



## Palkka- ja palkkioselvitys

### 1. Johdanto

Lehto Group Oyj:n (jäljempänä "Yhtiö") hallinto määräytyy Yhtiön yhtiöjärjestyksen, Suomen lakien (esimerkiksi osakeyhtiölaki ja arvopaperimarkkinalaki) sekä Yhtiön hallinnointiohjeen pohjalta. Yhtiö noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n valmistelemaa Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia 2015 ("Hallinnointikoodi"). Hallinnointikoodi on kokonaisuudessaan nähtävillä Arvopaperimarkkinayhdistyksen internetsivuilla osoitteessa [www.cgfinland.fi](http://www.cgfinland.fi).

Yhtiön lakisääteisiä hallintoelimiä ovat yhtiökokous, hallitus, toimitusjohtaja ja tilintarkastaja. Lakisääteisten hallintoelimien tukena toimii muu konsernijohto, johon kuuluu konsernin talousjohtaja ja liiketoimintajohtaja. Konsernin muun johdon tehtävänä on toimia toimitusjohtajan tukena toimitusjohtajan toimivaltaan kuuluvissa tehtävissä, niiden toteutuksessa ja seurannassa, erityisesti liiketoiminnan kehityksen, rahoituksen, varainhallinnan, sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan osalta. Yhtiöllä ei ole hallintoneuvostoa. Yhtiön kotipaikka on Kempele.

Lehto Group Oyj on Lehto-konsernin emoyhtiö ja se vastaa konsernin hallinnosta sekä konsernin tiettyjen yhteisten toimintojen tuottamisesta. Operatiivista liiketoimintaa harjoittavat Lehto Group Oyj:n tytäryhtiöt, jotka toimivat jollakin konsernin neljästä palvelualueesta, joita ovat Toimitilat, Asunnot, Hyvinvointitilat ja Korjausrakentaminen. Palvelualueella ei ole erillistä johtoa, mutta jokaisella palvelualueella on sen toimintaa ohjaava ohjausryhmä, jonka tehtävänä on muun muassa palvelualueen toiminnan ohjaaminen sekä palvelualueen strategian laatiminen, liiketoiminnan kehittäminen, asetettujen tavoitteiden valvonta ja toteutumisseuranta, johdon tukeminen suurempien investointien hyväksynnöissä sekä henkilöstöasiat. Palvelualueen ohjausryhmä koostuu Konsernin johdosta ja relevanttien Tytäryhtiöiden toimitusjohtajista. Lisäksi palvelualueen ohjausryhmään kuuluu henkilöstöjohtaja tarpeen mukaan sekä muita Tytäryhtiön johtajia niiden Tytäryhtiöiden osalta, jotka toimivat useammalla palvelualueella.

Osakkeenomistajien tiedonsaantia tukee selkeä ja ajantasainen kuvaus palkitsemisesta. Tämän toteuttamiseksi Yhtiö on laatinut palkka- ja palkkioselvityksen. Yhtiön hallinnointiohje sekä selvitys hallinnointi- ja ohjausjärjestelmästä kultakin tilikaudelta ja palkka- ja palkkioselvitys ovat julkisesti nähtävillä Yhtiön internetsivuilla osoitteessa [www.lehto.fi](http://www.lehto.fi).

Ajantasaiset tiedot toimitusjohtajan ja muun ylimmän johdon osakeomistuksista sekä optio-oikeuksista löytyvät Yhtiön internetsivuilta [www.lehto.fi](http://www.lehto.fi).

## 2. Palkitseminen

### Päätöksentekojärjestys

Yhtiökokous päättää hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä maksettavista palkkioista ja niiden määräytymisperusteista. Henkilön palkitsemisesta päättää yleensä hänet nimittänyt toimielin. Koska hallitus nimittää toimitusjohtajan, se päättää myös toimitusjohtajan palkitsemisesta. Lisäksi hallitus päättää toimitusjohtajalle irtisanomisen perusteella maksettavista korvauksista. Hallitus päättää Yhtiön palkitsemisjärjestelmän periaatteista ja rakenteesta toimitusjohtajan esittelystä.

## 3. Hallituksen palkitseminen

### Hallituksen jäsenten palkkiot ja muut etuudet

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista. Lähtökohtaisesti Yhtiöön toimi- tai työsuhteessa oleville hallituksen jäsenille ei makseta kokouspalkkiota. Varsinainen yhtiökokous 30.3.2016 päätti, että valittaville hallituksen jäsenille maksetaan seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä päättyvältä toimikaudelta seuraavat palkkiot:

- hallituksen puheenjohtajalle vuosipalkkiona 28 800 euroa sekä
- muille hallituksen jäsenille vuosipalkkiona kullekin 16 000 euroa.

Lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan 750 euron ja hallituksen puheenjohtajalle 1 500 euron suuruinen kokouspalkkio kustakin hallituksen kokouksesta, johon he osallistuvat.

- Hallituksen jäsenet ovat lisäksi oikeutettuja palkkioon osallistumisestaan hallituksen valiokuntien kokouksista seuraavasti: valiokunnan puheenjohtaja 600 euroa kokoukselta ja muut valiokunnan jäsenet 400 euroa kokoukselta.

Hallituksen jäsenten matkakulut korvataan Yhtiön matkustussäännön mukaisesti. Hallituksen palkkiota ei makseta miltään osin osakkeiden muodossa, vaan kaikki palkkiot maksetaan rahana.

**Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot vuonna 2015, 1000 EUR**

<b>Nimi</b>	<b>Asema Yhtiössä</b>	<b>Vuosipalkkio</b>	<b>Kokouspalkkio</b>	<b>Palkka</b>	<b>Yhteensä</b>
Pertti Huuskonen	hallituksen puheenjohtaja	20	13		<b>33</b>
Martti Karppinen	hallituksen jäsen	10	8		<b>18</b>
Tomi Koivukoski	hallituksen jäsen			42	<b>42</b>
Hannu Lehto	toimitusjohtaja, hallituksen jäsen			76	<b>76</b>
Mikko Räsänen	hallituksen jäsen	10	6		<b>16</b>
Päivi Timonen	hallituksen jäsen	10	8		<b>18</b>

**Hallituksen puheenjohtajan ja hallituksen jäsenen mahdolliseen työ- tai toimisuhteeseen kuuluvat taloudelliset etuudet**

Vuoden 2016 varsinaisessa yhtiökokouksessa valitut Yhtiön hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa Yhtiöön.

**Hallituksen jäsenten osallistuminen osakeperusteiseen palkitsemisjärjestelmään**

Yhtiöllä ei ole voimassaolevia osakeperusteisia palkitsemisjärjestelmiä. Hallituksen jäsenille ei siten ole maksettu palkkiota osakkeina. Hallituksen jäsenten osakeomistusta koskevat tiedot ovat saatavilla Yhtiön sisäpiirirekisteristä osoitteessa <http://www.lehto.fi>

**4. Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisjärjestelmä****Toimitusjohtajan toimisuhdetta koskevat tiedot**

Hallitus määrittelee ja hyväksyy toimitusjohtajan palvelussuhteen keskeiset ehdot mukaan lukien toimitusjohtajan palkkion. Toimitusjohtaja Hannu Lehdon kanssa tehdyn johtajasopimuksen mukaan Lehdon palkkio muodostuu 10 000 euron kiinteästä kuukausipalkkiosta. Palvelussuhteen ehdot on laadittu kirjallisen toimisopimuksen muotoon. Toimitusjohtaja Hannu Lehdon toimisopimus on toistaiseksi voimassaoleva ja voidaan irtisanoa molemminpuolisesti kuuden (6) kuukauden irtisanomisajalla, miltä ajalta toimitusjohtaja on oikeutettu kuukausipalkkaan ja luontoisetuihin. Jos Yhtiö irtisanoa Lehdon johtajasopimuksen Lehdosta ilman johtuvaa syytä, Lehto on oikeutettu saamaan kuuden (6) kuukauden rahapalkkaa vastaavan korvauksen edellyttäen, että Lehto ei kyseisenä aikana ole solminut työ- tai toimisuhdetta kolmannen osapuolen kanssa.

Toimitusjohtaja on oikeutettu työsopimuslain ja muun eläkettä säätelevän lainsäädännön mukaiseen eläkkeeseen eikä hänellä ole lisäeläkettä. Eläkejärjestelmä on maksuperusteinen.

Yhtiön nykyinen toimitusjohtaja ei ole osallistunut osakeperusteiseen palkitsemisjärjestelmään eikä hän ole vastaanottanut palkkiona Yhtiön osakkeita tai optio-oikeuksia. Mahdolliset tulospalkkiot sekä muut kannustimet määräytyvät vuosittain kulloinkin etukäteen ilmoitettavien, tällaisia kannustimia koskevien Lehto Groupin hallituksen määrittämien periaatteiden mukaisesti. Toimitusjohtajasopimuksen mukaan Hannu Lehdolla on oikeus bonukseen, jonka perusteista Yhtiön hallitus päättää vuosittain.

Vuonna 2015 toimitusjohtajalle maksettiin palkkoja ja palkkiota 76 tuhatta euroa.

### **Muun ylimmän johdon palkitsemisen keskeiset periaatteet**

Muuhun ylimpään johtoon luetaan Yhtiön Talousjohtaja ja Liiketoimintajohtaja.

Talousjohtaja Veli-Pekka Palorannan ja liiketoimintajohtaja Asko Myllymäen kanssa tehdyt palvelusopimukset sisältävät tavanomaisia palkkion määräytymiseen, työsuhde-etuihin ja irtisanomisaikaan liittyviä ehtoja. Paloranta ja Myllymäki eivät ole palvelusopimuksiensa perusteella oikeutettuja erityisiin irtisanomiskorvauksiin, mikäli Yhtiö irtisanoo sopimuksen ilman Palorannasta tai Myllymäestä johtuvaa syytä.

Yhtiön muun johdon palkat ja palkkiot vuonna 2015 olivat yhteensä 95 tuhatta euroa.

### **Tulospalkkiojärjestelmä**

Tulospalkkio maksetaan tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Ansaintajakso on kalenterivuosi.

Tavoitteet asetetaan joka ansaintajaksolle erikseen. Nämä lyhyen tähtäimen palkkiot määräytyvät Yhtiön taloudellisten ja strategisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Lisäksi osa tavoitteista voi olla muita Yhtiön tai palvelualueiden tavoitteita tai henkilökohtaisia tavoitteita. Henkilöille asetut tavoitteet vaihtelevat tehtävittäin.

### **Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmät**

Yhtiöllä ei ole voimassaolevia osakeperusteisia palkitsemisjärjestelmiä.