

Lassila & Tikanoja palkitsemispolitiikka

1) JOHDANTO

Tämä Lassila & Tikanoja Oyj:n ("yhtiö") palkitsemispolitiikka on lainsäädännön ja hallinnointikoodin tarkoittama yhtiön palkitsemispolitiikka. Siinä määritellään periaatteet hallituksen, toimitusjohtajan ja mahdollisen kaupparekisteriin rekisteröidyn toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiselle. Sovelletavan säännösten mukaisesti politiikka esitetään yhtiön yhtiökokoukselle hyväksyttäväksi ja sitä on tarkoitus noudattaa neljän vuoden ajan. Yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava, mutta kaiken palkitsemisen tulee olla yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan mukaista. Palkitsemispolitiikkaa on muutettu vastaamaan uutta hallinnointikoodia (2026) edelliseen palkitsemispolitiikkaan verrattuna. Muutokset koskevat toimitusjohtajan palkitsemista koskevia osuuksia.

Yhtiö esittää internetsivuillaan tiedot hallituksen ja toimitusjohtajan sekä johtoryhmän palkitsemisen periaatteista, voimassa olevista palkitsemisjärjestelmistä sekä johtoryhmän palkitsemista koskevat tiedot kokonaistasolla.

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.

Palkitsemista koskeva päätöksenteko on kuvattu jäljempänä erikseen hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan osalta. Päätöksenteossa noudatetaan osakeyhtiölain hallituksen jäsenen ja toimitusjohtajan esteellisyyttä koskevia säännöksiä.

2) PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSIN KUVAUS

2.1 Valmistelu ja hyväksyminen

Palkitsemispolitiikan ja sen mahdolliset olennaiset muutokset valmistelee yhtiön hallituksen henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunta tai vastaava toimielin, jolle palkitsemista koskeva valmistelu on osoitettu. Hallitus käsittelee ja hyväksyy yhtiökokoukselle esitettävän palkitsemispolitiikan ja sen olennaiset muutokset. Yhtiökokous tekee neuvoa-antavan päätöksen siitä, kannattaako se esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Osakkeenomistajat eivät voi esittää muutoksia yhtiökokoukselle esitettyyn palkitsemispolitiikkaan. Jos yhtiökokouksen enemmistö ei kannata sille esitettyä palkitsemispolitiikkaa, tarkistettu palkitsemispolitiikka esitetään viimeistään seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle. Tässä tapauksessa päätös hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta perustuu yhtiökokoukselle esitettyyn palkitsemispolitiikkaan, kunnes tarkistettu palkitsemispolitiikka on käsitelty yhtiökokouksessa.

2.2 Seuranta

Hallituksen henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunta seuraa vuosittain palkitsemispolitiikan toteutumista ja esittää hallitukselle tarvittaessa toimenpide-ehdotuksensa palkitsemispolitiikan toteutumisen varmistamiseksi. Hallitus esittää palkitsemispolitiikan yhtiökokouksen käsiteltäväksi tarvittaessa, kuitenkin vähintään (4) vuoden välein.

Lisäksi hallitus esittää vuosittain varsinaiselle yhtiökokoukselle palkitsemisraportin, jonka avulla osakkeenomistajat voivat arvioida palkitsemispolitiikan toteutumista yhtiössä. Yhtiökokous päättää palkitsemisraportin hyväksymisestä. Yhtiökokouksen palkitsemisraporttia koskeva päätös on neuvoa-antava.

2.3 Täytäntöönpano

Lassila & Tikanoja Oyj:n yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkitsemisesta merkittävimpien osakkeenomistajien valmisteleman ehdotuksen perusteella. Päätös hallituksen jäsenten palkitsemisesta perustuu yhtiökokoukselle esitettyyn palkitsemispolitiikkaan.

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta palkitsemispolitiikan mukaisesti. Henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunta valmistelee palkitsemista koskevat asiat tarvittaessa riippumattomien ulkopuolisten asiantuntijoiden avustuksella.

3) HALLITUKSEN PALKITSEMISEN KUVAUS

Yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenille hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä maksettavista palkkioista. Palkitsemista koskevan ehdotuksen yhtiökokoukselle tekee osakkeenomistajien nimitystoimikunta.

Hallituksen palkitseminen voi muodostua yhdestä tai useammasta osatekijästä. Hallituksen jäsenille voidaan maksaa esimerkiksi vuosi- tai kuukausipalkkio sekä kokouspalkkiota hallituksen, sen valiokuntien tai muiden toimielinten kokouksista. Palkkiot voidaan maksaa rahana ja/tai osin tai kokonaan osakkeina tai muina rahoitusvälineinä.

4) TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN KUVAUS

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta ja taloudellisista etuuksista vuosittain. Ennen hallituksen päätöksentekoa asiakokonaisuus valmistellaan hallituksen henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunnassa. Toimitusjohtaja ei ole henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunnan jäsen eikä osallistu päätöksentekoon palkitsemistaan koskevassa asiassa.

4.1 Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet

Toimitusjohtajan palkitsemisjärjestelmä koostuu kiinteästä kuukausipalkasta luontoisetuineen sekä vuosittain erikseen päätettävistä muuttuvista palkitsemisen osista, jotka voivat muodostua muun muassa lyhyen aikavälin tulospäätöksistä kannustinohjelmasta sekä pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmästä tai muusta vastaavasta pitkäjänteisestä kannustinjärjestelmästä.

Palkitsemisen osien suhteelliset osuudet voivat vaihdella hallituksen asettamien tavoitteiden ja niiden saavuttamisen perusteella.

Toimitusjohtajalle voidaan maksaa myös kertaluonteisia palkkioita. Kertaluonteiset palkkiot perustuvat hallituksen päätökseen ja niistä raportoidaan palkitsemisraportissa sovellettavan sääntelyn ja hallinnointikoodin mukaisesti.

4.2 Mahdollisen muuttuvan palkitsemisen osat ja niiden määräytymisperusteet

Muuttuvan palkitsemisen osat perustuvat hallituksen vahvistamiin, ennalta asetettuihin määräytymisperusteisiin. Määräytymisperusteet asetetaan siten, että ne edistävät yhtiön strategian toteutumista sekä pitkän ja lyhyen aikavälin taloudellista menestystä.

Muuttuvan palkitsemisen kokonaismääräytyminen voi perustua useisiin määräytymisperusteisiin, joille hallitus vahvistaa painoarvot palkitsemisohjelmakohtaisesti. Määräytymisperusteet voivat sisältää erilaisten taloudellisten kriteerien lisäksi myös kvalitatiivisia arviointikriteerejä. Hallitus asettaa määräytymisperusteille etukäteen tavoitetasot ja tarvittaessa vähimmäis- ja enimmäistasot. Määräytymisperusteiden täyttymistä arvioidaan ansaintajakson päätyttyä ennalta määritellyin menetelmin.

Muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteiden toteutuminen, arvioinnin lopputulos sekä maksetut palkkiot esitetään palkitsemisraportissa.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelma

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkio voi perustua konsernin tulokseen tai muihin hallituksen päättämiin kriteereihin. Lyhyen aikavälin kannustinpalkkion tavoitteet asetetaan ja niiden toteutuminen arvioidaan lähtökohtaisesti vuosittain. Maksun edellytyksenä on, että toimitusjohtajan toimosuhde on maksuhetkellä voimassa, ellei hallitus yksittäistapauksessa toisin päättä.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustimena voi toimia osakepalkkiojärjestelmä tai muu vastaava järjestelmä. Yhtiön hallitus päättää osakepohjaisesta tai muusta pitkän aikavälin kannustinohjelmasta, jonka ansaintajakso on pääsääntöisesti kolme kalenterivuotta. Hallitus päättää ansaintajakson ansaintakriteerit ja osakepalkkion enimmäismäärän henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunnan esityksestä. Palkkio voidaan maksaa osittain osakkeina ja osittain rahana.

Palkkion maksamisen edellytyksenä on, että toimitusjohtajan toimosuhde on maksuhetkellä voimassa, ellei hallitus yksittäistapauksessa toisin päättä. Kannustinohjelman perusteella ansaituille osakkeille voidaan asettaa luovutusrajoituksia taikka velvollisuus palauttaa suoritukset hallituksen erikseen määrittelemissä tilanteissa. Lisäksi toimitusjohtajalle voidaan asettaa edellytys, jonka mukaan hänen on omistettava osakkeita tietty määrä toimosuhteen aikana.

4.3 Toimosuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Toimitusjohtajan toimosuhteeseen sovellettavat ehdot sovitaan hallituksen hyväksymässä toimitusjohtajan toimosopimuksessa, jonka keskeiset ehdot (ml. irtisanomisaikaa sekä mahdollista irtisanomisajan korvausta koskevat ehdot) selostetaan yhtiön internetsivuilla. Toimitusjohtajan toimosuhteen ehtojen määrittelyn periaatteena on, että ehdot tarjoavat toimitusjohtajalle tasoltaan ja rakenteeltaan kilpailukykyisen ja markkinakäytännön mukaisen palkitsemisen kokonaisuuden.

4.4 Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Yhtiön mahdollisuudet lykkätä palkitsemista sekä vaatia takaisin jo maksettuja muuttuvia palkkioita määräytyvät kannustinjärjestelmiin sisältyvien ehtojen ja Suomen voimassa olevan lainsäädännön perusteella.

5) PALKITSEMISPOLITIIKASTA POIKKEAMINEN JA PALKITSEMISPOLITIIKAN MUUTTAMINEN

Yhtiö voi väliaikaisesti poiketa yhtiökokoukselle esitetystä palkitsemispolitiikasta, jos poikkeaminen on tarpeen yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi, eikä voimassa oleva palkitsemispolitiikka olisi enää tarkoituksenmukainen muuttuneissa olosuhteissa. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi hallituksen tai toimitusjohtajan vaihdos, merkittävä muutos yhtiön strategiassa, muutokset yhtiön palkitsemista koskevassa päätöksentekoprosessissa, yritysjärjestelyt, kuten fuusio, ostotarjous tai yrityskauppa sekä verotuksessa tai muussa sääntelyssä taikka oikeuskäytännössä tapahtuvat muutokset. Poikkeaminen voi koskea palkitsemisen kaikkia osia. Poikkeamisesta päättää toimitusjohtajan osalta yhtiön hallitus.

Olennaiset muutokset palkitsemispolitiikkaan valmistellaan ja esitetään yhtiökokoukselle kohdassa 2 kuvatun päätöksentekoprosessin mukaisesti. Tämän lisäksi yhtiö voi tehdä palkitsemispolitiikkaan muita kuin olennaisia muutoksia esittämättä muutettua politiikkaa yhtiökokoukselle. Tällaisia sallittuja muita kuin olennaisia muutoksia ovat esimerkiksi teknisluontoiset muutokset palkitsemista koskevaan päätöksentekoprosessiin tai palkitsemista koskevaan terminologiaan. Myös lainsäädännön muutos voi olla peruste tehdä muita kuin olennaisia muutoksia toimielinten palkitsemispolitiikkaan.

Yhtiön hallitus arvioi palkitsemispolitiikan muutostarpeita. Yhtiö harkitsee tilanteen mukaan, miltä osin ja missä laajuudessa yhtiökokouksen edellisestä palkitsemispolitiikasta antamalla päätöksellä tai palkitsemispolitiikan vahvistamisen jälkeen julkistettuihin palkitsemisraportteihin annetuilla kannanotoilla on merkitystä uuden palkitsemispolitiikan valmistelussa.

Palkitsemispolitiikkaa muutettaessa palkitsemispolitiikan johdannossa selostetaan:

- merkittävät muutokset voimassa olevaan palkitsemispolitiikkaan nähden;
- miten uudessa palkitsemispolitiikassa on otettu huomioon yhtiökokouksen päätös edellisestä palkitsemispolitiikasta; sekä
- miten uudessa palkitsemispolitiikassa on otettu huomioon osakkeenomistajien kannanotot, jotka on esitetty aiemman palkitsemispolitiikan vahvistamisen jälkeen julkistettujen palkitsemisraporttien yhtiökokouks käsittelyssä.

6) MUUTA

Mitä tässä palkitsemispolitiikassa on todettu toimitusjohtajasta, koskee myös mahdollista kaupparekisteriin rekisteröityä toimitusjohtajan sijaista. Palkitsemisen tason ja rakenteen osalta hallitus ei kuitenkaan ole toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta päättäessään sidottu toimitusjohtajan palkitsemiseen.