

**Lamor Corporation Oyj:n  
hallituksen ja toimitusjohtajan  
palkitsemispolitiikka 2026**

## 1. Johdanto

Tässä Lamor Corporation Oyj:n (“Lamor” tai “yhtiö”) toimielinten palkitsemispolitiikassa (“palkitsemispolitiikka”) kuvataan Lamorin hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisperiaatteet. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan myös mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiseen.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemispolitiikka on laadittu osakeyhtiölain, arvopaperimarkkinalain, valtiovarainministeriön asetuksen sekä 1.1.2025 voimaan tulleen Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (jäljempänä hallinnointikoodi) mukaisesti. Palkitsemispolitiikka esitetään vahvistettavaksi vuoden 2026 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Palkitsemispolitiikka on voimassa neljä vuotta vuoden 2030 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti edellyttäen, että yhtiön yhtiökokous ei päätä muutoksista palkitsemispolitiikkaan.

Keskeisimmät muutokset verrattuna vuoden 2022 palkitsemispolitiikkaan ovat seuraavat:

- Täsmennetty palkitsemisen keskeisiä tavoitteita.
- Täsmennetty toimitusjohtajan palkitsemista yleisesti sekä lisätty toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustimiin enimmäismäärä ja määritelty suoriutumisjaksoksi vähintään kolme vuotta.
- Täsmennetty toimitusjohtajan toimisuhteeseen sovellettavia muita keskeisiä ehtoja.]

Yllä listattujen muutosten lisäksi palkitsemispolitiikkaan on tehty muita teknisluonteisia muutoksia. Yhtiö on huomionnut tässä palkitsemispolitiikassa osakkeenomistajilta saamansa kannanotot koskien toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustimien enimmäismäärän mainitsemista palkitsemispolitiikassa.

Lamorin palkitsemisen keskeisenä tavoitteena on edistää:

- yhtiön strategian toteutumista ja pitkän aikavälin arvonluontia;
- osajien houkuttelua, suoriutumista ja sitoutumista; ja
- omistaja-arvon suotuisaa kehitystä.

Palkitsemisen tulee olla markkinakäytäntöjen mukainen kokonaisuus, jolla luodaan jatkuvuutta yhtiön toimintaan. Palkitseminen perustuu kokonaispalkitsemiseen, joka voi koostua muun muassa kiinteistä ja muuttuvista palkitsemisen osista sekä henkilöstöeduista. Samoja periaatteita, joita sovelletaan henkilöstön palkitsemiseen, sovelletaan myös toimitusjohtajan palkitsemiseen.

## 2. Päätöksentekoprosessi

### *Palkitsemispolitiikan valmistelu ja hyväksyminen*

Lamorin hallitus tai sen tarkoitukseen nimeämä valiokunta valmistelee yhtiön palkitsemispolitiikan. Hallitus hyväksyy sekä päättää palkitsemispolitiikan esittämisestä yhtiökokoukselle tarvittaessa, kuitenkin vähintään neljän vuoden välein ja aina, kun siihen on tehty olennaisia muutoksia.

Yhtiökokous tekee neuvoa-antavan päätöksen siitä, kannattaako se esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Mikäli yhtiökokouksen enemmistö ei kannata sille esitettyä

palkitsemispolitiikkaa, päivitetty palkitsemispolitiikka esitetään viimeistään seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle.

Lamorin palkitsemiseen liittyvässä keskustelussa ja päätöksenteossa ovat osallisina yhtiön hallitus, yhtiökokous, mahdollinen yhtiökokouksen päätöksellä perustettava osakkeenomistajien nimitystoimikunta sekä mahdollinen hallituksen tähän tarkoitukseen osoittama valiokunta.

Toimielinten palkitseminen toteutetaan yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan mukaisesti. Palkitsemisesta päätetään ja palkitsemista koskevia ehdotuksia valmistellaan seuraavasti:

- Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää vuosittain yhtiökokous. Palkitsemista koskevan ehdotuksen valmistelu voidaan osoittaa hallituksen tähän tarkoitukseen nimeämän valiokunnan tai yhtiökokouksen päätöksellä perustettavan osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tehtäväksi, noudattaen yhtiön palkitsemispolitiikkaa.
- Toimitusjohtajan sekä mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen toimitusjohtajan ehdoista, maksettavista kiinteistä palkkioista, korvauksista ja etuuksista sekä muista muuttuvan palkitsemisen ehdoista ja maksamisesta päättää Lamorin hallitus, noudattaen yhtiön palkitsemispolitiikkaa. Palkitsemista koskevan ehdotuksen valmistelu voidaan osoittaa hallituksen tähän tarkoitukseen nimeämän valiokunnan tehtäväksi.
- Jos ehdotuksiin koskien hallituksen tai toimitusjohtajan palkitsemista sisältyy ehdotus mahdollisten osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta hallitukselle tai toimitusjohtajalle osana palkitsemista, yhtiökokous tai sen valtuuttamana yhtiön hallitus päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta, enimmäismäärästä ja muista ehdoista.

#### *Seuranta, toimeenpano ja arviointi*

Yhtiön hallitus voi hallinnoida yhtiön palkitsemisjärjestelmää itse tai se voi osoittaa palkitsemisjärjestelmän hallinnoinnin tähän tarkoitukseen nimeämänsä valiokunnan tehtäväksi. Hallitus tai sen tähän tarkoitukseen nimeämä valiokunta valvoo ja arvioi palkitsemispolitiikan toimivuutta ja palkitsemisen kilpailukykyä toimitusjohtajan sekä mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen osalta.

Hallituksen osalta palkitsemispolitiikan toimivuuden ja palkitsemisen kilpailukykyyn valvominen ja arviointi voidaan osoittaa hallituksen tähän tarkoitukseen nimeämälle valiokunnalle tai yhtiökokouksen päätöksellä perustettavalle osakkeenomistajien nimitystoimikunnalle.

Toimitusjohtajan palkitsemisen sekä toimitusjohtajan ehtojen osalta kiinnitetään erityistä huomiota siihen, että ne tarjoavat toimitusjohtajalle kilpailukykyisen ja markkinakäytännön mukaisen palkitsemisen kokonaisuuden.

Palkitsemispolitiikan mukainen palkitsemisraportti esitetään vuosittain yhtiökokoukselle. Palkitsemisraportin valmistelusta vastaa hallitus tai hallituksen tarkoitukseen nimeämä valiokunta.

#### *Eturistiriidat*

Päätöksentekoprosessien osalta kiinnitetään erityistä huomiota siihen, että palkitsemista koskevat päätökset ovat oikeudenmukaisia ja tasapuolisia.

Toimitusjohtajalla ei ole läsnäolo-oikeutta hallituksen kokouksessa hallituksen käsitellessä toimitusjohtajan palkitsemista.

Jos hallitus osoittaa palkitsemista koskevien ehdotusten valmistelun hallituksen tähän tarkoitukseen nimeämälle valiokunnalle, tulee valiokunnan päätöksenteossa huomioida sen jäsenten riippumattomuutta ja esteellisyyttä koskevat säädökset.

Jos hallituksen palkitsemista koskeva valmistelua varten on perustettu osakkeenomistajien nimitystoimikunta, toimikunnan työjärjestyksessä tulee määritellä menettely koskien hallituksen jäsenen roolia toimikunnan päätöksenteossa.

Tarvittaessa hallitus tai sen tarkoitukseen nimeä valiokunta tai yhtiökokouksen perustama osakkeenomistajien nimitystoimikunta voivat käyttää ulkopuolisia neuvonantajia johdon palkitsemisen arvioimisessa, yhtiön kanssa sovitussa laajuudessa.

### **3. Hallituksen palkitseminen**

Hallituksen puheenjohtajan, mahdollisen varapuheenjohtajan ja hallituksen jäsenten palkkioiden tulee heijastaa oikeudenmukaisesti kunkin roolin vastuullisuutta sekä roolin vaatimaa työmäärää ja pätevyyttä, suhteutettuna Lamorin toiminnan laajuuden ja erityispiirteiden edellyttämään osaamiseen, tehtäviin sekä ajankäyttöön, jota hallituksen jäseniltä odotetaan tehtäviensä hoitamiseksi.

Hallituksen jäsenten vuosittain yhtiökokouksessa vahvistettavat palkkiot voivat koostua seuraavista palkitsemisen elementeistä:

- Vuosipalkkio: hallituksen jäsenten vuosipalkkio maksetaan yhtiökokouksen vuosittain tekemän päätöksen mukaisesti joko kokonaan rahana, tai se voidaan yhtiökokouksen päätöksellä maksaa kokonaan tai osittain osakkeiden muodossa.
- Kokouspalkkio: kokouspalkkio maksetaan hallituksen jäsenille kokouksiin osallistumisesta yhtiökokouksen vuosittain tekemän päätöksen mukaisesti. Kokouspalkkiot maksetaan lähtökohtaisesti rahana, ellei yhtiökokous päättä toisin.
- Valiokuntapalkkio: Hallituksen jäsenet voivat olla myös joidenkin hallituksen valiokuntien jäseniä ja saada jäsenyydestään erillisen palkkion. Valiokuntien palkkiot maksetaan yhtiökokouksen vuosittain tekemän päätöksen mukaisesti joko kokonaan rahana, tai ne voidaan yhtiökokouksen päätöksellä maksaa kokonaan tai osittain osakkeiden muodossa.

Hallituksen puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajalle ja valiokuntien jäsenille voidaan yhtiökokouksen päätöksellä maksaa korotettua palkkiota tai kokouspalkkioita. Korotettua palkkiota voidaan maksaa myös, jos kokous pidetään muualla kuin hallituksen jäsenen vakituksessa asuinmaassa.

Hallituksen jäsenille voidaan maksaa korvauksia myös hallitustyöskentelyyn liittyvistä matkakustannuksista ja muista hallitustyöstä välittömästi aiheutuvista kustannuksista. Yhtiökokous voi harkintansa mukaan päättää käyttää muita palkkioita. Yhtiön hallituksen jäsenet eivät ole osallisina lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmassa. Hallituksen jäsenet eivät saa palkkioiden lisäksi mitään muita taloudellisia etuuksia hallitus- tai valiokuntajäsenyydestään.

Jos hallituksen jäsen on toimi- tai konsulttisuhteessa yhtiöön, toimi- tai konsulttisuhteen palkkio ja muut ehdot tulee määrittää yhtiön normaalin käytännön mukaisesti ja markkinaehtoisesti hänen työtehtävänsä ja roolinsa mukaisesti, erillisenä hallitustyöskentelyn palkkioista. Hallituksen jäsenten toteutunut palkitseminen raportoidaan vuosittain palkitsemisraportissa yksityiskohtaisesti.

#### 4. Toimitusjohtajan palkitseminen

##### *Palkitsemisen osat*

Toimitusjohtajan palkitseminen voi koostua kiinteästä palkasta, muuttuvista osista, kuten lyhyen aikavälin kannustimista ja pitkän aikavälin kannustimista, lisäeläke-eduista sekä muista eduista ja ohjelmista. Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien (STI ja LTI) keskinäinen painotus voi vaihdella sen mukaan, mitä hallitus kulloinkin päättää painottaa. Lähtökohtaisesti LTI:lle tavoitellaan korkeampaa painoarvoa kuin STI:lle.

Hallitus tai sen tähän tarkoitukseen nimeämä valiokunta määrittelee lähtökohtaisesti vuosittain toimitusjohtajan muuttuvan lyhyen- ja pitkäaikaisen palkitsemisen ansaintakriteerit.

Toimitusjohtajan sekä hänen mahdollisen sijaisensa toteutunut palkitseminen raportoidaan vuosittain palkitsemisraportissa yksityiskohtaisesti.

| Palkitsemisen osa     | Tarkoitus ja yhteys pitkän aikavälin strategiaan | Kuvaus ja toiminta   |
|-----------------------|--|--|
| <b>Kiinteä palkka</b> | Sitouttaa henkilö yhtiöön.                       | <p>Kiinteän palkan määritelmä vaihtelee maittain paikallisen lainsäädännön ja markkinakäytännön mukaisesti. Suomessa kiinteä palkka sisältää yleensä peruspalkan ja luontaisedut.</p> <p>Kiinteä palkka tarkistetaan yhtiön käytännön mukaisesti lähtökohtaisesti vuosittain.</p> <p>Hallitus voi harkita useita tekijöitä päättäessään kiinteään palkkaan tehtävistä muutoksista. Näitä tekijöitä voivat olla muun muassa yhtiön työntekijöiden globaali palkankorotustaso, ulkoisten</p> |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | <p>markkinoiden vertailutiedot, liiketoiminnan kehitys, roolin laajuus ja yksilöllinen suoritus.</p> <p>Toteutunut kiinteä palkka vuosittaisine korotuksineen julkaistaan vuosittain palkitsemisraportissa.</p>   |
| <b>Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)</b> | <p>Palkita ja kannustaa parantamaan lyhyen aikavälin taloudellista ja operatiivista suoritusta ja tukea liiketoimintastrategian toteuttamista.</p> | <p>Hallitus määrittelee lyhyen aikavälin kannustinmahdollisuuden enimmäismäärän vuosittain markkinakäytäntöjen ja tulosten perusteella, eikä se voi ylittää 100 %:a kiinteästä palkasta. Kunkin vuoden enimmäismäärä julkaistaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa. Lyhyen aikavälin kannustimiin sovelletaan tyypillisesti yhden vuoden suoriutumislukua.</p> <p>Hallitus määrittää tulosmittarit sekä niiden painotukset ja tavoitteet vuosittain varmistaakseen, että ne tukevat yhtiön vuosittaisen liiketoimintasuunnitelman toimeenpanoa. Mittarit voivat sisältää sekä taloudellisia tulosmittareita (esimerkiksi kannattavuus ja kasvu) että ei-taloudellisia mittareita (esimerkiksi operatiiviseen toimintaan, strategian toteutumiseen tai kestävän liiketoiminnan mittareihin liittyen).</p> <p>Vuoden päätyttyä hallitus arvioi toteuman ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu, jotta se voi päättää lopullisen maksutason.</p> <p>Vuosittaisessa palkitsemisraportissa julkaistaan tiedot kyseisen ansaintajakson tulosmittareista ja siitä, miten ne tukevat liiketoimintastrategiaa.</p> |
| <b>Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)</b> | <p>Ohjata pitkän aikavälin kestävä kasvua ja yhtenäistä toimitusjohtajan intressit osakkeenomistajien kanssa.</p>                                  | <p>Hallitus määrittelee pitkän aikavälin kannustinmahdollisuuden enimmäismäärän kausittain markkinakäytäntöjen ja halutun arvonluonnin perusteella.</p> <p>Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä yhdeltä ansaintajaksolta ansaittava palkkio voi palkkion myöntämishetkellä olla yhteensä enintään 400% toimitusjohtajan kiinteästä palkasta. Palkkio voidaan maksaa yhdessä tai useammassa erässä.</p> <p>Kunkin kauden enimmäismäärä julkaistaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa.</p> <p>Pitkän aikavälin kannustimet maksetaan tyypillisesti suoritusperusteisina osakepalkitsemisjärjestelminä, joihin sovelletaan vähintään kolmen vuoden ansaintajaksoa, mutta ne voivat perustua myös muihin hallituksen hyväksymiin rakenteisiin. Ohjelmat voivat olla rakenteeltaan rullaavia, jolloin vuosittain alkaa uusi ohjelma.</p>  |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <p>Hallitus määrittää tulostittarit sekä niiden painotukset ja tavoitteet kullekin ansaintajaksolle varmistaakseen, että ne tukevat Lamorin pitkän aikavälin liiketoimintastrategiaa. Suorituskykymittarit voivat olla esimerkiksi taloudellisia ja osakkeen arvoon liittyviä mittareita tai mittarit voivat olla myös muita mittareita. Toimitusjohtajan kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osien on oltava palkitsemisen tavoitteisiin nähden tarkoituksenmukaisessa suhteessa toisiinsa ottaen huomioon kulloinenkin liiketoimintastrategia ja tavoitteet sekä Lamorin pitkän aikavälin etu.</p> <p>Vuosittaisessa palkitsemisraportissa julkaistaan tiedot kyseisen vuoden tulostittareista ja siitä, miten ne tukevat pitkän aikavälin strategiaa.</p> <p>Ansaintajakson päätyttyä hallitus arvioi toteuman ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu, jotta se voi päättää lopullisen maksutason.</p> |
| <b>Eläke</b>                           | Tarjota markkinakäytäntöjen mukainen eläke-etu | Toimitusjohtaja voi osallistua yhtiön mahdollisesti tarjoamiin eläkeohjelmiin. Toteutuneen eläkejärjestelyn tiedot julkaistaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa.   |
| <b>Muut etuudet</b>                    | Tarjota kilpailukykyiset etuudet               | Tarjottavien etuuksien taso on asianmukainen ja markkinakäytäntöjen mukainen, ja se voi muuttua vuosittain. Muita etuja voivat olla muun muassa henkilövakuutukset ja autoetu.   |
| <b>Osakeomistusta koskeva velvoite</b> |  | Toimitusjohtajan on omistettava järjestelmän perusteella hänelle maksetut nettomääräiset osakkeet, kunnes hänen osakeomistuksensa yhtiössä yhteensä vastaa hänen bruttovuosipalkkansa arvoa. Tämä osakemäärä on omistettava niin kauan kuin toimitusjohtajan toimisuhte yhtiössä jatkuu.   |

*Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot*

Toimitusjohtajan toimitusopimuksessa voidaan sopia sovellettavasta irtisanomisajasta ja erorahasta, ja näiden tulee olla linjassa sopimisajankohdan vallitsevan yleisen käytännön kanssa. Toimitusjohtajan erorahan enimmäissuuruus on 12 kuukauden palkka vähennettynä irtisanomisajan palkalla. Toimitusjohtajan eläkeikä voi olla alempi kuin lakisääteisen eläkejärjestelmän mukainen eläkeikä. Toimitusjohtajasopimuksessa sovitaan myös toimitusjohtajaa koskevista salassapito-, kilpailu- ja houkuttelukielloista. Eläkejärjestelyt noudattavat sovellettavia lakisääteisiä eläkejärjestelmiä. Hallitus voi markkinakäytäntöä seuratakseen päättää tarjota lisäeläkevakuutusta.

### *Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot*

Hallituksella on oikeus leikata kannustinjärjestelmien mukaisia palkkioita tai lykätä niiden maksua kulloinkin päättämällään tavalla, mikäli arvioi sen yhtiön liiketoiminnan tai eettisen toimimisen kannalta perustelluksi. Hallituksella on oikeus kulloinkin päättämällään tavalla peruuttaa kannustinjärjestelmien mukainen palkkio kokonaan tai osittain, mikäli arvioi sen yhtiön liiketoiminnan tai eettisen toimimisen kannalta perustelluksi.

Mahdolliset palkkioiden leikkaukset, lykkäyksen ja peruuttamiset raportoidaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa.

## **5. Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset ja palkitsemispolitiikan muuttaminen**

### *Palkitsemispolitiikasta poikkeaminen*

Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa väliaikaisesti, mikäli yhtiön keskeiset toimintaedellytykset ovat muuttuneet palkitsemispolitiikan yhtiökokouskäsitteilyn jälkeen edellyttäen, että poikkeaminen tapahtuu yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi.

Yhtiön pitkän aikavälin etua arvioitaessa voidaan ottaa huomioon muun muassa yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys. Poikkeaminen voi koskea koko palkitsemispolitiikkaa tai osaa siitä siinä laajuudessa kuin olosuhteiden muutos edellyttää.

Hallitus harkitsee huolellisesti poikkeamista palkitsemispolitiikasta ja siitä kerrotaan avoimesti osakkeenomistajille viimeistään seuraavassa palkitsemisraportissa, joka käsitellään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Jos palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, yhtiön on valmisteltava uusi palkitsemispolitiikka, joka käsitellään seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

### *Palkitsemispolitiikan muuttaminen*

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

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