

Kauppapaikka-toiminta

Kauppapaikkaverkosto on Keskon strateginen kilpailutekijä, joka luo mahdollisuuksia liiketoiminnan kehittämiseksi sekä myynnin ja asiakastytyvyyden kasvattamiselle.

Keskon toimialayhtiöt vastaavat omista kauppapaikoistaan koko niiden elinkaaren ajan. Ne hoitavat kauppapaikkaverkostonsa suunnittelun sekä tekevät verkosto- ja liiketoimintasuunnitelmiinsa perustuvat investoinnit konsernin kiinteistöstrategian mukaisesti. Toimialayhtiöt kehittävät ja rakennuttavat sekä ylläpitävät, hallinnoivat, vuokraavat ja myyvät omat kauppapaikkansa.

Kiinteistöomaisuuden hallinta

Keskon kiinteistöomaisuuden ja -vastuiden hallintaa ohjataan luokittelemalla kauppapaikat ja muut kiinteistöt seuraavasti:

- Strategiset kohteet ovat vähittäiskaupan suuryksiköitä. Niihin liittyy liiketoiminnan kannalta merkittäviä tilojen hallinnan jatkuvuuteen, muutosjoustavuuteen ja taloudelliseen arvoon liittyviä intressejä, joiden vaalimiseksi Kesko haluaa pääsääntöisesti omistaa nämä kohteet.
- Peruskohteet ovat konsernin omistamia tiloja, jotka voidaan myydä ja vuokrata takaisin konsernin liiketoiminnan käyttöön.
- Realisointikohteet ovat tiloja, joille Keskon liiketoiminnalla ei ole enää käyttöä.
- Kehityskohteet ovat kiinteistöjä, joiden suunniteltu käyttö edellyttää kiinteistökehitystoimintaa.

Investoinnit

Keskon kiinteistöinvestointien tavoitteena on luoda edellytykset asiakkaiden arvostamille kauppapalveluille ennakoimalla asiakaskäyttötymisen ja toimintaympäristön muutoksia sekä ylläpitämällä kiinteistöjen teknistä kuntoa.

Kesko investoi vain tiloihin, joita tarvitaan sen omaan liiketoimintaan. Keskon kansainvälistymisen myötä ulkomaille suuntautuvien investointien merkitys on kasvanut.

Elinkaarietäinen ja ekotehokas kiinteistötoiminta

Keskon rakennuttamisen lähtökohtana on elinkaarietäisyys ja ekotehokkuus. Tällä tarkoitetaan kauppapaikan koko elinkaaren aikaisten kustannusten optimointia ja samalla ympäristökuormitusten vähentämistä.

Tavoitteena ovat liiketilat, joiden elinkaarikustannukset ovat kaupan alan alhaisimmat.

Olemassa olevan kiinteistökannan ekotehokkuuden kehittämisessä on keskitetty energiankulutuksen seurantaan ja sen käytön tehostamiseen tavoitteena kulutuksen ja kustannusten vähentäminen.

Kiinteistöjen ylläpito

Periaatteena kiinteistöjen ylläpidossa on suunnitelmallisuus ja ennakoivuus. Korjaukset ajoitetaan samanaikaisiksi liiketoiminnan edellyttämien muutosten kanssa.

Keskon omistamien ja vuokraamien kiinteistöjen hoito ja ylläpito on ulkoistettu. Niistä vastaavat ISS Palvelut Oy, Oventia Oy ja YIT Kiinteistötekniikka Oy Keskon asettamien vaatimusten mukaisesti. Keskon omistama Kestra Kiinteistöpalvelut Oy vastaa K-ryhmän sähkönhankinnasta.

Keskon energiaryhmä seuraa kiinteistöjen energiankulutusta

Kiinteistöjen käyttämän sähkö- ja lämpöenergian tuotannossa syntyvät päästöt edustavat merkittävää osaa K-ryhmän ympäristövaikutuksista. K-ryhmän ympäristöpolitiikka velvoittaa Keskon kiinteistötoimintaa yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa kehittämään kiinteistöjen uudisrakentamiseen, korjaamiseen, konseptimuutoksiin, ylläpitoon ja käyttöön ratkaisuja, jotka vähentävät kiinteistöjen elinkaaren aikaista materiaalien ja energian kulutusta.

Keskon kiinteistöjen sähkö-, lämmön ja veden kulutusta on seurattu tarkasti vuodesta 1995 alkaen. Kiinteistöjen hoidosta ja huollosta vastaavat managerit raportoivat Keskon kiinteistötoimintojen energiaryhmälle kulutuksissa tapahtuneet poikkeamat. Syyt poikkeamiin tutkitaan ja korjaavat toimenpiteet tehdään välittömästi. Tarkan energiaseurannan avulla pidetään kiinteistöjen tekniset järjestelmät kunnossa ja ylläpidetään kiinteistöjen arvoa.

Kauppapaikkatoiminnan tunnuslukuja vuodelta 2009

Omistuskohteet

Pääomat*, milj. €	2009	2008
Suomi	656	776
Muut Pohjoismaat	70	57
Baltia	32	41
Venäjä	112	77
Yhteensä	870	951

Pinta-ala m ²	2009	2008
Suomi	629 000	756 000
Muut Pohjoismaat	80 000	62 000
Baltia	103 000	103 000
Venäjä	46 000	34 000
Yhteensä	858 000	955 000

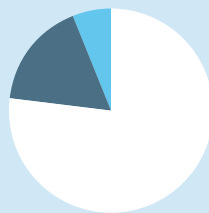
Vuokrakohteet

Vuokravastuu, milj. €	2009	2008
Suomi	2 036	1 767
Muut Pohjoismaat	118	110
Baltia	171	183
Venäjä	32	45
Yhteensä	2 357	2 105

Pinta-ala m ²	2009	2008
Suomi	2 358 000	2 191 000
Muut Pohjoismaat	202 000	205 000
Baltia	429 000	431 000
Venäjä	25 000	25 000
Yhteensä	3 014 000	2 852 000

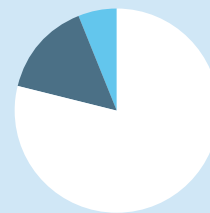
*Kirjanpitoarvot

Omistuskohteiden jakauma 2009



- Strategiset kohteet 77 %
- Peruskohteet 17 %
- Realisointikohteet 0 %
- Kehityskohteet 6 %

Omistuskohteiden jakauma 2008



- Strategiset kohteet 79 %
- Peruskohteet 15 %
- Realisointikohteet 0 %
- Kehityskohteet 6 %





Kesko ja sen ketjujen kaupat tarjoavat motivoivia ja palkitsevia tehtäviä asiakkaiden arvostamien tuotteiden ja palveluiden parissa. Kesko on hyvä ja vastuullinen työyhteisö, jossa työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti ja reilusti.

Vuoden 2009 lopussa Keskon henkilöstön kokonaismäärä oli yhteensä 22 220 henkilöä kahdeksassa eri toimintamaassa. Keskon kansainvälinen toimiala on Rautakesko. Sen 8 789 työntekijästä 95,6 % on Suomen ulkopuolella. Kesko ja sen ketjujen kauppiaasyrittäjät työllistävät yhteensä noin 45 000 henkilöä. Mahdollisuus monipuoliseen sisäiseen tehtäväkiertoon ja urakehitykseen on yksi Keskon vahvuuksista. Vuoden 2009 aikana uusiin tehtäviin konsernin sisällä siirtyi noin 2 000 henkilöä.

09

Henkilöstö

Keskon henkilöstö
keskimäärin

19 184 hlöä

Henkilöstö muissa
toimintamaissa

8 900 hlöä

Henkilöstö Suomessa

10 284 hlöä

Kesko ja kauppiaasyrittäjät
työllistävät yhteensä

noin 45 000 hlöä



Kesko on hyvä työpaikka



Tavoitteena kaupan alan houkuttelevin työpaikka

Kaupallisen alan opiskelijat ovat kiinnostuneita Keskosta ja sen ketjuista työpaikkana. Kaupan alan toisen asteen koulutettujen parissa Kesko sijoittui Universumin tutkimuksessa edellisvuoden tapaan kuudenneksi. Universumin Nuoret ammattilaiset 2009 -tutkimuksessa Kesko nousi sadan yrityksen joukossa kärkeen yrityksenä, jolla on monipuolisimmat työmahdollisuudet. Keskon kokonaissijoitus tutkimuksessa oli 18.

Kesko tekee tiivistä yhteistyötä eri alojen opiskelijoiden ja opettajien kanssa. Esimerkiksi Suomessa kaupallisten ja teknisten alojen opettajien työelämälähtöisyyttä edistetään Keskon toteuttamissa opettajakoulutuksissa. Koulutuksia uudistetaan vuoden 2010 aikana.

Kaupan alan osaavin ja innostunein henkilökunta

Henkilöstön osaamisen systemaattinen kehittäminen on yksi keskeisistä kilpailueduista Keskon ja sen kauppojen toiminnassa sekä henkilöstön työn tuottavuuden parantamisessa.

K-ryhmän koulutuspalveluiden suunnittelu-, toteutus- ja osto-organisaationa toimii keskitetysti Keskon tytäryhtiö K-instituutti. Sen keskeisenä tehtävänä on varmistaa K-ryhmän osaamisen kehittäminen parhaalla hinta-laatusuhteella. Liiketoimintaa tukevat osaamisen kehittämiskäytännöt suunnitellaan yhteistyössä liiketoimintayksiköiden kanssa ja toteutetaan yhteistyössä valikoidun ja auditoidun

koulutuskumppaniverkoston kanssa.

K-instituutin roolina on myös parhaiden käytäntöjen nopea ja tehokas monistaminen ja jakaminen K-ryhmän sisällä.

Mestari-myjäkoulutukseen osallistui vuoden 2009 aikana yli 17 000 opiskelijaa 12 eri tuotelinjalla. Tavoitteena on jatkuvasti kehittää erityisesti myyjän palveluasennetta, myyntitaitoja ja tuotetuntemusta yhteistyössä tavarantoimittajien kanssa. Koulutus toteutettiin myös yli 100 ammatillisessa oppilaitoksessa ja ammatikorkeakoulussa. Koulutusta hyödynsi noin 5 000 opiskelijaa.

K-ruokakaupoissa ikärajavalvottavia tuotteita myyvistä kassahenkilöistä ja heidän esimiehistään noin 99 % (tavoite 100 %) suoritti ikärajapassin vuonna 2009. Ikärajapassitesti sisältää kysymyksiä ikärajavalvottavien tuotteiden myynnistä.

Johtaminen ja esimiestoiminta

Keskossa johtaminen on vastuullista ja yhtiön arvojen mukaista. Innostava ja kannustava esimiestyö ja työyhteisö ovat edellytyksiä ihmisten erinomaiselle suoriutukselle ja työssä jaksamiselle.

Vuosittaisella henkilöstötutkimuksella on keskeinen rooli työyhteisön toiminnan, esimiestoiminnan laadun sekä sisäisen työnantajakuvan mittaamisessa. Tutkimus toteutetaan samansisältöisenä koko Keskoissa ja sen ketjujen kaupoissa. Vuonna 2009 tutkimukseen vastasi 72,3 % siihen osallistuneiden yhtiöiden henkilöstöstä. Keskeistä on tutkimustulosten aktiivinen hyödyntäminen käytännön esimiestyössä



ja konkreettisten kehittämistoimenpiteiden tehokas läpivienti.

Henkilöstötutkimuksella selvitetään myös henkilöstön kokemaa ikään, synty-perään ja sukupuoleen kohdistuvaa tasa-arvoisuutta. Tasa-arvo koetaan tutkimuk-sen jokaisella alueella hyväksi.

Tehokkaan suorituksen johtamisen ja innostavan lähiesimiestoiminnan keskei-senä työkaluna on tavoite- ja kehityskes-kustelu, jonka onnistumista mitataan henkilöstötutkimuksessa. Henkilöstöstä 72 % on käynyt viimeisen vuoden aikana kehityskeskustelun ja tyytyväisyys käytyi-hin keskusteluihin oli 4,0 (asteikko 1–5). Lisäksi koko konsernin avainhenkilöiden suorituksen arviointia laajennettiin yhti-öissä edelleen.

Johtamistaitoja sekä uralla etenemistä tuetaan Keskon omalla kolmiportaisella esimies- ja johtamisvalmennuksella. Vuo-desta 2004 on Keskona toteutettu pitkä-jänteistä johdon ja johtopotentialin kehittämisohjelmaa, jossa on mukana noin 200 henkilöä. Tavoitteena on var-mistaa laadullisesti ja määrällisesti riittä-vät johtoresurssit. Vuonna 2009 avain-henkilöt osallistuivat Työ ja tuottavuus -ohjelman läpivientiä tukevaan valmen-nukseen.

Yhteisiä valmennuksia täydentävät ketjujen omat valmennukset. Vuonna 2009 aloitettiin kansainvälisen vähittäis-kaupan johtamisen valmennus, Rauta-kaupan Master-ohjelma, jonka tavoit-teena on yhdenmukaistaa rautakaupan konseptien toteutuminen kaikissa toimin-tamaissa. Anttila- ja Kodin Ykkönen

-tavarataloissa 190 esimiestä osallistui tavaratalokohtaisiin Esimiesten henkilös-töasiat -koulutukseen. Sen tavoitteena oli lisätä osaamista henkilöstö- ja työsuhte-asioissa sekä tehostaa ja tarkentaa henki-löstöprosessien toteutumista arjessa.

Kohti alan parasta henkilöstön työn tuottavuutta

Käynnissä olevan Työ ja tuottavuus -ohjelman keskeinen tavoite on parantaa henkilöstön työn tuottavuutta, osaamista, hyvinvointia ja henkilöstöjohtamista. Ohjelma painottuu myynti- ja asiakaspal-velutaitojen kehittämiseen, työhyvinvoin-tia edistäviin hankkeisiin, työtuntien tehokkaaseen johtamiseen sekä markki-natilanteesta johtuvaan henkilöstön määrän sopeuttamiseen. Ohjelma kattaa myös toimintojen sähköistämiseen liitty-viä toimenpiteitä. Työ ja tuottavuus -ohjelma koskee Keskoa ja kaikkia sen ketjujen kauppiaita.

Kulutuskysynnän heikkenemisestä joh-tuen konsernin eri liiketoiminnoissa jat-kettiin henkilöstömäärän ja -kustannus-ten sopeuttamista. Konsernin henkilöstö-kulut laskivat 7,4 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Työn tuottavuutta on parannettu myös erilaisten työaikaomallien käyttöönotolla sekä työtuntien systemaattisella johtami-sella. Esimerkiksi K-ruokakaupoissa toteutettiin mittava työaika-suunnittelu-hanke, jonka tavoitteena oli työaika-suun-nittelun parantaminen, työaika-suunnitte-luohjelmien käytön lisääminen sekä



Volkswagen Retail Sales Excellence (RSE) -ohjelma on Volkswagenin myynnin johtamisen valmennusoh-jelma myyntipäälliköille Suomessa. Ohjelman tavoitteena on parantaa myynnin tuloksellisuutta myyjien val-mentamista ja myyntiprosessia tuke-vien työkalujen avulla. RSE-ohjelma käynnistyi vuoden 2009 aikana kai-kissa VV-Auton omissa Volkswagen-jälleenmyyntipisteissä ja sitä laajen-netaan koskemaan kaikkia Suomen Volkswagen-jälleenmyyjiä.



Työmahdollisuudet Keskossa kaikkein monipuolisimmat

Universumin Nuoret ammattilaiset 2009 -tutkimuksessa Kesko nousi sadan yrityksen joukosta ykköseksi yrityksenä, jossa on kaikkein monipuolisimmat työmahdollisuudet. Tutkimukseen vastasi noin 6 000 kaupallisen, teknisen ja IT-alan nuorta ammattilaista.

"Kesko on onnistuneesti tuonut esille tarjoamiaan monipuolisia uravaihtoehtoja ja mahdollisuuksia nuorille ammattilaisille ja opiskelijoille", sanoo Universumin maajohtaja Michaela von Wendt.

tuntitietojen sähköinen välittäminen palkanlaskentaan.

Yhtiöissä jatketaan pitkäkestoisia työhyvinvointihankkeita. Puheeksi ottaminen -mallin käyttö on laajentunut entisestään vuoden aikana. Tavoitteena on parantaa työn tuottavuutta vähentämällä sairauspoissaoloja ja nostamalla eläkkeellesiirtymiskäytäntöä. Sairauspoissaolojen yhtenäinen seuranta- ja raportointimalli käynnistettiin vuoden 2009 alussa. Kaikissa yhtiöissä laadittiin konkreettinen toimenpidesuunnitelma sairauspoissaolojen vähentämiseksi.

Suomessa Keskon työterveyshuollon painopisteenä on työkykyä ylläpitävä toiminta ja työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen. Työterveyshuollon kokonaiskustannuksista käytetään tähän toimintaan 35–45 %. Muissa toimintamaissa työterveyshuolto on järjestetty paikallisen käy-

tännön ja lainsäädännön mukaisesti.

Henkilökunnan virkistystoimintaa kehitetään sekä yhteisen kerhotoiminnan kautta että yhtiökohtaisilla toimenpiteillä.

Suurin osa Keskon henkilökunnasta kuuluu jonkin kannustinjärjestelmän piiriin. Johdon kannustinjärjestelmät on kuvattu sivulla 59–60.

Keskon sisäinen viestintä tehostui vuonna 2009, kun uusi intranet otettiin käyttöön kaikissa toimintamaissa.

Henkilöstöasioita esitellään myös vuoden 2009 yhteiskuntavastuun raportissa.

Kilpailuetua ketju-toiminnasta ja K-kauppiaasyrittäjyydestä

K-ryhmän pääasiallinen toimintamalli Suomessa on ketjuliiketoimintamalli, jossa itsenäiset K-kauppiat harjoittavat vähittäiskauppaa Keskon johtamissa vähittäiskauppaketjuissa. Vuoden 2009 lopussa Keskona oli yhteistyökumppaneina 1 302 K-kauppiaasyrittäjää ja lisäksi noin 250 muuta kauppiasyhteistyökumppania.

K-kauppioiden ja Keskon yhteistyö, ketjutoiminta, perustuu tasavertaisuuteen, avoimuuteen ja haluun kehittää yhteistä toimintaa. Ketjutoiminnan tavoitteena on parempi kilpailukyky ja asiakastytyväisyys sekä korkeampi, tasainen laatu ja alemmat kustannukset.

K-kauppioiden ja Keskon velvoitteet ja oikeudet on määritelty ketjusopimuksessa.

Kilpailuetua saadaan yhdistämällä systemaattinen ketjutoiminta ja yrittäjyyteen perustuva K-kauppiatoiminta. Kesko vastaa toimintamallin ja kauppakonseptien jatkuvasta kehittämisestä, ketjutoiminnan ohjauksesta sekä ketjuvalikoimiin kuuluvien tuotteiden hankinnasta. K-kauppiasyrittäjä vastaa kauppansa asiakastytyväisyydestä, henkilökunnasta ja liiketoiminnan tuloksellisuudesta.

Kauppiaasyrittäjän onnistumisen kannalta on tärkeää, että aloittavan kauppiaan ammatilliset ja muut valmiudet kauppiasuran alkaessa ovat parhaat mahdolliset. K-ryhmässä kauppiasvaihtoja on vuosittain noin 200 kauppapaikassa. Uusia, uransa aloittavia K-kauppiaasyrittäjiä tarvitaan vuosittain yli 100. Aloittavien K-kauppioiden määrän ja ammattitaidon turvaamiseksi K-ryhmässä tehdään määrätietoista kauppiaskasvatustyötä. Uusia K-kauppiasurasta kiinnostuneita henkilöitä haetaan eri kanavien kautta. Yhteydenottoja on vuosittain noin 500. Aloittavien kauppioiden tarve ja määrä arvioidaan 1–3 vuoden päähän.

K-kauppiastrainee-ohjelmassa on kolme vaihtoehtoista polkua, laaja ohjelma, intensiiviohjelma ja Kauppiaasyrittäjyyspolku ammattikorkeakouluissa. Ohjelman aloittaneista noin 50 %:lla on taustanaan vankka vähittäiskaupan kokemus, mutta viime vuosina on alaa vaihtavien ja suoraan opintielästä siirtyneiden määrä kasvanut. Ennen K-kauppiastrainee-ohjelmaan valintaa suoritetaan arviointi. Siinä kiinnitetään huomiota hakijoiden kehityspotentiaaliin, arvo maailmaan, työkokemukseen ja peruskoulutukseen. Valinnan jälkeen tulevat K-kauppiat aloittavat K-kauppiastrainee-ohjelman, joka koostuu kolmesta osiosta: kauppiastyön käytännön harjoittelusta vähittäiskaupassa kasvattajakauppiaan ohjauksessa, K-instituutissa tai verkko-oppimisympäristössä järjestettävästä teoriaopetuksesta sekä alueellisia K-trainee-teemapäivistä.

K-kauppiastrainee-ohjelmasta valmistuu vuosittain noin sata henkilöä. Ohjelmasta valmistuttuaan on traineella valmiudet aloittaa ura itsenäisenä K-kauppiaasyrittäjänä.

K-ryhmä tarjoaa toimiville kauppiaille vahvan taustatuen sekä mahdollisuudet jatkokoulutukseen ja etenemiseen K-kauppiasuralla.

Lue lisää K-kauppiasurasta:
www.kauppiasura.fi

Tie K-ruokakauppiaksi

Tarve

- Noin 50–100 aloittavaa kauppiasta/vuosi

Markkinointi

Seulonta

- K-kaupat ja Kesko
- Teollisuus
- Kilpailijat
- Eri alojen yrittäjät
- Oppilaitokset
- Muut

Arviointi

- Asenne
- Arvomaailma
- Kokemus/kehittämistarpeet
- Soveltuvuusarvio

Valinta

- Henkilökohtaisen kehittymisen painopisteet
- Henkilökohtaisen valmennusohjelman suunnittelu
- Oppisopimuserä

K-kauppiastrainee-ohjelma

- Tarvittava teoriakoulutus K-instituutissa (Ruokakauppiasvalmennus) tai verkko-oppimisympäristössä
- Kauppiastyön harjoittelu kauppiaan ohjauksessa
- Alueellinen valmennus (teemapäivät)

YAT – Yrittäjän ammattitutkinto

K-kauppiasreservi

- (persoona, tiedot, taidot)

K-kauppiasura



Vastuullisuuden periaatteet ja mittarit johdon tukena

Keskossa yhteiskuntavastuu on sisällytetty konsernin normaaliin johtamiseen täydentämällä johtamismallia vastuullisuutta ohjaavilla politiikoilla ja periaatteilla, toimintaohjeistuksilla ja Global Reporting Initiative (GRI) –raportointisuositusten mukaisilla tulostittareilla. Yhteiskuntavastuutyö käsittää muun muassa hyvän hallintotavan, sidosryhmäyhteistyön, riskienhallinnan, taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristövastuun sekä toimenpiteet tuoteturvallisuuden ja kuluttajansuojan hyväksi.

Keskon hallituksen tai konsernijohtoryhmän hyväksymät politiikat ja periaatteet sekä niihin liittyvät kansainväliset sitoumukset on julkaistu osoitteessa www.kesko.fi/vastuullisuus.

Keskon vastuullisuusohjelma 2008–2012

Vastuullisuusohjelmamme asettaa konkreettiset tavoitteet mm:

- ilmastonmuutoksen torjunnalle
- hävikin vähentämiselle
- kuljetuksille
- vastuulliselle hankinnalle
- henkilöstön hyvinvoinnille.

09

Vastuullisuus



Vastuullisuus



Pirkka Luomu –sarja kasvaa

Pirkka Luomu –sarjassa on jo noin 40 tuotetta, joista osa on myynnissä kaukuluonteisesti. Suosituimpia Pirkka Luomu –tuotteita ovat tomaatti, porkkana ja kananmuna. Pirkka Luomu –sarjaan etsitään

koko ajan aktiivisesti uusia tuotteita. Viimeisimpiä uutuuksia ovat mm. Pirkka Reilun kaupan Luomu kaakaojauhe ja Pirkka Reilun kaupan Luomu suklaat. Näissä tuotteissa yhdistyvät Reilun kaupan sertifiointi sekä luomu.

Vastuullisuus on jokapäiväistä työtä

Yhteiskuntavastuuta koskevat suunnitelmat ja toimenpiteet sisältyvät Keskon johtamismallin eri vaiheisiin samalla tavoin kuin muukin toiminta. Yhteiskuntavastuun yleiset periaatteet antavat johtamiselle suuntaviivat, ja tarkemmat toimintatavat ja päämäärät on määritelty toiminnan eri osa-alueita koskevissa politiikoissa ja periaatteissa. Koko henkilöstön – myös K-kauppojen – kouluttamista varten on laadittu Vastuulliset toimintatapamme –opas ja sitä tukeva verkkokoulutusohjelma.

Linjaorganisaatiossa tehtävän yhteiskuntavastuutyön kehittämistä, koordinoimista ja tulosten raportoinnista vastaa konsernin viestintä ja yhteiskuntavastuu-yksikössä toimiva yhteiskuntavastuutiimi. Sen tueksi konsernijohtoryhmä on nimennyt toimialayhtiöiden johtohenkilöistä koostuvan yhteiskuntavastuun ohjausryhmän. Ryhmä kehittää vastuullisuuden strategiaa ja sen toteuttamiseen tarvittavia toimintaperiaatteita ja -malleja sekä seuraa työn tuloksia. Vuonna 2009 ohjausryhmä paneutui erityisesti vastuullisuuden viestintäsuunnitelman laatimiseen. Tavoitteena on käynnistää suunnitelman mukainen viestintä ja muun muassa uudistaa kesko.fi-sivujen vastuullisuusosio vuonna 2010.

Ympäristöasioiden kehittämistä ja koordinoimista eri toimialoilla ja toimintamaisissa vastaa ympäristötoimintojen ohjausryhmä. Sen painopisteinä olivat EU:n akku- ja paristodirektiivin tuoman vastaanottovelvoitteen vaatimat toimenpiteet sekä REACH-kemikaalilainsäädännön toimeenpanon eteneminen.

Vastuullista hankintaa koordinoi toimialayhtiöiden ostojohdosta koottu ohjausryhmä. Vuonna 2009 ryhmässä käsiteltiin muun muassa tavarantoimittajien riskiluokitusta ja monitorointia sekä riskimaatoimittajien tietokannan käyttöönottoa.

Kesko maailman kärkeä kestävä kehityksen indekseissä

Kesko valittiin seitsemännen kerran Dow Jonesin kestävä kehityksen indekseihin DJSI World ja DJSI STOXX. Vuoden 2009 arvoinnissa Kesko oli toimialansa paras innovaatioiden johtamisessa, riskienhal-

linnassa, tavarantoimittajien valvonta-käytännöissä, ympäristöraportoinnissa, toiminnan ekotehokkuudessa sekä toimintatavoissa korruption ja lahjonnan estämiseksi.

Maaliskuussa 2009 Kesko hyväksyttiin EIRIS-tutkimuslaitoksen tekemän arvioinnin perusteella vastuullisen sijoitustoiminnan indekseihin FTSE4Good Global ja FTSE4Good Europe. EIRISin arvioon sisältyvät ympäristövastuu, ihmisoikeuksien vaaliminen, lahjonnan vastustaminen, työolosuhteet hankintaketjussa ja ilmastomuutoksen hillintä. FTSE:n omistavat puoliksi Financial Times ja Lontoon pörssi.

Vuonna 2009 Keskon listaukset uusittiin myös ASPI Eurozone®, Ethibel Pioneer & Excellence ja Kempen/SNS Smaller Europe SRI –indekseissä.

World Economic Forum on julkaissut vuodesta 2005 lähtien aina tammikuussa maailman 100 vastuullisimman yrityksen listan. Kesko on joka vuosi ollut mukana – vuoden 2010 listalla Keskon sijoitus on 33:s.

DJSI-indeksiä laativan SAM Groupin julkaisemassa Sustainability Yearbook 2010 –kirjassa Kesko luokiteltiin päivit-täistavarakaupan sarjassa ryhmään Silver Class edellisvuoden tapaan. Korkeinta Gold Class –luokitusta ei tässä sarjassa myönnetty. Kesko sai myös Sector Mover –maininnan, joka annetaan suhteellisesti eniten vastuullista suorituskykyään parantaneelle yritykselle.

Keskon sijoittuminen eri indekseissä on luettavissa osoitteessa www.kesko.fi/vastuullisuus.

Taloudellinen vastuu

Taloudellinen vastuu näkyy hyvänä taloudenhoitona, tehokkaana resurssien käytönä ja taloudellisen hyödyn tasaisena ja pitkäjänteisenä tuottamisena eri sidosryhmille. Taloudellista tulosta tavoitellaan vastuullisin keinoin – hyvän hallintotavan, avoimen viestinnän ja toimivan sidosryhmävuorovaikutuksen tukemana, ympäristö- ja sosiaalinen vastuu huomioidaan ottaen. Yhteiskuntavastuun raportissa Kesko erittelee tuottamaansa taloudellista hyötyä eri sidosryhmien, markkina-alueiden ja yhdyskuntien kannalta.

TEOLLISUDELLE SUURIN OSUUS

Keskon tuottamasta taloudellisesta hyödyistä pääosan – lähes 83 % Keskon liike-

vaihdosta – saavat tavaroiden toimittajat, joilta vuonna 2009 ostettiin 7,0 miljardilla eurolla. Suomalaisten toimittajien osuus oli tästä 70 %. Kaikkiaan Keskon oli vuonna 2009 aktiivisia tavaroiden ja palveluiden toimittajia (Keskon ostot yli 1 000 euroa vuodessa) noin 29 500, joista Suomessa toimivia yrityksiä oli 16 300. Kesko investoi Suomeen 128 miljoonalla eurolla ja muihin maihin 70 miljoonalla eurolla.

ASIAKKAILLE KATTAVA KAUPPAVERKKO

Kesko vastaa yhdessä K-kauppiaiden kanssa Suomessa koko maan kattavasta kauppaverkosta, jota postimyynti ja verkkokauppa täydentävät.

Vuoden 2009 lopussa K-ruokakauppoja oli 1 030 eli 25 vähemmän kuin edellisellä vuonna. Kauppaverkko kattoi Suomen 348 kunnasta 311. Suomen kotitalouksista 51 % asui alle kilometrin säteellä K-ruokakaupasta. Uusia K-kauppiain aloitti vuoden aikana 97.

Muita K-ryhmän kauppiaita oli Suomessa kaikkiaan 720. Kauppojen lukumäärät on eritelty kunkin toimialan kohdalla olevassa taulukossa sivuilla 14–39.

Muissa Pohjoismaissa oli 133 rautakauppaa. Baltian maissa oli 34 rautakauppaa, 9 huonekalukauppaa, Venäjällä 10 rautakauppaa ja Valko-Venäjällä 4 rautakauppaa.

Keskon myynnistä 51 % oli myyntiä K-kauppiaille. Keskon omien vähittäiskauppojen osuus kokonaisymynnistä oli 27 %.

YLEISHYÖDYLLINEN TUKI

Kesko ja sen tytäryhtiöt tukivat vuoden aikana noin 150 yleishyödyllistä yhteisöä ja järjestöä yhteensä noin 2 miljoonalla eurolla.

Lahjoitusvaroilla tukemisen painopisteenä on lapsiperheiden hyvinvointi. Vuonna 2009 lahjoitusvaroja ohjattiin erityisesti nuorten mielenterveyteen edistämiseen. Nuori Suomi ry:n kanssa Kesko on tehnyt yli 10 vuoden ajan yhteistyötä lasten ja nuorten liikunnan ja terveellisten elämäntapojen edistämiseksi. Lahjakkaille nuorille urheilijoille, taideaineiden opiskelijoille ja ammattikorkeakouluopiskelijoille myönnettiin stipendejä jo 22. kerran. Kesko lahjoitti varoja myös UNICEFin kautta Vietnamin lasten koulutukseen.

Mannerheimin Lastensuojeluliiton, Suomen Punaisen Ristin, YLE Radio Suomen, Ykkösen aamu-tv:n ja Keskon järjestämä Hyvä joulumieli –keräys kotimaan vähävaraisten lapsiperheiden hyväksi toteutettiin 13. kerran ja se tuotti ennätyssumman 950 000 euroa. K-ruokakauppojen ja Chiquitan Elämä lapselle –kampanja tuotti 160 000 euroa, joilla hankittiin keskosvauvojen tehohoito-laitteita Helsingin, Turun, Tampereen, Kuopion ja Oulun lastenklinoille. Procter&Gamblen ja K-ruokakauppojen Pampers-kampanjassa kerättiin UNICEFille varoja jäykkäkouristusrokotteiden hankkimiseen vastasyntyneille. K-ruokakauppiat täydensivät kampanjaa lähes 600 000 lisärokoiteen lahjoituksella.

Ympäristövastuu

Konsernin sertifioitu ISO 14001 –ympäristöjohtamisjärjestelmä kattaa toimintojen merkittävimmät ympäristövaikutukset. Vuoden aikana Keskon kuljetus- ja varastotoimintojen sertifiointi uudistettiin ja Anttila Oy:ssä järjestelmään liitettiin Rovaniemen uusi tavaratalo sekä Nummelan Anttila Store. Kiinteistöjen rakentamis-, ylläpito- ja jätehuoltopalveluja Keskon tuottavilla yhteistyökumppaneilla on vastaavat ympäristöjärjestelmät. VV-Autotalot Oy ja Turun VV-Auto Oy noudattavat Autoalan Keskusliiton laatu- ja ympäristöohjelmaa ja Volkswagen-konsernin laatuvaatimuksia.

K-kauppojen ympäristöjohtaminen perustuu K-ympäristökauppadiplomin vaatimuksiin, joiden täyttämisen tarkastaa Bureau Veritas Quality International (BVQI). Diplomi oli vuoden lopussa 457 K-ruokakaupalla. Kaikki K-citymarketit ja K-supermarketit täyttivät vaatimukset ketjukonseptin mukaisesti. 138 K-rauta- ja Rautia-kaupalla ja 29 K-maatalouskaupalla on diplomi.

ENERGIA JA PÄÄSTÖT

Keskon ja sen hallinnoimissa kiinteistöissä toimivien K-kauppojen yhteenlaskettu sähkönkulutus Suomessa oli 766 GWh. Sähkönkulutus lisääntyi 2,0 %, kun samanaikaisesti kiinteistöjen kokonaispinta-ala kasvoi 2,6 %:lla. Lämpöenergiaa kului 329 GWh (288 GWh vuonna 2008). Koko kiinteistökannan ominaiskulutus väheni sähköenergian osalta 0,6 % ja lisääntyi lämpö-



Kesko noudattaa raportoinnissaan Global Reporting Initiative (GRI) laatimaa kestävän kehityksen raportointisuositusta ja on GRI:n tukijayritys (Organizational Stakeholder). Keskon hallitus käsittelee yhteiskuntavastuuraportin vuosittain sen ilmestymisen jälkeen. Raportointi on vuodesta 2002 alkaen ollut riippumattoman osapuolen varmentamaa. Vuoden 2009 raportti julkaistaan toukokuussa 2010 ja sen varmennuksesta vastaa PricewaterhouseCoopers Oy.

Kesko on sitoutunut YK:n pääsihteerin Global Compact -haasteeseen. Kesäkuussa 2009 Global Compact -toimisto kiitti Keskoa erinomaisesta vastuullisuusraportoinnista ja esitteli Keskon raporttia internet-sivuillaan luokituksella Notable (Merkittävä).



Porkkanamafia haastoi K-marketit energian- säästötoimiin

Kuluttajaliike Porkkanamafia järjesti lokakuussa 2009 tempaukset K-market Kotikontuun Helsingissä ja K-market Tullintorille Tampereella. Porkkanamafia tarjoaa kuluttajille konkreettisen tavan toimia ilmastomuutoksen hillitsemiseksi.

Tempausten tavoitteena oli haastaa ruokakauppa energiansäästötoimiin. "Jokainen lisämyynnin tuoma euro sijoitetaan kaupan energiatehokkuuden kehittämiseen", kauppiat lupaavat.

Energiatehokkuuteen on K-ruoka-kaupoissa kiinnitetty huomiota jo pitkään. K-ruokakauppojen uudet pakastealtaat on hankittu kansilla varustettuina vuoden 2008 alusta alkaen.

energian osalta kylmien säiden takia 11,1 %.

Kesko osti sähköstä keskitetysti 75 %, mikä oli kaikki hiilivapaata ydinvoimalla ja uusiutuvilla energialähteillä tuotettua sähköä. Vuodesta 2001 koko K-ryhmän Suomessa käyttämän sähkön hiilidioksidipäästöt ovat alentuneet 93 %.

Keslogin kauko- ja runkokuljetusten ajokilometrejä kertyi 12,0 miljoonaa, jakelukuljetusten 17,0 miljoonaa ja ulkoistettujen kuljetusten 9,9 miljoonaa. Näistä aiheutui hiilidioksidipäästöjä Suomessa noin 46 025 tonnia eli kuljetettua kiloa kohti noin 0,0252 kiloa. Suhteutetut CO₂ -päästöt lisääntyivät 3,7 % edellisvuoteen verrattuna.

Suomessa ostetun sähkö- ja lämpöenergian päästöt sekä ulkomaisten tytäryhtiöiden energia- ja päästötillastot esitellään yhteiskuntavastuun raportissa.

JÄTEHUOLTO JA KIERRÄTYS

Jätteen hyötykäyttöaste laski hieman edellisvuodesta. Ruokakeskon varastointimintojen kokonaisjätemäärä oli 6 539 tonnia ja hyötykäyttöaste 86 %. Paluulogistiikassa kerättiin muun muassa 74 miljoonaa tölkkiä ja 28 miljoonaa kierrätysmuovipulloa. Anttilan jakelukeskuksen kokonaisjätemäärä oli 651 tonnia (740 tonnia) ja hyötykäyttöaste 97 % (96 %). Tavaratalojen hyötykäyttöasteet vaihtelivat alueellisista kierrätysmahdollisuuksista riippuen 68–100 %.

Intersport järjesti syksyllä Suomen Punaisen Ristin ja Haltin kanssa kierrätyskampanjan, jossa otettiin vastaan asiakkaiden tuomia käytettyjä ulkoilutakkeja. Takkeja tuotiin runsaat 2 200 kpl. Tarkastetuista takeista kertyi 64 paalia, jotka toimitettiin kylmyydestä ja köyhyydestä kärsiville alueille Kirgisiaan, Mongoliaan ja Tadjikistaniin.

Sosiaalinen vastuu

Keskon sosiaalinen vastuu jakautuu välittömään eli omaa henkilökuntaa koskevaan vastuuseen ja välilliseen eli myytävien tuotteiden tuotantoon osallistuvaa henkilökuntaa koskevaan vastuuseen.

Omaa henkilöstöä koskevia sosiaalisen vastuun ydinalueita ovat hyvä työyhteisö, tasa-arvo, osaamisen kehittäminen sekä terveys ja turvallisuus. Työyhteisön vahvuuksista ja kehittämistarpeista saadaan

tietoa vuosittaisella henkilöstötutkimuksella, joka toteutetaan samansisältöisenä kaikkialla Keskoissa sekä sen ketjujen kaupoissa.

Edellisenä vuonna käynnistetty Työ ja tuottavuus -ohjelma jatkui vuonna 2009. Ohjelmassa on muun muassa edistetty erilaisten työaikamallien käyttöönottoa ja työtuntien systemaattista johtamista sekä tarkennettu sairauspoissaolojen seurantaa. Myös osaamisen, hyvinvoinnin ja henkilöstöjohtamisen kehittämiseen on panostettu, samoin työterveyshuoltoon, jonka painopisteinä Suomessa ovat työkykyä ylläpitävä toiminta ja työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen.

Henkilöstöasioita esitellään tarkemmin sivuilla 44–46 sekä yhteiskuntavastuun raportissa.

Vastuullinen hankinta

Shanghaiin lokakuussa 2008 perustettu Keskon oma kahden hengen monitorointitiimi teki vuonna 2009 Kiinassa 161 tehdaskäyntiä 50 tavarantoimittajan tehtailla. Tavarantoimittajat ja niiden käyttämät tehtaajat täyttivät aluksi Keskon itsearviointilomakkeen, joka vastaa BSCI-auditoinnin käytäntöjä. Monitoroijat vertaavat paikan päällä tehtaiden vastuullisuuskäytäntöjä Keskon vaatimuksiin, määrittävät tarvittavat korjaustoimenpiteet ja tukevat tehtaita näiden toimenpiteiden toteuttamisessa. Käyntien yhteydessä tarkastetaan myös Keskon määrittämien kemikaalisäännösten noudattaminen.

Monitoroinnin tavoitteena on aina riippumaton auditointi, joka toteutetaan joko BSCI-auditointimallin tai SA8000-standardin mukaisesti. Keskona kuten kaikilla BSCI:n jäsenillä on tavoitteena tehdä ns. riskimaissa kauppaa vain auditoinnin läpäisseiden tavarantoimittajien kanssa. Vuoden 2009 lopussa Keskon riskimaatoimittajien tehtaista 107:ssä oli tehty BSCI-auditointi, kun vuotta aiemmin niitä oli 32. Yli 40 Keskon tavarantoimittajaa osallistui BSCI:n järjestämään koulutukseen Kiinassa, Vietnamsissa, Bangladeshissa ja Turkissa.

Tehtaiden auditointitiedot kerätään Keskon kehittämään riskimaatoimittajatietokantaan. BSCI-auditoidujen tehtaiden lisäksi Keskolle toimitti tavaraa 30 SA8000-sertifioitua tehdasta ja 112 Reilun kaupan toimittajaa. Kaiken kaikkiaan Kesko

on ollut varmistamassa kehitysmaissa noin 250 yrityksen työntekijöille kunnolliset työolot ja -ehdot.

Vastuullisuus tuotekaupassa

Keskon toimialayhtiöissä on voimassa useita tuotteiden alkuperää ja tuotantotapaa koskevia vastuullisuuslinjauksia, jotka vaikuttavat valikoimien muodostamiseen ja edistävät kyseisten tuotteiden myyntiä.

Luomu-, ympäristömerkittyjen ja Reilun kaupan tuotteiden valikoima- ja markkinointilinjaukset sisältyvät K-ruoka-kaupan ketjukonsepteihin. Kala- ja äyriäistuotteiden hankintaan on oma linjauksensa, jossa lähialueiden hankinnoissa tukeudutaan WWF:n kalaoppaan ja kaukoalueiden kaloissa Marine Conservation Societyn ohjeistuksiin.

Pirkka-tuotteiden kehittämisessä panostetaan terveellisten elämäntapojen edistämiseen kuten markkinoinnissa muutenkin. K-citymarket-ketju on tuonut markkinoille niin luomutekstiliistandardiin kuin kierrätysmuoviraaka-aineeseen perustuvia vaatemallistoja.

Rautakeskon valikoimissa on runsaasti ympäristö-, energia- ja päästöluokamerkittyjä tuotteita, ja sertifioidun puutavaranoosuus on yli 90 % koko puutavaramyynnistä. Kaikkien K-ryhmän kauppojen puutarhakalusteet ovat joko FSC-sertifioituja tai kestävästi viljeltyistä trooppisista puulajeista valmistettuja.

Tuoteturvallisuus

Ruokakeskon Pirkka-tuotetutkimuksen tehtäviä ovat hankinnan laadunvarmistus, elintarvikelainsäädännön seuranta, lainsäädännön edellyttämien omavalvontasuunnitelmien ylläpito sekä omien merkituotteiden kehittäminen yhdessä ostojen ja markkinointiyksiköiden kanssa.

Laadunvalvontaa toteutetaan auditoidulla tuotteita valmistavien yritysten toimintaa sekä analysoimalla tuotteiden koostumusta ja laatua. Pirkka-tuotetutkimuksen laboratorio sai vuonna 2008 ensimmäisenä kaupan alan laboratoriona ISO 17025-akkreditoinnin.

Vuonna 2009 tuotetutkimus auditoi 41 tavarantoimittajaa, joista 9 oli suomalaisia. Pääosa auditoitavista yrityksistä oli Keskon omien merkituotteiden valmistajia. Elintarvikkeiden uutuus- ja tuoteke-

hitysnäytteitä tutkittiin 5 702 kappaletta, erävalvonta- ja muita omavalvontanäytteitä 1 393 kappaletta.

Tuotetutkimuksella on keskeinen rooli poikkeustilanteissa, jolloin markkinoille saatettu tuote poikkeaa laatu- tai turvallisuusvaatimuksista. Tuotteiden takaisin vetoja oli vuoden aikana 61 (edellisenä vuonna 66), joista suurin osa johtui laatu-, maku-, valmistus- tai pakkausvirheestä. Näistä omia merkkejä oli 21, ja lopuissa tuotetutkimus avusti valmistavaa teollisuutta. Kolme takaisin vetoa oli ns. julkisia, jolloin tuotevirheellä voi olla terveydellisiä vaikutuksia.

Tuotetutkimusyksikössä toimiva K-koekeittiö, joka muutti 50-vuotisen toimintansa kunniaksi nimensä Pirkka-koekeittiöksi, tuotti vuoden aikana 620 reseptiä sekä K-ryhmän yksiköille että suoraan kuluttajille. Ruokakeskon kuluttajapalvelu vastaa kuluttajien kyselyihin ja ottaa vastaan palautetta. Vuonna 2009 näitä yhteydenottoja oli 20 999 kappaletta.



K-ruokakauppojen uudet valomainokset palavat led-valoilla

Led-valaistustekniikka korvaa neon- ja loisteputket K-ruokakauppojen valomainoksissa. Led-valojen etuja ovat:

- 60–80 % alhaisempi energiankulutus
- Vähentynyt valomainosten huoltotarve ja sen myötä vähentynyt matkustaminen
- Led-valojen käyttöikä on yli 10 vuotta
- Ledit himmenevät käyttöikänsä aikana huomattavasti vähemmän kuin neon- ja loisteputket
- Led-valaistut mainokset eivät sisällä ongelmajätettä.

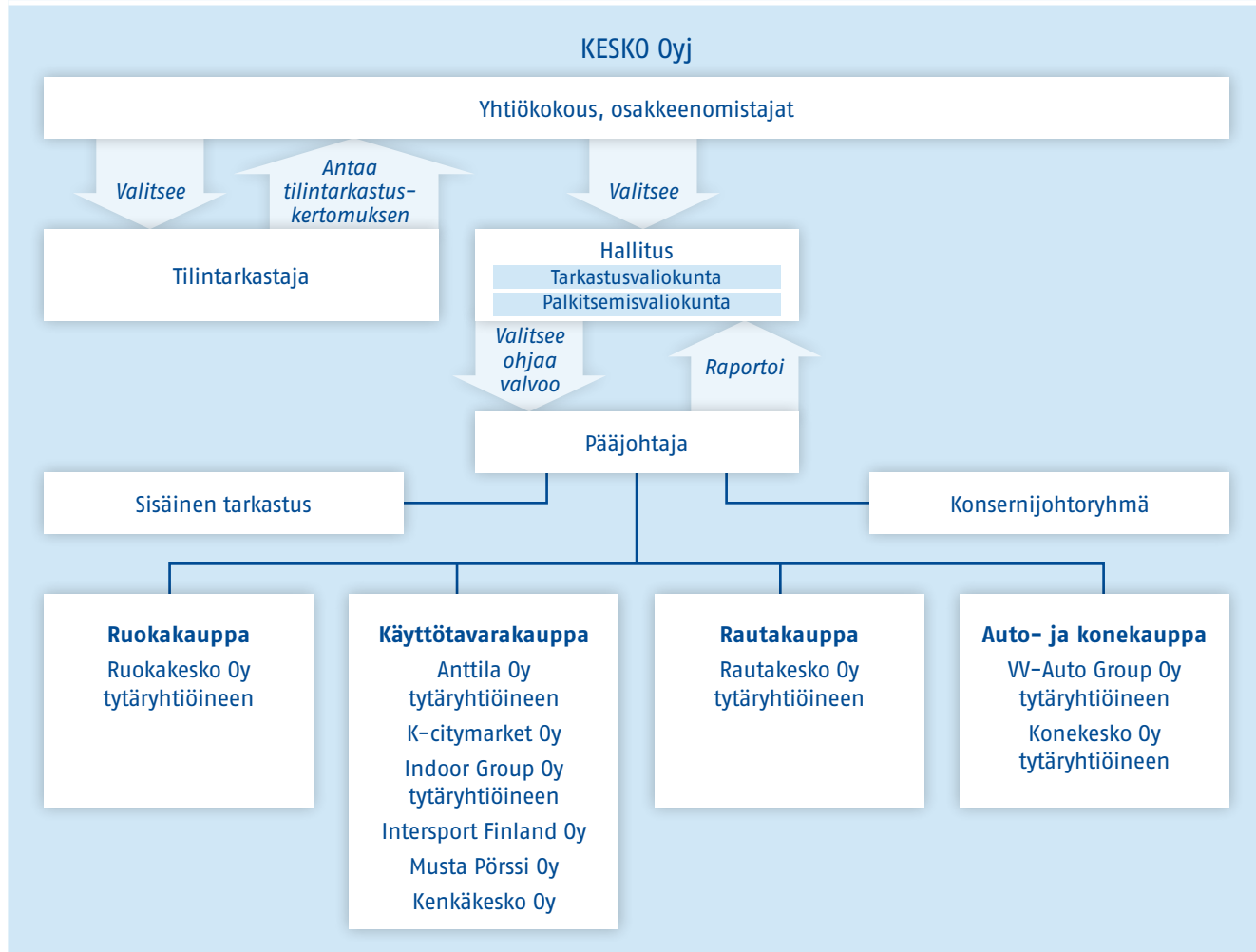
Monitorointitiimi valvoo kiinalaisten tavarantoimittajien vastuullisuutta

Kiinan Shanghaissa toimiva Keskon monitorointitiimi ohjaa, kouluttaa ja valvoo Keskon toimialayhtiöiden kiinalaisia tavarantoimittajia. Monitoroijat, Angel Yang ja Buick Bie, auttavat tavarantoimittajia korjaamaan havaittuja puutteita. Monitorointi myös auttaa tavarantoimittajia kehittämään toimintaansa ja hakemaan BSCI-auditointia tai SA8000-sertifiointia.

Monitorointitoiminta Kiinassa aloitettiin lokakuussa 2008. Monitorointitiimi teki 161 tehdaskäyntiä 50 tavarantoimittajan tehtaalla vuonna 2009.

Keskon hallinnointiperiaatteet

Kesko-konsernin Corporate Governance -rakenne



Keskon noudattamat säännökset ja Hallinnointikoodi

Kesko Oyj (Kesko tai yhtiö) on suomalainen osakeyhtiö, jonka johtovelvollisuuden vastuu ja velvollisuudet määräytyvät Suomen lakien mukaisesti. Emoyhtiö Kesko ja sen tytäryhtiöt muodostavat kansainvälisen Kesko-konsernin. Yhtiön kotipaikka on Helsinki.

Keskon ylintä päätösvaltaa käyttävät yhtiön osakkeenomistajat yhtiön yhtiökokouksessa. Yhtiön osakkeenomistajat valitsevat yhtiökokouksessa yhtiön hallituksen ja tilintarkastajan. Kesko-konsernia johtavat hallitus ja pääjohtajana toimiva toimitusjohtaja. Yhtiöllä on ns. yksitasoinen hallintomalli.

Keskon päätöksenteossa ja hallinnossa noudatetaan Suomen osakeyhtiölakia, julkisesti noteerattuja yhtiöitä koskevia sääntöjä, Kesko Oyj:n yhtiöjärjestyksiä ja NASDAQ OMX Helsinki Oy:n sääntöjä ja ohjeita. Yhtiö noudattaa Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia ("Hallinnointikoodi"). Hallinnointikoodi on luetavissa kokonaisuudessaan osoitteessa www.cgfinland.fi. Yhtiö

poikkeaa Hallinnointikoodin noudata tai selitä -periaatteen mukaisesti jäljempänä mainituin tavoin Hallinnointikoodin hallituksen jäsenen toimikautta koskevasta suosituksesta.

POIKKEAMINEN HALLINNOINTIKOODIN SUOSITUKSESTA

Keskon hallituksen jäsenten toimikausi poikkeaa Hallinnointikoodin suosituksen nro 10 mukaisesta yhden vuoden toimikaudesta. Yhtiön hallituksen toimikausi määräytyy yhtiön yhtiöjärjestyksen mukaisesti. Yhtiökokous päättää yhtiöjärjestyksestä koskevista muutoksista. Yhtiön yhtiöjärjestyksen mukainen hallituksen jäsenen toimikausi on kolme (3) vuotta siten, että toimikausi alkaa vaalin suorittaneen yhtiökokouksen päätyttyä ja päättyy kolmanneksi (3.) seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päätyttyä.

Osakkeenomistaja, joka edustaa lähiyhteisöineen yli 10 % kaikkien Keskon osakkeiden tuottamasta äänimäärästä, on ilmoittanut yhtiön hallitukselle pitävänsä yhtiön pitkäjänteisen

kehittämisen kannalta kolmen (3) vuoden toimikautta hyvänä eikä ole nähnyt tarvetta yhtiöjärjestyksen mukaisen toimikauden lyhentämiselle.

SELVITYS HALLINNOINTI- JA OHJAUSJÄRJESTELMÄSTÄ

Keskon hallituksen tarkastusvaliokunnan kokouksessaan 4.2.2010 käsittelemä Hallinnointikoodin tarkoittama erillinen selvitys Keskon hallinnointi- ja ohjausjärjestelmästä (Corporate Governance Statement) on osoitteessa www.kesko.fi.

Yhtiökokous

Varsinainen yhtiökokous pidetään vuosittain yhtiön hallituksen määräämänä ajankohtana kesäkuun loppuun mennessä ja siinä käsitellään yhtiöjärjestyksen mukaan varsinaiselle yhtiökokoukselle kuuluvat asiat ja mahdolliset muut ehdotukset yhtiökokoukselle. Keskon varsinainen yhtiökokous on yleensä pidetty maalis-huhtikuun aikana. Lisäksi yhtiöllä voi tarvittaessa olla ylimääräinen yhtiökokous.

Yhtiökokoukset kutsuu koolle yhtiön hallitus. Ylimääräinen yhtiökokous on pidettävä myös, mikäli osakkeenomistajat, joilla on yhteensä vähintään 10 % osakkeista, vaativat sitä kirjallisesti tietyn asian käsittelyä varten. Pääsääntöisesti yhtiökokous käsittelee yhtiön hallituksen yhtiökokoukselle esittämiä asioita.

Osakkeenomistajalla on oikeus osakeyhtiölain mukaisesti saada yhtiökokoukselle kuuluva asia yhtiökokouksen käsiteltäväksi, jos hän vaatii sitä kirjallisesti hallitukselta niin hyvissä ajoin, että asia voidaan sisällyttää kokoukseen. Osakkeenomistajan tulee toimittaa mahdollinen pyyntö saada asia yhtiökokouksen esityslistalle perusteluineen tai päätösehdotuksineen kirjallisesti osoitteeseen Kesko-konsernin lakiasiat, Kesko Oyj, 00016 KESKO tai sähköpostitse cg@kesko.fi.

MERKITTÄVIMMÄT YHTIÖKOKOUKSEN PÄÄTÖSVALTAAN KUULUVAT ASIAT

Merkittävimmät yhtiökokouksen päätösvaltaan kuuluvia asioita ovat:

- hallituksen jäsenten lukumäärästä päättäminen
- hallituksen jäsenten valinta
- hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkioista ja taloudellisista etuuksista päättäminen
- tilintarkastajan valinta ja tilintarkastajan palkkiosta päättäminen
- tilinpäätöksen hyväksyminen
- hallituksen ja toimitusjohtajan vastuuvapaudesta päättäminen
- yhtiöjärjestyksen muuttaminen
- osakepääoman korottamisesta päättäminen
- yhtiön varojen jaosta, kuten voitonjaosta päättäminen.

YHTIÖKOKOUKSEN KOOLLE KUTSUMINEN

Osakkeenomistajat kutsutaan yhtiökokoukseen vähintään kahdessa valtakunnallisessa sanomalehdessä julkaistavalla yhtiökoukouskutsulla, jossa mainitaan mm:

- kokousaika ja -paikka
- ehdotus yhtiökokouksen asialistaksi
- ehdotukset hallituksen jäsenten lukumääräksi ja hallituksen jäseniksi sekä jäsenehdokkaan henkilötiedot
- tarkastusvaliokunnan valmisteleva ehdotus tilintarkastajaksi
- muut ehdotukset yhtiökokoukselle
- asiat, jotka on otettu yhtiökokouksen asialistalle, mutta joista päätöstä ei ehdoteta tehtäväksi
- kuvaus menettelyistä, joita osakkeenomistajan on noudatettava voidakseen osallistua yhtiökokoukseen ja äänestää siinä
- yhtiökokoukseen osallistumisoikeus ja äänestys-oikeuden määrittävä ns. täsmäytyspäivä
- paikka, jossa yhtiökokousasiakirjat ja päätösehdotukset ovat saatavilla
- yhtiön internet-sivujen osoite
- osakkeiden ja äänioikeuksien kokonaismäärä osakelajeittain kokoukseen päivänä.

Kokoukset toimitetaan aikaisintaan kaksi (2) kuukautta ja viimeistään kaksikymmentäyksi (21) päivää ennen yhtiökokousta. Kokoukset ja yhtiön hallituksen ehdotukset yhtiökokoukselle julkistetaan pörssitiedotteena. Samoin julkistetaan pörssitiedotteena sellaisten osakkeenomistajien, jotka omistavat vähintään 10 % yhtiön osakkeiden tuottamasta äänimäärästä, ehdotus hallituksen jäsenten lukumääräksi, palkkioiksi ja jäseniksi.

Yhtiökokoukseen ja seuraavat tiedot asetetaan osakkeenomistajien saataville yhtiön internet-sivuilla vähintään 21 päivää ennen yhtiökokousta:

- yhtiökokoukselle esitettävät asiakirjat
- hallituksen tai muun toimivaltaisen elimen päätösehdotukset.

OSALLISTUMISOIKEUS YHTIÖKOKOUKSEEN

Oikeus osallistua yhtiökokoukseen on osakkeenomistajalla, joka on merkittynä osakkeenomistajaksi Euroclear Finland Oy:n pitämään yhtiön osakasluetteloon yhtiön erikseen ilmoittamana täsmäytyspäivänä. Yhtiökokoukseen ilmoittaudutaan ennakoon yhtiökokoukseen ilmoitettuun määräpäivään mennessä, joka päivä voi olla aikaisintaan kymmenen (10) päivää ennen kokousta. Osakkeenomistaja voi osallistua yhtiökokoukseen itse tai valtuuttamansa asiamiehen välityksellä. Asiamiehen on esitettävä valtakirja tai muutoin luotettavalla tavalla osoitettava olevansa oikeutettu edustamaan osakkeenomistajaa. Osakkeenomistaja tai asiamies voi käyttää yhtiökokouksessa yhtä avustajaa.

YHTIÖKOKOUKSEN PÖYTÄKIRJA

Yhtiökokouksesta laaditaan pöytäkirja, joka asetetaan äänestystuloksineen ja yhtiökokouksen päätöksiin liittyvine liitteineen osakkeenomistajien nähtäville yhtiön internet-sivuilla kahden (2) viikon kuluessa yhtiökokouksesta. Yhtiökokouksen tekemän päätöksen liitteet ovat nähtävillä yhtiön internet-sivuilla ainoastaan siltä osin kuin ne kuvaavat päätöksen suoranaista sisältöä.

Lisäksi yhtiökokouksen päätökset julkistetaan viipymättä yhtiökokouksen jälkeen pörssitiedotteella.

HALLINTOELINTEN LÄSNÄOLO YHTIÖKOKOUKSESSA

Yhtiön tavoitteena on, että kaikki Keskon hallituksen jäsenet ja tilintarkastaja ovat läsnä varsinaisessa yhtiökokouksessa. Ylimääräisessä yhtiökokouksessa ovat läsnä yhtiön hallituksen puheenjohtaja, riittävä määrä hallituksen jäseniä sekä pääjohtaja. Hallituksen jäseneksi ensimmäistä kertaa ehdolla oleva henkilö on läsnä valinnasta päättävässä yhtiökokouksessa, jollei hänen poissaololleen ole painavia syitä.

Osakesarjat

Yhtiöllä on A- ja B-osakesarjat, jotka eroavat toisistaan ainoastaan osakkeiden tuottaman äänimäärän suhteen. A-osake tuottaa yhtiökokouksessa kymmenen (10) ääntä ja B-osake yhden (1) äänen. Äänestettäessä yhtiökokouksen päätökseksi tulee osakeyhtiölain mukaisesti tavallisesti se esitys, jota on kannattanut enemmän kuin puolet annetuista äänistä. Osakeyhtiölain mukaan on kuitenkin useita asioita, mm. yhtiöjärjestyksen muutos ja päätös suunnatusta osakeannista, jolloin päätöksen syntyminen edellyttää lain vaatiman korotetun määränemmistön suhteessa osakkeiden lukumäärään ja osakkeiden tuottamiin ääniin.

Keskon yhtiöjärjestyksessä ei ole lunastusmääräyksiä eikä äänileikkureita. Yhtiöllä ei ole tiedossa osakassopimuksia äänivallan käytöstä yhtiössä eikä sopimuksia yhtiön osakkeiden luovuttamisen rajoittamisesta.

Hallitus ja sen valiokunnat

HALLITUKSEN TOIMIKAUSI, KOKOONPANO JA RIIPPUMATTOMUUS

Yhtiöjärjestyksen mukaan hallituksen jäsenen toimikausi on kolme (3) vuotta siten, että toimikausi alkaa vaalin suorittaneen yhtiökokouksen päätyttyä ja päättyy kolmanneksi (3.) seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä.

Keskon hallitukseen kuuluu yhtiöjärjestyksen mukaan vähintään viisi (5) ja enintään kahdeksan (8) jäsentä. Yhtiökokous valitsee kaikki hallituksen jäsenet. Hallitus valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan. Keskon varsinaisen yhtiökokouksen 30.3.2009 valitsemaan hallitukseen kuuluu seitsemän (7) jäsentä; kauppaneuvos, diplomikauppias Heikki Takamäki (pj.), vuorineuvos Seppo Paatelainen (vpj.), kauppatieteiden maisteri Maarit Näkyvä, vuorineuvos Ilpo Kokkila, kauppias Esa Kiiskinen, yliasiamies, kauppatieteiden tohtori Mikko Kosonen ja kauppias Rauno Törrönen. Heidän toimikautensa päättyy yhtiöjärjestyksen mukaan vuonna 2012 pidettävän varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä.

Keskon kaikki hallituksen jäsenet ovat ulkopuolisia yhtiöön nähden (non-executive directors). Hallitus arvioi jäsentensä riippumattomuutta säännöllisesti. Hallituksen jäsen on velvollinen toimittamaan riippumattomuuden arviointia varten tarpeelliset tiedot hallitukselle. Keskon hallituksen jäsenten enemmistö on

riippumattomia yhtiöstä ja kaikki hallituksen jäsenet ovat riippumattomia yhtiön merkittävistä osakkeenomistajista. Hallituksen jäsenistä Takamäen, Kiiskisen ja Törrösen kunkin määräysvalta-yhteisöllä on ketjusopimus Kesko-konserniin kuuluvan yhtiön kanssa.

KESKEISET TEHTÄVÄT

Keskon hallitus huolehtii yhtiön hallinnon, toiminnan ja kirjanpidon sekä varainhoidon valvonnan asianmukaisesta järjestämisestä. Hallitus on vahvistanut kirjallisen työjärjestyksen hallituksen tehtävistä, käsiteltävistä asioista, kokouskäytännöstä ja päätöksentekomenettelystä. Hallitus käsittelee ja päättää konsernin kannalta taloudellisesti, liiketoiminnallisesti tai periaatteellisesti merkittävät asiat.

Hallituksen keskeisiä tehtäviä ovat mm:

- päättää konsernistrategiasta ja vahvistaa toimialastrategiat
- vahvistaa konsernin rullaava suunnitelma, joka sisältää investointisuunnitelman
- hyväksyä konsernin rahoitus- ja sijoituspolitiikka
- vahvistaa konsernin riskienhallintaperiaatteet sekä käsitellä konsernin merkittävimmät riskit ja epävarmuustekijät
- vahvistaa konsernin vakuutuspolitiikka
- käsitellä ja hyväksyä konsernitalinpäätös, osavuositarkastukset ja näitä koskevat pörssitiedotteet sekä toimintakertomus
- päättää strategisesti tai taloudellisesti merkittävistä yksittäisistä investoinneista, yritysostoista, -myynneistä tai -järjestelyistä sekä vastuusitoumuksista
- päättää johdon valtuutussäännökset
- päättää keskeisestä konsernirakenteesta ja -organisaatiosta
- nimittää ja erottaa yhtiön pääjohtaja, hyväksyä hänen toimitusjohtajasopimuksensa ja päättää hänen palkkauksestaan ja muista taloudellisista etuuksistaan
- hyväksyä liiketoiminta-alueesta vastaavien konsernijohtoryhmän jäsenten nimitykset, heidän palkkauksensa ja taloudelliset etuutensa
- päättää Keskon palkitsemisjärjestelmästä, mukaan lukien mahdollisten optioiden antamisesta yhtiökokouksen päättämien ehtojen puitteissa
- laatia osinkopolitiikka ja vastata osakasarvon kehittämisestä
- vahvistaa yhtiön arvot
- käsitellä yhteiskuntavastuun raportti.

PÄÄTÖKSENTEKO, TOIMINTA JA KOKOUKSET

Keskon hallituksen tehtävänä on edistää Keskon ja sen kaikkien osakkeenomistajien etua. Hallituksen jäsenet eivät edusta yhtiössä heitä jäseneksi ehdottaneita tahoja. Hallituksen jäsen on esteellinen osallistumaan hallituksen jäsenen ja yhtiön välisen asian käsittelyyn. Äänestystilanteessa hallituksen päätökseksi tulee enemmistön mielipide ja tasatilanteissa päätökseksi tulee se mielipide, jota puheenjohtaja on kannattanut. Henkilöväälissä äänten mennessä tasan ratkaistaan valinta arvalla.

Vuonna 2009 hallitus kokoontui 10 kertaa. Hallituksen jäsenten keskimääräinen läsnäoloprosentti kokouksissa oli 98,6 %.

Vuoden aikana hallituksen uusille jäsenille järjestettiin perehdytys Keskon toimintaan.

Hallitus on käsitellyt kokouksissaan erityisesti Kesko-konsernin ja sen toimialojen strategiaa. Pääjohtaja esittelee säännöllisesti katsauksensa hallituksen kokouksissa. Hallitus käsittelee taloudelliset raportit ja seuraa konsernin rahoitusilannetta aktiivisesti. Hallitus hyväksyy myös merkittävimmät investoinnit, kuten kauppapaikkainvestoinnit. Hallitus käsittelee ja hyväksyy osavuosisikatsauksen ja tilinpäätöksen tarkastusvaliokunnan suositusten perusteella ennen niiden julkistamista. Hallitus käsittelee myös tarkastus- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan raportit valiokuntien kokouksista. Tilintarkastaja esittelee havaintonsa hallitukselle kerran vuodessa.

Hallitus arvioi säännöllisesti toimintaansa ja työskentelytapojaan ja tekee niitä koskevan itsearvioinnin kerran vuodessa. Viimeksi hallitus teki toimintaansa ja työskentelytapojaan koskevan itsearvioinnin joulukuussa 2009. Toiminnan itsearviointi perustui kyselytutkimukseen, jota seurasi hallituksen keskustelu itsearvi-

oinnin tuloksista ja jatkotoimista. Arvioinnin perusteella hallitus päätti edelleen keskittyä erityisesti strategiatyöhön.

HALLITUKSEN VALIOKUNNAT

Keskolla on hallituksen tarkastusvaliokunta ja palkitsemisvaliokunta, joihin kumpaankin kuuluu kolme (3) hallituksen jäsentä. Hallitus valitsee varsinaisen yhtiökokouksen päätyttyä valiokuntien puheenjohtajat ja jäsenet keskuudestaan vuodeksi kerrallaan. Tarkastusvaliokunnan kaikki jäsenet ovat riippumattomia yhtiöstä ja yhtiön merkittävistä osakkeenomistajista. Palkitsemisvaliokunnan kaikki jäsenet ovat riippumattomia yhtiön merkittävistä osakkeenomistajista ja sen enemmistö myös yhtiöstä. Valiokunnat arvioivat säännöllisesti toimintaansa ja työskentelytapojaan ja tekevät niitä koskevan itsearvioinnin kerran vuodessa. Hallitus on vahvistanut valiokunnille kirjalliset työjärjestykset, jotka sisältävät valiokuntien keskeiset tehtävät ja toimintaperiaatteet.

Kesko Oyj:n hallituksen ja sen valiokuntien jäsenet sekä jäsenten läsnäolo kokouksissa 2009

	Valiokuntajäsenyys	Hallitus	Osallistuminen	
			Tarkastusvaliokunta	Palkitsemisvaliokunta
Heikki Takamäki (pj.)	Palkitsemisvaliokunta (pj.)	10/10	–	3/3
Esa Kiiskinen**		8/8	–	–
Ilpo Kokkila	Palkitsemisvaliokunta**	10/10	–	3/3
Mikko Kosonen**	Tarkastusvaliokunta	8/8	4/4	–
Maarit Näkyvä	Tarkastusvaliokunta (pj.)	10/10	5/5	–
Seppo Paatelainen (vpj. 30.3.2009 alk.)	Tarkastusvaliokunta, palkitsemisvaliokunta**	9/10	4/5	3/3
Rauno Törrönen**		8/8	–	–
Keijo Suila (vpj. 30.3.2009 asti)*	Tarkastusvaliokunta, palkitsemisvaliokunta	2/2	1/1	–
Pentti Kalliala*	Palkitsemisvaliokunta	2/2	–	–
Jukka Säilä*	–	2/2	–	–

Hallituksen jäsenten riippumattomuus 2009

	Yhtiöstä riippumaton	Merkittävästä osakkeenomistajasta riippumaton
Heikki Takamäki (pj.)	Ei***	Kyllä
Esa Kiiskinen**	Ei***	Kyllä
Ilpo Kokkila	Kyllä	Kyllä
Mikko Kosonen**	Kyllä	Kyllä
Maarit Näkyvä	Kyllä	Kyllä
Seppo Paatelainen (vpj. 30.3.2009 alk.)	Kyllä	Kyllä
Rauno Törrönen**	Ei***	Kyllä
Keijo Suila (vpj. 30.3.2009 asti)*	Kyllä	Kyllä
Pentti Kalliala*	Ei***	Kyllä
Jukka Säilä*	Ei***	Kyllä

* 30.3.2009 asti

** 30.3.2009 alkaen

*** Kallialan, Kiiskisen, Säilän, Takamäen ja Törrösen kunkin määräysvalta-yhtiöillä on ketjusopimus Kesko-konserniin kuuluvan yhtiön kanssa.

Valiokunnilla ei ole itsenäistä päätösvaltaa, vaan hallitus tekee päätökset asioista valiokuntien valmistelun pohjalta. Valiokunnan puheenjohtaja raportoi valiokunnan työstä valiokunnan kokousta seuraavassa hallituksen kokouksessa. Valiokuntien pöytäkirjat toimitetaan hallituksen jäsenille tiedoksi.

Keskon hallitus ei ole perustanut tarkastus- ja palkitsemisvaliokunnan lisäksi muita valiokuntia.

Tarkastusvaliokunta ja sen toiminta

Tarkastusvaliokuntaan kuuluvat Maarit Näkyvä (pj), Seppo Paatelainen ja Mikko Kosonen.

Tarkastusvaliokunnan työjärjestyksen mukaisia tehtäviä ovat:

- Kesko-konsernin taloudellisen tilanteen ja rahoitustilanteen seuranta
- yhtiön tilinpäätösraportoinnin prosessin seuranta
- yhtiön taloudellisen raportointiprosessin valvonta
- yhtiön sisäisen valvonnan, sisäisen tarkastuksen ja riskienhallintajärjestelmien tehokkuuden arviointi
- yhtiön hallinto- ja ohjausjärjestelmästä antaman selvityksen (Corporate Governance Statement) käsittely sisältäen kuvauksen taloudelliseen raportointiprosessiin liittyvien sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestelmien pääpiirteistä
- yhtiön sisäisen tarkastuksen suunnitelmien ja raporttien käsittely
- tilinpäätöksen ja konsernitalinpäätöksen lakisääteisen tilintarkastuksen seuranta
- yhtiön tilintarkastusyhteisön riippumattomuuden arviointi
- yhtiön tilintarkastusyhteisön ja sen kanssa samaan ketjuun kuuluvien tilintarkastusyhtiöiden Keskolle tarjoamien oheispalvelujen arviointi
- yhtiön tilintarkastajan valintaa koskevan päätösehdotuksen valmistelu
- yhteydenpito yhtiön tilintarkastajaan.

Vuonna 2009 tarkastusvaliokunta kokoontui viisi (5) kertaa. Sen jäsenten keskimääräinen läsnäolo prosentti kokouksissa oli 93,3 %. Valiokunnan kokouksissa konsernin talous- ja rahoitusjohtaja, talousjohtaja, tarkastusjohtaja ja lakiasiainjohtaja esittelevät säännöllisesti vastuualueistaan valiokunnalle. Valiokunnalle raportoidaan myös Kesko-konsernin rahoitustilanteesta, riskienhallinnasta ja vakuutuksista. Tilintarkastaja on läsnä valiokunnan kokouksissa ja esittää tarkastussuunnitelmansa ja raporttinsa tarkastusvaliokunnalle.

Valiokunta käsitteli vuoden aikana konsernin taloudellista tilannetta koskevat raportit ml. tilinpäätöstiedotteen ja osavuosi-katsaukset ennen niiden julkistamista ja esitti suosituksen hallitukselle osavuosi-katsausten ja tilinpäätöstiedotteen käsittelystä. Se käsitteli konsernin ulkoisen tarkastuksen, sisäisen tarkastuksen ja riskienhallinnan raportit. Lisäksi se teki yhtiökokoukselle ehdotuksen Keskolle valittavasta tilintarkastajasta.

Palkitsemisvaliokunta ja sen toiminta

Palkitsemisvaliokuntaan kuuluvat Heikki Takamäki (pj), Seppo Paatelainen ja Ilpo Kokkila. Palkitsemisvaliokunnan työjärjestyksen mukaisia tehtäviä ovat:

- yhtiön pääjohtajan palkkauksen ja muiden taloudellisten etuuksien valmistelu hallitukselle
- liiketoiminta-alueesta vastaavien konsernijohtoryhmän jäsenten palkkauksen ja muiden taloudellisten etuuksien valmistelu
- pääjohtajan ja liiketoiminta-alueesta vastaavien konsernijohtoryhmän jäsenten nimitysasioiden valmistelu ja heidän seuraajensa kartoittaminen
- palkitsemisjärjestelmien valmistelu ja kehittäminen mukaan lukien mahdollisten optioiden antamiseen liittyvien asioiden valmistelu hallitukselle yhtiökokouksen päättämien ehtojen puitteissa.

Vuonna 2009 palkitsemisvaliokunta kokoontui kolme (3) kertaa. Sen jäsenten keskimääräinen läsnäolo prosentti kokouksissa oli 100 %. Valiokunta valmisteli hallitukselle ehdotuksen konsernin johdon ja muiden avainhenkilöiden pidemmän aikavälin kannustinjärjestelmään kuuluvien optio-oikeuksien jaosta ja hyväksyi konsernin tulospalkkiojärjestelmän periaatteet. Lisäksi se seurasi konsernin Työ ja tuottavuus -ohjelman etenemistä.

Katso Keskon hallituksen jäsenistä tarkemmin sivuilta 66–67 tai osoitteesta www.kesko.fi.

Pääjohtaja

Keskon pääjohtaja on vuorineuvos, kauppatieteiden maisteri, varatuomari Matti Halmesmäki. Hän on toiminut Keskon pääjohtajana 1.3.2005 alkaen.

Pääjohtajan tehtävänä on johtaa yhtiön toimintaa yhtiön hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti sekä informoida hallitusta yhtiön liiketoiminnan ja taloudellisen tilanteen kehityksestä. Hän vastaa lisäksi yhtiön juoksevan hallinnon järjestämisestä ja valvoo, että yhtiön varainhoito on järjestetty luotettavasti. Pääjohtaja toimii myös konsernijohtoryhmän puheenjohtajana sekä konsernin keskeisten tytäryhtiöiden, kuten Ruokakesko Oy:n ja Rautakesko Oy:n, hallitusten puheenjohtajana.

Pääjohtajan valitsee hallitus. Hallitus on päättänyt pääjohtajan toimitusuhteen ehdot. Yhtiön ja pääjohtajan välillä on solmittu kirjallinen toimitusjohtajasopimus.

Katso Keskon pääjohtajasta tarkemmin sivulta 68 tai osoitteesta www.kesko.fi.

Konsernijohtoryhmä

Kesko-konsernissa on konsernijohtoryhmä, jonka puheenjohtaja on Keskon pääjohtaja.

Konsernijohtoryhmällä ei ole lakiin tai yhtiöjärjestykseen perustuvaa toimivaltaa. Konsernijohtoryhmän tehtävänä on konsernilaajuisten kehityshankkeiden sekä konsernitaseisten periaatteiden ja menettelytapojen käsittely. Lisäksi konsernijohtoryhmässä käsitellään mm. konsernin ja toimialayhtiöiden liike-toimintasuunnitelmia, tulosehitystä ja Keskon hallituksessa käsiteltäviä asioita, joiden valmisteluun se myös osallistuu. Konsernijohtoryhmä kokoontuu 8–10 kertaa vuodessa.

Katso Keskon konsernijohtoryhmästä tarkemmin sivuilta 68–69 tai osoitteesta www.kesko.fi.

Palkitseminen

HALLITUKSEN JA SEN VALIOKUNTIEN JÄSENTEN PALKKIOT JA MUUT TALOUDELLISET ETUUDET

Varsinainen yhtiökokous päättää Keskon hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten kaikki palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet vuosittain. Hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot

Konsernijohtoryhmän jäsenet ja vastualueet 2009

	Nimitetty konserni- johtoryhmään	Vastuualue
Matti Halmesmäki, pj	1.1.2001	Keskon pääjohtaja
Terho Kalliokoski		
Ruokakeskon Oy:n toimitusjohtaja	17.3.2005	Ruokakauppa
Jari Lind		
Rautakeskon Oy:n toimitusjohtaja	1.3.2005	Rautakauppa
Matti Leminen		Käyttö- tavara- ja
Anttila Oy:n toimitusjohtaja	1.1. 2007	tavarakauppa
Pekka Lahti		
VV-Auto Group Oy:n toimitusjohtaja	1.3.2005	Auto- ja konekauppa
Arja Talma, Keskon talous- ja rahoitusjohtaja, CFO	17.3.2005	Talous ja rahoitus
Riitta Laitasalo		
Keskon henkilöstöjohtaja	1.1.2001	Henkilöstö
		Viestintä ja yhteiskunta- vastuu
Paavo Moilanen		
Keskon viestintäjohtaja	13.10.2005	

Varsinaisen yhtiökokouksen päättämät hallituksen vuosi- ja kokouspalkkiot vuosina 2006–2009

Vuosipalkkio	2009	Palkkio/v, € 2006–2008
hallituksen puheenjohtaja	80 000	60 000*
hallituksen varapuheenjohtaja	50 000	42 000*
hallituksen jäsen	37 000	30 000*

Kokouspalkkiot	2009	Palkkio/kokous, € 2006–2008
palkkio hallituksen kokouksesta	500	500
palkkio valiokuntien kokouksesta	500	500
valiokunnan puheenjohtajan palkkio valiokunnan kokouksesta, jos hän ei ole myös hallituksen puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja	1 000	1 000

* Vuosina 2006–2008 päätetyt kuukausipalkkiot on muutettu vuosipalkkioksi.

Hallituksen jäsenille 2009 maksetut vuosi- ja kokouspalkkiot hallitus- ja valiokuntatyöstä

	Vuosipalkkiot	Kokouspalkkiot			Yhteensä euroa
		Hallitus	Tarkastusvaliokunta	Palkitsemis- valiokunta	
Heikki Takamäki (pj.)	75 000	5 000	–	1 500	81 500
Esa Kiiskinen**	27 750	4 000	–	–	31 750
Ilpo Kokkila	35 250	5 000	–	1 500	41 750
Mikko Kosonen**	27 750	4 000	2 000	–	33 750
Maarit Näkyvä	35 250	5 000	5 000	–	45 250
Seppo Paatelainen (vpj. 30.3.2009 alk.)	45 000	4 500	2 000	1 500	53 000
Rauno Törrönen**	27 750	4 000	–	–	31 750
Keijo Suila (vpj. 30.3.2009 asti)*	10 500	1 000	500	–	12 000
Pentti Kalliala*	7 500	1 000	–	–	8 500
Jukka Säilä*	7 500	1 000	–	–	8 500
Yhteensä	299 250	34 500	9 500	4 500	347 750

* 30.3.2009 asti ** 30.3.2009 alkaen

maksetaan rahakorvauksina. Hallituksen jäsenillä ei ole osake-palkitsemisjärjestelmiä tai osakesidonnaisia palkitsemisjärjestelmiä.

PÄÄJOHTAJAN JA MUUN JOHDON PALKITSEMINEN

Pääjohtajan ja muun Keskon johdon palkitsemisjärjestelmä koostuu kiinteästä kuukausipalkasta, vuosittain päätettävien tulospalkkiokriteerien perusteella määräytyvästä tulospalkkiosta, johdon eläke-eduista sekä optiojärjestelmästä. Yhtiössä ei ole käytössä osakepalkitsemisjärjestelmää.

Keskon hallitus päättää pääjohtajan ja liiketoiminta-alueista vastaavien konsernijohtoryhmän jäsenten henkilökohtaisesta palkkauksesta, muista taloudellisista etuuksista sekä tulospalkkiojärjestelmän perusteista ja maksettavista tulospalkkioista. Muun johdon osalta Keskon hallitus päättää tulospalkkioperiaatteista. Muiden kuin edellä mainittujen konsernijohtoryhmän jäsenten palkkauksesta ja palkitsemisesta sekä muun johdon tulospalkkiojärjestelmien yksityiskohdista päättää pääjohtaja yksi yli yhden-periaatteella. Keskon pääjohtajan ja yhtiön muun johdon tulospalkkion enimmäismäärät voivat vaihdella tehtävän tulosvaikutuksen perusteella henkilön 3–8 kuukauden palkkaa vastaavaan määrään asti. Tulospalkkiojärjestelmässä kriteereinä ovat konser-

nin voitto ennen satunnaisia eriä ja veroja, johtajan oman vastualueen EP-tulos ja liikevoitto sekä liikevaihdon kehitys, asiakas- ja henkilöstömittarit sekä arvionvarainen osuus. Tulospalkkion perusteena olevat tulokset ovat ilman kertaluonteisia eriä. Tulospalkkiokriteerien painoarvot vaihtelevat tehtävien mukaan. Vuosittain määräytyvät tulospalkkiot maksetaan vuositilinpäätöksen valmistumisen jälkeen maaliskuun lopussa. Johdon tulospalkkiojärjestelmän piirissä on noin 100 Kesko-konsernin johtoon kuuluvaa henkilöä.

Tulospalkkiojärjestelmän lisäksi Keskolla on voimassa oleva Kesko-konsernin johdolle suunnattu vuoden 2003 optio-ohjelma, joka päättyy 30.4.2010, sekä konsernin johdolle ja muille avainhenkilöille suunnattu vuoden 2007 optio-ohjelma. Vuoden 2007 optio-ohjelmaan liittyy Keskon hallituksen option-saajille asettama velvoite hankkia 25 %:lla optio-oikeuksista saaduista myyntituloista yhtiön osakkeita pysyväisluonteiseen omistukseen. Optio-oikeuksien jaosta päättää Keskon hallitus palkitsemisvaliokunnan esityksestä ja yhtiön yhtiökokouksen päättämien optio-ohjelman ehtojen puitteissa.

Katso Keskon optio-ohjelmien ehdoista tarkemmin sivuilta 147–148 tai osoitteesta www.kesko.fi.

Pääjohtajan ja konsernijohtoryhmän palkat, tulospalkkiot ja luontoisedut 2008–2009

	Kiinteä rahapalkka		Tulospalkkiot		Luontoisedut		Yhteensä	
	2009	2008	2009**	2008***	2009	2008	2009	2008
Matti Halmesmäki	569 300	541 100	152 250	280 000	23 014	17 460	744 564	838 560
Konsernijohtoryhmä*	1 415 291	1 359 636	93 650	346 910	112 441	101 085	1 621 382	1 807 631
Yhteensä	1 984 591	1 900 736	245 900	626 910	135 455	118 545	2 365 946	2 646 191

* Poislukien pääjohtaja Halmesmäki. ** Vuoden 2008 tuloksen perusteella *** Vuoden 2007 tuloksen perusteella

Konsernijohtoryhmän jäsenille 2007–2009 annetut optio-oikeudet sekä jäsenten eläkeikä ja -edut sekä irtisanomisaika ja -korvaus

	Annetut optio-oikeudet			Eläke-edut*		Irtisanomisaika	Irtisanomisajan-palkan lisäksi maksettava irtisanomiskorvaus
	2009 (2007C)	2008 (2007B)	2007 (2007A)	Eläkeikä	% eläkepalkasta		
Matti Halmesmäki, pj	50 000 kpl	50 000 kpl	50 000 kpl	60	66	6 kk	12 kk:n palkka
Terho Kalliokoski	30 000 kpl	25 000 kpl	25 000 kpl	62	66	6 kk	6 kk:n palkka
Jari Lind	25 000 kpl	25 000 kpl	25 000 kpl	62	66	6 kk	6 kk:n palkka
Matti Leminen	20 000 kpl	20 000 kpl	20 000 kpl	60	66	6 kk	12 kk:n palkka
Pekka Lahti	20 000 kpl	20 000 kpl	20 000 kpl	62	66	6 kk	6 kk:n palkka
Arja Talma	25 000 kpl	25 000 kpl	25 000 kpl	TyEL:n muk.	TyEL:n muk.	6 kk	6 kk:n palkka
Riitta Laitasalo	15 000 kpl	15 000 kpl	15 000 kpl	60	66	6 kk	12 kk:n palkka
Paavo Moilanen	15 000 kpl	15 000 kpl	15 000 kpl	60	66	6 kk	12 kk:n palkka
Yhteensä	200 000 kpl	195 000 kpl	195 000 kpl				

* Lisäeläke-edut myöntää sääntöjensä mukaisesti Keskon Eläkekassan A-osasto.

Konsernin taloudelliseen raportointiin liittyvien sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestelmien pääpiirteet

KESKON JOHTAMISMALLI

Keskon taloudellinen raportointi ja suunnittelu perustuvat Kesko-konsernin johtamismalliin (Kuva 1). Konsernin yksiköiden taloudelliset tulokset raportoidaan ja analysoidaan konsernissa sisäisesti kuukausittain ja julkistetaan osavuositarkastuksina vuosineljänneksittäin. Taloudelliset suunnitelmat laaditaan vuosineljänneksittäin, minkä lisäksi merkittävät muutokset huomioidaan kuukausittain raportoitavassa tulosennusteessa. Konsernin ja sen yksiköiden strategiat ja niihin liittyvät pitkän aikavälin taloussuunnitelmat päivitetään vuosittain.

ROOLIT JA VASTUUT

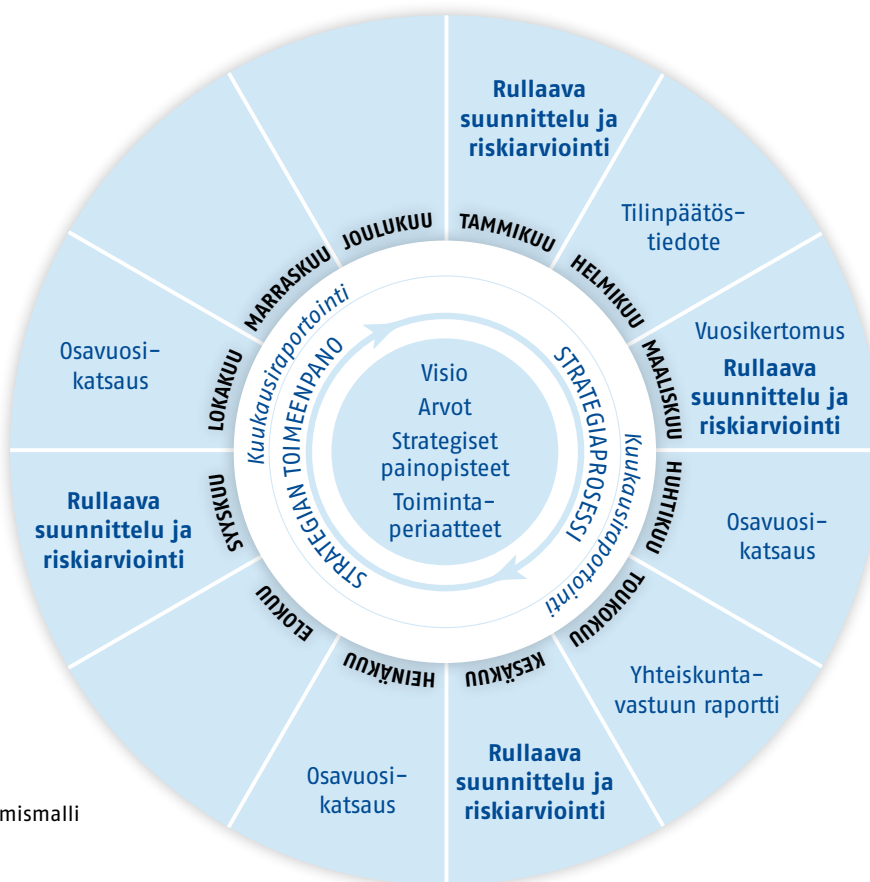
Kesko-konsernin taloudellinen raportointi ja sen valvonta on jaettu organisatorisesti kolmeen portaaseen. Tytäryhtiöt analysoivat ja raportoivat lukunsa toimialalle, joka raportoi toimialakohtaiset luvut edelleen konsernitaloudelle. Kaikki kolme raportointiporrasta sisältävät analysointi- ja kontrollipisteitä raportoinnin oikeellisuuden varmistamiseksi.

Raportoinnin oikeellisuuden varmistamiseksi kaikilla raportointitasoilla on erilaisia automatisoituja ja manuaalisia kontrol-

leja. Lisäksi controllerit analysoivat tulosta ja tasetta tytäryhtiö-, toimiala- ja konsernitasolla kuukausittain. Analysoinnin ja kontrollien toteuttamista valvotaan kuukausittaisen seurannan avulla yhtiö-, toimiala- ja konsernitasoisesti.

SUUNNITTELU JA TULOSRAPORTOINTI

Konsernin taloudellista kehitystä ja taloudellisten tavoitteiden toteutumista seurataan koko konsernin kattavalla taloudellisella raportoinnilla. Kuukausittaiseen tulosraportointiin sisältyvät konserni-, toimiala- ja tytäryhtiökohtaiset toteumatiedot, kehitys edelliseen vuoteen verrattuna, vertailu taloussuunnitelmiin sekä ennusteet seuraavalle 12 kuukaudelle. Konsernin lyhyen aikavälin taloussuunnittelu perustuu vuosineljänneksittäin laadittaviin taloussuunnitelmiin, jotka ajallisesti ulottuvat seuraaville 15 kuukaudelle. Taloudellisina avaintunnuslukuina käytetään kasvun osalta myynnin kehitystä ja kannattavuuden osalta taloudellisen lisäarvon kertymistä, jota seurataan kuukausittain sisäisellä raportoinnilla. Taloudellisen lisäarvon laskennassa käytettävät pääoman tuottovaatimukset määritetään vuosittain markkinaehtoisesti, ja tuottovaatimuksissa on huomioitu riskeihin liittyvät toimiala- ja maakohtaiset erot. Konsernin taloudellisesta tilanteesta tiedotetaan osavuositarkastuksilla ja tilinpäätöstiedotteella. Konsernin myynti julkistetaan kuukausittain pörssitiedotteella.



Kuva 1.
Kesko-konsernin johtamismalli

Taloudellinen suunnittelu toteutetaan tytäryhtiö-, toimiala- ja konsernitasolla rullaavana suunnitelmana. Rullaava suunnitelma käsittää 15 kuukauden ajanjakson. Suunnitelmat päivitetään vuosineljänneksittäin ja lisäksi merkittävät muutokset huomioidaan kuukausittain raportoitavassa tulosenusteessa. Poikkeamat suunnitelman ja toteuman välillä analysoidaan yhtiön, toimialan ja konsernitalouden toimesta ja niiden syistä raportoidaan toimialalle ja konsernitaloudelle kuukausittain.

Konsernin ylimmän johdon tuloraportointi käsittää tytäryhtiöiden, toimialojen ja konsernin tulos- ja tasetietojen kuukausittaisen raportoinnin. Taloudellisesta raportoinnista ja lukujen oikeellisuudesta vastaa ensisijaisesti tytäryhtiö. Toimialan talousjohto ja controlling-toiminnot analysoivat toimialaluvut ja konsernitalous koko konsernin luvut. Tuloslaskelma ja tase analysoidaan kuukausittain yhtiö-, toimiala- ja konsernitasoisesti dokumentoidun työnjaon ja ennalta määritettyjen raporttien pohjalta. Taloudellisesta tilanteesta ollaan siten selvillä jatkuvasti ja mahdollisiin epäkohtiin voidaan reagoida ajantasaisesti. Johdon tuloraportointi sisältää lisäksi konsernitasoisen myynnin seurannan viikoittain, kuukausittain ja kvartaaleittain.

Julkinen tuloraportointi käsittää osavuositarkastukset, vuosittain tilinpäätöksen ja myynnin kuukausittaisen raportoinnin. Julkinen tuloraportointi toteutetaan samoilla periaatteilla ja siihen sovelletaan samoja kontrollimenetelmiä kuin kuukausittaiseen tuloraportointiin. Tarkastusvaliokunta käsittelee osavuositarkastuksen ja tilinpäätöksen ja antaa suosituksensa niiden käsittelystä hallitukselle. Hallitus hyväksyy osavuositarkastuksen ja tilinpäätöksen ennen niiden julkistamista.

LASKENTAPERIAATTEET JA TALOUSHALLINNON IT-JÄRJESTELMÄT

Kesko-konserni noudattaa EU:ssa sovellettavaksi hyväksyttyjä kansainvälisiä tilinpäätösstandardeja (International Financial Reporting Standards, IFRS). Konsernissa sovellettavat laskentaperiaatteet on kerätty standardimuutosten myötä päivitettävään laskentamanuaaliin. Manuaali sisältää ohjeet erillisyyhtiöille, emoyhtiöille sekä ohjeita konsernitalinpäätöksen laadintaan.

Kesko-konsernin taloushallinnon tiedot tuotetaan toimialakohtaisista toiminnanohjausjärjestelmistä keskitetyn ja valvotun yhteisen liittymän kautta konsernin keskitettyyn konsolidointijärjestelmään, josta tuotetaan konsernin keskeinen taloudellinen raportointi. Taloustiedon tuottamisen kannalta keskeiset järjestelmät on varmennettu ja turvattu varajärjestelmin ja niitä valvotaan ja tarkastetaan säännöllisesti luotettavuuden ja jatkuvuuden varmentamiseksi.

Riskienhallinta ja sisäinen tarkastus

RISKIENHALLINTA KESKOSSA OLENNAINEN OSA JOHTAMISTA

Riskienhallinta on Keskossa ennakoivaa, olennainen osa johtamista ja päivittäistä toimintaa. Riskienhallinnan päämääränä Keskossa on varmistaa konsernin strategian toteutumista, asiakasrupausten täyttämistä, osakasarvoa sekä liiketoiminnan jatkuvuutta. Hyvin toimiva riskienhallinta on Keskolle kilpailuetu.

Kesko-konsernin riskienhallintaa ohjaa hallituksen vahvistama riskienhallintapolitiikka. Poliitikassa määritellään riskienhallinnan tavoitteet, periaatteet, vastuut sekä keskeiset toimitatavat. Riskit jaotellaan Keskossa strategisiin, taloudellisiin, operatiivisiin ja vahinkoriskeihin.

Keskossa riski on määritelty epävarmuustekijäksi, jonka vuoksi:

- liiketoimintamahdollisuuksia voi jäädä hyödyntämättä,
- tapahtuu asioita tai on syitä, jotka estävät tai vaikeuttavat tavoitteiden saavuttamista tai aiheuttavat muita haitallisia seuraamuksia.

Kesko-konsernissa riskejä arvioidaan ja hallitaan liiketoimintalähtöisesti ja kokonaisvaltaisesti. Tämä tarkoittaa että keskeisiä riskejä tunnistetaan, arvioidaan, hallitaan, seurataan ja raportoidaan järjestelmällisesti osana liiketoimintaa konserni-, toimiala-, yhtiö- ja yksikkötasolla kaikissa toimintamaissa. Riskien tunnistamisella ja arvioinnilla on keskeinen rooli Keskon strategiatyössä ja rullaavassa suunnittelussa.

Keskossa on käytössä yhtenäinen riskien arviointi- ja raportointimalli. Riskit tunnistetaan ja ne priorisoidaan arvioimalla riskin toteutumisen vaikutuksia, todennäköisyyttä ja hallinnan tasoa. Riskeille määritellään omistaja ja merkittävimmät riskit analysoidaan tarkemmin riskin syiden ja seurausten selvittämiseksi. Kriittisiksi määritelty riskit otetaan johtoryhmätasolla säännölliseen käsittelyyn ja toimenpidesurantaan. Lisäksi arvioidaan riskitilanteen kehitystä toimenpiteiden edistymisen ja mm. ulkoisten tekijöiden muutoksen perusteella. Riskiarvioinneissa käytettävä aikajänne on vuosi, strategisia riskejä arvioitaessa aikajänne on 3–5 vuotta. Riskiarvioinnin lopputuloksena syntyy havainnollinen kuva, josta käy ilmi riskin suuruus, riskien keskinäiset suhteet ja kehityssuunta.

Rahoitusriskien hallinnassa noudatetaan Keskon hallituksen vahvistamaa konsernin rahoituspolitiikkaa. Konsernirahoitus vastaa keskitetysti rahoituksen hankinnasta, likviditeetin hallinnasta, rahoittajasuhteista ja rahoitusriskien hallinnasta.

Vakuuttaminen on osa Keskon riskienhallintaa ja Keskon hallituksen vahvistamassa vakuutuspolitiikassa määritellään vakuuttamisen periaatteet. Vakuuttamisen tavoitteena on varmistaa, että konsernin henkilöstö, omaisuus, liiketoiminta ja vastuut on vakuutettu tarkoituksenmukaisella ja taloudellisella tavalla lainsäädäntö, konsernin kulloisetkin riskit ja riskinkantokyky huomioidaan ottaen. Konsernin riskienhallinta vastaa konsernitasoisista vakuutusohjelmista, niiden kilpailuttamisesta sekä meklaripalveluista osana konsernin vahinkoriskien hallintaa.

RISKIENHALLINNAN PERIAATTEET KESKO-KONSERNISSA

- Toimialoille ja toiminnoille määritellään tavoitteet riskien ja mahdollisuuksien suhteen.
- Otamme tietoisia ja arvioituja riskejä strategiaavainnoissa päätetyissä rajoissa esim. liiketoiminnan laajentamisessa, markkina-aseman ja -voiman kasvattamisessa sekä uuden

liiketoiminnan luomisessa. Riskinotto perustuu määriteltyyn riskinkantokykyyn.

- Vältämme tai pienennämme taloudellisia, operatiivisia ja vahinkoriskejä.
- Huolehdimme turvallisesta asiointista ja tuotteista asiakkaillemme.
- Luomme työntekijöille turvallisen työympäristön.
- Minimoimme epäterveiden ilmiöiden, rikosten tai väärinkäytösten mahdollisuudet toimintaperiaatteilla, kontrolleilla ja valvonnalla.
- Jatkuvuuden turvaamiseksi varmistetaan kriittiset toiminnot ja niiden tarvitsemat resurssit.
- Riskien realisoitumiseen varaudutaan kriisi-, jatkuvuus- ym. suunnitelmin.
- Riskienhallintaan käytettävät kustannukset ja resurssit ovat oikeassa suhteessa saavutettavissa oleviin hyötyihin.
- Riskeistä ja riskienhallinnasta tiedotetaan sidosryhmille Keskon hallinnointiperiaatteiden mukaisesti.

VASTUUT JA ROOLIT RISKIENHALLINNASSA

Vastuu riskienhallinnan toteuttamisesta on liiketoimintajohtolla ja konsernitoimintojen johdolla. Kullakin toimialalla on johtoryhmään kuuluva riskienhallinnan vastuuhenkilö, yleensä talousjohtaja, joka vastaa riskienhallinnan ja turvallisuuden koordinoinnista ja ohjeistamisesta toimialalla ja riskienhallinta-toimenpiteiden raportoinnista. Lisäksi ruokakauppa-, rauta-kauppa- ja käyttötavaratoimialalla on kullakin oma riskienhallintapäällikkö, joka vastaa riskienhallinnan ja turvallisuuden kehittämisestä ja ohjaamisesta toimialallaan yhteistyössä liiketoimintajohtoon ja tukitoimintojen kanssa.

Konsernin riskienhallintatoiminto ohjaa ja koordinoi riskienhallinnan ja turvallisuuden yhteisten menettelyiden kehittämistä, parhaiden käytäntöjen käyttöönottoa konsernissa sekä vastaa riskiraportoinnista konsernin johdolle.

Keskossa toimii konsernitasoinen riskienhallinnan ohjausryhmä, jossa konsernin pääjohtaja on puheenjohtaja ja jäsenet ovat toimialojen ja konsernitoimintojen johtoa. Ohjausryhmä käsittelee riskienhallinnan ja turvallisuuden toimintaperiaatteet ja keskeiset linjaukset, sekä arvioi ja seuraa konsernin riskejä ja turvallisuustilannetta sekä hallintatoimenpiteiden toteutumista.

Keskon hallitus käsittelee merkittävimmät riskit, toimenpiteet niiden hallitsemiseksi sekä arvioi riskienhallinnan toimivuutta. Keskon hallituksen tarkastusvaliokunnalle raportoidaan osavuosikatsauksen käsittelyn yhteydessä merkittävistä riskeistä ja epävarmuustekijöistä, niiden muutoksista sekä hallintatoimenpiteistä. Lisäksi hallitus raportoi markkinoille merkittävimmistä riskeistä ja epävarmuustekijöistä tilinpäätöksen yhteydessä osana toimintakertomusta.

Sisäinen tarkastus arvioi konsernin riskienhallinnan toimivuutta vuosittain ja raportoi siitä Keskon hallituksen tarkastusvaliokunnalle.

RISKIENHALLINNAN TOTEUTTAMINEN 2009

Riskienhallinnan merkitys on korostunut globaalin talouskriisin seurauksena. Riskienhallintaa on yhtenäistetty Kesko-konsernissa ja toimialojen johdon rooli riskienhallinnassa on korostunut. Riskien arviointi- ja raportointimallia on kehitetty havainnollisemmaksi. Riskienhallintaprosessi kattaa entistä paremmin kaikki toimintamaat.

Toimialat ovat tehneet riskiarvioinnit ja päivittäneet ne strategiaprosessin ja rullaavan suunnittelun aikataulun mukaisesti. Toimialayhtiöiden riskejä ja niiden hallintaa on käsitelty toimialayhtiöiden ja konsernin johdossa. Myös konsernitoimintojen eriyksiköt ovat arvioineet omalla vastuualueellaan konsernin tavoitteita uhkaavia riskejä ja niiden hallintaa.

Konsernin riskienhallinta on laatinut toimialojen ja konsernitoimintojen riskianalyyysien perusteella yhteenvedot merkittävimmistä riskeistä ja niiden hallinnasta neljännesvuosittain. Näin laadittu riskiraportti on käsitelty Keskon hallituksen tarkastusvaliokunnassa. Keskeisistä riskeistä ja epävarmuustekijöistä on raportoitu osavuosikatsausten yhteydessä.

Jatkuvuutta on varmistettu mm. päivittämällä olemassa olevia jatkuvuus- ja varautumissuunnitelmia, pitämällä kriisiharjoituksia ja varmistamalla kriittisten tehtävien varahenkilöjärjestelyt. Keväällä aloitettiin varautuminen sikainfluenssapandemiaan. Lisäksi riskienhallinnassa on mm. kilpailutettu vakuutuksia sekä kehitetty hävikin hallintaa ja kauppakeskusten turvallisuutta. Ruotsista liikkeelle lähtenyt elintarvikkeisiin liittyvä 'lasinsirupakka' aiheutti myös Keskossa elintarvikkeisiin liittyvän ohjeistuksen tarkennusta.

RISKIENHALLINNAN PAINOPISTEITÄ 2010

Keskon riskienhallinnassa jatketaan työtä hävikin pienentämiseksi, väärinkäytösten ennaltaehkäisemiseksi, jatkuvuussuunnitelmien ylläpitämiseksi ja testaamiseksi sekä kustannustehokkaiden vakuutuspalveluiden hankkimiseksi. Johdon kriisiharjoituksia tullaan järjestämään entistä säännöllisemmin. Riskiraportointimallia kehitetään mm. sähköisten portaalien käyttöä tehostamalla.

Riskienhallinta tekee tiivistä yhteistyötä muiden konsernitoimintojen kanssa erityisesti, talous-, rahoitus- ja IT-toimintojen kanssa. Yhteistyötä tiivistetään sisäisen tarkastuksen ja vastuullisuustoiminnon kanssa mm. eettisten toimintapöytäkirjojen läpiviennin varmistamiseksi ja ympäristörisikien hallinnan parantamiseksi.

Keskon liiketoimintaan liittyviä merkittäviä riskejä ja epävarmuustekijöitä sekä riskienhallintatoimenpiteitä on kuvattu Keskon hallituksen toimintakertomuksessa sivuilla 71–77, tilinpäätöksen liitteissä 44–45 sivuilla 133–135 ja osoitteessa www.kesko.fi.

SISÄINEN TARKASTUS

Keskon sisäinen tarkastus vastaa pörssiyhtiöltä edellytettävästä konsernin riippumattomasta arviointi- ja varmistustoiminnasta, joka selvittää ja todentaa järjestelmällisesti riskienhallinnan, valvonnan sekä johtamisen ja hallinnon tehokkuutta. Johtoa ja

organisaatiota tuetaan Keskon päämäärien ja tavoitteiden saavuttamisen varmistamisessa sekä valvontajärjestelmän kehittämisessä. Keskon hallituksen tarkastusvaliokunta on vahvistanut Keskon sisäisen tarkastuksen toimintaohjeen.

Sisäinen tarkastus toimii Keskon pääjohtajan ja tarkastusvaliokunnan alaisuudessa ja raportoi havainnoistaan ja suosituksistaan tarkastusvaliokunnalle, pääjohtajalle, tarkastuskohteen johdolle sekä tilintarkastajille. Toiminto kattaa kaikki Keskon toimialat, yhtiöt ja toiminnot. Sisäinen tarkastus on organisoitu ulkomaan-, konserni- ja IT-tarkastukseen ja toiminnoissa työskentelee 11 henkilöä. Tarkastustoiminta perustuu riskianalyysiin ja konserni- ja toimialajohdon kanssa käytäviin valvontakusteluihin. Vuosittain laaditaan sisäisen tarkastuksen vuosiohjelma, jonka pääjohtaja ja tarkastusvaliokunta hyväksyvät. Sisäinen tarkastus voi suorittaa myös erikoistarkastuksia vuoden aikana. Sisäinen tarkastus hankkii tarvittaessa ulkoisia ostopalveluja tilapäiseen lisäresurssointiin ja erikoisosaamista vaativien arviointitehtävien suorittamiseen. Sisäinen tarkastus toimii yhteistyössä konsernin riskienhallintatoiminnon kanssa ja osallistuu riskienhallinnan ohjausryhmän työskentelyyn. Sisäinen tarkastus arvioi vuosittain Keskon riskienhallintajärjestelmän toimivuutta.

Toimintaohjeensa mukaisesti sisäisellä tarkastuksella tulee olla käytettävissään riittävät resurssit sekä tarvittavat tiedot ja taidot ja muu pätevyys tehtäviensä suorittamiseen. Tarkastajien ammatillista osaamista ylläpidetään mm. systemaattisella alan ammattitutkintojen opiskelulla. Tällä hetkellä Keskon sisäisessä tarkastuksessa työskentelee kuusi IIA:n (Institute of Internal Auditors) kansainvälisen Certified Internal Auditor -tarkastajatutkinnon suorittanutta henkilöä. Tarkastustoiminnan kattavuutta ja asiantuntemusta varmistetaan sekä koordinoidaan säännöllisellä yhteydenpidolla ja tiedonvaiholla konsernin muiden varmistustoimintojen ja tilintarkastajien kanssa.

Sisäisen tarkastuksen painopistealueita ovat olleet ulkomaan-toimintojen tarkastus ja IT-tarkastus. Ulkomaantoimintojen tarkastuksessa on keskitetty peruskontrolleihin sekä tavara-varastojen ja myyntisaamisten hallintaan. IT-tarkastuksessa on kiinnitetty erityistä huomiota uusiin järjestelmähankkeisiin, IT-jatkuvuuteen ja -turvallisuuteen. Keskon laskentaperiaatteiden

ja raportointiohjeiden noudattamista on todennettu ja arvioitu sekä kotimaan- että ulkomaantoimintojen tarkastuksissa.

Tilintarkastus

Yhtiöjärjestyksen mukaan Keskolla on yksi (1) tilintarkastaja, jonka tulee olla Keskuskauppakamarin hyväksymä tilintarkastusyhteisö. Yhtiökokoukselle tehtävän ehdotuksen yhtiön tilintarkastajaksi valmistelee hallituksen tarkastusvaliokunta. Tilintarkastajan toimikausi on yhtiön tilikausi ja tilintarkastajan tehtävä päättyy vaalia seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Keskon yhtiökokouksen valitseman tilintarkastajan edustaman tilintarkastusyhteisön kanssa samaan ketjuun kuuluva tilintarkastusyhtiö toimii pääsääntöisesti konsernin ulkomaisten tytäryhtiöiden tilintarkastajana.

Vuoden 2009 yhtiökokous valitsi yhtiön tilintarkastajaksi KHT-yhteisö PricewaterhouseCoopers Oy:n. Yhtiön päävastuullisena tilintarkastajana toimii KHT Johan Kronberg. PricewaterhouseCoopers toimii pääsääntöisesti kaikkien tytäryhtiöiden tilintarkastajana, koordinoi tarkastusta ja raportoi havainnoistaan tarkastusvaliokunnalle kootusti kaikkien konserniyhtiöiden tilintarkastajien osalta. Tilintarkastajat tarkastavat vuosittain sekä yksittäiset juridiset yhtiöt että konsernitilinpäätöksen.

Tilintarkastaja antaa Keskon osakkeenomistajille yhtiökokouksessa lain edellyttämän tilintarkastuskertomuksen yhtiön tilinpäätöksen yhteydessä. Tilintarkastaja osallistuu säännöllisesti tarkastusvaliokunnan kokouksiin ja raportoi havainnoistaan sille. Tarkastusvaliokunta arvioi säännöllisesti tilintarkastusyhteisön riippumattomuutta ja tilintarkastusyhteisön Keskolle tarjoamia oheispalveluja.

Sisäpiirihallinto

KESKON SISÄPIIRIOHJEET

Kesko noudattaa NASDAQ OMX Helsinki Oy:n 9.10.2009 voimaantullutta sisäpiiriohjetta. Keskon hallitus on vahvistanut Keskon sisäpiiriohjeiston, joka sisältää ohjeet pysyville ja hankekohtaisille sisäpiiriläisille. Ohjeet vastaavat sisällöltään muun muassa NASDAQ OMX Helsinki Oy:n sisäpiiriohjetta. Yhtiön sisäpiiriohjeet on jaettu kaikille sisäpiiriläisille.

Tilintarkastajien palkkiot:

Tuhat €	2009				2008			
	PwC		Muut yhteisöt	Yhteensä	PwC		Muut yhteisöt	Yhteensä
	Kesko Oyj	Muut konserniyhtiöt			Kesko Oyj	Muut konserniyhtiöt		
Tilintarkastus	129	717	63	909	84	785	155	1 024
Veroneuvonta	16	48	50	114	122	49	46	216
IFRS-neuvonta	6	-	2	8	24	-	4	28
Muut palvelut	82	74	101	257	109	570	259	938
Yhteensä	233	839	216	1 288	339	1 404	464	2 006

KESKON PYSYVÄ SISÄPIIRI JA SISÄPIIRIREKISTERIT

Keskon julkiseen pysyvään sisäpiiriin kuuluvat arvopaperimarkkinain mukaisesti Keskon hallituksen jäsenet, pääjohtaja (toimitusjohtaja) ja tilintarkastusyhteisön päävastuullinen tilintarkastaja. Lisäksi Keskon hallitus on määritellyt, että pääjohtajan ohella muut konsernijohtoryhmän jäsenet kuuluvat yhtiön julkiseen pysyvään sisäpiiriin. Julkiseen pysyvään sisäpiiriin kuuluvat henkilöt sekä lain edellyttämät tiedot heistä, heidän lähipiiristään sekä näiden määräys- ja vaikutusvalta-yhteisöistä on merkitty Keskon julkiseen sisäpiirirekisteriin.

Lisäksi Keskon pysyviä sisäpiiriläisiä ovat hallituksen määritlemissä tehtävissä kulloinkin toimivat henkilöt, jotka saavat tehtävässään tietoonsa säännöllisesti sisäpiirintietoa ja jotka siten merkitään yhtiön yrityskohtaiseen, ei-julkiseen sisäpiirirekisteriin. Keskon yrityskohtainen sisäpiirirekisteri jaetaan siihen merkittäviä pysyviä sisäpiiriläisiä sekä mahdollisia sisäpiirihankkeita ja niiden valmisteluun osallistuvia henkilöitä koskeviin osarekistereihin.

VALVONTA

Konsernin lakiasiat valvoo sisäpiiriohjeiden noudattamista ja pitää yllä yhtiön sisäpiirirekistereitä yhteistyössä Euroclear Finland Oy:n kanssa. Lakiasiat mm. lähettää säännöllisin väliajoin julkisille pysyville sisäpiiriläisille tarkistettavaksi otteen sisäpiirirekisteriin merkityistä tiedoista ja seuraa pysyvien sisäpiiriläisten kaupankäyntirajoitusten noudattamista. Keskon pysyvät sisäpiiriläiset eivät saa hankkia tai luovuttaa yhtiön liikkeeseen laskemia arvopapereita ja niihin oikeuttavia arvopapereita tai johdannais-sopimuksia 21 vuorokauden aikana ennen osavuosikatsauksen julkistamista ja 28 vuorokauden aikana ennen tilinpäätöksen julkistamista. Nämä julkistamispäivät ilmoitetaan vuosittain etukäteen pörssitiedotteella. Lisäksi mahdollisissa sisäpiirihankkeissa mukana olevat henkilöt eivät saa hankkeen aikana käydä kauppaa Keskon arvopapereilla tai johdannais-sopimuksilla.

Katso Keskon julkisen pysyvän sisäpiirin omistuksista sivuilta 66–69 tai osoitteesta www.kesko.fi.

Muut asiat

PÖRSSITIEDOTTAMINEN JA PÖRSSITIEDOTTEET

Pörssitiedottamisen taloudellisesta sisällöstä ja sijoittajaviestinnästä vastaa konsernin talous- ja rahoitusjohtaja. Konsernin viestintä ja yhteiskuntavastuu -yksikkö tuottaa konsernitason tiedotusmateriaalin ja vastaa pörssi- ja taloustiedottamisesta. Pörssitiedottamiseen liittyvien säännösten noudattamista valvoo Keskossa lakiasiaintojohtaja.

Kesko noudattaa sijoittajaviestinnässään tasapuolisuuden periaatetta ja julkaisee kaiken sijoittajatiedon internet-sivuillaan suomeksi ja englanniksi. Kesko noudattaa kahden (2) viikon hiljaista jaksoa ennen tulostiedotteidensa julkistamista.



Hallitus 31.12.2009

Heikki Takamäki

s. 1947, kauppaneuvos, diplomikauppias.
Kotipaikka: Tampere, Suomi.

Hallituksen ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja.

Päätoimi: Kauppias, K-rauta Rauta-Otra Nekala.

Keskeinen työkokemus: Vuodesta 1979 K-rauta-kauppias. Kesport-Intersport-kauppias 1995–1999.

Hallituksen jäsenyyden alkamis-aika: 1.1.2001.

Keskeisimmät samanaikaiset

luottamustehtävät: –

Palkkiot vuonna 2009: 81 500 euroa.

Keskon osakkeet ja optio-oikeudet

1.1.2009: Omissa ja yhtiönsä nimissä yhteensä 104 470 A-osaketta ja 68 120 B-osaketta.

Ei optio-oikeuksia.

31.12.2009: Omissa ja yhtiönsä nimissä yhteensä 104 470 A-osaketta ja 68 120 B-osaketta.

Ei optio-oikeuksia.

Seppo Paatelainen

s. 1944, vuorineuvos, maatalous-metsätieteiden maisteri
Kotipaikka: Seinäjoki, Suomi.

Hallituksen varapuheenjohtaja sekä tarkastusvaliokunnan ja palkitsemisvaliokunnan jäsen.

Päätoimi: –

Keskeinen työkokemus: Itikka osuuskunta: tuotantojohtaja 1970–73, Luja-Yhtiöt: teollisuusosaston johtaja 1973–87, Itikka osuuskunta ja Itikka Lihabotnia Oy: toimitusjohtaja 1988–1991, Atria Yhtymä Oy: toimitusjohtaja 1991–2006.

Hallituksen jäsenyyden alkamis-aika: 27.3.2006.

Keskeisimmät samanaikaiset

luottamustehtävät: Alma Media Oyj: hallituksen varapuheenjohtaja, Ilkka-Yhtymä Oyj: hallituksen puheenjohtaja, Finavia Oyj: hallituksen puheenjohtaja, Seinäjoen seudun elinkeinokeskus: johtokunnan puheenjohtaja.

Palkkiot vuonna 2009: 53 000 euroa.

Keskon osakkeet ja optio-oikeudet

1.1.2009:

Ei osakeomistuksia.

Ei optio-oikeuksia.

31.12.2009: Ei osakeomistuksia.

Ei optio-oikeuksia.

Esa Kiiskinen

s. 1963, yo-merkonomi
Kotipaikka: Helsinki, Suomi.

Päätoimi: Kauppias, K-supermarket Kontumarket, Helsinki.

Keskeinen työkokemus: Vuodesta 1990 K-ruokakauppias.

Hallituksen jäsenyyden alkamis-aika: 30.3.2009.

Keskeisimmät samanaikaiset

luottamustehtävät: K-kauppiasliittory: hallituksen puheenjohtaja, Vähittäiskaupan Ammattikasvatussäätiö: hallituksen puheenjohtaja, Vähittäiskaupan Tilipalvelu VTP Oy: hallituksen jäsen, Suomen Kaupan Liitto: hallituksen jäsen, Saija ja Esa Kiiskinen Oy: hallituksen puheenjohtaja.

Palkkiot vuonna 2009: 31 750 euroa.

Keskon osakkeet ja optio-oikeudet

30.3.2009: Omissa ja yhtiönsä nimissä yhteensä 102 350 A-osaketta.

Ei optio-oikeuksia.

31.12.2009: Omissa ja yhtiönsä nimissä yhteensä 102 350 A-osaketta.

Ei optio-oikeuksia.

Ilpo Kokkila

s. 1947, vuorineuvos, diplomi-insinööri.
Kotipaikka: Helsinki, Suomi.

Palkitsemisvaliokunnan jäsen.

Päätoimi: SRV Yhtiöt Oyj: hallituksen puheenjohtaja.

Keskeinen työkokemus: A-Betoni Oy: suunnittelija 1972–1974, Perusyhtymä Oy: johtaja 1974–1987, SRV Yhtiöt Oyj: hallituksen puheenjohtaja 1987–, Pontos Oy: hallituksen puheenjohtaja 2002–.

Hallituksen jäsenyyden alkamis-aika: 27.3.2006.

Keskeisimmät samanaikaiset

luottamustehtävät: Johtamistaidon Opisto JTO: hallituksen puheenjohtaja, Suomalais-Venäläinen kauppakamariyhdistys SVKK ry: hallituksen varapuheenjohtaja.

Palkkiot vuonna 2009: 41 750 euroa.

Keskon osakkeet ja optio-oikeudet

1.1.2009: Omissa nimissä 16 100 B-osaketta.

Ei optio-oikeuksia.

31.12.2009: Omissa nimissä 16 100 B-osaketta.

Ei optio-oikeuksia.



Mikko Kosonen

s. 1957, kauppatieteiden tohtori.

Kotipaikka: Espoo, Suomi.

Tarkastusvaliokunnan jäsen.

Päätoimi: Suomen Itsenäisyyden
Juhlarahasto Sitran ylläpitäjä.

Keskeinen työkokemus: Nokia Oyj:
yrityssuunnittelu- ja tietohallintojohtaja
1996–2005 ja Nokian johdon
neuvonantaja 2005–2007, Sitra:
asiamies 2007–2008 ja ylläpitäjä
2008–.

**Hallituksen jäsenyyden alkamis-
aika:** 30.3.2009.

**Keskeisimmät samanaikaiset
luottamustehtävät:** Itella Oyj: halli-
tuksen varapuheenjohtaja, Fifth
Element Oy: hallituksen jäsen,
Kauppatieteellinen yhdistys:
hallituksen jäsen.

Palkkiot vuonna 2009: 33 750
euroa.

**Keskon osakkeet ja optio-oikeudet
30.3.2009:**

Ei osakeomistuksia.

Ei optio-oikeuksia.

31.12.2009: Ei osakeomistuksia.

Ei optio-oikeuksia.



Maarit Näkyvä

s. 1953, kauppatieteiden maisteri.

Kotipaikka: Kirkkonummi, Suomi.

Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja.

Päätoimi: –

Keskeinen työkokemus: Suomen
Yhdyspankki Oy: yksikönjohtaja
1990–1995, Merita Pankki Oy: yksi-
könjohtaja 1995–1996, Merita
Rahastoyhtiö Oy: toimitusjohtaja
1996–1997, Leonia Pankki Oyj:
johtokunnan jäsen 1998–2000,
Sampo Oyj:n varatoimitusjohtaja
2001–2006, Sampo Pankki Oyj:n
varatoimitusjohtaja 2007–2008.

**Hallituksen jäsenyyden alkamis-
aika:** 1.1.2001.

**Keskeisimmät samanaikaiset
luottamustehtävät:** –

Palkkiot vuonna 2009: 45 250
euroa.

**Keskon osakkeet ja optio-oikeudet
1.1.2009:**

Ei osakeomistuksia.

Ei optio-oikeuksia.

31.12.2009: Ei osakeomistuksia.

Ei optio-oikeuksia.



Rauno Törrönen

s. 1958, hotelli- ja ravintola-alan
työnjohdollinen koulutus.

Kotipaikka: Joensuu, Suomi.

Päätoimi: Kauppias, K-citymarket
Kauppakatu, Joensuu.

Keskeinen työkokemus: Pohjois-
Karjalan Osuuskauppa: johtoryhmän
jäsen 1986–98. Vuodesta 1998
K-ruokakauppias.

**Hallituksen jäsenyyden alkamis-
aika:** 30.3.2009.

**Keskeisimmät samanaikaiset
luottamustehtävät:** Joensuun kaup-
paopetuksen tukisäätiö: hallituksen
jäsen, Alepro Oy: hallituksen jäsen.

Palkkiot vuonna 2009: 31 750
euroa.

**Keskon osakkeet ja optio-oikeudet
30.3.2009:** Omissa ja yhtiönsä

nimissä yhteensä 15 900 A-osaketta
ja 9 600 B-osaketta.

Ei optio-oikeuksia.

31.12.2009: Omissa ja yhtiönsä
nimissä yhteensä 15 900 A-osaketta
ja 9 600 B-osaketta. Ei optio-oikeuk-
sia.



Konsernijohtoryhmä 31.12.2009

Matti Halmesmäki

s. 1952, vuorineuvos, kauppa-
tieteiden maisteri, varatuomari.
Kesko Oyj:n pääjohtaja, konserni-
johtoryhmän puheenjohtaja.

Kotipaikka: Helsinki, Suomi.

Muut keskeiset tehtävät: Elinkeino-
elämän keskusliitto EK: hallituksen
varapuheenjohtaja, Suomen Messut:
hallituksen jäsen, Suomen Kaupan
Liitto: hallituksen jäsen, Keskinäinen
työeläkevakuutusyhtiö Varma: hallin-
toneuvoston jäsen, Luottokunta: hal-
lintoneuvoston puheenjohtaja, Liike-
sivistysrahaston kannatusyhdistys ry:
hallituksen jäsen, EVA: valtuuskunnan
jäsen, Helsingin seudun kauppaka-
mari: valtuuskunnan jäsen, Helsingin
kauppakorkeakoulu: neuvottelu-
kunnan jäsen, Maanpuolustuksen
Tuki ry: valtuuskunnan jäsen, Suomen
Kulttuurirahasto: kannatusyhdistyk-
sen jäsen, Keskuskauppakamari: hal-
lituksen jäsen, ICC Kansainvälinen
kauppakamari, Suomen osasto: halli-
tuksen jäsen, Savonlinnan Ooppera-
juhlien Kannatusyhdistys ry: valtuus-
ton jäsen.

Työhistoria: Kesko Oyj:n palveluksessa
vuodesta 1980: talousosaston johtaja
1985–1989, talousjohtaja 1989–
1993, maatalous- ja rautaryhmän
johtaja 1993–1995, erikoistavararyh-
män johtaja 1995–1996, Tuko Oy
toimitusjohtaja 1996–1997, erikois-
tavarakaupan johtaja 1997–2000.
Vuosina 1989–2000 Kesko Oyj:n hal-
lituksen jäsen. Rautakesko Oy:n ja
Maatalouskesko Oy:n toimitusjohtaja
2001–2005. Kesko Oyj:n toimitusjoh-
taja ja Kesko-konsernin pääjohtaja
1.3.2005 alkaen.

Keskon osakkeet ja optio-oikeudet

1.1.2009: 2 000 A-osaketta ja 7 000
B-osaketta, 50 000 2007A-optio-
oikeutta ja 50 000 2007B-optio-
oikeutta.

31.12.2009: 2 000 A-osaketta,
7 000 B-osaketta, 50 000
2007A-optio-oikeutta, 50 000
2007B-optio-oikeutta ja 50 000
2007C-optio-oikeutta.

Eläkeikä ja -edut: Vanhuuseläkeikä
60 vuotta. Täysimääräinen eläke on
66 % eläkepalkasta.

Irtisanomisaika ja erokorvaus:
6 kuukautta. Irtisanomisajan palkan
lisäksi maksettava erokorvaus vastaa
12 kuukauden palkkaa.

Nimitetty konsernijohtoryhmään:
1.1.2001.

Terho Kalliokoski

s. 1961, kauppatieteiden maisteri.
Ruokakesko Oy:n toimitusjohtaja.

Kotipaikka: Kirkkonummi, Suomi.

Muut keskeiset tehtävät: Päivittäis-
tavarakauppa ry: hallituksen jäsen,
Mainostajien Liitto: hallituksen jäsen,
Suomalaisen Työn Liitto: johtokunnan
jäsen, Helsingin seudun kauppaka-
mari: hallituksen jäsen, 4H-säätiö:
hallintoneuvoston jäsen.

Työhistoria: Kesko Oyj:n palveluksessa
vuodesta 1985: Kauppapaikkatoimis-
ton hankesuunnittelija (Helsinki)
1985–1987, Kiinteistöosaston inves-
tointipäällikkö (Helsinki) 1988–1990,
Pohjois-Suomen Keskon talouspääl-
liikkö (Oulu) 1990–1995, Pt-kenttä-
osaston kenttäpäällikkö (Oulu) 1995–
1996, Marketkeskon myyntijohtaja

(Oulu) 1996–1997, Pohjois-Suomen
alueen aluejohtaja (Oulu) 1998–
2002, Kiinteistökeskon johtaja 2002–
2005. Ruokakesko Oy:n toimitusjoh-
taja 1.5.2005 alkaen.

Keskon osakkeet ja optio-oikeudet

1.1.2009: 3 250 B-osaketta, 25 000
2007A-optio-oikeutta ja 25 000
2007B-optio-oikeutta.

31.12.2009: 3 250 B-osaketta,
25 000 2007A-optio-oikeutta,
25 000 2007B-optio-oikeutta ja
30 000 2007C-optio-oikeutta.

Eläkeikä ja -edut: Vanhuuseläke
62 vuotta. Täysimääräinen eläke on
66 % eläkepalkasta.

Irtisanomisaika ja erokorvaus:
6 kuukautta. Irtisanomisajan palkan
lisäksi maksettava erokorvaus vastaa
6 kuukauden palkkaa.

Nimitetty konsernijohtoryhmään:
17.3.2005.

Jari Lind

s. 1958, insinööri MTS.

Rautakesko Oy:n toimitusjohtaja.

Kotipaikka: Vantaa, Suomi.

Muut keskeiset tehtävät:

Työhistoria: Kesko Oyj:n palveluksessa
vuodesta 1990: Rautakeskon osto-
logistiikkajohtaja 2000–2001,
K-rauta-ketjun ja Yrityspalvelun joh-
taja 2002–2005. Rautakesko Oy:n
toimitusjohtaja 1.3.2005 alkaen.

Keskon osakkeet ja optio-oikeudet

1.1.2009: 25 000 2007A-optio-
oikeutta ja 25 000 2007B-optio-
oikeutta.

31.12.2009: 25 000 2007A-optio-
oikeutta, 25 000 2007B-optio-oike-
utta ja 25 000 2007C-optio-oikeutta.

Eläkeikä ja -edut: Vanhuuseläkeikä
62 vuotta. Täysimääräinen eläke on
66 % eläkepalkasta.

Irtisanomisaika ja erokorvaus:

6 kuukautta. Irtisanomisajan palkan
lisäksi maksettava erokorvaus vastaa
6 kuukauden palkkaa.

Nimitetty konsernijohtoryhmään:
1.3.2005.

Matti Leminen

s. 1951, ekonomi.

Anttila Oy:n toimitusjohtaja.

Kotipaikka: Espoo, Suomi

Muut keskeiset tehtävät: Tekstiili-
ja Muotialat TMA: hallituksen jäsen.

Työhistoria: Kesko Oyj:n palveluksessa
vuodesta 1982: Vaatehuone-ketjun
johtaja 1990–1991, Vapaa-aikaosas-
ton johtaja 1992–1995, Urheilukes-
kon johtaja 1995–1998, Keswell Oy:n
varatoimitusjohtaja 2005–2006.

Anttila Oy:n toimitusjohtaja

10.6.1998 alkaen.

Keskon osakkeet ja optio-oikeudet

1.1.2009: 20 000 2007A-optio-
oikeutta, 20 000 2007B-optio-oike-
utta, 7 000 2003E-optio-oikeutta ja
12 000 2003F-optio-oikeutta.

31.12.2009: 20 000 2007A-optio-
oikeutta, 20 000 2007B-optio-oike-
utta, 20 000 2007C-optio-oikeutta ja
3 000 2003F-optio-oikeutta.

Eläkeikä ja -edut: Vanhuuseläkeikä
60 vuotta. Täysimääräinen eläke on
66 % eläkepalkasta.

Irtisanomisaika ja erokorvaus:

6 kuukautta. Irtisanomisajan palkan
lisäksi maksettava erokorvaus vastaa
12 kuukauden palkkaa.

Nimitetty konsernijohtoryhmään:
1.1.2007.



Pekka Lahti

s. 1955, agronomi.
VV-Auto Group Oy:n toimitusjohtaja.
Kotipaikka: Vantaa, Suomi.

Muut keskeiset tehtävät: Autotuojat ry: hallituksen varapuheenjohtaja, Suomen Autokierätyk Oy: hallituksen jäsen.

Työhistoria: Kesko Oy:n palveluksessa vuodesta 1981: Konekeskon johtaja 2000, Konekesko Oy:n toimitusjohtaja vuodesta 2001 ja Maatalouskesko Oy:n toimitusjohtaja vuodesta 2005. Maatalouskesko Oy:n hallituksen puheenjohtaja 2005–2008. Konekesko Oy:n hallituksen puheenjohtaja 1.11.2005 alkaen. VV-Auto Group Oy:n toimitusjohtaja 1.2.2006 alkaen.

Keskon osakkeet ja optio-oikeudet
1.1.2009: 20 000 2007A-optio-oikeutta ja 20 000 2007B-optio-oikeutta ja 23 500 2003F-optio-oikeutta.

31.12.2009: 20 000 2007A-optio-oikeutta, 20 000 2007B-optio-oikeutta ja 20 000 2007C-optio-oikeutta ja 17 200 2003F-optio-oikeutta.

Eläkeikä ja -edut: Vanhuuseläkeikä 62 vuotta. Täysimääräinen eläke on 66 % eläkepalkasta.

Irtisanomisaika ja erokorvaus: 6 kuukautta. Irtisanomisajan palkan lisäksi maksettava erokorvaus vastaa 6 kuukauden palkkaa.

Nimitetty konsernijohtoryhmään: 1.3.2005.



Riitta Laitasalo

s. 1955, kauppatieteiden maisteri.
Henkilöstöjohtaja.
Kotipaikka: Espoo, Suomi.

Muut keskeiset tehtävät: Edita Oy: hallituksen jäsen, Johtamistaidon opisto JTO ry: hallituksen jäsen, Kansainvälisen Kaupan Koulutussäätiö, Fintra: hallituksen jäsen.

Työhistoria: Kesko Oy:n palveluksessa vuodesta 1979: henkilöstöjohtaja 1995–1997, talous- ja rahoitusryhmän tulosryhmäjohtaja 1997–1998, talous- ja hallintoryhmän tulosryhmäjohtaja 1998–1999, hallintojohtaja 2000–2005. Henkilöstöjohtaja 30.3.2005 alkaen.

Keskon osakkeet ja optio-oikeudet
1.1.2009: 5 000 B-osaketta, 15 000 2007A-optio-oikeutta, 15 000 2007B-optio-oikeutta ja 21 000 2003F-optio-oikeutta.

31.12.2009: 10 000 B-osaketta, 15 000 2007A-optio-oikeutta, 15 000 2007B-optio-oikeutta, 15 000 2007C-optio-oikeutta ja 16 000 2003F-optio-oikeutta.

Eläkeikä ja -edut: Vanhuuseläkeikä 60 vuotta. Täysimääräinen eläke on 66 % eläkepalkasta.

Irtisanomisaika ja erokorvaus: 6 kuukautta. Irtisanomisajan palkan lisäksi maksettava erokorvaus vastaa 12 kuukauden palkkaa.

Nimitetty konsernijohtoryhmään: 1.1.2001.



Arja Talma

s. 1962, kauppatieteiden maisteri, eMBA.
Talous- ja rahoitusjohtaja, CFO.
Kotipaikka: Helsinki, Suomi.

Muut keskeiset tehtävät: Sponda Oy: hallituksen jäsen ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja, VR-Yhtymä Oy: hallituksen jäsen ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja, Luotto-kunta: hallituksen jäsen.

Työhistoria: KPMG Wideri Oy Ab: KHT-tilintarkastaja 1992–2001, partner 2000–2001. Oy Radiolinja Ab: johtaja, vastuualueenaan talous ja hallinto 2001–2003. Kesko Oy:n palveluksessa vuodesta 2004: talousjohtaja 2004–2005. Talous- ja rahoitusjohtaja, CFO 17.3.2005 alkaen.

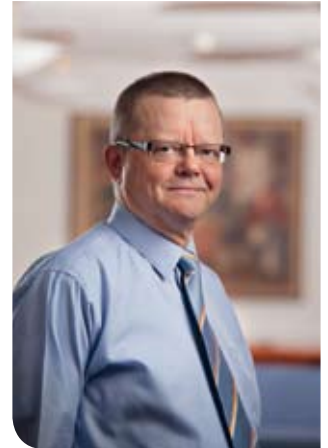
Keskon osakkeet ja optio-oikeudet
1.1.2009: 1 000 B-osaketta, 25 000 2007A-optio-oikeutta ja 25 000 2007B-optio-oikeutta.

31.12.2009: 2 000 B-osaketta, 25 000 2007A-optio-oikeutta, 25 000 2007B-optio-oikeutta ja 25 000 2007C-optio-oikeutta.

Eläkeikä ja -edut: Vanhuuseläkeikä ja eläkepalkka määräytyvät työntekijän eläkelain (TyEL) mukaisesti.

Irtisanomisaika ja erokorvaus: 6 kuukautta. Irtisanomisajan palkan lisäksi maksettava erokorvaus vastaa 6 kuukauden palkkaa.

Nimitetty konsernijohtoryhmään: 17.3.2005.



Paavo Moilanen

s. 1951, yo-merkonomi.
Viestintäjohtaja.
Kotipaikka: Espoo, Suomi.

Muut keskeiset tehtävät: Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kaleva: hallinto-neuvoston jäsen, Suomalaisen Työn Liitto: viestintä- ja tutkimustoimikunnan jäsen, Suomen Kaupan Liitto: viestintävaliokunnan puheenjohtaja.

Työhistoria: Kesko Oy:n palveluksessa vuodesta 1974: aluejohtaja Kajaani 1986–1989; aluejohtaja Jyväskylä 1989–1991; aluejohtaja Seinäjoki 1991–1995; lähikauppakeskon ketjujohtaja 1995–1996; Erikoistavararyhmän johtaja 1996–1997; Rautamaatalous-ryhmän tulosryhmäjohtaja 1998–2000, K-kauppaliiton toimitusjohtaja 2000–2005. Kesko-konsernin viestintäjohtaja 13.10.2005 alkaen.

Keskon osakkeet ja optio-oikeudet
1.1.2009: 500 A-osaketta, 1 312 B-osaketta, 15 000 2007A-optio-oikeutta ja 15 000 2007B-optio-oikeutta.

31.12.2009: 500 A-osaketta, 1 500 B-osaketta, 15 000 2007A-optio-oikeutta, 15 000 2007B-optio-oikeutta ja 15 000 2007C-optio-oikeutta.

Eläkeikä ja -edut: Vanhuuseläkeikä 60 vuotta. Täysimääräinen eläke on 66 % eläkepalkasta.

Irtisanomisaika ja erokorvaus: 6 kuukautta. Irtisanomisajan palkan lisäksi maksettava erokorvaus vastaa 12 kuukauden palkkaa.

Nimitetty konsernijohtoryhmään: 13.10.2005.