

SELVITYS HALLINNOINTI- JA OHJAUSJÄRJESTELMÄSTÄ 2010 (CORPORATE GOVERNANCE STATEMENT)

JOHDANTO

Tämä esitys on Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin suosituksessa 54 tarkoitettu selvitys yhtiön hallinto- ja ohjausjärjestelmästä ja se annetaan erillisenä kertomuksena eikä se siten ole osa toimintakertomusta tilikaudelta 2010. Hallitus on käsitellyt selvityksen kokouksessaan 20.1.2010. Raision tilintarkastusyhteisö PricewaterhouseCoopers Oy on tarkastanut, että tämä selvitys on annettu ja että sen taloudelliseen raportointiprosessiin liittyvien sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestelmien pääpiirteittäinen kuvaus on yhdenmukainen tilinpäätöksen kanssa.

Suomen lainsäädäntö ja yhtiöjärjestys muodostavat Raision hallinnointiperiaatteiden rungon. Raisio noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n hyväksymää Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia (2010). Koodi on julkisesti saatavilla Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n Internet-sivuilla osoitteessa www.cgfinland.fi.

Hallitus ei ole asettanut hallinnointikoodissa tarkoitettua tarkastusvaliokuntaa (suositus 24), koska koko hallitus voi hyvin käsitellä taloudellista raportointia ja valvontaa koskevat asiat ottaen huomioon konsernin liiketoiminnan laajuus ja se, että tilintarkastajat raportoivat toiminnastaan ja havainnoistaan hallitukselle vähintään kahdesti vuodessa. Nimitysvaliokuntaa (suositus 28) hallitus ei ole asettanut, koska hallintoneuvoston keskuudestaan valitsema nimitystyöryhmä valmistelee hallituksen jäsenten nimitysasioita.

Palkitsemisvaliokunnan riittäväksi jäsenmääräksi koko hallituksen jäsenmäärä huomioon ottaen on katsottu kaksi (suositukset 22 ja 31).

Sisällysluettelo

Johdanto	1
Yhtiökokous.....	2
Hallitus	2
Hallituksen valiokunnat ja työryhmät	3
Hallintoneuvosto	3
Hallintoneuvoston työryhmät.....	4
Toimitusjohtaja	4
Johtoryhmä	5
Kannustin- ja palkitsemisjärjestelmät.....	5
Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät	6
Kuvaus taloudelliseen raportointiprosessiin liittyvien sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestelmien pääpiirteistä.....	8
Sisäinen valvonta ja riskienhallinta	8
Sisäisen valvonnan tavoitteet	8
Taloudellinen ohjaus ja valvonta.....	8
Taloudellisen raportoinnin luotettavuus	8
Muut johtamisjärjestelmät	9
Tiedotus ja viestintä	10
Seuranta.....	10
Sisäpiirisääntely	10
Tilintarkastus.....	10
Hallituksen jäsenet.....	11

YHTIÖKOKOUS

Yhtiökokous on ylin yhtiön asioista päättävä elin. Varsinainen yhtiökokous kokoontuu vuosittain huhtikuun loppuun mennessä päättämään sille kuuluvista asioista, kuten tilinpäätöksen ja konsernitilinpäätöksen vahvistamisesta ja osingonjaosta, vastuuvapauden myöntämisestä, hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten sekä tilintarkastajien valinnasta ja heidän palkkioistaan. Ylimääräisiä yhtiökokouksia voidaan pitää asioiden niin vaatiessa.

Kutsun yhtiökokoukseen toimittaa hallitus ja kutsu julkaistaan aikaisintaan kolme (3) kuukautta ja viimeistään kolme (3) viikkoa ennen yhtiökokousta yhtiön internet-sivuilla ja muulla hallituksen mahdollisesti päättämällä tavalla. Yhtiökokouskutsu on julkaistava kuitenkin vähintään yhdeksän (9) päivää ennen yhtiökokouksen täsmäytyspäivää.

2010

Vuoden 2010 varsinainen yhtiökokous pidettiin 25.3.2010 Turussa. Kokoukseen osallistui henkilökohtaisesti tai asiamiehen edustamana 2 807 osakasta, jotka omistivat 32,9 miljoonaa osaketta eli 19,9 prosenttia koko osakekannasta. Toimitusjohtaja, hallituksen puheenjohtaja sekä kolme hallituksen jäsentä olivat läsnä yhtiökokouksessa.

HALLITUS

Yhtiön hallitukseen kuuluu vähintään viisi ja enintään kahdeksan yhtiökokouksen valitsemaa jäsentä, joiden toimikausi alkaa valinnan tehneen yhtiökokouksen päättyessä ja päättyy lähinnä seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Hallituksen jäseneksi ei voida valita henkilöä, joka ennen toimikauden alkua on täyttänyt 68 vuotta. Hallitus valitsee puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan keskuudestaan toimikaudeksi kerrallaan.

Hallitus huolehtii yhtiön hallinnosta ja sen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Hallitus ohjaa ja valvoo yhtiön toimivaa johtoa, hyväksyy yhtiön strategiset tavoitteet ja riskienhallinnan periaatteet sekä varmistaa johtamisjärjestelmän toimivuuden.

Hallitus työskentelee ja tekee päätöksensä kokouksissaan ja on päätösvaltainen, kun enemmän kuin puolet jäsenistä on läsnä. Asioiden niin vaatiessa kokous voidaan pitää myös puhelinkokouksena. Puheenjohtaja kutsuu koolle hallituksen kokouksen tarvittaessa tai jos

hallituksen jäsen tai toimitusjohtaja sitä vaatii. Puheenjohtaja päättää kunkin kokouksen esityslistan sisällöstä toimitusjohtajan tai hallituksen jäsenten tekemien esitysten perusteella. Esityslista ja mahdollinen ennakkomateriaali esillä oleviin asioihin liittyen toimitetaan hallituksen jäsenille viimeistään neljä arkipäivää ennen kokousta, ellei asian laatu muuta edellytä. Toimitusjohtaja, konsernin johtoryhmän jäsen tai asiantuntija esittelee hallitukselle sen päätettävät asiat.

Kokouksessa käsitellyistä ja päätetyistä asioista hallituksen sihteeri laatii pöytäkirjan, joka hyväksytään ja jonka kaikki läsnä olleet jäsenet allekirjoittavat seuraavassa kokouksessa.

Raisio Oyj:n hallitus on vahvistanut toimintaansa varten työjärjestyksen, jonka mukaan hallituksen keskeisiin tehtäviin kuuluu:

- vahvistaa Raision strategia ja tarkistaa säännöllisesti sen ajanmukaisuus
- hyväksyä vuosittaiset budjetit sekä valvoa niiden toteutumista
- päättää merkittävistä yksittäisistä investoinneista sekä divestoinneista
- käsitellä ja hyväksyä tilinpäätökset ja osavuositarkastukset
- nimittää ja vapauttaa tehtävistään toimitusjohtaja ja hänen esityksestään hänen välittömät alaisensa sekä hyväksyä toimitusjohtajan toimitusjohtajasopimus ja muut etuudet
- päättää johdon ja henkilöstön kannustus- ja palkkiojärjestelmistä sekä tehdä tarvittaessa niistä johtuvat esitykset yhtiökokoukselle
- perehtyä vuosittain konsernin toimintaan liittyviin keskeisiin riskeihin ja niiden hallintaan,
- varmistaa konsernin suunnittelu-, tieto- ja valvontajärjestelmien toimivuus
- vahvistaa konsernin keskeiset periaatteet, eettiset arvot ja toimintatavat

2010

Hallituksen jäsenmäärä vuonna 2010 oli viisi ja kaikki vuonna 2010 hallituksen jäsenenä toimineet olivat riippumattomia niin yhtiöstä kuin sen merkittävistä osakkeenomistajistakin.

Hallitus kokoontui vuoden 2010 aikana 13 kertaa ja piti lisäksi viisi puhelinkokousta sekä ns. järjestäytymiskokouksen välittömästi yhtiökokouksen jälkeen. Hallituksen jäsenten osallistumisprosentti kokouksiin oli 96,8.

Yhtiökokous päättää hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten palkkioista ja heille kokouksista aiheutuvien kulujen korvaamisesta. Hallintoneuvoston nimitystyöryhmä valmistelee po. asiassa esityksen, josta hallintoneuvosto puolestaan tekee ehdotuksen yhtiökokoukselle.

Kevään 2010 yhtiökokouksesta alkaneena toimikautena hallituksen puheenjohtajalle maksetaan palkkiona 5 000 euroa kuukaudessa ja kullekin neljästä jäsenestä 2 000 euroa kuukaudessa. Tästä palkkiosta noin 20 prosenttia maksetaan luovuttamalla yhtiön hallussa olevia omia osakkeita ja noin 80 prosenttia rahana. Palkkiot suoritetaan kahtena yhtä suurena eränä toimikauden aikana siten, että 1. erä suoritetaan kesäkuun 15. päivänä ja 2. erä joulukuun 15. päivänä. Lisäksi heille suoritetaan kokouspäiviltä päivärahaa ja korvataan matkakulut yhtiön matkustussäännön mukaan. Kesäkuussa 2010 luovutettiin palkkiona hallitustyöstä yhteensä 5 910 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta ja joulukuussa 2010 vastaavasti 5 712 vaihto-osaketta.

Kevään 2009 yhtiökokouksesta alkaneena toimikautena hallituksen puheenjohtajalle maksettiin palkkiona 17 500 euroa kuukaudessa ja jäsenille 2 000 euroa kuukaudessa. Tästä palkkiosta noin 20 % suoritettiin luovuttamalla heille yhtiön hallussa olevia omia osakkeita ja noin 80 % rahana kuukausittain. Palkkiona hallitustyöstä toimikaudella 2009-2010 luovutettiin yhteensä 26 434 vaihto-osaketta. Lisäksi kokouspäiviltä maksettiin päiväraha ja korvattiin matkakulut konsernin matkustussäännön mukaan.

Hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten hallitustyöstä palkkiona saamiin osakkeisiin liittyen ei ole annettu määräyksiä tai ohjeita esimerkiksi niitten omistusasajasta.

Hallituksen puheenjohtaja ja jäsenet eivät ole mukana yhtiön osakepohjaisissa kannustinjärjestelmissä.

Hallitus toteutti toimintansa ja työskentelytapojensa arvioinnin syksyllä 2010 sisäisenä itsearviointina.

Hallituksen jäsenet esitellään tämän julkaisun viimeisellä sivulla.

HALLITUKSEN VALIOKUNNAT JA TYÖRYHMÄT

Hallituksen vastuulle kuuluvien palkitsemis- ja nimitysasioiden valmistelun tehostamiseksi hallitus on asettanut palkitsemisvaliokunnan.

Palkitsemisvaliokunnan tehtävinä ovat (1) toimitusjohtajan ja tämän mahdollisen sijaisen palkkauksen ja muiden taloudellisten etuuksien valmistelu, (2) toimitusjohtajan, toimitusjohtajan mahdollisen sijaisen ja muuhun johtoon kuuluvien henkilöiden nimitysasioiden valmistelu ja seuraajakysymysten arviointi, (3) johdon, avainhenkilöiden ja henkilöstön kannustin- ja palkitsemisjärjestelmiä koskevien asioiden valmistelu sekä (4) merkittävien organisaatiomuutosten valmistelu.

Valiokuntaan kuuluu kaksi jäsentä, jotka hallitus valitsee keskuudestaan. Huhtikuussa 2010 jäseniksi on valittu Simo Palokangas ja Michael Ramm-Schmidt.

Valiokunta kokoontuu puheenjohtajansa kutsusta niin usein kuin asiat vaativat ja se voi käyttää tarpeelliseksi arvioimissaan määrin niin yrityksen omia kuin ulkopuolisia asiantuntijoita. Valiokunnan sihteerinä toimii hallituksen sihteeri tai konsernin henkilöstöasioista vastaava johtaja. Vuonna 2010 palkitsemisvaliokunta kokoontui viisi kertaa ja kaikki jäsenet olivat läsnä näissä kokouksissa.

Hallituksen asettaman viljatyöryhmän tavoitteena on edistää viljaa ja öljykasveja käyttävien Raision liiketoimintojen toimintaedellytyksiä ja turvata kotimaisen raaka-aineen saanti tuottamalla ja jakamalla informaatiota ko. kasvien tuotannosta ja käytöstä hallintoelimille ja sidosryhmille. Työryhmään kuuluvat yksi hallituksen keskuudestaan valitsema jäsen, hallintoneuvoston puheenjohtaja, Raisio Oyj:n toimitusjohtaja, Elintarvikeyksikön Pohjois-Euroopan liiketoiminnasta vastaava johtaja, Business to Business -yksiköstä vastaava johtaja ja viljakauppayksiköstä vastaava johtaja. Hallitus on keskuudestaan valinnut työryhmään Erkki Haaviston.

HALLINTONEUVOSTO

Hallintoneuvostoon kuuluu vähintään 15 ja enintään 25 jäsentä, joiden toimikausi alkaa valinnan tekevästä yhtiökokouksesta ja päättyy kolmannen valintaa seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Kolmannes jäsenistä on erovuorossa vuosittain. Kevään 2010 yhtiökokous vahvisti hallintoneuvoston jäsenmääräksi 25. Yhtiökokouksen valitsemien jäsenten rinnalla hallintoneuvostoon kuuluu jäsenenä kolme Raisio-konsernin Suomessa toimivan henkilöstön muodostamien henkilöstöryhmien valitsemaa edustajaa. Hallintoneuvoston jäseneksi ei voida valita

henkilöä, joka ennen toimikauden alkua on täyttänyt 65 vuotta.

Hallintoneuvosto valitsee puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan keskuudestaan toimikaudeksi, joka alkaa ensimmäisestä varsinaisen yhtiökokouksen jälkeen pidettävästä hallintoneuvoston kokouksesta ja päättyy seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen jälkeen pidettävässä ensimmäisessä hallintoneuvoston kokouksessa.

Hallintoneuvosto valvoo hallituksen ja toimitusjohtajan hoitamaa yhtiön hallintoa sekä antaa yhtiökokoukselle lausuntonsa tilinpäätöksestä ja tilintarkastuskertomuksesta. Hallintoneuvosto kokoontui vuonna 2010 kolme kertaa ja jäsenten osallistumisprosentti kokouksiin oli 84,0.

Hallintoneuvoston puheenjohtaja on Michael Hornborg toukokuusta 2009. Hän on koulutukseltaan maatalous- ja metsätieteiden maisteri ja ammatiltaan maanviljelijä, syntynyt vuonna 1966 ja asuu Lohjalla. Hallintoneuvoston varapuheenjohtaja on Holger Falck vuodesta 2006, koulutukseltaan agronomi ja ammatiltaan maanviljelijä. Hän on syntynyt vuonna 1957 ja asuu Sipoossa. Yhtiökokous päättää hallintoneuvoston puheenjohtajan ja jäsenten palkkioista ja heille kokouksista aiheutuvien kulujen korvaamisesta.

2010

Kevään 2010 yhtiökokouksessa hallintoneuvoston puheenjohtajan vuosipalkkioksi päätettiin 12 000 euroa ja hallintoneuvoston puheenjohtajalle ja jäsenille päätettiin maksaa palkkiona 300 euroa jokaiselta kokoukselta, minkä lisäksi heille korvataan matkakustannukset ja suoritetaan päivärahaa kokousmatkoilta yhtiön matkustussäännön mukaan. Hallintoneuvoston puheenjohtajalle päätettiin suorittaa 300 euron palkkio myös jokaiselta hallituksen kokoukselta, johon hän osallistuu.

Vuonna 2009 hallintoneuvoston jäsenille maksettiin palkkiona 260 euroa kokoukselta sekä korvattiin matkakustannukset ja suoritettiin päivärahaa kokousmatkoilta yhtiön matkustussäännön mukaan. Hallintoneuvoston puheenjohtajan vuosipalkkio vuonna 2009 oli 10 000 euroa.

Palkkiot hallintoneuvoston puheenjohtajalle ja jäsenille on suoritettu ja suoritetaan yksinomaan rahana.

Hallintoneuvoston puheenjohtaja ja jäsenet eivät ole mukana yhtiön osakepohjaisissa kannustinjärjestelmissä.

HALLINTONEUVOSTON TYÖRYHMÄT

Hallintoneuvosto on asettanut nimitystyöryhmän valmistelemaan hallituksen jäsenten nimitysasioita. Työryhmä tekee ehdotuksensa hallintoneuvostolle, joka puolestaan voi tehdä ehdotuksen yhtiökokoukselle hallituksen jäseniksi valittavista henkilöistä. Työryhmään kuuluvat asemansa perusteella hallintoneuvoston puheenjohtaja Michael Hornborg ja varapuheenjohtaja Holger Falck sekä kolme hallintoneuvoston keskuudestaan valitsemaa jäsentä - Hans Langh, Paavo Myllymäki ja Hannu Tarkkonen. Työryhmä kokoontui kertomusvuoden aikana kaksi kertaa.

Hallintoneuvosto valitsee keskuudestaan neljä jäsentä tarkastamaan hallituksen ja toimitusjohtajan hoitamaa yhtiön hallintoa. Toukokuussa 2010 hallintoneuvosto on valinnut tähän tehtävään Pentti Kallialan, Heikki Pohjalan, Raine Rekikosken ja Hannu Tarkkosen. Tarkastajat raportoivat havainnoistaan hallintoneuvostolle ja vuonna 2010 he tekivät kaksi tarkastuskäyntiä yhtiöön.

TOIMITUSJOHTAJA

Raisio Oyj:n toimitusjohtaja hoitaa yhtiön juoksevaa hallintoa hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten sekä sen asettamien tavoitteiden mukaisesti (yleistoimivalta) sekä vastaa siitä, että yhtiön kirjanpito on lain mukainen ja varainhoito luotettavalla tavalla järjestetty.

Matti Rihko on hoitanut Raisio Oyj:n toimitusjohtajan tehtävää marraskuusta 2006. Hän on syntynyt vuonna 1962, on koulutukseltaan niin kauppatieteiden maisteri kuin psykologian maisteri ja asuu Kaarinassa. Hänen keskeinen työkokemuksensa on seuraava: Raisio Oyj 2006: Ainesosat-yksikön johtaja, Altadis SA, Pariisi 2004-2006: Euroopan johtaja, Altadis Finland Oy 1999-2004: toimitusjohtaja. Rihko omistaa 242 530 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta (31.12.2010).

2010

Rihkolle on vuonna 2010 suoritettu toimitusjohtajan tehtävästä palkkana ja luontoisetuina 532 110,89 euroa sekä tulospalkkiona (vuoden 2009 bonus) 227 166,00 euroa.

Toimitusjohtaja on mukana konsernin osakepohjaisessa kannustinjärjestelmässä ja hänelle on vuoden 2009 osakepohjaisen kannustinjärjestelmän (toinen ansaintajakso)

perusteella toukokuussa 2010 luovutettu 66 667 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta, joiden luovutusarvo oli 183 625,98 euroa sekä maksettu 181 713,22 euron määräinen rahasuoritus. Tunnustuksena ja palkkiona onnistuneesta ja menestyksellisesti toteutetusta margariiniliiketoiminnan myynnistä on toimitusjohtajalle toukokuussa 2010 luovutettu 20 000 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta, joiden luovutusarvo oli 55 087,52 euroa ja maksettu 66 974,15 euron määräinen rahasuoritus. Rahasuoritukset on tarkoitettu kattamaan osakkeina suoritettua palkkiosta johtuvat verot ja veroluontoiset maksut.

Vuoden 2010 osakepohjaisen kannustinjärjestelmän (kolmas ansaintajakso) perusteella voidaan toimitusjohtajalle luovuttaa enimmillään 66 667 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta joulukuussa 2012. Tämäkin palkkio suoritetaan osakkeiden ja rahan yhdistelmänä ja rahasuoritus on tarkoitettu kattamaan osakkeina suoritettavasta palkkiosta aiheutuvat verot ja veroluontoiset maksut.

Edelleen, toimitusjohtaja on osallisena johdon kannustinjärjestelmässä 2010-2013, jossa hänen ja konsernin johtoryhmän seitsemän jäsenen omistama Reso Management Oy -niminen yhtiö omistaa 4 482 740 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta. Kuvaus järjestelmästä on jäljempänä tässä selvityksessä.

Toimitusjohtajan palkkiona saamiin osakkeisiin liittyen ei ole annettu määräyksiä tai ohjeita niitten omistusajasta. Osakepalkkiojärjestelmien perusteella saatuihin ja mahdollisesti saataviin osakkeisiin kohdistuu luovutusrajoituksia ja/tai palautusvelvollisuuksia. Luovutusrajoitukset kuitenkin purettiin vuosien 2008 ja 2009 osakepalkkiojärjestelmistä saatujen osakkeiden osalta johdon 2010-2013 kannustinjärjestelmää muodostettaessa, jotta ao. henkilöt, ml. toimitusjohtaja, saattoivat sijoittaa po. osakkeita Reso Management Oy:öön.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee mm. toimitusjohtajan palkkausta ja muita taloudellisia etuja koskevat asiat ja näistä päättää hallitus. Osakepohjaiset kannustin- ja palkitsemisjärjestelmät saattavat edellyttää yhtiökokouksen nimenomaista päätöstä, ellei yhtiökokous ole valtuuttanut hallitusta näistä päättämään.

Toimitusjohtajalla on sopimuksen mukaan oikeus ja velvollisuus siirtyä eläkkeelle 62 vuotta täytettyään. Toimitusjohtajan eläke määräytyy Suomen työeläkejärjestelmän mukaan (maksuperusteinen järjestelmä) ja toimitusjohtaja

kuuluu Raisio-konsernin johdon ryhmäeläkevakuutuksen piiriin. Ryhmäeläkevakuutusmaksuna suoritetaan vuosittain määrä, joka vastaa 10 % toimitusjohtajan perusvuosipalkasta (rahapalkka ja vapaan autoedun verotusarvo).

Yhtiö ja toimitusjohtaja voivat kumpikin irtisanoa toimitusjohtajasopimuksen päättymään kuuden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Yhtiön toimittaessa irtisanomisen toimitusjohtajalla on oikeus irtisanomisajan palkan lisäksi korvaukseen, joka määrältään vastaa hänen 12 kuukauden palkkaansa.

Toimitusjohtajan sijaista ei ole valittu.

JOHTORYHMÄ

Konsernin johtoryhmän puheenjohtaja on Raisio Oyj:n toimitusjohtaja ja sen jäseniä ovat Elintarvikeyksikön Pohjois-Euroopan liiketoiminnasta vastaava johtaja, Elintarvikeyksikön Länsi-Euroopan liiketoiminnasta vastaava johtaja, Elintarvikeyksikön Itä-Euroopan liiketoiminnasta vastaava johtaja, Benecol-yksiköstä ja liiketoiminnan kehityksestä vastaava johtaja, Business to Business -yksiköstä vastaava johtaja, viljakauppayksiköstä vastaava johtaja sekä talousfunktiosta vastaava johtaja ja henkilöstöfunktiosta vastaava johtaja. Johtoryhmän sihteerinä toimii konsernin lakiasianjohtaja.

Johtoryhmä koordinoi konsernin eri toimintoja ja määrittelee koko konsernia koskevat toimintapolitiikat ja prosessit. Johtoryhmä valmistelee konsernistrategiaa ja valvoo sen toteutumista sekä valmistelee toimitusjohtajan apuna hallitukselle päätösehdotukset asioissa, jotka koskevat koko konsernia. Konsernin johtoryhmä kokoontuu kerran kuukaudessa varsinaiseen kokoukseen ja Suomessa toimivat jäsenet pitävät lyhyen kokouksen viikoittain. Kuukausikokouksen keskeisimmät aiheet ovat lähinnä edellisen kuukauden tulos sekä liiketoimintojen ja palvelufunktioiden kuukausikatsaukset.

Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat Raisio-konsernin johdon ryhmäeläkevakuutuksen piiriin. Ryhmäeläkevakuutukseen maksetaan vuosittain 10 prosenttia johtajan perusvuosipalkasta. Johtajien eläkeikä on 62 vuotta.

KANNUSTIN- JA PALKITSEMISJÄRJESTELMÄT

Raision periaatteena on tarjota henkilöstölleen sekä maittain että liiketoiminnoittain kilpailukykyistä kompensatiota. Raisio seuraa

säännöllisesti markkinapalkkoja ja palkitsemisjärjestelmien kehittymistä yhtiön kilpailukyvyyn ylläpitämiseksi.

Raisiossa oli vuonna 2010 erilliset kannustinjärjestelmät johdolle, keski johdolle ja muulle henkilöstölle. Toimitusjohtajan ja muun johdon kannustinjärjestelmä perustuu liiketulostavoitteen saavuttamiseen kriteerinä joko yksin konsernin liiketulos tai sekä konsernin liiketulos että tulosityksikön liiketulos, minkä lisäksi toimitusjohtajalla on nimettyjä henkilökohtaisia tavoitteita. Toimitusjohtajan enimmäisbonus on vuositason kuukauden kuukauden palkkaa vastaava summa ja muun johdon vastaavasti enimmillään joko neljän tai viiden kuukauden palkkaa vastaava summa.

Raision kannustinjärjestelmistä ja toimitusjohtajan sekä konsernin johdon palkoista päättää hallitus palkitsemisvaliokunnan esityksestä.

OSAKEPOHJAISET KANNUSTINJÄRJESTELMÄT

Osakepohjainen kannustinjärjestelmä 2008-2010

Raisio Oyj:n hallitus päätti toukokuussa 2008 kolmevuotisesta osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä osaksi Raisio-konsernin avainhenkilöiden kannustin- ja sitouttamisjärjestelmää. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi, sitouttaa avainhenkilöt yritykseen sekä tarjota heille kilpailukykyinen osakeomistukseen perustuva palkkiojärjestelmä. Järjestelmässä voidaan kolmen vuoden aikana luovuttaa yhteensä enintään 1 600 000 Raisio Oyj:n vaihto-osaketta, jotka jo ovat yhtiön omistuksessa toteutettujen omien osakkeiden hankintojen johdosta. Palkkio suoritetaan osakkeiden ja rahan yhdistelmänä. Rahasuoritus on tarkoitettu kattamaan osakkeina suoritettavasta palkkiosta aiheutuvat verot ja veroluontoiset maksut.

Kannustinjärjestelmän ensimmäinen ansaintajakso oli tilikausi 2008. Sovellettavat ansaintakriteerit olivat liikevaihdon kasvu ja tulos ennen kertaluontoisia eriä ja veroja. Luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä oli 400 000 vaihto-osaketta. Palkkiona järjestelmän ensimmäiseltä ansaintajaksolta luovutettiin elokuussa 2009 yhteensä 334 500 vaihto-osaketta järjestelmän piirissä olleille 13 henkilölle. Osakkeiden luovutusarvo oli 2,083 euroa kappaleelta ja yhteensä 696 763,50 euroa. Palkkiona luovutettuja

osakkeita koskevat 1.9.2011 ulottuvat luovutusrajoitus ja palautusvelvollisuus, mikäli ao. henkilön työ- tai tehtäväsopimus päättyy ennen luovutusrajoituksen lakkaamista.

Joulukuussa 2008 hallitus päätti osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä toiselle ansaintajaksolle, joka oli tilikausi 2009. Sovellettavat ansaintakriteerit olivat sidotun pääoman tuotto, tulos ennen kertaluontoisia eriä ja veroja sekä margariiniliiketoiminnan myyntiprosessi. Luovutettavien osakkeiden määrä on enintään 600 000 vaihto-osaketta. Palkkiona järjestelmän toiselta ansaintajaksolta luovutettiin toukokuussa 2010 yhteensä 553 056 kappaletta yhtiön hallussa olevia vaihto-osakkeita järjestelmän piirissä olleille 51 henkilölle. Osakkeiden luovutusarvo oli 2,711 euroa kappaleelta ja yhteensä 1 499 334,82 euroa. Palkkiona luovutettuja osakkeita koskevat 31.12.2011 ulottuvat luovutusrajoitus ja palautusvelvollisuus, mikäli ao. henkilön työ- tai tehtäväsopimus päättyy ennen luovutusrajoituksen lakkaamista.

Osakepohjaisten kannustinjärjestelmien vuosien 2008 ja 2009 ansaintajaksolta saatuja osakkeita koskevat luovutusrajoitukset purettiin toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten osalta hallituksen päätöksellä kesäkuussa 2010 johdon 2010-2013 kannustinjärjestelmää muodostettaessa, jotta em. henkilöt saattoivat sijoittaa ao. osakkeita Reso Management Oy:öön.

Maaliskuussa 2010 hallitus päätti osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä kolmannelle ansaintajaksolle, joka on tilikausi 2010. Sovellettava ansaintakriteeri on liiketulos suhteessa liikevaihtoon, minkä lisäksi palkkion suorittamisen edellytyksenä on tietyn liikevaihdon määrän saavuttaminen tilikaudella 2010. Luovutettavien osakkeiden määrä on enintään 600 000 vaihto-osaketta. Ansaitun palkkion määrä todetaan asetettujen tavoitteiden toteutumisen perusteella tilinpäätöksen valmistuttua keväällä 2011 ja mahdollinen palkkio suoritetaan järjestelmän piirissä oleville henkilöille joulukuussa 2012. Palkkiona luovutettavia osakkeita koskevat 1.1.2014 ulottuvat luovutusrajoitus ja palautusvelvollisuus, mikäli ao. henkilön työ- tai tehtäväsopimus päättyy ennen luovutusrajoituksen lakkaamista. Kolmannen ansaintajakson alkaessa järjestelmän piirissä oli 61 henkilöä.

Johdon kannustinjärjestelmä 2010-2013

Raisio Oyj:n hallitus päätti kesäkuussa 2010 uudesta Raisio-konsernin johtoryhmän jäsenten

kannustinjärjestelmästä. Järjestelmän tarkoituksena on sitouttaa johtoryhmän jäsenet yhtiöön kannustamalla heitä hankkimaan ja omistamaan yhtiön osakkeita ja tätä kautta kasvattamaan yhtiön omistaja-arvoa pitkällä tähtäyksellä sekä tukemaan yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamista.

Osakeomistusta varten Raisio Oyj:n toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmän seitsemän jäsentä hankkivat omistukseensa Reso Management Oy -nimisen yhtiön (aiemmin: Raisio Management Oy). Heinäkuun 2010 alussa Reso Management Oy puolestaan hankki Raisio Oyj:n vaihto-osakkeita markkinoilta tai johtoryhmän jäseniltä markkinahintaan 362 740 kappaletta sekä suunnatusta osakeannista Raisio Oyj:ltä 4 120 000 kappaletta. Osakehankinnat rahoitettiin johtoryhmän jäsenten yhteensä 1 161 000 euron suuruisilla pääomapanoksilla Reso Management Oy:öön sekä Raisio Oyj:n myöntämällä 10 449 000 euron lainalla. Johtoryhmä rahoitti sijoituksensa Reso Management Oy:öön pääosin siirtämällä omistamiaan Raisio Oyj:n vaihto-osakkeita Reso Management Oy:lle. Järjestelmän näin toteuduttua Raision johtoryhmän jäsenet omistavat Reso Management Oy:n kautta 4 482 740 vaihto-osaketta, mikä on noin 2,7 % Raisio Oyj:n kaikista osakkeista ja noin 0,5 % kaikista äänistä.

Järjestelmä on voimassa vuodenvaihteeseen 2013-2014 saakka, jolloin se on tarkoitus purkaa myöhemmin päätettävällä tavalla. Ensimmäisesti järjestelmä puretaan fuusioimalla Reso Management Oy Raisio Oyj:hin ja suorittamalla sulautumisvastike Raisio Oyj:n osakkeina ja toissijaisesti siten, että Reso Management Oy myy omistamiaan vaihto-osakkeita kattaakseen Raisio Oyj:ltä olevan luottonsa takaisinmaksun, minkä jälkeen osakkaat purkavat yhtiön ja saavat jako-osuutena Reso Management Oy:n vielä omistamat vaihto-osakkeet. Järjestelmää jatketaan vuosi kerrallaan, mikäli Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen pörssikurssi loka-marraskuussa 2013, 2014, 2015 tai 2016 on alle sen keskihinnan, jolla Reso Management Oy hankki omistamansa Raisio Oyj:n vaihto-osakkeet.

Reso Management Oy:n omistamien Raisio Oyj:n vaihto-osakkeiden luovuttamista on rajoitettu järjestelmän voimassaoloaikana. Johtoryhmän jäsenten omistus Reso Management Oy:ssä pysyy pääsääntöisesti voimassa järjestelmän purkamiseen saakka. Mikäli johtoryhmän jäsenen työ- tai toimisuhte konserniyhtiöön päättyy johtoryhmän jäsenestä johtuvasta syystä ennen

järjestelmän purkamista, hänen osuutensa Reso Management Oy:stä voidaan lunastaa ennen järjestelmän purkamista ilman, että hän saa järjestelmästä taloudellista etua.

Osana järjestelmää Raisio Oyj myönsi Reso Management Oy:lle 10 449 000 euron suuruisen korollisen lainan yhtiön vaihto-osakkeiden hankinnan rahoittamiseksi. Laina maksetaan takaisin viimeistään 31.3.2014. Mikäli järjestelmän voimassaoloaikaa jatketaan vuosi kerrallaan vuosina 2013, 2014, 2015 tai 2016, laina-aikaa jatketaan vastaavasti. Reso Management Oy:llä on oikeus maksaa laina enneaikaisesti takaisin milloin tahansa. Reso Management Oy:llä on velvollisuus maksaa laina enneaikaisesti takaisin myymällä hallussaan olevia Raisio Oyj:n vaihto-osakkeita, mikäli vaihto-osakkeen pörssikurssi muuten kuin tilapäisesti ylittää tietyt järjestelmässä määritetyn tason.

Glisten-alakonsernin osakepohjaiset kannustinjärjestelmät 2010-2012

Raisio Oyj:n hallitus päätti elokuussa 2010 kahdesta synteettisestä osakepohjaisesta kannustin- ja sitouttamisjärjestelmästä englantilaisen Glisten-alakonserninsa johdolle ja keskeisille avainhenkilöille. Järjestelmien tarkoituksena on yhdistää omistajien sekä johdon ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi, sitouttaa johto ja avainhenkilöt yritykseen sekä tarjota heille kilpailukykyinen osakkeen arvoon perustuva palkkiojärjestelmä.

Ensimmäisen järjestelmän perusteella maksetaan toukokuun 2012 loppuun mennessä rahapalkkio, jonka kokonaismäärä vastaa 966 117 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa. Vaihto-osakkeen arvo määräytyy sen vaihdolla painotetusta keskikurssista NASDAQ OMX Helsinki Oy:n kaupankäynnissä maaliskuussa 2012 vähennettynä vuoden 2012 varsinaisen yhtiökokouksen jaettavaksi päättämällä osakekohtaisella osingolla.

Palkkion suorittamisen edellytyksenä kunkin siihen nyt nimetyn henkilön osalta on se, että hän on Raisio-konsernin palveluksessa edelleen 8.4.2012. Järjestelmän piirissä on 36 henkilöä.

Toisen järjestelmän perusteella maksetaan rahapalkkio, jonka kokonaismäärä vastaa 420 000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa. Mikäli Glisten-alakonsernin liiketulos 30.6.2011 päättyvällä kaudella ylittää järjestelmässä määrätyn tason, suoritetaan 210.000 Raisio Oyj:n

vaihto-osakkeen arvoa vastaava palkkio syyskuun 2011 loppuun mennessä. Vaihto-osakkeen arvo määräytyy sen vaihdolla painotetusta keski-kurssista NASDAQ OMX Helsinki Oy:n kaupankäynnissä elokuussa 2011. Edelleen, mikäli Glisten-alakonsernin liikelulos 30.6.2012 päättyvällä kaudella ylittää järjestelmässä määrätyn tason, suoritetaan 210 000 Raisio Oyj:n vaihto-osakkeen arvoa vastaava palkkio syyskuun 2012 loppuun mennessä ja vaihto-osakkeen arvo määräytyy sen vaihdolla painotetusta keski-kurssista NASDAQ OMX Helsinki Oy:n kaupankäynnissä elokuussa 2012.

Toisen järjestelmän piirissä ovat Glisten Ltd:n toimitusjohtaja ja talousjohtaja.

KUVAUS TALOUDELLISEEN RAPORTOINTIPROSESSIIN LIITTYVIEN SISÄISEN VALVONNAN JA RISKIENHALLINNAN JÄRJESTELMIEN PÄÄPIIRTEISTÄ

SISÄINEN VALVONTA JA RISKIENHALLINTA

Sisäisen valvonnan tavoitteet

Toimintansa tuloksellisuuden varmistamiseksi Raisio valvoo jatkuvasti toimintojaan. Sisäisen valvontajärjestelmän avulla pyritään varmistamaan, että konsernissa toimitaan eettisesti, noudatetaan lakeja ja säännöksiä, konsernin toiminta on tehokasta ja tuloksellista ja että taloudellinen raportointi on luotettavaa. Sisäisellä valvonnalla ei kuitenkaan voida taata täydellistä varmuutta siitä, että riskien toteutuminen täysin voitaisiin välttää.

Raisiossa sisäinen valvonta ymmärretään prosessina, johon osallistuvat hallitus, johto ja muu henkilöstö. Raisio on määritellyt tärkeiksi katsomilleen alueille periaatteet, joita noudatetaan konserninlaajuisesti. Nämä periaatteet muodostavat perustan sisäiselle valvonnalle. Sisäinen valvonta ei ole erillinen organisaatio vaan osa konsernin kaikkea toimintaa.

Raision sisäinen valvonta lähtee konsernin arvoista, jotka osaltaan auttavat konsernin vision ja strategian mukaisten tavoitteiden saavuttamisessa. Raision perustavoitteet ovat kannattavuus, asiakastyytyväisyys ja hyvinvointi. Näitä perustavoitteita tukevia arvoja ovat osaaminen, vastuullisuus ja avoin yhteistyö. Arvot ja perustavoitteet vaikuttavat jokapäiväiseen kanssakäymiseen asiakkaiden, toimittajien ja sijoittajien kanssa. Ne vaikuttavat myös erilaisiin

sisäisiin politiikkoihin, käsikirjoihin ja ohjeisiin sekä muotoutuneisiin käytäntöihin.

Taloudellinen ohjaus ja valvonta

Liiketoimintojen sisäisestä valvontajärjestelmästä vastaavat liiketoimintayksiköiden johto ja controller-toiminto konsernin periaatteiden ja ohjeiden mukaisesti.

Konsernin johtamisessa noudatetaan johtamisjärjestelmää, jossa keskeisellä sijalla ovat konsernin ja liiketoimintayksiköiden tuloskortit sekä niihin liittyvät toimintasuunnitelmat sekä ns. vuosikello. Johtamisjärjestelmässä suunnittelu ja tavoitteiden asettaminen ovat tärkeällä sijalla tehokkaan ja tuloksellisen toiminnan saavuttamiseksi. Suunnittelu ja seuranta rytmittyvät vuosikellossa määritellyn kalenterin mukaisesti. Keskeinen valvontaprosessi tehokkuuden ja tarkoituksenmukaisen toiminnan varmistamisessa on kuukausittainen johdon raportointi ja sen yhteydessä tehtävä toiminnan analyysi toteutuneen liiketoiminnan tuloksen sekä budjetoidun että kuukausittain päivitettävän ennusteen välillä.

Konsernin taloushallinto ja liiketoimintojen controller-toiminto tukevat ja koordinoivat konsernin taloudellista johtamista. Konsernin taloushallinto vastaa taloudellisen raportointiprosessin ja siihen liittyvien valvontajärjestelmien ylläpidosta ja kehittämisestä. Näin liiketoimintojen ja eri organisaatiosojen johto saa luotettavaa tietoa organisaation tavoitteiden saavuttamisesta.

Taloudellisen raportoinnin luotettavuus

Raisiossa ei ole erillistä tarkastusvaliokuntaa eikä sisäisen tarkastuksen organisaatiota. Hallitus arvioi sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan tasoa ja tehokkuutta. Hallituksen vastuulla on myös varmistaa, että laskentatoimen ja taloushallinnon sisäinen valvonta on järjestetty asianmukaisesti.

Sisäisen tarkastuksen tehtävät on konsernissa katsottu tarkoituksenmukaiseksi sisällyttää konsernin taloushallinnolle ja liiketoimintojen controller-toiminnolle, jotka raportoivat konsernin talousjohtajalle riskienhallintaan sekä sisäiseen valvontaan ja tarkastukseen liittyvissä asioissa. Sisäisen valvonnan havainnoista ja liiketoiminnan riskeistä raportoidaan hallitukselle osana kuukausittaista taloudellista raportointia.

Raision taloudellista raportointia hoidetaan yhtenäisin periaattein kaikissa konserniyhtiöissä. Sekä sisäisessä että ulkoisessa raportoinnissa

sovelletaan kansainvälisiä tilinpäätösstandardeja (IFRS). Taloudellisen raportoinnin luotettavuuden edellytyksenä on laskentatoimen prosessien asianmukainen valvonta.

Taloudellisen raportoinnin valvonta pohjautuu konsernin määrittelemiin raportoinnin periaatteisiin ja ohjeistuksiin. Tilinpäätösstandardien tulkinta ja soveltaminen on keskitetty konsernin taloushallintoon, joka myös valvoo standardien ja ohjeiden noudattamista. Raportointiprosessin samoin kuin budjetointi- ja ennustamisprosessin määrittämisestä ja keskitetystä ylläpitämisestä vastaa konsernin taloushallinto. Käytössä on yhdenmukainen raportointijärjestelmä, ja samoja periaatteita sovelletaan koko konsernissa.

Raisio on määrittänyt merkittävimpien liiketoimintojen osalta prosessinsa ja niihin liittyvät toiminnanohjausjärjestelmän tukemat valvontatoimenpiteet samoin kuin prosesseihin liittyvät muut valvontatoimenpiteet. Tietojärjestelmillä on sisäisen valvonnan kannalta tärkeä merkitys, koska useat valvontatoimenpiteet perustuvat tietotekniikkaan. Talousprosessiin liittyvät tiedonsiirrot on pyritty automatisoimaan mahdollisimman pitkälle ja automatisointia kehitetään edelleen. Järjestelmien ja tiedonsiirtoprosessien arviointiin on käytetty ulkopuolisia auditointeja.

Muut johtamisjärjestelmät

Henkilöstöjohtaminen

Raision sisäisen valvonnan järjestelmiin liittyvät myös henkilöstöjohtamisen prosessit ja käytännöt, joista henkilöstöhallinto vastaa ja jotka ovat osa Raision johtamisjärjestelmää. Niitä kehitetään tukemaan sisäistä valvontaa työntekijätasolla. Sisäisen valvonnan kannalta tärkeimpiä ovat osaamisen kehittäminen, minkä keinoja ovat rekrytointi, perehdyttäminen, koulutus ja työssä oppiminen, sekä palkitseminen, kehityskeskustelut sekä henkilöstön mielipidekyselyt.

Laatu

Raision toiminnoista pääosa on ISO 9001 ja ISO 14001 –sertifiointin piirissä. Tuoteturvallisuuden jatkuvan kehittämisen varmistamiseksi ja asiakastyytyvyyden parantamiseksi hyödynnetään elintarvikelaitoksissa myös elintarviketurvallisuusstandardeja. Laatujohtaminen tehokkuus nähdään Raisiolle erittäin tärkeänä. Laatujohtamisen noudattamista edellytetään kaikessa toiminnassa ja sitä valvotaan tehokkaasti.

Kestävä kehitys

Raisio noudattaa kaikkia toimintaansa koskevia paikallisia, kansallisia ja kansainvälisiä lakeja ja määräyksiä. Lisäksi Raisio on sitoutunut Kansainvälisen Kauppakamarin (ICC) kestävän kehityksen periaatteisiin. Toimimalla turvallisesti ja panostamalla turvallisuuden edistämiseen tuetaan toiminnan laatua ja taloudellisuutta.

Riskienhallinta

Riskien tunnistamisella ja niiden arvioinnilla on tärkeä merkitys sisäisen valvonnan onnistumiselle. Jotta konsernin toiminnan tehokkuutta ja tuloksellisuutta voidaan valvoa, on riskejä kyettävä hallitsemaan. Raision sisäisen valvonnan on annettava johdolle varmuus siitä, että laadittua riskienhallintapolitiikkaa noudatetaan.

Raision riskienhallintapolitiikassa on määritelty riskienhallinnan tavoitteet, periaatteet ja vastuut. Riskienhallinta on määritelty toiminnaksi, jonka tavoitteena on tunnistaa ja arvioida merkittävät ulkoiset ja sisäiset epävarmuustekijät, jotka voivat uhata strategian toteuttamista ja tavoitteiden saavuttamista. Tunnistettuja riskejä pyritään mahdollisuuksien mukaan poistamaan, pienentämään tai siirtämään. Raision riskikenttä jakaantuu strategiaan riskiä, operatiivisiin riskiä, vahinkoriskien ja rahoitusriskien. Erityinen paino on ennaltaehkäisevällä toiminnalla ja sen kehittämisellä. Riskienhallinta on osa konsernin jokapäiväistä toimintaa. Elintarvikkeita valmistavan konsernin riskienhallinnassa turvallisuudeltaan puutteellisten tuotteiden aiheuttamat vahingot ja niihin liittyvät vastuuriskit ovat keskeinen aihe.

Konsernin rahoitusjohtaja, joka raportoi talousjohtajalle, vastaa riskienhallinnan koordinoinnista, kehittämisestä ja seurannasta. Riskienhallinnan kehittämisessä käytetään myös ulkopuolisia neuvonantajia. Riskienhallintatoiminto vastaa koko konsernin käsittävistä vakuutusohjelmista. Vakuutusten kattavuutta arvioidaan muun muassa toimipaikkojen riskikartoituksen yhteydessä.

Liiketoimintayksiköt toteuttavat käytännön riskienhallintatyötä riskienhallintapolitiikan ja konsernin ohjeiden mukaisesti. Operatiivinen vastuu on kunkin yksikön ja toiminnon johdolla. Yksiköt kartoittavat ja tunnistavat riskejä muun muassa vuosisuunnittelun yhteydessä. Kriisitilanteissa toimimiseen sekä kriisiviestintään on valmistauduttu.

Kukin liiketoimintayksikkö ja palvelufunktiot ml. rahoitus raportoivat tärkeimmistä riskeistään johtoryhmälle.

Liiketoimintariskejä on kuvattu liiketoimintojen katsauksissa vuosikertomuksessa ja muita taloudellisia riskejä ja rahoitusriskejä tilinpäätöksessä.

Tiedotus ja viestintä

Konsernin raportointijärjestelmän ohjeet ja periaatteet ovat kaikkien taloudelliseen raportointiin osallistuvien saatavilla konsernin raportointijärjestelmän yhteydessä. Lisäksi taloudelliseen raportointiin ja valvontatoimpiteisiin liittyviä ohjeista ja konsernin muita politiikkoja ja ohjeita on saatavilla konsernin intranetissä.

Seuranta

Konsernin ja liiketoimintayksiköiden tulosta ja muita tunnuslukuja seurataan kuukausittain tapahtuvalla raportoinnilla ja johtoryhmän kuukausikokouksilla, joilla varmistetaan myös sisäisen valvonnan toimivuutta. Johtoryhmä seuraa myös viikoittain konsernin eri yksiköiden myynnin kehitystä. Lisäksi liiketoimintayksiköt seuraavat liiketoimintansa myynnin ja tuloksen kehitystä tätä tiheämmällä frekvenssillä, useimmiten päivätasolla. Tuloksen lopullisesta arvioinnista vastaa hallitus kokouksissaan.

Konsernin taloushallinto seuraa sekä ulkoisen että sisäisen talousraportoinnin oikeellisuutta. Ulkoinen tilintarkastaja tarkastaa ulkoisen tulosraportoinnin oikeellisuuden ja seuraa myös sisäistä raportointia.

SISÄPIIRISÄÄNTELY

Raisio-konsernissa sovelletaan NASDAQ OMX Helsinki Oy:n, Elinkeinoelämän keskusliiton ja Keskuskauppakamarin laatimaa ja pörssin hallituksen antamaa sisäpiiriohjetta (2009) eräiltä kohdin täsmennettynä.

Konsernin sisäpiiri muodostuu ilmoitusvelvollisista sisäpiiriläisistä (ns. julkinen sisäpiiri) ja pysyvistä yrityskohtaisista sisäpiiriläisistä, joiden lisäksi konsernissa voi aika ajoin olla myös hankekohtaisia sisäpiiriläisiä.

Ilmoitusvelvollisia sisäpiiriläisiä ovat hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenet, toimitusjohtaja, konsernin johtoryhmän jäsenet ja tilintarkastajat. Pysyvään yrityskohtaiseen sisäpiiriin luetaan Raisiossa liiketoimintojen keskeisten

vastuuhenkilöiden lisäksi mm. eräät tutkimuksen ja kehityksen sekä taloushallinnon päälliköt ja asiantuntijat sekä johdon assistentit. Pysyvään yrityskohtaiseen sisäpiiriin kuului 30 henkilöä 31.12.2010.

Raisio-konsernin sisäpiiriläiset eivät saa käydä kauppaa yhtiön liikkeeseen laskemilla arvopapereilla tai niihin oikeuttavilla arvopapereilla 14 vuorokauteen ennen yhtiön osavuosi-katsauksen ja tilinpäätöstiedotteen julkaisemista.

Konsernin sisäpiirihallinto käyttää Euroclear Finland Oy:n SIRE-järjestelmää, jonka kautta tiedot ilmoitusvelvollisista sisäpiiriläisistä ja heidän omistuksestaan ja lähipiiristään sekä näissä tapahtuneista muutoksista ovat julkisia arvopaperimarkkinalain edellyttämässä laajuudessa. Lain mukaan nähtävillä pidettävät tiedot Raision ilmoitusvelvollisista sisäpiiriläisistä sekä heidän ja heidän lähipiirinsä omistuksesta ja siinä tapahtuneista muutoksista on esitelty yhtiön Internet-sivuilla.

TILINTARKASTUS

Varsinaisina tilintarkastajina tilikaudella 2010 toimivat Johan Kronberg, KHT ja Mika Kaarisalo, KHT. Varatilintarkastajina toimivat KHT-yhteisö PricewaterhouseCoopers Oy ja Kalle Laaksonen, KHT.

Konsernin tilintarkastuspalvelut on kilpailutettu syksyllä 2007.

Konsernin tilintarkastuksesta laaditaan yhteenveto hallitukselle ja toimitusjohtajalle. Lisäksi konserniyhtiöiden tilintarkastajat raportoivat erikseen kunkin konserniyhtiön johdolle. Tilintarkastajat raportoivat toiminnastaan ja havainnoistaan Raisio Oyj:n hallitukselle sen kokouksissa kaksi kertaa vuonna 2010. Tilintarkastajat antavat osakkeenomistajille lain edellyttämän tilinpäätökseen liittyvän tilintarkastuskertomuksen vuosittain.



2010

Palkkioita lakisääteisestä tilintarkastuksesta vuodelta 2010 maksettiin yhteensä 139 400 euroa. Lisäksi PricewaterhouseCoopers Oy:ltä ja samaan tilintarkastusketjuun kuuluilta yhtiöiltä ostettiin muita palveluja yhteensä 835 949 eurolla.

Glisten-alakonsernin tilintarkastuksesta maksettiin PKF (UK) LLP:lle 42 400 euroa vuodelta 2010 ja palkkiona muista erinäisistä palveluista 132 500 euroa.

HALLITUKSEN JÄSENET

	<p>Puheenjohtaja Simo Palokangas Vuorineuvos Syntymävuosi: 1944 Kotipaikka: Säskylä, Suomi Koulutus: agronomi Keskeinen työkokemus: HK-Ruokatalo Group Oyj 1994-2006: toimitusjohtaja, Lännen Tehtaat Oyj 1987-1994: toimitusjohtaja, Munakunta 1979-1987: toimitusjohtaja Hallituksen jäsenyys: jäsen ja puheenjohtaja vuodesta 2006 Keskeisimmät samanaikaiset luottamustehtävät: Biolan Oy: hallituksen jäsen, Jenny ja Antti Wihurin rahasto, hallituksen puheenjohtaja, Wihuri Oy: hallintoneuvoston jäsen, Huoltovarmuuskeskus: hallituksen varapuheenjohtaja Palkkiot vuonna 2010: 112 980 euroa, josta noin 80 % on suoritettu rahana ja noin 20 % osakkeina, yhteensä palkkiona luovutettu 8 253 vaihto-osaketta Omistus Raisiossa: sarja V 132 588 kpl</p>
	<p>Varapuheenjohtaja Michael Ramm-Schmidt Hallituksen puheenjohtaja, Oy Executive Leasing Ab Syntymävuosi: 1952 Kotipaikka: Espoo, Suomi Koulutus: diplomiekonomi Keskeinen työkokemus: Oy Executive Leasing Ab 2004-, Hackman Oyj Abp 2004: konserninjohtaja, Hackman Metos Oy Ab 1995-2004: toimitusjohtaja, Hackman Designor Oy Ab 1989-1994: toimitusjohtaja, International Masters Publishers Inc. 1986-1989: toimitusjohtaja, Skandinavisk Press AB 1984-1986: toimitusjohtaja Hallituksen jäsenyys: jäsen vuodesta 2005, varapuheenjohtaja vuodesta 2006 Keskeisimmät samanaikaiset luottamustehtävät: Huurre Group Oy: hallituksen puheenjohtaja, Levanto Oy: hallituksen jäsen, Nuukari Oy: hallituksen puheenjohtaja, Stala Oy: hallituksen jäsen, Stalatable Oy: hallituksen puheenjohtaja, Stiftelsen Svenska Handelshögskolan: hallintoneuvoston jäsen Palkkiot vuonna 2010: 30 000 euroa, josta noin 80 % on suoritettu rahana ja noin 20 % osakkeina, yhteensä palkkiona luovutettu 2 228 vaihto-osaketta Omistus Raisiossa: sarja V 48 578 kpl</p>
	<p>Anssi Aapola Maanviljelijä Syntymävuosi: 1951 Kotipaikka: Kustavi, Suomi Koulutus: agronomi Keskeinen työkokemus: Finnsa Oy 2005-2011: toimitusjohtaja, Raisio-konserni 1983-2002: johtotehtävät, oman tilan viljely 1987- Hallituksen jäsenyys: jäsen vuodesta 2006 Keskeisimmät samanaikaiset luottamustehtävät: Turvata Oy: hallituksen jäsen, Vakka-Suomen Osuuspankki: hallituksen jäsen Palkkiot vuonna 2010: 30 000 euroa, josta noin 80 % on suoritettu rahana ja noin 20 % osakkeina, yhteensä palkkiona luovutettu 2 228 vaihto-osaketta Omistus Raisiossa: sarja K 4 320 kpl ja sarja V 13 867 kpl</p>

	<p>Erkki Haavisto Maanviljelijä Syntymävuosi: 1968 Kotipaikka: Raisio, Suomi Koulutus: MMM, agronomi Keskeinen työkokemus: oman tilan viljely 1993- Hallituksen jäsenyys: jäsen vuodesta 2004 Keskeisimmät samanaikaiset luottamustehtävät: Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto MTK r.y.: metsäjohtokunnan jäsen, Metsänhoitoyhdistys Lounametsä: hallituksen puheenjohtaja, Raisio Oyj:n Tutkimussäätiö: hallituksen jäsen, Raision kaupunki: kaupunginhallituksen jäsen, Salaojituksen Tukisäätiö s.r.: hallituksen jäsen, Turun Seudun Osuuspankki: hallituksen jäsen Palkkiot vuonna 2010: 30 000 euroa, josta noin 80 % on suoritettu rahana ja noin 20 % osakkeina, yhteensä palkkiona luovutettu 2 228 vaihto-osaketta Omistus Raisiossa: sarja K 364 940 kpl ja sarja V 176 127 kpl</p>
	<p>Pirko Rantanen-Kervinen Ekonomi, HKKK Syntymävuosi: 1949 Kotipaikka: Vantaa, Suomi Keskeinen työkokemus: Turkistuottajat Oyj 2009-2010: Executive Advisor, 1991-2009: toimitusjohtaja, 1989-1991: varatoimitusjohtaja, 1987-1989: rahoitusjohtaja Hallituksen jäsenyys: jäsen 25.4.2010 alkaen Keskeisimmät samanaikaiset luottamustehtävät: Keskinäinen Vakuutusyhtiö Tapiola: hallintoneuvoston jäsen Palkkiot vuonna 2010: 24 000 euroa, josta noin 80 % on suoritettu rahana ja noin 20 % osakkeina, yhteensä palkkiona luovutettu 1 788 vaihto-osaketta Omistus Raisiossa: sarja V 1 788 kpl</p>

Satu Lähteenmäki toimi hallituksen jäsenenä marraskuusta 2006 25. maaliskuuta 2010 asti. Hänelle suoritettiin vuonna 2010 palkkiona 6 000 euroa, josta noin 80 % rahana ja noin 20 % osakkeina; yhteensä palkkiona hänelle luovutettiin 440 vaihto-osaketta.

Hallituksen ja hallintoneuvoston sihteerinä toimii Raisio-konsernin rahoitusjohtaja, oikeustieteen kandidaatti Janne Martti.

Hallituksen osakeomistukset tilinpäätöksen allekirjoituspäivänä 10.2.2011.