

HKSCAN

PALKKA- JA
PALKKIOSELVITYS
2016

SISÄLLYSLUETTELO

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

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

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

1. PALKITSEMISEEN LIITTYVÄ PÄÄTÖKSENTEKO

Palkitseminen HKScanissa perustuu konsernin palkitsemisohjeeseen ja -periaatteisiin sekä kompensatio- ja etuisuuskäytäntöihin.

Varsinainen yhtiökokous, hallitus ja sen palkitsemisvaliokunta osallistuvat kaikki HKScan-konsernin palkitsemisen valmisteluun ja päätöksentekoon. Päätökset hallituksen jäsenten palkitsemisesta tehdään yhtiökokouksessa.

Hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan ehdotuksesta ylimmän johdon (toimitusjohtaja ja muut konsernin johtoryhmän jäsenet) palkitsemisperiaatteista ja palkitsemisesta. Hallitus hyväksyy kaikki konserninlaajuiset ylimmän johdon ja muun henkilöstön kannustinojelmat.

2. HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN

Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallitukselle maksettavista vuosipalkkioista ja muista etuuksista. Yhtiökokous 13.4.2016 päätti hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista seuraavasti:

- hallituksen jäsenelle 27 625 euroa,
- hallituksen varapuheenjohtajalle 33 875 euroa ja
- hallituksen puheenjohtajalle 67 750 euroa.

Vuosipalkkiot maksettiin yhtiön osakkeina ja rahana siten, että 20 prosenttia palkkion määrästä maksettiin hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun markkinoilta hankittavina yhtiön osakkeina ja loput maksettiin rahana. Osakkeet hankittiin kahden viikon kuluessa HKScan Oyj:n osavuositarkastuksen 1.1.-30.6.2016 julkistuksesta. Yhtiö vastasi osakkeiden siirrosta aiheutuneista kustannuksista.

Hallituksen varajäsenen vuosipalkkio on 13 810 euroa. Hallituksen valiokuntien (tarkastus-, nimitys-, palkitseminen- ja työvaliokunta) puheenjohtajana toimiville maksettiin vuosipalkkiona 5 000 euroa. Lisäksi maksetaan 550 euron suuruinen kokouspalkkio kaikille hallituksen jäsenille kustakin hallituksen ja sen valiokuntien kokouksesta, johon he osallistuvat. Hallituksen jäsenten matkakulut korvataan yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Yhtiöllä ei ole käytössä osakepohjaista palkkiojärjestelmää hallitukseen kuuluville, eivätkä hallituksen jäsenet kuulu yhtiön kannustepalkkio- tai eläkejärjestelmien piiriin. Tehdyistä koti- ja ulkomaanmatkoista hallituksen jäsenet saavat päivärahan yhtiön matkustussäännön mukaisesti. Samoin korvataan normaalit matkakulut. Hallituksen jäsenet eivät saa erillistä kokouspalkkiota konsernin tytä- tai osakkuusyhtiöiden hallituksissa toimimisesta.

HALLITUKSEN JA VALIOKUNTIEN PALKKIOT VUONNA 2016

| | Hallitus | | Valiokunnat | | | | Maksettu | |
|-----------------------------|-------------------|---------------------|---------------|--------------|---------------|---------------|------------------|------------------------|
| | Vuosi- palkkio | Kokous- palkkiot | Tarkastus- | Nimitys- | Palkitsemis- | Työ- | Yhteensä 2016 | A-osakkeina *) 2016 |
| Mikko Nikula | 63 250 | 5 500 | | 1 100 | | 9 400 | 79 250 | 4 220 |
| Niels Borup | 31 617 | 4 950 | | | 8 300 | 3 850 | 48 717 | 2 105 |
| Tero Hemmilä ¹⁾ | 9 210 | 1 100 | 3 185 | | | 1 100 | 14 595 | |
| Henrik Treschow | 25 783 | 4 950 | 5 115 | | | 3 850 | 39 698 | 1 725 |
| Teija Andersen | 25 783 | 5 500 | | | 3 300 | 4 400 | 38 983 | 1 725 |
| Pirjo Väliaho ²⁾ | 25 783 | 5 500 | 1 650 | | 3 300 | 4 400 | 40 633 | 1 725 |
| Per Nilsson | 11 690 | 4 950 | 2 750 | | | 3 850 | 23 240 | |
| Marko Onnela | 11 690 | 4 950 | 2 750 | | | 3 850 | 23 240 | |
| Lars Gustafsson | | | | 1 100 | | | 1 100 | |
| Jari Mäkilä ³⁾ | | | | 6 650 | | | 6 650 | |
| Lena Åsheim ⁴⁾ | | | | 550 | | | 550 | |
| Yhteensä | 204 806 | 37 400 | 15 450 | 9 400 | 14 900 | 34 700 | 318 672 | 11 500 |

¹⁾ Hallituksen sekä tarkastus- ja työvaliokuntien jäsen 11.5.2016 asti.

²⁾ Tarkastusvaliokunnan jäsen 12.5.2016 alkaen.

³⁾ Nimitysvaliokunnan jäsen 13.4.2016 asti.

⁴⁾ Nimitysvaliokunnan jäsen 13.4.2016 alkaen.

*) Varsinaisen yhtiökokouksen 13.4.2016 päätöksen 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 osavuositarkastuksen 1.1.-30.6.2016 julkistuksesta.

3. TOIMITUSJOHTAJAN JA JOHTORYHMÄN PALKITSEMISPERIAATTEET

HKScan-konsernissa palkitseminen perustuu hallituksen hyväksymiin palkitsemisperiaatteisiin. Palkitsemisen suunnittelussa otetaan huomioon konsernin strategiset tavoitteet sekä taloudellinen tulos. Motivoivan palkitsemisen avulla pyritään sitouttamaan ydinosaan ja avainhenkilöstö konserniin. Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee palkitsemisjärjestelmiin liittyviä asioita. Hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen pohjalta palkitsemisjärjestelmien periaatteista.

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja työsuhteen ehdoista päättää hallitus. Konsernin johtoryhmän palkitsemisesta ja työsuhteiden ehdoista hallitus tekee päätöksen toimitusjohtajan ehdotuksen perusteella. HKScan Oyj:n palkitsemisjärjestelmä koostuu peruspalkasta, luontoiseduista sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustepalkkiojärjestelmästä.

LYHYEN AJAN KANNUSTEPALKKIOJÄRJESTELMÄ

Konsernissa oli vuonna 2016 käytössä laaja lyhyen ajan kannustepalkkiojärjestelmä. Se oli suunnattu konsernin toimitusjohtajalle ja muille johtoryhmän jäsenille sekä ylemmälle johdolle ja keskijohdolle. Palkkiot perustuvat konsernin, liiketoimintayksikön, toiminnon ja henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Järjestelmän perusteella mahdollisesti ansaittu palkkio maksettiin rahana.

Kannustepalkkiojärjestelmän ansaintakriteereistä ja mahdollisten palkkioiden maksamisesta päättää vuosittain hallitus palkitsemisvaliokunnan esityksestä.

PITKÄN AJAN KANNUSTINJÄRJESTELMÄT

1) HKScan Oyj:n hallitus hyväksyi vuonna 2012 osakepohjaisen kannustinjärjestelmän konsernin avainhenkilöille. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon kehittämiseksi sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön, lisätä heidän omistustaan yhtiössä ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja omistukseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Osakepalkkiojärjestelmässä on kolme yhden vuoden mittaista ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2013, 2014 ja 2015. Yhtiön hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit ja niille asetettavat tavoitteet kunkin ansaintajakson alussa. Järjestelmän mahdollinen palkkio vuodelta 2015 perustuu HKScan-konsernin osakekohtaiseen tulokseen (EPS) ja sijoitetun pääomaan tuottoon (ROCE).

Lisäksi osakepalkkiojärjestelmässä on yksi kolmen vuoden ansaintajakso, kalenterivuodet 2013–2015. Palkkion saaminen tältä ansaintajaksolta edellyttää muun muassa, että avainhenkilö ennestään omistaa tai hankkii yhtiön A-sarjan osakkeita hallituksen päättämän määrän. Lisäksi palkkion saaminen on sidottu avainhenkilön työ- tai toimisuhteen voimassaoloon palkkion maksuhetkellä.

Palkkiot ansaintajaksoilta 2013 ja 2013–2015 maksetaan vuonna 2016 osittain yhtiön A-sarjan osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta avainhenkilölle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Mikäli avainhenkilön työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta. Maksettavat palkkiot ovat yhteensä enintään noin 300 000 HKScan Oyj:n A-sarjan osaketta sekä osakkeiden arvoa vastaava määrä rahaa. Osakepalkkiojärjestelmän puitteissa voidaan käyttää uusia osakkeita tai yhtiön hallussa olevia omia osakkeita. Vuoden 2015 lopussa 23 henkilöä kuului palkkiojärjestelmän piiriin.

Hallitus suosittaa, että konsernin johtoryhmän jäsenet omistaisivat puolet kaikista järjestelmän perusteella saamistaan osakkeista niin kauan, kunnes heidän osakeomistustensa arvo vastaisi heidän bruttovuosipalkkaansa. Tämä omistus tulisi säilyttää työ- tai toimisuhteen voimassaoloajan.

Yllä mainitun mukaisesti HKScan Oyj:n hallitus päätti suunnatusta maksuttomasta osakeannista liittyen HKScan-konsernin osakepalkkiojärjestelmän 2013 ansaintajakson 2013-2015 palkkioiden maksamiseen.

Osakeannissa 8.4.2016 luovutettiin 44 885 yhtiön hallussa olevaa HKScan Oyj:n A-sarjan osaketta vastikkeetta osakepohjaiseen kannustinohjelmaan kuuluville henkilöille järjestelmän ehtojen mukaisesti.

2) HKScan Oyj:n hallitus hyväksyi 18.12.2015 osakepohjaisen kannustinjärjestelmän konsernin avainhenkilöille vuodelle 2016. Uudessa osakepalkkiojärjestelmässä on yksi ansaintajakso, vuosi 2016. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta perustuu HKScan-konsernin tulokseen ennen korkoja, veroja, poistoja ja kuoletuksia (EBITDA) sekä osakekohtaiseen tulokseen (EPS).

Palkkiot ansaintajaksolta maksetaan osittain yhtiön A-sarjan osakkeina ja osittain rahana seuraavasti: 50 prosenttia vuonna 2017 ja 50 prosenttia vuonna 2018. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta avainhenkilöille aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Mikäli avainhenkilön työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei makseta.

Palkkiojärjestelmän piiriin kuului alkuvaiheessa 37 henkilöä. Ansaintajakson perusteella maksettavat palkkiot ovat yhteensä enintään noin 366 000 HKScan Oyj:n A-sarjan osaketta sekä osakkeiden arvoa vastaava määrä rahaa. Verojen ja muiden työsuhteeseen liittyvien kulojen vähentämisen jälkeen osallistujille maksetaan netto-osuus osakkeina.

LISÄELÄKE-EDUT

Konsernin johtoryhmän suomalaisilla jäsenillä on maksuperusteinen lisäeläkevakuutus. Lisäeläkevakuutusmaksun suuruus on 20 prosenttia vakuutetun vuosipalkasta. Lisäeläkesopimusten mukainen eläkeikä on 63 vuotta.

TOIMITUSJOHTAJA JARI LATVASEN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja työsuhteen muista ehdoista päättää hallitus.

Toimitusjohtaja Jari Latvasen palkitseminen koostuu kiinteästä kuukausipalkasta, luontoiseduista, lisäeläkkeestä sekä mahdollisista kannustepalkkioista konsernin lyhyen ja pitkän ajan palkkiojärjestelmien mukaisesti.

Toimitusjohtajasopimuksen mukaan Jari Latvanen voi jäädä eläkkeelle 63-vuotiaana.

Toimitusjohtajasopimuksen mukaan konsernilla ja toimitusjohtajalla on oikeus irtisanoa toimitusjohtajasopimus kuuden kuukauden irtisanomisajalla. Mikäli HKScan päättää toimitusjohtajasopimuksen, Latvaselle maksetaan 12 kuukauden kuukausipalkkaa vastaava rahasumma irtisanomisajan palkan lisäksi. Vuonna 2016 Jari Latvaselle maksettu kokonaispalkka oli yhteensä 0,36 miljoonaa euroa.

TOIMITUSJOHTAJAN JA KONSERNIN JOHTORYHMÄN PALKAT JA PALKKIOT

| | Jari Latvanen, toimitusjohtaja | Aki Laiho, toimitusjohtajan sijainen | Hannu Kottonen, toimitusjohtaja | | Muu konsernin johtoryhmä | |
|----------------------------|-----------------------------------|--|------------------------------------|------------|-----------------------------|--------------|
| | 31.10.-31.12.2016 | 21.1.-30.10.2016 | 1.-20.1.2016 | | 2016 | 2015 |
| (1 000 euroa) | 2016 | 2016 | 2016 | 2015 | 2016 | 2015 |
| Palkat | 361 ^{*)} | 303 | 1 053 | 639 | 2 048 | 1 958 |
| Lyhyen ajan kannustimet | | n/a | 54 | 100 | 137 | 109 |
| Pitkän ajan kannustimet | | n/a | 77 ^{**)} | - | 157 ^{**)} | - |
| Lisäeläkkeet | 22 | n/a | 67 | | 281 | - |
| Total | 383 | 303 | 1 251 | 739 | 2 466 | 2 067 |

*) Sisältää allekirjoituspalkkion 250 000 euroa.

***) Vuonna 2016 maksettu osittain yhtiön A-osakkeina ja osittain rahana seuraavasti: Hannu Kottoselle 23 000 osaketta (brutto) ja 9 847 osaketta (netto) ja muulle konsernin johtoryhmälle 47 500 osaketta (brutto) ja 24 235 osaketta (netto).

HKSCAN

hkscan.com