

KESKO

Hallinnointi

2014

Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä sekä Palkka- ja palkkioselvitys 2014

Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä

Keskon noudattamat säännökset ja hallinnointikoodi	1
Poikkeaminen Hallinnointikoodin suosituksesta nro 10 (Hallituksen jäsenten toimikausi) ja perustelut poikkeamalle	1
Kesko-konsernin hallinnointi- ja ohjausjärjestelmä	1
Hallitus	3
Toimikausi, kokoonpano ja riippumattomuus	3
Keskeiset tehtävät	4
Päätöksenteko, toiminta ja kokoukset	5
Hallituksen valiokunnat	6
Tarkastusvaliokunta ja sen toiminta	6
Palkitsemisvaliokunta ja sen toiminta	7
Pääjohtaja	8
Konsernijohtoryhmä	9
Kuvaus konsernin taloudelliseen raportointiprosessiin liittyvien sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestelmien pääpiirteistä	9
Konsernin taloudellinen raportointi ja sen sisäinen valvonta	9
Riskienhallinta	11
Sisäinen valvonta	12
Sisäinen tarkastus	13
Tilintarkastaja	13

Palkka- ja palkkioselvitys

Palkitsemisjärjestelmät	15
Hallituksen ja sen valiokuntien palkitseminen	15
Pääjohtajan ja muun johdon palkitseminen	15
Palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet	17
Hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot ja muut taloudelliset etuudet	17
Pääjohtaja Matti Halmesmäen palkka, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet vuonna 2014	18
Pääjohtaja Mikko Helanderin palkitseminen vuonna 2015	19
Konsernijohtoryhmän jäsenten palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet vuonna 2014	20
Konsernijohtoryhmän jäsenten vastuualueet ja taloudelliset etuudet vuonna 2015	22

Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä (Corporate Governance Statement) 2014

Tämä selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä on käsitelty Kesko Oyj:n hallituksen tarkastusvaliokunnan kokouksessa 9.2.2015.

Tämä on Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n 1.10.2010 voimaan tulleen Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2010 suosituksessa 54 tarkoitettu erillinen selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, jolla viitataan hallituksen toimintakertomukseen. Tämä ja muut hallinnointikoodin mukaan esitettävät tiedot sekä yhtiön tilinpäätös, hallituksen toimintakertomus ja tilintarkastuskertomus ovat saatavilla Keskon internet-sivuilla osoitteessa <http://www.kesko.fi/sijoittaja/hallinnointiperiaatteet/tilinpaatos-ja-kertomukset/>.

Keskon noudattamat säännökset ja hallinnointikoodi

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

Keskon päätöksentekoa ja hallinnointia ohjaavat Keskon arvot ja vastuulliset toimintatavat. Päätöksenteossa ja hallinnoinnissa noudatetaan Suomen osakeyhtiölakia, julkisesti noteerattuja yhtiöitä koskevia säännöksiä, Keskon yhtiöjärjestyksestä, Keskon hallituksen ja sen valiokuntien työjärjestyksiä ja Nasdaq Helsinki Oy:n sääntöjä ja ohjeita. Yhtiö noudattaa Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia 2010 ("Hallinnointikoodi"). Hallinnointikoodi on luettavissa kokonaisuudessaan osoitteessa www.cgfinland.fi. Yhtiö poikkeaa Hallinnointikoodin noudata tai selitä -periaatteen mukaisesti Hallinnointikoodin hallituksen jäsenen toimikautta koskevasta suosituksesta.

Poikkeaminen Hallinnointikoodin suosituksesta nro 10 (Hallituksen jäsenten toimikausi) ja perustelut poikkeamalle

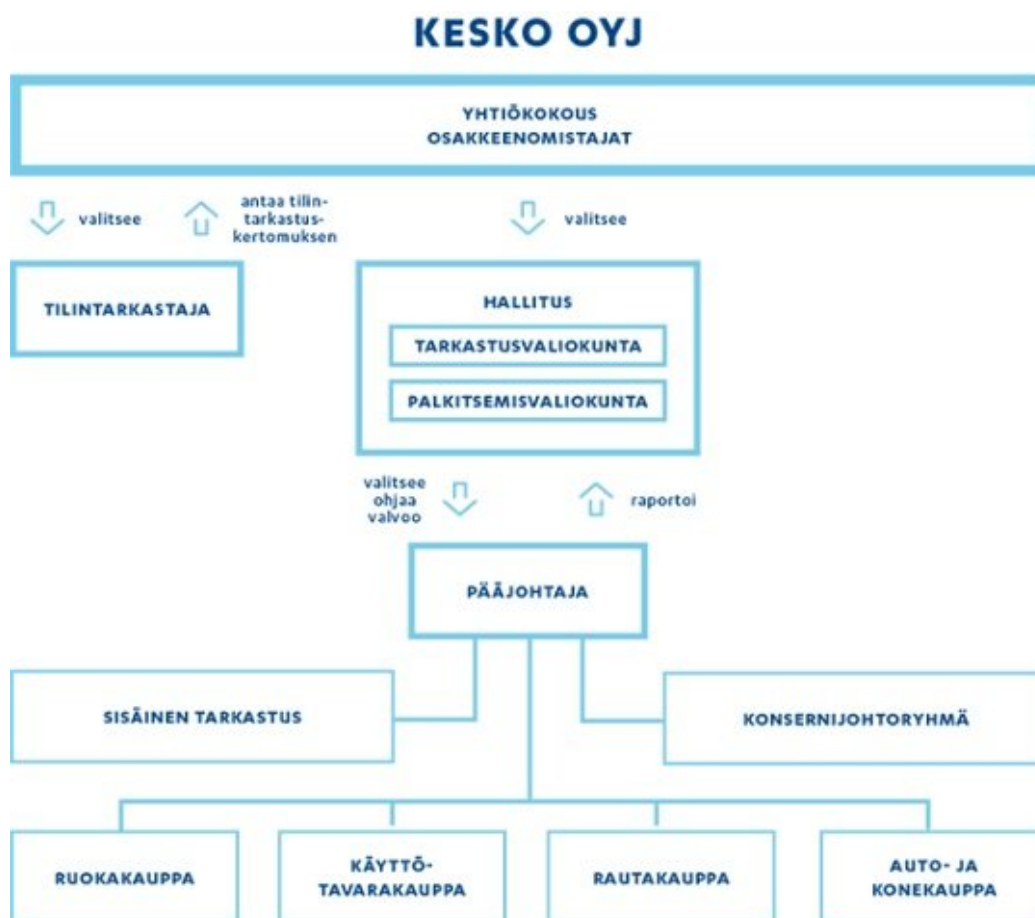
Keskon hallituksen jäsenten toimikausi poikkeaa Hallinnointikoodin suosituksesta nro 10 (Hallituksen jäsenten toimikausi) mukaisesta yhden vuoden toimikaudesta. Yhtiön hallituksen toimikausi määräytyy yhtiön yhtiöjärjestyksen mukaisesti. Yhtiökokous päättää yhtiöjärjestyksestä koskevista muutoksista. 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 päättyessä.

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.

Kesko-konsernin hallinnointi- ja ohjausjärjestelmä

Keskon ylintä päätösvaltaa käyttävät yhtiön osakkeenomistajat yhtiön yhtiökokouksessa.

Yhtiön osakkeenomistajat valitsevat varsinaisessa yhtiökokouksessa yhtiön hallituksen ja tilintarkastajan. Kesko-konsernia johtavat hallitus ja pääjohtajana toimiva toimitusjohtaja. Pääjohtajan nimittää hallitus. Yhtiöllä on ns. yksitasoinen hallintomalli.



Yllä kuvatussa kaaviossa on kuvattu Keskon hallinnointi- ja ohjausjärjestelmä vuonna 2014. Vuoden 2015 alusta lukien Keskon toimialat ovat päivittäistavarakauppa, rauta- ja erikoiskauppa sekä auto- ja konekauppa.

Varsinainen yhtiökokous pidetään vuosittain yhtiön hallituksen määräämän ajankohtana kesäkuun loppuun mennessä. Merkittävimpiä yhtiökokouksen päätösvaltaan kuuluvia asioita ovat muun muassa hallituksen jäsenten ja tilintarkastajan valinta, tilinpäätöksen vahvistaminen, hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan vastuuvapaudesta päättäminen sekä yhtiön varojen jaosta, kuten voitonjaosta, päättäminen.

Yhtiöllä on A- ja B-osakesarjat, jotka eroavat toisistaan 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.

Osakkeenomistajat kutsutaan yhtiökokoukseen yhtiön internet-sivuilla julkaistavalla yhtiökokouskutsulla. Kokouskutsu ja muut yhtiökokouksen asiakirjat mukaan lukien hallituksen ehdotukset yhtiökokoukselle toimitetaan viimeistään kolme viikkoa ennen yhtiökokousta osakkeenomistajien saataville yhtiön päätoimipaikassa ja internet-sivuilla www.kesko.fi. Kokouskutsu ja yhtiön hallituksen ehdotukset yhtiökokoukselle julkistetaan myös pörssitiedotteena.

Yhtiön tavoitteena on, että kaikki Keskon hallituksen jäsenet, pääjohtaja ja tilintarkastaja ovat läsnä varsinaisessa yhtiökokouksessa. Yhtiökokouksen pöytäkirja asetetaan osakkeenomistajien nähtävälle osoitteessa www.kesko.fi kahden viikon kuluessa yhtiökokouksesta. Yhtiökokouksen päätökset myös julkistetaan viipymättä yhtiökokouksen jälkeen pörssitiedotteella.

Hallitus

Toimikausi, kokoonpano ja riippumattomuus

Toimikausi

Yhtiöjärjestyksen mukaan Keskon 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. Hallituksen jäsenten ehdokasasetteluun tai valintaan yhtiökokouksessa ei liity erityisiä menettelyjä, vaan hallituksen jäsenten lukumäärä päätetään ja jäsenet valitaan yhtiökokouksessa osakkeenomistajien ehdotusten perusteella enemmistöpäätöksin. Hallitus valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan hallituksen koko toimikaudeksi.

Kokoonpano

Varsinaisissa yhtiökokouksissa 16.4.2012, 8.4.2013 ja 7.4.2014 päätettiin hallituksen jäsenmääräksi seitsemän (7) ja yhtiökokouksessa 16.4.2012 valittiin hallitukseen seitsemän (7) jäsentä.

Keskon varsinaisen yhtiökokouksen 16.4.2012 valitsemaan hallitukseen kuuluu seitsemän (7) jäsentä:

Esa Kiiskinen, s. 1963, yo-merkonomi
Hallituksen puheenjohtaja, palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja
Ruokakauppias
Hallituksessa 30.3.2009 alkaen.

Seppo Paatelainen, s. 1944, vuorineuvos, maatalous- ja metsätieteiden maisteri
Hallituksen varapuheenjohtaja, palkitsemisvaliokunnan ja tarkastusvaliokunnan varapuheenjohtaja
Hallituksessa 27.3.2006 alkaen.

Ippo Kokkila, s. 1947, vuorineuvos, diplomi-insinööri
Palkitsemisvaliokunnan jäsen
SRV Yhtiöt Oyj:n hallituksen puheenjohtaja
Hallituksessa 27.3.2006 alkaen.

Tommi Korpisaari, s. 1968, kauppatieteiden maisteri
Diplomikauppias, rauta- ja maatalouskauppias
Hallituksessa 16.4.2012 alkaen.

Maarit Näkyvä, s. 1953, kauppatieteiden maisteri
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja
Hallituksessa 1.1.2001 alkaen.

Toni Pokela, s. 1973, ylioppilas
Ruokakauppias
Hallituksessa 16.4.2012 alkaen.

Virpi Tuunainen, s. 1967, kauppatieteiden tohtori
Tarkastusvaliokunnan jäsen
Aalto-yliopiston tieto- ja palvelutalouden professori ja Aalto Service Factoryn johtaja
Hallituksessa 16.4.2012 alkaen.

Hallituksen jäsenistä kunkin toimikausi päättyy yhtiöjärjestyksen mukaan vuonna 2015 pidettävän varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä.

Riippumattomuus

Keskon kaikki hallituksen jäsenet ovat ulkopuolisia yhtiöön nähden (non-executive directors). Hallitus arvioi jäsentensä riippumattomuutta säännöllisesti Hallinnointikoodin suosituksen 15 mukaisesti. Viimeisimmän riippumattomuusarvioinnin 7.4.2014 perusteella hallitus on arvioinut jäsenet riippumattomiksi yhtiön merkittävistä osakkeenomistajista ja jäsenten enemmistön myös yhtiöstä. Hallituksen jäsen on velvollinen toimittamaan riippumattomuuden arviointia varten tarpeelliset tiedot hallitukselle.

Hallituksen jäsenten riippumattomuus 2014

	Yhtiöstä riippumaton	Merkittävästä osakkeenomistajasta riippumaton
Esa Kiiskinen (pj)	Ei*	Kyllä
Seppo Paatelainen (vpj)	Kyllä	Kyllä
Ilpo Kokkila	Kyllä	Kyllä
Tomi Korpisaari	Ei*	Kyllä
Maarit Näkyvä	Kyllä	Kyllä
Toni Pokela	Ei*	Kyllä
Virpi Tuunainen	Kyllä	Kyllä

*Kiiskisen, Korpisaaren ja Pokelan kunkin määräysvalta-yhtiöillä on ketjusopimus Kesko-konserniin kuuluvan yhtiön kanssa.

Keskeiset tehtävät

Keskon hallitus huolehtii yhtiön hallinnon, toiminnan ja kirjanpidon sekä varainhoidon valvonnan asianmukaisesta järjestämisestä. Se myös vastaa koko Kesko-konsernin ohjauksesta ja valvonnasta. Hallitus on vahvistanut kirjallisen työjärjestyksen hallituksen tehtävistä, käsiteltävistä asioista, kokouskäytännöstä ja päätöksentekomenettelystä. Työjärjestyksen mukaisesti hallitus käsittelee ja päättää konsernin kannalta taloudellisesti, liiketoiminnallisesti tai periaatteellisesti merkittävät asiat.

Työjärjestyksen mukaisesti hallituksen keskeisiä tehtäviä ovat mm:

- päättää konsernistrategiasta ja vahvistaa toimialastrategiat
- vahvistaa konsernin rullaava suunnitelma, joka sisältää investointisuunnitelman
- hyväksyä konsernin rahoitus- ja sijoituspolitiikka
- vahvistaa konsernin riskienhallintapolitiikka sekä käsitellä konsernin merkittävimmät riskit ja epävarmuustekijät
- 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

- päättää liiketoiminta-alueesta vastaavien konsernijohtoryhmän jäsenten nimitykset, heidän palkkauksensa ja taloudelliset etuutensa
- päättää Keskon palkitsemisjärjestelmien periaatteista ja seurata palkitsemisjärjestelmien toteutumista
- tehdä yhtiökokoukselle mahdolliset ehdotukset osake- tai osakeperusteisista palkitsemisjärjestelmistä ja päättää osake- tai osakeperusteisten palkitsemisjärjestelmien osakkeiden tai optio-oikeuksien jaosta ja jaon ehdoista
- laatia osinkopolitiikka ja vastata osakasarvon kehittymisestä
- vahvistaa yhtiön arvot
- käsitellä yhteiskuntavastuuraportti vuonna 2014 (vuonna 2015 hallitus käsittelee integroidun Keskon Vuosi 2014 –raportin)
- vastata muista hallitukselle osakeyhtiölaissa tai muualla säädetyistä lakisääteisistä tehtävistä sekä Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodissa asetetuista tehtävistä.

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 itsensä (mukaan lukien hänen määräysvalta-yhteisönsä) ja yhtiön välisen asian käsittelyyn. Äänestystilanteessa hallituksen päätökseksi tulee enemmistön mielipide ja tasatilanteissa päätökseksi tulee se mielipide, jota puheenjohtaja on kannattanut. Henkilövaalissa äänten mennessä tasan ratkaistaan valinta arvalla.

Vuonna 2014 hallitus kokoontui 10 kertaa. Hallituksen jäsenten läsnäolo-prosenti hallituksen kokouksissa oli 98,57 %.

Vuonna 2014 hallitus on strategiatyössään keskittynyt erityisesti konsernin ruokakaupan, rautakaupan ja urheilukaupan strategioihin ja niiden toteutukseen Venäjällä sekä seurannut Venäjän yleisen tilanteen kehitystä. Hallitus on jatkanut konsernin kiinteistöomistuksiin ja kiinteistöjen hallintaan liittyvien strategisten kysymysten käsittelyä. Hallitus on valinnut yhtiölle uuden pääjohtajan, päättänyt konsernirakenteen muuttamisesta, hyväksynyt konsernijohtoryhmän uuden kokoonpanon ja muutokset johtoryhmän jäsenten vastuualueissa sekä seurannut mm. tavaratalo- ja ruokakaupan kilpailukykyä. Hallitus on vuoden aikana käsitellyt aiempien vuosien tapaan taloudelliset raportit ja seurannut konsernin rahoitustilannetta, hyväksynyt merkittävimmät investoinnit, seurannut konsernitasoisten hankkeiden etenemistä sekä hyväksynyt osavuositarkastukset ja tilinpäätöksen ennen niiden julkistamista.

Hallituksen kokouksissa käsitellään säännönmukaisesti pääjohtajan katsaus ajankohtaisista keskeisistä asioista sekä hallituksen tarkastusvaliokunnan ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajien raportit hallituksen kokousta edeltäneistä valiokuntien kokouksista. Tilintarkastaja esittää havaintonsa hallitukselle kerran vuodessa tilinpäätöksen käsittelyn yhteydessä.

Hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten osallistuminen kokouksiin 2014

	Hallituksessa vuodesta	Valiokunta- jäsenyys	Osallistuminen		
			Hallitus	Tarkastus- valiokunta	Palkitsemis- valiokunta
Esa Kiiskinen (pj)	2009	Palkitsemisvaliokunta (pj)	10/10		5/5
Seppo Paatelainen (vpj)	2006	Tarkastusvaliokunta (vpj)	10/10	5/5	
		Palkitsemisvaliokunta (vpj)			5/5
Ilpo Kokkila	2006	Palkitsemisvaliokunta	10/10		5/5
Tomi Korpisaari	2012		10/10		
Maarit Näkyvä	2001	Tarkastusvaliokunta (pj)	10/10	5/5	
Toni Pokela	2012		10/10		
Virpi Tuunainen	2012	Tarkastusvaliokunta	9/10	4/5	

Hallituksen valiokunnat

Keskolla on hallituksen tarkastusvaliokunta ja palkitsemisvaliokunta, joihin kumpaankin kuuluu kolme (3) hallituksen jäsentä. Hallitus valitsee varsinaisen yhtiökokouksen päätyttyä valiokuntien puheenjohtajat, varapuheenjohtajat ja jäsenet keskuudestaan vuodeksi kerrallaan.

Tarkastusvaliokunnan kaikki jäsenet ovat riippumattomia yhtiöstä ja yhtiön merkittävistä osakkeenomistajista. Tarkastusvaliokunnan jäseniä valittaessa on otettu huomioon tarkastusvaliokunnan jäseniä koskevat pätevyysvaatimukset.

Palkitsemisvaliokunnan kaikki jäsenet ovat riippumattomia yhtiön merkittävästä osakkeenomistajasta ja sen enemmistö myös yhtiöstä. Palkitsemisvaliokunnan jäseniä valittaessa on otettu huomioon palkitsemisvaliokunnan jäseniä koskevat pätevyysvaatimukset.

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.

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. Myöskään yhtiökokous ei ole asettanut valio- tai toimikuntia.

Tarkastusvaliokunta ja sen toiminta

Hallituksen varsinaisen yhtiökokouksen 2014 jälkeen pitämässä järjestäytymiskokouksessa valitsemaan tarkastusvaliokuntaan kuuluvat:

- Maarit Näkyvä (pj)
- Seppo Paatelainen (vpj)
- Virpi Tuunainen

Tarkastusvaliokunnan työjärjestyksen mukaisia tehtäviä ovat:

- Kesko-konsernin taloudellisen tilanteen, rahoitustilanteen ja tilinpäätösraportoinnin prosessin seuranta
- yhtiön taloudellisen raportointiprosessin valvonta

- yhtiön sisäisen valvonnan, sisäisen tarkastuksen ja riskienhallintajärjestelmien tehokkuuden arviointi
- yhtiön hallinto- ja ohjausjärjestelmästäan antaman selvityksen (Corporate Governance Statement) käsittely
- yhtiön sisäisen tarkastuksen toimintaohjeen sekä vuotuisen tarkastussuunnitelman, budjetin ja resurssien hyväksyntä ja valiokunnalle toimitettujen raporttien käsittely
- tilinpäätöksen ja konsernitilinpäätöksen lakisääteisen tilintarkastuksen seuranta
- yhtiön tilintarkastusyhteisön riippumattomuuden arviointi
- tilintarkastusyhteisön ja sen kanssa samaan ketjuun kuuluvien tilintarkastusyhtiöiden Keskolle tarjoamien oheispalvelujen (muut kuin tilintarkastuspalvelut) arviointi
- yhtiön tilintarkastajan valintaa koskevan päätösehdotuksen valmistelu yhtiökokoukselle ja yhteydenpito yhtiön tilintarkastajaan.

Vuonna 2014 tarkastusvaliokunta kokoontui viisi (5) kertaa. Sen jäsenten läsnäoloprosentti valiokunnan kokouksissa oli 93,33 %. Valiokunnan kokouksissa konsernin talous- ja rahoitusjohtaja, talousjohtaja, tarkastusjohtaja ja lakiasiaintohtaja raportoivat säännöllisesti vastualueistaan valiokunnalle. Valiokunnalle raportoidaan myös Kesko-konsernin rahoitustilanteesta, riskienhallinnasta ja vakuutuksista. Tilintarkastaja on läsnä valiokunnan kokouksissa ja esittää tarkastussuunnitelmansa ja raporttinsa tarkastusvaliokunnalle.

Vuoden aikana valiokunta käsitteli konsernin taloudellista tilannetta koskevat raportit ml. tilinpäätöstiedotteen ja osavuosikatsaukset ja esitti hallitukselle suosituksensa osavuosikatsausten ja tilinpäätöstiedotteen käsittelystä. Lisäksi valiokunta käsitteli konsernin ulkoisen tarkastuksen, sisäisen tarkastuksen ja riskienhallinnan sekä lakiasian raportit. Valiokunta seurasi muun muassa kilpailulain määräävää markkina-asemaa koskevan muutoksen johdosta tehtyjä selvityksiä ja käytyjä viranomaiskeskusteluja. Valiokunta hyväksyi konsernin tietosuojapolitiikan. Valiokunta myös arvioi tilintarkastajan riippumattomuutta ja neuvontapalveluja konsernille. Tarkastusvaliokunta on valmistellut ja tehnyt tilintarkastajan valintaa koskevan ehdotuksen Keskon varsinaiselle yhtiökokoukselle 2014. Loppuvuodesta 2014 tarkastusvaliokunta järjesti tilintarkastuskilpailutuksen ja on valmistellut kilpailutuksen lopputuloksen perusteella yhtiön tilintarkastajan valintaa koskevan yhtiökokousehdotuksen Keskon vuoden 2015 yhtiökokoukselle.

Palkitsemisvaliokunta ja sen toiminta

Hallituksen varsinaisen yhtiökokouksen 2014 jälkeen pitämässä järjestäytymiskokouksessa valitsemaan palkitsemisvaliokuntaan kuuluvat:

- Esa Kiiskinen (pj)
- Seppo Paatelainen (vpj)
- Ilpo Kokkila

Palkitsemisvaliokunnan työjärjestyksen mukaisia tehtäviä ovat:

- pääjohtajan palkkauksen ja muiden taloudellisten etuuksien sekä toimitusjohtajasopimuksen valmistelu hallitukselle
- liiketoiminta-alueesta vastaavien konsernijohtoryhmän jäsenten palkkauksen ja muiden taloudellisten etuuksien valmistelu; muiden kuin liiketoiminta-alueista vastaavien johtoryhmän jäsenten palkkauksesta ja taloudellisista eduista päättää pääjohtaja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan antamissa rajoissa

- pääjohtajan ja liiketoiminta-alueesta vastaavien konsernijohtoryhmän jäsenten nimitysasioiden valmistelu ja heidän seuraajiensa kartoittaminen
- palkitsemisjärjestelmien kehittäminen ja valmistelu yhtiön hallitukselle mm.:
 - pääjohtajan ja muun johdon palkitsemisen arviointi ja huolehtiminen palkitsemisjärjestelmien tarkoituksenmukaisuudesta
 - mahdollisten osake- tai osakeperusteisten palkitsemisjärjestelmien valmistelu
 - osake- tai osakeperusteisten palkitsemisjärjestelmien osakkeiden tai optio-oikeuksien jaon ja niiden ehtojen valmistelu
 - palkka- ja palkkioselvityksen käsittely tilinpäätöksen yhteydessä
 - palkka- ja palkkioselvitykseen liittyviin kysymyksiin vastaaminen yhtiökokouksessa. Kysymyksiin vastaa ensisijaisesti valiokunnan puheenjohtaja
 - palkitsemisjärjestelmien suoritus- ja tuloskriteerien periaatteiden valmistelu ja niiden toteutumisen seuranta ja vaikutusten arviointi Keskon pitkän aikavälin taloudelliseen menestykseen.

Vuonna 2014 palkitsemisvaliokunnalla oli viisi (5) varsinaista kokousta. Sen jäsenten läsnäolo prosentti valiokunnan kokouksissa oli 100 %. Valiokunta valmisteli hallitukselle yhtiön uuden pääjohtajan valintaa koskevan esityksen ja siihen liittyen kokoontui useita kertoja varsinaisten kokousten ulkopuolella. Valiokunta valmisteli hallitukselle myös ehdotukset muun muassa osakepalkkioiden ansaintakriteereiksi ja kohderyhmäksi sekä johdon tulospalkkioperiaatteiksi. Lisäksi valiokunta käsitteli muun muassa tuloksia konsernin henkilöstön tyytyväisyyttä ja työhyvinvointia, sairauspoissaoloja, johtoresursseja ja palkkausta koskeneista tutkimuksista ja kartoituksista.

Pääjohtaja

Keskolla on toimitusjohtaja, josta käytetään nimitystä pääjohtaja. Vuorineuvos, kauppatieteiden maisteri, varatuomari Matti Halmesmäki (s. 1952) on toiminut Keskon pääjohtajana 1.3.2005 alkaen ja hänen toimikautensa päättyi 31.12.2014. Halmesmäki on toiminut konsernijohtoryhmän jäsenenä ajalla 1.1.2001—31.12.2014 ja konsernijohtoryhmän puheenjohtajana ajalla 1.3.2005—31.12.2014.

Halmesmäen seuraajaksi on nimitetty diplomi-insinööri Mikko Helander (s. 1960). Helander on toiminut konsernijohtoryhmän jäsenenä ja Keskon varatoimitusjohtajana 1.10.2014 alkaen. 1.1.2015 alkaen Helander toimii Keskon pääjohtajana ja konsernijohtoryhmän puheenjohtajana.

Pääjohtajan tehtävänä on johtaa Kesko-konsernin toimintaa yhtiön hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti sekä raportoida hallitukselle 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 ja liiketoiminnan kannalta keskeisten tytäryhtiöhallitusten puheenjohtajana.

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

Konsernijohtoryhmä

Kesko-konsernissa on konsernijohtoryhmä, jonka puheenjohtajana 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 muun muassa konsernin ja toimialayhtiöiden liiketoimintasuunnitelmia, tuloskehitystä ja Keskon hallituksessa käsiteltäviä asioita, joiden valmisteluun se myös osallistuu. Konsernijohtoryhmä kokoontuu 12–14 kertaa vuodessa.

Kuvaus konsernin taloudelliseen raportointiprosessiin liittyvien sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestelmien pääpiirteistä

Konsernin taloudellinen raportointi ja sen sisäinen valvonta

Keskon johtamismalli

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



Yllä kuvatussa johtamismallissa on mainittu erikseen maaliskuussa 2014 julkaistu vuosikertomus ja huhtikuussa 2014 julkaistu yhteiskuntavastuuraportti. Vuonna 2015 Kesko tulee julkaisemaan maaliskuussa vain yhden integroidun Keskon vuosi 2014 –raportin.

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 automatisoituja ja manuaalisia kontrolleja. 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 12–15 kuukaudelle. Taloudellisina avaintunnuslukuina käytetään kasvun osalta myynnin kehitystä ja kannattavuuden osalta liikevoittoa ilman kertaluonteisia eriä sekä sidotun pääoman tuottoa ilman kertaluonteisia eriä, joita seurataan kuukausittain sisäisellä raportoinnilla. Konsernin taloudellisesta tilanteesta tiedotetaan osavuositarkastuksilla ja tilinpäätöstiedotteella. Konsernin myynti julkistetaan kuukausittain pörssitiedotteella.

Taloudellinen suunnittelu

Taloudellinen suunnittelu toteutetaan tytäryhtiö-, toimiala- ja konsernitasolla rullaavana suunnitelmana. Suunnitelmat päivitetään vuosineljänneksittäin ja lisäksi merkittävät muutokset huomioidaan kuukausittain raportoitavassa tulosenusteessa.

Konsernin ylimmän johdon tulosraportointi

Konsernin ylimmän johdon tulosraportointi käsittää tytäryhtiöiden, toimialojen ja konsernin tulos- ja tasetietojen kuukausittaisen raportoinnin. Taloudellisesta raportoinnista ja lukujen oikeellisuudesta vastaa ensisijaisesti tytäryhtiö. Toimialan controlling-toiminto analysoi koko toimialan luvut, joista toimialan talousjohto vastaa. Konserni vastaa koko konsernin luvuista. Tuloslaskelman ja taseen keskeiset erät 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 tulosraportointi sisältää lisäksi konsernitasoisen myynnin seurannan viikoittain, kuukausittain ja kvartaaleittain.

Julkinen tulosraportointi

Julkinen tulosraportointi käsittää osavuositarkastukset, tilinpäätöstiedotteen, tilinpäätöksen, hallituksen toimintakertomuksen ja myynnin kuukausittaisen raportoinnin. Julkinen tulosraportointi toteutetaan samoilla periaatteilla ja siihen sovelletaan samoja kontrollimenetelmiä kuin kuukausittaiseen tulosraportointiin. Tarkastusvaliokunta käsittelee osavuositarkastuksen ja tilinpäätöksen ja esittää suosituksensa niiden käsittelystä hallitukselle. Hallitus hyväksyy osavuositarkastuksen ja tilinpäätöksen ennen niiden julkistamista.

Vuoden 2014 keskeisiä toimenpiteitä

Kesko-konserni jatkoi taloushallinnon tietojärjestelmien yhtenäistämiprojektia, joka palvelee sekä konserniyhtiöitä että K-ryhmän vähittäiskauppiaita. Suomessa jatkettiin konserniyhtiöiden taloushallinnon rutiinien keskittämistä talouden palvelukeskukseen ja Venäjällä talouden palvelukeskuksen toiminta vakiintui, ja taloushallinnon palveluita tuotetaan kaikille venäläisille konserniyhtiöille. Konsernin yhteinen taloushallinnon tietojärjestelmä otettiin käyttöön Ruotsissa, Virossa ja Latviassa rautakaupan toimialayhtiöissä. Lisäksi taloushallinnon rutiinien tehostamista ja sähköistämistä jatkettiin yhteistyössä konserniyhtiöiden kanssa.

Vuoden 2015 keskeisiä toimenpiteitä

Vuoden 2015 aikana jatketaan K-ryhmää palvelevaa tietojärjestelmäprojektia ja järjestelmä otetaan käyttöön mm. Norjassa. Lisäksi jatketaan konserniyhtiöiden taloushallinnon tehostamista ja sähköistämistä sekä Suomessa että Venäjällä.

Laskentaperiaatteet ja taloushallinnon IT-järjestelmät

Kesko-konserni noudattaa EU:ssa sovellettavaksi hyväksytyjä kansainvälisiä tilinpäätösstandardeja (International Financial Reporting Standards, IFRS). Konsernissa sovellettavat laskentaperiaatteet on kerätty standardimuutosten myötä päivitettävään laskentamanuaaliin. Manuaali sisältää ohjeet erillisyhtiöille, emoyhtiölle sekä ohjeita konsernitilinpäätöksen 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

Riskienhallinta on Keskossa ennakoivaa ja olennainen osa johtamista ja päivittäistä toimintaa. Riskienhallinnan päämääränä on varmistaa Kesko-konsernissa asiakaslupausten täyttämistä, tuloskehitystä, osingonmaksukykyä, osakasarvoa, vastuullisten toimintatapojen toteutumista ja liiketoiminnan jatkuvuutta.

Kesko-konsernin riskienhallintaa ohjaa Keskon hallituksen vahvistama riskienhallintapolitiikka. Poliitikassa määritellään Kesko-konsernin riskienhallinnan päämäärät ja periaatteet, organisointi ja vastuut sekä toimintatavat. Rahoitusriskien hallinnassa noudatetaan Keskon hallituksen vahvistamaa konsernin rahoituspolitiikkaa. Vastuu riskienhallinnan toteuttamisesta on liiketoiminta- ja konsernijohdolla. Kullakin toimialalla on johtoryhmään kuuluva riskienhallinnan vastuuhenkilö, yleensä talousjohtaja, joka vastaa riskienhallinnan koordinoinnista ja ohjeistamisesta toimialalla sekä riskienhallintatoimenpiteiden raportoinnista.

Kesko-konsernissa riskejä arvioidaan ja hallitaan liiketoimintalähtöisesti ja kokonaisvaltaisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että keskeisiä riskejä tunnistetaan, arvioidaan, hallitaan, seurataan ja raportoidaan järjestelmällisesti osana liiketoimintaa konserni-, toimiala-, yhtiö- ja yksikkötasoilla kaikissa toimintamaissa.

Keskossa käytetään yhtenäistä riskien arviointi- ja raportointimallia. Liiketoimintatavoitteet ja -mahdollisuudet sekä määritelty riskinottohalu ovat lähtökohtia riskien tunnistamisessa. Riskit priorisoidaan riskin merkityksen mukaisesti arvioimalla riskin toteutumisen euromääräisiä vaikutuksia ja todennäköisyyttä. Toteutumisen vaikutusta arvioitaessa otetaan huomioon euromääräisten vaikutusten lisäksi myös mm. vaikutukset maineelle, ihmisten hyvinvoinnille ja ympäristölle.

Strategiaprosessin yhteydessä toimialat arvioivat strategiakauden riskejä ja mahdollisuuksia. Lähiajan riskit tunnistetaan ja arvioidaan rullaavan suunnittelun aikataulun mukaisesti. Riskiarviointi kattaa myös toimialan tytäryhtiöiden sekä merkittävien hankkeiden riskit.

Toimialan riskiarviointi, joka sisältää riskikartan, riskienhallintatoimenpiteet, vastuuhenkilöt ja aikataulut, käsitellään toimialan johtoryhmässä tai toimialayhtiön hallituksessa säännöllisesti. Myös konsernitoiminnot arvioivat oman vastuualueensa riskit.

Riskeistä ja hallintatoimenpiteistä raportoidaan Keskon raportointivastuiden mukaisesti. Toimialat raportoivat riskit ja niissä tapahtuneet muutokset konsernin riskienhallintaan neljännesvuosittain. Riskit käsitellään riskiraportointiryhmässä, jossa on toimialojen ja konsernitoimintojen edustus. Tämän perusteella konsernin riskienhallinta laatii konsernin riskikartan merkittävimmistä riskeistä ja epävarmuustekijöistä sekä niiden hallinnasta.

Konsernin riskikartta, merkittävimmät riskit ja epävarmuustekijät sekä niiden olennaiset muutokset ja hallintatoimenpiteet raportoidaan Keskon hallituksen tarkastusvaliokunnalle osavuosikatsausten ja tilinpäätöksen käsittelyn yhteydessä. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja raportoi riskienhallinnasta hallitukselle osana tarkastusvaliokuntaraporttia.

Keskon hallitus käsittelee Kesko-konsernin merkittävimmät riskit, toimenpiteet niiden hallitsemiseksi sekä arvioi riskienhallinnan tehokkuutta ja toimivuutta. Merkittävimmistä riskeistä ja epävarmuustekijöistä hallitus raportoi markkinoille tilinpäätöksessä ja olennaisista muutoksista niihin osavuosikatsauksissa.

Riskienhallinnan toteuttaminen 2014

Kesko-konsernin riskienhallintaprosessi on vakiintunut eikä siinä tapahtunut merkittäviä muutoksia vuoden 2014 aikana. Riskienhallinta, lakiasiat ja sisäinen tarkastus järjestivät Keskon tytäryhtiöissä aikaisempien vuosien tapaan Arvoviestitilaisuuksia Keskon vastuullisista toimintatavoista. Muuttuneesta tilanteesta johtuen Venäjän riskien hallintaan kiinnitettiin erityistä huomiota. Vuoden aikana jatkettiin turvallisuuden verkkokoulutustyökalujen käyttöönottoa Keskon kotimaan toiminnossa ja tehostettiin turvallisuuspalveluiden hankintaa yli toimialarajojen. Käyttäjäoikeushallinnan tehostamiseksi käynnistettyä hanketta jatkettiin Keskon eri SAP-ympäristöissä. Vahinkokehitys jatkui myönteisenä, eikä suuria yksittäisiä vahinkoja tapahtunut.

Riskienhallinnan painopisteitä 2015

Riskienhallinnassa jatketaan tiivistä yhteistyötä toimialayhtiöiden ja konsernitoimintojen kanssa mm. vastuullisten toimintatapojen läpiviennin varmistamiseksi, väärinkäytösten ennalta ehkäisemiseksi, henkilöturvallisuuden sekä liiketoiminnan jatkuvuuteen, tietoturvaan ja tietosuojaan liittyvien riskien hallinnan kehittämiseksi. Turvallisuustoiminnassa korostuu verkkokauppojen turvallisuuden varmistaminen sekä verkkokoulutusten ja sähköisten työkalujen käytön laajentaminen. SAP-käyttäjäoikeushallinnan kehittämishanketta jatketaan ja SAP-järjestelmätason tietoturvaä kehitetään. Riskienhallinta järjestää yhteistyössä toimialojen kanssa kriisiharjoituksia ja turvallisuuskoulutuksia.

Vuoden 2015 toimenpideohjelmassa korostuu edelleen riskienhallintatoimenpiteiden kustannustehokkuus, joka pyritään saavuttamaan mm. palveluiden ja turvallisuustekniikan keskitetyllä hankinnalla. Lisäksi varmistetaan riskienhallinnan toimivuus uudessa toimialarakenteessa.

Sisäinen valvonta

Sisäinen valvonta on olennainen osa johtamista ja liiketoiminnan tavoitteiden saavuttamisen varmistamista. Tehokkaan sisäisen valvonnan avulla ennaltaehkäistään poikkeamat tavoitteista tai ne havaitaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jotta korjaaviin toimenpiteisiin voidaan ryhtyä. Sisäisen valvonnan välineitä ovat mm. politiikat ja periaatteet, työohjeet, manuaaliset ja tietojärjestelmiin rakennetut automaattiset kontrollit, seurantaraportit sekä tarkastukset tai auditoinnit.

Sisäisen valvonnan tavoitteena Kesko-konsernissa on varmistaa toiminnan tuloksellisuus, tehokkuus, jatkuvuus ja häiriöttömyys, ulkoisen ja sisäisen taloudellisen ja toiminnallisen raportoinnin luotettavuus, lakien ja sopimusten sekä Keskon arvojen ja toimintaperiaatteiden noudattaminen sekä varallisuuden, osaamisen ja tiedon turvaaminen.

Valvontatoimenpiteiden suunnittelu lähtee liiketoiminnan tavoitteiden määrittelemisestä ja tavoitteita uhkaavien riskien tunnistamisesta ja arvioinnista. Tavoitteita määritettäessä ja riskejä arvioitaessa tulee ottaa huomioon toiminnallisten tavoitteiden lisäksi myös vaatimukset toiminnan lainmukaisuudelle ja päätöksenteossa ja raportoinnissa käytettävän tiedon oikeellisuudelle. Valvontatoimenpiteet kohdistetaan riskiperusteisesti ja valvontatoimenpiteet valitaan tarkoituksenmukaisesti siten, että riskit ovat hallinnassa.

Vastuu sisäisen valvonnan järjestämisestä kuuluu hallitukselle ja pääjohtajalle. Jokaisen toimialan, yhtiön ja yksikön johto on vastuussa siitä, että käytössä ovat toimivat ja tehokkaat valvontamenettelyt. Toimialat laativat vuosittain valvontasuunnitelmat, joista käyvät ilmi mm. valvonnan painopisteet ja kehittämiskohteet. Jokaisen keskolaisen velvollisuus on noudattaa vastuullisia toimintaperiaatteita ja kertoa esimiehelleen havaitsemansa epäkohdat.

Keskon konserniyksiköt ohjaavat ja tukevat toimialoja ja tytäryhtiöitä omiin vastuualueisiinsa liittyvillä politiikoilla, periaatteilla ja ohjeistuksilla. Kesko-konsernin sisäinen tarkastus arvioi ja todentaa Keskon sisäisen valvonnan toimivuutta ja tehokkuutta, raportoi siitä pääjohtajalle ja Kesko Oyj:n hallituksen tarkastusvaliokunnalle sekä avustaa johtoa ja Keskon yhtiöitä sisäisen valvontajärjestelmän kehittämisessä. Keskon hallituksen tarkastusvaliokunta on vahvistanut Keskon sisäisen valvonnan periaatteet, jotka pohjautuvat kansainvälisesti laajasti hyväksytyihin hyvän valvonnan periaatteisiin (COSO 2013).

Sisäinen tarkastus

Keskon sisäinen tarkastus vastaa pörssiyhtiöltä edellytettävästä konsernin riippumattomasta arviointi- ja varmistustoiminnosta, joka selvittää ja todentaa järjestelmällisesti riskienhallinnan, valvonnan sekä johtamisen ja hallinnoinnin tehokkuutta. 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 tilintarkastajalle. Toiminto kattaa kaikki Keskon toimialat, yhtiöt ja toiminnot. Tarkastustoiminta perustuu riskianalyysiin sekä konserni- ja toimialajohdon kanssa käytäviin riskienhallinta- ja valvontakeskusteluihin. Tilintarkastajan kanssa järjestetään säännöllisesti tapaamisia tarkastustoiminnan riittävän kattavuuden varmistamiseksi ja päällekkäisen toiminnan välttämiseksi.

Vuosittain laaditaan sisäisen tarkastuksen tarkastussuunnitelma, jonka pääjohtaja ja tarkastusvaliokunta hyväksyvät. Tarkastussuunnitelmaa muutetaan tarvittaessa riskiperusteisesti. Sisäinen tarkastus hankkii tarvittaessa ulkoisia ostopalveluita lisäresursointia tai erityisosaamista vaativien tarkastustehtävien suorittamiseen. Tarkastuksissa voidaan hyödyntää myös Kesko-konsernin muiden asiantuntijoiden osaamista ja työpanosta.

Sisäinen tarkastus toimii yhteistyössä konsernin riskienhallintatoiminnon kanssa ja osallistuu riskienhallinnan ohjausryhmän työskentelyyn. Sisäinen tarkastus arvioi vuosittain Keskon riskienhallintajärjestelmän toimivuutta.

Sisäisen tarkastuksen toimintaa 2014

Sisäisen tarkastuksen tärkeimpänä tarkastuskohteena oli vuonna 2014 Keskon Venäjän liiketoiminta ja siihen liittyvät riskit. Muita painopistealueita olivat meneillään olevat laajat liiketoiminta- ja IT-hankkeet, ostotoiminnan vastuullisuus, kauppapaikkatoiminta, tietoturvallisuus, compliance sekä väärinkäytösriskit. Tietojärjestelmätarkastuksessa kiinnitettiin erityistä huomiota meneillään olevien hankkeiden etenemiseen ja hallintaan. Keskon laskentaperiaatteiden ja raportointiohjeiden noudattamista todennettiin ja arvioitiin eri tarkastuksissa painottaen erityisesti varaston arvojen oikeellisuutta.

Sisäisen tarkastuksen painopisteitä 2015

Sisäisen tarkastuksen tarkastustoiminnan tärkeimmät painopisteet vuonna 2015 ovat Venäjän liiketoiminta ja siihen liittyvät riskit, Keskon sähköiset palvelut sekä tietoturvan toimivuus, tietosuoja ja niihin liittyvät riskit. Muita painopistealueita ovat meneillään olevat liiketoiminnan kehittämis- ja IT-hankkeet sekä toimintojen tehokkuus.

Tilintarkastaja

Yhtiöjärjestyksen mukaan Keskolla on yksi (1) tilintarkastaja, jonka tulee olla Keskuskauppakamarin hyväksymä tilintarkastusyhteisö. Tarkastusvaliokunta tekee ehdotuksen varsinaiselle yhtiökokoukselle yhtiön tilintarkastajaksi. Tarkastusvaliokunta myös arvioi tilintarkastajien toimintaa ja palveluja vuosittain. Tilintarkastajan toimikausi on yhtiön tilikausi ja tilintarkastajan tehtävä päättyy tilintarkastajan valintaa seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Keskon yhtiökokouksen valitseman tilintarkastajan edustaman tilintarkastusyhteisön kanssa samaan ketjuun kuuluva tilintarkastusyhtiö toimii pääsääntöisesti konsernin ulkomaisten tytäryhtiöiden tilintarkastajana.

Tilintarkastaja antaa Keskon osakkeenomistajille lain edellyttämän tilintarkastuskertomuksen yhtiön tilinpäätöksen yhteydessä ja raportoi säännöllisesti havainnoistaan Keskon hallituksen tarkastusvaliokunnalle.

Varsinainen yhtiökokous 2014 valitsi yhtiön tilintarkastajaksi KHT-yhteisö PricewaterhouseCoopers Oy:n. Yhtiön päävastuullisena tilintarkastajana toimii KHT Johan Kronberg. Kronberg on toiminut Keskon päävastuullisena tilintarkastajana 31.3.2008 alkaen. Kronberg on toiminut PricewaterhouseCoopers Oy:n hallituksen puheenjohtajana vuodesta 2013 alkaen ja hän toimii tällä hetkellä kahden suomalaisen pörssiyhtiön vastuullisena tilintarkastajana. Lisäksi Johan Kronberg on ollut PricewaterhouseCoopers Oy:n toimitusjohtajana vuosina 2003—2007 sekä toiminut aikaisemmin useiden suomalaisten pörssiyhtiöiden vastuullisena tilintarkastajana. Yhtiökokous päätti, että tilintarkastajalle maksetaan palkkio ja kulut korvataan yhtiön hyväksymän laskun mukaan.

Tilintarkastajien palkkiot 2013—2014 (1 000 €)

	2014					2013				
	PwC		Muut yhteisöt		Yhteensä	PwC		Muut yhteisöt		Yhteensä
	Kesko Oyj	konserni-yhtiöt	Kesko Oyj	konserni-yhtiöt		Kesko Oyj	konserni-yhtiöt	Kesko Oyj	konserni-yhtiöt	
					Muut					Muut
Tilintarkastus	174	705	-	56	935	115	741	0	71	927
Veroneuvonta	77	25	1	10	113	8	40	4	3	55
IFRS-neuvonta	4	6	-	-	10	3	3	3	0	9
Muut palvelut	121	164	28	249	562	58	92	102	16	268
Yhteensä	376	899	29	314	1 620	184	876	109	90	1 258

Palkka- ja palkkioselvitys 2014

Palkitsemisjärjestelmät

Hallituksen ja sen valiokuntien palkitseminen

Varsinainen yhtiökokous päättää Kesko Oyj:n ("Kesko") hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet vuosittain. Hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot maksetaan rahakorvauksina. Hallituksen jäsenillä ei ole osakepalkitsemisjärjestelmiä eikä osakeperusteisia palkitsemisjärjestelmiä. He eivät kuulu myöskään yhtiön muiden palkitsemis- tai eläkejärjestelmien piiriin.

Pääjohtajan ja muun johdon palkitseminen

Palkitsemisen periaatteet ja päätöksentekojärjestys

Pääjohtajan ja muiden konsernijohtoryhmän jäsenten palkitsemisjärjestelmä koostuu kiinteästä rahapalkasta (kuukausipalkasta), luontoiseduista (vapaa auto- ja matkapuhelinetu), vuosittain päätettävien tulospalkkiokriteerien perusteella määräytyvästä tulospalkkiosta (lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä), osakepalkkiojärjestelmästä (pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä) ja johdon eläke-eduista. Mikko Helanderilla on lisäksi erillinen terveys- ja henkivakuutus. Terveysvakuutuksesta, henkivakuutuksesta ja Helanderille 17.12.2014 annetuista osakkeista osana toimitusjohtajasopimuksessa sovittua kokonaiskompensaatiota on kerrottu tarkemmin häntä koskevassa jaksossa. Lisäksi yhtiöllä on ollut käytössä vuoden 2007 optio-ohjelma, jonka perusteella ei ole annettu optioita vuoden 2010 jälkeen. Optio-ohjelman mukainen viimeinen osakkeiden merkintäaika (2007C-optiot) päättyi 30.4.2014.

Keskon hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan valmistelusta pääjohtajan ja liiketoiminta-alueista vastaavien konsernijohtoryhmän jäsenten henkilökohtaisesta palkkauksesta, muista taloudellisista etuuksista sekä tulospalkkiojärjestelmän perusteista ja maksettavista tulospalkkioista. Muiden konsernijohtoryhmän jäsenten osalta Keskon hallitus päättää tulospalkkioperiaatteista. Hallitus myös seuraa palkitsemisjärjestelmän toteutumista.

Konsernijohtoryhmän muiden kuin liiketoiminta-alueista vastaavien jäsenten palkkauksesta ja muista taloudellisista etuuksista päättää pääjohtaja hallituksen palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan antamissa rajoissa.

Tulospalkkiojärjestelmä (lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä) vuonna 2014

Keskossa on käytössä johdon tulospalkkiojärjestelmä. Johdon tulospalkkiojärjestelmän piirissä on konsernijohtoryhmän lisäksi noin 140 Kesko-konsernin johtoon kuuluvaa henkilöä. Vuosittain määräytyvät tulospalkkiot maksetaan vuositilinpäätöksen valmistumisen jälkeen määräytymisvuotta seuraavan huhtikuun loppuun mennessä. Keskon hallitus päättää johdon tulospalkkiojärjestelmän kriteerit vuosittain. Kriteerejä ovat olleet konsernin voitto ennen kertaluonteisia eriä ja veroja (paino 20–40 %), johtajan oman vastuualueen sidotun pääoman tuotto-%, liikevoitto ilman kertaluonteisia eriä ja liikevaihdon kehitys, asiakas- ja henkilöstömittarit (paino 20–40 %) sekä yksilöllisten tavoitteiden täytyminen ja esimiehen kokonaisarvion varainen osuus (30–40 %). Tulospalkkiokriteerit ja niiden painoarvot vaihtelevat tehtävien mukaan.

Keskon pääjohtajan tulospalkkion enimmäismäärä vastaa hänen 8 kuukauden rahapalkkaansa ilman luontoisetuja ja muilla konsernijohtoryhmän jäsenillä tehtävän tulosvaikutuksen perusteella 4–5 kuukauden rahapalkkaa. Tulospalkkiota määriteltäessä rahapalkkana käytetään konsernijohtoryhmän jäsenen sen kalenterivuoden viimeisen kuukauden rahapalkkaa, jonka tuloksen perusteella tulospalkkio maksetaan.

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

Tulospalkkiojärjestelmän sääntöjen mukaan työskentelyä tai siihen rinnastettavaa aikaa on oltava konserniin kuuluvassa yhtiössä yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kalenterikuukautta sen kalenterivuoden aikana, jolta tulospalkkio maksetaan. Mikäli tulospalkkiojärjestelmän piirissä olevan henkilön työsuhde päättyy ennen maksuajankohtaa, hänen oikeutensa palkkioon raukeaa. Poikkeuksena on työsuhteen päättyminen eläkkeelle siirtymisen takia silloin, kun eläkkeelle siirtyminen tapahtuu vuoden vaihteen ja varsinaisen palkkioiden maksuajankohdan välisenä aikana. Tällöin oikeus tulospalkkioon säilyy, mikäli tulospalkkiokriteerit muutoin täyttyvät. Mikäli tilikauden aikana on poikkeuksellisia ja toimintaan merkittävästi vaikuttavia tapahtumia tai markkinatilanne tai yhtiön tuottavuuskehitys sitä edellyttää, voidaan tulospalkkiojärjestelmän soveltamista, tavoitteiden asettamista ja maksusääntöjä muuttaa Kesko Oyj:n hallituksen päätöksellä myös yksittäistapauksissa.

Osakepalkkiojärjestelmä 2014—2016 (pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä)

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

Osakepalkkiojärjestelmän tarkoituksena ovat Keskon liiketoiminnan edistäminen ja yhtiön arvon lisääminen yhdistämällä osakkeenomistajien ja johtoon kuuluvien henkilöiden tavoitteet. Järjestelmän tarkoituksena on myös sitouttaa henkilöt Kesko-konserniin ja antaa heille mahdollisuus yhtiön osakkeiden saamiseen osakepalkkiojärjestelmässä asetettujen tavoitteiden täytyessä.

Osakepalkkiojärjestelmässä on kolme ansaintajaksoa: kalenterivuodet 2014, 2015 ja 2016. Keskon hallitus päättää kunkin ansaintajakson ansaintakriteerit, kohderyhmän ja osakepalkkion enimmäismäärät erikseen palkitsemisvaliokunnan esityksestä. Ansaintakriteerien täyttymisen perusteella annettavien Keskon B-osakkeiden lopulliset määrät hallitus päättää ansaintajaksoa seuraavan vuoden alussa. Ansaintajakson 2014 kriteerit olivat ansaintajakson 2013 kriteerien tavoin yhtä suurin painotuksin Kesko-konsernin verottoman myynnin kehitysprosentti, Keskon laimentamaton osakekohtainen tulos (EPS) ilman kertaluonteisia eriä ja se, kuinka paljon Keskon B-osakkeen kokonaistuotto ylittää OMX Helsinki Benchmark Cap -tuottoindeksin. Osakepalkkiojärjestelmässä voidaan antaa kolmen vuoden aikana yhteensä enintään 600 000 yhtiön hallussa olevaa omaa B-osaketta.

Ansaintajaksolta mahdollisesti maksettava palkkio maksetaan Keskon B-osakkeina. Lisäksi maksetaan enintään osakkeiden arvon suuruinen rahaosuus, jolla katetaan palkkiosta aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Palkkiona annettaviin osakkeisiin liittyy kutakin ansaintajaksoa seuraavan kolmen kalenterivuoden mittainen sitouttamisjakso, jonka aikana osakkeita ei saa pantata tai luovuttaa, mutta jonka aikana henkilöllä on osakkeisiin liittyvät muut oikeudet. Ansaintajakson 2014 sitouttamisjakso päättyy 31.12.2017. Jos henkilön työ- tai toimisuhte päättyy ennen sitouttamisjakson päättymistä, hänen on pääsääntöisesti palautettava luovutusrajoituksen alaiset osakkeet vastikkeetta Keskolle tai sen määräämälle. Hallitus voi yksittäistapauksessa päättää, että henkilö saa pitää palautusvelvollisuuden kohteena olevat osakkeet tai osan niistä. Jos saaja siirtyy eläkkeelle sitouttamisjakson aikana, saajalla on oikeus pitää jo saamansa osakkeet ja muut arvopaperit.

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

Irtisanomisaika ja -korvaus

Pääjohtajalla ja muilla konsernijohtoryhmän jäsenillä on yhtiön irtisanoessa oikeus irtisanomisajan rahapalkkaan ja luontoisetuihin sekä erilliseen kertakaikkiseen irtisanomiskorvaukseen, joka määräytyy johtajan rahapalkan ja luontoisetujen perusteella. Irtisanomiskorvaus samoin kuin annetut optio-oikeudet tai osakkeet tai niiden perusteella saadut tulot eivät ole osa johtajan palkkaa eikä niitä oteta huomioon irtisanomisajan palkan, irtisanomiskorvauksen tai eläkkeelle siirryttäessä eläkepalkan määrittämisessä. Johtajan itse irtisanoutuessa hän on oikeutettu ainoastaan irtisanomisajan palkkaan luontoisetuineen. Toimisuhteen päättyessä eläkkeelle siirtymiseen johtaja saa sopimuksensa mukaista eläkettä, ei muita korvauksia.

Eläke-edut 2014

Pääjohtajan ja muiden konsernijohtoryhmän jäsenten lakisääteinen eläketurva on hoidettu eläkevakuutusyhtiössä. Vuonna 2014 pääjohtaja Halmesmäki ja viisi konsernijohtoryhmän jäsentä olivat Keskon Eläkekassan vuonna 1998 suljetun A-osaston jäseniä ja heidän lisäeläkkeensä määräytyvät sen sääntöjen ja heidän kunkin johtajasopimuksen mukaisesti. Heidän lisäeläkkeensä on etuusperusteinen. Erlundin ja Talman eläke määräytyi yleisten työntekijän eläkkeisiin Suomessa sovellettavien säännösten (TyEL) mukaisesti. Halmesmäen ja Helanderin eläke-etuuksista on kerrottu tarkemmin heitä koskevissa jaksoissa.

Kesko ei ole maksanut eläkevakuutusmaksuja johtajien jäsenyydestä Keskon Eläkekassan A-osastossa useaan vuoteen eikä vuonna 2014 osaston sijoitustoiminnan tuottojen katettua maksettavat lisäeläkkeet ja eläkevastuun muutokset.

Palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet

Hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot ja muut taloudelliset etuudet

Varsinainen yhtiökokous päättää Keskon hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet vuosittain. Hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot maksetaan rahakorvauksina. Hallituksen jäsenillä ei ole osakepalkitsemisjärjestelmiä eikä osakeperusteisia palkitsemisjärjestelmiä. He eivät kuulu myöskään yhtiön muiden palkitsemis- tai eläkejärjestelmien piiriin.

Varsinainen yhtiökokous 7.4.2014 päätti pitää Keskon hallituksen jäsenten palkkiot ennallaan ja ne olivat vuonna 2014 seuraavat:

Vuosipalkkiot:

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

Lisäksi hallituksen ja sen valiokunnan kokouksesta maksetaan 500 euron suuruinen kokouspalkkio kokoukselta, kuitenkin siten, että valiokunnan puheenjohtajalle, joka ei ole hallituksen puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja, maksetaan valiokunnan kokouspalkkiona 1 000 euroa kokoukselta.

Hallituksen ja valiokuntien jäsenten päiväraha maksetaan ja matkakustannukset korvataan Keskon matkustussäännön mukaisesti.

Hallituksen jäsenille 2014 maksetut vuosi- ja kokouspalkkiot hallitus- ja valiokuntatyöstä (€)*

	Vuosipalkkiot	Kokouspalkkiot Hallitus	Tarkastus- valiokunta	Palkitsemis- valiokunta	Yhteensä
Esa Kiiskinen (pj)	80 000	4 000		1 500	85 500
Seppo Paatelainen (vpj)	50 000	4 000	2 500	1 500	58 000
Ilpo Kokkila	37 000	4 000		1 500	42 500
Tomi Korpisaari	37 000	4 000			41 000
Maarit Näkyvä	37 000	4 000	5 000		46 000
Toni Pokela	37 000	4 000			41 000
Virpi Tuunainen	37 000	4 000	2 500		43 500
Yhteensä	315 000	28 000	10 000	4 500	357 500

* Palkkiot on ilmoitettu maksuperusteella.

Pääjohtaja Matti Halmesmäen palkka, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet vuonna 2014

Pääjohtaja Matti Halmesmäen henkilökohtaisesta palkkauksesta, muista taloudellisista etuuksista sekä tulospalkkiojärjestelmän perusteista ja maksettavista tulospalkkioista päättää Keskon hallitus palkitsemisvaliokunnan valmistelusta. Yhtiön ja pääjohtajan välillä on ollut voimassa hallituksen hyväksymä kirjallinen toimitusjohtajasopimus, jonka lisäksi hänen kanssaan on tehty sopimus toimitusjohtajasopimuksen päättämisestä. Pääjohtaja Halmesmäen tehtävä pääjohtajana päättyi 31.12.2014 ja 1.1.2015 alkaen hän toimii hallituksen erityistehtävissä 31.5.2015 saakka, jolloin hän siirtyy vanhuuseläkkeelle.

Halmesmäelle vuosina 2012—2014 maksetut palkat, luontoisedut ja tulospalkkiot sekä hänen muut taloudelliset etuutensa käyvät ilmi seuraavista taulukoista.

Palkat, tulospalkkiot ja luontoisedut 2012—2014 (€)

	2014	2013	2012
Kiinteä rahapalkka	898 560	909 840	865 300
Tulospalkkiot*	360 000**	350 000**	309 000**
Luontoisedut	22 740	22 740	22 023
Yhteensä	1 281 300	1 282 580	1 196 323

* Halmesmäen kanssa solmitussa toimitusjohtajasopimuksen päättämissopimuksessa on sovittu, että hänelle vuodelta 2014 maksettava tulospalkkio on yhteensä 576 000 euroa ja se maksetaan maaliskuussa 2015. Vuodelta 2015 maksettavaksi kannustin- ja tulospalkkioksi on päättämissopimuksessa sovittu yhteensä 288 000 euroa, joka maksetaan toukokuussa 2015.

** Maksettu tulospalkkio edellisen vuoden tuloksen perusteella.

Irtisanomisaika ja -korvaus

Alkuperäisen toimitusjohtajasopimuksen mukaan yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajan, hän on ollut oikeutettu 12 kuukauden irtisanomisajan palkan lisäksi erilliseen kertakaikkiseen irtisanomiskorvaukseen, joka vastaa hänen 12 kuukauden rahapalkkaansa ja luontoisetuja (yhteensä 24 x irtisanomiskuukauden rahapalkka + luontoisedut). Halmesmäen itsensä irtisanoutuessa hän on ollut oikeutettu 6 kuukauden irtisanomisajan palkkaan. Halmesmäen kanssa on vuonna 2014 solmittu toimitusjohtajasopimuksen päättämissopimus, jonka mukaan hänen tehtävänsä pääjohtajana päättyi 31.12.2014 ja 1.1.2015 alkaen hän toimii hallituksen erityistehtävissä 31.5.2015 saakka, jolloin hän siirtyy vanhuuseläkkeelle. Päättämissopimuksen mukaisesti Halmesmäelle ei erikseen makseta tässä jaksossa mainittua irtisanomisajan palkkaa tai irtisanomiskorvausta.

Osakesidonnaiset palkkiot

Osakepalkkiojärjestelmä

Osakepalkkio (kpl)	2014	2013	2012
Enimmäismäärä	21 000	21 000	21 000
Annettu	9 807*	4 200	5 607
Sitouttamisjakso (asti)	31.12.2017	31.12.2016	31.12.2015

* Hallituksen päätös helmikuussa 2015. Ansaintajaksolta 2014 annettavat osakkeet annetaan huhtikuussa 2015 järjestelmän ehtojen mukaisesti.

Lisäksi maksetaan rahaosuus, jolla katetaan palkkiosta aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja.

Osakepalkkioiden sitouttamisjakso

Palkkiona annettaviin Kesko B-osakkeisiin liittyvä kutakin ansaintajaksoa seuraavan kolmen kalenterivuoden mittainen sitouttamisjakso, jonka aikana osakkeita ei saa luovuttaa. Halmesmäen toimitusjohtajasopimuksen päättämistä koskevassa sopimuksessa on sovittu, että Halmesmäki saa pitää hänelle annetut osakepalkkiot, mutta niihin kohdistuu sitouttamisjakson pituutta vastaava luovutusrajoitus.

Optio-oikeudet

Halmesmällä ei ollut 31.12.2014 hallussaan yhtään optio-oikeutta.

Eläke-edut

Halmesmäen lakisääteinen eläketurva on hoidettu eläkevakuutusyhtiössä. Lisäksi Halmesmäki on Keskon Eläkekassan vuonna 1998 suljetun A-osaston jäsen ja hänen lisäeläkkeensä määräytyy sen sääntöjen ja toimitusjohtajasopimuksen mukaisesti. Halmesmäen toimitusjohtajasopimuksen mukaista toimikautta jatkettiin vuonna 2011 siten, että hän jää vanhuuseläkkeelle täytettyään 63 vuotta. Halmesmäen pääjohtajan tehtävä päättyi 31.12.2014 ja 1.1.2015 alkaen hän toimii hallituksen erityistehtävissä 31.5.2015 asti, jolloin hän siirtyy vanhuuseläkkeelle. Jäädessään eläkkeelle hän saa eläkettä 66 % eläkepalkastaan. Eläkepalkkaa määritettäessä otetaan huomioon hänen kiinteä rahapalkkansa, tulospalkkiot ja luontoisedut viimeiseltä 10 kalenterivuodelta. Lisäeläke on etuusperusteinen. Halmesmäen lisäeläkejärjestelystä ei aiheutunut rahavirtapohjaisia kannatusmaksuja tilikausilla 2014 tai 2013. Suoriteperusteinen IFRS-eläkemeno oli ylikatteesta johtuen 0,1 milj. euroa positiivinen. Halmesmäen lakisääteisestä eläketurvasta aiheutunut eläkemeno oli 0,2 milj. euroa.

Pääjohtaja Mikko Helanderin palkitseminen vuonna 2015

Yhtiön uudeksi pääjohtajaksi hallitus on nimittänyt 1.1.2015 alkaen diplomi-insinööri Mikko Helanderin. Helanderin henkilökohtaisesta palkkauksesta, muista taloudellisista etuuksista sekä tulospalkkiojärjestelmän perusteista ja maksettavista tulospalkkioista päättää Keskon hallitus palkitsemisvaliokunnan valmistelusta.

Irtisanomisaika ja -korvaus

Helanderin irtisanomisaika on kaksitoista (12) kuukautta yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajasopimuksen ja kuusi (6) kuukautta Helanderin itse irtisanoutuessa. Mikäli yhtiö irtisanoo sopimuksen muun syyn kuin toimitusjohtajan olennaisen sopimusrikkomuksen johdosta, eikä toimitusjohtaja siirry vanhuus- tai muulle eläkkeelle, toimitusjohtajalle maksetaan irtisanomisaajan palkan lisäksi 12 kuukauden rahapalkkaa ja luontoisetujen yhteenlaskettua määrää vastaava korvaus.

Osakesidonnaiset palkkiot

Kesko Oyj:n hallitus päätti 16.12.2014 luovuttaa 8 791 yhtiön hallussa olevaa omaa B-osaketta yhtiön pääjohtajana 1.1.2015 aloittaneelle Helanderille. Osakkeiden luovutus toteutui 17.12.2014. Osakkeiden luovutus perustui Helanderin kanssa solmittuun toimitusjohtajasopimukseen ja luovutetut osakkeet ovat osa sovittua kokonaiskompensaatiota kattaen hänen Keskoa edeltäneen palvelussuhteensa palkkioita. Luovutus on vastikkeeton ja sen tarkoitus on Keskossa käytössä olevan osakepalkkiojärjestelmän tavoin edistää Keskon liiketoimintaa ja lisätä Keskon arvoa yhdistämällä osakkeenomistajien ja osakkeiden saajan tavoitteet. Luovutettujen osakkeiden arvo niiden antamishetkellä 17.12.2014 oli 260 741,06 euroa. Lisäksi rahana on maksettu osakkeiden luovutuksesta aiheutuneet verot ja muut osakkeiden saajan maksettavaksi tulevat lakisääteiset maksut, yhteensä 419 394,80 euroa.

Annettuihin osakkeisiin liittyvä luovutusrajoitus

Helanderille 17.12.2014 annettuihin Keskon B-osakkeisiin liittyvä 1.10.2016 saakka voimassa oleva sitouttamisjakso, jonka aikana osakkeita ei saa luovuttaa.

Eläke-edut ja vakuutukset

Helanderin vanhuuseläkeikä on 63 vuotta ja vanhuuseläkkeen suuruus 60 % Helanderin eläkkeelle siirtymistä edeltävien kymmenen (10) kalenterivuoden TyEL-ansioista.

Lisäksi yhtiö on hankkinut Helanderille terveystakuutuksen, joka korvaa sekä yleis- että erikoislääkärikuluja sairauden tai tapaturman aiheuttaman vamman tutkimuksista ja hoidoista, sekä henkivakuutuksen.

Konsernijohtoryhmän jäsenten palkka, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet vuonna 2014

Keskon hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan valmistelusta pääjohtajan ja liiketoiminta-alueista vastaavien konsernijohtoryhmän jäsenten henkilökohtaisesta palkkauksesta, muista taloudellisista etuuksista sekä tulospalkkiojärjestelmän perusteista ja maksettavista tulospalkkioista. Muiden konsernijohtoryhmän jäsenten osalta Keskon hallitus päättää tulospalkkioperiaatteista. Konsernijohtoryhmän muiden kuin liiketoiminta-alueista vastaavien jäsenten palkkauksesta ja muista taloudellisista etuuksista päättää pääjohtaja hallituksen palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan antamissa rajoissa.

Konsernijohtoryhmän jäsenet ja vastualueet 2014

	Aloittanut konserni- johtoryhmässä	Vastuualue
Matti Halmesmäki, pj*	01.01.2001	Keskon pääjohtaja
Mikko Helander**	01.10.2014	Keskon varatoimitusjohtaja
Jorma Rauhala, Ruokakesko Oy:n toimitusjohtaja***	05.02.2013	Ruokakauppa ja Keskon Venäjän kauppapaikkatoiminnot
Minna Kurunsaari, käyttötavarakaupan toimialajohtaja	01.12.2011	Käyttötavarakauppa
Terho Kalliokoski, Rautakesko Oy:n toimitusjohtaja****	17.03.2005	Rautakauppa
Pekka Lahti, VV-Auto Group Oy:n toimitusjohtaja	01.03.2005	Auto- ja konekauppa
Arja Talma, johtaja	17.03.2005	Kauppapaikat ja sijoitukset
Jukka Erlund, Keskon talous- ja rahoitusjohtaja, CFO	01.11.2011	Talous ja rahoitus, tietohallinto-ohjaus, talouspalvelut
Matti Mettälä, johtaja	01.10.2012	Henkilöstö ja sidosryhmäsuhteet

* Pääjohtaja Halmesmäen tehtävä pääjohtajana päättyi 31.12.2014 ja jatkuu erityistehtävissä 31.5.2015 asti, jolloin hän siirtyy vanhuuseläkkeelle.

** Helander aloitti Keskon varatoimitusjohtajana ja konsernijohtoryhmän jäsenenä 1.10.2014. Hän toimii 1.1.2015 alkaen Keskon pääjohtajana ja konsernijohtoryhmän puheenjohtajana.

*** Rauhalan vastuualueena olivat Ruokakauppa ja Keskon Venäjän kauppapaikkatoiminnot 31.12.2014 saakka. 1.1.2015 alkaen Rauhalan vastuualueena on Keskon päivittäistavarakauppa.

**** Kalliokosken vastuualueena oli Rautakauppa 31.12.2014 saakka. 1.1.2015 alkaen Kalliokosken vastuualueena on Keskon rauta- ja erikoiskauppa.

Konsernijohtoryhmälle vuosina 2013—2014 maksetut palkat, luontoisedut ja tulospalkkiot sekä muut taloudelliset etuudet käyvät ilmi seuraavista taulukoista.

Konsernijohtoryhmän jäsenten palkat, tulospalkkiot ja luontoisedut 2013—2014 (€)*

	Kiinteä rahapalkka		Tulospalkkiot		Luontoisedut		Yhteensä	
	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013
Matti Halmesmäki, pj	898 560	909 840	360 000	350 000	22 740	22 740	1 281 300	1 282 580
Konsernijohtoryhmä**	1 843 260	1 671 384	286 500	323 550	121 649	118 896	2 251 409	2 113 830
Yhteensä	2 741 820	2 581 224	646 500	673 550	144 389	141 636	3 532 709	3 396 410

* Palkat, tulospalkkiot ja luontoisedut on ilmoitettu maksuperusteella. Vuoden 2013 ansainnan suoriteperusteella saa lisäämällä 2013 palkkoihin ja luontoisetuihin taulukossa vuonna 2014 maksetuksi ilmoitetun tulospalkkion. Vuodelta 2014 kertyvä tulospalkkio päätetään ja maksetaan keväällä 2015.

** Poislukien pääjohtaja Halmesmäki.

Konsernijohtoryhmän jäsenten osakesidonnaiset palkkiot 2012—2014 (kpl)

	2014		2013		2012	
	Enimmäismäärä	Annetaan**	Enimmäismäärä	Annettu	Enimmäismäärä	Annettu
Matti Halmesmäki, pj	21 000	9 807	21 000	4 200	21 000	5 607
Konsernijohtoryhmä*	48 000	16 812	46 500	9 300	35 600	9 506
Yhteensä	69 000	26 619	67 500	13 500	56 600	15 113

* Poislukien pääjohtaja Halmesmäki ja Helander. Konsernijohtoryhmän luvut on ilmoitettu kutakin ansaintajaksoa seuraavan helmikuun tilanteen mukaisesti. Toimitusjohtajasopimuksensa mukaisesti Helanderille on annettu 17.12.2014 yhteensä 8 791 Keskon omaa B-osaketta. Helanderille 17.12.2014 palkkiona annettuihin Keskon B-osakkeisiin liittyy 1.10.2016 saakka voimassa oleva sitouttamisjakso, jonka aikana osakkeita ei saa luovuttaa. Osakkeiden luovutus perustuu Helanderin kanssa solmittuun toimitusjohtajasopimukseen ja luovutettavat osakkeet ovat osa sovittua kokonaiskompensaatiota kattaen hänen Keskoa edeltäneen palvelussuhteensa palkkioita.

** Hallituksen päätös helmikuussa 2015. Ansaintajaksolta 2014 annettavat osakkeet annetaan huhtikuun 2015 loppuun mennessä järjestelmän ehtojen mukaisesti.

Osakepalkkioiden sitouttamisjakso

Palkkiona annettaviin osakkeisiin liittyy kutakin ansaintajaksoa seuraavan kolmen kalenterivuoden mittainen sitouttamisjakso, jonka aikana osakkeita ei saa luovuttaa, pantata tai muutoin siirtää, mutta jonka aikana henkilöllä on osakkeisiin liittyvät muut oikeudet. Jos henkilön työ- tai toimosuhde päättyy ennen sitouttamisjakson päättymistä, hänen on pääsääntöisesti palautettava luovutusrajoituksen alaiset osakkeet vastikkeetta Keskolle tai sen määräämälle. Hallitus voi yksittäistapauksessa päättää, että henkilö saa pitää palautusvelvollisuuden kohteena olevat osakkeet tai osan niistä. Jos saaja siirtyy eläkkeelle sitouttamisjakson aikana, saajalla on oikeus pitää jo saamansa osakkeet ja muut arvopaperit. Ansainta- ja sitouttamisjaksot on kuvattu alla olevassa taulukossa.

Ansaintajakso	2014	2013	2012
Sitouttamisjakso päättyy	31.12.2017	31.12.2016	31.12.2015

Konsernijohtoryhmän jäsenillä (mukaan lukien Halmesmäki) ei ollut 31.12.2014 hallussaan optio-oikeuksia.

Konsernijohtoryhmän jäsenten eläke-edut sekä irtisanomisajat ja -korvaukset 2014

	Vanhuus- eläkeikä (v.)	Eläke eläke- palkasta (%)	Irtisanomisaika	Irtisanomiskorvaus
Matti Halmesmäki, pj*	63	66	6/12 kk***	12 kk:n palkka
Mikko Helander**	63	60	6/12 kk***	12 kk:n palkka
Jorma Rauhala	62	66	6 kk	6 kk:n palkka
Minna Kurunsaari	62	66	6 kk	6 kk:n palkka
Terho Kalliokoski	62	66	6 kk	12 kk:n palkka
Pekka Lahti	62	66	6 kk	18 kk:n palkka
Arja Talma	TyEL:n mukainen****	TyEL:n mukainen****	6 kk	12 kk:n palkka
Jukka Erlund	TyEL:n mukainen****	TyEL:n mukainen****	6 kk	6 kk:n palkka
Matti Mettälä	62	66	6 kk	12 kk:n palkka

* Pääjohtaja Halmesmäen tehtävä päättyi 31.12.2014 ja jatkuu erityistehtävissä 31.5.2015 asti, jolloin hän siirtyi vanhuuseläkkeelle.

** Helander aloitti Keskon varatoimitusjohtajana ja konsernijohtoryhmän jäsenenä 1.10.2014. Hän toimii 1.1.2015 alkaen Keskon pääjohtajana ja konsernijohtoryhmän puheenjohtajana.

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

**** Työntekijän eläkelaki (TyEL).

Halmesmäen ja muiden konsernijohtoryhmän jäsenten lakisääteinen eläketurva on hoidettu eläkevakuutusyhtiössä. Halmesmäki ja viisi konsernijohtoryhmän jäsentä olivat Keskon Eläkekassan vuonna 1998 suljetun A-osaston jäseniä ja heidän lisäeläkkeensä määräytyvät sen sääntöjen ja heidän kunkin johtajasopimuksen mukaisesti. Heidän eläkkeensä on etuusperusteinen.

Konsernijohtoryhmän jäsenten vastualueet ja taloudelliset etuudet vuonna 2015

Keskon hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan valmistelusta pääjohtajan ja liiketoiminta-alueista vastaavien konsernijohtoryhmän jäsenten henkilökohtaisesta palkkauksesta, muista taloudellisista etuuksista sekä tulospalkkiojärjestelmän perusteista ja maksettavista tulospalkkioista. Muiden konsernijohtoryhmän jäsenten osalta Keskon hallitus päättää tulospalkkioperiaatteista. Konsernijohtoryhmän muiden kuin liiketoiminta-alueista vastaavien jäsenten palkkauksesta ja muista taloudellisista etuuksista päättää pääjohtaja hallituksen palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan antamissa rajoissa.

Konsernijohtoryhmän jäsenet ja vastualueet 2015*

	Aloittanut konserni- johtoryhmässä	Vastuualue
Mikko Helander, pj**	01.10.2014	Keskon pääjohtaja
Jorma Rauhala, Ruokakesko Oy:n toimitusjohtaja	05.02.2013	Päivittäistavara kauppa
Terho Kalliokoski, Rautakesko Oy:n toimitusjohtaja	17.03.2005	Rauta- ja erikoiskauppa
Pekka Lahti, VV-Auto Group Oy:n toimitusjohtaja	01.03.2005	Auto- ja konekauppa
Jukka Erlund, Keskon talous- ja rahoitusjohtaja, CFO	01.11.2011	Talous ja rahoitus
Matti Mettälä, johtaja	01.10.2012	Henkilöstö
Anne Leppälä-Nilsson, johtaja	01.01.2015	Lakiasiat
Lauri Peltola, johtaja	02.03.2015	Yhteiskuntavastuu, viestintä ja sidosryhmäsuhteet

* Anni Ronkainen on nimitetty Keskon liiketoiminnan kehityksestä, digitaalisesta liiketoimintaympäristöstä ja markkinoinnista vastaavaksi johtajaksi (Chief Digital Officer) ja konsernijohtoryhmän jäseneksi tammikuussa 2015. Hän aloittaa Kesko Oyj:n palveluksessa viimeistään 20.04.2015.

** Helander aloitti Keskon varatoimitusjohtajana ja konsernijohtoryhmän jäsenenä 1.10.2014. Hän toimii 1.1.2015 alkaen Keskon pääjohtajana ja konsernijohtoryhmän puheenjohtajana.

Konsernijohtoryhmän jäsenten eläke-edut sekä irtisanomisajat ja -korvaukset 2015

	Vanhuus- eläkeikä (v.)	Eläke eläke- palkasta (%)	Irtisanomisaika	Irtisanomiskorvaus
Mikko Helander, pj*	63	60	6 / 12 kk**	12 kk:n palkka
Jorma Rauhala	62	66	6 kk	6 kk:n palkka
Terho Kalliokoski	62	66	6 kk	12 kk:n palkka
Pekka Lahti	62	66	6 kk	18 kk:n palkka
Jukka Erlund	TyEL:n mukainen***	TyEL:n mukainen***	6 kk	6 kk:n palkka
Matti Mettälä	62	66	6 kk	12 kk:n palkka
Anne Leppälä-Nilsson	TyEL:n mukainen***	TyEL:n mukainen***	6 kk	18 kk:n palkka
Lauri Peltola	TyEL:n mukainen***	TyEL:n mukainen***	6 kk	6 kk:n palkka

* Helander aloitti Keskon varatoimitusjohtajana ja konsernijohtoryhmän jäsenenä 1.10.2014. Hän toimii 1.1.2015 alkaen Keskon pääjohtajana ja konsernijohtoryhmän puheenjohtajana.

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

*** Työntekijän eläkelaki (TyEL).

Yhtiön irtisanoessa konsernijohtoryhmän jäsenen jäsen saa 6–12 kuukauden irtisanomisajan palkan lisäksi erillisen kertakaikkisen irtisanomiskorvauksen, joka vastaa hänen 6–18 kuukauden kiinteää rahapalkkaansa ja luontoisetuja (yhteensä 12–24 x irtisanomiskuukauden rahapalkka + luontoisedut). Hänen itse irtisanoutuessa hän on oikeutettu irtisanomisajan palkkaan.

Konsernijohtoryhmän jäsenten lakisääteinen eläketurva on hoidettu eläkevakuutusyhtiössä. Konsernijohtoryhmän jäsenet ovat (vuosi 2015) neljää jäsentä (Helander, Erlund, Leppälä-Nilsson ja Peltola) lukuun ottamatta Keskon Eläkekassan vuonna 1998 suljetun A-osaston jäseniä ja heidän lisäeläkkeensä määräytyvät sen sääntöjen ja heidän kunkin johtajasopimuksen mukaisesti. Heidän lisäeläkkeensä on etuusperusteinen. Helanderin palkitsemista ja etuuksia on käsitelty tarkemmin edellä kohdassa "Pääjohtaja Mikko Helanderin palkitseminen vuonna 2015".