

## LASSILA & TIKANOJA OYJ:N PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS TILIKAUDELTA 2010

Lassila & Tikanoja Oyj (L&T) noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n 15.6.2010 antamaa Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia. Koodi on saatavilla Arvopaperimarkkinayhdistyksen kotisivuilla osoitteessa [www.cgfinland.fi](http://www.cgfinland.fi). Tämä palkka- ja palkkioselvitys on laadittu hallinnointikoodin suosituksen 47 mukaisesti.

### Sisältö

- Hallituksen palkitseminen
  - Päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen perusteet
  - Palkitseminen vuonna 2010
- Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitseminen
  - Päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen perusteet
  - Toimitusjohtajasopimus
  - Lyhyt- ja pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät
    - Osakepohjainen kannustinohjelma
    - Optio-ohjelmat 2005 ja 2008
  - Palkitseminen vuonna 2010

### Hallituksen jäsenten palkitseminen

#### **Päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen perusteet**

Hallituksen jäsenten palkkioista päättää yhtiökokous etukäteen vuodeksi kerrallaan.

Vuoden 2010 yhtiökokous päätti seuraavien vuosipalkkioiden maksamisesta: hallituksen puheenjohtajalle 46 250 euroa, varapuheenjohtajalle 30 500 euroa ja jäsenille 25 750 euroa. Palkkiot maksetaan siten, että hallituksen jäsenet hankkivat palkkion netto-osuudella (40 prosenttia palkkiosta) yhtiön osakkeita NASDAQ OMX Helsingin järjestämässä julkisessa kaupankäynnissä. Lisäksi päätettiin kokouspalkkioiden maksamisesta hallituksen ja valiokuntien kokouksiin osallistujille.

#### **Yhtiökokouksen päättämät palkkiot vuodelle 2010**

	Vuosipalkkio, euroa	Kokouspalkkio, euroa
hallituksen puheenjohtaja	46 250	1 000
hallituksen varapuheenjohtaja	30 500	700
hallituksen jäsen	25 750	500
valiokunnan puheenjohtaja		700
valiokunnan jäsen		500

Hallituksen jäsenet eivät kuulu yhtiön osakepohjaisten kannustinohjelmien piiriin eikä heillä ole eläkesopimuksia yhtiön kanssa.

#### **Palkitseminen vuonna 2010**

Hallitus kokoontuu niin usein, kuin sen tehtävien hoitaminen vaatii. Vuonna 2010 hallituksella oli 14 kokousta, tarkastusvaliokunnalla viisi kokousta ja palkitsemisvaliokunnalla kolme kokousta. Palkitsemisvaliokunta perustettiin 31.3.2010.

Hallituksen puheenjohtaja on Matti Kavetvuo ja varapuheenjohtaja Juhani Lassila. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja on Juhani Lassila ja jäsenet Eero Hautaniemi ja Miikka Majjala. Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja on Matti Kavetvuo ja jäsenet Heikki Bergholm ja Hille Korhonen.

Vuodelta 2010 maksetaan yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen puheenjohtajalle 46 250 euroa, varapuheenjohtajalle 30 500 euroa ja jäsenille 25 750 euroa. Lisäksi hallituksen puheenjohtajalle maksetaan kokouspalkkiona 1 000 euroa kokoukselta, hallituksen varapuheenjohtajalle 700 euroa kokoukselta ja hallituksen jäsenelle 500 euroa kokoukselta. Hallituksen asettamien valiokuntien puheenjohtajalle ja jäsenille maksetaan myös kokouspalkkiota, valiokunnan puheenjohtajalle 700 euroa kokoukselta ja jäsenelle 500 euroa. Hallituksen jäsenet käyttivät vuosipalkkioistaan 40 prosenttia yhtiön osakkeisiin.

Tiedot hallituksen jäsenten osakeomistuksista ovat saatavilla L&T:n konsernisivuston sisäpiirirekisteristä.

#### Hallituksen jäsenten palkkiot vuonna 2010

	Vuosipalkkio*	Kokouspalkkiot	Yhteensä vuonna 2010, euroa	Yhteensä vuonna 2009, euroa
Matti Kavetvuo	46 250	13 800	60 050	25 750
Juhani Lassila	30 500	12 200	42 700	30 500
Heikki Bergholm	25 750	8 200**	33 950	25 750
Eero Hautaniemi	25 750	7 500**	33 250	25 750
Hille Korhonen	25 750	7 000	32 750	25 750
Miikka Majjala	25 750	8 500	34 250	
Juhani Majjala				46 250

\* 40 % palkkiosta maksetaan yhtiön osakkeina

\*\* Sisältää kokouspalkkion L&T Recoilin hallituksen kokouksesta

#### Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitseminen

##### Päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen perusteet

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan välittömien alaisten palkoista, palkkioista ja muista eduista päättää hallitus. Hallitus perusti 31.3.2010 palkitsemisvaliokunnan, jonka tehtävänä on:

- käsitellä, arvioida ja tehdä esityksiä konsernin johdon ja henkilöstön palkkausarvokenteesta sekä palkitsemis- ja kannustinjärjestelmästä
- seurata palkitsemisjärjestelmien toimivuutta sen varmistamiseksi, että johdon palkitsemisjärjestelmät edistävät yhtiön tavoitteiden saavuttamista ja perustuvat henkilökohtaiseen suoritukseen
- käsitellä ja valmistella muita johdon ja henkilöstön palkitsemiseen liittyviä kysymyksiä ja tehdä näitä koskevia esityksiä hallitukselle ja
- käsitellä ja valmistella sellaisia toimivan johdon nimityskysymyksiä, jotka tulevat hallituksen päätettäväksi.

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitsemisjärjestelmä koostuu kiinteästä kuukausipalkasta luontoisetuineen, tulospalkkiosta sekä osake- ja optiopohjaisista kannustinohjelmista.

Toimitusjohtaja ja muu johtoryhmä kuuluvat yhtiön avainhenkilöstölle suunnattujen osake- ja optiopohjaisten kannustinohjelmien piiriin. Ohjelmat hyväksyy yhtiökokous. Hallitus päättää palkitsemisperusteet vuosittain. Vuodelta 2011 maksettava mahdollinen palkkio perustuu konsernin EVA-tulokseen. Palkkio vastaa enimmillään 4–12 kuukauden palkkaa palkkion saajan tehtävästä riippuen. Päätöksen palkitsemisesta tekee hallitus palkitsemisvaliokunnan esityksen perusteella.

Lisäksi käytössä on tulospalkkiojärjestelmä, jonka perusteet hallitus hyväksyy vuosittain etukäteen. Tulospalkkion suuruus perustuu operatiivisen toiminnan liikevoittoon ja se vastaa enintään 3–6 kuukauden palkkaa palkkion saajan tehtävästä riippuen. Päätöksen palkitsemisesta tekee hallitus palkitsemisvaliokunnan esityksen perusteella.

Toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle ei makseta erillisiä palkkioita tytäryhtiöiden hallitusten jäsenyyksistä.

Johtoryhmälle ei makseta lisäeläkettä.

#### Toimitusjohtajasopimus

Toimitusjohtajan kanssa on tehty kirjallinen toimitusjohtajasopimus. Sopimuksen mukaan toimitusjohtajan irtisanomisaika on yhtiön irtisanoessa 12 kuukautta ja toimitusjohtajan irtisanoutuessa kuusi kuukautta.

Yhtiön irtisanoessa sopimuksen toimitusjohtajan työvelvollisuus lakkaa kuuden kuukauden kuluttua, mutta irtisanomisajan palkkaa maksetaan irtisanomisajan loppuun saakka.

Toimitusjohtajalla on oikeus siirtyä eläkkeelle 60-vuotiaana. Eläkkeen määrä on sovittu etukäteen, ja siihen tehdään vuosittain indeksikorotus. Määrä on alle täysimääräisen TyEL-eläkkeen. Eläke käsitellään tilinpäätöksessä etuus pohjaisena eläkevastuuna.

### **Lyhyt- ja pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät**

Lassila & Tikanojalla on vuonna 2009 käynnistetty kolmivuotinen osakepohjainen kannustinohjelma sekä aiemmin käynnistetyt optio-ohjelmat 2005 ja 2008. Lisäksi käytössä on tulospalkkiojärjestelmä, josta kerrotaan tarkemmin edellä kohdassa Päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen perusteet.

#### Osakepohjainen kannustinohjelma

Lassila & Tikanoja Oyj:n hallitus päätti 24.3.2009 osakepohjaisen kannustinohjelman käyttöönotosta osana avainhenkilöstön kannustin- ja sitouttamisjärjestelmää. Palkkion maksaminen riippuu yhtiön hallituksen asettamien taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta, minkä perusteet hallitus päättää vuosittain.

Ohjelmassa on kolme kalenterivuoden mittaista ansaintajaksoa, joista ensimmäinen alkoi 1.1.2009 ja viimeinen päättyy 31.12.2011. Mahdollinen palkkio maksetaan ansaintajaksoa seuraavana kalenterivuonna osittain osakkeina ja osittain rahana. Rahana maksettava osuus kattaa palkkiosta aiheutuvat verot. Palkkion saaminen edellyttää työsuhteen jatkumista ja kannustinohjelmaan liittyy kielto luovuttaa osakkeita kahden vuoden kuluessa kunkin palkkiosuorituksen saamisesta. Tämän jälkeenkin johtoryhmän on omistettava osakkeita vähintään puolen vuoden ja muiden kolmen kuukauden bruttopalkan arvosta työsuhteen päättymiseen saakka.

Ohjelman perusteella voidaan luovuttaa yhteensä enintään 180 000 Lassila & Tikanoja Oyj:n osaketta, jotka yhtiö hankkii osakemarkkinoilta. Ohjelmiin liittyvistä omien osakkeiden hankintavaltuuksista ja osakeantivaltuuksista päättää yhtiökokous. Vuoden 2011 alussa ohjelman piiriin kuuluu 23 henkilöä.

#### Optio-ohjelmat 2005 ja 2008

Optio-oikeuksia on myönnetty hallituksen määräämille johtoon kuuluville avainhenkilöille. Optio-oikeudet antavat oikeuden merkitä Lassila & Tikanoja Oyj:n osakkeita optio-ohjelman ehtojen mukaisella merkintähinnalla ehtojen määräämänä aikana. Optio-ohjelmien ehdot kokonaisuudessaan ovat luettavissa L&T:n konsernisivustolla.

### **Palkitseminen vuonna 2010**

Vuonna 2010 toimitusjohtajan palkka oli 763 000 euroa, joka sisältää palkan luontoisetuineen 338 000 euroa, tulospalkkion 164 000 euroa ja osakepalkkion 261 000 euroa. Muun johtoryhmän palkat olivat yhteensä 1 606 000 euroa, joka sisältää palkan luontoisetuineen 852 000 euroa, tulospalkkiot 206 000 euroa ja osakepalkkion 548 000 euroa. Luvuissa on huomioitu palkat siltä ajalta, jona henkilöt ovat kuuluneet johtoryhmään.

Toimitusjohtajan eläkesopimuksesta kirjattiin tuloslaskelmaan 42 000 euroa vuonna 2010.

Vuodelta 2010 ei makseta osakepalkkioita. Palkkion maksamisen perusteena oli konsernin EVA-tulos. Tilikaudella 2010 luovutettiin vuoden 2009 osakepalkkioina toimitusjohtajalle 8 490 osaketta ja muulle johtoryhmälle 17 829 osaketta. Optioita ei myönnetty vuonna 2010.

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän omistamat osakkeet ja optio-oikeudet	Osakkeet 31.12.2010	Osakkeet 31.12.2009	2005C-optiot 31.12.2010	2008-optiot 31.12.2010
Jari Sarjo	25 490	17 000	30 000	30 000
Kimmo Huhtimo	2 547	0	2 000	3 000
Jorma Mikkonen	4 116	720	15 000	15 000
Inkeri Puputti	2 547	0	2 000	3 000
Ville Rantala	9 139	2 665	0	0
Tomi Salo	0	0	0	0
Juha Simola	1 698		5 000	5 000
Henri Turunen	3 289		2 000	3 000

Optio-oikeuksien omistuksissa ei ollut muutoksia vuoden 2010 aikana.

Tiedot toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän osakeomistuksista ovat saatavilla L&T:n konsernisivuston sisäpiirirekisteristä.