



Palkitsemisraportti

Johdanto.....	177
Yhteenveto palkitsemisesta tilikaudella 2024	178
Hallituksen palkitseminen vuonna 2024	178
Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2024	181
Lyhyen aikavälin kannustinohjelma	182
Pitkän aikavälin kannustinohjelma	183

Johdanto

Tämä palkitsemisraportti sisältää tiedot Lamorin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta ajalta 1.1.-31.12.2024 ja se perustuu Suomessa voimassa oleviin Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodin suosituksiin sekä arvopaperimarkkina- ja osakeyhtiölain vaatimuksiin.

Lamorin palkitsemispolitiikka

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

Politiikka on voimassa neljä vuotta hyväksymisestään, ja se tuodaan neuvoa antavaan äänestykseen seuraavan kerran 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

Palkitsemisraportti vuodelta 2024

Tämä Lamorin toimielinten palkitsemisraportti vuodelta 2024 kuvaa, miten Lamorin hallitusta ja toimitusjohtajaa palkittiin tilikaudella 1.-31.12.2024.

Raportointi ja palkitsemiskäytännöt ovat perustuneet Lamorin voimassa olevaan palkitsemispolitiikkaan. Raportin laadinnassa on lisäksi huomioitu 1.1.2025 voimaan astuneen uuden Hallinnointikoodin suositukset.

Palkitsemisraportti vuodelta 2024 käsitellään Lamorin vuoden 2025 varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Osakkeenomistajien palaute Lamorin palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista

Palkitsemispolitiikan neuvoa-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 pidättäytyttiin äänestämästä, vastasi noin 9,5 prosenttia kokouksessa edustetuista osakkeista.

Lamorin 26.3.2024 pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa esitetty vuoden 2023 palkitsemisraportti hyväksyttiin hallituksen esittämässä muodossa. Neuvoa-antavaan ennakköäänestykseen osallistuneiden osakkeenomistajien osuus vastasi noin 70,05 prosenttia yhtiön kaikista osakkeista ja noin 71,46 prosenttia äänistä. Ennakköäänestyksessä hallituksen ehdotuksen puolesta annettiin noin 99,99 prosenttia annetuista äänistä. Hallituksen ehdotusta vastaan annettiin noin 0,01 prosenttia annetuista äänistä. Raportissa oli osakkeenomistajien palautteen mukaisesti esitetty aiempaa laajemmat tiedot koskien toimitusjohtajan lyhyen aikavälin suoritusperusteisen palkitsemisen mittareita ja niiden painoja sekä pitkän aikavälin palkitsemisen tasoa suhteessa muuhun palkitsemiseen. Aiempi palaute on huomioitu myös vuoden 2024 palkitsemisraportin laadinnassa.

Lamorin palkitsemisraportti ja palkitsemispolitiikka ovat luettavissa yhtiön verkkosivuilla.

Yhteenveto palkitsemisesta tilikaudella 2024

Palkitsemisen periaatteet tilikaudella 2024

Lamorin palkitseminen on vuonna 2024 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 nimitystoimikunnan varsinaiselle yhtiökokoukselle 2024 tekemän ehdotuksen mukaisesti hallituksen ja hallituksen valiokuntien palkkioiden taso ja rakenne päätettiin pitää edellisen toimikauden tason mukaisena.

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja sen perusteista on päättänyt Lamorin hallitus perustuen hallituksen palkitsemisvaliokunnan valmistelemiin esityksiin. Toimitusjohtajan kiinteän palkanosan lisäksi hallitus on palkitsemisvaliokunnan esitysten mukaisesti päättänyt muuttuvasta palkanosasta, sisältäen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmat yhtiön toimitusjohtajalle, johtoryhmälle sekä muille avainhenkilöille.

Poikkeukset ja takaisinperinnät

Lamorilla ei tilikauden 2024 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.

Tilikaudella 2024 on noudatettu palkitsemispolitiikkaa eikä politiikasta ole poikettu mitään osin.

Lamorin taloudellisen tuloksen ja palkitsemisen kehitys

Viimeisen viiden vuoden aikana Lamorin liiketoiminta on vakiintunut aiempia vuosia merkittävästi korkeammalle tasolle.

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

Kasvun jatkumisen mahdollistamiseksi toteutettu nopea muutos perheyrytyksestä pörssiyhtiöksi sekä listayhtiönä toimimisen asettamat uudenlaiset vaatimukset ovat heijastuneet yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiseen, mutta tiettyjen listautumisen yhteydessä toteutettujen korotusten jälkeen muutokset palkitsemisessä ovat tasaantuneet.

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 palkitsemisessä voi esiintyä merkittävääkin 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 suorituskykymittarit näkyvät yhtiön palkitsemisen toteumassa.

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

Hallituksen kiinteät vuosipalkkiot pysyivät vuonna 2024 edellisvuotta vastaavalla tasolla. Palkkioiden noin 10 % nousu johtui hallituksen kokousten edellisvuotta suuremmasta määrästä; sekä yhtiön pörssin päälistalle siirtymisen yhteydessä päivitetyn työjärjestyksen mukaisista kuukausittaisista kokouksista että ylimääräisistä hallituksen kokouksista, jotka nostivat maksettujen kokouspalkkioiden määrää.

Merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemisesta perustuu tulospalkitsemisen periaatteiden mukaisesti muuttuvaan palkanosaan eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimiin. Koska nämä kannustimet ovat yhteydessä liiketoiminnassa aikaansaatuihin tuloksiin, tulosten kehitys vaikuttaa toimitusjohtajan palkitsemiseen. Vuonna 2024 toimitusjohtajalle lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta maksettu vuositulospalkkio oli merkittävästi pienempi kuin edelliselle toimitusjohtajalle vuonna 2023 maksettu palkkio. Tämä johtui pääasiassa siitä, että maksuperusteena olleen tilikauden 2023 taloudellinen tulos oli heikompi kuin edellisvuonna sekä liikevaihdon että muiden suorituskymittareiden osalta. Lisäksi palkkion tasoon vaikutti se, että aiemmin Lamorin operatiivisena johtajana toimineen Johan Grönin palkitsemisehdot ennen toimitusjohtajaksi nimittämistä olivat alemmat kuin toimitusjohtajan roolissa sovellettavat ehdot. Nämä tekijät yhdessä johtivat toimitusjohtajan palkkion noin 34 %:n laskuun vuonna 2024.

Työntekijöiden palkitseminen ei ole yhtä vaihtelevaa kuin toimitusjohtajan, koska merkittävästi pienempi osa heidän kokonaispalkitsemisestaan perustuu suorituskymittareihin sidottuun muuttuvaan palkanosaan. Edellisvuotta pienemmät lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta vuonna 2024 maksetut tulospalkkiot selittävät kuitenkin osaltaan myös Lamor-konsernin työntekijän keskimääräisen palkan 9 %:n laskua verrattuna edellisvuoteen.

Palkat ja palkkiot yhteensä

Taulukossa on esitetty hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioiden, konsernin henkilöstön keskimääräisten palkkioiden sekä konsernin taloudellisen tuloksen kehitys viiden edellisen tilikauden 2020-2024 aikana.

Kaikki hallituksen ja toimitusjohtajan palkkiot on maksanut emoyhtiö. Lamor-konsernin keskimääräisten palkkojen ja palkkioiden maksajina ovat olleet myös muut konserniyhtiöt maailmanlaajuisesti.

Tuhatta euroa, TEUR, ellei toisin mainittu (IFRS)	2024	2023	2022	2021	2020
Hallituksen puheenjohtaja	76	69	47	34	32
Muutos-%	10 %	47 %	38 %	6 %	10 %
Hallituksen muut jäsenet yhteensä	211	192	160	21	27
Muutos-%	10 %	20 %	662 %	-22 %	-31 %
Toimitusjohtaja yhteensä	264	402	269	229	125
Muutos-%	-34 %	49 %	17 %	83 %	-46 %
Lamor -konsernin työntekijä keskimäärin	32	36	32	26	16
Muutos-%	-9 %	13 %	22 %	63 %	-11 %

Vuoden 2024 suorituskymittarit

- Lamorin liikevaihto ja oikaistu liikevoitto (oikaistu EBIT) olivat yhteisiä mittareita kaikille lyhyen aikavälin kannustinohjelman osallistujille
- Lyhyen aikavälin kannustinohjelma sisälsi lisäksi muita mittareita liittyen yhtiön vuoden 2024 taloudelliseen suoriutumiseen, operatiivisissa toiminnoissa ja strategian toimeenpanossa onnistumiseen sekä vastuullisuustavoitteiden saavuttamiseen liittyviin tavoitteisiin.
- Lamorin johdolle suunnatun pitkän aikavälin kannustinohjelman suorituskymittari oli Lamorin osakkeen vaihdolla painotettu keskimuutos.
- Suorituskymittareiden vaikutusta Lamorin toimitusjohtajan palkitsemiseen on kuvattu tarkemmin tämän raportin osiossa Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2024.

Suorituskymittarit

Tuhatta euroa, TEUR, ellei toisin mainittu (IFRS)	2024	2023	2022	2021	2020
Lyhyen aikavälin palkitsemisen mittarit					
Liikevaihto, miljoonaa euroa	114	123	128	52	46
Muutos-%	-7 %	-4 %	148 %	13 %	-5 %
Oikaistu liikevoitto, miljoonaa euroa	6	11	13	3	3
Muutos-%	-44 %	-13 %	345 %	-18 %	-48 %
Pitkän aikavälin palkitsemisen mittarit					
Lamorin osakkeen vaihdolla painotettu keskimuutos, euroa*	1,9				
Muutos-%					

*Lamorin osakkeen vaihdolla painotettu keskimuutos on ollut pitkän aikavälin kannustinohjelman suorituskymittari vuodesta 2024 alkaen. Ennen tilikautta 2024 rauenneiden pitkän aikavälin kannustinohjelmien suorituskymittareita ei enää esitetä yllä olevassa taulukossa.

Hallituksen palkitseminen vuonna 2024

Hallitustyöskentelystä maksettujen palkkioiden perusteet

Osakeyhtiölain mukaan yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista sekä niiden perusteista. Hallituksen palkitseminen vuonna 2024 perustui kahteen eri varsinaisen yhtiökokouksen päätökseen:

- ajanjaksolla 1.1.-25.3.2024 hallitukselle maksettiin kokous- ja vuosipalkkioita sekä palkkioita valiokuntatyöstä vuoden 2023 palkitsemisraportissa kuvatun Lamorin vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti. Ehdotuksen yhtiökokoukselle teki osakkeenomistajien nimitystoimikunta.
- ajanjaksolla 26.3.-31.12.2024 hallitukselle maksettiin kokous- ja vuosipalkkioita sekä palkkioita valiokuntatyöstä Lamorin vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti. Ehdotuksen yhtiökokoukselle teki osakkeenomistajien nimitystoimikunta.

Vuoden 2024 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

Hallituksen palkitsemisen toteuma vuonna 2024

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	Tarkastus- valiokunta	Palkitsemis- valiokunta	Kokous- palkkiot	Yhteensä
Mika Ståhlberg, hallituksen puheenjohtaja	50,0	5,0		21,0	76,0
Fred Larsen, hallituksen varapuheenjohtaja	45,0			21,0	66,0
Nina Ehrnooth, hallituksen jäsen	20,0		4,4	21,0	45,4
Kaisa Lipponen, hallituksen jäsen	20,0	5,0	2,5	19,0	46,5
Timo Rantanen, hallituksen jäsen	20,0	10,0	3,1	20,0	53,1
Yhteensä, TEUR	155,0	20,0	10,0	102,0	287,0

Lisäksi hallitus- ja valiokuntatyöskentelyyn liittyvät kohtuulliset toteutuneet matkakulut sekä muut mahdolliset kustannukset korvattiin yhtiön tavanomaisen käytännön mukaisesti.

Hallituksen jäsenille tilikaudella 2024 maksetut muut taloudelliset etuudet

Hallituksen jäsenistä yksikään ei ole ollut työ- tai toimisuhteessa yhtiöön tilikaudella 2024. Hallituksen jäsenet eivät ole kuuluneet yhtiön tulosperusteisen palkitsemisen piiriin, eikä heillä ole Lamorin järjestämää lisäeläkettä tai muita etuuksia.

Vuonna 2024 hallituksen jäsenille maksettiin konsulttipalkkioita muusta kuin hallitustyöstä seuraavasti:

- 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 2024

Toimitusjohtajan palkitsemisen lähtökohdat

Lamoren toimitusjohtajan palkitsemisen keskeiset lähtökohdat tilikaudella 2024 ovat olleet seuraavat:

- Toimitusjohtajan palkkio on muodostunut yhtiön palkitsemispolitiikan mukaisesti kiinteästä kuukausipalkasta, tavanomaisista luontoiseduista sekä voimassa olevista kannustimista.
- Lisäksi Lamoren toimitusjohtajaan sekä hänen mahdollisen sijaisensa palkitsemiseen sovelletaan samoja periaatteita, joita sovelletaan henkilöstön palkitsemiseen.
- Lamoren toimitusjohtajana on vuonna 2024 toiminut Johan Grön.
- Yhtiöllä ei ole ollut toimitusjohtajan sijaista.

Toimitusjohtajan kiinteän palkanosan muodostuminen

Lamoren 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.

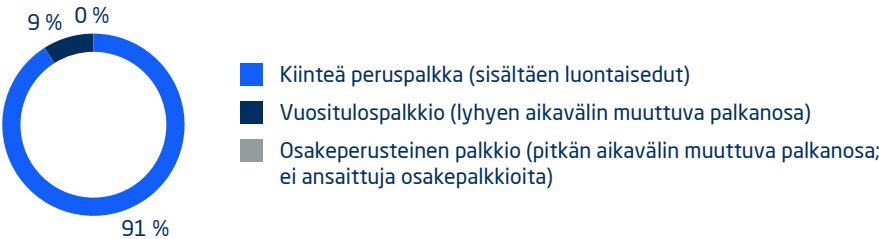
Yhtiön toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten eläke-edut määräytyvät lain ja yleisen käytännön mukaisesti. Yhtiöllä ei ole ollut voimassa olevia lisäeläkkeitä toimitusjohtajalle tai muille johtoryhmän jäsenille.

Hallitus päättää toimitusjohtajan kiinteän palkanosan mahdollisista vuosittaisista tarkistuksista. Joulukuussa 2023 solmittuun toimitusjohtajasopimukseen tai sen ehtoihin ei tehty muutoksia vuonna 2024.

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

Toimitusjohtajan palkitsemisen jakautuminen kiinteisiin ja muuttuviin palkanosiin vuonna 2024

Tuhatta euroa, TEUR	KIINTEÄ PALKAN OSA		MUUTTUVA PALKAN OSA	
	Kiinteä palkka	Vuositulos-palkkio (lyhyt aikaväli)	Osake-perusteinen palkkio (pitkä aikaväli)	2024 YHTEENSÄ*
Toimitusjohtaja Johan Grön	240	24	0	264



*Esitetty toimitusjohtajan palkitseminen ei sisällä Lamoren vuoden 2023 palkitsemisraportissa esitettyä, yhtiön edellisen toimitusjohtajan tilikaudelta 2023 ansaitsemaa ja tilikaudella 2024 maksettua lyhyen aikavälin tulospalkkiota tai hänen osittain vuodelle 2024 ajoittunutta irtisanomisajan palkkaansa.

Tilikaudella 2025 erääntyvät ja maksettavat palkkiot

Toimitusjohtaja Johan Grönillä ei ole ansaittuna tilikaudella 2025 erääntyviä vuositulospalkkioita tilikaudelta 2024.

Toimitusjohtajalla ei ole voimassa olevia optio-oikeuksia tai ansaittuja osakepalkkioita.

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 ohjelman tavoitteet ja mittariston sekä yhtiön suorituksen että kunkin johtoryhmän jäsenen henkilökohtaisen suorituksen osalta. Tavoitteet voivat liittyä yhtiön taloudelliseen tulokseen, operatiivisiin toiminnoihin ja strategian toimeenpanossa onnistumiseen sekä vastuullisuustavoitteiden saavuttamiseen. Tavoitteiden painotus voi vaihdella kunkin vuoden painopistealueiden mukaisesti.

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 2024 enimmäisansainnan taso oli 100 prosenttia. Muiden osallistujien osalta ansaintamahdollisuuden enimmäismäärä riippuu kunkin henkilön asemasta ja roolista organisaatiossa.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelman tavoitteet ja toteuma vuonna 2024

Toimitusjohtajan vuoden 2024 lyhyen aikavälin suorituskykymittarit sisälsivät sekä yhtiön suoritukseen että henkilökohtaiseen suoritukseen sisältyviä tavoitteita.

Eri mittareiden perusteella vahvistettu toteuma perustui joko hallituksen numeraalisille tavoitteille asettamiin raja-arvoihin tai asetettujen laadullisten osatavoitteiden toteumaan. Next Leap -kehitysohjelman etenemän osalta sovellettiin lisäksi hallituksen harkintaa.

Toimitusjohtaja Johan Grönin osalta hänen vuodelle 2024 asetettujen tavoitteidensa painotus jakautui taulukossa kuvatusti yhtiön (80 %) ja toimitusjohtajan henkilökohtaisen (20 %) suorituksen tavoitteisiin, ja hallitus arvioi toimitusjohtajan saavuttaneen hänelle asetetut tavoitteet seuraavasti:

Yrityksen suorituskykymittarit 2024	Tavoite %	Toteuma %
Liikevaihto	20,0 %	0,0 %
Tilaukertymä	20,0 %	0,0 %
Oikaistu liikevoitto	20,0 %	0,0 %
Henkilöstötyytyväisyys (LIT-indeksi)	10,0 %	0,0 %
Vastuullisuustavoitteet (liikekumppanien arviointi ja riskienhallinta)	10,0 %	10,0 %
Tavoitteet ja toteuma yhteensä	80,0 %	10,0 %

Johan Grönin henkilökohtaiset suorituskykymittarit 2024	Tavoite %	Toteuma %
Next Leap -kehitysohjelman etenemä	10,0 %	5,0 %
Johtoryhmän henkilöstötyytyväisyys (LIT-indeksi)	10,0 %	0,0 %
Tavoitteet ja toteuma yhteensä	20,0 %	5,0 %

Yrityksen ja henkilökohtaisen suoriutumisen toteuma vuonna 2024 yhteensä:	
Johan Grön	15,0 %

Koska Lamorin nettotulos oli tilinpäätöshetkellä alle yhtiön lyhyen aikavälin kannustinohjelman ehdoissa määritellyn minimitason, hallitus päätti, ettei toimitusjohtajalle ja muulle johtoryhmälle makseta lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta vuositulospalkkioita tilikaudelta 2024.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma

Suoriteperusteinen osakepalkkio-ohjelma

Lamorin hallitus päätti helmikuussa 2024 uuden osakeperusteisen kannustinohjelman perustamisesta yhtiön avainhenkilöille, mukaan lukien konsernin johtoryhmän jäsenet sekä yhtiön toimitusjohtaja. Ohjelmassa kohderyhmällä on mahdollisuus ansaita Lamorin osakkeita hallituksen asettamien tavoitteiden saavuttamisen perusteella.

Ohjelmassa on yksi yhteensä kolmen vuoden ansaintajakso, joka kattaa tilikaudet 2024–2026. Ohjelman ansaintakriteeri perustuu osakkeen vaihdolla painotettuun kesikurssiin ja tälle asetettuun kolmeen (3) eri kynnsarvoon. Ohjelmasta maksettavat palkkiot vastaavat arviolta yhteensä enintään 700 000 Lamorin osakkeen arvoa, mukaan lukien rahana maksettava osuus.

Alla olevassa taulukossa kuvataan toimitusjohtajan enimmäisansaintamahdollisuutta suhteensa hänen kiinteään vuosiansioonsa. Laskelman perusteena on palkkio-osakkeiden arvo kunkin yksittäisen kynnsarvon saavuttamisen ajankohtana.

Lamorin osakkeen osakevaihdolla painotettu kesikurssi	Brutto-palkkio (osakkeita, kpl)	Brutto-palkkio (palkkion arvo, €)	% kiinteästä vuosi-ansioista*	Arvioitu netto-palkkio (osakkeita, kpl)	Arvioitu netto-palkkio (palkkion arvo, €)	% kiinteästä vuosi-ansioista*
Kynnsarvo 1: 5,00 €	120 000	600 000 €	250 %	60 000	300 000 €	125 %
Kynnsarvo 2: 6,25 €	20 000	125 000 €	52 %	10 000	62 500 €	26 %
Kynnsarvo 3: 7,50 €	20 000	150 000 €	63 %	10 000	75 000 €	31 %
Yhteensä	160 000	875 000 €	365 %	80 000	437 500 €	182 %

*Laskettuna suhteutettuna toimitusjohtajan tässä raportissa esitettyyn, vuonna 2024 toteutuneeseen ansiotasoon, sisältäen kiinteän kuukausipalkan ja luontaisedut.

Osakepalkkioiden maksun ehdot sekä luovutusrajoitukset

Voimassaolevan pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelman mahdollisia palkkioita voidaan maksaa tilikausien 2025–2027 aikana aikaisintaan 12 kuukauden kuluttua palkkioiden myöntämisestä ja ylimmän kynnsarvon osalta vuonna 2027, ansaintajakson päättyttyä.

Osakeperusteiset kannustinpalkkiot maksetaan lähtökohtaisesti osin Lamorin osakkeina, osin verojen ja sivukulujen maksuun mitoitettuna käteisosuutena. Hallitus voi päättää, 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 tulostittareiden kynnsarvoja ei saavuteta, tai mikäli osallistujan työsuhte tai johtajasopimus päättyy ennen palkkion maksua.

Ohjelman ehdoissa 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.

Ansaitut pitkän aikavälin osakepalkkiot

Hallituksen asettamia kynnsarvoja voimassa olevalle ohjelmalle ei saavutettu vielä tilikauden 2024 aikana. Toimitusjohtajalla tai muilla johtoryhmän jäsenillä ei raportointikauden päättyessä 31.12.2024 ollut ansaittua yhtiön pitkän aikavälin suoriteperusteisten kannustinohjelmien perusteella maksettavia osakepalkkioita johtuen aiempien, tilikaudet 2022–2024 ja 2023–2025 kattavien pitkän aikavälin suoritusperusteisten kannustinohjelmien raukeamisesta ilman palkkioiden maksua.

Ohjelmakausi	Suoritustavoite	Painoarvo	Tulos	Maksuvuosi
PSP 2024-2027	Lamorin osakkeen vaihdolla painotettu kesikurssi, 2024-2026 (3 eri kynnsarvoa)	100 %, jakautuen: Kynnsarvo 1: 75 % Kynnsarvo 2: 12,5 % Kynnsarvo 3: 12,5 %	0 (Ansaintajakso kesken)	Ei maksua 2024; palkkioiden maksu mahdollinen tilikausilla 2025-2027 riippuen kynnsarvojen saavuttamisesta
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