

2017

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS



HKSCAN

SISÄLLYSLUETTELO

| | |
|----------------------------------|---|
| Hallinto | 3 |
| Palkka- ja palkkioselvitys | 3 |

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2017

Tämä palkka- ja palkkioselvitys on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2015 mukaisesti.

1. PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS

Tämä kappale sisältää kuvauksen hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemista koskevasta päätöksentekojärjestyksestä.

Yhtiökokous päättää hallituksen ja hallituksen valiokuntien jäsenten palkkioista vuosittain nimitysvaliokunnan esityksen perusteella.

Hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan ehdotuksesta toimitusjohtajan palkitsemisperiaatteista ja palkitsemisesta. Konsernin johtoryhmän palkitsemisesta ja työsuhteiden ehdoista hallitus tekee päätöksen toimitusjohtajan ehdotuksen perusteella. Hallitus hyväksyy kaikki konserninlaajuiset ylimmän johdon ja muun henkilöstön kannustinohjelmat.

Yhtiökokous päättää yhtiön osakkeiden käyttämisestä osakeperusteiseen palkitsemiseen. Yhtiökokous voi valtuuttaa hallituksen päättämään osakeannista ja osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Tiedot hallituksen voimassaolevista valtuutuksista sekä hallituksen tekemät päätökset koskien palkitsemista on kuvattu kappaleessa 3.

2. PALKITSEMISEN KESKEISET PERIAATTEET

Tämä kappale sisältää kuvauksen hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen keskeisistä periaatteista.

HKScan-konsernissa palkitseminen perustuu hallituksen hyväksymiin palkitsemisperiaatteisiin. Palkitsemisen suunnittelussa otetaan huomioon konsernin strategiset tavoitteet sekä taloudellinen tulos. Motivoivan palkitsemisen avulla pyritään sitouttamaan ydinosaaminen ja avainhenkilöstö konserniin.

HKScan-konsernin palkitsemisjärjestelmä koostuu peruspalkasta, luontoiseduista sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä.

Hallitus

Hallituksen jäsenten palkkiot koostuvat vuosipalkkioista, jotka maksetaan hallituksen ja sen valiokuntien jäsenyyden perusteella, sekä lisäksi jäsenet saavat kokouspalkkion kustakin hallituksen ja sen valiokuntien kokouksesta, johon he osallistuvat. Yhtiöllä ei ole käytössä osakepohjaista kannustepalkkiojärjestelmää hallitukseen kuuluville, eivätkä hallituksen jäsenet kuulu yhtiön kannustepalkkio- tai eläkejärjestelmien piiriin. Hallituksen jäsenet eivät saa erillistä kokouspalkkiota konsernin tytär- tai osakkuusyhtiöiden hallituksissa toimimisesta.

Yhtiökokous 6.4.2017 vahvisti hallituksen jäsenten vuosipalkkiot seuraavasti:

| Vuosipalkkio, euroa | |
|---------------------------------------|--------|
| Hallituksen puheenjohtaja | 67 750 |
| Hallituksen varapuheenjohtaja | 33 875 |
| Hallituksen jäsen | 27 625 |
| Hallituksen varajäsen | 13 810 |
| Hallituksen valiokunnan puheenjohtaja | 5 000 |

Yhtiökokous päätti että vuosipalkkiot maksetaan yhtiön osakkeina ja rahana siten, että 20 prosenttia palkkion määrästä maksetaan hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun markkinoilta hankittavina yhtiön osakkeina ja loput maksetaan rahana.

Lisäpalkkiot: Yhtiökokous päätti 550 euron suuruudesta kokouspalkkiosta kaikille hallituksen jäsenille kustakin hallituksen ja sen valiokuntien kokouksesta, johon he osallistuvat.

Kulut: Yhtiökokous päätti että hallituksen jäsenten matkakulut korvataan yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Toimitusjohtaja

Toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet on kuvattu seuraavassa taulukossa:

| Palkkioelementti | Kuvaus |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Palkka | Kiinteä palkka johon sisältyvät verotettavat luontoisedut (auto- ja puhelinetu). Toimitusjohtajan palkka on 54 166 euroa kuukaudessa (31.10.2016 alkaen). |
| Vakuutukset | Toimitusjohtajan tukemiseksi ja suojaamiseksi tehtävissään HKScan on hankkinut hänelle terveysturvavakuutuksen, henki- ja työkyvyttömyysvakuutuksen, työmatkavakuutuksen sekä vastuuvarakuutuksen. |
| Eläke | Toimitusjohtajan eläkeikä on 63. Lakimääräisen eläkejärjestelmän lisäksi toimitusjohtaja kuuluu maksuperusteisen lisäeläkevakuutuksen piiriin, jossa eläke-edut perustuvat kertyneeseen eläkesäästöön. Lisäeläkejärjestelyn kustannuksista vastaa yhtiö ja ne ovat 20 prosenttia vuosipalkasta. Mikäli toimitusjohtajan sopimus päättyy ennen eläkeikää, hänellä on oikeus kertyneeseen eläkesäästöön. |
| Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä | Toimitusjohtaja kuuluu HKScanin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien piiriin kulloinkin voimassa olevien ehtojen mukaisesti. Hallitus määrittelee vuosittain järjestelmän palkkion pohjana olevat suorituskriteerit. Konserni- ja henkilökohtaiset tavoitteet sekä niiden ala- ja ylärajat määrittellään strategisten tavoitteiden perusteella. Henkilökohtaisten suoritustavoitteiden täyttymistä arvioi vuosittain hallituksen puheenjohtaja. Palkkion enimmäismäärä on 60 prosenttia vuosittaisesta kiinteästä peruspalkasta. |
| Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä | Toimitusjohtaja kuuluu HKScanin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien piiriin kulloinkin voimassa olevien ehtojen mukaisesti. Hallitus määrittelee vuosittain järjestelmän ehdot ja suorituskriteerit strategisten tavoitteiden perusteella. Mikäli suoritustavoitteet saavutetaan, maksetaan palkkio osittain yhtiön A-sarjan osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Palkkion enimmäismäärä ohjelman alkaessa on 100 prosenttia vuosipalkasta. Palkkion lopulliseen arvoon vaikuttaa suorituskyky ja osakekurssi. |

| | |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Osakeomistuksen ohjeet | Hallitus suosittaa, että toimitusjohtaja omistaisi puolet kaikista pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella saamistaan osakkeista niin kauan, kunnes osakeomistuksen arvo vastaisi hänen vuosipalkkaansa. Tämä omistus tulisi säilyttää toimisuhteen voimassaoloajan. |
| Työsuhteen päättymisen ehdot | Toimitusjohtajasopimuksen mukaan konsernilla ja toimitusjohtajalla on oikeus irtisanoa sopimus kuuden kuukauden irtisanomisajalla. Mikäli HKScan päättää sopimuksen, toimitusjohtajalle maksetaan 12 kuukauden kuukausipalkkaa vastaava rahasumma irtisanomisajan palkan lisäksi. |

Muu johto

Johtoryhmän jäsenten palkitsemisen periaatteet on kuvattu seuraavassa taulukossa. Johtoryhmään kuuluu jäseniä Suomesta, Ruotsista ja Virosta.

| Palkkioelementti | Kuvaus |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Palkka | Vuosipalkka koostuu peruspalkasta ja tavanomaisista luontoiseduista kuten auto- ja puhelinetu. Johtoryhmän jäsenten vuosipalkan sisältö vaihtelee tehtävän ja asuinmaan mukaan. |
| Vakuutukset | Johtoryhmän jäsenten tukemiseksi ja suojaamiseksi tehtävissään HKScan on hankkinut heille terveysturvavakuutuksen, henki- ja työkyvyttömyysvakuutuksen, työmatkavakuutuksen sekä vastuuvakuutuksen. |
| Eläke | Johtoryhmän jäsenet kuuluvat asuinmaansa eläkejärjestelmien piiriin paikallisen käytännön mukaisesti. Lisäksi johtoryhmän suomalaiset jäsenet kuuluvat HKScanin maksuperusteisen lisäeläkeohjelman piiriin. Lisäeläkesopimusten mukainen eläkeikä on 63 vuotta. |
| Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä | Johtoryhmän jäsenet kuuluvat HKScanin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien piiriin kulloinkin voimassa olevien ehtojen mukaisesti. Hallitus määrittelee vuosittain järjestelmän palkkion pohjana olevat suorituskriteerit. Konserni-, yksikkö/toiminto- ja henkilökohtaiset tavoitteet sekä niiden alaja ylärajat määritellään strategisten tavoitteiden perusteella. Henkilökohtaisten suoritustavoitteiden täyttymistä arvioi vuosittain toimitusjohtaja. Palkkion enimmäismäärä on 50 prosenttia vuosittaisesta kiinteästä peruspalkasta. |
| Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä | Johtoryhmän jäsenet kuuluvat HKScanin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien piiriin kulloinkin voimassa olevien ehtojen mukaisesti. Hallitus määrittelee vuosittain järjestelmän ehdot ja suorituskriteerit strategisten tavoitteiden perusteella. Mikäli suoritustavoitteet saavutetaan, maksetaan palkkio osittain yhtiön A-sarjan osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Palkkion määrä ohjelman alkaessa on tehtävästä riippuen enimmillään 90 prosenttia vuosipalkasta. Palkkion lopulliseen arvoon vaikuttaa suorituskyyky ja osakekurssi. |
| Osakeomistuksen ohjeet | Hallitus suosittaa, että konsernin johtoryhmän jäsenet omistaisivat puolet kaikista pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella saamistaan osakkeista niin kauan, kunnes heidän osakeomistustensa arvo vastaisi heidän vuosipalkkaansa. Tämä omistus tulisi säilyttää työsuhteen voimassaoloajan. |
| Toimisuhteen päättymisen ehdot | Johtoryhmän jäsenten työsuhteen irtisanomisaika on molemmin puolin kuusi kuukautta. Yhtiön irtisanoessa työsuhteen johtoryhmän jäsenet ovat oikeutettuja kuuden kuukauden palkkaa vastaavaan erorahaan. |

3. PALKITSEMISRAPORTTI

HKScan selostaa tässä palkitsemisraportissa hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle ja muulle johdolle edellisen tilikauden eli tilikauden 2017 aikana maksetut palkkiot ja muut taloudelliset etuudet. Raportointitilikautta edeltävän

tilikauden eli tilikauden 2016 aikana maksetut palkkiot esitetään vertailutietona.

Hallitus

Hallituksen jäsenille vuosina 2017 ja 2016 maksetut palkkiot on esitetty alla olevassa taulukossa.

| | Vuospalkkiot (EUR) | | Kokouspalkkiot (EUR) | | Maksettu osakkeina* (lukumäärä) | |
|-------------------------------------|--------------------|---------------|----------------------|---------------|---------------------------------|---------------|
| | 2017 | 2016 | 2017 | 2016 | 2017 | 2016 |
| Mikko Nikula ⁴⁾ | 59 222 | 68 250 | 12 100 | 11 000 | 4 378 | 4 220 |
| Marko Onnela ³⁾ | 20 420 | 11 690 | 9 900 | 11 550 | 2 190 | |
| Per Olof Nyman ²⁾ | 12 906 | | 7 150 | | 1 783 | |
| Riitta Palomäki ^{2) 4) 6)} | 16 242 | | 13 750 | | 1 783 | |
| Tuomas Salusjärvi ^{2) 6)} | 12 906 | | 11 000 | | 1 783 | |
| Pirjo Väliaho | 25 452 | 25 783 | 17 600 | 14 850 | 1 783 | 1 725 |
| Veikko Kemppe ²⁾ | 9 232 | | 7 150 | | | |
| Carl-Peter Thorvid ^{2) 4)} | 9 232 | | 9 350 | | | |
| Niels Borup ^{1) 5)} | 12 958 | 36 617 | 3 850 | 12 100 | | 2 105 |
| Henrik Treschow ^{1) 3)} | 10 878 | 28 698 | 3 300 | 11 000 | | 1 725 |
| Teija Andersen ^{1) 5)} | 9 210 | 25 783 | 3 300 | 13 200 | | 1 725 |
| Per Nilsson ^{1) 3)} | 4 604 | 11 690 | 1 650 | 11 550 | | |
| Jari Mäkilä | 5 000 | 5 000 | 1 100 | 1 650 | | |
| Bengt-Olov Gunnarsson ⁸⁾ | | | 550 | | | |
| Lena Åsheim ⁷⁾ | | | 550 | 550 | | |
| Yhteensä | 208 260 | 37 400 | 102 300 | 87 450 | 13 700 | 11 500 |

¹⁾ Hallituksen jäsen 6.4.2017 asti.

²⁾ Hallituksen jäsen 6.4.2017 lähtien.

³⁾ Tarkastusvaliokunnan jäsen 6.4.2017 asti.

⁴⁾ Tarkastusvaliokunnan jäsen 6.4.2017 lähtien.

⁵⁾ Palkitsemisvaliokunnan jäsen 6.4.2017 asti.

⁶⁾ Palkitsemisvaliokunnan jäsen 6.4.2017 lähtien.

⁷⁾ Nimitysvaliokunnan jäsen 6.4.2017 asti.

⁸⁾ Nimitysvaliokunnan jäsen 6.4.2017 lähtien.

*) Yhtiökokousten 2016 ja 2017 päätösten mukaisesti vuosipalkkiot maksettiin yhtiön osakkeina ja rahana siten, että 20 prosenttia palkkion määrästä maksettiin hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun markkinoilta hankittuina yhtiön A-osakkeina ja loput maksettiin rahana. Osakkeet hankittiin kahden viikon kuluessa HKScan Oyj:n puolivuosisikatsauksen julkistuksesta. Kokouspalkkiot eivät sisällä matkakuluja.

Toimitusjohtaja ja muut johtoryhmän jäsenet

Toimitusjohtajalle ja muille johtoryhmän jäsenille vuosilta 2017 ja 2016 maksetut palkat, palkkiot ja muut etuudet on esitetty alla olevassa taulukossa.

| 1 000 euroa | Toimitusjohtaja | | Muut johtoryhmän jäsenet (yhteensä)** | |
|------------------------------|-----------------|-------|---------------------------------------|--------------|
| | 2017 | 2016* | 2017 | 2016 |
| Palkat ja etuudet | 677 | 1 717 | 2 810 | 2 048 |
| Lyhyen aikavälin kannustimet | 0 | 54 | 73 | 137 |
| Pitkän aikavälin kannustimet | 0 | 77 | 0 | 157 |
| Lisäeläkkeet | 130 | 89 | 260 | 281 |
| Palkkiot yhteensä | 807 | 1 937 | 3 143 | 2 623 |

*) Toimitusjohtajan palkkiot vuonna 2016 sisältävät maksut Hannu Kottoselle (1.-20.1.), Aki Laiholle (21.1.-30.10.) ja Jari Latvaselle (31.10.-31.12.).

***) Yllä olevassa taulukossa mainitut muun johtoryhmä palkat, luontoisedut ja eläkekulut vuosilta 2017 ja 2016 eivät ole täysin vertailukelpoisia johtuen muutoksista johtoryhmässä ja valuuttakursseissa.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI)

Konsernissa oli vuonna 2017 käytössä lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä, joka oli suunnattu konsernin toimitusjohtajalle, johtoryhmän jäsenille sekä muille avainhenkilöille. Suorituskriteerit sisälsivät taloudellisia ja muita tavoitteita konserni-, yksikkö/toiminto- ja henkilötasoilla. Vuoden 2017 taloudellinen tulos jäi järjestelmän kynnyksarvon alle ja palkkiot (maksetaan 2018) ovat vastaavalla tasolla kuin edellisenä vuotena.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI)

HKScanin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä 2013–2015 oli suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä jossa oli kolme yhden vuoden ansaintajaksoa sekä ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä jossa oli kolmen vuoden pituinen rajoitusjakso. Vuosien 2013 ja 2014 ansaintajaksoilla ansaintakriteerit eivät täytyneet eikä järjestelmä tuottanut palkkioita. Vuoden 2015 ansaintajakson palkkiot maksetaan ohjelman mukaisesti vuonna 2018. Ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän palkkiot on maksettu vuonna 2016.

Vuosien 2016 ja 2017 osakepalkkiojärjestelmät olivat suoritusperusteisia, eikä kummassakaan suorituskriteerit täyttyneet mistä johtuen järjestelmistä ei makseta palkkioita.

Kaikissa osakepalkkiojärjestelmissä mahdollisen palkkion saaminen on sidottu henkilön työ- tai toimituspuheen voimassaoloon palkkion maksuhetkellä. Lisäksi toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenien tulisi omistaa puolet kaikista järjestelmän perusteella saamista osakkeista niin kauan, kunnes heidän osakeomistustensa arvo vastaisi heidän vuosipalkkaansa. Tämä omistus tulisi säilyttää työ- tai toimituspuheen voimassaoloajan.

Alla olevassa taulukossa kuvataan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien keskeiset piirteet:

| | LTI 2013–2015 | | | | LTI 2016 | LTI 2017 |
|-------------------------------------------------|-------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Ohjelman tyyppi | Ehdollinen osakepalkkio | Suorite-perusteinen osakepalkkio | Suorite-perusteinen osakepalkkio | Suorite-perusteinen osakepalkkio | Suorite-perusteinen osakepalkkio | Suorite-perusteinen osakepalkkio |
| Ansaintajakso | 2013–2015 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| Osallistujien kokonaismäärä ohjelman alussa | 21 | 22 | 22 | 25 | 31 | 26 |
| Ansaintakriteerit | Osakeomistus | 70% ROCE & 30% EPS | 70% ROCE & 30% EPS | 70% ROCE & 30% EPS | 70% EBITDA & 30% EPS | 70% ROCE & 30% EPS |
| Kriteerien saavuttamisaste | 100 % | 0 % | 0 % | 17 % | 0 % | 0 % |
| Luovutettujen osakkeiden määrä verojen jälkeen: | | | | | | |
| Toimitusjohtaja | 9 847 | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| Johtoryhmän jäsenet | 24 235 | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| Luovutusvuosi | 2016 | 2016 | 2017 | 2018 | 50 % vuonna 2017 ja 50 % vuonna 2018 | 50 % vuonna 2018 ja 50 % vuonna 2019 |

Hallituksen valtuutukset koskien palkitsemista

Yhtiökokous 6.4.2017 valtuutti hallituksen päättämään osakeannista ja osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Hallitus ei käyttänyt oikeuttaan vuonna 2017.

Vuosikertomus 2017

Laatua ja vastuullisuutta tilalta haarukkaan.

Katsaus vuoteemme osoitteessa:

vuosikertomus2017.hkscan.com

HKSCAN

hkscan.com