

Visiomme on puhdas  
vesistö ja maaperä.

Meidän elinaikanamme,  
tuleville sukupolville.

## PALKITSEMISRAPORTTI

## 05

Johdanto .....	151
Yhteenveto palkitsemisesta tilikaudella 2022 .....	152
Hallituksen palkitseminen vuonna 2022 .....	154
Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2022.....	155
Lyhyen aikavälin kannustinohjelma.....	156
Pitkän aikavälin kannustinohjelmat.....	157

# Johdanto

## Lamorin palkitsemispolitiikka

Lamorin palkitsemispolitiikka otettiin käyttöön Lamorin vuoden 2022 yhtiökokouksen jälkeen.

Palkitsemispolitiikan hyväksymisen äänestystulos oli neuvoa antava. Poliitiikka on voimassa neljä vuotta hyväksymisestään ja seuraavan kerran poliitiikka tuodaan neuvoa antavaan äänestykseen vuoden 2026 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Hallitus voi harkintansa mukaan tuoda palkitsemispolitiikan yhtiökokoukseen neuvoa antavaa päätöksentekoa varten jo ennen vuotta 2026.

Palkitsemispolitiikan keskeisenä tavoitteena on edistää:

- Lamorin strategian toteuttamista
- Lamorin pitkän aikavälin taloudellisten tavoitteiden saavuttamista
- omistaja-arvon suotuisaa kehitystä
- yksilöiden vastuullisuutta ja palkitsemisen oikeudenmukaisuutta

Palkitsemispolitiikka on kokonaisuudessaan luettavissa yhtiön verkkosivuilla.

## Palkitsemisraportti vuodelta 2022

Tämä Lamorin toimielinten palkitsemisraportti 2022 kuvaa, miten Lamorin hallitusta ja toimitusjohtajaa palkittiin tilikaudella 11.2022–31.12.2022.

Raportointi ja palkitsemiskäytänteet perustuvat palkitsemispolitiikkaan, joka on hyväksytty käyttöön Lamorin vuoden 2022 yhtiökokouksen neuvoa antavassa äänestyksessä.

Lamorin hallituksen palkitsemisvaliokunta on valmistellut tämän raportin Suomen listayhtiöiden 2020 hallinnointikoodin palkitsemisraportointia koskevien raportointivaatimusten mukaisesti.

Lamorin vuoden 2022 varsinaisen yhtiökokouksen neuvoa-antavan äänestyksen tulos on huomioitu vuoden 2022 palkitsemisraporttia laadittaessa. Palkitsemisraportissa vuodelta 2022 esitetään vuoden 2021 palkitsemisraporttia laajemmat tiedot koskien suoritusperusteisen palkitsemisen mittareita ja niiden painoja.

Palkitsemisraportti vuodelta 2022 tuodaan vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen neuvoa antavaan äänestykseen.

# Yhteenvedo palkitsemisesta tilikaudella 2022

Palkitsemispolitiikkansa mukaisesti Lamor on kehittänyt kilpailukykyistä palkitsemisen kokonaisuutta.

Hallituksen palkitseminen on vuonna 2022 perustunut Lamorin yhtiökokouksen päätöksiin.

Vuoden 2022 yhtiökokous päätti osakkeenomistajien pysyvän nimitystoimikunnan perustamisesta. Toimikunta vastaa vuoden 2023 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen hallituksen kokoonpanoa ja palkitsemista koskevien ehdotusten laatimisesta yhtiökokoukselle.

Hallitus päätti järjestäytymisensä yhteydessä palkitsemisvaliokunnan perustamisesta. Valiokunta on vuonna 2022 kehittänyt Lamorin palkitsemista perustuen palkitsemispolitiikassa määriteltyihin periaatteisiin ja tavoitteisiin.

Vuoden 2022 yhtiökokous tarkisti hallituksen palkkioita hallituksen puheenjohtajan, mahdollisen varapuheenjohtajan sekä valiokuntien tehtävien edellyttämästä suuremmasta työpanoksesta johtuen.

Toimitusjohtajan ja muiden avainhenkilöiden palkitsemisen kokonaisuutta täydennettiin vuoden 2022 aikana. Lyhytaikaisen kannustinohjelman lisäksi hallitus päätti osakeperusteisesta pitkän aikavälin kannustinohjelmasta yhtiön toimitusjohtajalle ja avainhenkilöille kattaen tilikaudet 2022-2024. Lisäksi hallitus päätti toimitusjohtajan henkilökohtaisesta, kertaluontoisesta pitkän aikavälin osakeperusteisesta kannustinohjelmasta ajanjaksolle 2022-2028.

Yhtiöllä ei tilikauden 2022 aikana ole ollut tilannetta, jossa olisi ollut tarvetta lykätä, perua, jättää kokonaan tai osittain maksamatta tai periä takaisin hallitukselle tai toimitusjohtajalle maksettuja tai maksamattomia palkkioita tai kannustimia.



## Vuoden 2022 suorituskykymittarit

- Lamorin liikevaihto ja oikaistu liikevoitto (EBIT) olivat lyhyen aikavälin kannustinohjelman mittareina kaikille ohjelmaan osallistuville
- Lamorin avainhenkilöille suunnatun pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän PSP 2022–2024 suorituskykymittari oli oikaistu osakekohtainen tulos (EPS)
- toimitusjohtajan henkilökohtaisen, tilikaudet 2022-2028 kattavan osakeperusteisen kannustinohjelman suorituskykymittarina on Lamorin markkina-arvo

Vuodesta 2022 alkaen Lamor määrittelee pitkän aikavälin kannattavuustavoitteekseen vain oikaistun liikevoiton (EBIT) prosenttin. Muutoksen vuoksi oikaistua käyttökatetta ei enää esitetä tässä palkitsemisraportissa osana Lamor-konsernin taloudellisen kehityksen seuranta.

## Maksetut palkat ja palkkiot sekä Lamor-konsernin taloudellinen kehitys viiden vuoden ajanjaksolla

Seuraavassa taulukossa on esitetty hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioiden, konsernin henkilöstön keskimääräisten palkkioiden sekä konsernin taloudellinen kehitys viiden edellisen tilikauden 2018-2022 aikana. Kaikki hallituksen ja toimitusjohtajan palkkiot on maksanut emoyhtiö.

Tuhatta euroa, ellei toisin mainittu	2022 (IFRS)	2021 (IFRS)	2020 (IFRS)	2019 (IFRS)	2018 (IFRS)
<b>PALKAT JA PALKKIOT YHTEENSÄ</b>					
Hallituksen puheenjohtaja	47	34	32	29	35
Hallituksen muut jäsenet yhteensä*	160	21	27	39	87
Toimitusjohtaja yhteensä	269	229	125	233	232
Lamor -konsernin työntekijä keskimäärin**	26	26	16	18	14
<b>SUORITUSKYKYMITTARIT</b>					
Liikevaihto, miljoonaa euroa	128	52	46	48	44
Muutos-%	148	13	-5	10	
Oikaistu liikevoitto***, miljoonaa euroa	13	3	3	7	3
Muutos-%	345	-18	-48	144	
Osakekohtainen tulos, laimennettu (EPS)****, euroa	0,13	0,05	0,03		
Muutos-%	171	53			
Lamorin markkina-arvo*****, miljoonaa euroa	121	124			
Muutos-%	-2				

\* Sisältää myös konsulttisopimusten perusteella maksettuja palkkioita vuosina 2018 ja 2019

\*\* Konsernitilinpäätöksen tilikauden palkkasumma jaettuna keskimääräisellä henkilöstön määrällä (pois lukien toimitusjohtaja ja hallitus)

\*\*\* Oikaistu liikevoitto vuosina 2019-2022, liikevoitto vuosina 2017-2018

\*\*\*\* Osakepalkkio-ohjelman (PSP) suorituskykymittari vuodesta 2022

\*\*\*\*\* Osakeperusteisen CEO-LTI -ohjelman suorituskykymittari vuodesta 2022

# Hallituksen palkitseminen vuonna 2022

## Hallitustyöskentelystä tilikaudella 2022 maksetut kokouspalkkiot sekä vuosipalkkiot hallitus- ja valiokuntatyöstä

Osakeyhtiölain mukaan yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista sekä niiden perusteista. Hallituksen palkitseminen perustui vuonna 2022 kahteen eri yhtiökokouksen päätökseen:

- ajanjaksolla 11.-28.4.2022 hallitukselle maksettiin kokous- ja vuosipalkkioita vuoden 2021 palkitsemisraportissa kuvatun Lamorin ylimääräisen yhtiökokouksen 11.10.2021 päätöksen mukaisesti.
- ajanjaksolla 28.4.2022-31.12.2022 hallitukselle maksettiin kokous- ja vuosipalkkioita vuoden 2022 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti. Ehdotuksen yhtiökokoukselle tekivät osakkeenomistajat, jotka yhdessä omistivat yli 45 % yhtiön osakkeista ja äänistä.

## Vuoden 2022 yhtiökokouksen päätöksen mukaiset palkkiot hallitukselle ovat olleet seuraavat:

### Hallituksen vuosipalkkiot

- hallituksen puheenjohtaja 50 000 euroa
- hallituksen varapuheenjohtaja 45 000 euroa
- hallituksen muut jäsenet 20 000 euroa

### Hallituksen valiokuntien vuosipalkkiot

- tarkastusvaliokunta: puheenjohtaja 10 000 euroa ja kukin jäsen 5 000 euroa
- palkitsemisvaliokunta puheenjohtaja 5 000 euroa ja kukin jäsen 2 500 euroa

### Hallituksen kokouspalkkiot

- hallituksen jäsenille (pl. hallituksen puheenjohtaja) kokouspalkkio kultakin hallituksen kokoukselta 1 000 euroa, tai 750 euroa jäsenen osallistuessa kokouksen etäyhteyden välityksellä

Hallituksen palkkiot tilikaudella 2022 maksettiin kokonaisuudessaan rahana.

Hallituksen jäsenille tilikaudella 2022 maksetut muut taloudelliset etuudet

Hallituksen jäsenistä yksikään ei ole ollut työ- tai toimisuhteessa yhtiöön tilikaudella 2022. Hallituksen jäsenet eivät ole kuuluneet yhtiön tulosperusteisen palkitsemisen piiriin, eikä heillä ole Lamorin järjestämää lisäeläkettä tai muita etuuksia.

Vuonna 2022 hallituksen jäsenen Fred Larsenin määräysvaltayhteisölle Larsen Family Corporation Oy:lle maksettiin konsultointisopimuksen perusteella muusta kuin hallitustyöstä konsulttipalkkioita yhteensä 308 tuhatta euroa.

## Hallituksen palkitsemisen toteuma vuonna 2022

Seuraavassa taulukossa on esitetty hallituksen jäsenille tilikaudella 2022 maksetut vuosipalkkiot sekä 28.4.2022 alkaen valiokuntatyöskentelystä maksetut palkkiot, esitettynä tuhansina euroina (teur):

Hallituksen jäsen	Hallituksen vuosipalkkiot	Valiokuntien vuosipalkkiot	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Mika Ståhlberg, hallituksen pj 28.4.2022 alkaen	33,8	3,4	-	37,2
Fred Larsen, hallituksen vpj 28.4.2022 alkaen, jäsen 28.4.2022 asti	36,9	-	11,3	48,1
Nina Ehrnrooth, jäsen	20,0	1,7	11,3	32,9
Kaisa Lipponen, jäsen	20,0	5,1	10,8	35,8
Timo Rantanen, jäsen	20,0	10,1	11,3	41,4
<i>Esa Ikäheimonen, hallituksen pj 28.4.2022 asti</i>	<i>10,0</i>	<i>-</i>	<i>2,0</i>	<i>12,0</i>
<b>Yhteensä, TEUR</b>	<b>140,7</b>	<b>20,3</b>	<b>46,5</b>	<b>207,4</b>

# Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2022

Lamorin hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta, ja 28.4.2022 alkaen toimitusjohtajan palkitsemista koskevien ehdotusten laatimisesta hallitukselle on vastannut hallituksen palkitsemisvaliokunta. Käytettävissä olevat palkitsemisen osa-alueet on määritellyt yhtiön palkitsemispolitiikassa.

Samoja periaatteita, joita sovelletaan henkilöstön palkitsemiseen, sovelletaan myös toimitusjohtajan sekä hänen mahdollisen sijaisensa palkitsemiseen. Yhtiön toimitusjohtajana on toiminut koko tilikauden 2022 ajan Mika Pirneskoski. Yhtiöllä ei ole ollut toimitusjohtajan sijaista.

Toimitusjohtajan palkitsemisen kiinteä osuus on vuonna 2022 koostunut kuukausipalkan lisäksi asuntoedusta, joka muiden tavanomaisten luontaisetujen ohella lasketaan osaksi kiinteää palkkaa. Yhtiöllä ei ole voimassa olevia lisäeläkkeitä tai muita poikkeavia eläkejärjestelyjä toimitusjohtajalle, vaan eläke-edut määräytyvät lain ja yleisen käytännön mukaisesti.

Toimitusjohtajan palkitsemisen muuttuva osuus on koostunut ansaintakauden 2022 lyhytaikaisesta kannustinohjelmasta, jonka lisäksi toimitusjohtaja on syyskuusta 2022 alkaen ollut kahden Lamorin hallituksen päättämän osakeperusteisen pitkän aikavälin kannustinohjelman piirissä. Näitä ohjelmia kuvataan tarkemmin tämän raportin seuraavilla sivuilla.

## Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2022

Seuraavassa taulukossa esitetään toimitusjohtajalle vuonna 2022 maksetut palkkiot:

Tilikausi 2022, tuhatta euroa	Kiinteä palkan osa*	%	Lyhyen aikavälin muuttuva kannustinpalkkio	%	Pitkän aikavälin muuttuva kannustinpalkkio	%	Yhteensä	%
Toimitusjohtaja Mika Pirneskoski	217	81	52	19	0	0	269	100

\* sisältäen asuntoedun ja muut luontaisedut

\*\* tilikauden 2021 lyhytaikaisen kannustinohjelman perusteella toimitusjohtajalle maksettu tulospalkkio

Toimitusjohtajalle maksettava tilikauden 2022 lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan perustuva palkkio on suuruudeltaan 159 tuhatta euroa ja se eräännyy maksettavaksi tilikaudella 2023.

Toimitusjohtajalla ei ole voimassa olevia optio-oikeuksia tai muita osakkeisiin liittyviä erityisiä oikeuksia.



**Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen muodostuu palkitsemispolitiikan mukaisesti kiinteästä palkanosasta sekä muuttuvasta palkitsemisesta, sisältäen kulloinkin voimassa olevista lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet.**

# Lyhyen aikavälin kannustinohjelma

## Tavoitteet ja toteuma vuonna 2022

Toimitusjohtaja on hallituksen hyväksymän vuotuisen lyhytaikaisen kannustinohjelman piirissä. Hallitus asettaa ja arvioi vuosittain ohjelmassa käytettävät tavoitteet toimitusjohtajalle.

Lamorin palkitsemispolitiikan mukaisesti hallitus määrittelee toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinmahdollisuuden enimmäismäärän vuosittain markkinakäytäntöjen ja tulosten perusteella siten, että taso ei voi ylittää 100 prosenttia hänen kiinteästä vuosipalkastaan. Vuoden 2022 enimmäisansainnan tasoksi asetettiin 100 prosenttia.

Toimitusjohtajan vuoden 2022 lyhyen aikavälin suoriutumisen mittaristo sisälsi sekä yrityksen että henkilökohtaiseen suoriutumiseen sisältyviä tavoitteita. Hallitus vahvisti tavoitteiden saavuttamiseen perustuen toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkkion suuruudeksi 73,7 prosenttia hänen vuoden 2022 kiinteästä vuosipalkastaan. Palkkio maksetaan vuonna 2023 yhtiön käytännön mukaisesti.

Toimitusjohtajan osalta tavoitteiden painotus jakautui taulukossa kuvatusti yrityskohtaisiin (80 %) ja henkilökohtaisiin (20 %) tavoitteisiin, ja hänen arvioitiin saavuttaneen asetetut tavoitteet vuonna 2022 seuraavasti:

## Yrityksen suoriutumiseen perustuvat mittarit - 80 % toimitusjohtajan palkitsemisesta

Tulosmittarit 2022	Peruste	Tavoite %	Toteuma %
<b>Arvonluonnin mittarit</b>			
Liikevaihto	Hallituksen asettamat raja-arvot	25,0 %	25,0 %
Tilaukertymä	Hallituksen asettamat raja-arvot	25,0 %	17,1 %
Oikaistu liikevoitto	Hallituksen asettamat raja-arvot	25,0 %	22,5 %
<b>Projektitoimitusten mittarit</b>			
Saudi-Arabian ja Kuwaitin projektien toteuma	Hallituksen määrittämät kriteerit	25,0 %	8,8 %
		<b>100,0 %</b>	<b>73,4 %</b>

## Henkilökohtaisen suoriutumisen mittarit - 20 % toimitusjohtajan palkitsemisesta

Tulosmittarit 2022	Peruste	Tavoite %	Toteuma %
<b>Arvonluonnin mittarit</b>			
Strategian päivitys ja toteuttava organisaatio	Perustuen hallituksen harkintaan	25,0 %	12,5 %
ESG- toteuma - Nasdaq Green Equity Designation säilyttäminen	Kyllä / Ei	25,0 %	25,0 %
HSE- toteuman kehitys verrattuna edellisvuoteen	Hallituksen määrittämät kriteerit	25,0 %	12,5 %
Voitettu uusi suuri projekti	Hallituksen asettama raja-arvo	25,0 %	25,0 %
		<b>100,0 %</b>	<b>75,0%</b>

# Pitkän aikavälin kannustinohjelmat

## Henkilökohtainen osakeperusteinen kannustinohjelma toimitusjohtajalle

Lamorin hallitus päätti syyskuussa 2022 perustaa toimitusjohtajalle henkilökohtaisen kertaluontoisen pitkän aikavälin kannustinohjelman, joka kattaa tilikaudet 2022–2028. Ohjelman puitteissa toimitusjohtajalla on mahdollisuus ansaita palkkiona Lamorin osakkeita yhtiön markkina-arvon kasvun perusteella.

Toimitusjohtajalle maksettavan bruttomääräisen palkkion arvo vastaa enintään 550 000 Lamorin osaketta, sisältäen myös käteisosuuden. Palkkion maksu riippuu hallituksen markkina-arvolle asettamien raja-arvojen ylittämisestä ja ylläpitämisestä oheisessa taulukossa esitetyn mukaisesti.

Kullekin saavutetulle markkina-arvorajalle kohdistettava palkkio maksetaan kahdessa osassa siten, että 50 prosenttia palkkiosta maksetaan, jos yhtiön markkina-arvo on tai ylittää asetetun suorituskykytason. Loput 50 prosenttia maksetaan ainoastaan, jos yhtiön markkina-arvo on vaaditulla tasolla ensimmäisen erän maksuvuoden lopussa tai ohjelmaan kuuluvan myöhemmän tilikauden lopussa.

Toimitusjohtaja on velvollinen omistamaan 50 prosenttia hänelle ohjelman perusteella maksetuista palkkio-osakkeista niin kauan kuin hänen asemansa toimitusjohtajana jatkuu ja 12 kuukautta tämän jälkeen.

Toimitusjohtajan henkilökohtaisen pitkäaikaisen palkitsemisohjelman suuruutta ei ole rajattu suhteessa toimitusjohtajan kiinteään vuosiansioon. Ohjelmassa toimitusjohtajaa palkitaan Lamorin pitkäaikaisesta arvonnoususta, minkä vuoksi hallitus katsoo, että ohjelma edistää Lamorin palkitsemipolitiikan mukaisesti omistaja-arvon suotuisaa kehitystä sekä yhtiön pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista. Oheisessa taulukossa on esitetty esimerkinomaisesti palkkion suuruutta eri markkina-arvoilla.

Asetetut suorituskykytasot eivät ylittyneet vuoden 2022 aikana eikä ohjelman perusteella kertynyt maksettavia palkkioita raportointikaudella.

Ansaintamahdollisuus sekä raportointikauden 2022 toteuma ilmaistaan alla olevassa taulukossa osakkeiden bruttomääränä, ennen ansaittuun palkitsemiseen sovellettavien verojen vähennystä:

Suorituskykytaso - yrityksen markkina-arvo	Ensimmäinen maksuerä - osakemäärä (brutto)	Toinen maksuerä - osakemäärä (brutto)	Kumulatiivinen osakemäärä yhteensä	Suuntaa-antava palkkion suuruus (MEUR)	Toteuma vuoden 2022 päättyessä
200 MEUR	68 750	68 750	137 500	1,0	0
300 MEUR	68 750	68 750	275 000	3,0	0
400 MEUR	68 750	68 750	412 500	6,0	0
500 MEUR	68 750	68 750	550 000	10,0	0

## Suoriteperusteinen osakepalkkio-ohjelma PSP 2022-2024

Hallitus hyväksyi vuonna 2022 tilikaudet 2022–2024 kattavan suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän kuudelle (6) avainhenkille, joihin kuuluvat johtoryhmän jäsenet ja toimitusjohtaja. PSP 2022–2024 -ohjelman osallistujilla oli mahdollisuus ansaita Lamorin osakkeita hallituksen asettamien tavoitteiden saavuttamisen perusteella.

Kauden 2022–2024 perusteella maksettavat bruttomääräiset palkkiot vastasivat arvoltaan enintään 40% toimitusjohtajan kiinteästä vuosiansiosta.

Ohjelman ehtoihin sisältyi toimitusjohtajan velvollisuus omistaa 50 prosenttia saamistaan mahdollisista palkkio-osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa arvo Lamorissa vastaisi 100 prosenttia hänen kiinteästä vuosipalkastaan palkkion maksua edeltävänä kalenterivuonna. Mainittu määrä Lamorin osakkeita tuli omistaa niin kauan kuin asema toimitusjohtajana tai jäsenyys johtoryhmässä tai jatkuu ja seuraavat 12 kuukautta tämän jälkeen.

Palkkion maksuajankohtana oli ohjelman ehtojen mukaisesti kevät 2025 edellyttäen, että hallituksen ohjelmalle asettamat suoritustavoitteet saavutetaan. Lähtökohtaisesti palkkioiden maksun edellytykseksi asetettiin osallistujan työsuhteen tai johtajasopimuksen voimassaolo palkkion maksuhetkellä.

Tilikaudet 2022–2024 kattavan jakson ansaintakriteerinä oli oikaistu osakekohtainen tulos (EPS, earnings per share) tilikaudelta 2022. Maksuun oikeuttavat ehdot eivät täyttyneet tilikaudelta 2022, ja tilikaudet 2022–2024 kattavan jakson ohjelma raukesi ilman palkkioiden maksua.

Ohjelma	Maksuvuosi	Suoritustavoite	Painoarvo	Tulos
PSP 2022-2024	2025	Oikaistu osakekohtainen tulos (EPS) 2022*	100 %	0

\* Oikaisuerät ovat samat kuin oikaistun liikevoiton laskennassa huomioidut erät





**LAMOR**

[www.lamor.com](http://www.lamor.com)