

SELVITYS HALLINTO- JA OHJAUSJÄRJESTELMÄSTÄ VUODELTA 2016

Destia Group Oyj on suomalainen osakeyhtiö, jonka kotipaikka on Vantaa. Yhtiön hallinnossa ja johtamisessa noudatetaan Suomen osakeyhtiölakia, yhtiön yhtiöjärjestystä sekä kulloinkin voimassa olevaa Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia. Tämä selvitys koskee emoyhtiö Destia Group Oyj:tä ja soveltuvin osin Destia-konsernia (myöhemmin Destia). Destia poikkeaa Hallinnointikoodista noudata tai selitä -periaatteen mukaisesti jäljempänä mainituin tavoin. Destian tilinpäätös sisältäen toimintakertomuksen julkaistaan Destian verkkosivuilla osoitteessa www.destia.fi. Tämä selvitys on laadittu toimintakertomuksesta erillisenä kertomuksena ja julkaistaan myös Destian edellä mainituilla verkkosivuilla.

Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi löytyy osoitteesta www.cgfinland.fi.

Poikkeaminen Hallinnointikoodin suosituksesta

Destia poikkeaa Hallinnointikoodin suosituksista hallituskokoonpanoa koskevan ehdotuksen valmistelun, hallituksen monimuotoisuutta koskevien periaatteiden määrittelyn, yhtiökokouskutsun, kokouksen järjestämisen ja sen määräaikaisten sekä yhtiökokouksen osallistuvien osalta johtuen siitä, että Destialla on ainoastaan yksi osakkeenomistaja. 17.3.2016 asti toimineen avustavan valiokunnan erityisen tarkoituksen vuoksi siinä oli vain kaksi hallituksen jäsentä ja sillä ei ollut työjärjestystä.

YHTIÖKOKOUS

Varsinainen yhtiökokous pidetään vuosittain kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päätymisestä. Ylimääräinen yhtiökokous pidetään päätöksenteon niin vaatiessa. Varsinaisessa yhtiökokouksessa käsitellään yhtiöjärjestyksen mukaan varsinaiselle yhtiökokoukselle kuuluvat asiat ja mahdolliset muut ehdotukset yhtiökokoukselle.

Merkittävimmät yhtiökokouksen päätösvaltaan kuuluvat asiat:

- hallituksen jäsenten lukumäärästä päättäminen;
- hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten valinta;
- hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkioista ja taloudellisista etuuksista päättäminen;
- tilintarkastajan valinta ja tilintarkastajan palkkiosta päättäminen;
- tilinpäätöksen hyväksyminen;

- hallituksen ja toimitusjohtajan vastuuvapaudesta päättäminen;
- yhtiöjärjestyksen muuttaminen;
- osakepääoman korottamisesta päättäminen; sekä
- yhtiön varojen jaosta, kuten voitonjaosta päättäminen.

Yhtiökokoukset kutsuu koolle yhtiön hallitus. Kutsu toimitetaan ainoalle osakkeenomistajalle. Osakkeenomistajan edustajalla on tehtävään osoitettu valtakirja. Yhtiökokouksesta laaditaan pöytäkirja liitteineen, jota säilytetään yhtiön pääkonttorissa. Yhtiö tiedottaa yhtiökokouksen päätöksistä julkaisemissaan tiedotteissa.

HALLITUS JA SEN VALIOKUNNAT

Hallitus

Destia Group Oyj:n yhtiöjärjestyksen mukaan yhtiöllä on hallitus, johon kuuluu kolmesta kahdeksaan (3-8) varsinaista jäsentä. Yhtiökokous valitsee kaikki hallituksen jäsenet sekä nimittää hallituksen puheenjohtajan. Hallituksen jäsenten toimikausi kestää valitsemista ensiksi seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka. Hallitus on päätösvaltainen, kun paikalla on vähintään puolet hallituksen jäsenistä. Äänen jakautuessa tasan, tulee päätökseksi puheenjohtajan kannattama mielipide.

Tällä hetkellä hallitukseen kuuluu kahdeksan jäsentä. Yhtiökokous valitsi 17.3.2016 hallituksen jäseniksi Arto Rädyn (pj), Hans Sohlströmin (varapj), Marcus Ahlströmin, Sebastian Burmeisterin, Jacob af Forsellesin, Matti Mantereen ja Tero Telarannan. Destia Group Oyj:n osakkeenomistajan yksimielisellä päätöksellä yhtiön hallituksen jäseneksi nimettiin Marjukka Virkki 11.4.2016 alkaen. Uudet hallituksen jäsenet on perehdytetty yhtiön toimintaan. Kaikki hallituksen jäsenet ovat riippumattomia yhtiöstä ja suhteessa omistajaan seuraavien poikkeuksin: Sebastian Burmeister, Jacob af Forselles, Hans Sohlström ja Tero Telaranta eivät ole riippumattomia suhteessa yhtiön osakkeenomistajaan, Arto Rätty ei ole riippumaton suhteessa yhtiöön eikä yhtiön osakkeenomistajaan. Hallitus on tehnyt työskentelystään itsearviointin

vuodelta 2016, arvioinnissa käytettiin ulkopuolista konsulttia. Hallituksen itsearviointin tulokset on toimitettu Destian osakkeenomistajalle.

Hallituksen työjärjestys

Hallituksen tehtävät ovat osakeyhtiölain ja yhtiöjärjestyksen mukaan yhtiön hallitukselle kuuluvat tehtävät ja vastuut.

Hallitus edustaa yhtiön osakkeenomistajia pyrkien edistämään osakaskunnan ja yhtiön etua. Hallitus huolehtii yhtiön hallinnosta ja sen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Hallitus vastaa siitä, että yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonta sekä muu riskienhallinta on asianmukaisesti järjestetty.

Hallituksen tehtävä on työjärjestyksen mukaisesti:

- seurata tilinpäätösraportoinnin prosessia;
- seurata yhtiön sisäisen valvonnan, sisäisen tarkastuksen ja riskienhallintajärjestelmien tehokkuutta;
- käsitellä yhtiön hallinto- ja ohjausjärjestelmästä annettavaan selvitykseen sisältyvää kuvausta taloudelliseen raportointiprosessiin liittyvien sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestelmien pääpiirteistä;
- seurata tilinpäätöksen ja konsernitalinpäätöksen lakisääteistä tilintarkastusta; sekä
- arvioida lakisääteisen tilintarkastajan tai tilintarkastusyhityksen riippumattomuutta ja erityisesti oheispalvelujen tarjoamista yhtiölle.

Työjärjestyksen mukaisesti hallituksen velvollisuuksiin ja tehtäviin kuuluu lisäksi:

- a) varmistaa, että yhtiön asioita hoidetaan terveiden liiketoimintaperiaatteiden mukaan ja että toiminnan raportointi, kontrollit ja riskienhallinta ovat asianmukaisia;
- b) huolehtia yhtiön ja konsernin tilinpäätöksen, toimintakertomuksen ja osavuositarkastusten laatimisesta lainmukaisesti ja tehdä yhtiökokoukselle esitys taseen osoittaman voiton käyttämisestä;
- c) tehdä yhtiökokoukselle esitykset niistä asioista, jotka kuuluvat yhtiökokouksen päätettäväksi lukuun ottamatta esitystä hallituksen

jäsenten ja puheenjohtajan valitsemiseksi ja palkitsemiseksi;

- d) hoitaa ne hallintotehtävät, joita ei ole uskottu toimitusjohtajalle;
- e) nimittää ja erottaa toimitusjohtaja ja mahdollinen toimitusjohtajan sijainen ja määrätä heidän etuutensa sekä muut toimitusjohtajan keskeiset ehdot;
- f) toimitusjohtajaa kuultuaan nimittää ja erottaa toimitusjohtajalle raportoivat johtajat ja sisäisen tarkastuksen päällikkö sekä määrätä heidän etuutensa;
- g) vahvistaa konsernin strateginen suunnitelma ja valvoo sen toteutumista;
- h) vahvistaa konsernin ylimmän tason organisaatio- ja liiketoimintarakenne;
- i) vahvistaa konsernin taloudelliset ja operatiiviset tavoitteet, vuosittainen toimintasuunnitelma ja budjetti sekä valvoo niiden toteutumista;
- j) hyväksyä konsernin vuotuinen investointisuunnitelma sekä toimitusjohtajan toimivaltuuden ylittävät yksittäiset investoinnit;
- k) vahvistaa konsernin rahoituspolitiikka sekä sen lyhytaikaisen luoton määrä, jonka toimitusjohtaja on oikeutettu ottamaan ja päättää pitkäaikaisen luoton ottamisesta toimitusjohtajan esityksestä;
- l) päättää tytäryhtiöiden perustamisista ja niiden toimintaan oleellisesti vaikuttavista muutoksista, yrityskaupoista, kiinteistöjen ja muiden merkittävien käyttöomaisuuserien myynneistä ja hankinnoista sekä kiinteistöjen kiinnittämisestä velan vakuudeksi samoin kuin vakuuden antamisesta tytäryhtiön tai kolmannen velvoitteesta;
- m) päättää hyväksymis- ja toimivaltuudet -asiakirjan (Destia-konsernin työjärjestyksen liite 1: Destian hyväksymis- ja toimivaltuudet) mukaisesti tarjouksista, sponsoroinnista ja ei-tuotannollisista palvelu- ja hankintasopimuksista, jotka ylittävät toimitusjohtajan hyväksymisvaltuudet;
- n) vahvistaa konsernin henkilöstöpolitiikan peruslinjat ja vahvistaa toimivan johdon ja henkilöstön palkitsemisjärjestelmät, pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät, näiden

- piiriin kuuluvat henkilöt sekä näiden järjestelmien perusteella maksettavat palkkiot;
- o) vahvistaa konsernin eettiset arvot ja toimintatavat;
- p) huolehtia siitä, että konsernissa on sisäinen valvonta järjestetty;
- q) huolehtia siitä, että konsernissa on järjestetty sisäisen tarkastuksen toiminto ja määritelty tarkastustyön keskeisimmät periaatteet;
- r) arvioida jäsentensä riippumattomuus ja ilmoittaa, ketkä heistä ovat riippumattomia toisaalta yhtiöstä ja toisaalta osakkeenomistajasta;
- s) hyväksyä hallituksen työjärjestys sekä päättää valiokuntien perustamisesta, kokoonpanosta ja niiden työjärjestyksistä; ja
- t) ottaa edellä todetun estämättä hoidettavakseen minkä tahansa asian, joka ei lain mukaan kuulu yhtiökokoukselle edellyttäen, että hallituksen puheenjohtaja ja toimitusjohtaja ovat sopineet asian ottamisesta hallituksen käsitelyyn tai että hallituksen jäsen on saattanut asian hallituksen käsiteltäväksi ilmoittamalla siitä etukäteen hallituksen puheenjohtajalle.

Kokoukset ja palkkiot

Hallitus kokoontuu pääsääntöisesti kerran kuukaudessa. 1.1.–31.12.2016 hallitus kokoontui 13 kertaa. Taulukossa hallituksen jäsenten osallistumisaste hallituksen ja valiokuntien kokouksiin vuonna 2016 (valiokunnat lakkautettiin 17.3.2016).

Yhtiökokouksen päättämät palkkioperusteet Destia Group Oyj:n hallituksen jäsenille vuonna 2016:

- puheenjohtajan kuukausipalkkio 3 300 euroa;
- varapuheenjohtajan kuukausipalkkio 1 800 euroa;
- hallituksen jäsenen kuukausipalkkio 1 500 euroa;
- kuukausipalkkion lisäksi kaikille hallituksen jäsenille 600 euron osallistuspalkkio kustakin hallituksen kokouksesta;
- omistajan edustajille ei kokous- eikä kuukausipalkkioita; ja
- hallituksen jäsenen matkakustannukset korvataan kulloinkin voimassa olevan Destian matkustussäännön mukaisesti.

Hallituksen jäsen	OSALLISTUMINEN HALLITUKSEN KOKOUKSIIN 2016	OSALLISTUMINEN VALIOKUNNAN KOKOUKSIIN 1.1.–17.3.2016	
		TARKASTUS-VALIOKUNTA	HR-VALIOKUNTA
Arto Rätty	13/13	-	1/1
Marcus Ahlström	13/13	2/2	-
Jacob af Forselles	12/13	1/2	1/1
Sebastian Burmeister **)	11/11	-	-
Matti Mantere	12/13	-	1/1
Panu Routila *)	1/2	-	-
Hans Sohlström **)	11/11	-	-
Tero Telaranta	13/13	-	1/1
Solveig Törnroos-Huhtamäki *)	2/2	2/2	-
Marjukka Virkki ***)	10/10	-	-

*) = jäsen 17.3.2016 asti **) = jäsen 17.3.2016 alkaen ***) = jäsen 11.4.2016 alkaen

Destia Group Oyj:n hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 1.1.–31.12.2016

Arto Rätty	€ 48 000,00
Hans Sohlström	-
Marcus Ahlström	€ 27 000,00
Sebastian Burmeister	-
Jacob af Forselles	-
Matti Mantere	€ 25 800,00
Tero Telaranta	-
Marjukka Virkki	€ 19 071,43
Solveig Törnroos-Huhtamäki	€ 6 900,00
Panu Routila	€ 5 100,00

Hallituksen puheenjohtaja kuuluu lisäksi Destia Group Oyj:n emoyhtiön AC Infra Oy:n järjestämään pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään vuosille 2015–2019, joka periaatteiltaan noudattelee Destia Group Oyj:n pitkän aikavälin kannustinjärjestelmää. AC Infra Oy vastaa järjestelmän mahdollisten palkkioiden maksamisesta.

Hallituksen valiokunnat

Destia Group Oyj:ssä hallituksen toimintaa ja asioiden valmistelua avusti 17.3.2016 asti kaksi pysyvää valiokuntaa, tarkastusvaliokunta sekä HR-valiokunta. Hallitus päättää vuosittain järjestäytymiskokouksessaan pysyvien valiokuntien jäsenet, joita molemmissa valiokunnissa on vähintään kolme. Valiokuntien puheenjohtajat valitsee hallitus. Valiokunnan jäsenet nimetään hallituksen toimikaudeksi. Valiokunnat voivat harkintansa mukaan käyttää apunaan ulkopuolisia asiantuntijoita. Hallitus vahvistaa valiokuntien tehtävät ja työjärjestykset. 17.3.2016 asti toimi lisäksi avustava valiokunta, johon kuului kaksi hallituksen jäsentä.

Tarkastusvaliokunta

Tarkastusvaliokunta avusti 17.3.2016 asti hallitusta sille kuuluvan valvontatehtävän hoitamisessa. Tarkastusvaliokunta ei tehnyt itsenäisiä päätöksiä, vaan sen tarkoituksena oli perehtyä yhtiön talouteen ja valvontaan liittyviin kysymyksiin sekä huolehtia yhteydenpidosta tilintarkastajien ja sisäisen tarkastuksen kanssa. Valiokunta raportoi toiminnastaan säännöllisesti hallitukselle. Tarkastusvaliokunnalle oli laadittu työjärjestys.

Tarkastusvaliokunnan jäsenillä oli asiantunteemus laskentatoimesta, kirjanpidosta, tilintarkastuksesta, sisäisestä tarkastuksesta tai tilinpäätöskäytännöistä, minkä lisäksi he olivat yhtiöstä riippumattomia.

Työjärjestyksen mukaisesti tarkastusvaliokunnan tehtävänä oli:

- seurata tilinpäätösraportoinnin prosessia;
- valvoa taloudellista raportointiprosessia;
- seurata yhtiön sisäisen valvonnan, sisäisen tarkastuksen ja riskienhallintajärjestelmien tehokkuutta;
- käsitellä yhtiön hallinto- ja ohjausjärjestelmästä annettavan selvitykseen sisältyvää kuvausta taloudelliseen raportointiprosessiin liittyvien sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestelmien pääpiirteistä;
- seurata tilinpäätöksen ja konsernitiilinpäätöksen lakisääteistä tilintarkastusta;
- arvioida lakisääteisen tilintarkastajan ja tilintarkastusyhteisön riippumattomuutta ja erityisesti oheispalvelujen tarjoamista yhtiölle; sekä
- valmistella tilintarkastajan valintaa koskeva päätösehdotus yhtiökokoukselle.

Edellä mainittujen tehtävien lisäksi valiokunnan tehtäviin kuuluivat mm.:

- yhtiön taloudellisen tilanteen seuranta;
- sisäisen tarkastuksen toimintaohjeen käsittely;
- sisäisen tarkastuksen suunnitelmien ja raporttien käsittely;
- yhteydenpito tilintarkastajaan ja tilintarkastajan tarkastusvaliokunnalle laatimien raporttien läpikäynti; ja
- ottaa kantaa valmisteilla oleviin yritysjärjestelyihin yritysten arvonnäilytyksen ja riskienhallinnan näkökulmasta.

Yllä oleva luettelo tarkastusvaliokunnan tehtävistä ei ollut tyhjentävä, vaan tarkastusvaliokunta saattoi ottaa käsiteltäväkseen muunkin asian tai tehtävän, johon perehtyminen oli tarpeen sisäisen valvonnan, taloudellisen raportoinnin, lakien ja määräysten valvonnan tai riskienhallinnan arvioimiseksi tai valvomiseksi.

Tarkastusvaliokunnan muodostivat 1.1.–17.3.2016 Solveig Törnroos-Huhtamäki puheenjohtajana sekä jäseninä Jacob af Forselles ja Marcus Ahlström. Kaikki tarkastusvaliokunnan jäsenet

olivat riippumattomia yhtiöstä ja lukuun ottamatta Jacob af Forsellesia myös riippumattomia suhteessa osakkeenomistajaan.

Tarkastusvaliokunta kokoontui 1.1.-17.3.2016 välillä 2 kertaa. Valiokunnan kokouksiin osallistui myös päävastuullinen tilintarkastaja sekä tarpeen mukaan sisäisen tarkastaja. Tarkastusvaliokunnan jäsenen osallistumisaste on kerrottu aikaisemmin taulukossa.

Koska tarkastusvaliokuntaa ei perustettu 17.3.2016 hallituksen järjestäytymiskokouksessa, hallitus on ottanut hoidettavakseen kyseisen päivämäärän jälkeen tarkastusvaliokunnalle kuuluvat pakolliset tehtävät.

HR-valiokunta

HR-valiokunta avusti hallitusta sille kuuluvien toimitusjohtajan ja muun johdon nimityksiin sekä palkitsemiseen liittyvien tehtävien hoitamisessa 17.3.2016 asti. HR-valiokunta ei tehnyt itsenäisiä päätöksiä, vaan sen tarkoituksena oli valmistella muun muassa toimitusjohtajan ja muun johdon nimityksiin sekä palkitsemiseen ja sen kehittämiseen liittyviä asioita. Valiokunnalle kuului myös yhtiön palkitsemis- ja kannustinjärjestelmien periaatteiden valmistelu. Valiokunta raportoi toiminnastaan hallitukselle säännöllisesti. HR-valiokunnalle oli laadittu työjärjestys.

Työjärjestyksen mukaisesti HR-valiokunnan tehtäviä olivat:

- toimitusjohtajan ja muun johdon nimitysasioiden valmistelu sekä heidän seuraajiensa kar-toittaminen;
- toimitusjohtajan ja muun johdon palkkauksen ja muiden taloudellisten etuuksien valmistelu;
- yhtiön palkitsemisjärjestelmiä koskevien asioiden valmistelu;
- toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen arviointi sekä huolehtiminen palkitsemisjärjestelmien tarkoituksenmukaisuudesta;
- järjestää hallituksen itsearviointi; ja
- seurata yritysjohdon kompensatiotasoa vertais-yhtiöissä.

Yllä oleva luettelo HR-valiokunnan tehtävistä ei ollut tyhjentävä, vaan HR-valiokunta saattoi ottaa käsiteltäväkseen muunkin palkitsemiseen tai nimitysasioihin liittyvän tehtävän.

HR-valiokunnan muodostivat 1.1.-17.3.2016 Arto Rätty puheenjohtajana sekä jäseninä Jacob af Forselles, Matti Mantere ja Tero Telaranta.

HR-valiokunta kokoontui 1.1.-17.3.2016 välillä yhden kerran. HR-valiokunnan jäsenten osallistumisaste on kerrottu aikaisemmin taulukossa.

Avustava valiokunta

Avustava valiokunta avusti hallitusta ja johtoa sen perustamisen yhteydessä määritetyssä liiketoiminnan projekteissa 17.3.2016 asti. Valiokuntaan kuuluivat hallituksen jäsenistä Matti Mantere ja Arto Rätty. Lisäksi valiokunnan kokouksiin osallistui tarpeen mukaan ulkopuolinen neuvonantaja. Valiokunta ei kokoontunut 1.1.-17.3.2016 välisenä aikana. Valiokunnalla ei ollut työjärjestystä.

TOIMITUSJOHTAJA JA JOHTORYHMÄ

Destia Group Oyj:n toimitusjohtajan tehtävänä on johtaa konsernin kokonaisedun näkökulmasta ja strategian mukaisesti Destian liiketoimintaa ja hallintoa osakeyhtiölain sekä hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti. Toimitusjohtaja ei ole Destia Group Oyj:n hallituksen jäsen.

Toimitusjohtajan suhde Destiaan on määritelty johtajasopimuksella, jonka hallitus on hyväksynyt. Destian toimitusjohtajana on 1.10.2009 alkaen toiminut Hannu Leinonen.

Toimitusjohtajaa avustaa konsernin johtamisessa Destian johtoryhmä. Johtoryhmän muodostavat 1.1.2017 alkaen toimitusjohtajan lisäksi tulosityksiköiden johtajat, talous- ja rahoitusjohtaja, lakiasiaintohtaja, henkilöstöjohtaja sekä henkilöstön edustaja. Johtoryhmä vastaa konsernin toimivasta liiketoimintarakenteesta, johtamisjärjestelmästä ja yleisistä suunnittelu- ja raportointijärjestelmistä. Toimitusjohtaja ja Destian johtoryhmä valmistelevat hallitukselle konsernin strategiset suunnitelmat, merkittävät yritys-järjestelyt ja investoinnit sekä vastaavat niiden toimeenpanosta ja riskienhallinnasta. Johtoryhmä vastaa toimitusjohtajan johdolla myös hallituksen hyväksymään budjettiin liittyvien toimenpiteiden toteuttamisesta ohjeiden mukaisesti. Toimitusjohtaja informoi hallitusta yhtiön liiketoiminnan ja taloudellisen tilanteen kehityksestä. Destian johtoryhmälle on laadittu työjärjestys. Johtoryhmä

kokoontuu säännöllisesti. Toimitusjohtaja huolehtii tiedonkulusta hallituksen ja johtoryhmän välillä.

Destian johtoryhmän muodostivat vuonna 2016 puheenjohtajana toimitusjohtaja Hannu Leinosen lisäksi Laura Ahokas (6.10.2016 asti), Heidi Erha, Minna Heinonen, Pasi Kailasalo, Aki Markkola, Pirkko Salminen, Marko Vasenius, Timo Vikström (3.10.2016 asti) ja Seppo Ylitapio sekä Taru Salo 28.11.2016 alkaen. Henkilöstön edustajana johtoryhmässä toimi Kimmo Laaksola.

Toimitusjohtajan ja yhtiön muun johdon palkitsemisen keskeiset periaatteet

Yhtiössä on tulospalkkiojärjestelmä, jonka piirissä on koko henkilökunta. Tulospalkkiojärjestelmän palkitsemiskriteerit perustuvat konserni-, tulosityksikkö- ja projektikohtaisiin taloudellisiin tavoitteisiin sekä henkilökohtaisiin, vuosittaisissa kehityskusteluissa sovittuihin tavoitteisiin. Tulospalkkiokriteerien perustana ovat konsernin strategiakauden tavoitteet. Tulospalkkiojärjestelmän palkkioperusteista päättää hallitus.

Lisäksi käytössä on erillinen pikapalkkio, jossa palkitaan varsinaisen tulospalkkiojärjestelmän tavoitteisiin kuulumattomasta erinomaisesta suorituksesta.

Destian hallitus päätti 25.10.2016 koko henkilöstöä koskevan tulospalkkiojärjestelmän rakenteesta ja periaatteesta vuodelle 2017. Tulospalkkiojärjestelmä muodostaa osan henkilöstön palkitsemisen kokonaisuutta. Tulospalkkiojärjestelmä tuo palkitsemiseen kannustavan, yhtiön sisäistä yhteistyötä ja strategiaa tukevan ohjaus- ja palkitsemiselementin. Järjestelmällä tuetaan yhtiön kannattavuuden ja toimintaedellytysten tukemista ja kehittämistä. Uuden palkkiojärjestelmän kohderyhmänä on viisi erilaista henkilöstöryhmää: 1) Destian projekteilla työskentelevä henkilöstö, 2) työpäälliköt, 3) konserniyksiköiden henkilöstö ja tulosityksiköiden tuen henkilöstö 4) liiketoimintayksiköiden johtajat sekä 5) tulosityksiköiden johtajat.

Destian hallitus päätti 30.10.2014 ottaa käyttöön uuden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän vuosille 2014–2018. Järjestelmän tarkoituksena on sitouttaa tietyt avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota

heille kilpailukykyinen palkkiojärjestelmä. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä sekä sen piiriin kuuluvista henkilöistä päättää hallitus. Järjestelmän piiriin kuuluu noin 75 henkilöä. Ansaintajakso on 2014–2018 ja ansaintakriteeri on yhtiön arvonnousu. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän kriteerit ovat samat kaikille järjestelmän piiriin kuuluville. Kriteerit ovat konsernitasoisia ja poikkeavat tulospalkkiojärjestelmän kriteereistä. Ansaintajaksolta kertynyt palkkio maksetaan rahapalkkiona viimeistään vuoden 2019 aikana.

Vastuu palkkiojärjestelmistä ja niiden toiminnasta on konsernin henkilöstötoiminnolla.

Johtoryhmän jäsenten palkoista ja palkitsemisesta päättää hallitus (17.3.2016 asti HR-valiokunnan valmistelun pohjalta).

Toimitusjohtajan palkitseminen

Yhtiön ja toimitusjohtajan välinen johtajasopimus, jossa on sovittu palkitsemisen periaatteet, on solmittu 2.12.2014.

Toimitusjohtajalle ajalla 1.1.–31.12.2016 maksetut palkat ja luontoisedut olivat yhteensä 453 840 euroa. Vuodelta 2015 toimitusjohtajalle maksettiin tulosperusteista palkkiota 208 747 euroa. Vuodelta 2016 toimitusjohtajalle tullaan maksamaan tulosperusteista palkkiota 203 657 euroa.

Toimitusjohtajan kokonaispalkkio koostuu kiinteästä kuukausipalkasta, vuosittaisesta muuttuvasta tulospalkkiosta sekä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä. Vuosittainen tulospalkkio on enintään 60 % vuosipalkasta.

Vuosittaisen tulospalkkiojärjestelmän palkitsemiskriteerit 2017 perustuvat toimitusjohtajan osalta konsernikohtaisiin taloudellisiin tavoitteisiin (95 %) sekä työturvallisuustavoitteisiin (5 %). Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän kriteerit noudattavat yllä kerrottuja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän periaatteita.

Toimitusjohtajan eläkeiäksi on toimitusjohtajasopimuksessa sovittu 63 vuotta. Eläke määräytyy työntekijän eläkelain ja yhtiön ottaman erillisen vakuutuksen mukaisesti. Toimitusjohtajan lisäeläkeen vuosimaksu vuonna 2016 oli 129 672 euroa.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on 12 kuukautta. Toimitusjohtajan irtisanomisaikana toimitusjohtajan irtisanomisaika on 12 kuukautta. Yhtiön puolelta

irtisanottaessa toimitusjohtaja on oikeutettu 12 kuukauden irtisanomisan palkan lisäksi 12 kuukauden palkkaa vastaavaan erokorvaukseen.

Toimitusjohtajalla on yhtiön ottamat tapaturma-, henki-, matka- ja sairauskuluvakuutukset, joiden vuosimaksu vuonna 2016 oli yhteensä 26 552 euroa. Lisäksi toimitusjohtajalla on yhtiön maksama ADSL-liittymä, jonka vuosimaksu 2016 on ollut 301,80 euroa.

Muun johdon palkitseminen

Johtoryhmän jäsenten kokonaispalkkio koostuu kiinteästä kuukausipalkasta, vuosittaisesta muutuvasta tulospalkkiosta sekä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä. Maksimissaan johtoryhmän jäsenen vuosittainen tulospalkkio voi olla viiden (5) kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Johtoryhmän jäsenille tilikaudella 2016 maksetut palkat ja luontoisedut olivat yhteensä 1 244 424 euroa. Vuodelta 2015 johtoryhmän jäsenille maksettiin tulosperusteista palkkiota 152 000 euroa. Vuodelta 2016 johtoryhmän jäsenille tullaan maksamaan tulosperusteista palkkiota yhteensä 151 000 euroa.

Yhdellä johtoryhmän jäsenellä on vastaava lisäeläke kuin toimitusjohtajalla. Lisäeläkkeen vuosimaksu oli 50 472 euroa vuonna 2016.

TALOUDELLISEEN RAPORTOINTI-PROSESSIIN LIITTYVIEN SISÄISEN VALVONNAN JA RISKIENHALLINNAN JÄRJESTELMIEN PÄÄPIIRTEET

Osakeyhtiölain mukaisesti hallitus huolehtii siitä, että kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on asianmukaisesti järjestetty. Toimitusjohtaja puolestaan huolehtii siitä, että yhtiön kirjanpito on lain mukainen ja varainhoito luotettavalla tavalla järjestetty. Konsernin johto vastaa siitä, että konsernin jokapäiväisessä toiminnassa noudatetaan soveltuvaan lainsäädäntöä ja yhtiön hallituksen päätöksiä ja että konsernin riskienhallinta on järjestetty asianmukaisella tavalla.

Sisäinen valvonta

Sisäinen valvonta on olennainen osa konsernin hallinto- ja johtamisjärjestelmää. Destian hallitus

seuraa ja valvoo sisäisen valvonnan, sisäisen tarkastuksen ja riskienhallinnan tehokkuutta ylimällä tasolla. Sisäisen valvonnan käytännön toteutus ja päivittäinen johtaminen on puolestaan konsernin operatiivisen johdon tehtävä. Sisäinen valvonta on osa jokapäiväistä toimintaa perustuen Destian arvoihin, tavoitteisiin, prosesseihin, käytäntöihin, määräytyksiin ja ohjeisiin sekä taloudelliseen raportointijärjestelmään. Sisäisen valvonnan tehtävät ovat kiinteä osa Destian liiketoimintaprosesseja sekä liiketoiminnan ohjausta, riskienhallintaa ja valvontaa. Sisäisen valvonnan tavoitteena on varmistaa konsernin taloudellisen raportoinnin luotettavuus, toimintojen tehokkuus ja tulokselisuus sekä lainsäädännön ja muiden säännösten noudattaminen. Lisäksi sisäisen valvonnan tavoitteena on varmistaa, että Destian varojen hallinta on järjestetty luotettavalla tavalla.

Destialla on määritelty sisäisen valvonnan viitekehys, joka perustuu kansainvälisesti hyväksytyyn COSO-valvontamalliin.

Destialla on hallituksen vuoden 2010 alussa hyväksymät eettiset ohjeet. Konsernin sisäinen päätöksenteko- ja hyväksymisohjeisto on selkeästi määritetty ja osa Destian työjärjestystä. Destian toimintajärjestelmässä kuvatut toimintamallit ja prosessit sisältävät liiketoimintaan liittyvää ohjeistusta. Destian organisaatorakenne on toteutettu sisäistä valvontaa tukevaksi. Destian keskitetyt toiminnot toteuttavat valvontaa omien vastuualueidensa puitteissa. Destian henkilöstölle on laadittu työtehtävien mukaisia tehtävänkuvauksia, joissa vastuita on määritelty tarkemmin. Sisäisen valvonnan näkökulma on otettu huomioon tehtävien eriyttämisessä ja vastuuttamisessa.

Valvontatoimenpiteet on määritelty liiketoimintaprosesseihin, joita valvovat prosessien omistajat ja operatiivinen johto. Lisäksi ennakoivia automaattisia valvontatoimenpiteitä on sisällytetty konsernin järjestelmiin.

Konsernin taloudellisen raportoinnin valvonnasta vastaa ensisijaisesti konsernin talousosasto. Valvontaa on tehostettu liiketoimintakohtaisilla valvontavastuilla. Taloudellisessa raportoinnissa noudatetaan lakien ja muiden säädösten ohella yleisesti hyväksytyjä kirjanpitoperiaatteita ja

muita yhtiötä koskevia määräyksiä. Tavoitteena on varmistaa, että konsernin taloudellinen raportointi toteutetaan luotettavalla tavalla ja yhtiön julkistamat taloudelliset raportit antavat oleellisesti oikeat tiedot konsernin taloudellisesta tilanteesta. Taloudellista raportointia varten Destialla on operatiivinen raportointijärjestelmä, jonka mukaisesti tuotetaan kuukausittain monipuolista tietoa konsernin taloudellisesta tilasta ja sen kehittämisestä johdon tarpeisiin. Tietoa toimitetaan säännöllisesti Destian hallitukselle sekä konsernin ja tulosyksiköiden operatiiviselle johdolle.

Konsernin taloudellista johtamista ja toimintojen valvontaa tukevat ja koordinoivat konsernin taloushallinto sekä controller-toiminto. Konsernin taloudellisessa raportointiprosessissa noudatetaan taloudellista raportointia koskevia toimintaohjeita. Destian talousraportointiprosessi koostuu sisäisestä ja ulkoisesta laskennasta. Sisäinen laskenta keskittyy konsernin tuloskehityksen seurantaan, ennustamiseen ja analysointiin, kun taas ulkoinen laskenta ja raportointi perustuu Destian tapaan soveltaa EU:n hyväksymiä IFRS-raportointistandardeja. Toimintakertomus ja konsernin emoyhtiön tilinpäätös laaditaan Suomen kirjanpitolaian sekä kirjanpitolautakunnan ohjeiden ja lausuntojen mukaisesti.

Sisäinen tarkastus

Destiaassa on sisäisen tarkastuksen standardien mukaisesti riippumaton sisäinen tarkastus, joka raportoi toimitusjohtajalle ja hallitukselle. Sisäinen tarkastus tukee hallitukselle kuuluvan valvontavaltuutuksen hoitamista. Hallitus on vahvistanut sisäisen tarkastuksen toimintaohjeen. Destian sisäinen tarkastus avustaa johtoa sisäisen valvonnan toteuttamisessa ja riskienhallinnan kehittämisessä sekä tukee organisaatiota sen tavoitteiden saavuttamisessa. Sisäinen tarkastus noudattaa sisäisen tarkastuksen kansainvälisiä ammattistandardeja ja toimii yhteistyössä tilintarkastajien kanssa.

Riskienhallinta

Riskienhallinta on olennainen osa konsernin johtamis- ja valvontajärjestelmää. Riskienhallinta käsittää organisaation toiminnan ennakoivat ja

reagoivat menettelyt tavoitteiden saavuttamiseksi. Destian hallitus on ylimpänä riskienhallinnan vastuutahona hyväksynyt riskienhallintapolitiikan, jossa on määritelty riskienhallinnan periaatteet. Toimitusjohtaja apunaan Destian johtoryhmä vastaa riskienhallinnan kokonaisuudesta ja valvoo konsernin riskienhallintaa.

Riskienhallinta on sisällytetty osaksi Destian strategiaprosessia. Merkittävät strategian toteuttamiseen liittyvät riskit tunnistetaan ja arvioidaan osana strategiatyötä. Merkittäville riskeille määritetään vastuut ja toimenpiteet riskien hallitsemiseksi. Destian merkittävimmät riskit ja riskikartta mukaan lukien riskienhallinnan toimenpiteet ja vastuut käsitellään yhtiön hallituksessa vähintään kerran vuodessa. Merkittävimpiä riskejä seurataan ja ne päivitetään vähintään puolivuositain ja päivytyksestä laaditaan yhteenveto hallitukselle.

Tulosyksiköiden johtajat tunnistavat omaan liiketoimintaansa liittyvät riskit sekä suunnittelevat toimenpiteet ja vastaavat niiden toteuttamisesta riskien välttämiseksi. Tulosyksiköt raportoivat merkittävimmät risksinä toimitusjohtajalle osana kuukausiraportointia.

Työpäälliköt ja vastaavassa asemassa olevat vastaavat projektijohtamisen menettelyjen mukaisesti projektiansa tarjous- ja toteutusvaiheen riskienhallinnasta. Projektikohtainen riskienhallinta kattaa projektin kaikki keskeiset vaiheet. Projektin eri vaiheissa tunnistetaan riskit, arvioidaan niiden merkittävyys sekä sovitaan toimenpiteet, vastuut ja aikataulut. Projekririskit käsitellään kuukausittain tulosyksikötasolla projektiraportoinnin yhteydessä.

Destian rahoitusriskien hallinta on kuvattu hallituksen erikseen hyväksymässä rahoituspolitiikassa. Rahoitusriskeiltä suojautumisesta laaditaan neljännesvuositain yhteenveto. Rahoituspolitiikan mukaisesti konsernin rahoitusriskien hallinta kattaa toimenpiteet likviditeetti-, valuutta-, korko-, vastapuoli-, luotto- ja hyödykeriskeitä suojautumiseksi.

Destia luokittelee riskit markkina- ja toimintaympäristöriskeihin, toiminnallisiin riskeihin, vahinkoriskeihin sekä talous- ja rahoitusriskeihin.

LÄHIPIIRILIIKETOIMET

Destia on vuoden 2016 tilinpäätöstä varten määritellyt lähipiirinsä. Destia on arvioinut ja seurannut lähipiirinsä kanssa tehtäviä liiketoimia ja huolehtinut siitä, että mahdolliset eturistiriidat tulevat asianmukaisesti huomioon otetuksi yhtiön päätöksenteossa. Suoritetussa lähipiiriliiketoiminta tarkistuksessa ei ole ilmennyt yhtiön kannalta olennaisia ja tavanomaisesta liiketoiminnasta tai tavanomaisista markkinaehdoista poikkeavia lähipiiriliiketoimia.

SISÄPIIRI

Destia Group Oyj:n liikkeellelaskema joukkovelkakirja listattiin pörssissä (NASDAQ OMX Helsinki Oy) 17.6.2015. Tämän johdosta Destiaan perustettiin pysyvä yrityskohtainen sisäpiiri, johon kuuluivat Nasdaq Helsingin sisäpiiriohjeen mukaisesti hallituksen jäsenet, toimitusjohtaja ja päävastuullinen tilintarkastaja. Lisäksi Destia oli määritellyt, että edellä mainittujen lisäksi mm. johtoryhmän jäsenet kuuluivat pysyvään sisäpiiriin. Destian pysyvä yrityskohtainen sisäpiiri ei ollut julkinen eli tietoja ei julkaistu ulkoisilla sivuilla.

Markkinoiden väärinkäyttöasetuksen – MAR (market abuse regulation) tultua sovellettavaksi 3.7.2016, Destia Group Oyj:n hallitus päätti kesäkuussa 2016 uuden asetuksen mukaisesti:

- lakkauttaa edellä mainitun yrityskohtaisen ei julkisen sisäpiirirekisterin 3.7.2016;
- että yhtiössä ei enää ole pysyvää sisäpiirilistaa;
- että hankekohtainen sisäpiirirekisteri perustetaan tarvittaessa ja aina mikäli sisäpiiritiedon julkistamista päätetään lykätä;
- hyväksyä sisäpiiritiedon lykkäämiseen liittyvän prosessin (mm. toimenpiteet ja vastuuhenkilöt);
- määrittää johtotehtävissä toimivat henkilöt ja heidän lähipiirinsä sekä informoida heitä velvollisuudestaan ilmoittaa mahdolliset liiketoimet Destialle ja Finanssivalvonnalle, ja että Destia julkistaa heidän antamansa liiketoimi-ilmoitukset pörssitiedotteella (Johdon liiketoimet);

- asettaa erikseen kaupankäyntikiellon henkilöille, jotka saavat tietoa Destian tuloksesta ennen sen julkistamista; ja
- todeta, että yhtiössä on asianmukaiset menettelyt työntekijöitään varten, jotta nämä voivat ilmoittaa MAR-asetuksen rikkomisesta työnantajalleen.

Destian hallitus hyväksyi MAR-asetuksen myötä päivitetyn Destian sisäpiiriohjeen, joka sisälsi ohjeet hankekohtaisille sisäpiiriläisille sekä yhtiön sisäpiirihallinnon organisaation ja menettelytavat. Ohje vastasi sisällöltään Nasdaq Helsingin sisäpiiriohjetta. Kulloinkin voimassa oleva ohje on ollut saatavilla Destian verkkosivuilta. Ohjeessa oli tarkemmin kuvattu Destian sisäpiirihallinto sekä sisäpiiriläisiä koskevien säädösten ja rajoitusten pääkohdat.

Konsernin lakiasiainyksikkö valvoi sisäpiiriohjeen noudattamista ja ylläpiti yhtiön sisäpiirirekistereitä. Destian hiljainen jakso (silent period) alkoi kunkin vuosineljänneksen päätyttyä ja kesti tilinpäätöstiedotteen tai osavuositiedotteen julkistamiseen asti. Tämän ajanjakson aikana Destian sisäpiiriläiset eivät ole saaneet käydä kauppaa Destian liikkeellelaskemalla joukkovelkakirjalla.

Destian joukkovelkakirjalainan takaisinlunastuksen jälkeen 19.12.2016 Destia jätti hakemuksen Nasdaq Helsinki Oy:lle joukkovelkakirjalainan pörssilistalta poistamiseksi. Nasdaq Helsinki Oy hyväksyi hakemuksen ja Destian joukkovelkakirjalainan poistettiin pörssilistalta 21.12.2016. Destian poistuttua pörssistä, Destiassa luovuttiin virallisesta sisäpiirihallinnosta. Hallituksen jäseniä, johtoa ja talousraportointiin osallistuvia henkilöitä on ohjeistettu jatkossakin pitämään Destian luottamukselliset tiedot salassa. Konsernin lakiasiainyksikkö hallinnoi ja valvoo edellä mainittuja tehtäviä.

TILINTARKASTUS

Yhtiöjärjestyksen mukaan yhtiössä on yksi tilintarkastaja, jonka tulee olla Keskuskauppakamarin hyväksymä tilintarkastusyhteisö. Tilintarkastajan toimikausi on tilikausi ja tehtävä päättyy valintaa ensiksi seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä.

Tilintarkastajan valinnasta päättää hallituksen ehdotuksen pohjalta yhtiökokous.

Yhtiön tilintarkastajat raportoivat yhtiön hallitukselle sekä toimitusjohtajalle vähintään kaksi kertaa vuodessa. Tilintarkastajat antavat yhtiön osakkeenomistajalle lain edellyttämän tilintarkastuskertomuksen varsinaisessa yhtiökokouksessa käsiteltävän vuositilinpäätöksen yhteydessä.

Tilintarkastajaksi vuodelle 2016 valittiin KPMG Oy Ab päävastuullisena tilintarkastajana KHT Virpi Halonen. Tilintarkastajille maksetut palkkiot on eritelty Destia Group -konsernin tilinpäätöksessä 2016.

HALLITUS 31.12.2016



ARTO RÄTY

s. 1955
Kenraaliluutnantti (EVP)

Hallituksen jäsen 1.7.2014- ja puheenjohtaja 17.3.2015-
Ei riippumaton yhtiöstä ja sen osakkeenomistajasta

Fortum Oyj: Johtaja, Corporate Affairs and
Communications 2016-

[Katso lisää >](#)



HANS SOHLSTRÖM

s. 1964
DI, KTM

Hallituksen jäsen ja hallituksen varapuheenjohtaja 17.3.2016-
Riippumaton yhtiöstä ja ei riippumaton
sen osakkeenomistajasta

Ahlström Capital Oy: Toimitusjohtaja 2016-

[Katso lisää >](#)



MARCUS AHLSTRÖM

s. 1982
KTM

Hallituksen jäsen 17.3.2015-
Riippumaton yhtiöstä ja sen osakkeenomistajasta

Finnlines Oyj: Business Controller 2013-

[Katso lisää >](#)



SEBASTIAN BURMEISTER

s. 1975
KTM

Hallituksen jäsen 17.3.2016-
Riippumaton yhtiöstä ja ei riippumaton
sen osakkeenomistajasta

Ahlström Capital Oy: Talusjohtaja 2012-

[Katso lisää >](#)



JACOB AF FORSELLES

s. 1973
KTM, OTK

Hallituksen jäsen 1.7.2014-
Riippumaton yhtiöstä ja ei riippumaton
sen osakkeenomistajasta

Ahlström Capital Oy: Chief Investment Officer 2015-

[Katso lisää >](#)



MATTI MANTERE

s. 1945
DI

Hallituksen jäsen 1.7.2014-
Riippumaton yhtiöstä ja sen osakkeenomistajasta

[Katso lisää >](#)



TERO TELARANTA

s. 1971
DI, KTM

Hallituksen jäsen 30.9.2015-
Riippumaton yhtiöstä ja ei riippumaton
sen osakkeenomistajasta

Ahlström Capital Oy: Johtaja, Teolliset sijoitukset 2015-

[Katso lisää >](#)



MARJUKKA VIRKKI

s. 1968
DI

Hallituksen jäsen 11.4.2016-
Riippumaton yhtiöstä ja sen osakkeenomistajasta

ABB Oy: Huolto- ja kunnossapitoliiketoiminnasta
vastaava johtaja, Suomi 2013-

[Katso lisää >](#)

JOHTORYHMÄ ALKAEN 1.1.2017



HANNU LEINONEN

s. 1962

DI

Toimitusjohtaja 2009-
Johtoryhmän puheenjohtaja
2009-

[Katso lisää >](#)



HEIDI ERHA

s. 1981

KTM

Tulosyksikön johtaja,
Asiantuntijapalvelut 2016-
Johtaja, Liiketoiminnan kehitys
ja tuotannon tuki 2015-
Prosessin omistaja,
Asiakasratkaisut 2015-
Johtoryhmän jäsen 2016-

[Katso lisää >](#)



MINNA HEINONEN

s. 1967

Varatuomari

Tulosyksikön johtaja,
Etelä-Suomi 2015-
Johtoryhmän jäsen 2011-

[Katso lisää >](#)



PASI KAILASALO

s. 1971

DI

Tulosyksikön johtaja,
Itä-Suomi 2011-
Prosessin omistaja,
rakentamispalvelujen
toteuttaminen 2013-
Johtoryhmän jäsen 2011-

[Katso lisää >](#)



JOUKO KORHONEN

s. 1960

Keskikoulu

Alueluottamus mies ja työsuoje-
luvaltuutettu, Pohjois-Suomi,
Itä-Suomi 2010-
Johtoryhmän jäsen, henkilöstön
edustaja 2008-2011, 2014-2015,
2017-

[Katso lisää >](#)



AKI MARKKOLA

s. 1966

Varatuomari

Lakiasiaintoiminnan johtaja 2010-
Johtoryhmän jäsen 2010-2012,
2016-
Laajan johtoryhmän / kehitys-
ryhmän jäsen 2013-2015

[Katso lisää >](#)



PIRKKO SALMINEN

s. 1957

KTM

Talous- ja rahoitusjohtaja 2008-
Johtoryhmän jäsen 2007-

[Katso lisää >](#)



TARU SALO

s. 1980

KTM

Henkilöstöjohtaja, 28.11.2016-
Johtoryhmän jäsen 28.11.2016-

[Katso lisää >](#)



MARKO VASENIUS

s. 1972

Insinööri

Tulosyksikön johtaja,
Länsi-Suomi 2013-
Johtoryhmän jäsen 2011-

[Katso lisää >](#)



SEPPO YLITAPIO

s. 1973

Insinööri

Tulosyksikön johtaja,
Pohjois-Suomi 2013-
Prosessin omistaja,
kunnossapitopalvelujen
toteuttaminen 2013-
Johtoryhmän jäsen 2011-

[Katso lisää >](#)