

**Lamorin hallituksen ja  
toimitusjohtajan  
palkitsemispolitiikka**

## 1. Johdanto

Tässä Lamor Corporation Oyj:n (“Lamor” tai “yhtiö”) toimielinten palkitsemispolitiikassa (“palkitsemispolitiikka”) kuvataan Lamorin hallituksen ja toimitusjohtajan jäsenten palkitsemisperiaatteet. Poliittikkaa sovelletaan myös mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiseen.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemispolitiikka on laadittu osakeyhtiölain, arvopaperimarkkinalain, valtiovarainministeriön asetuksen sekä 1.1.2020 voimaan tulleen Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (jäljempänä hallinnointikoodi) mukaisesti. Palkitsemispolitiikka esitetään ensimmäisen kerran Lamorin varsinaiselle yhtiökokoukselle 28.4.2022. Palkitsemispolitiikka on voimassa neljä vuotta vuoden 2026 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti edellyttäen, että yhtiön yhtiökokous ei päättä muutoksista palkitsemispolitiikkaan.

Lamorin palkitsemisen keskeisenä tavoitteena on edistää:

- yhtiön strategian toteuttamisen varmistamista
- yhtiön pitkän aikavälin taloudellisten tavoitteiden saavuttamista
- omistaja-arvon suotuisaa kehitystä
- yksilöiden vastuullisuutta ja palkitsemisen oikeudenmukaisuutta

Tavoitteena on myös luoda kilpailukykyinen palkitsemisen kokonaisuus, joka mahdollistaa kyvykkään henkilöstön rekrytoimisen ja sitouttamisen sekä luoda jatkuvuutta yhtiön toimintaan. Palkitseminen perustuu kokonaispalkitsemiseen, joka voi koostua muun muassa kiinteistä ja muuttuvista palkitsemisen osista sekä henkilöstöeduista. Samoja periaatteita, joita sovelletaan henkilöstön palkitsemiseen, sovelletaan myös toimitusjohtajan palkitsemiseen.

## 2. Päätöksentekoprosessi

### *Palkitsemispolitiikan valmistelu ja hyväksyminen*

Lamorin hallitus tai sen tarkoitukseen nimeämä valiokunta valmistelee yhtiön palkitsemispolitiikan. Hallitus hyväksyy sekä päättää palkitsemispolitiikan esittämisestä yhtiökokoukselle tarvittaessa, kuitenkin vähintään neljän vuoden välein ja aina, kun siihen on tehty olennaisia muutoksia.

Yhtiökokous tekee neuvoa-antavan päätöksen siitä, kannattaako se esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Mikäli yhtiökokouksen enemmistö ei kannata sille esitettyä palkitsemispolitiikkaa, päivitetty palkitsemispolitiikka esitetään viimeistään seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle.

Lamorin palkitsemiseen liittyvässä keskustelussa ja päätöksenteossa ovat osallisina yhtiön hallitus, yhtiökokous, mahdollinen yhtiökokouksen päätöksellä perustettava osakkeenomistajien nimitystoimikunta sekä mahdollinen hallituksen tähän tarkoitukseen osoittama valiokunta.

Toimielinten palkitseminen toteutetaan yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan mukaisesti. Palkitsemisesta päätetään ja palkitsemista koskevia ehdotuksia valmistellaan seuraavasti:

- Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää vuosittain yhtiökokous. Palkitsemista koskevan ehdotuksen valmistelu voidaan osoittaa hallituksen tähän tarkoitukseen nimeämän valiokunnan tai yhtiökokouksen päätöksellä perustettavan osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tehtäväksi, noudattaen yhtiön palkitsemispolitiikkaa.
- Toimitusjohtajan sekä mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen toimitusjohtajan ehdoista, maksettavista kiinteistä palkkioista, korvauksista ja etuuksista sekä muista muuttuvan palkitsemisen ehdoista ja maksamisesta päättää Lamorin hallitus, noudattaen yhtiön palkitsemispolitiikkaa. Palkitsemista koskevan ehdotuksen valmistelu voidaan osoittaa hallituksen tähän tarkoitukseen nimeämän valiokunnan tehtäväksi.
- Jos ehdotuksiin koskien hallituksen tai toimitusjohtajan palkitsemista sisältyy ehdotus mahdollisten osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta hallitukselle tai toimitusjohtajalle osana palkitsemista, yhtiökokous tai sen valtuuttamana yhtiön hallitus päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta, enimmäismäärästä ja muista ehdoista.

#### *Seuranta, toimeenpano ja arviointi*

Yhtiön hallitus voi hallinnoida yhtiön palkitsemisjärjestelmää itse, tai hallitus voi nimetä palkitsemisjärjestelmän hallinnointia varten erillisen valiokunnan. Hallitus tai sen tähän tarkoitukseen nimittämä valiokunta valvoo ja arvioi palkitsemispolitiikan toimivuutta ja palkitsemisen kilpailukykyä toimitusjohtajan sekä mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen osalta.

Hallituksen osalta palkitsemispolitiikan toimivuuden ja palkitsemisen kilpailukykyyn valvominen ja arviointi voidaan osoittaa hallituksen tähän tarkoitukseen nimeämälle valiokunnalle tai yhtiökokouksen päätöksellä perustettavalle osakkeenomistajien nimitystoimikunnalle.

Toimitusjohtajan palkitsemisen sekä toimitusjohtajan ehtojen osalta kiinnitetään erityistä huomiota siihen, että ne tarjoavat toimitusjohtajalle kilpailukykyisen ja markkinakäytännön mukaisen palkitsemisen kokonaisuuden.

Palkitsemispolitiikan mukainen palkitsemisraportti esitetään vuosittain yhtiökokoukselle. Palkitsemisraportin valmistelusta vastaa hallitus tai hallituksen tarkoitukseen nimeämä valiokunta.

#### *Eturistiriidat*

Päätöksentekoprosessien osalta kiinnitetään erityistä huomiota siihen, että palkitsemista koskevat päätökset ovat oikeudenmukaisia ja tasapuolisia.

Toimitusjohtajalla ei ole läsnäolo-oikeutta hallituksen kokouksessa hallituksen käsitellessä toimitusjohtajan palkitsemista.

Jos hallitus osoittaa palkitsemista koskevien ehdotusten valmistelun hallituksen tähän tarkoitukseen nimeämälle valiokunnalle, tulee valiokunnan päätöksenteossa huomioida sen jäsenten riippumattomuutta ja esteellisyyttä koskevat säädökset.

Jos hallituksen palkitsemista koskeva valmistelua varten on perustettu osakkeenomistajien nimitystoimikunta, toimikunnan työjärjestyksessä tulee määritellä menettely koskien hallituksen jäsenen roolia toimikunnan päätöksenteossa.

Tarvittaessa hallitus tai sen tarkoituksen nimeä valiokunta tai yhtiökokouksen perustama osakkeenomistajien nimitystoimikunta voivat käyttää ulkopuolisia neuvonantajia johdon palkitsemisen arvioimisessa, yhtiön kanssa sovitussa laajuudessa.

### 3. Hallituksen palkitseminen

Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja hallituksen jäsenten palkkioiden tulee heijastaa oikeudenmukaisesti kunkin roolin vastuullisuutta sekä roolin vaatimaa työmäärää ja pätevyyttä, suhteutettuna Lamorin toiminnan laajuuden ja kompleksisuuden edellyttämään osaamiseen, tehtäviin sekä ajankäyttöön, jota hallituksen jäseniltä odotetaan tehtäviensä hoitamiseksi.

Hallituksen jäsenten vuosittain yhtiökokouksessa vahvistettavat palkkiot voivat koostua seuraavista palkitsemisen elementeistä:

- Vuosipalkkio: hallituksen jäsenten vuosipalkkio maksetaan yhtiökokouksen vuosittain tekemän päätöksen mukaisesti joko kokonaan rahana, tai se voidaan yhtiökokouksen päätöksellä maksaa kokonaan tai osittain osakkeiden muodossa.
- Kokouspalkkio: kokouspalkkio maksetaan hallituksen jäsenille kokouksiin osallistumisesta. Kokouspalkkiot maksetaan lähtökohtaisesti rahana, ellei yhtiökokous päättä toisin.
- Valiokuntapalkkio: Hallituksen jäsenet voivat olla myös joidenkin hallituksen valiokuntien jäseniä ja saada jäsenyydestään kiinteän palkkion. Valiokuntien palkkiot maksetaan yhtiökokouksen vuosittain tekemän päätöksen mukaisesti joko kokonaan rahana, tai se voidaan yhtiökokouksen päätöksellä maksaa kokonaan tai osittain osakkeiden muodossa.

Hallituksen puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajalle ja valiokuntien jäsenille voidaan maksaa korotettua palkkiota tai kokouspalkkioita. Korotettua palkkiota voidaan maksaa myös, jos kokous pidetään muualla kuin hallituksen jäsenen vakituksessa asuinmaassa.

Hallituksen jäsenille voidaan maksaa korvauksia myös hallitustyöskentelyyn liittyvistä matkakustannuksista ja muista hallitustyöstä välittömästi aiheutuvista kustannuksista. Yhtiökokous voi harkintansa mukaan päättää käyttää muita palkkioita. Yhtiön hallituksen jäsenet eivät ole osallisina lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmassa. Hallituksen jäsenten palkitseminen koostuu sen vuoksi ainoastaan kiinteästä palkkiosta, joka voidaan maksaa rahassa tai osakkeina tai rahan ja osakkeiden yhdistelmänä. Hallituksen jäsenet eivät saa palkkioiden lisäksi mitään muita taloudellisia etuuksia hallitus- tai valiokuntajäsenyydestään.

Jos hallituksen jäsen on toimi- tai konsulttisuhteessa yhtiöön, toimi- tai konsulttisuhteen palkkio ja muut ehdot määräytyvät yhtiön normaalin käytännön mukaisesti ja markkinaehtoisesti hänen työtehtävänsä ja roolinsa mukaisesti, erillisenä hallitustyöskentelyn palkkioista.

Hallituksen toteutuneen, yhtiökokouksen päättämän palkitsemisen yksityiskohdat raportoidaan palkitsemisraportissa vuosittain.

#### 4. Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitseminen voi koostua kiinteästä palkasta, muuttuvista osista, kuten lyhyen aikavälin kannustimista ja pitkän aikavälin kannustimista, lisäeläke-eduista sekä muista eduista ja ohjelmista. Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinmahdollisuuksien enimmäismäärä prosentteina kiinteästä palkasta määritellään vuosittain markkinakäytäntöjen ja tulosten perusteella ja tavoitteena on eri palkitsemismuotojen hyvä tasapaino.

Hallitus tai sen tähän tarkoitukseen nimittämä valiokunta määrittelee vuosittain toimitusjohtajan muuttuvan lyhyt- ja pitkäaikaisen palkitsemisen ansaintakriteerit.

Toimitusjohtajan sekä hänen mahdollisen sijaisensa toteutuneen, hallituksen päättämän palkitsemisen yksityiskohdat raportoidaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa.

Palkitsemisen osa	Tarkoitus ja yhteys pitkän aikavälin strategiaan	Kuvaus ja toiminta
<b>Kiinteä palkka</b>	Rekrytoida avainhenkilöitä ja sitouttaa heidät yhtiöön	<p>Kiinteän palkan määritelmä vaihtelee maittain paikallisen lainsäädännön ja markkinakäytännön mukaisesti. Suomessa kiinteä palkka sisältää yleensä peruspalkan ja luontaisedut.</p> <p>Kiinteä palkka tarkistetaan tyypillisesti vuosittain.</p> <p>Hallitus voi harkita useita tekijöitä päättäessään kiinteään palkkaan tehtävistä muutoksista. Näitä tekijöitä voivat olla muun muassa yhtiön työntekijöiden globaali palkankorotustaso, ulkoisten markkinoiden vertailutiedot, liiketoiminnan kehitys, roolin laajuus ja yksilöllinen suoritus.</p> <p>Toteutunut kiinteä palkka vuosittaisine korotuksineen julkaistaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa.</p>
<b>Lyhyen aikavälin kannustimet</b>	Palkita ja kannustaa parantamaan lyhyen aikavälin taloudellista ja operatiivista suoritusta ja tukea liiketoimintastrategian toteuttamista.	<p>Hallitus määrittelee lyhyen aikavälin kannustinmahdollisuuden enimmäismäärän vuosittain markkinakäytäntöjen ja tulosten perusteella, eikä se voi ylittää 100 %:a kiinteästä palkasta. Kunkin vuoden enimmäismäärä julkaistaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa. Lyhyen aikavälin kannustimiin sovelletaan tyypillisesti yhden vuoden suoriutumisjaksoa.</p> <p>Hallitus määrittää tulost mittarit sekä niiden painotukset ja tavoitteet vuosittain varmistaakseen, että ne tukevat yhtiön vuosittaisen liiketoimintasuunnitelman toimeenpanoa. Mittarit</p>

		<p>voivat sisältää sekä taloudellisia tulosmittareita (esimerkiksi kannattavuus ja kasvu) että ei-taloudellisia mittareita (esimerkiksi operatiiviseen toimintaan, strategian toteutumiseen, ympäristöön, sosiaaliseen kehitykseen ja muihin kestävyysmittareihin liittyen).</p> <p>Vuoden päätyttyä hallitus arvioi toteuman ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu, jotta se voi päättää lopullisen maksutason.</p> <p>Vuosittaisessa palkitsemisraportissa julkaistaan tiedot kyseisen vuoden tulosmittareista ja siitä, miten ne tukevat liiketoimintastrategiaa.</p>
<b>Pitkän aikavälin kannustimet</b>	<p>Ohjata pitkän aikavälin kestävä kasvua ja yhtenäistää toimitusjohtajan intressit osakkeenomistajien kanssa.</p>	<p>Hallitus määrittelee pitkän aikavälin kannustinmahdollisuuden enimmäismäärän vuosittain markkinakäytäntöjen ja tulosten perusteella. Kunkin vuoden enimmäismäärä julkaistaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa.</p> <p>Pitkän aikavälin kannustimet maksetaan tyypillisesti suoritusperusteisina osakepalkitsemisjärjestelminä, joihin sovelletaan kolmen vuoden suoriutumiskaksikkoa, mutta ne voivat perustua myös muihin hallituksen hyväksymiin rakenteisiin. Ohjelmat voivat olla rakenteeltaan rullaavia, jolloin vuosittain alkaa uusi ohjelma.</p> <p>Hallitus määrittää tulosmittarit sekä niiden painotukset ja tavoitteet kullekin vuosittain alkavalle ohjelmalle varmistaakseen, että ne tukevat Lamorin pitkän aikavälin liiketoimintastrategiaa. Suoritusmittarit voivat olla esimerkiksi taloudellisia ja osakkeen arvoon liittyviä mittareita mutta mittarit voivat olla myös muita mittareita. Toimitusjohtajan kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osien on oltava palkitsemisen tavoitteisiin nähden tarkoituksenmukaisessa suhteessa toisiinsa ottaen huomioon kulloinenkin liiketoimintastrategia ja tavoitteet sekä Lamorin pitkän aikavälin etu.</p> <p>Vuosittaisessa palkitsemisraportissa julkaistaan tiedot kyseisen vuoden tulosmittareista ja siitä, miten ne tukevat pitkän aikavälin strategiaa.</p> <p>Ansaintajakson päätyttyä hallitus arvioi toteuman ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu, jotta se voi päättää lopullisen maksutason.</p>
<b>Eläke</b>	<p>Tarjota markkinakäytäntöjen mukainen eläke-etu</p>	<p>Toimitusjohtajan on mahdollista osallistua muun johdon tarjolla oleviin eläkeohjelmiin. Toteutuneen</p>

		eläkejärjestelyn tiedot julkaistaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa.
<b>Muut etuudet</b>	Tarjota kilpailukykyiset etuudet	Tarjottavien etuuksien taso on asianmukainen ja markkinakäytäntöjen mukainen, ja se voi muuttua vuosittain.
<b>Osakeomistuksesta koskeva suositus</b>		Toimitusjohtajan on omistettava palkitsemisjärjestelmän perusteella hänelle maksetut nettomääräiset osakkeet, kunnes hänen osakeomistuksensa yhtiössä yhteensä vastaa hänen bruttovuosipalkkansa arvoa. Tämä osakemäärä on omistettava niin kauan kuin toimitusjohtajan toimisuhte yhtiössä jatkuu.

#### *Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot*

Toimitusjohtajan toimitusjohtajansopimuksessa voidaan sopia sovellettavasta irtisanomisajasta ja erorahasta, ja näiden tulee olla linjassa sopimisajankohdan vallitsevan yleisen käytännön kanssa. Toimitusjohtajan eläkeikä voi olla alempi kuin lakisääteisen eläkejärjestelmän mukainen. Toimitusjohtajasopimuksessa sovitaan myös toimitusjohtajaa koskevista salassapito-, kilpailu- ja houkuttelukielloista. Eläkejärjestelyt noudattavat sovellettavia lakisääteisiä eläkejärjestelmiä. Hallitus voi markkinakäytäntöä seuratakseen päättää tarjota lisäeläkevakuutusta.

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

Hallituksella on oikeus leikata kannustinjärjestelmien mukaisia palkkioita tai lykätä niiden maksua kulloinkin päättämällä tavalla, mikäli arvioi sen yhtiön liiketoiminnan tai eettisen toimimisen kannalta perustelluksi. Hallituksella on oikeus kulloinkin päättämällä tavalla peruuttaa kannustinjärjestelmien mukainen palkkio kokonaan tai osittain, mikäli arvioi sen yhtiön liiketoiminnan tai eettisen toimimisen kannalta perustelluksi.

Mahdolliset palkkioiden leikkaukset, lykkäykset ja peruuttamiset raportoidaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa.

### **5. Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset ja palkitsemispolitiikan muuttaminen**

#### *Palkitsemispolitiikasta poikkeaminen*

Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa väliaikaisesti, mikäli yhtiön keskeiset toimintaedellytykset ovat muuttuneet palkitsemispolitiikan yhtiökokouskäsittelyn jälkeen edellyttäen, että poikkeaminen tapahtuu yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi hallituksen tai toimitusjohtajan vaihdos, merkittävä muutos yhtiön strategiassa, muutokset Lamorin palkitsemista koskevassa päätöksentekoprosessissa, yritysjärjestelyt, kuten fuusio, ostotarjous tai yrityskauppa sekä verotuksessa tai muussa sääntelyssä taikka oikeuskäytännössä tapahtuvat muutokset.

Yhtiön pitkän aikavälin etua arvioitaessa voidaan ottaa huomioon muun muassa yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys. Poikkeaminen voi

koskea koko palkitsemispolitiikkaa tai osaa siitä siinä laajuudessa kuin olosuhteiden muutos edellyttää.

Hallitus harkitsee huolellisesti poikkeamista palkitsemispolitiikasta ja siitä kerrotaan avoimesti osakkeenomistajille viimeistään seuraavassa palkitsemisraportissa, joka käsitellään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Jos palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, yhtiön on valmisteltava uusi palkitsemispolitiikka, joka käsitellään seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

### *Palkitsemispolitiikan muuttaminen*

Olennot muuokset palkitsemispolitiikkaan valmistellaan ja esitetään yhtiökokoukselle kohdassa 2 kuvatuun päätöksentekoprosessiin mukaisesti. Tämän lisäksi Lamor voi tehdä palkitsemispolitiikkaan muita kuin olennaisia muutoksia esittämättä muutettua politiikkaa yhtiökokoukselle. Tällaisia sallittuja muita kuin olennaisia muutoksia ovat esimerkiksi teknisluontoiset muutokset palkitsemista koskevaan päätöksentekoprosessiin tai palkitsemista koskevaan terminologiaan. Myös lainsäädännön muutos voi olla peruste tehdä muita kuin olennaisia muutoksia toimielinten palkitsemispolitiikkaan.

Hallitus arvioi palkitsemispolitiikan muutostarpeita. Hallitus harkitsee tilanteen mukaan, miltä osin ja missä laajuudessa yhtiökokouksen edellisestä palkitsemispolitiikasta antamalla päätöksellä tai palkitsemispolitiikan vahvistamisen jälkeen julkistettuihin palkitsemisraportteihin yhtiökokouksikäsitelyssä esitetyillä kannanotoilla on merkitystä uuden palkitsemispolitiikan valmistelussa.