

Palkka- ja palkkioselvitys 2019



HKScanin palkka ja palkkioselvitys 2019

Tämä palkka- ja palkkioselvitys on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2015 mukaisesti. Yhtiö esittää uuden toimielinten palkitsemispolitiikan keväällä 2020 pidettävälle varsinaiselle yhtiökokoukselle.

Jatkossa yhtiö julkaisee palkka- ja palkkioselvityksen sijaan palkitsemisraportin.

Palkitsemisen hallinnointi

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. Hallitus tekee päätökset myös konsernin johtoryhmän palkitsemisesta ja työsuhteiden ehdoista toimitusjohtajan ehdotuksen perusteella. Hallitus hyväksyy lisäksi 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 palkitsemisesta on kuvattu palkka- ja palkkioselvityksen lopussa.

Palkitsemisen keskeiset periaatteet

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

HKScan-konsernissa palkitseminen perustuu hallituksen hyväksymiin palkitsemisperiaatteisiin. Pitkäaikaiset palkitsemisperiaatteet tukevat liiketoimintastrategiaa, suoritusperusteista palkitsemista, jatkuvaa parantamista, yksilön vastuuta ja arvojen mukaista toimintaa. Palkitsemisen suunnittelussa otetaan huomioon konsernin strategiset tavoitteet sekä taloudellinen tulos.

Kilpailukykyisillä palkitsemisjärjestelmillä pyritään varmistamaan avainhenkilöiden ja ylimmän johdon sitouttaminen niillä markkinoilla, joilla HKScan toimii. Kannustinjärjestelmien tavoitteet perustuvat liike-toimintastrategian toteuttamiseen ja omistaja-arvon kasvattamiseen. Motivoivan palkitsemisen avulla pyritään sitouttamaan ydinosaaminen ja avainhenkilöstö konserniin. Kilpailukykyiset palkat ja suoritusperusteiset palkitsemisohjelmat, alan parhaiden henkilöiden valinta avaintehtäviin, tehtäväkierto sekä seuraajasuunnittelu ovat yhtiön vahvuuksia pitkällä aikavälillä.

Palkitsemisjärjestelmän rakenne

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

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.

Varsinainen yhtiökokous 2019 päätti, että hallituksen jäsenten vuosipalkkiot pysyvät samoina kuin vuonna 2018 ja ovat seuraavat: hallituksen jäsenelle 27 625 euroa, hallituksen varapuheenjohtajalle 33 875 euroa ja hallituksen puheenjohtajalle 67 750 euroa.

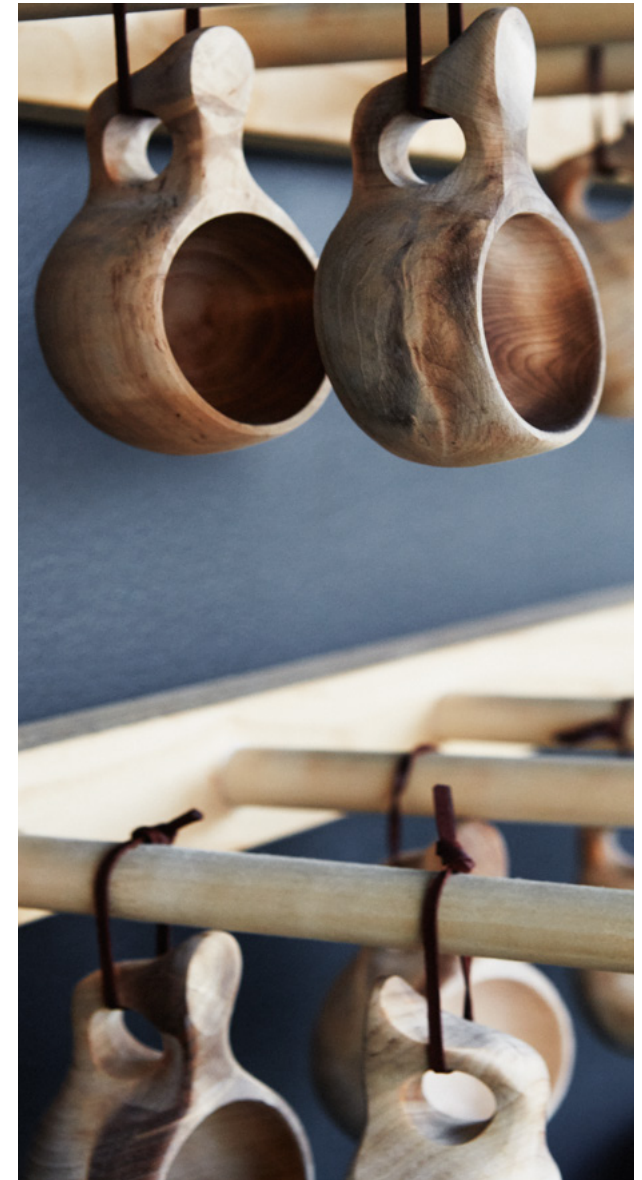
Varsinainen yhtiökokous 11.4.2019 vahvisti hallituksen jäsenten vuosipalkkiot seuraavasti:

Vuosipalkkio, euroa

Hallituksen puheenjohtaja	67 750
Hallituksen varapuheenjohtaja	33 875
Hallituksen jäsen	27 625
Hallituksen varajäsen	13 810
Hallituksen valiokunnan puheenjohtaja	5 000

Varsinainen yhtiökokous 2019 vahvisti myös seuraavasti: 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. Osakkeet hankitaan kahden viikon kuluessa HKScan Oyj:n puolivuosisikatsauksen 1.1.-30.6.2019 julkistuksesta edellyttäen, että osakkeiden hankkiminen on mahdollista osakkeiden hankkimiseen soveltuvien säännösten mukaisesti. Mikäli osakkeiden hankkiminen ei kyseisenä ajankohtana ole mahdollista edellä esitetyn mukaisesti, suoritetaan osakkeiden hankinta viipymättä esteen poistuttua. Mikäli osakkeiden hankkiminen ei ole käytännössä mahdollista yhtiöstä tai hallituksen jäsenestä johtuvasta syystä, maksetaan koko palkkion määrä rahassa. Yhtiö vastaa osakkeiden siirrosta aiheutuvista kustannuksista.

Varsinainen yhtiökokous 2019 päätti hallituksen varajäsenen vuosipalkkioksi 13 810 euroa, kuten vuonna 2018. Hallituksen valiokuntien (tarkastus-, nimitys-, palkitsemis- ja työvaliokunta) puheenjohtajina toimiville päätettiin maksaa vuosipalkkiona 5 000 euroa. Lisäksi maksetaan 550 euron suuruinen kokouspalkkio kaikille hallituksen jäsenille kustakin hallituksen ja sen valiokuntien kokouksesta, johon he osallistuvat, sekä 300 euron suuruinen korvaus kokouksesta, joka hallituksen tai sen valiokuntien kokousten lisäksi edellyttää hallituksen jäsenen osallistumista. Hallituksen jäsenten matkakulut korvataan yhtiön matkustussäännön mukaisesti.



Toimitusjohtaja

Toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet vuonna 2019 on kuvattu seuraavassa taulukossa:

Palkkioelementti	Kuvaus
Palkka	Kiinteä palkka, johon sisältyvät verotettavat luontoisedut (auto-, asunto- ja puhelinetu). Toimitusjohtajan palkka on 56 000 euroa kuukaudessa.
Vakuutukset	Toimitusjohtajan tukemiseksi ja suojaamiseksi tehtävissään HKScan on hankkinut hänelle terveysturvavakuutuksen, henki- ja työkyvyttömyysvakuutuksen sekä työmatkavakuutuksen.
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 % vuotuisesta kiinteästä peruspalkasta. 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 määritellään taloudellisten ja strategisten tavoitteiden perusteella. Henkilökohtaisten suoritustavoitteiden täyttymistä arvioi vuosittain hallituksen puheenjohtaja. Vuonna 2019 palkkion enimmäismäärä oli 60 % 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 oli 150 % vuosipalkasta vuonna 2019. Palkkion lopulliseen arvoon vaikuttavat suorituskyyky 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 toimitusjohtajan voimassaoloajan.
Allekirjoituspalkkio	Toimitusjohtaja on oikeutettu allekirjoituspalkkioon hänen aloittaessaan tehtävässään. Yhtiö voi maksaa enintään puolet palkkiosta yhtiön osakkeina.
Toimitusjohtajasopimuksen mukana 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, Tanskasta ja Virossa.

Palkkioelementti	Kuvaus
Palkka	Vuosipalkka koostuu peruspalkasta ja tavanomaisista luontoiseduista kuten auto- ja puhelinedusta. Johtoryhmän jäsenten vuosipalkan sisältö vaihtelee tehtävän ja asuinmaan mukaan.
Vakuutukset	Johtoryhmän jäsenten tukemiseksi ja suojaamiseksi tehtävissään HKScan on hankkinut heille terveysturvavakuutuksen, henki- ja työkyvyttömyysvakuutuksen ja työmatkavakuutuksen.
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 ala- ja ylärajat määritellään strategisten tavoitteiden perusteella. Henkilökohtaisten suoritustavoitteiden täyttymistä arvioi vuosittain toimitusjohtaja. Vuonna 2019 palkkion enimmäismäärä oli 50 % 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 oli vuonna 2019 tehtävästä riippuen enimmillään 150 % vuosipalkasta. Palkkion lopulliseen arvoon vaikuttavat 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.
Toimitusjohtajasopimuksen mukana konsernilla ja toimitusjohtajalla on oikeus irtisanoa sopimus kuuden kuukauden irtisanomisajalla. Mikäli HKScan päättää sopimuksen, toimitusjohtajalle maksetaan 12 kuukauden kuukausipalkkaa vastaava rahasumma irtisanomisajan palkan lisäksi.	

Palkitsemisraportti

HKScan selostaa tässä palkitsemisraportissa hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle ja muulle johdolle tilikauden 2019 aikana maksetut palkkiot ja muut taloudelliset etuudet. Raportointitilikautta edeltävän tilikauden eli tilikauden 2018 aikana maksetut palkkiot esitetään vertailutietona.

Hallitus

Hallituksen jäsenille vuosina 2019 ja 2018 maksetut palkkiot on esitetty alla olevassa taulukossa.

	Vuosipalkkiot (eur)		Kokouspalkkiot (eur)		Maksettu osakkeina ¹⁾ (lukumäärä)		Muut korvaukset	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Kiskola Reijo	63 780	18 954	23 650	8 250	8 288	2 053	6 900	5 700
Leskelä Anne	16 226		14 850		3 378			
Lindahl Per			1 100	550				
Mäkilä Jari	30 427	14 208	19 800	8 800	4 144		3 300	2 100
Nyman Per Olof	27 101	25 433	16 500	11 000	3 378	2 053		600
Suutari Harri	21 049		20 900		3 378		300	
Thorwid Carl-Peter	13 810	13 810	17 050	12 650				600
Tuomi Terhi	19 799		18 700		3 378			
Uusitalo Ilkka	12 659		18 150				600	
Yhteensä	204 851	72 405	150 700	41 250	25 944	4 106	11 100	9 000

¹⁾ Yhtiökokouksen 2019 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 puolivuositiedustuksen julkistuksesta.

Kokouspalkkiot eivät sisällä matkakuluja.



Toimitusjohtaja ja muut johtoryhmän jäsenet

Toimitusjohtajalle ja muille johtoryhmän jäsenille vuosilta 2019 ja 2018 maksetut palkat, palkkiot ja muut etuudet on esitetty alla olevassa taulukossa.

1 000 euroa	Toimitusjohtaja		Muut johtoryhmän jäsenet (yhteensä)***	
	2019*	2018**	2019	2018
Palkat ja etuudet	689	755	2 177	2 055
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot	0	50	0	32
Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot****	0	0	0	26
Toimisuhteen päättymiseen liittyvät korvaukset	0	1 139	1 738	0
Allekirjoituspalkkio	148	0	235	0
Lisäeläkkeet	123	183	314	301
Yhteensä	960	2 127	4 464	2 414

*) Toimitusjohtajan palkat, palkkiot ja muut etuudet vuonna 2019 sisältävät maksut Reijo Kiskolalle (1.1.-3.2.) ja Tero Hemmilälle (4.2.-31.12.).

**) Toimitusjohtajan palkat, palkkiot ja muut etuudet vuonna 2018 sisältävät maksut Jari Latvaselle (1.1.-27.11.) ja Reijo Kiskolalle (28.11.-31.12.), sekä Latvaselle vuonna 2019 maksettavat toimisuhteen päättymiseen liittyvät korvaukset.

***) Muun johtoryhmän palkat, palkkiot ja muut etuudet vuosilta 2019 ja 2018 eivät ole täysin vertailukelpoisia johtuen muutoksista johtoryhmässä ja valtuutuskursseissa.

****) Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot on ilmoitettu bruttomääräisinä, sisältäen sekä osakkeina että rahana maksetut osuudet.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI)

Konsernissa oli vuonna 2019 käytössä lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä, joka oli suunnattu konsernin toimitusjohtajalle, johtoryhmän jäsenille sekä muille avainhenkilöille. Suorituskriteerit sisälsivät taloudellisia ja muita tavoitteita konserni-, yksikkö-, toiminto- ja henkilötasolla. Vuoden 2019 taloudellinen tulos ylitti järjestelmän kynnyksarvon, ja siten vuodelta 2019 kertyi tulospalkkiota, jotka maksetaan vuoden 2020 aikana.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI)

HKScanin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä 2018-2020 oli suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä, jossa oli yksi yhden vuoden ansaintajakso (2018) ja yksi kahden vuoden ansaintajakso (2019-2020). Vuoden 2018 ansaintajaksolla ansaintakriteerit eivät täytyneet eikä järjestelmä tuottanut palkkioita. Toisena pitkän aikavälin kannustinjärjestelmänä oli ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2018-2020, jossa oli kolmen vuoden pituinen rajoitusjakso ja kolmen vuoden keskiarvoon perustuva taloudellinen ansaintakriteeri.

Vuosille 2019-2021 on sekä suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä että ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä. Pitkän aikavälin suoriteperusteisessa kannustinjärjestelmässä 2019-2021 on yksi kahden vuoden (2019-2020) ja yksi yhden vuoden ansaintajakso (2021). Päärakennetta täydentävä ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2019-2021 koostuu kolmen vuoden pituisesta rajoitusjaksosta. Työsuhteen jatkumisehdon lisäksi ohjelma sisältää kolmen vuoden keskiarvoon perustuvan taloudellisen ansaintakriteerin.

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

Alla olevassa taulukossa kuvataan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien keskeiset piirteet:

	LTI 2018-2020			LTI 2019-2021		
	Suoriteperusteinen osakepalkkio		Ehdollinen osakepalkkio	Suoriteperusteinen osakepalkkio		Ehdollinen osakepalkkio
Ohjelman tyyppi	Suoriteperusteinen osakepalkkio	Suoriteperusteinen osakepalkkio	Ehdollinen osakepalkkio	Suoriteperusteinen osakepalkkio	Ehdollinen osakepalkkio	Ehdollinen osakepalkkio
Ansaintajakso	2018	2019-2020	2018-2020	2019-2020	2021	2019-2021
Osallistujien kokonaismäärä ohjelman alussa	27	33	11	10	10	10
Ansaintakriteerit	50 % EBIT & 50 % EPS	Konsernin kumulatiivinen liiketoiminnan rahavirta	Sijoitetun pääoman tuotto	Konsernin kumulatiivinen liiketoiminnan rahavirta		Sijoitetun pääoman tuotto
Kriteerien saavuttamisaste	0 %					
Palkkiomaksimi osakemäärä		910 400	44 200	1 322 200		881 500
Luovutettujen osakkeiden määrä verojen jälkeen						
Toimitusjohtaja	-					
Johtoryhmän jäsenet	-					
Luovutusvuosi	-	2021	2021	50 % vuonna 2022 ja 50 % vuonna 2023	50 % vuonna 2022 ja 50 % vuonna 2023	

Hallituksen valtuutukset koskien palkitsemista

Varsinainen yhtiökokous valtuutti 11.4.2019 hallituksen päättämään osakeannista ja osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta (pörssitiedote 11.4.2019) seuraavasti:

Valtuutuksen nojalla annettavat osakkeet ovat yhtiön uusia tai yhtiön hallussa olevia A-sarjan osakkeita. Valtuutuksen nojalla annettavien osakkeiden lukumäärä voi olla yhteensä enintään 2 500 000 A-sarjan osaketta, mikä vastaa noin 4,50 prosenttia yhtiön kaikista osakkeista ja noin 5,00 prosenttia yhtiön A-sarjan osakkeista. Osakkeita tai osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia voidaan antaa yhdessä tai useammassa erässä.

Valtuutuksen nojalla hallitus voi myös päättää uusien A-sarjan osakkeiden antamisesta yhtiölle itselleen, kuitenkin niin, että yhtiö ei yhdessä tytäryhteisöjensä kanssa omista millään hetkellä enempää kuin 10 prosenttia kaikista yhtiön rekisteröidyistä osakkeista.

Hallitus valtuutettiin päättämään kaikista osakeannin ja osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisen ehdoista. Osakeanti ja osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antaminen voi tapahtua suunnatusti eli osakkeenomistajien etuoikeudesta poiketen. Suunnattu osakeanti edellyttää aina yhtiön kannalta painavaa taloudellista syytä eikä valtuutusta voida käyttää osakkeenomistajien yhdenvertaisuusperiaatteen vastaisesti.

Osakeantia sekä optio-oikeuksien ja muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamista koskeva valtuutus myönnettiin, jotta yhtiön hallitus voisi joustavasti päättää yhtiön kannalta tarpeellisista pääomamarkkinatransaktioista esimerkiksi yrityksen rahoitustarpeen turvaamiseksi tai yrityskauppojen toteuttamiseksi. Lisäksi valtuutusta voidaan käyttää yhtiön ja konsernin johdolle suunnattavien osakepohjaisten kannustinjärjestelmien ja osakepalkkioiden maksun toteuttamista varten.

Valtuutus on voimassa 30.6.2020 asti ja se kumoaa yhtiökokouksen 12.4.2018 hallitukselle antaman valtuutuksen päättää osakeannista sekä optio-oikeuksien ja muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta.

HKScan Oyj:n hallitus päätti kokouksessaan 24.9.2019 käyttää 11.4.2019 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen antamaa valtuutusta hankkia Yhtiön omia osakkeita (pörssitiedote 25.9.2019). Yhtiön hallitus päätti aloittaa määräaikaisen osakkeiden takaisinosto-ohjelman, jonka tarkoituksena oli hankkia Yhtiön omia A-sarjan osakkeita kattamaan HKScanin avainhenkilöiden osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään liittyvät mahdolliset palkkiot.

Pörssitiedote 25.9.2019: Osakkeiden hankinta aloitetaan aikaisintaan 1.10.2019 ja lopetetaan viimeistään 30.6.2020. Hankittava osakkeiden määrä on enintään 2.000.000 A-sarjan osaketta, kuitenkin enintään 5.000.000 euroon saakka. Hankittava osakkeiden enimmäismäärä vastaa noin 2,02 prosenttia kaikista Yhtiön osakkeista ja noin 2,13 prosenttia kaikista Yhtiön A-sarjan osakkeista. Osakkeet hankitaan hankintahetken

markkinahintaan Nasdaq Helsinki Oy:n säännellyllä markkinalla järjestämässä kaupankäynnissä. Yhtiön omat osakkeet hankitaan yhtiön jakokelpoisella vapaalla omalla pääomalla.

Pörssitiedote 13.12.2019: HKScan Oyj on saanut päätökseen yhtiön omien A-sarjan osakkeiden takaisinosto-ohjelmansa, jonka aloittamisesta yhtiö tiedotti 25.9.2019. Yhtiö on hankkinut Nasdaq Helsinki Oy:n järjestämässä kaupankäynnissä 1.10.2019-12.12.2019 välisenä aikana yhteensä 2 000 000 omaa A-sarjan osakettaan 2,3614 euron keskihintaan. Osakkeiden kokonaishankintahinta oli 4,7 miljoonaa euroa. Tehtyjen hankintojen jälkeen HKScan Oyj:n hallussa olevien omien A-sarjan osakkeiden lukumäärä on 2 000 000 osaketta.