

05

Palkitsemme hyvästä
työstä ja omistaja-arvon
luonnista.

Johdanto	188
Yhteenveto palkitsemisesta tilikaudella 2023	189
Hallituksen palkitseminen vuonna 2023	191
Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2023	192
Lyhyen aikavälin kannustinohjelma	193
Pitkän aikavälin kannustinohjelmat	194

Johdanto

Tämä palkitsemisraportti sisältää tiedot Lamorin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta ajalta 1.1.-31.12.2023 ja se perustuu Suomessa voimassa oleviin Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodin suositukseen sekä arvopaperimarkkina- ja osakeyhtiölain vaatimuksiin.

Lamorin palkitsemispolitiikka

Lamorin hallintoelinten palkitseminen perustuu yhtiön voimassa olevaan palkitsemispolitiikkaan, joka otettiin käyttöön Lamorin vuoden 2022 varsinaisen yhtiökokouksen neuvoo-antavan äänestyksen tuloksen mukaisena.

Politiikka on voimassa neljä vuotta hyväksymisestään, ja se tuodaan neuvoo-antavaan äänestykseen seuraavan kerran vuoden 2026 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Hallitus voi harkintansa mukaan tuoda palkitsemispolitiikan yhtiökokoukseen neuvoo-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

Lamorin palkitsemispolitiikka on kokonaisuudessaan luettavissa yhtiön verkkosivuilla.

Palkitsemisraportti vuodelta 2023

Tämä Lamorin toimielinten palkitsemisraportti vuodelta 2023 kuvaa, miten Lamorin hallitusta ja toimitusjohtajaa palkittiin tilikaudella 1.–31.12.2023.

Raportointi ja palkitsemiskäytännöt ovat perustuneet Lamorin voimassa olevaan palkitsemispolitiikkaan.

Palkitsemisraportti vuodelta 2023 käsitellään Lamorin vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Osakkeenomistajien palaute Lamorin palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista

Palkitsemispolitiikan neuvoo-antavaan äänestykseen vuoden 2022 varsinaisessa yhtiökokouksessa osallistuneiden osakkeenomistajien osuus vastasi noin 63,57 prosenttia yhtiön kaikista osakkeista ja noin 64,85 prosenttia äänistä. Hallituksen ehdotuksen puolesta annettiin 100 prosenttia annetuista äänistä. Hallituksen ehdotusta vastaan ei annettu ääniä. Niiden osakkeiden lukumäärä, joilla pidättäydettiin äänestämästä, vastasi noin 9,5 prosenttia kokouksessa edustetuista äänistä.

Lamorin 4.4.2023 pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa yhtiökokous kannatti esitetyn vuoden 2022 palkitsemisraportin hyväksymistä hallituksen esittämässä muodossa ilman äänestystä. Raportissa esitettiin osakkeenomistajien palautteen mukaisesti aiempaa laajemmat tiedot toimitusjohtajan lyhyen aikavälin suoritusperusteisen palkitsemisen mittareista ja painotuksista sekä pitkän aikavälin palkitsemisen tasosta suhteessa muuhun palkitsemiseen. Tämä palaute on huomioitu myös vuoden 2023 palkitsemisraportin laadinnassa.

Yhteenvedo palkitsemisesta tilikaudella 2023

Palkitsemisen periaatteet tilikaudella 2023

Lamorin palkitseminen on vuonna 2023 toteutunut yhtiön palkitsemispolitiikan raameissa ja sen keskeisten tavoitteiden ohjaamana.

Lamorin hallituksen palkitsemisvaliokunta valvoo palkitsemispolitiikan täytäntöönpanoa ja varmistaa, että yhtiön toimielinten palkitseminen tapahtuu yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan puitteissa.

Hallituksen palkitseminen on perustunut Lamorin yhtiökokouksen päätöksiin. Osakkeenomistajien nimistystoimikunnan varsinaiselle yhtiökokoukselle 2023 tekemän ehdotuksen mukaisesti hallituksen ja hallituksen valiokuntien palkkioiden taso ja rakenne päätettiin pitää edellisen toimikauden tason mukaisena. Kokouspalkkioiden osalta päätettiin tietyistä täsmennyksistä muiden jäsenten lisäksi myös hallituksen puheenjohtajalle maksettavista palkkioista heidän osallistumisestaan hallituksen kokouksiin.

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja sen perusteista on päättänyt Lamorin hallitus palkitsemisvaliokunnan valmisteleminen esitysten pohjalta. Toimitusjohtajan kiinteän palkan osan lisäksi hallitus on palkitsemisvaliokunnan esitysten mukaisesti päättänyt muuttuvasta palkan osasta, joka sisältää lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien yhtiön toimitusjohtajalle, johtoryhmälle sekä muille avainhenkilöille.

Toimitusjohtajan vaihtumisen vaikutus toteutuneeseen palkitsemiseen

Lamorin toimitusjohtaja vaihtui vuoden 2023 joulukuussa. Vaihdos vaikutti myös tähän palkitsemisraporttiin ja siinä esitettyyn toimitusjohtajan palkitsemisen rakenteeseen ja toteumaan.

Johan Grön valittiin Lamorin uudeksi toimitusjohtajaksi nimityspäivästä 15.12.2023 alkaen. Tässä palkitsemisraportissa esitetään muutoksen vuoksi sekä aiemman toimitusjohtajan Mika Pirneskosken palkitseminen ajanjaksolla 1.1.–15.12.2023 että Johan Grönin palkitsemisen ajanjaksolla 15.12.–31.12.2023.

Kokonaistoteuman lisäksi tässä palkitsemisraportissa kuvataan kummankin toimitusjohtajan osalta heidän suorituksensa arvioinnissa sovelletut mittarit sekä yhtiön pitkän aikavälin kannustinohjelmien rakenteen muutos toimitusjohtajan palkitsemisen osalta.

Poikkeukset ja takaisinperinnät

Tilikaudella 2023 on noudatettu palkitsemispolitiikkaa eikä politiikasta ole poikettu miltään osin.

Lamorilla ei tilikauden 2023 aikana ole ollut tilannetta, jossa yhtiön olisi ollut tarvetta lykätä, perua, jättää kokonaan tai osittain maksamatta tai periä takaisin hallitukselle tai toimitusjohtajalle maksettuja tai maksamattomia palkkioita tai kannustimia.

Lamorin taloudellisen tuloksen ja palkitsemisen kehitys

Viimeisen viiden vuoden aikana Lamorin liiketoiminta on kasvanut merkittävästi.

Lamor listautui vuonna 2021 Nasdaq Helsingin First North Premier Growth Market -markkinapaikalle ja siirtyi marraskuussa 2023 Nasdaq Helsingin päällyställe.

Kasvun jatkumisen mahdollistamiseksi toteutettu nopea muutos perheyrytyksestä pörssiyhtiöksi sekä lisäyhtiönä toimimisen asettamat uudenlaiset vaatimukset ovat heijastuneet yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiseen, ja palkkioita on vuodesta 2021 alkaen korotettu maltillisesti vastaamaan muuttunutta tilannetta.

Lamorin palkitsemispolitiikan ja sen puitteissa toteutetun toimitusjohtajan palkitsemisen mukaisesti merkittävä osa yhtiön toimitusjohtajan palkitsemisesta on sidoksissa yhtiön taloudelliseen tulokseen ja omistaja-arvon suotuisaan kehitykseen, ja tämän vuoksi palkitsemisessa voi esiintyä merkittäväkin tilikausikohtaista vaihtelua.

Seuraavalla sivulla kerrotaan tarkemmin, miten Lamorin taloudellinen tulos ja palkitseminen on kehittynyt viimeisen viiden vuoden aikana, ja miten liiketoiminnan kehitykseen ja omistaja-arvoon sidotut suorituskyky-mittarit näkyvät yhtiön palkitsemisen toteumassa.

Hallituksen palkitseminen vuonna 2023

Hallitustyöskentelystä maksettujen palkkioiden perusteet

Osakeyhtiölain mukaan yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista sekä niiden perusteista. Hallituksen palkitseminen vuonna 2023 perustui kahteen eri varsinaisen yhtiökokouksen päätökseen:

- ajanjaksolla 1.1.–3.4.2023 hallitukselle maksettiin kokous- ja vuosipalkkioita sekä palkkioita valiokuntatyöstä vuoden 2022 palkitsemisraportissa kuvatun 28.4.2022 pidetyn Lamorin varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti. Ehdotuksen yhtiökokoukselle tekivät osakkeenomistajat, jotka yhdessä omistivat yli 45 % yhtiön osakkeista ja äänistä.
- ajanjaksolla 4.4.–31.12.2023 hallitukselle maksettiin kokous- ja vuosipalkkioita sekä palkkioita valiokuntatyöstä vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti. Ehdotuksen yhtiökokoukselle teki osakkeenomistajien nimitystoimikunta.

Vuoden 2023 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 ja hallituksen puheenjohtajalle kokouspalkkio kultakin hallituksen kokoukselta 1 000 euroa.
- valiokuntakokouksista ei maksettu erillistä kokouspalkkiota

Lisäksi matkakustannukset korvattiin yhtiön matkustusohjesäännön ja Verohallinnon verovapaiden matkakustannusten korvauserusteiden mukaisesti.

Hallituksen palkitsemisen toteuma vuonna 2023

Seuraavassa taulukossa on esitetty hallituksen jäsenille maksetut vuosipalkkiot hallitus- ja valiokuntatyöstä sekä palkkiot osallistumisesta hallituksen kokouksiin, esitettynä tuhansina euroina (TEUR). Palkkiot on maksettu kokonaisuudessaan rahana.

Hallituksen jäsen	Hallitus	Tarkastusvaliokunta	Palkitsemisvaliokunta	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Mika Ståhlberg, hpj*	50,0	5,0		14,0	69,0
Fred Larsen, vpj	45,0			15,5	60,5
Nina Ehrnrooth	20,0		2,5	15,5	38,0
Kaisa Lipponen	20,0	5,0	2,5	15,5	43,0
Timo Rantanen	20,0	10,0	5,0	15,5	50,5
Yhteensä, TEUR	155,0	20,0	10,0	76,0	261,0

* Hallituksen puheenjohtajalle on maksettu kokouspalkkioita 4.4.2023 yhtiökokouspäätöksestä alkaen

Hallituksen jäsenille tilikaudella 2023 maksetut muut taloudelliset etuudet

Hallituksen jäsenistä yksikään ei ole ollut työ- tai toimisuhteessa yhtiöön tilikaudella 2023. Hallituksen jäsenet eivät ole kuuluneet yhtiön tulosperusteisen palkitsemisen piiriin, eikä heillä ole Lamorin järjestämää lisäeläkettä tai muita etuuksia.

Vuonna 2023 hallituksen jäsenille maksettiin konsulttipalkkioita muusta kuin hallitustyöstä seuraavasti:

- Hallituksen jäsen Nina Ehrnroothille maksettiin konsulttipalkkioita yhteensä 6 000 euroa hallituksen toimeksiannosta syksyllä 2023 toteutetusta Lamorin ylimmän johdon kehittämishankkeesta. Hanke oli kertaluontoinen.
- Hallituksen varapuheenjohtaja Fred Larsenin määräysvaltayhteisölle Larsen Family Corporation Oy:lle maksettiin konsultointisopimuksen perusteella muusta kuin hallitustyöstä konsulttipalkkioita yhteensä 324 000 euroa. Sopimus on toistaiseksi voimassa oleva.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2023

Toimitusjohtajan palkitsemisen lähtökohdat

Lamorin toimitusjohtajan palkitsemisen keskeiset lähtökohdat tilikaudella 2023 ovat olleet seuraavat:

- Toimitusjohtajan palkkio on muodostunut yhtiön palkitsemispolitiikan mukaisesti kiinteästä kuukausipalkasta, tavanomaisista luontoiseduista sekä kunkin toimitusjohtajan osalta voimassa olevista kannustimista.
- Lisäksi Lamorin toimitusjohtajaan sekä hänen mahdollisen sijaisensa palkitsemiseen sovelletaan samoja periaatteita, joita sovelletaan henkilöstön palkitsemiseen.
- Lamorin toimitusjohtajina ovat vuonna 2023 toimineet Mika Pirneskoski 15.12.2023 asti, ja Johan Grön 15.12.2023 alkaen.
- Yhtiöllä ei ole ollut toimitusjohtajan sijaista.

Toimitusjohtajan kiinteän palkanosan muodostuminen

Lamorin toimitusjohtajan kiinteä palkanosa on muiden johtoryhmän jäsenten tavoin muodostunut kiinteästä kuukausipalkasta ja tavanomaisista luontoiseduista, jotka sisältyvät raportoituun kiinteään palkkaan. Lisäksi yhtiöllä on sairaskuluvakuutus, jonka piirissä on myös yhtiön toimitusjohtaja.

Yhtiön toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten eläke-edut määräytyvät lain ja yleisen käytännön mukaisesti. Yhtiöllä ei ole ollut voimassa olevia lisäeläkkeitä toimitusjohtajalle tai muille johtoryhmän jäsenille.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on kuusi (6) kuukautta sekä toimitusjohtajan että yhtiön puolelta. Toimitusjohtajan sopimus ei sisällä erillistä erokorvausta.

Taulukossa esitetään Mika Pirneskosken ja Johan Grönin palkkiot, jotka kohdistuivat heidän toimitusjohtajakautensa ajanjaksoon vuonna 2023:

Tuhatta euroa, TEUR	KIINTEÄ PALKAN OSA		MUUTTUVA PALKAN OSA		Palkitseminen vuonna 2023 yhteensä
	Kiinteä peruspalkka	Vuositulo-palkkio (lyhyt aikaväli)	Osakeperusteinen palkkio (pitkä aikaväli)		
Toimitusjohtaja Mika Pirneskoski 1.1.–15.12.2023*	233,8	158,7	0		392,5
Toimitusjohtaja Johan Grön 15.–31.12.2023**	9,5	0	0		9,5
YHTEENSÄ	243,3	158,7	0		402,0

* Toimitusjohtaja Mika Pirneskoskella oli lounas- ja puhelinedun lisäksi vapaa autoetu, polkupyöräetu sekä asuntoetu, mikä huomioitiin hänen kiinteän kuukausipalkkansa määräyksessä. Mika Pirneskosken kuuden (6) kuukauden irtisanomisaajan palkkaa ajalta 15.12.2023–15.6.2024 ei ole sisällytetty esitettyihin palkkioihin.

** Toimitusjohtaja Johan Grönin osalta kiinteään peruspalkkaan sisältyy lounas- ja puhelinetu. Johan Grönin aiemman operatiivisen johtajan roolin perusteella hänen vuodelta 2022 ansaitsemansa ja ennen toimitusjohtajakauden alkua vuonna 2023 maksettu vuositulo-palkkio ei sisälly esitettyihin ansioihin.

Johan Grönin toimitusjohtajaksi nimittämisen yhteydessä 15.12.2023 hänen aiempi operatiivisen johtajan sopimuksensa korvattiin edellä kuvattujen ehtojen mukaisella toimitusjohtajasopimuksella.

Tilikaudella 2024 erääntyvät ja maksettavat palkkiot

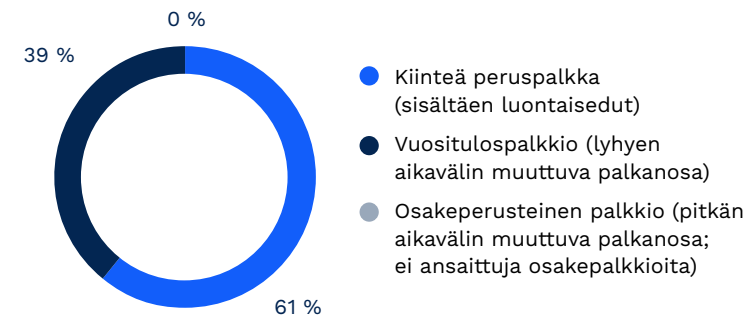
Seuraavat vuonna 2023 ansaitut vuositulo-palkkiot, yhteensä 70,7 tuhatta euroa, erääntyvät maksettavaksi 2024:

- Mika Pirneskoski: 46,4 tuhatta euroa
- Johan Grön: 24,3 tuhatta euroa

Mika Pirneskoskelle maksetaan lisäksi hänen kiinteän peruspalkkansa mukaista irtisanomisaajan palkkaa 15.6.2024 asti.

Mika Pirneskoskella tai Johan Grönillä ei ole voimassa olevia optio-oikeuksia tai ansaittuja osakepalkkioita.

Toimitusjohtajan palkitsemisen jakautuminen kiinteään ja muuttuviin palkanosiin vuonna 2023



Lyhyen aikavälin kannustinohjelma

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin vuositulospalkkion lähtökohdat

Yhtiön avainhenkilöt, joihin kuuluvat toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet, ovat hallituksen hyväksymän vuotuisen lyhytaikaisen kannustinohjelman piirissä. Hallitus asettaa ja arvioi vuosittain ohjelmassa käytettävät tavoitteet ohjelman osallistujille. Kyseisen vuositulospalkkio-ohjelman mittaristo sisältää sekä yhtiön suoritukseen että henkilökohtaiseen suoritukseen liittyviä tavoitteita. Tavoitteet liittyvät yhtiön taloudelliseen tulokseen, operatiivisissa toiminnoissa ja strategian toimeenpanossa onnistumiseen sekä vastuullisuustavoitteiden saavuttamiseen. Tavoitteiden painotus saattaa vaihdella vuosittain kunkin vuoden painopistealueiden mukaisesti. Ansaintamahdollisuuden enimmäismäärä vaihtelee, ja se riippuu kannustinohjelmaan kuuluvan henkilön asemasta ja roolista organisaatiossa.

Lamorin palkitsemispolitiikan mukaisesti hallitus määrittelee toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinmahdollisuuden enimmäismäärän vuosittain markkina-käytäntöjen ja tulosten perusteella siten, että taso ei voi ylittää 100 prosenttia hänen kiinteästä vuosipalkastaan. Mika Pirneskosken osalta vuoden 2023 enimmäisansainnan taso oli 100 prosenttia.

Johan Grönin osalta lyhyen aikavälin suorituskykymitareita tai vuositulospalkkion ehtoja kuten enimmäisansaintamahdollisuus suhteessa hänen kiinteään vuosiansionsionsa ei muutettu vuoden 2023 osalta. Grönin osalta enimmäistaso oli 50 prosenttia, mikä perustui hänen aiemman roolinsa mukaiseen johtoryhmän jäsenten kuuden (6) kuukauden palkkaa vastaavaan vuositulospalkkion enimmäisansaintamahdollisuuteen.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelman tavoitteet ja toteuma vuonna 2023

Toimitusjohtajan vuoden 2023 lyhyen aikavälin tulostarit sisälsivät sekä yhtiön suoritukseen että henkilökohtaiseen suoritukseen sisältyviä tavoitteita.

Eri tulostariteiden perusteella vahvistettu toteuma perustui mittarin mukaan joko hallituksen numeraalisille tavoitteille asetettamiin raja-arvoihin tai asetettujen laadullisten osatavoitteiden toteumaan. Yksittäisissä laadullisissa mittareissa sovellettiin lisäksi hallituksen harkintaa.

Hallitus vahvisti tavoitteiden saavuttamisen perusteella sekä toimitusjohtaja Mika Pirneskosken (1.1.–15.12.2023) että toimitusjohtaja Johan Grönin (15.12.–31.12.2023) lyhyen aikavälin vuositulospalkkiot seuraavasti:

- Mika Pirneskoski: lyhyen aikavälin vuositulospalkkio yhteensä 46,4 tuhatta euroa, joka vastaa 21,5 prosenttia hänen kahdentoista (12) kuukauden kiinteästä vuosipalkastaan vuonna 2023. Palkkio maksetaan vuonna 2024 yhtiön käytännön mukaisesti.
- Johan Grön: lyhyen aikavälin palkkion vuositulospalkkio yhteensä 24,3 tuhatta euroa, joka vastaa 27,0 prosenttia hänen kuuden (6) kuukauden kiinteästä vuosipalkastaan vuonna 2023. Palkkio maksetaan vuonna 2024 yhtiön käytännön mukaisesti.

Molempien toimitusjohtajien osalta tavoitteiden painotus jakautui taulukossa kuvatusti yhtiön (80 %) ja henkilökohtaisen (20 %) suoritukseen tavoitteisiin, ja hallitus vahvisti heidän saavuttaneen asetetut tavoitteet vuonna 2023 seuraavasti:

Yhtiön suorituksen tulostaritarit 2023	Tavoite %	Toteuma %
Liikevaihto	20,0 %	0,0 %
Tilaukertymä	10,0 %	0,0 %
Oikaistu liikevoitto	20,0 %	0,0 %
Henkilöstötyytyväisyys (LIT index, eNPS)	10,0 %	7,0 %
Vastuullisuustavoitteet (korruption vastaiset toimet ja ihmisoikeuksien edistäminen)	10,0 %	5,0 %
Projektien etenemä	10,0 %	5,0 %
Tavoitteet ja toteuma yhteensä	80,0 %	17,0 %

Mika Pirneskosken henkilökohtaiset tulostaritarit 2023	Tavoite %	Toteuma %
Strategian toteuttaminen (osatavoitteet)	10,0 %	1,0 %
Vuoden 2023 vastuullisuustavoitteiden etenemä	5,0 %	3,5 %
Johtamiskäytäntöiden kehittäminen	5,0 %	0,0 %
Tavoitteet ja toteuma yhteensä	20,0 %	4,5 %

Johan Grönin henkilökohtaiset tulostaritarit 2023	Tavoite %	Toteuma %
Globaalit strategiset kumppanuudet	10,0 %	0,0 %
Vastuullisuustavoitteet (työturvallisuus)	5,0 %	5,0 %
Projektitoimitusprosessien kehittäminen	5,0 %	5,0 %
Tavoitteet ja toteuma yhteensä	20,0 %	10,0 %

Yhtiön ja toimitusjohtajan suorituksen toteuma yhteensä:

Mika Pirneskoski	21,5 %
Johan Grön	27,0 %

Pitkän aikavälin kannustinohjelmat

Pitkän aikavälin kannustinohjelmien lähtökohdat ja ehdot

Pitkän aikavälin kannustinohjelmien tavoitteena on Lamorin palkitsemispolitiikan mukaisesti yhdenmukaistaa avainhenkilöiden ja Lamorin osakkeenomistajien intressit, kannustaa avainhenkilöitä saavuttamaan strategian mukaiset tavoitteet ja kasvattaa yhtiön taloudellista tulosta yhtiön arvon kasvattamiseksi sekä avainhenkilöiden sitouttamiseksi tarjoamalla kilpailukykyistä suoriteperusteista palkitsemista.

Lamorin toimitusjohtajalle ja muille avainhenkilöille suunnatut vuoden 2023 aikana voimassa olleet pitkän aikavälin kannustinohjelmat ovat perustuneet Lamorin hallituksen vuosina 2022 ja 2023 tekemiin päätöksiin osakeperusteisista kannustinohjelmista yhtiön avainhenkilöille:

- Yhtiön avainhenkilöille suunnattu suoriteperusteinen osakepalkkio-ohjelma (PSP, Performance Share Plan), jonka puitteissa osallistujilla oli mahdollisuus eri vuosina päätettyjen ohjelmakausien aikana ansaita tietty osallistujan kiinteään vuosipalkkaan suhteutettu enimmäismäärä Lamorin osakkeita hallituksen asettamien kynnsarvojen saavuttamisen perusteella. Mika Pirneskoski ja Johan Grön osallistuivat ohjelmaan.
- Toimitusjohtaja Mika Pirneskosken henkilökohtainen, kertaluontoinen pitkän aikavälin kannustinohjelma, jonka puitteissa hänellä oli mahdollisuus ansaita palkkiona Lamorin osakkeita yhtiön markkina-arvon kasvulle ja ylläpitämiselle asetettujen kynnsarvojen perusteella.

Ohjelmien ehdossa on määritetty osakepalkkioiden maksukäytäntö, jonka mukaisesti osakepalkkiot maksetaan lähtökohtaisesti osin Lamorin osakkeina, osin verojen ja sivukulujen maksuun mitoitettuna käteisosuutena.

Hallitus voi päättää mahdollisten osakeperusteisten kannustinpalkkioiden maksun yhteydessä, maksetaanko palkkioiden osakeosuus yhtiön hallussa olevilla osakkeilla vai liikkeeseen laskettavilla uusilla osakkeilla, yhtiökokouksen hallitukselle antamien valtuuksien puitteissa.

Lähtökohtaisesti pitkän aikavälin kannustinohjelmiin liittyviä palkkioita ei makseta, jos hallituksen asettamien tulosmittareiden kynnsarvoja ei saavuteta, tai mikäli osallistujan työsuhde tai johtajasopimus päättyy ennen palkkion maksua.

Ohjelmien ehdossa on määritetty toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten mahdollisten palkkio-osakkeiden luovutusrajoitukset suhteessa heidän kiinteään vuosipalkkaansa palkkion maksua edeltävänä vuonna. Toimitusjohtajan osalta luovutusrajoitus on vastannut kahdentoista (12) kuukauden palkkaa ja muun johtoryhmän osalta kuuden (6) kuukauden palkkaa.

Lamorin hallituksen vuosina 2022 ja 2023 päättämiä pitkän aikavälin osakeperusteisia kannustinohjelmia yhtiön avainhenkilöille sekä ohjelmien puitteissa tarjottua yhtiön osakkeiden ansaintamahdollisuutta kuvataan tarkemmin seuraavalla sivulla. Ohjelmat raukesivat ilman palkkioiden maksua, ja Lamorin hallitus päätti helmikuussa 2024 uudesta osakeperusteisesta pitkän aikavälin kannustinohjelmasta yhtiön avainhenkilöille, mukaan lukien Lamorin toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet.

Suoriteperusteinen osakepalkkio-ohjelma PSP 2023–2025

Hallitus hyväksyi vuonna 2023 tilikaudet 2023–2025 kattavan suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän kuudelle (6) avainhenkilölle, joihin kuuluvat johtoryhmän jäsenet ja toimitusjohtaja. PSP 2023–2025 -ohjelman osallistujilla oli mahdollisuus ansaita Lamorin osakkeita hallituksen asettamien tavoitteiden saavuttamisen perusteella.

Kauden 2023–2025 perusteella maksettavat bruttomääräiset palkkiot vastasivat arvoltaan enintään 40 %:ia sekä toimitusjohtajan että ohjelmaan osallistuneiden muiden johtoryhmän jäsenten kiinteästä vuosiansiosta.

Palkkion maksuajankohtana oli ohjelman ehtojen mukaisesti kevät 2026 edellyttäen, että hallituksen ohjelmalle asettamat suoritustavoitteet saavutetaan.

Tilikaudet 2023–2025 kattavan jakson ansaintakriteerinä oli oikaistu osakekohtainen tulos (EPS, earnings per share) tilikaudelta 2023. Maksuun oikeuttavat ehdot eivät täytyneet tilikaudelta 2023, ja tilikaudet 2023–2025 kattavan jakson ohjelma raukesi ilman palkkioiden maksua.

Myös edellisen, tilikaudet 2022–2024 kattavan jakson ohjelman rauettua ilman palkkioiden maksua, toimitusjohtajalle tai muilla ohjelmaan osallistuneilla johtoryhmän jäsenillä ei 31.12.2023 ollut ohjelman perusteella maksettavia suoriteperusteisia osakepalkkioita.

Lyhyen aikavälin suoriteperusteinen osakepalkkio-ohjelma (Performance Share Plan, PSP)

Ohjelmakausi	Suoritustavoite	Painoarvo	Tulos	Maksuvuosi
PSP 2023–2025	Oikaistu osakekohtainen tulos (oikaistu EPS), 2023	100 %	0	Ei maksua 2026
PSP 2022–2024	Oikaistu osakekohtainen tulos (oikaistu EPS), 2022	100 %	0	Ei maksua 2025

Henkilökohtainen osakeperusteinen kannustinohjelma toimitusjohtaja Mika Pirneskoskelle

Lamorin hallitus päätti syyskuussa 2022 perustaa toimitusjohtaja Mika Pirneskoskelle henkilökohtaisen kertaluontoisen pitkän aikavälin kannustinohjelman, joka kattoi tilikaudet 2022–2028. Ohjelman puitteissa hänellä oli mahdollisuus ansaita palkkiona Lamorin osakkeita perustuen hallituksen yhtiön markkina-arvolle asettamien raja-arvojen ylittämiseen ja ylläpitämiseen.

Ansaintamahdollisuus vastasi arvoltaan yhteensä enintään 550 000 Lamorin osaketta, sisältäen myös käteisyyden. Ansaintamahdollisuuden kumulatiivinen osakemäärä sekä suuntaa-antava euromääräinen palkkion suuruus on esitetty esimerkinomaisesti oheisessa taulukossa.

Toimitusjohtaja Mika Pirneskosken henkilökohtaisen pitkäaikaisen palkitsemisohjelman suuruutta ei rajattu suhteessa hänen kiinteään vuosiansioonsa. Mahdollinen palkitseminen oli sidottu Lamorin pitkäaikaiseen arvonnousuun, minkä vuoksi hallitus katsoi, että ohjelma edistää Lamorin palkitsemispolitiikan mukaisesti omistaja-arvon suotuisaa kehitystä sekä yhtiön pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista.

Asetettuja kynnysarvoja ei saavutettu, ja ohjelma raukesi ilman palkkioiden maksua Lamorin toimitusjohtajan vaihtuessa 15.12.2023.

Suorituskykytaso - yrityksen markkina-arvo	Kumulatiivinen ansaintamahdollisuus	Suuntaa-antava palkkion suuruus (MEUR)	Toteuma ohjelman päättyessä 15.12.2023
200 MEUR	137 500	1,0	0
300 MEUR	275 000	3,0	0
400 MEUR	412 500	6,0	0
500 MEUR	550 000	10,0	0



LAMOR

lamor.com