

Palkitsemisraportti 2020



Yhteenveto

Hallituksen palkitseminen

Hallituksen palkkiot Lehto Group Oyj:ssä pysyivät ennallaan yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa 14.4.2020. Lehto Group Oyj:n hallituksen puheenjohtajalle maksettiin vuonna 2020 vuosipalkkiona 69.000 euroa ja hallituksen jäsenille 34.500 euroa. Yhtiön hallitukseen ei ole valittu varapuheenjohtajaa. Hallituksen jäsenet ovat vastaanottaneet vuosipalkkiostaan noin 40 prosenttia Lehto Group Oyj:n osakkeina ja loppuosan rahana. Lisäksi hallituksen puheenjohtajalle on maksettu kokouspalkkiona 1.500 euroa kokoukselta ja hallituksen jäsenille 750 euroa kokoukselta. Hallituksen valiokuntien jäsenille on maksettu kokouspalkkioita valiokunnan puheenjohtajalle 600 euroa ja valiokunnan jäsenelle 400 euroa. Matkakustannukset on maksettu yhtiön noudattaman matkustussäännön mukaisesti. Muita palkkioita ei hallituksen puheenjohtajalle tai jäsenille ole maksettu.

Hallitus päätti pienentää hallituksen jäsenille maksettavaa palkkiota 20 prosentilla viiden kuukauden ajaksi vuonna 2020 osana yhtiön koronapandemian aiheuttamia sopeuttamistoimenpiteitä.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallitus ei ole muuttanut toimitusjohtajan palkitsemisen sisältöä vuonna 2020. Toimitusjohtajan kiinteän palkan määrä vuonna 2020 oli 10.000 euroa kuukaudessa. Yhtiön johto päätti vapaaehtoisesti pienentää johtoryhmän jäsenten palkkoja 1.5.–30.9. väliseksi ajaksi 20 prosentilla osana koronapandemian aiheuttamia sopeuttamistoimia.

Tämän vähennyksen jälkeen toimitusjohtajalle vuodelta 2020 maksettu palkka oli 115.280 euroa. Toimitusjohtaja ei ole vastaanottanut muuta palkitsemista yhtiöltä, hänelle ei ole maksettu tulospalkkioita eikä hän ole lisäeläkejärjestelmän piirissä.

1. Johdanto

Lehto Group Oyj:n (jäljempänä "Yhtiö") hallinto määräytyy Yhtiön yhtiöjärjestyksen, Suomen lakien (esimerkiksi osakeyhtiölaki ja arvopaperimarkkinalaki) sekä Yhtiön hallinnointiohjeen pohjalta. Yhtiön noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n valmistelemaa Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia ("Hallinnointikoodi"). Hallinnointikoodi on kokonaisuudessaan nähtävillä Arvopaperimarkkinayhdistyksen internetsivuilla osoitteessa www.cgfinland.fi. Lehdon palkitsemisen periaatteiden määrittelyyn sekä niistä raportoinen tapaa kehitettiin vuodelle 2020 uuden Hallinnointikoodin edellytysten perusteella.

Osakkeenomistajien tiedonsaannin toteuttamiseksi Yhtiö on laatinut palkitsemisraportin. Yhtiön hallinnointiohje sekä selvitys hallinnointi- ja ohjausjärjestelmästä kultakin tilikaudelta yhdessä Yhtiön yhtiökokouksessa hyväksytyyn palkitsemispolitiikan ja palkitsemisraportin kanssa ovat julkisesti nähtävillä Yhtiön internetsivuilla osoitteessa www.lehto.fi.

Yhtiön yhtiökokouksessaan 14.4.2020 hyväksymää palkitsemispolitiikkaa on noudatettu kokonaisuudessaan

hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta päätettäessä. Yhtiö on pyrkinyt edesauttamaan hallituksen jäsenten ja Yhtiön osakkeenomistajien tavoitteiden yhteneväisyyttä kannustamalla sen hallituksen jäseniä vastaanottamaan osan hallituksen jäsenelle maksettavasta palkkiosta Yhtiön osakkeina. Kaikki hallituksen jäsenet ovat vuonna 2020 vastaanottaneet palkkionsa osin Yhtiön osakkeina ja osin rahana. Palkkiona maksettaviin Yhtiön osakkeisiin on liitetty palkitsemispolitiikan mahdollistamalla tavalla luovutusrajoitus, jonka perusteella hallituksen jäsenen ei tulisi myydä omistustaan ennen kuin kuusi kuukautta on kulunut hallitusjäsenyyden päättymisestä.

Yhtiö ei ole poikennut palkitsemispolitiikasta eikä se ole suorittanut maksettujen palkkioiden takaisinperintää.

Yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioiden kehitys verrattuna Yhtiön työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja Yhtiön taloudelliseen kehitykseen viideltä edelliseltä tilikaudelta on kuvattu oheisessa taulukossa. Yhtiöllä ei ole varatoimitusjohtajaa eikä hallintoneuvostoa.

Yhtiön liiketoiminnan volyymissä ja markkina-arvossa vuosina 2016-2018 tapahtuneen merkittävän kasvun johdosta hallituksen palkkioihin tehtiin korotus vuonna 2019. Korotus toteutettiin kuitenkin niin, että sillä kannustettiin hallituksen jäseniä kasvattamaan osakeomistustaan Yhtiössä. Hallituksen jäsenille luotiin mahdollisuus valita palkkio joko kokonaisuudessaan rahana maksettavana palkkiona tai osittain rahana ja osittain Yhtiön osakkeina maksettavana.

Vain rahana maksettava palkkio pidettiin ennallaan ja korotus toteutettiin ainoastaan osittain rahana ja osittain Yhtiön osakkeina maksettavaan vaihtoehtoon. Tällä Yhtiö varmisti muun muassa riittävän osaavien henkilöiden sekä hallitusammattilaisten saamisen Yhtiön hallitukseen, Yhtiön hallituksen diversiteetistä huolehtimisen sekä hallituksen jäsenten ja osakkeenomistajien intressien yhtenäistämisen.

Palkkiomallin muuttamisen kanssa samaan aikaan Yhtiön kannattavuus kuitenkin heikkeni aiemmin tehtyjen strategisten virheiden sekä erityisesti voimakkaasta kasvusta seuranneiden operatiivisten ongelmien vuoksi. Hallituksen palkitsemisstrategian muuttaminen ei ole lyhyellä tähtäimellä tukenut Yhtiön taloudellisten tavoitteiden toteutumista, mutta Yhtiö katsoo, että vaikutukset näkyvät pidemmällä 3-5 vuoden tähtäimellä.

	2020	2019 ¹⁾	2018	2017	2016
Hallituksen puheenjohtaja					
Yhtiökokouksen päättämä vuosipalkkio, t€	69	69	55	41	37
Kokouspalkkio, eur/kokous	1 500	1 500	1 500	1 500	1 500
Hallituksen jäsen					
Yhtiökokouksen päättämä vuosipalkkio, t€	35	35	28	23	21
Kokouspalkkio, eur/kokous	750	750	750	750	750
Valiokunnan kokouspalkkio, puheenjohtaja, eur/kokous	600	600	600	600	600
Valiokunnan kokouspalkkio, jäsen, eur/kokous	400	400	400	400	400
Hallituksen jäsenelle maksettu kokonaispalkkio, keskiarvo, t€	48	59	40	34	32
Hallitukselle maksettu vuosipalkkio, yhteensä, t€	159	248	156	128	103
Hallitukselle maksettu kokouspalkkiot, yhteensä, t€	81	45	44	44	55
Hallituksen kokousten määrä, suluissa sähköpostikokoukset	22 (5)	14 (5)	11 (2)	10 (1)	15 (3)
Toimitusjohtaja					
Rahapalkka ja verotettavat luontaisedut, t€	115	126	126	126	110
Tulospalkkio, t€	-	-	-	-	-
Osakepalkkio, t€	-	-	-	-	-
Henkilöstön palkat ja palkkiot yhteensä, t€	63 705	82 214	82 856	61 268	36 921
Henkilömäärä, keskimäärin	1 115	1 454	1 457	1 013	566
Henkilöstön palkitsemisen keskiarvo, euroa / vuosi	57 134	56 556	56 861	60 481	65 284
Liikevaihto, t€	545	668	721	598	362
Liiketulos, t€	-2 866	-41 836	37 169	64 559	40 351
Tilikauden tulos, t€	-8 196	-35 750	28 697	51 593	31 904
Osakkeita keskimäärin, laimentamaton, kpl ²⁾	71 012 014	70 597 352	70 541 661	70 541 661	65 475 497
Osakekohtainen tulos, laimentamaton, euroa/osake ²⁾	-0,12	-0,51	0,41	0,73	0,49
Osakekurssi 31.12. ²⁾	1,35	1,94	3,51	10,45	8,41
Osinko, euroa/osake ²⁾	-	-	0,20	0,28	0,18

¹⁾ Hallituksen vuosipalkkio maksettiin yhdessä erässä vuonna 2019

²⁾ Osakeantioikaistu vuoden 2020 merkintäetuoikeusannin myötä

2. Hallituksen palkitseminen tilikaudelta 2020

Yhtiökokous päättää hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä maksettavista palkkioista ja niiden määräytymisperusteista Yhtiön hyväksymää palkitsemispolitiikkaa noudattaen.

Varsinainen yhtiökokous 14.4.2020 päätti, että hallituksen jäsenten palkkioista noin 40 % maksetaan Lehto Group Oyj:n osakkeina ja loppuosa rahana. Hallituksen puheenjohtajalle näin maksettava vuosipalkkio on 69 000 (69 000) euroa ja hallituksen varapuheenjohtajalle sekä jäsenelle 34 500 (34 500) euroa. Palkkiona maksettavat osakkeet ovat luovutusrajoituksen kohteena, jonka perusteella hallituksen jäsenen ei tulisi myydä omistustaan ennen kuin kuusi kuukautta on kulunut hallitusjäsenyyden päättymisestä.

Mikäli hallituksen jäsen ilmoittaa Yhtiölle yhtiökokouksesta lasketta- van kolmen pankkipäivän kuluessa kirjallisesti Yhtiön talusjohtajalle pidättäytyvänsä Yhtiön osakkeiden vastaanottamisesta, maksetaan palkkio yksinomaan rahana. Tällöin vuosipalkkio on hallituksen puheenjohtajalle 55 200 (55 200) euroa ja hallituksen varapuheenjohtajalle ja jäsenille 27 600 (27 600) euroa

Lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan 750 (750) euron ja hallituksen puheenjohtajalle 1 500 (1 500) euron suuruisen kokouspalkkio kustakin hallituksen muusta kuin puhelimitse tai sähköpostitse pidetystä kokouksesta, johon he osallistuvat ja hallituksen valiokuntien kokouksista niin, että valiokunnan puheenjohtajalla maksetaan 600 (600) euroa kokoukselta ja muille valiokunnan jäsenille 400 (400) euroa kokoukselta.

Hallituksen jäsenten matkakulut korvataan Yhtiön matkustus- säännön mukaisesti.

Vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa valitut Yhtiön hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimsuhteessa Yhtiöön eikä heillä ole ollut muita taloudellisia etuja tai osakeperusteisia palkitsemisjärjestelmiä kuitenkin huomioiden, että osa hallituksen vuosipalkkiosta on maksettu yhtiön osakkeina.

Koronapandemiasta (COVID-19) johtuen hallitus alensi vuoden 2020 palkkioitaan viiden kuukauden ajalta 20 prosenttia vastavalla määrällä osana yhtiön sopeuttamistoimenpiteitä. Hallituksen jäsenille vuonna 2020 maksetut palkkiot on tarkemmin eritelty seuraavassa taulukossa.

Suluissa vuoden 2019 vastaavat tiedot

HALLITUKSEN JÄSENET 31.12.2020, MAKSETUT PALKKIOT JA OSAKEOMISTUKSET

Nimi	Hallituspalkkio 2020, maksettu osakkeina, euroa	Hallituspalkkio 2020, maksettu rahana, euroa	Hallituksen ja valiokuntien kokouspalkkiot 2020, euroa	Palkkiot yhteensä	Palveluiden myynti yhtiölle 2020, euroa	Muut taloudelliset etuudet 2020, euroa	Osakeomistus, kpl
Seppo Laine (pj.)	25 299	27 600	23 550	76 449	-	-	73 427
Mikko Räsänen	12 649	13 800	13 600	40 049	-	-	25 030
Anne Korkiakoski	12 649	13 800	14 550	40 999	-	-	48 845
Helena Säteri ²	12 649	13 800	9 000	35 449	-	-	14 223
Raimo Lehtiö ²	12 649	13 800	9 000	35 449	-	-	15 053
Martti Karppinen ¹	-	-	7 500	7 500	-	-	
Pertti Korhonen ¹	-	400	3 750	4 150	-	-	
Hallitus yhteensä	75 895	83 200	80 950	240 045	-	-	176 578

¹ Toiminut hallituksen jäsenenä vuoden 2020 varsinaiseen yhtiökokoukseen 14.4.2020 asti.

² Toiminut hallituksen jäsenenä vuoden 2020 varsinaisesta yhtiökokouksesta 14.4.2020 lähtien.

3. Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudelta 2020

Kiinteä kuukausipalkka

Hallitus määrittelee ja hyväksyy toimitusjohtajan palvelusuhteen keskeiset ehdot mukaan lukien toimitusjohtajan palkkion. Toimitusjohtaja Hannu Lehdon kanssa tehdyn johtajasopimuksen mukaan Lehdon palkkio muodostuu 10 000 euron kiinteästä kuukausipalkkiosta. Vuonna 2020 Hannu Lehdon vuosipalkka on ollut koronapandemian (COVID-19) johdosta tehdyn tilapäisen viiden kuukauden mittaisen 20 % palkanalennuksen jälkeen 115 280 euroa. Toimitusjohtajalla on luontaisesti työpuhelin 20 euroa kuukaudessa sekä lounasetu.

Palvelussuhteen ehdot on laadittu kirjallisen toimitusjohtajasopimuksen muotoon. Toimitusjohtaja Hannu Lehdon toimitusjohtajasopimus on toistaiseksi voimassa oleva ja voidaan irtisanoa molemminpuolisesti kuuden kuukauden irtisanomisajalla, jolta ajalta toimitusjohtaja on oikeutettu kuukausipalkkaan ja luontoisetuihin. Jos Yhtiö irtisanoa toimitusjohtajan johtajasopimuksen ilman hänestä johtuvaa syytä, Toimitusjohtaja on oikeutettu saamaan kuuden kuukauden rahapalkkaa vastaavan korvauksen edellyttäen, että hän ei kyseisenä aikana ole solminut työ- tai toimitusuhdetta kolmannen osapuolen kanssa.

Toimitusjohtaja on oikeutettu työsopimuslain ja muun eläketä 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 määrittyvät vuosittain kulloinkin etukäteen ilmoitettavien, tällaisia kannustimia koskevien Lehto Groupin hallituksen määrittämien periaatteiden mukaisesti. Toimitusjohtajasopimuksen mukaan Hannu Lehdolla on oikeus tulospalkkioon, jonka perusteista Yhtiön hallitus päättää vuosittain.

Muuttuva palkanosa - Pitkän aikavälin palkkiojärjestelmä (LTI)

Pitkän aikavälin palkkiojärjestelmä (LTI) on osa toimitusjohtajan sekä yhtiön ja sen tytäryhtiöiden avainhenkilöiden kannustin- ja sitouttamisjärjestelmää. Tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvonnostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan perustuva palkkiojärjestelmä.

Pitkän aikavälin palkkiojärjestelmän ansaintajaksoja ovat yhtiön tulospalkkiojaksot, joiden kesto on yksi vuosi (tulosvuosi). Ansaintajaksoa seuraa kahden vuoden sitouttamisjakso. Mahdollinen palkkio maksetaan osallistujille sitouttamisjakson päättyttyä.

LTI-järjestelmän ansaintajakson palkkio perustuu lyhyen aikavälin tulospalkkion (STI) ansaitsemiseen, jonka kriteereinä ovat Konsernin/Palvelualueen/Yksikön taloudellinen tulos (IFRS) sekä esimiehen kanssa sovitut henkilökohtaiset tai toiminnalliset tavoitteet hallituksen päättämällä keskinäisellä painotuksella.

Ansaintajakson päättyttyä STI-tulospalkkiona ansaittu bruttomääräinen tulospalkkio muunnetaan LTI-järjestelmään osakkeiksi. Hallitus vahvistaa ansaintajaksolta ansaittua tulospalkkiota vastaavan osakkeiden bruttokappalemäärän ansaintajakson päättymisen jälkeen huhtikuun loppuun mennessä.

Muuttuva palkanosa - Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI)

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (tulospalkkiojärjestelmä) on osa Lehto Groupin johtamisjärjestelmää ja perustuu yhtiön tuloksentelekkyyteen. Järjestelmän piiriin kuuluvat toimitusjohtajan lisäksi yhtiön toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt ja johtajat, jotka eivät kuulu muihin provisio- ja palkkiojärjestelmiin. Hallitus hyväksyy tulospalkkiosäännöt (toimihenkilöiden tulospalkkiosääntö, työmaatuotannon tulospalkkiosääntö) tulosvuodeksi kerrallaan. Palkkion avulla yhteiset ponnistelut suunnataan konsernin tulosvuoden tavoitteiden ja avaintulosten saavuttamiseksi. Tulospalkkaus pyrkii osaltaan lisäämään henkilöstön motivaatiota ja sitoutumista Yhtiöön.

Tulospalkkio perustuu asetettuihin tulos- ja toiminnallisiin tavoitteisiin, joiden kriteereinä ovat Konsernin/Palvelualueen/Yksikön taloudellinen liiketoimintavuoden tulos (IFRS) sekä esimiehen kanssa sovitut henkilökohtaiset tai toiminnalliset tavoitteet hallituksen päättämällä keskinäisellä painotuksella. Jokaisella tulospalkkiosäännön piiriin kuuluvalla henkilöllä on henkilökohtainen vuositasoinen tulospalkkiopotentiali, joka lasketaan kertomalla ennakonpidätyksen alainen kuukausipalkka henkilökohtaisella tulospalkkiopotentialilla (1-10 kk). Vuonna 2020 toimitusjohtajan tulospalkkiopotentiali oli 10 kuukauden kuukausipalkka.

Vuonna 2020 Yhtiön toimitusjohtaja ei ole saanut lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin perustuvia taloudellisia etuuksia, osakkeita tai muita osakeperusteisia oikeuksia toimitusjohtajasuhteensa perusteella, lisäeläkemaksuja tai muita allekirjoittamis-palkkioita, sitouttamis- tai erokorvauksia. Toimitusjohtajan kiinteiden ja muuttuvien palkitsemisen osien suhteelliset osuudet palkasta tai palkkiosta ovat olleet 100 % kiinteä ja 0 % muuttuvat palkanosat.