



**Palkitsemisraportti 2025**  
Lassila & Tikanoja Oyj

**Vapautamme  
kiertotalouden  
potentiaalin**





# Palkitsemisraportti 2025

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 2025 maksetut palkkiot. Hallituksen henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunta on käsitellyt raportin, ja se esitellään Lassila & Tikanoja Oyj:n ( jatkossa L&T tai yhtiö) varsinaiselle yhtiökokoukselle vuonna 2026. Palkitsemisraporttia koskeva yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava.

Lassila & Tikanoja Oyj on aloittanut toimintansa 31.12.2025 voimaan tulleen osittaisjakautumisen yhteydessä, ja sen johdosta tämä palkitsemisraportti sisältää rajallisen kuvauksen palkitsemisesta tilikaudelta 2025, jolloin yhtiön tilikauden pituus on ollut yksi (1) päivä. Palkitsemisraportti ja muut hallinnointikoodin mukaan esitettävät tiedot sekä konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemista koskevat tiedot ovat saatavilla yhtiön verkkosivuilla.

## Johdanto

Lassila & Tikanoja Oyj:n henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunta on laatinut ja hallitus on hyväksynyt palkitsemispolitiikan, joka on esitelty jakautumista edeltävälle ylimääräiselle yhtiökokoukselle 2025. Palkitsemispolitiikassa on kuvattu yhtiön toimielinten eli hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisperiaatteet. Lassila & Tikanoja Oyj on tilikaudella 2025 noudattanut yhtiökokoukselle esiteltyä palkitsemispolitiikkaa.

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, kilpailukykyinen 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 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. Yhtiö on rekisteröity 31.12.2025, eikä hallitus ole kokoontunut 31.12.2025 tilikaudella, joten hallitukselle ei ole tilikaudelta 2025 maksettu vuosipalkkioita tai kokouspalkkioita.

## Hallituksen palkkiot tilikaudelta 2025

Yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenille hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä maksettavista vuosi- ja kokouspalkkioista. Osakkeenomistajien nimistystoimikunta valmistelee palkkioita koskevat ehdotukset keväällä 2026 pidettävää yhtiökokousta varten.

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

Jakautumista edeltävä ylimääräinen yhtiökokous päätti 4.12.2025 hallituksen palkkiot seuraavasti:

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

Kuitenkin, mikäli Lassila & Tikanoja Oyj:n hallituksen jäsen, joka ei ole Lassila & Tikanoja Oyj:n hallituksen puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja, toimii tarkastusvaliokunnan tai henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunnan puheenjohtajana, hänen vuosipalkkionsa on 47 000 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.

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.

## Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudelta 2025

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta ja taloudellisista etuuksista. Ennen hallituksen päätöksentekoa asiakokonaisuus valmistellaan hallituksen henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunnassa. Yhtiön toimitusjohtajana on 31.12.2025 lukien 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. Mahdollinen kannustinpalkkio maksetaan palkkion vahvistamisen jälkeen niin pian kuin mahdollista, mutta kuitenkin viimeistään ansaintajaksoa seuraavan kalenterivuoden toukokuun loppuun mennessä. Maksun edellytyksenä on, että toimitusjohtajan toimisuhde on maksuhetkellä voimassa.

Koska yhtiö on rekisteröity 31.12.2025 osittaisjakautumisen johdosta, kerrotaan tässä toimitusjohtajan kannustinjärjestelmä jakautumista edeltävän vuoden 2025 osalta, jonka mukainen palkkio tulee yhtiön maksettavaksi 2026. Toimitusjohtajan tilikauden 2025 ansaintajakson kannustinpalkkio perustui konsernin tulokseen ja hallituksen määrittelemiin strategiaan tavoitteisiin seuraavasti: konsernin liikevoitto 70 prosentin painotuksella, käyttöpääoman parantaminen 20 prosentin painotuksella ja henkilöstön suositteluindeksi (eNPS) 10 prosentin painotuksella. Tilikauden 2025 ansaintajaksolla ansaintakriteerit toteutuivat siten, että kannustinpalkkio toteutui 37,97- prosenttisesti enimmäismäärästä ja kriteereittäin konsernin liikevoitto 33,97 %, nettokäyttöpääoman parantaminen 0 % ja henkilöstön suositteluindeksi 4 %. Tilikauden 2025 ansaintajaksolta toimitusjohtajalle maksetaan 2026 tilikaudella 103 658 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 osallistujalle palkkion vahvistamisen jälkeen niin pian kuin mahdollista, mutta kuitenkin viimeistään ansaintajaksoa seuraavan kalenterivuoden toukokuun loppuun mennessä. Palkkio maksetaan osittain osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuus on tarkoitettu kattamaan osakepalkinnasta aiheutuvia veroja ja veroluontoisia maksuja.

Palkkion maksamisen edellytyksenä on, että toimitusjohtajan toimisuuhde 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 velvolinen palauttamaan saamansa osakkeet ilman korvausta.

Yhtiö on perustettu osittaisjakautumisen johdosta 31.12.2025 ja yhtiölle on siirtynyt seuraavat toimitusjohtajan ja toimivan johdon osakepalkkiojärjestelmät:

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

- Osakekohtainen kannustinohjelma, jonka ansaintajakso on tilikaudet 2023–2025. Palkkion perustana on konsernin sijoitetun pääoman tuoton (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 tuoton (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 tuoton (ROCE) keskiarvo vuosina 2025–2027 30 prosentin painoarvolla, Lassila & Tikanoja Oyj:n osakkeen relatiivinen kokonaistuotto (TSR) verrattuna Helsingin pörssin yleisindeksiin 30 prosentin painoarvolla, hiilijalanjäljen pienentäminen 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

Koska yhtiö on perustettu osittaisjakautumisen johdosta 31.12.2025, ei ko. tilikaudella maksettu toimitusjohtajalle kannustinpalkkioita. Toimitusjohtajalle tilikauden 2025 osalta on erääntyviä kannustinpalkkioita 103 658 euroa. Lisäeläkeitä ei maksettu.