



## **Palkitsemispolitiikka 2020**

### **1. Johdanto**

Lehto Group Oyj:n (jäljempänä "Yhtiö") esittää tällä palkitsemispolitiikalla ("Palkitsemispolitiikka") sille lainsäädännön ja Hallinnointikoodin perusteella kuuluvan velvollisuuden määrittämiä periaatteet hallituksen, toimitusjohtajan ja mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiselle. Jäljempänä toimitusjohtajan sijaista koskevat samat periaatteet kuin toimitusjohtajaa.

Palkitsemispolitiikka on hyväksytty Yhtiön hallituksessa 19.2.2020 ja se käsitellään Yhtiön yhtiökokouksessa 14.4.2020. Yhtiö soveltaa tätä palkitsemispolitiikkaa vuoden 2024 yhtiökokouksen päättymiseen asti, ellei politiikassa sitä ennen ilmene olennaisia muutostarpeita niin, että se korvattaisiin uudella palkitsemispolitiikalla. Mahdollinen uusi palkitsemispolitiikka valmisteltaisiin ja käsiteltäisiin tässä politiikassa hyväksytyllä tavalla.

Palkitsemispolitiikan keskeinen periaate on, että se tukee yrityksen strategian, tehokkuuden, kannattavuuden ja kilpailukyvyn toteutumista. Palkkiopolitiikan periaatteet ovat oikeudenmukaisuus, avoimuus ja kannustavuus. Palkitsemispolitiikan tavoitteena on tukea Yhtiön liiketoimintastrategiaa ja edesauttaa sen pitkän aikavälin taloudellista menestymistä sitouttamalla ja motivoimalla Yhtiön johto Yhtiön tavoitteita tukevaan toimintaan.

Palkitsemispolitiikkaa laadittaessa on huomioitu myös Yhtiön työsopimusohje, joka on johdolle ja keskeisille esimiehille tarkoitettu ohje työsuhdeasioiden hoitamiseksi. Ohje koskee työuran aikaisia rekrytointi-, palkanmääritys-, palkankorotus- sekä työsopimuksen päättymiseen liittyviä periaatteita. Eryteisesti Yhtiön toimitusjohtajan palkitsemisessa voidaan huomioida Yhtiön johdon ja avainhenkilöstön palkitsemista koskevat linjaukset ja käyttää niitä soveltuvin osin palkitsemisesta päätettäessä.

Palkkauksen taso perustuu työtehtävän sisältöihin, vaativuuteen sekä työntekijän suoriutumiseen tehtävässä. Näiden lisäksi palkkauksen tasoon vaikuttavat työntekijän erityiset osaamiset ja pätevyydet sekä esimiesvastuu. Johtaja- ja avaintehtävissä palkkatasoon vaikuttaa myös alueellinen tai valtakunnallinen kilpailu erityisosajista. Johtajatason palkka- ja palkkioperusteet arvioidaan aina tilannekohtaisesti yrityksen johdon toimesta.

### **2. Päätöksentekoprosessin kuvaus**

#### **Palkitsemispolitiikan hyväksyminen**

Palkitsemispolitiikan ja sen mahdollisten olennaisten muutosten valmistelusta vastaa Yhtiön hallitus tai se hallituksen valiokunnista, jonka työjärjestykseen palkitsemispolitiikan valmistelu sisältyy. Hallituksen palkitsemista koskeva osuus valmistellaan osakkeenomistajien nimitystoimikunnan toimesta. Hallitus voi valmistelun yhteydessä keskustella politiikasta Yhtiön suurimpien osakkeenomistajien kanssa.

Hallitus käsittelee ja esittää palkitsemispolitiikan ja sen olennaiset muutokset yhtiökokoukselle. Palkitsemispolitiikka esitellään yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein. Yhtiökokous tekee hallituksen esityksestä neuvoa-antavan päätöksen siitä, kannattaako se esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Osakkeenomistajilla ei ole kuitenkaan mahdollisuutta hylätä esitettyä palkitsemispolitiikkaa, vaan tällöin palkitsemispolitiikkaa tarkastellaan viimeistään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa, johon asti hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessa noudatetaan yhtiökokouksessa esitettyä palkitsemispolitiikkaa.

### **Palkitsemispolitiikan arviointi**

Yhtiön noudattama palkitsemispolitiikka arvioidaan vuosittain Yhtiön hallituksen tai sen osoittaman hallituksen valiokunnan toimesta. Hallitus esittää varsinaiselle yhtiökokoukselle vuosittain palkitsemisraportin, jonka perusteella osakkeenomistajilla on mahdollisuus arvioida palkitsemispolitiikan toteutumista. Yhtiökokous tekee neuvoa-antavan päätöksen siitä, hyväksyykö se esitetyn palkitsemisraportin.

### **Palkitsemispolitiikan täytäntöönpano**

Yhtiön hallituksen palkitsemisesta päättää Yhtiön yhtiökokous vuosittain osakkeenomistajien nimitystoimikunnan valmisteleman ehdotuksen perusteella. Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotus noudattelee Yhtiön palkitsemispolitiikan hallituksen palkitsemista koskevaa kokonaisuutta.

Yhtiön toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää Yhtiön hallitus palkitsemispolitiikan toimitusjohtajan palkitsemista koskevaa kokonaisuutta noudattaen.

Yhtiökokous voi päättää tai valtuuttaa hallituksen päättämään osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Mikäli palkitsemisen osana annetaan osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia, tulee sen tapahtua palkitsemispolitiikan mukaisesti.

### **Palkitsemispolitiikkaa koskevat eturistiriidat**

Yhtiö on huomionnut eturistiriitatilanteet palkitsemisen osalta niin, että hallituksen palkitsemista koskevan kokonaisuuden valmistelee ja esittelee yhtiökokoukselle Yhtiön osakkeenomistajien nimitystoimikunta ja toimitusjohtajan palkitsemisen valmistelee Yhtiön hallitus tai sen valiokunta. Hallituksen puheenjohtaja tai hallituksen jäsen ei osallistu hallituksen palkitsemista koskevan asian valmisteluun osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenenä tai asiantuntijajäsenenä eikä toimitusjohtaja ole mukana osakkeenomistajien nimitystoimikunnan, hallituksen tai sen valiokunnan kokouksissa siltä osin, kuin ne koskevat toimitusjohtajan palkitsemista.

## **3. Hallituksen palkitsemisen kuvaus**

Hallituksen palkitsemisesta päättää Yhtiön yhtiökokous osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tai muun osakkeenomistajan yhtiökokoukselle tekemästä esityksestä. Hallituksen palkitseminen voi muodostua erilaisista osakokonaisuuksista. Hallituksen puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle ja jäsenille voidaan maksaa esimerkiksi vuosi- tai kuukausipalkkio sekä yksittäisiä kokouksia koskevia kokouspalkkioita. Hallituksen puheenjohtajan ja sen varapuheenjohtajan palkkiot voivat olla hallituksen jäsenen palkkiota suuremmat.

Palkkiot voidaan maksaa kokonaan rahana tai osittain rahana ja osittain Yhtiön osakkeina tai muina rahoitusvälineinä. Yhtiökokous voi päätöksessään edellyttää, että hallituksen jäsen velvoitetaan ostamaan tai että Yhtiö hankkii tai muutoin luovuttaa Yhtiön osakkeita tai muita rahoitusvälineitä palkkiona tai sen osana,

jonka lisäksi yhtiökokous voi edellyttää, että rahana maksettavat palkkiot käytetään osittain tai kokonaan Yhtiön osakkeiden hankintaan. Yhtiökokous voi määrätä myös muita palkitsemista koskevia määräytymisperusteita tai palkkiona maksettavien Yhtiön osakkeiden aikaan tai hallituksen jäsenyyteen sidottuja luovutusrajoituksia tai suosituksia. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta voi myös ehdotuksessaan edellyttää, että hallituksen jäsenillä on omistusta Yhtiössä.

Yhtiöön toimi- tai työsuhteessa oleville hallituksen jäsenille ei makseta kokouspalkkiota, mutta yhtiökokous voi päättää erikseen tällaiselle jäsenelle hallitustyöstä maksettavasta korvauksesta.

Hallituksen jäsenten matkakulut voidaan korvata Yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

#### **4. Toimitusjohtajan toimisuhdetta koskevat tiedot**

##### **Palkitsemassa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet**

Toimitusjohtajan palkitseminen voi koostua kiinteästä ja muuttuvasta palkitsemisen osasta, jonka tavoitteena on mahdollistaa Yhtiölle parhaat edellytykset toimivan, kilpailukykyisen ja kannustavan palkitsemismallin luomiseksi. Toimitusjohtajan ansiotasoa tarkastellaan kokonaisuutena ja sen tulee mahdollistaa kyvykkään henkilön palkkaaminen yhtiöön.

Toimitusjohtajan kokonaisansio voi koostua kiinteästä kuukausipalkasta ja luontoiseduista sekä kannustavasta tulospalkkiojärjestelmästä. Lisäksi toimitusjohtajalle voidaan osoittaa erilaisia pitkän aikavälin kannustimia, kuten sitouttavia osakepohjaisia palkkiojärjestelmiä. Toimitusjohtajan kanssa voidaan sopia vakuutusturvasta ja eläkejärjestelyistä, jonka lisäksi toimitusjohtajalle voidaan tarjota lomat, lomarahat, työterveyshuolto, sairauslomat sekä muut vastaavat ehdot Yhtiön normaalin käytännön mukaisesti.

Toimitusjohtaja voidaan ottaa osaksi Yhtiön avainhenkilöihin sovellettavia kannustinjärjestelmiä, kuten esimerkiksi tulospalkkaus, osakepohjainen kannustinjärjestelmä ja sitouttava osakepalkkiojärjestelmä. Sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustimien tulee yhdistää osakkeenomistajien ja toimitusjohtajan tavoitteet Yhtiön jatkuvaksi kehittämiseksi ja arvon nostamiseksi. Muuttuvien palkanosien osuus voi olla merkittävä kiinteään palkkaan verrattuna.

##### **Mahdollisen muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteet**

Yhtiön hallitus vastaa toimitusjohtajan muuttuvan palkitsemisen kriteereistä ja niiden toteutumisen arvioinnista. Hallituksen asettamien kriteerien tulee olla tämän palkitsemispolitiikan mukaisia, ja ne voivat liittyä esimerkiksi Yhtiön markkina-aseman vakiinnuttamisen, asiakastyytyväisyyden, Yhtiön omistaja-arvon, liiketoiminnan tai talouden kehittymiseen sekä henkilöstön tyytyväisyyden tai yhteiskuntavastuun toteutumiseen. Tarvittaessa hallitus voi käyttää erilaisia kyselyitä ja taloudellista ja toiminnallista raportointia arvioinnin perusteena. Todetut tavoitteet ovat omiaan edistämään Yhtiön pitkän aikavälin liiketoiminnallisia tavoitteita ja liiketoimintastrategiaa olla tehokas rakentaja kilpaillulla markkinalla.

Hallituksen määrittelemien strategisten kriteerien mukaisesti toteutettu osakeperusteinen kannustinjärjestelmä edesauttaa liiketoimintastrategian toteutumista kestävästi niin, että toimitusjohtajan tavoitteet omistaja-arvon

kasvattamisessa yhtenevät osakkeenomistajien etujen kanssa. Osakepohjaisten palkkiojärjestelmien osalta toimitusjohtajan ja yhtiön osakkeenomistajien tavoitteiden yhdenmukaisuutta pitkän aikavälin taloudellisesta menestyksestä voidaan varmistaa niin, että kyseisten palkkiojärjestelmien sitouttamisjaksot ovat useamman vuoden pituisia ja ne voivat sisältää erilaisia luovutusrajoituksia, velvoitteita ja suosituksia. Sitouttamisjaksoja tai muita luovutusrajoituksia käytetään lähtökohtaisesti vain silloin, kun ansaintajaksot ovat alle kolmen vuoden mittaisia.

#### **Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot**

Hallitus päättää toimitusjohtajasopimuksen osalta mahdolliset toimisuhteen kestoja, irtisanomisaikaa ja irtisanomisajan palkkaa tai erakorvausta koskevat ehdot sekä muita etuuksia, eläke-etuuksia tai lisäeläketurvaa koskevat ehdot niin, että ne kohtuudella noudattelevat normaalisti toimitusjohtajasopimuksissa noudatettavia vastaavia ehtoja ja markkinakäytäntöjä.

#### **Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot**

Hallituksella on mahdollisuus poikkeuksellisissa tilanteissa lisätä tai alentaa palkkion määrää, jos se katsoo, että palkitsemiskriteerin noudattaminen johtaisi Yhtiön tai toimitusjohtajan kannalta kohtuuttomaan lopputulokseen. Hallituksella on myös oikeus lykätä palkkion maksamista Yhtiön kannalta parempaan ajankohtaan, mikäli Yhtiöstä riippumattomat ja ennakoimattomat tekijät johtaisivat Yhtiölle kohtuuttomaan lopputulokseen.

Palkitsemisen mukaisen kokonaispalkkion maksamisen edellytyksenä on se, että toimitusjohtaja tai Yhtiö ei ole irtisanonut tai purkanut toimitusjohtajan johtajasopimusta ennen kokonaispalkkion maksamishetkeä, että konsernin tilinpäätöstietoja ei ole vääristelty niin, että sillä olisi vaikutusta palkkion määrään ja että Yhtiön toimitusjohtaja ei ole toiminut Yhtiön eettisten ohjeiden vastaisesti, muutoin epäeettisesti tai aiheuttanut toiminnallaan tai laiminlyönnillään huomattavaa haittaa Yhtiölle. Hallituksella on myös oikeus periä takaisin jo maksetut palkkiot kokonaan tai osittain, mikäli edellä mainittuja rikkomuksia ilmenee sitouttamisjakson aikana.

### **5. Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset**

Erityisissä tilanteissa Yhtiöllä on mahdollisuus poiketa tästä palkitsemispolitiikasta, mikäli se on tarpeen Yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi eikä voimassa olevan palkitsemispolitiikan noudattamista muuttuneessa tilanteessa voitaisi katsoa enää tarkoituksenmukaiseksi. Tällaisia erityisiä tilanteita, joissa Yhtiön hallituksella olisi huolellista harkintaa käyttäen mahdollisuus poiketa väliaikaisesti palkitsemispolitiikasta voivat olla esimerkiksi uuden toimitusjohtajan nimittäminen, sulautuminen, yritysosto, jakautuminen tai muu yritysjärjestely, merkittävä muutos Yhtiön strategiassa, välittömät ja merkittävät ennalta arvaamattomat sitouttamistarpeet tai muut lainsäädännöstä, muusta sääntelystä tai verotuksesta aiheutuvat muutokset.

Hallitus raportoi yhtiökokoukselle mahdollisista toimitusjohtajaa koskevista palkitsemispolitiikasta poikkeamisista tapahtumaa seuraavassa palkitsemisraportissaan, joka käsitellään varsinaisessa yhtiökokouksessa. Hallituksen palkitsemisen osalta kaikista poikkeamisista päättää yhtiökokous.

Olenaiset muutokset palkitsemispolitiikassa valmistellaan ja esitetään palkitsemispolitiikan kohdassa 2 kuvatun prosessin mukaisesti ja esitellään Yhtiön varsinaiselle yhtiökokoukselle. Olenaista vähäisempiä tai mahdollisia

lainsäädännöllisistä muutoksista seuraavia muita kuin olennaisia muutoksia ja muita teknisluonteisia muutoksia palkitsemista koskevaan päätöksentekoprosessiin tai muutoksia palkitsemista koskevaan terminologiaan voi Yhtiön hallitus tehdä itsenäisesti esittelemättä niitä yhtiökokoukselle.