

Luotea

Palkitsemisraportti 2025

Pintaa syvempi vaikutus



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 Luotea Oyj:n ("Luotea" tai yhtiö") varsinaiselle yhtiökokoukselle vuonna 2026. Palkitsemisraporttia koskeva yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava. Vuoden 2025 varsinainen yhtiökokous kannatti palkitsemisraporttia tilikaudelta 2024 ja vahvisti sen neuvoa-antavalla päätöksellä. Palkitsemisraportti ja muut hallinnointikoodin mukaan esitettävät tiedot sekä konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemista koskevat tiedot ovat saatavilla yhtiön internet-sivuilla.

Johdanto

Luotean 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. Luotea on tilikaudella 2025 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, kilpailukykyinen ja markkinakäytännön mukainen kokonaisuus. Kaiken Luotean 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 toimitusjohtajalle maksetut palkkiot ovat työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja konsernin taloudelliseen kehitykseen.

Hallituksen palkkiot tilikaudelta 2025

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

Vuosipalkkiot, hallituksen ja valiokuntien kokouspalkkiot ja muut taloudelliset etuudet

Varsinainen yhtiökokous 27.3.2025 päätti hallituksen palkkiot vuodelle 2025 seuraavasti:

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

Kuitenkin, mikäli Luotea Oyj:n hallituksen jäsen, joka ei ole Luotea 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 Luotea 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.

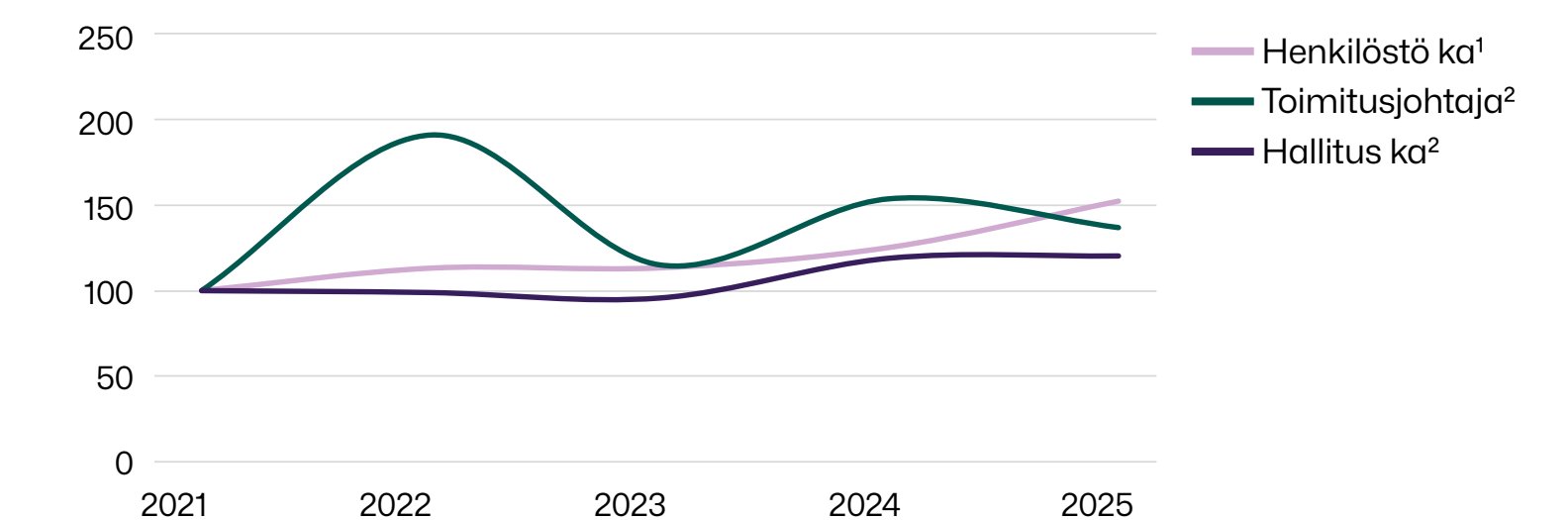
Kukaan hallituksen jäsenistä ei ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön tai yhtiön kanssa samaan konserniin kuuluvaan yhtiöön tai toimi yhtiön neuvonantajana eivätkä he näin ollen saa palkkaa, eläkeetuja, työ- tai toimisuhteeseen kuuluvia muita taloudellisia etuja tai muita hallitustyöskentelyyn liittymättömiä 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 5.5.2025 hallituksen jäsenille yhteensä 14 392 kappaletta yhtiön hallussa olleita osakkeita kurssiin 9,42 euroa seuraavasti: puheenjohtajalle 2 972 kpl, varapuheenjohtajalle ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 1 995 kpl ja jokaiselle muulle jäsenelle 1 486 kpl.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2025

EUR	Vuosi-palkkio	Kokous-palkkiot	Yhteensä
Puheenjohtaja Jukka Leinonen	70 000	27 500	97 500
Varapuheenjohtaja Sakari Lassila	47 000	21 400	68 400
Jäsen Teemu Kangas-Kärki	47 000	17 300	64 300
Jäsen Laura Lares	0	3 000	3 000
Jäsen Juuso Maijala	35 000	12 500	47 500
Jäsen Anna-Maria Ronkainen	35 000	12 500	47 500
Jäsen Pasi Tolppanen	35 000	12 500	47 500
Jäsen Anna-Maria Tuominen-Reini	35 000	13 500	48 500
Jäsen Tuija Kalpala	35 000	13 000	48 000
Jäsen Timo Karppinen	0	0	0
Jäsen Soile Kankaanpää	0	0	0
Puheenjohtaja (31.12.2025 lukien) Johan Mild	0	0	0

Palkkojen ja palkkioiden kehitys indeksoituna 2021 =



¹ Henkilöstön palkat ja palkkiot suhteessa määrään kokoaikaiseksi muutettuna

² Kokonaispalkkio

Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudelta 2025

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta ja taloudellisista etuuksista. Ennen hallituksen päätöksentekoa asiakokonaisuus valmistellaan hallituksen henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunnassa. Yhtiön toimitusjohtajana on 1.1.2019 alkaen 30.12.2025 asti toiminut Eero Hautaniemi ja 31.12.2025 lukien Antti Niitynpää. 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 (30.12.2025 asti toiminut Hautaniemi)

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 toimitusuhde on maksuhetkellä voimassa.

Toimitusjohtajan tilikauden 2025 ansaintajakson kannustinpalkkio perustui konsernin tulokseen ja hallituksen määrittelemiin strategisiin 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, joka yhtiön 31.12.2025 tapahtuneen jakautumisen johdosta maksetaan Lassila & Tikanoja Oyj:stä. Toimitusjohtajaksi 31.12.2025 nimitetty Antti Niitynpää kuului tilikaudella 2025 johdon kannustinjärjestelmän piiriin, eikä hänelle maksettu toimitusjohtajan tehtävästä erillistä kannustinpalkkiota tilikaudelta 2025.

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 toimitusuhde 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 toimitusuhteen päättymiseen saakka. Mikäli toimitusjohtaja sitouttamisjakson aikana irtisanoutuu omasta aloitteestaan, on hän velvollinen palauttamaan saamansa osakkeet ilman korvausta.

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

- 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, Luotea Oyj:n osakkeen relatiivinen kokonaistuotto (TSR) verrattuna Helsingin pörssin yleisindeksiin 30 prosentin painoarvolla sekä hiilijalanjäljen pienentäminen 20 prosentin painoarvolla. Tilikaudet 2023–2025 kattavan ansaintajakson ansaintakriteerit täyttyivät siten, että palkitseminen toteutui 20 prosenttisesti enimmäismäärästä.
- Osakekohtainen kannustinohjelma, jonka ansaintajakso on tilikaudet 2024–2026. Palkkion perustana on konsernin sijoitetun pääoman tuotto (ROCE) keskiarvo vuosina 2024–2026 50 prosentin painoarvolla, Luotea 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, Luotea 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 (31.12.2025 lukien Antti Niitynpää) kanssa on tehty kirjallinen toimitusjohtajasopimus. Sopimuksen mukaan toimitusjohtajan irtisanomisaika on yhtiön irtisanoessa kuusi kuukautta ja toimitusjohtajan irtisanoutuessa kuusi kuukautta. Yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajalle maksetaan neljän (4) kuukauden rahapalkkaa vastaava korvaus. Toimitusjohtajalle ei makseta erillisiä palkkioita

tytäryhtiöiden hallitusten jäsenyyksistä eikä muita palkkioita Luotea-konserniin kuuluvilta muilta yrityksiltä kuin emoyhtiöltä. Toimitusjohtajan eläke määräytyy työeläkelain (TyeL) mukaan.

Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot

Toimitusjohtajalle (Hautaniemi) maksettiin tilikaudelta 2025 lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioita. Tilikauden 2025 osalta on erääntyviä kannustinpalkkioita 103 658 euroa Eero Hautaniemelle, jonka palkkio maksetaan jakautumisen jälkeen Lassila & Tikanoja Oyj:stä. Toimitusjohtaja Niitynpäälle on tilikauden 2025 osalta erääntyviä kannustinpalkkioita 38 385 euroa Lisäeläkkeitä ei maksettu.

Seuraavassa taulukossa on esitetty toimitusjohtajalle tilikauden 2025 aikana maksetut palkkiot:

EUR	2025 Eero Hautaniemi ²	Osuus	2025 Antti Niitynpää ³	Osuus
Vuosipalkka (sisältäen rahapalkan ja luontoisedut)	472 432	75 %	247 120	83%
Kannustinpalkkio	92 565	15 % ¹	34 998	12%
Osakepalkkio	66 325	11 %	16 056	5%
Luontoisedut (sisältyvät vuosipalkkaan)	21 960		12 180	
Yhteensä	631 322		298 174	

¹ Tulospalkkion enimmäismäärä vuonna 2025 oli toimitusjohtajalla 58 % vuosipalkasta.

² Yhtiön toimitusjohtajana toimi 30.12. asti Eero Hautaniemi

³ Yhtiön toimitusjohtajana toimi 31.12. alkaen Antti Niitynpää. Palkkiotiedot koko vuodelta 2025.