

# Palkitsemisraportti 2024



**Vuosikertomus 2024**  
Lassila & Tikanoja Oyj

# Palkitsemisraportti 2024

Tämä on lainsäädännön sekä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n 1.1.2025 voimaan tulleen Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukainen palkitsemisraportti. Tässä raportissa selostetaan yhtiön toimielimille eli hallitukselle ja toimitusjohtajalle tilikaudelta 2024 maksetut palkkiot. Hallituksen henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunta on käsitellyt raportin, ja se esitellään Lassila & Tikanoja Oyj:n ("L&T tai yhtiö") varsinaiselle yhtiökokoukselle vuonna 2025. Palkitsemisraporttia koskeva yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava. Vuoden 2024 varsinainen yhtiökokous kannatti palkitsemisraporttia tilikaudelta 2023 ja vahvisti sen neuvoa-antavalla päätöksellä. Palkitsemisraportti ja muut hallinnointikoodin mukaan esitettävät tiedot sekä konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemista koskevat tiedot ovat saatavilla yhtiön internetsivuilla.

## Johdanto

L&T:n henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunta on laatinut ja hallitus on hyväksynyt palkitsemispolitiikan, joka esiteltiin varsinaiselle yhtiökokoukselle 2024. Palkitsemispolitiikassa on kuvattu yhtiön toimielinten eli hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisperiaatteet. L&T on tilikaudella 2024 noudattanut yhtiökokoukselle esiteltyä palkitsemispolitiikkaa. Ulkopuolinen, riippumaton konsultti tekee vuosittain johdon kokonaiskompensaatioanalyysin, joka käydään läpi henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunnassa.

Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu eikä palkkioita ole peritty takaisin. Palkitsemispolitiikan mukaisesti hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisjärjestelmän tavoitteena on myötävaikuttaa omistaja-arvon suotuisaan kehitykseen, edistää yhtiön kilpailukykyä, pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä yhtiön asettamien tavoitteiden ja yhtiön strategian toteutumista.

Palkitsemispolitiikan keskeisenä periaatteena on, että hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen tulee edistää mainittujen tavoitteiden saavuttamista sekä tarjota tasoltaan ja rakenteeltaan oikeudenmukainen, sitouttava, kilpailukyinen ja markkinakäytännön mukainen kokonaisuus. Kaiken Lassila & Tikanoja -konsernissa tapahtuvan palkitsemisen tavoitteena on kannustaa hyviin suorituksiin ja motivoida henkilöstöä pitkäjänteiseen työhön yrityksen päämäärien saavuttamiseksi.

Palkitseminen on yksi tekijä, jolla yhtiö pyrkii varmistamaan kyvykkäiden ja motivoituneiden henkilöiden saamisen kuhunkin tehtävään organisaation kaikilla tasoilla. Nämä periaatteet koskevat myös hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemista. Oikealla on kuvattu, miten hallituksen jäsenille ja toimi-

tusjohtajalle maksetut palkkiot ovat kehittyneet tilikausien 2020–2024 aikana, verrattuna työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja konsernin taloudelliseen kehitykseen.

## Hallituksen palkkiot tilikaudelta 2024

Yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenille hallitus- ja valiokuntatyökentelystä maksettavista vuosi- ja kokouspalkkioista. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee palkkioita koskevat ehdotukset keväällä 2025 pidettävää yhtiökokousta varten.

### Vuosipalkkiot, hallituksen ja valiokuntien kokouspalkkiot ja muut taloudelliset etuudet

Varsinainen yhtiökokous 21.3.2024 päätti hallituksen palkkiot vuodelle 2024 seuraavasti:

- hallituksen puheenjohtaja 70 000 euroa
- hallituksen varapuheenjohtaja 47 000 euroa
- jäsenet 35 000 euroa.

Palkkiot maksetaan siten, että vuosipalkkiosta 40 prosenttia maksetaan yhtiön hallussa olevina tai, mikäli tämä ei ole mahdollista, markkinoilta hankittavina Lassila & Tikanoja Oyj:n osakkeina ja 60 prosenttia maksetaan rahana.

Osakkeet luovutetaan hallituksen jäsenille ja tarvittaessa hankitaan markkinoilta suoraan hallituksen jäsenten lukuun ensimmäistä vuosineljännestä koskevan osavuositarkastuksen julkistamisen jälkeisenä kolmantena kaupankäyntipäivänä.

Lisäksi hallituksen puheenjohtajalle maksetaan kokouspalkkioina 1 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajalle 700 euroa ja kullekin jäsenelle 500 euroa kokoukselta. Hallituksen asettamien valiokuntien puheenjohtajille ja jäsenille maksetaan myös kokouspalkkioita, valiokunnan puheenjohtajalle 700 euroa kokoukselta ja kullekin jäsenelle 500 euroa kokoukselta.

Kukaan hallituksen jäsenistä ei ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön tai yhtiön kanssa samaan konserniin kuuluvaan yhtiöön tai toimi yhtiön neuvonantajana eivätkä he näin ollen saa palkkaa, eläke-etuja, työ- tai toimisuhteeseen kuuluvia muita taloudellisia etuja tai muita hallitustyöskentelyyn liittymättömiä korvauksia tai palkkioita yhtiöltä.

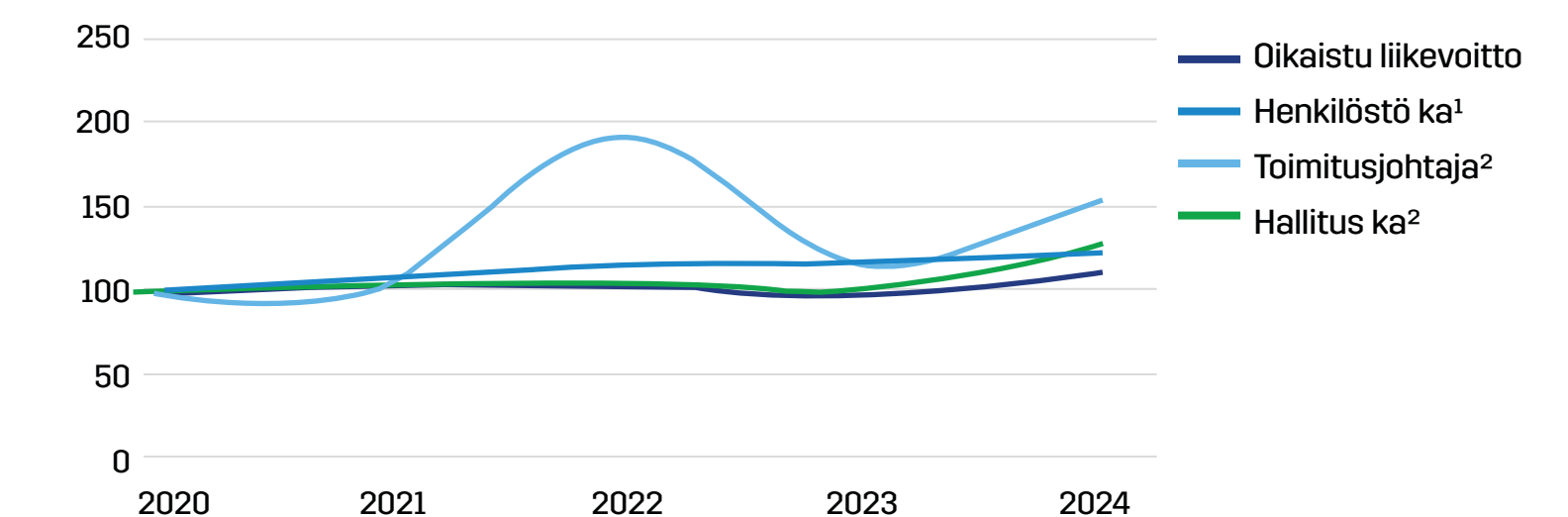
Hallituksen jäsenet eivät kuulu yhtiön osakepohjaisten kannustinohjelmien piiriin eikä heillä ole eläkesopimuksia yhtiön kanssa. Hallituksen vuosipalkkion osakkeilla maksettavan 40 prosentin osuuden maksamiseksi luovutettiin 2.5.2024 hallituksen jäsenille yhteensä 13 332 kappaletta yhtiön hallussa olleita osakkeita kurssiin 8,76 euroa seuraavasti: puheenjohtajalle 3 196 kpl, varapuheenjohtajalle 2 146 kpl ja jokaiselle jäsenelle 1 598 kpl.

## Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2024

EUR	Vuosipalkkio	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Puheenjohtaja Jukka Leinonen	70 000	26 800	96 800
Varapuheenjohtaja Sakari Lassila	47 000	20 300	67 300
Jäsen Teemu Kangas-Kärki	35 000	14 500	49 500
Jäsen Laura Lares	35 000	14 000	49 000
Jäsen Juuso Majjala <sup>1</sup>	35 000	12 500	47 500
Jäsen Anni Ronkainen	35 000	14 500	49 500
Jäsen Pasi Tolppanen	35 000	14 000	49 000

<sup>1</sup> Hallituksen jäsen 21.3.2024 alkaen

## Palkkojen ja palkkioiden kehitys indeksoituna 2020 = 100



<sup>1</sup> Henkilöstön palkat ja palkkiot suhteessa määrään kokoaikaiseksi muutettuna

<sup>2</sup> Kokonaispalkkio

## Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudelta 2024

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta ja taloudellisista etuuksista. Ennen hallituksen päätöksentekoa asiakokonaisuus valmistellaan hallituksen henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunnassa. Yhtiön toimitusjohtajana on 1.1.2019 alkaen toiminut Eero Hautaniemi. Yhtiöllä ei ole ollut toimitusjohtajan sijaista.

### Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Toimitusjohtajan palkitsemisjärjestelmä koostuu kiinteästä kuukausipalkasta luontoisetuineen sekä vuosittain erikseen päätettävästä lyhyen aikavälin kannustinpalkkiosta. Lisäksi toimitusjohtaja kuuluu pitkän aikavälin kannustinjärjestelmänä toimivan osakepalkkiojärjestelmän piiriin. Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmänä toimiva osakepalkkiojärjestelmä muodostavat toimitusjohtajan palkitsemisen muuttuvan osan.

### Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkion suuruus vastaa enintään 7 kuukauden palkkaa. Lyhyen aikavälin kannustinpalkkion tavoitteet asetetaan ja niiden toteutuminen arvioidaan vuosittain. Mahdolliset kannustinpalkkiot maksetaan yleensä kalenterivuoden pituista ansaintajaksoa seuraavan vuoden helmikuussa. Maksun edellytyksenä on, että toimitusjohtajan toimisuhte on maksu-hetkellä voimassa.

Toimitusjohtajan tilikauden 2024 ansaintajakson kannustinpalkkio perustui konsernin tulokseen ja hallituksen määrittelemiin strategisiin tavoitteisiin seuraavasti: konsernin liikevoitto 70 prosentin painotuksella, käyttöpääoman parantaminen 20 prosentin painotuksella ja henkilöstön suosittelemaksi (eNPS) 10 prosentin painotuksella. Tilikauden 2024 ansaintajaksolla ansaintakriteerit toteutuivat siten, että kannustinpalkkio toteutui 35,1 prosenttisesti enimmäismäärästä. Tilikauden 2024 ansaintajaksolta toimitusjohtajalle maksetaan 2025 tilikaudella 92 565 euroa.

### Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustimena toimii osakepalkkiojärjestelmä. Yhtiön hallitus päättää osakepohjaisesta kannustinohjelmasta osana kannustin- ja sitouttamisjärjestelmää. Ohjelman ansaintajakso on pääsääntöisesti kolme kalenterivuotta. Hallitus päättää ansaintajakson ansaintakriteerit henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunnan esityksestä. Ansaintakriteerien täyttymisen perusteella annettavien osakkeiden lopulliset määrät hallitus päättää ansaintajaksoa seuraavan vuoden alussa.

Palkkio maksetaan ansaintajaksoa seuraavan kalenterivuoden helmikuussa. Palkkio maksetaan osittain osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuus on tarkoitettu kattamaan osakepalkinnasta aiheutuvia veroja ja veroluontoisia maksuja.

Palkkion maksamisen edellytyksenä on, että toimitusjohtajan toimisuhte on maksuhetkellä voimassa. Yhden vuoden kannustinohjelman perusteella ansaitut osakkeet on omistettava vähintään kaksi vuotta palkkiosuorituksen jälkeen

(sitouttamisjakso). Myös tämän jälkeen osakkeita on omistettava vähintään puolen vuoden bruttopalkan arvosta toimisuhteen päättymiseen saakka. Mikäli toimitusjohtaja sitouttamisjakson aikana irtisanoutuu omasta aloitteestaan, on hän velvollinen palauttamaan saamansa osakkeet ilman korvausta.

Alla on kuvattu osakepalkkiojärjestelmät, joiden ansaintajaksot ovat tilikaudet 2023 ja 2024 sekä kolme kolmen vuoden ansaintajaksoa tilikaudet 2023–2025, 2024–2026 ja 2025–2027:

- Osakepohjainen kannustinohjelma, jonka ansaintajakso oli tilikausi 2023. Palkkion perustana on konsernin sijoitetun pääoman tuotto (ROCE) 80 prosentin painoarvolla ja hiilijalanjäljen pienentäminen 20 prosentin painoarvolla. Tilikauden 2023 ansaintajakson ansaintakriteerit täyttyivät siten, että palkitseminen toteutui 51,3 prosenttisesti enimmäismäärästä. Tilikauden 2023 ansaintajaksolta toimitusjohtajalle maksettiin 2024 tilikaudella 145 727 euroa pitkän aikavälin kannustinpalkkiota (vastaten 16 108 kpl L&T:n luovutettavaa osaketta ja sisältäen rahaosuuden) laskettuna 23.2.2024 keskikurssiin.
- Osakepohjainen kannustinohjelma, jonka ansaintajakso oli tilikausi 2024. Palkkion perustana on konsernin sijoitetun pääoman tuotto (ROCE) 80 prosentin painoarvolla ja hiilijalanjäljen pienentäminen 20 prosentin painoarvolla. Tilikauden 2024 ansaintajakson ansaintakriteerit täyttyivät siten, että palkitseminen toteutui 23,51 prosenttisesti enimmäismäärästä. Tilikauden 2024 ansaintajaksolta toimitusjohtajalle maksettiin 2025 tilikaudella 60 827,68 euroa pitkän aikavälin kannustinpalkkiota (vastaten 7 382 kpl L&T:n luovutettavaa osaketta ja sisältäen rahaosuuden) laskettuna 25.2.2025 keskikurssiin.
- Osakekohtainen kannustinohjelma, jonka ansaintajakso on tilikaudet 2023–2025. Palkkion perustana on konsernin sijoitetun pääoman tuotto (ROCE) keskiarvo vuosina 2023–2025 50 prosentin painoarvolla, Lassila & Tikanoja Oyj:n osakkeen relatiivinen kokonaistuotto (TSR) verrattuna Helsingin pörssin yleisindeksiin 30 prosentin painoarvolla sekä hiilijalanjäljen pienentäminen 20 prosentin painoarvolla. Kyseisen osakekannustinohjelman maksu tapahtuu kolmen vuoden ansaintajakson jälkeen vuonna 2026.
- Osakekohtainen kannustinohjelma, jonka ansaintajakso on tilikaudet 2024–2026. Palkkion perustana on konsernin sijoitetun pääoman tuotto (ROCE) keskiarvo vuosina 2024–2026 50 prosentin painoarvolla, Lassila & Tikanoja Oyj:n osakkeen relatiivinen kokonaistuotto (TSR) verrattuna Helsingin pörssin yleisindeksiin 30 prosentin painoarvolla sekä hiilijalanjäljen pienentäminen 20 prosentin painoarvolla. Kyseisen osakekannustinohjelman maksu tapahtuu kolmen vuoden ansaintajakson jälkeen vuonna 2027.
- Osakekohtainen kannustinohjelma, jonka ansaintajakso on tilikaudet 2025–2027. Palkkion perustana on konsernin sijoitetun pääoman tuotto (ROCE) keskiarvo vuosina 2025–2027 30 prosentin painoarvolla, Lassila & Tikanoja Oyj:n osakkeen relatiivinen kokonaistuotto (TSR) verrattuna Helsingin pörssin yleisindeksiin 30 prosentin painoarvolla, hiilijalanjäljen pienentä-

minen 20 prosentin painoarvolla sekä liikevaihdon kasvu vuosina 2025–2027 20 prosentin painoarvolla. Kyseisen osakekannustinohjelman maksu tapahtuu kolmen vuoden ansaintajakson jälkeen vuonna 2028.

### Muut keskeiset ehdot

Toimitusjohtajan kanssa on tehty kirjallinen toimitusjohtajasopimus. Sopimuksen mukaan toimitusjohtajan irtisanomisaika on yhtiön irtisanoessa kuusi kuukautta ja toimitusjohtajan irtisanoutuessa kuusi kuukautta. Yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajalle maksetaan kahdentoista (12) kuukauden rahapalkkaa vastaava korvaus. Toimitusjohtajalle ei makseta erillisiä palkkioita tytäryhtiöiden hallitusten jäsenyyksistä eikä muita palkkioita L&T-konserniin kuuluvilta muilta yrityksiltä kuin emoyhtiöltä. Toimitusjohtajan eläke määräytyy työeläkelain (TyeL) mukaan.

### Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot

Toimitusjohtajalle maksettiin tilikaudelta 2024 lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioita. Tilikauden 2024 osalta on erääntyviä kannustinpalkkioita 92 565 euroa. Lisäeläkettä ei maksettu.

Seuraavassa taulukossa on esitetty toimitusjohtajalle tilikauden 2024 aikana maksetut palkkiot:

EUR	2024	Kiinteiden ja muuttuvien palkitsemisten suhteelliset osuudet
Vuosipalkka (sisältäen rahapalkan ja luontoisedut)	473 939	67 %
Kannustinpalkkio	89 400	13 % <sup>1</sup>
Osakepalkkio	145 727	21 %
Luontoisedut (sisältyvät vuosipalkkaan)	17 937	
<b>Yhteensä</b>	<b>709 066</b>	

<sup>1</sup> Tulospalkkion enimmäismäärä vuonna 2024 oli toimitusjohtajalla 58 % vuosipalkasta.