



Palkka- ja palkkioselvitys

FI

2016



Palkka- ja palkkioselvitys 2016

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys	3
Palkitsemisen keskeiset periaatteet	4
Sitouttamis- ja kannustinjärjestelmät	4
Palkitsemisraportti	6
Hallitus	6
Pääjohtaja	8
Konsernijohtoryhmä	10



Johdanto

Tämä palkka- ja palkkioselvitys on käsitelty Kesko Oyj:n hallituksen palkitsemisvaliokunnan kokouksessa 1.2.2017.

Tämä on Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n 1.1.2016 voimaan tulleen Suomen listayhtiöiden

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. 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. 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 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.

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 palkitsemisjärjestelmä) ja johdon eläke-eduista.

Hallitus seuraa pääjohtajan ja muiden konsernijohtoryhmän jäsenten palkitsemisjärjestelmien toteutumista.



Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Sitouttamis- ja kannustinjärjestelmät

Tulospalkkiojärjestelmä (lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä) vuonna 2016

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

Kriteerejä ovat olleet konsernin liikevoitto ilman kertaluonteisia eriä sekä konsernin myynnin kehitys. Liiketoiminta-alueista vastaavilla johtajilla ovat mittareina oman vastualueen liikevoitto ilman kertaluonteisia eriä sekä myynti- ja markkinaosuusmittarit. Kaikilla konsernijohtoryhmän jäsenillä tulospalkkiokriteereinä on lisäksi yksilöllisten tavoitteiden täytyminen. 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 syyllistyneen sellaiseen väärinkäyttöön tai Keskon eettisiä tai vastuullisuutta koskevien periaatteiden tai ohjeiden vastaiseen toimintaan, jota ei kokonaisuutena arvioiden ole pidettävä vähäisenä.

Osakepalkkiojärjestelmä 2014–2016 (pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä)

Tulospalkkiojärjestelmän lisäksi Keskolla on yhtiön hallituksen päättämä konsernin johtoon kuuluville ja tietyille muille avainhenkilöille suunnattu osakepalkkiojärjestelmä 2014–2016.

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 2014, 2015 ja 2016. Keskon hallitus päättää kunkin ansaintajakson ansaintakriteerit, kohderyhmän ja osakepalkkion enimmäismäärät erikseen palkitsemisvaliokunnan esityksestä.

Ansaintakriteerien täyttymisen perusteella annettavien Keskon B-osakkeiden lopulliset määrät hallitus päättää ansaintajaksoa seuraavan vuoden alussa.

Ansaintajakson 2016 kriteerit olivat yhtä suurin painotuksin 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 -tuottoindeksi. Osakepalkkiojärjestelmässä voidaan antaa kolmen vuoden aikana yhteensä enintään 600 000 yhtiön hallussa olevaa omaa B-osaketta.



Ansaintajaksolta mahdollisesti maksettava palkkio maksetaan Keskon B-osakkeina. Lisäksi maksetaan enintään osakkeiden arvon suuruinen 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. Ansaintajakson 2016 sitouttamisjakso päättyi 31.12.2019. Jos henkilön työ- tai toimisuhteet päättyvät 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. Jos saaja siirtyy eläkkeelle sitouttamisjakson aikana, saajalla on oikeus pitää jo saamansa osakkeet ja muut arvopaperit.

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

Vaikka kriteerit täyttyisivät, palkkion maksusta päättäessään hallituksella on aina oikeus harkintansa mukaan jättää osakepalkkio osittain tai kokonaan maksamatta saajalle.

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

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





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 4.4.2016 päätti pitää Keskon hallituksen jäsenten palkkiot ennallaan ja ne olivat vuonna 2016 seuraavat:

Vuosipalkkiot:

- hallituksen puheenjohtaja 80 000 euroa
- hallituksen varapuheenjohtaja 50 000 euroa
- hallituksen jäsen 37 000 euroa.

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 2016 maksetut vuosi- ja kokouspalkkiot hallitus- ja valiokuntatyöstä (€)*

	Vuospalkkiot	Kokouspalkkiot			Yhteensä
		Hallitus	Tarkastus- valiokunta	Palkitsemis- valiokunta	
Esa Kiiskinen (pj)	80 000	5 500		2 000	87 500
Mikael Aro (vpj)	50 000	5 500	3 000	2 000	60 500
Jannica Fagerholm**	27 603	3 500	3 000		34 103
Matti Kyytsönen	37 000	5 500	3 000		45 500
Matti Naumanen**	27 603	3 500			31 103
Anu Nissinen	37 000	5 500		2 000	44 500
Toni Pokela	37 000	5 500			42 500
Tomi Korpisaari***	6 167	1 000			7 167
Kaarina Ståhlberg***	6 167	1 500	3 000		10 667
Yhteensä	308 540	37 000	12 000	6 000	363 540

* Palkkiot on ilmoitettu maksuperusteella.

** Hallituksen jäsen 4.4.2016 alkaen

*** Hallituksen jäsen 29.2.2016 asti

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. Valtuutus on voimassa 30.9.2017 saakka.

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

Hallitus päätti 3.2.2016 antaa voimassa olleen osakeantivaltuutuksen ja Keskon kolmivuotisen osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakson 2015 ansaintakriteerien täyttymisen perusteella yhtiön hallussa olevia omia B-osakkeita ansaintajakson 2015 kohderyhmään kuuluneille. Tästä yhteensä 137 054 oman B-osakkeen luovuttamisesta on kerrottu pörssitiedotteella 17.3.2016 ja 2 670 oman B-osakkeen luovuttamisesta on kerrottu pörssitiedotteella 27.4.2016. Hallituksen vuosille 2014-2016 päättämän osakepalkkiojärjestelmän perusteella voidaan kolmen vuoden aikana antaa yhteensä enintään 600 000 yhtiön hallussa olevaa omaa B-osaketta ansaintakriteerien täyttymisen perusteella. Hallitus päättää erikseen kullekin ansaintajaksolle ansaintakriteerit ja

kohderyhmän. Osakepalkkiojärjestelmästä on kerrottu pörssitiedotteessa 4.2.2014. Osakepalkkiojärjestelmien (osakepalkkiojärjestelmät vuosille 2011-2013 ja 2014-2016) ansaintakriteerien täyttymisen perusteella annetuista osakkeista yhtiölle on tammi-joulukuussa palautunut yhteensä 8 256 osaketta osakepalkkiojärjestelmien ehtojen mukaisesti. Vuoden 2016 aikaisista palautumisista on kerrottu pörssitiedotteilla 17.3.2016, 31.3.2016, 27.4.2016, 30.5.2016 ja 15.11.2016.

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, luontoisedut, tulospalkkio

Helanderille vuosina 2015-2016 maksetut palkat, luontoisedut ja tulospalkkiot sekä hänen muut taloudelliset etuutensa käyvät ilmi seuraavista taulukoista.

Palkat, tulospalkkiot ja luontoisedut 2015-2016 (€)

	2016	2015
Kiinteä rahapalkka	873 600	856 800
Tulospalkkiot*	420 000	140 000**
Luontoisedut	23 160	21 725
Yhteensä	1 316 760	1 018 525

* Maksettu tulospalkkio edellisen vuoden tuloksen perusteella.

** Työsuhde alkoi 1.10.2014



Osakepalkkiojärjestelmä 2015–2016

Osakepalkkio (kpl)	2016	2015
Enimmäismäärä	21 000	21 000
Annettu	16 086*	11 214
Sitouttamisjakso (asti)	31.12.2019	31.12.2018

* Hallituksen päätös helmikuussa 2017. Ansaintajaksolta 2016 annettavat osakkeet annetaan maaliskuussa 2017 järjestelmän ehtojen mukaisesti.

Eläke-edut

Pääjohtaja Mikko Helanderin vanhuuseläkeikä on sovittu 63 vuotta ja vanhuuseläkkeen suuruudeksi 60 prosenttia työeläkelain (TyEL) mukaisesta eläkkeen perusteena olevasta työansioista. Eläkepalkkaa määritettäessä otetaan huomioon hänen kiinteä rahapalkkansa, tulospalkkiot ja luontoisedut viimeiseltä 10 vuodelta. Lisäeläkkeestä aiheutuva tilikauden suoriteperusteinen eläkemeno oli 1,0 milj. euroa ja taseeseen kirjatun eläkesaamisen määrä oli 0,6 milj. euroa. Pääjohtajan lakisääteisestä eläketurvasta aiheutunut eläkemeno oli 0,2 milj. euroa.

Terveys- ja henkivakuutus

Helanderille on otettu terveysvakuutus sekä henkivakuutus.

Irtisanomisaika ja korvaus

Helanderin 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.



Konsernijohtoryhmä

Konsernijohtoryhmän jäsenten palkat, tulospalkkiot ja luontoisedut 2015–2016 (€)*

	Kiinteä rahapalkka		Tulospalkkiot		Luontoisedut		Yhteensä	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Mikko Helander, pj.	873 600	856 800	420 000	140 000	23 160	21 725	1 316 760	1 018 525
Konsernijohtoryhmä**	2 012 999	1 777 640	369 250	371 750	151 977	126 478	2 534 226	2 275 868
Yhteensä	2 886 599	2 634 440	789 250	511 750	175 137	148 203	3 850 986	3 294 393

* Palkat, tulospalkkiot ja luontoisedut on ilmoitettu maksuperusteella. Vuoden 2015 ansainnan suoriteperusteella saa lisäämällä 2015 palkkoihin ja luontoisetuihin taulukossa vuonna 2016 maksetuksi ilmoitetun tulospalkkion.

** Poislukien pääjohtaja Helander.

Konsernijohtoryhmän jäsenten osakepalkkiojärjestelmän mukaiset palkkiot 2014–2016 (kpl)

	2016		2015		2014	
	Enimmäis- määrä	Annetaan**	Enimmäis- määrä	Annettu	Enimmäis- määrä	Annettu
Mikko Helander, pj.	21 000	16 086	21 000	11 214	_*_*_*	_*_*_*
Konsernijohtoryhmä*	53 000	40 598	53 000	28 302	48 000	16 812
Yhteensä	74 000	56 684	74 000	39 516	48 000	16 812

* Poislukien pääjohtaja Helander.

** Hallituksen päätös helmikuussa 2017. Ansaintajaksolta 2016 annettavat osakkeet annetaan maalisi-huhtikuussa 2017 järjestelmän ehtojen mukaisesti.

*** Työsuhde alkoi 1.10.2014

Ansaintajakso	2016	2015	2014
Sitouttamisjakso päättyy	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017

Kesko Oyj:n hallitus päätti 16.12.2014 luovuttaa 8 791 yhtiön hallussa olevaa omaa B-osaketta yhtiön pääjohtajana 1.1.2015 aloittaneelle Helanderille. Osakkeiden luovutus perustui Helanderin kanssa solmittuun toimitusjohtajasopimukseen ja luovutetut osakkeet ovat osa sovittua kokonaiskompensatiota.

Helanderille annettuihin Keskon B-osakkeisiin liittyi 1.10.2016 saakka voimassa ollut luovutusrajoitus, jonka aikana osakkeita ei saanut luovuttaa.



Eläke-edut 2016

Konsernijohtoryhmän jäsenten lakisääteinen eläketurva on hoidettu eläkevakuutusyhtiössä. Vuonna 2016 neljä konsernijohtoryhmän jäsentä olivat 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. Pääjohtaja Helanderin eläke-etuuksista on kerrottu tarkemmin häntä koskevassa jaksossa. Kesko ei ole maksanut eläkevakuutusmaksuja johtajien jäsenyydestä Keskon Eläkekassassa useaan vuoteen eikä vuonna 2016 eläkekassan sijoitustoiminnan tuottojen katettua maksettavat lisäeläkkeet ja eläkevastuun muutokset.

Konsernijohtoryhmän jäsenten eläke-edut sekä irtisanomisajat ja -korvaukset 2016*

	Vanhuuseläkeikä (v.)	Eläke eläkepalkasta (%)	Irtisanomisaika	Irtisanomiskorvaus**
Mikko Helander	63	60	6/12 kk***	12 kk:n palkka
Jorma Rauhala	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
Jukka Erlund	TyEL:n mukainen****	TyEL:n mukainen****	6 kk	6 kk:n palkka
Matti Mettälä	62	66	6 kk	12 kk:n palkka
Anne Leppälä-Nilsson	TyEL:n mukainen****	TyEL:n mukainen****	6 kk	18 kk:n palkka
Lauri Peltola	TyEL:n mukainen****	TyEL:n mukainen****	6 kk	6 kk:n palkka
Anni Ronkainen	TyEL:n mukainen****	TyEL:n mukainen****	6 kk	6 kk:n palkka

* Tilanne 31.12.2016

** Työnantajan irtisanoessa. Irtisanomiskorvaus pitää sisällään rahapalkan ja luontaisedut.

*** Irtisanomisaika on kaksitoista (12) kuukautta yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajasopimuksen ja kuusi (6) kuukautta pääjohtajan itsensä irtisanoutuessa.

**** Työntekijän eläkelaki (TyEL).