

TALENOM OYJ:N PALKITSEMISPOLITIikka

Politiikan hyväksyjä: Talenom Oyj:n hallitus
Hyväksytty hallituksessa 21.2.2024 esitettäväksi yhtiökokoukselle 14.3.2024

TALENOM OYJ:N PALKITSEMISPOLITIikka

1 JOHDANTO

Tässä Talenom Oyj:n ("yhtiö") palkitsemispolitiikassa esitetään periaatteet sekä päätöksentekoprosessit hallituksen sekä toimitusjohtajan palkitsemiselle ja toimisopimuksen keskeisille ehdoille, minkä lisäksi optio- ja osakepalkkio-ohjelmat ovat saatavilla Talenom sijoittajasivuilta. Lisäksi yhtiö julkistaa vuosittain palkitsemisraportin, joka sisältää kuvauksen yhtiön palkitsemispolitiikan toteutumisesta käytännössä ja olennaiset tiedot yhtiön johdolle edelliseltä tilikaudelta maksetuista ja erääntyvistä palkkioista. Palkitsemispolitiikka on laadittu Suomen lain ja erityisesti arvopaperilain, osakeyhtiölain, valtiovarainministeriön asetuksen 608/2019 ja listayhtiöiden Hallinnointikoodin mukaisesti.

Yhtiön palkitsemisperiaatteet koskevat yhtiön koko henkilöstöä. Palkitsemisen läpinäkyvyys, markkinalähtöisyys sekä hyvästä suorituksesta palkitseminen ovat keskeisiä periaatteita palkitsemisessä. Yhtiön palkitseminen on sukupuolineutraalia.

Yhtiön palkitsemispolitiikan tavoitteena on kannustaa ja palkita johtoa yhtiön kulloisenkin strategian mukaisesta toiminnasta ja asetettujen sääntöjen noudattamisesta sekä motivoida ponnistelemaan Talenom-konsernin menestyksen eteen.

Toimiva ja kilpailukykyinen palkitseminen on olennainen väline kyvykkään johdon palkkaamiseksi ja sitouttamiseksi yhtiöön, mikä edistää yhtiön taloudellista menestystä ja hyvän hallinnoinnin toteuttamista. Palkitseminen tukee yhtiön asettamien tavoitteiden ja yhtiön strategian toteuttamista sekä pitkän aikavälin tuloksellisuutta.

Palkitsemispolitiikan mukainen palkitseminen koostuu seuraavista osista:

- Peruspalkka ja työsuhte-etuudet noudattavat paikallisia markkinakäytäntöjä, lakeja ja määräyksiä.
- Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on ohjata yksilön ja organisaation suoritusta sekä tukea strategisten hankkeiden nopeaa toteuttamista.
- Pitkän aikavälin palkkiojärjestelmä on tarkoitettu avainhenkilöiden sitouttamiseen. Pitkän aikavälin kannustimilla pyritään sitouttamaan johtoa sekä yhdenmukaistamaan heidän etunsa yhtiön osakkeenomistajien edun kanssa.

2 PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSI

Talenom-konsernin palkitsemista koskevia periaatteita ja linjauksia käsitellään yhtiön hallituksessa. Yhtiöllä ei ole palkitsemisjärjestelmän hallinnointia varten hallituksen nimeämää palkitsemisvaliokuntaa. Sitä ei ole katsottu tarpeelliseksi ottaen huomioon yhtiön toiminnan laatu ja laajuus.

Hallitus seuraa ja valvoo palkitsemispolitiikan toimivuutta, palkitsemisen kilpailukykyä sekä sitä, miten palkitsemispolitiikka edistää yhtiön ja konsernin pitkän aikavälin tavoitteita.

Yhtiön hallitus hyväksyy ja esittää yhtiön palkitsemispolitiikan yhtiökokoukselle. Palkitsemispolitiikkaa muutettaessa hallitus käy läpi merkittävät muutokset.

Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein tai kun siihen tehdään olennaisia muutoksia. Yhtiökokous päättää, kannattaako se esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Yhtiökokouksen päätös on neuvonantava.

Toimitusjohtajan ja mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta ja toimisuhteen keskeisistä ehdoista päättää hallitus. Päätösten on tapahduttava yhtiökokoukselle esitetyn voimassa olevan palkitsemispolitiikan puitteissa.

Muuttuvan palkitsemisen mittareiden tavoitetasot ja maksimitasot perustuvat yhtiön hallituksen määrittämiin pitkän aikavälin strategiaan tavoitteisiin. Mittareita seurataan säännöllisesti.

Lyhyen aikavälin tulospalkkio

Toimitusjohtajalle voidaan maksaa vuosittain määräytyvä tulospalkkio. Yhtiön hallitus asettaa toimitusjohtajan suoritustavoitteet. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkion suoritusjakso on vuoden mittainen.

Hallituksen vuosittain ennalta määrittämien kriteerien täytyessä toimitusjohtaja voi olla oikeutettu tulospalkkioon, jonka tavoitteena on, ettei vuotuinen määrä ylitä 50 % kiinteästä vuosipalkasta.

Hallituksen määrittämissä kriteereissä voidaan ottaa huomioon yhtiön liikevaihto, käyttökate, liikevoitto, asiakaspysyvyys, toiminnan tehokkuus, henkilöstötyytyväisyys, tuotekehityksen edistyminen sekä tuoteryhmäkohtainen kasvu ja strategian toteutuminen. Yhtiön hallitus arvioi kriteerien täyttymisen ja päättää palkitsemisesta kokonaisharkintaan perustuen.

Pitkän aikavälin tulospalkkio

Pitkän aikavälin tulospalkkion tarkoitus on kannustaa toimitusjohtajaa työskentelemään pitkällä aikavälillä omistaja-arvoa lisäten ja sitouttaa toimitusjohtajaa yhtiöön. Pitkän aikavälin tulospalkkio-ohjelmia voivat olla muun muassa osakepalkkio- ja optiojärjestelmiä.

Optio- ja osakepalkkio-oikeudet jaetaan konserniin kuuluvan yhtiön palveluksessa oleville avainhenkilöille osana konsernin avainhenkilöiden kannustin- ja sitouttamisjärjestelmää. Optio- ja osakepalkkio-oikeuksien ehdoissa määritellään niihin liittyvät sitouttamisjaksot ja omistusvelvollisuus.

4.3 Toimissopimuksen muut ehdot

Eläkejärjestely

Työntekijän eläkelaki (TyEL), joka tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädetyllä tavalla. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy työntekijän eläkelain perusteella.

Irtisanomisehdot

Toimissopimuksessa voidaan sopia toimitusjohtajaan sovellettavasta irtisanomisajasta. Toimitusjohtajan toimissopimuksen irtisanomisaika on 2 kuukautta ellei toisin ole sovittu. Lisäksi toimissopimuksessa voidaan sopia toimitusjohtajan kanssa muistakin irtisanomisehdoista, kuten esimerkiksi siitä, että toimitusjohtaja on oikeutettu jo annettuun optio-ohjelmaan kaikissa tilanteissa, mukaan lukien irtisanomistilanteessa.

4.4 Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Yhtiön palkitsemispolitiikassa ei sovelleta lykkäviä ehtoja taikka ehtoja, joiden perusteella voidaan vaatia suoritettuja etuuksia takaisin muutoin kuin optio-oikeuksien osalta. Optio-oikeuksien osalta lähtökohtana on, että avainhenkilö menettää optionsa, mikäli työsuhde yhtiöön päättyy. Yhtiön hallitus voi kuitenkin päättää poiketa edellä mainitusta ehdosta toimitusjohtajan toimissopimuksen ehdoissa.

5 VÄLIAIKAISTA POIKKEAMISTA KOSKEVAT EDELLYTYKSET

Palkitsemispolitiikasta voi poiketa väliaikaisesti, jos se on tarpeen yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi, ottaen huomioon yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys.

Voimassa olevasta palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa poikkeuksellisissa olosuhteissa, joissa yhtiön keskeiset toimintaedellytykset ovat palkitsemispolitiikan yhtiökokouskäsittelyn jälkeen muuttuneet esimerkiksi toimitusjohtajan

vaihdoksen, yritysjärjestelyiden, kuten fuusion tai ostotarjouksen seurauksena tai sääntelyssä tapahtuneiden muutosten seurauksena, eikä voimassa oleva toimielinten palkitsemispolitiikka olisi enää tarkoituksenmukainen näissä muuttuneissa olosuhteissa.

Jos palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, yhtiön on valmisteltava uusi palkitsemispolitiikka, joka käsitellään seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Yhtiön hallitus arvioi tarpeet palkitsemispolitiikan poikkeamiselle ja päättää poikkeamisesta. Väliaikainen poikkeaminen tulee selostaa palkitsemisraportissa.

6 PALKITSEMISPOLITIIKAN SAATAVILLA PITO

Yhtiö pitää voimassa olevan palkitsemispolitiikkansa yleisön saatavilla internetsivuillaan.

Jos yhtiön yhtiökokous on äänestänyt palkitsemispolitiikasta, on samassa yhteydessä esitettävä tieto äänestyksen päivämäärästä ja tuloksesta.