



PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2017

FI





Palkka- ja palkkioselvitys 2017

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys	2
Palkitsemisen keskeiset periaatteet	3
Sitouttamis- ja kannustinjärjestelmät	3
Palkitsemisraportti	6
Hallitus	6
Pääjohtaja	8
Konsernijohtoryhmä	10



PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2017

Johdanto

Tämä palkka- ja palkkioselvitys on käsitelty Kesko Oyj:n hallituksen palkitsemisvaliokunnan kokouksessa 31.1.2018.

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 internet-sivuilla osoitteessa <http://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 hallitusta koskevat ehdotukset sisältäen ehdotuksen hallituksen jäsenten lukumääräksi, palkkioksi ja tarvittaessa hallituksen jäseniksi yhtiökokoukselle.

Keskon hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan valmistelusta pääjohtajan ja liiketoiminta-alueista vastaavien konsernijohtoryhmän jäsenten henkilökohtaisesta palkitsemisesta, muista

taloudellisista etuuksista sekä tulospalkkioista. Muiden konsernijohtoryhmän jäsenten osalta Keskon hallitus päättää tulospalkkioperiaatteista. Päätökset konsernijohtoryhmän muiden kuin liiketoiminta-alueista vastaavien jäsenten palkitsemisesta ja taloudellisista etuuksista tekee pääjohtaja HR-johtajan valmistelusta hallituksen palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan antamissa rajoissa.

Hallitus seuraa pääjohtajan ja muiden konsernijohtoryhmän jäsenten palkitsemisjärjestelmien toteutumista.



Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Palkitsemisjärjestelmät

Hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkitseminen koostuu yhtiökokouksen päättämistä vuosipalkkioista ja mahdollisista muista taloudellisista etuuksista. Hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot maksetaan rahakorvauksina. Hallituksen jäsenillä ei vuonna 2017 ollut osakepalkitsemisjärjestelmiä eikä osakeperusteisia palkitsemisjärjestelmiä. He eivät kuulu myöskään yhtiön muiden palkitsemis- tai eläkejärjestelmien piiriin.

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

Sitouttamis- ja kannustinjärjestelmät

Tulospalkkiojärjestelmä (lyhyen aikavälin sitouttamis- ja kannustinjärjestelmä) vuonna 2017

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

Kaikilla konsernijohtoryhmän jäsenillä tulospalkkiokriteereinä ovat konsernin vertailukelpoinen liikevoitto, sijoitetun pääoman tuotto prosentti (konserni- ja toimialatasoinen) sekä liiketoimintakohtainen myynti tai markkinaosuusmittari. Näiden lisäksi jokaisella konsernijohtoryhmän jäsenellä on yksilöllisiä tavoitteita. Tulospalkkiokriteerit ja niiden painoarvot vaihtelevat tehtävien mukaan.

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

Keskon pääjohtajan tulospalkkion enimmäismäärä vastaa hänen kahdeksan 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.

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

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



Osakepohjainen sitouttamis- ja kannustinjärjestelmä 2017–2020 (pitkän aikavälin sitouttamis- ja kannustinjärjestelmä)

Helmikuussa 2017 Keskon hallitus päätti uudesta ylimmälle johdolle suunnatusta pitkän aikavälin osakepohjaisesta sitouttamis- ja kannustinjärjestelmästä vuosille 2017–2020. 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 erityistapauksiin sovellettava rajoitettu osakepalkkio-ohjelma (RSP). Osakepalkkio-ohjelmien osakkeet vapautuvat saajan käyttöön luovutusrajoitusehdon 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 rullaavista neljän vuoden osakeohjelmista, joissa on kahden vuoden ansaintajakso ja sitä seuraava kahden vuoden sitouttamisjakso. Kesko Oyj:n hallitus päättää uuden osakeohjelman käynnistämisestä vuosittain. Vuoden 2017 alusta alkanut PSP-ohjelma sisältää kahden vuoden ansaintajakson (1.1.2017–31.12.2018), jonka jälkeen on kahden vuoden sitouttamisjakso (1.1.2019–10.2.2021).

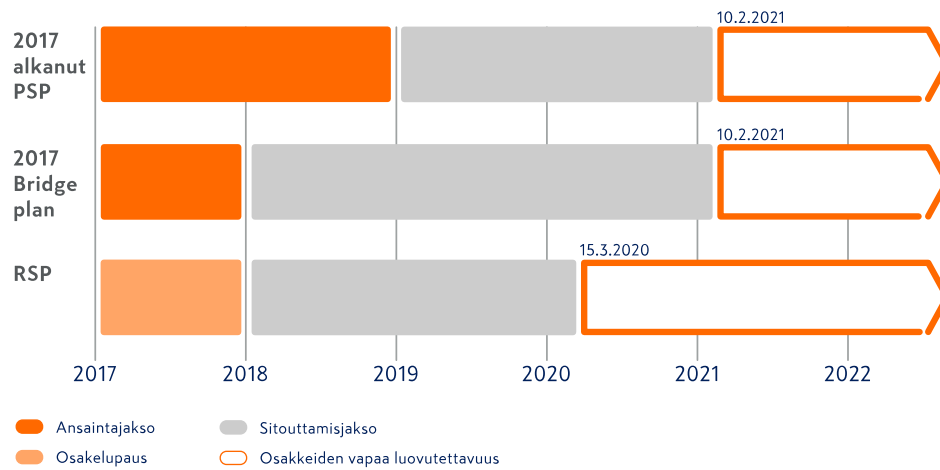
Siirtymävuoden 2017 osakepalkkio-ohjelmassa (bridge plan) on yhden vuoden ansaintajakso, jonka jälkeen on kolmen vuoden sitouttamisjakso. Säännöt muilta osin ovat vastaavat kuin PSP:ssä. Vuoden 2017 alusta alkanut bridge plan -ohjelma sisältää yhden vuoden ansaintajakson (1.1.2017–31.12.2017), jonka jälkeen on kolmen vuoden sitouttamisjakso (1.1.2018–10.2.2021).

Toissijainen osakepalkkio-ohjelma erityistilanteisiin (RSP) on erikseen päätetyissä erityistilanteissa käytettävä osakepalkkio. Siinä on henkilötasoisesti päätettävä kiinteä osakeallokaatio johon kuuluva sitouttamisjakso päättyy kolmen vuoden kuluttua ohjelman perustamisesta.

Kesko soveltaa osakeomistussuositusta Keskon konsernihohtoryhmän jäseniin. Suosituksen mukaan konsernihohtoryhmän kunkin jäsenen tulee säilyttää omistuksessaan vähintään 50 % yhtiön osakepalkkiojärjestelmistä saamistaan netto-osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa Keskosssa vastaa vähintään hänen kiinteää bruttomääräistä vuosipalkkaansa.



Keskon osakepalkkiojärjestelmät 2017





Palkitsemisraportti

Hallitus ja sen valiokunnat

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 3.4.2017 päätti pitää Keskon hallituksen jäsenten palkkiot ennallaan.

Hallituksen ja hallituksen valiokuntien sitouttaminen, kannustaminen ja palkitseminen

	Kuvaus	2017	2016
Palkkio	Palkkio/hlö	- Puheenjohtaja 80 000 € - Varapuheenjohtaja 50 000 € - Jäsen 37 000 €	- Puheenjohtaja 80 000 € - Varapuheenjohtaja 50 000 € - Jäsen 37 000 €
Osakepalkkiot	Ei ole.	-	-
Kokouspalkkiot	Hallituksen ja sen valiokunnan kokouksesta maksetaan 500 euron suuruisen kokouspalkkio kokoukselta, kuitenkin siten, että valiokunnan puheenjohtajalle, joka ei ole hallituksen puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja, maksetaan valiokunnan kokouspalkkiona 1 000 euroa kokoukselta.	-	-
Vakuutukset	Ei ole.	-	-
Luontoisedut	Ei ole.	-	-
Matkakorvaukset ja päivärahat	Hallituksen ja valiokuntien jäsenten päiväraha maksetaan ja matkakustannukset korvataan Keskon matkustussäännön mukaisesti.	-	-



Hallituksen jäsenille 2017 maksetut vuosi- ja kokouspalkkiot hallitus- ja valiokuntatyöstä (€)*

	Vuospalkkiot	Kokouspalkkiot			Yhteensä
		Hallitus	Tarkastus- valiokunta	Palkitsemis- valiokunta	
Esa Kiiskinen (pj)	80 000	6 000		1 500	87 500
Mikael Aro (vpj)	50 000	6 000	2 500	1 500	60 000
Jannica Fagerholm	37 000	6 000	5 000		48 000
Matti Kyytsönen	37 000	6 000	2 500		45 500
Matti Naumanen	37 000	6 000			43 000
Anu Nissinen	37 000	6 000		1 500	44 500
Toni Pokela	37 000	6 000			43 000
Yhteensä	315 000	42 000	10 000	4 500	371 500

* Palkkiot on ilmoitettu maksuperusteella.



Pääjohtaja

Pääjohtaja Mikko Helanderin henkilökohtaisesta palkkauksesta, muista taloudellisista etuuksista sekä tulospalkkiojärjestelmän perusteista ja maksettavista tulospalkkioista päättää Keskon hallitus palkitsemisvaliokunnan valmistelun perusteella. Yhtiön ja pääjohtajan välillä on voimassa hallituksen hyväksymä

kirjallinen toimitusjohtajasopimus. Helander on toiminut yhtiön pääjohtajana ja konsernijohtoryhmän puheenjohtajana 1.1.2015 alkaen.

Palkat, tulospalkkiot ja luontoisedut on ilmoitettu maksuperusteella. Vuoden 2016 suoriteperusteisen ansainnan saa lisäämällä 2016 maksettuihin palkkoihin ja luontoisetuihin vuonna 2017 maksetuksi ilmoitetun tulospalkkion.

Pääjohtajan palkat, palkkiot ja luontoisedut

Kuvaus	2017	2016
Kiinteä rahapalkka	934 500 €	873 600 €
Tulospalkkiona voidaan maksaa enintään 8 kuukauden rahapalkkaa vastaava summa	490 000 €	420 000 €
Osakepalkkiot	1 398 030 €	857 255 €
Auto- ja matkapuhelinetu	26 907 €	23 160 €
Yhteensä:	2 849 437 €	2 174 015 €

Osakepalkkiona vuonna 2017 on maksettu vuoden 2016 ansaintajakson perusteella 1 398 030 euroa, yhteensä 16 086 osaketta (enimmäismäärä 21 000 osaketta). Ansaintajaksolta 2016 annettujen osakepalkkioiden sitouttamisjakso päättyy 31.12.2019.

Vuonna 2016 on maksettu vuoden 2015 ansaintajakson perusteella 857 255 euroa, yhteensä 11 214 osaketta (enimmäismäärä 21 000 osaketta).

Vuosina 2017 ja 2016 maksettujen osakepalkkioiden euromääräinen arvo on laskettu käyttäen osakkeiden luovutuspäivän kaupankäyntivolyyymillä painotettua keskimääräistä osakepalkkiota, joiden lisäksi on maksettu rahaosuus kattamaan veroja ja veronluonteisia

maksuja. Taulukossa olevat osakepalkkion euromäärät sisältävät osakkeiden nettomääräisen arvon ja rahaosuuden yhteenlasketun kokonaissumman.

Ansaintajaksolta 2017 pääjohtajalle tullaan maksamaan 17 746 osaketta vastaava osakepalkkio huhtikuun 2018 loppuun mennessä (hallituksen päätös 31.1.2018). Maksettava osakepalkkio on bruttomääräinen osakepalkkio, josta vähennetään soveltuva ennakonpidätys ja sen vähentämisen jälkeen jäljelle jäävä nettomäärä suoritetaan osakkeina. Ansaintajaksolta 2017 maksettavan osakepalkkion enimmäismääräksi oli määriteltä yhteensä 38 000 osaketta. Ansaintajaksolta 2017 annettujen osakepalkkioiden sitouttamisjakso päättyy 10.2.2021.

Pääjohtajan eläke-edut

	2017	2016
Vapaaehtoinen eläkejärjestely	Vuonna 2017 Pääjohtajan vapaaehtoiseen eläkejärjestelyyn maksettiin 1 350 000 euroa.	Vuonna 2016 Pääjohtajan vapaaehtoiseen eläkejärjestelyyn maksettiin 1 070 000 euroa.

Pääjohtajan vanhuuseläkkeen suuruudeksi on sovittu 60 % toimitusjohtajan eläkkeelle siirtymistä edeltävän

kymmenen (10) kalenterivuoden TyEL-ansioista. Eläke on etuusperusteinen.



Pääjohtajan irtisanomiskorvaus

Pääjohtajan toimitusjohtajan irtisanomisaika on kaksitoista (12) kuukautta yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajasopimuksen ja kuusi (6) kuukautta Helanderin itse irtisanoutuessa. Mikäli yhtiö irtisanoo sopimuksen muun syyn kuin toimitusjohtajan olennaisen sopimusrikkomuksen johdosta, eikä toimitusjohtaja

siirry vanhuus- tai muulle eläkkeelle, toimitusjohtajalle maksetaan irtisanomisajan palkan lisäksi 12 kuukauden rahapalkkaa ja luontoisetujen yhteenlaskettua määrää vastaava korvaus.

Pääjohtaja Helanderilla on lisäksi terveys- ja henkivakuutus sekä vapaa-ajan matkavakuutus.



Muu konsernijohtoryhmä

Keskon hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan valmistelusta liiketoiminta-alueista vastaavien konsernijohtoryhmän jäsenten henkilökohtaisesta palkkauksesta, muista taloudellisista etuuksista sekä tulospalkkioista. Muiden konsernijohtoryhmän jäsenten osalta Keskon hallitus päättää tulospalkkioperiaatteista. Päätökset konsernijohtoryhmän muiden kuin liiketoiminta-alueista vastaavien jäsenten palkitsemisesta ja taloudellisista etuuksista tekee pääjohtaja HR-johtajan valmistelusta hallituksen palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan antamissa rajoissa.

Pääjohtaja Helanderin lisäksi vuonna 2017 konsernijohtoryhmän jäseninä toimivat seuraavat henkilöt:

- **Jorma Rauhala**, rakentamisen ja talotekniikan kaupan toimialajohtaja, pääjohtajan sijainen
- **Ari Akseli** (15.11.2017 alkaen), päivittäistavarakaupan toimialajohtaja
- **Johan Friman**, VV-Auto Group Oy:n toimitusjohtaja
- **Jukka Erlund**, Keskon talous- ja rahoitusjohtaja,

CFO

- **Matti Mettälä**, johtaja, henkilöstö
- **Anne Leppälä-Nilsson**, johtaja, lakiasiat
- **Lauri Peltola**, johtaja, yhteiskuntavastuu, viestintä ja sidosryhmäsuhteet
- **Anni Ronkainen**, johtaja, Chief Digital Officer

Jorma Rauhala siirtyi 15.11.2017 Keskon rakentamisen ja talotekniikan kaupan toimialajohtajaksi sekä pääjohtajan sijaiseksi. Aikaisemmin Rauhala toimi Keskon päivittäistavarakaupan toimialajohtajana. Rauhalan edeltäjä, konsernijohtoryhmän jäsen **Terho Kalliokosken** konsernijohtoryhmäjäsenedenys päättyi 15.11.2017. **Ari Akseli** aloitti Keskon päivittäistavarakaupan toimialajohtajana 15.11.2017. **Anne Leppälä-Nilsson** jäi eläkkeelle 31.12.2017. Leppälä-Nilssonin tilalle lakiasiaintohtajaksi ja konsernijohtoryhmän jäseneksi on 1.1.2018 alkaen nimitetty **Mika Majoinen**. **Lauri Peltolan** konsernijohtoryhmäjäsenedenys päättyi 31.10.2017.

Palkat, tulospalkkiot ja luontoisedut on ilmoitettu maksuperusteella. Vuoden 2016 suoriteperusteisen ansainnan saa lisäämällä 2016 maksettuihin palkkoihin ja luontoisetuihin vuonna 2017 maksetuksi ilmoitetun tulospalkkion.

Muun konsernijohtoryhmän (poislukien Helander) palkat, palkkiot ja luontoisedut

Kuvaus	2017	2016
Kiinteä rahapalkka	2 153 076 €	2 012 999 €
Tulospalkkiona voidaan maksaa roolista riippuen enintään 4–5 kuukauden rahapalkkaa vastaava summa	353 375 €	369 250 €
Osakepalkkiot	3 528 362 €	2 149 128 €
Auto- ja matkapuhelinetu	150 334 €	151 977 €
Yhteensä:	6 185 147 €	4 683 354 €

Osakepalkkiona Konsernijohtoryhmälle (pl. pääjohtaja) on maksettu vuonna 2017 vuoden 2016 ansaintajakson perusteella 3 528 362 euroa, yhteensä 40 598 osaketta (enimmäismäärä 53 000 osaketta). Ansaintajaksolta 2016 annettujen osakepalkkioiden sitouttamisjakso päättyi 31.12.2019.

Vuonna 2016 on maksettu vuoden 2015 ansaintajakson perusteella 2 149 128 euroa, yhteensä 28 302 osaketta (enimmäismäärä 53 000 osaketta).

Vuosina 2017 ja 2016 maksettujen osakepalkkioiden euromääräinen arvo on laskettu käyttäen osakkeiden luovutuspäivän kaupankäyntivolyymillä painotettua keskikurssia. Maksetut osakepalkkiot ovat olleet nettomääräisiä osakepalkkioita, joiden lisäksi on maksettu rahaosuus kattamaan veroja ja veronluonteisia maksuja. Taulukossa olevat osakepalkkion euromäärät sisältävät osakkeiden nettomääräisen arvon ja rahaosuuden yhteenlasketun kokonaissumman.

Ansaintajaksolta 2017 konsernijohtoryhmälle (pl.



pääjohtaja) tullaan maksamaan 35 586 osaketta vastaava osakepalkkio huhtikuun 2018 loppuun mennessä (hallituksen päätös 31.1.2018). Maksettava osakepalkkio on bruttomääräinen osakepalkkio, josta vähennetään soveltuva ennakonpidätys ja sen vähentämisen jälkeen jäljelle jäävä nettomäärä suoritetaan osakkeina. Ansaintajaksolta 2017 maksettavan osakepalkkion enimmäismääräksi oli määritelty yhteensä 76 200 osaketta. Ansaintajaksolta 2017 annettujen osakepalkkioiden sitouttamisjakso päättyi 10.2.2021.

Muun konsernijohtoryhmän (poislukien Helander) eläke-edut ja irtisanomiskorvaus

Eläkekassaan kuuluvien konsernijohtoryhmän jäsenten eläkeiät ovat 62-63 vuotta. Muiden konsernijohtoryhmän jäsenten johtajasopimusten mukainen eroamisikä on 63 vuotta, mikäli yhtiö ja johtaja eivät sovi johtajasopimuksen jatkamisesta eroamisiän saavuttamisen jälkeen.

Keskon Eläkekassaan kuuluvien konsernijohtoryhmän jäsenten vanhuuseläkkeen suuruus on 66 % eläkkeen perustana olevan viimeisen 10 vuoden työansioista. Muiden konsernijohtoryhmän jäsenten eläkeprosentti määräytyy työeläkelain (TyEL) mukaisesti. Muilla kuin

Keskon Eläkekassaan kuuluvilla konsernijohtoryhmän jäsenillä on maksuperusteinen lisäeläke.

Vuonna 2017 kolme konsernijohtoryhmän jäsentä oli Keskon Eläkekassan jäseniä ja heidän lisäeläkkeensä määräytyvät sen sääntöjen ja heidän kunkin johtajasopimuksen mukaisesti. Heidän lisäeläkkeensä on etuusperusteinen. Muilla konsernijohtoryhmän jäsenillä on maksuperusteinen lisäeläke.

Vuonna 2016 neljä konsernijohtoryhmän jäsentä oli Keskon Eläkekassan jäseniä ja heidän lisäeläkkeensä määräytyvät sen sääntöjen ja heidän kunkin johtajasopimuksen mukaisesti. Heidän lisäeläkkeensä on etuusperusteinen. Muiden konsernijohtoryhmän jäsenten eläke määräytyy yleisten työntekijän eläkkeisiin Suomessa sovellettavien säännösten (TyEL) mukaisesti.

Irtisanomisajat ovat 6 kuukautta yhtiön irtisanoessa johtajasopimuksen ja 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 6-18 kuukauden rahapalkkaa ja luontoisetujen yhteenlaskettua määrää vastaava korvaus.



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). Valtuutus kumosi aikaisemman vastaavan sisältöisen osakeantivaltuutuksen. Valtuutuksen perusteella yhtiöllä olevat omat B-osakkeet voidaan antaa osakkeenomistajien merkittäviksi suunnattuna antina siinä suhteessa kuin he ennestään omistavat yhtiön osakkeita siitä riippumatta, omistavatko he A- vai B-osakkeita. Osakkeita voidaan antaa myös osakkeenomistajan etuoikeudesta poiketen suunnatulla osakeannilla, jos siihen on yhtiön kannalta painava taloudellinen syy, kuten osakkeiden käyttäminen yhtiön pääomarakenteen kehittämiseksi, mahdollisten yrityskauppojen, investointien tai muiden yhtiön liiketoimintaan kuuluvien järjestelyjen rahoittamiseksi sekä yhtiön sitouttamis- ja kannustinjärjestelmän toteuttamiseksi. Yhtiön hallussa olevat omat B-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 osakeanteihin liittyvistä seikoista. Yhtiön omista osakkeista mahdollisesti maksettava määrä merkitään sijoitetun vapaan oman pääoman rahastoon. Valtuutus on voimassa 30.6.2020 saakka.

Varsinainen yhtiökokous 4.4.2016 hyväksyi myös hallituksen ehdotuksen sen valtuuttamiseksi päättämään enintään 1 000 000 yhtiön oman B-osakkeen hankkimisesta (Omien osakkeiden hankkimisvaltuutus 2016). 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 sitouttamis- ja kannustinjärjestelmän toteuttamiseksi. Hallitus päättää muista omien B-osakkeiden hankkimiseen liittyvistä seikoista. Valtuuden voimassaolo päättyi 30.9.2017.

Yllä olevien valtuutusten lisäksi hallituksella on yhtiökokouksen 13.4.2015 päättämä osakeantivaltuutus, jota ei kuitenkaan voida käyttää palkitsemistarkoituksiin.

Hallitus päätti 1.2.2017 antaa voimassa olevan osakeantivaltuutuksen ja Keskon aikaisemmin voimassa olleen vuosien 2014–2016 osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakson 2016 ansaintakriteerien täyttymisen perusteella yhtiön hallussa olevia omia B-osakkeita ansaintajakson 2016 kohderyhmään kuuluneille. Tästä yhteensä 192 822 oman B-osakkeen luovuttamisesta on kerrottu pörssitiedotteella 15.3.2017. Hallituksen vuosille 2014–2016 päättämän osakepalkkiojärjestelmän perusteella voitiin kolmen vuoden aikana antaa yhteensä enintään 600 000 yhtiön hallussa olevaa omaa B-osaketta ansaintakriteerien täyttymisen perusteella. Hallitus päätti erikseen kullekin ansaintajaksolle ansaintakriteerit ja kohderyhmän. Osakepalkkiojärjestelmän 2014–2016 ansaintakriteerien täyttymisen perusteella annetuista osakkeista yhtiölle on vuoden 2017 aikana palautunut yhteensä 9 850 osaketta osakepalkkiojärjestelmän ehtojen mukaisesti. Vuoden 2017 aikaisista palautumisista on kerrottu pörssitiedotteilla 12.5.2017, 18.9.2017 ja 28.12.2017. Osakepalkkiojärjestelmä 2014–2016 on päättynyt.