painottuu oman toimialan vertailukelpoinen liikevoitto, sijoitetun pääoman tuotto prosentti sekä liiketoimintakohtainen myynti tai markkinaosuusmittari. Muilla konsernijohtoryhmän jäsenillä on tulostavoitteissa konsernin liikevoittotavoitteen lisäksi konsernin sijoitetun pääoman tuotto prosentti sekä konsernin myyntitavoite. Näiden lisäksi jokaisella konsernijohtoryhmän jäsenellä on yksilöllisiä tavoitteita. Tulospalkkiokriteerit ja niiden painoarvot vaihtelevat tehtävien mukaan. Vähintään 70 % tulospalkkiosta on sidottu taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen.

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

Keskon pääjohtajan tulospalkkion enimmäismäärä on 67 % hänen kalenterivuoden rahapalkastaan ilman luontoisetuja ja muilla konsernijohtoryhmän jäsenillä tehtävän tulosvaikutuksen perusteella 33–50 % kalenterivuoden rahapalkasta ilman luontoisetuja. Tulospalkkiota määriteltäessä kalenterivuoden rahapalkka määritetään käyttäen konsernijohtoryhmän jäsenen viimeisen kuukauden kiinteää rahapalkkaa siltä kalenterivuodelta, jonka tuloksen perusteella tulospalkkio maksetaan. Tulospalkkiot maksetaan vuositilinpäätöksen valmistumisen jälkeen määrätymisvuotta seuraavan huhtikuun loppuun mennessä.

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 Keskon 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 eettisiin tai vastuullisuutta koskevien periaatteiden tai ohjeiden vastaiseen toimintaan, jota ei kokonaisuutena arvioiden ole pidettävä vähäisenä.

Osakepohjainen sitouttamis- ja kannustinjärjestelmä (pitkän aikavälin sitouttamis- ja kannustinjärjestelmä)

Helmikuussa 2017 Keskon hallitus päätti uudesta ylimmälle johdolle ja erikseen valittaville avainhenkilöille suunnatusta pitkän aikavälin osakepohjaisesta sitouttamis- ja kannustinjärjestelmästä. Uusi osakepalkkiojärjestelmä sisältää kolme osakepalkkio-ohjelmaa, joiden alla hallitus voi päättää vuosittain uusien osakeohjelmien käynnistämisestä. Ensisijainen osakepalkkio-ohjelma on suoriteperusteinen osakepalkkio-ohjelma (PSP), jonka lisäksi on siirtymävuoden 2017 osakepalkkio-ohjelma (Bridge Plan) sekä erityistilanteisiin sovellettava rajoitettu osakepalkkio-ohjelma (RSP). Osakepalkkio-ohjelmien osakkeet maksetaan Keskon B-osakkeina. Osakepalkkio-ohjelmien osakkeet vapautuvat saajan käyttöön sitouttamisjakson päätyttyä edellyttäen, että henkilö on edelleen Kesko-konsernin yhtiön palveluksessa.

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.

Kultakin ansaintajaksolta maksettavan osakepalkkion bruttomäärälle on enimmäismäärä 400 % sen ansaintajakson viimeisen kalenterivuoden rahapalkasta, jolta osakepalkkio maksetaan.

Ensisijainen osakepalkkio-ohjelma (PSP) koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä osakeohjelmista, joista kukin sisältää kahden vuoden pituisen ansaintajakson sekä mahdollisen osakepalkkion maksamista seuraavan kahden vuoden pituisen sitouttamisjakson. Keskon hallitus päättää uuden osakeohjelman käynnistämisestä vuosittain. Vuoden 2018 alusta alkanut PSP-ohjelma sisältää kahden vuoden ansaintajakson (1.1.2018–31.12.2019), jonka jälkeen on kahden vuoden sitouttamisjakso (1.1.2020–10.2.2022). Sitouttamisjakson aikana osakkeita ei saa pantata tai luovuttaa, mutta henkilöllä on osakkeisiin liittyvät muut oikeudet. Jos henkilön työ- tai toimeksianto päättyy ennen sitouttamisjakson päättymistä, hänen on pääsääntöisesti palautettava luovutusrajoituksen alaiset osakkeet vastikkeetta Keskolle tai sen määräämälle taholle. 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. Vuosina 2017 ja 2018 aloitettujen PSP-ohjelmien ansaintakriteereinä ovat Kesko-konsernin verottoman myynnin kehitysprosentti, Kesko-konsernin vertailukelpoinen sidotun pääoman tuotto (ROCE, %) ja Keskon B-osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto (TSR, %).

Siirtymävuoden 2017 osakepalkkio-ohjelma (Bridge Plan –ohjelma) on kertaluontoinen osakepalkkio-ohjelma, joka sisälsi yhden vuoden ansaintajakson (1.1.2017–31.12.2017) ja kolmen vuoden sitouttamisjakson (1.1.2018–10.2.2021). Säännöt ovat muilta osin vastaavat kuin PSP-ohjelmassa. Bridge Plan –ohjelman tarkoitus oli kattaa siirtymävaihe siirryttäessä Keskon vanhasta, yhden vuoden ansaintajaksoihin perustuneesta pitkän aikavälin sitouttamis- ja kannustinjärjestelmästä vuonna 2017 käyttöön otettuun sitouttamis- ja kannustinjärjestelmään, johon kuuluvissa osakepalkkio-ohjelmissa on kahden vuoden pituiset ansaintajaksot.

Toissijainen osakepalkkio-ohjelma erityistilanteisiin (RSP-ohjelma) on erikseen päätetyissä erityistilanteissa käytettävä osakepalkkio. RSP-ohjelma koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä osakeohjelmista ja se muodostuu kolmen vuoden pituisesta sitouttamisjaksosta, jonka jälkeen yksittäisen ohjelman puitteissa mahdolliset luvatut osakepalkkiot maksetaan osallistujille edellyttäen, että heidän työsuhteensa Kesko-konserniin jatkuu palkkioiden maksamiseen saakka.

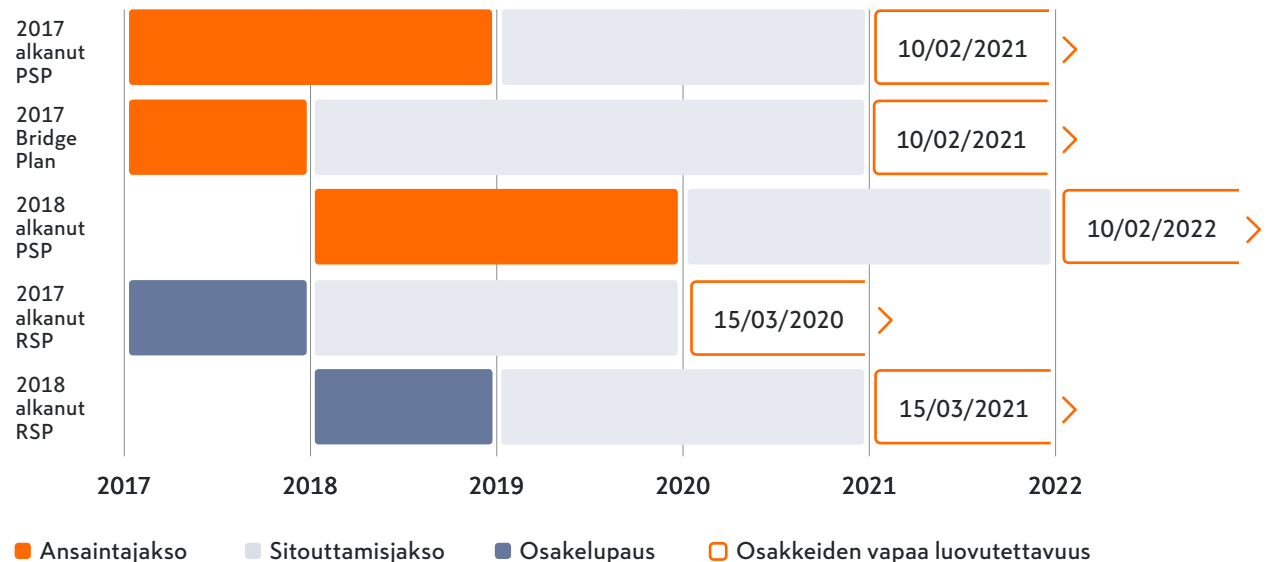
RSP-ohjelmissa osakelupauksia ei ole annettu pääjohtajalle eikä muille konsernijohtoryhmän jäsenille. Luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä on 2017 ja 2018 alkaneissa ohjelmissa 20 000 osaketta ohjelmaa kohden. RSP 2017 –ohjelman sitouttamisjakso päättyi 15.3.2020 ja RSP 2018 -ohjelman 15.3.2021.

Kesko soveltaa osakeomistussuositusta Keskon konsernijohtoryhmän jäseniin. Suosituksen mukaan konsernijohtoryhmän kunkin jäsenen tulee säilyttää omistuksessaan vähintään 50 % yhtiön osakepalkkiojärjestelmistä saamista netto-osakkeista,

Osakepalkkio-ohjelma	Bridge Plan 2017	PSP 2017–2020	PSP 2018–2021
Osallistujien lukumäärä ohjelman alkaessa	140	140	130
B-osakkeiden enimmäismäärä bruttona (kpl)			
Yhteensä	340 000	340 000	340 000
Allokoituna ohjelman alkaessa			
Pääjohtaja	38 000	38 000	38 000
Muut konsernijohtoryhmän jäsenet	96 800	96 800	94 000
Toteutunut ansainta	46,7 %*	55,05 %*	-
Ansaintajakso päättyy	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Osakkeiden luovutusvuosi	2018	2019	2020
Sitouttamisjakso päättyy	10.2.2021	10.2.2021	10.2.2022

* Bridge Plan –ohjelman osalta toteutunut B-osakkeiden bruttoansainta kappaleina: yhteensä 133 751, pääjohtaja 17 746 ja muu konsernijohtoryhmä 34 185. PSP 2017-2020 –ohjelman osalta toteutunut B-osakkeiden bruttoansainta kappaleina: yhteensä 142 850, pääjohtaja 20 919 ja muu konsernijohtoryhmä 40 300. Bruttoansainta tarkoittaa, että ansainnasta vähennetään soveltuva ennakonpidätys ja vähentämisen jälkeen jäljelle jäävä nettomäärä suoritetaan osallistujille osakkeina.

Keskon osakepalkkio-ohjelmat



kunnes hänen osakeomistuksensa Keskon vastaa vähintään hänen kiinteää bruttomääräistä vuosipalkkaansa.

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 väärinkäytökseen tai Keskon eettisiä tai vastuullisuutta koskevien periaatteiden tai ohjeiden vastaiseen toimintaan, jota ei kokonaisuutena arvioiden ole pidettävä vähäisenä.

Eläke-edut

Pääjohtajan eläke-edut

Pääjohtajan vanhuuseläkkeen alkamisikä on 63 vuotta ja eläkkeen suuruudeksi on sovittu 60 % toimitusjohtajan eläkkeelle siirtymistä edeltävän kymmenen (10) kalenterivuoden TyEL-ansioista. Eläke on etuusperusteinen.

Muun konsernijohtoryhmän (pois lukien pääjohtaja) eläke-edut

Konsernijohtoryhmän jäsenten eläkeikä on 63 vuotta.

Vuonna 2018 neljä (2017 kolme) konsernijohtoryhmän jäsentä oli Keskon Eläkekassan jäseniä. Heidän vanhuuseläkkeensä suuruus on 66 % eläkkeen perustana olevan viimeisen 10 vuoden työansioista. Heidän lisäeläkkeensä määräytyvät Keskon Eläkekassan sääntöjen ja kunkin johtajasopimuksen mukaisesti. Heidän lisäeläkkeensä on etuusperusteinen. Muiden konsernijohtoryhmän jäsenten vanhuuseläke määräytyy yleisten työntekijän eläkkeisiin Suomessa sovellettavien säännösten (TyEL) mukaisesti, ja heillä on lisäksi maksuperusteinen lisäeläke.

Irtisanomiskorvaukset

Pääjohtajan irtisanomiskorvaus

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

Muun konsernijohtoryhmän (pois lukien pääjohtaja) irtisanomiskorvaus

Muiden konsernijohtoryhmän jäsenten irtisanomisajat ovat kuusi (6) kuukautta yhtiön irtisanoessa johtajasopimuksen ja kuusi (6) kuukautta johtajan itse irtisanoutuessa. Mikäli yhtiö irtisanoo sopimuksen muun syyn kuin johtajan olennaisen sopimusrikkomuksen johdosta, eikä johtaja siirry vanhuus- tai muulle eläkkeelle, johtajalle maksetaan irtisanomisajan palkan lisäksi 6–12 kuukauden rahapalkkaa ja luontoisetujen yhteenlaskettua määrää vastaava korvaus.

Palkitsemisraportti

Tässä palkitsemisraportissa selostetaan hallituksen jäsenille, pääjohtajalle ja muulle konsernijohtoryhmälle tilikaudella 2018 maksetut palkkiot ja muut taloudelliset etuudet. Tilikauden 2017 aikana maksetut palkkiot esitetään vertailutietona.

Hallitus ja sen valiokunnat

Varsinainen yhtiökokous 2018 päätti muuttaa hallituksen jäsenten palkitsemisen rakennetta siten, että noin 30 % vuosipalkkioista maksetaan yhtiön B-osakkeina. Osakkeiden luovutuksen jälkeen loppuosa palkkiosta annetaan rahana. Hallituksen jäsen ei saa luovuttaa näin saatuja osakkeita edelleen ennen kuin saantopäivästä on kulunut kolme vuotta tai ennen kuin jäsenyys hallituksessa on päättynyt, riippuen siitä, kumpi ajankohdistista on aiempi. Muutoksen tarkoituksena on sitouttaa hallituksen jäsenet yhtiön pitkäjänteiseen kehittämiseen. Kokouspalkkiot maksetaan rahana. Aiemmin hallituspalkkiot on maksettu kokonaisuudessaan rahana. Hallituksen jäsenillä ei ole osakepalkitsemisjärjestelmiä eivätkä he kuulu myöskään yhtiön muiden palkitsemis- tai eläkejärjestelmien piiriin.

Varsinainen yhtiökokous päätti lisäksi korottaa hallituksen vuosipalkkioita, jotka olivat pysyneet ennallaan vuodesta 2009 asti.

Hallituksen jäsenten päiväraha maksetaan ja matkakustannukset korvataan Keskon matkustussäännön mukaisesti.

Hallituksen vuosipalkkiot (€)

	2018	2017
Puheenjohtaja	97 000	80 000
Varapuheenjohtaja	60 000	50 000
Jäsen	45 000	37 000
Jäsen, joka on tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	60 000	-

Hallituksen kokouspalkkiot / kokous (€)

	2018	2017
Hallituksen kokous		
Puheenjohtaja	1 000	500
Jäsen	500	500
Valiokunnan kokous		
Valiokunnan puheenjohtaja, joka ei ole hallituksen pj tai vpj	1 000	1 000
Jäsen	500	500

Hallituksen jäsenille 2018 maksetut vuosi- ja kokouspalkkiot hallitus- ja valiokuntatyöstä*

	Vuospalkkiot, €		Kokouspalkkiot, €			Palkkiot yhteensä	Vuospalkkiolla 2018-2019 luovutettujen B-osakkeiden määrä (kpl)****	Osakeomistus 31.12.2018
	Hallituskaudelta 2017-2018	Hallituskaudelta 2018-2019	Hallitus	Tarkastusvaliokunta	Palkitsemiss valiokunta			
Esa Kiiskinen (pj)	20 000	97 000	8 000		1 500	126 500	673	1 350 A-osaketta omissa nimissä 106 000 A-osaketta määräysvaltayhteisöjen nimissä 673 B-osaketta omissa nimissä
Peter Fagnäs (vpj)**		60 000	3 000			63 000	417	1 000 A-osaketta omissa nimissä 417 B-osaketta omissa nimissä
Jannica Fagerholm	9 250	60 000	5 000	5 000		79 250	417	1 417 B-osaketta omissa nimissä
Piia Karhu**		45 000	3 000	1 500		49 500	313	313 B-osaketta omissa nimissä
Matti Kyytsönen	9 250	45 000	5 000	2 500		61 750	313	1 308 B-osaketta omissa nimissä
Matti Naumanen	9 250	45 000	5 000			59 250	313	2 400 A-osaketta omissa nimissä 17 664 A-osaketta määräysvaltayhteisöjen nimissä 313 B-osaketta omissa nimissä
Toni Pokela	9 250	45 000	5 000			59 250	313	179 400 A-osaketta määräysvaltayhteisöjen nimissä 313 B-osaketta omissa nimissä
Mikael Aro (vpj)***	12 500		2 000	1 000	1 500	17 000		
Anu Nissinen***	9 250		2 000		1 500	12 750		
Yhteensä	78 750	397 000	38 000	10 000	4 500	528 250	2 759	

* Palkkiot on ilmoitettu maksuperusteella.

** Hallituksen jäsen 11.4.2018 alkaen

*** Hallituksen jäsen 11.4.2018 asti

**** Keskon omien osakkeiden luovutuspäivä 27.4.2018

Pääjohtaja

Mikko Helander on toiminut yhtiön pääjohtajana ja konsernijohtoryhmän puheenjohtajana 1.1.2015 alkaen. Pääjohtajan palkitseminen tapahtuu yhtiön hallituksen hyväksymän toimitusjohtajasopimuksen perusteella sekä palkitsemisvaliokunnan valmisteleminen hallituksen päätösten mukaisesti.

Muu konsernijohtoryhmä

Pääjohtajan lisäksi vuonna 2018 konsernijohtoryhmän jäseninä toimivat seuraavat henkilöt:

- Jorma Rauhala, rakentamisen ja talotekniikan kaupan toimialajohtaja, pääjohtajan sijainen
- Ari Akseli, päivittäistavara-kaupan toimialajohtaja
- Johan Friman, K Auto Oy:n toimitusjohtaja
- Jukka Erlund, talous- ja rahoitusjohtaja, CFO
- Mika Majoinen, lakiasiaintoiminnan johtaja
- Matti Mettälä, johtaja, henkilöstö, vastuullisuus ja aluetoiminnot
- Anni Ronkainen, Chief Digital Officer

Pääjohtajan palkat, palkkiot ja luontaisedut sekä eläke-edut (€)

	2018	2017
Kiinteä rahapalkka	952 500	934 500
Tulospalkkio	450 000	490 000
Osakepalkkiot*	868 998	1 398 030
Auto- ja matkapuhelinetu	28 158	26 907
Yhteensä:	2 299 656	2 849 437
Lisäeläkejärjestelyyn maksettu	1 350 000	1 350 000

*Osakepalkkioiden euromääräinen arvo on laskettu käyttäen osakkeiden luovutuspäivän 15.3.2018 ja 15.3.2017 kaupankäyntivolyymillä painotettua keskimääräistä. Osakepalkkioiden euromäärät ovat bruttomääräisiä, ja niistä on vähennetty soveltuva ennakonpidätys ja vähentämisen jälkeen jäljelle jäävä nettomäärä on suoritettu osakkeina. Luovutettujen Keskon B-osakkeiden nettomäärä oli 8 873 osaketta vuonna 2018 ja 16 086 osaketta vuonna 2017.

Muun konsernijohtoryhmän (pois lukien pääjohtaja) palkat, palkkiot ja luontaisedut (€)

	2018	2017
Kiinteä rahapalkka	1 963 590	2 153 076
Tulospalkkiot	417 400	353 375
Osakepalkkiot*	1 673 996	3 528 362
Auto- ja matkapuhelinetu	133 582	150 334
Yhteensä:	4 188 568	6 185 147

*Osakepalkkioiden euromääräinen arvo on laskettu käyttäen osakkeiden luovutuspäivän 15.3.2018 ja 15.3.2017 kaupankäyntivolyymillä painotettua keskimääräistä. Osakepalkkioiden euromäärät ovat bruttomääräisiä, ja niistä on vähennetty soveltuva ennakonpidätys ja vähentämisen jälkeen jäljelle jäävä nettomäärä on suoritettu osakkeina. Luovutettujen Keskon B-osakkeiden nettomäärä oli 17 095 osaketta vuonna 2018 ja 34 470 osaketta vuonna 2017.

Pääjohtajan ja muun konsernijohtoryhmän osakeomistukset

	Osakeomistus 31.12.2018	Osakeomistus 31.12.2017
Mikko Helander, pääjohtaja	44 964 B-osaketta omassa nimissä	36 091 B-osaketta omassa nimissä
Jorma Rauhala, rakentamisen ja talotekniikan kaupan toimialajohtaja, pääjohtajan sijainen	24 300 B-osaketta omassa nimissä	20 564 B-osaketta omassa nimissä
Ari Akseli, päivittäistavara-kaupan toimialajohtaja	8 596 B-osaketta ja 81 A-osaketta omassa nimissä	7 568 B-osaketta ja 81 A-osaketta omassa nimissä
Johan Friman, K Auto Oy:n toimitusjohtaja	3 363 B-osaketta omassa nimissä	Ei omistusta
Jukka Erlund, talous- ja rahoitusjohtaja, CFO	20 203 B-osaketta omassa nimissä	16 840 B-osaketta omassa nimissä
Mika Majoinen, lakiasiaintoiminnan johtaja	11 070 B-osaketta omassa nimissä	*
Matti Mettälä, johtaja, henkilöstö, vastuullisuus ja aluetoiminnot	12 884 B-osaketta omassa nimissä	10 782 B-osaketta omassa nimissä
Anni Ronkainen, Chief Digital Officer	8 602 B-osaketta omassa nimissä	6 500 B-osaketta omassa nimissä

* Aloittanut konsernijohtoryhmän jäsenenä 1.1.2018

Hallituksen voimassa olevat palkitsemiseen liittyvät valtuudet ja niiden käyttö

Keskon varsinainen yhtiökokous 4.4.2016 valtuutti yhtiön hallituksen päättämään yhteensä enintään 1 000 000 yhtiön hallussa olevan oman B-osakkeen luovuttamisesta (osakeantivaltuutus 2016). Valtuutuksen perusteella osakkeet voidaan antaa myös osakkeenomistajan etuoikeudesta poiketen suunnatulla osakeannilla, jos siihen on yhtiön kannalta painava taloudellinen syy, kuten yhtiön sitouttamis- ja kannustinjärjestelmän toteuttamiseksi. Osakkeet voidaan luovuttaa joko maksua vastaan tai maksutta. Osakeanti voi olla maksuton vain, jos siihen on yhtiön kannalta ja sen kaikkien osakkeenomistajien etu huomioon ottaen erityisen painava taloudellinen syy. Valtuutus sisältää myös hallituksen valtuuden päättää muista osakeantoihin liittyvistä seikoista. Valtuutus on voimassa 30.6.2020 saakka.

Osakeantivaltuutuksen 2016 perusteella hallitus on päättänyt yhtiön hallussa olleiden omien B-osakkeiden luovuttamisesta siten, että 15.3.2018 on luovutettu 65 652 osaketta, 5.4.2018 351 osaketta ja 1.6.2018 187 osaketta siirtymävaiheen osakepohjaisen sitouttamis- ja kannustinohjelman (Bridge Plan) ansaintajakson 2017 kohderyhmään kuuluneille johto- ja avainhenkilöille (pörssitiedotteet 1.2.2018, 15.3.2018, 5.4.2018 ja 1.6.2018). Osakeantivaltuutuksen 2016 perusteella hallitus on vuonna 2017 luovuttanut 192 822 yhtiön hallussa ollutta omaa B-osaketta Keskon aikaisemmin voimassa olleiden vuosien 2014–2016 osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakson 2016 kohderyhmään kuuluneille henkilöille (pörssitiedote 15.3.2017). Annetuista osakkeista yhtiölle palautui vuoden

2017 aikana yhteensä 9 850 osaketta ja vuoden 2018 aikana yhteensä 7211 osaketta osakepalkkiojärjestelmän ehtojen mukaisesti. Vuoden 2018 aikaisista palautumisista on kerrottu pörssitiedotteilla 28.2.2018, 30.7.2018 ja 7.9.2018.

Hallitus päätti toteuttaa yhtiökokouksen 11.4.2018 päätöksen hallituksen vuosipalkkioiden maksamisesta osittain yhtiön B-osakkeilla siten, että hallitus luovutti osakeantivaltuutuksen 2016 perusteella hallituksen jäsenille yhteensä 2 759 yhtiön hallussa olevaa B-osaketta. Osakkeiden määrä vastasi yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti noin 30 % kunkin hallituksen jäsenen vuosipalkkiosta hallituksen kokouspäivän 24.4.2018 päätöskurssilla laskettuna. Päätöksestä tiedotettiin pörssitiedotteella 25.4.2018 ja luovutuksesta 27.4.2018.

Varsinainen yhtiökokous 11.4.2018 hyväksyi hallituksen ehdotuksen sen valtuuttamiseksi päättämään enintään 1 000 000 yhtiön oman B-osakkeen hankkimisesta (omien osakkeiden hankkimisvaltuutus 2018). B-osakkeet hankitaan muutoin kuin osakkeenomistajien omistamien osakkeiden suhteessa yhtiön jakokelpoisella vapaalla omalla pääomalla B-osakkeiden hankintahetken markkinahintaan Nasdaq Helsinki Oy:n ("Pörssi") järjestämässä julkisessa kaupankäynnissä. Osakkeiden hankkiminen ja maksaminen tapahtuu Pörssin sääntöjen mukaisesti. Omien osakkeiden hankinta alentaa yhtiön jakokelpoisen vapaan oman pääoman määrää. B-osakkeet hankitaan käytettäväksi yhtiön pääomarakenteen kehittämiseksi, mahdollisten yrityskauppojen, investointien ja/tai muiden yhtiön liiketoimintaan kuuluvien järjestelyjen rahoittamiseksi sekä yhtiön johdon ja muun henkilökunnan

sitouttamis- ja kannustinjärjestelmän toteuttamiseksi. Hallitus päättää muista omien B-osakkeiden hankkimiseen liittyvistä seikoista. Valtuutus on voimassa 30.9.2019 saakka.

Keskon hallitus päätti 24.4.2018 omien osakkeiden hankkimisvaltuutuksen 2018 perusteella hankkia Kesko Oyj:n omia B-sarjan osakkeita ja perusti osakkeiden takaisinosto-ohjelman (pörssitiedote 25.4.2018). Takaisinosto-ohjelman puitteissa Kesko hankki 500 000 omaa B-sarjan osaketta käytettäväksi yhtiön johdon ja muun henkilökunnan sitouttamis- ja kannustinjärjestelmän toteuttamiseen (pörssitiedote 21.5.2018).