

Palkitsemisraportti 2023

1. JOHDANTO

Talenom Oyj noudattaa 1.1.2020 alkaen Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaisemaa Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia 2020 kokonaisuudessaan. Hallinnointikoodi on saatavilla Arvopaperimarkkinayhdistyksen internet-sivuilla osoitteessa www.cgfinland.fi. Hallinnointikoodin lisäksi Talenom Oyj:n päätöksenteossa ja hallinnossa noudatetaan Suomen osakeyhtiölakia, arvopaperimarkkinalainsäädäntöä ja muita julkisesti noteerattuja yhtiöitä koskevia säännöksiä. Talenom Oyj:n yhtiöjärjestyksestä sekä Nasdaq Helsinki Oy:n sääntöjä ja määräyksiä.

Tämä palkitsemisraportti on nähtävillä myös yhtiön internetsivuilla osoitteessa investors.talenom.com/fi. Osakeyhtiölain ja yhtiöjärjestyksen mukaisesti Talenom Oyj:n hallinnon ja toiminnan ylin vastuu on Talenom Oyj:n toimielimillä, joita ovat yhtiökokous, hallitus ja toimitusjohtaja.

Talenom Oyj:n palkitsemispolitiikassa esitetään periaatteet sekä päätöksentekoprosessit hallituksen sekä toimitusjohtajan palkitsemiselle ja toimitusjohtajan palkitsemiselle ja toimitusjohtajan palkitsemiselle keskeisille ehdoille. Yhtiön palkitsemisperiaatteet koskevat yhtiön koko henkilöstöä. Palkitsemisen läpinäkyvyys, markkinalähtöisyys sekä hyvästä suorituksesta palkitseminen ovat keskeisiä periaatteita palkitsemisessa. Yhtiön palkitsemispolitiikka koskee yhtiön hallitusta ja toimitusjohtajaa. Yhtiön palkitsemispolitiikan tavoitteena on kannustaa ja palkita johtoa yhtiön kulloisenkin strategian mukaisesta toiminnasta ja asetettujen sääntöjen noudattamisesta sekä motivoida pon-

nistelemaan Talenom-konsernin menestyksen eteen. Toimiva ja kilpailukykyinen palkitseminen on olennainen väline kyvykkään johdon palkkaamiseksi yhtiöön, mikä puolestaan edistää yhtiön taloudellista menestystä ja hyvän hallinnoinnin toteuttamista. Palkitseminen tukee yhtiön asettamien tavoitteiden ja yhtiön strategian toteutumista sekä pitkän aikavälin tuloksellisuutta.

Palkitsemispolitiikan mukainen palkitseminen koostuu seuraavista osista:

- Peruspalkka ja työsuhde-etuudet, joissa Talenom Oyj noudattaa paikallisia markkinakäytäntöjä, lakeja ja määräyksiä
- Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä, jonka tarkoituksena on ohjata yksilön ja organisaation suoritusta sekä tukea strategisten hankkeiden nopeaa toteuttamista
- Pitkän aikavälin palkkiojärjestelmä, joka on tarkoitettu avainhenkilöiden sitouttamiseen. Pitkän aikavälin kannustimilla pyritään sitouttamaan johtoa sekä yhdenmukaistamaan heidän etunsa yhtiön osakkeenomistajien edun kanssa.

Palkitsemisen kehittyminen suhteessa yhtiön taloudelliseen kehitykseen

Seuraavissa taulukossa ja kaavioissa esitetään hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioiden kehitys verrattuna konsernin työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja konsernin taloudelliseen kehitykseen viideltä edelliseltä tilikaudelta. Talenom Oyj:n palkitsemispolitiikan mukaisesti osa toimitusjohtajan

palkitsemisesta muodostuu lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista, jotka ovat yhteydessä liiketoiminnan tulokseen. Vuoden 2023 toimitusjohtajan palkkiota on nostanut vuoden osakepalkkio-ohjelman 2020-2024 ensimmäisen ansaintajakson 2020-2023 päättyminen. 2016 ja 2019 myönnettyt optiot ja yhtiön voimakas osakekurssin nousu on vaikuttanut nousevasti pitkän

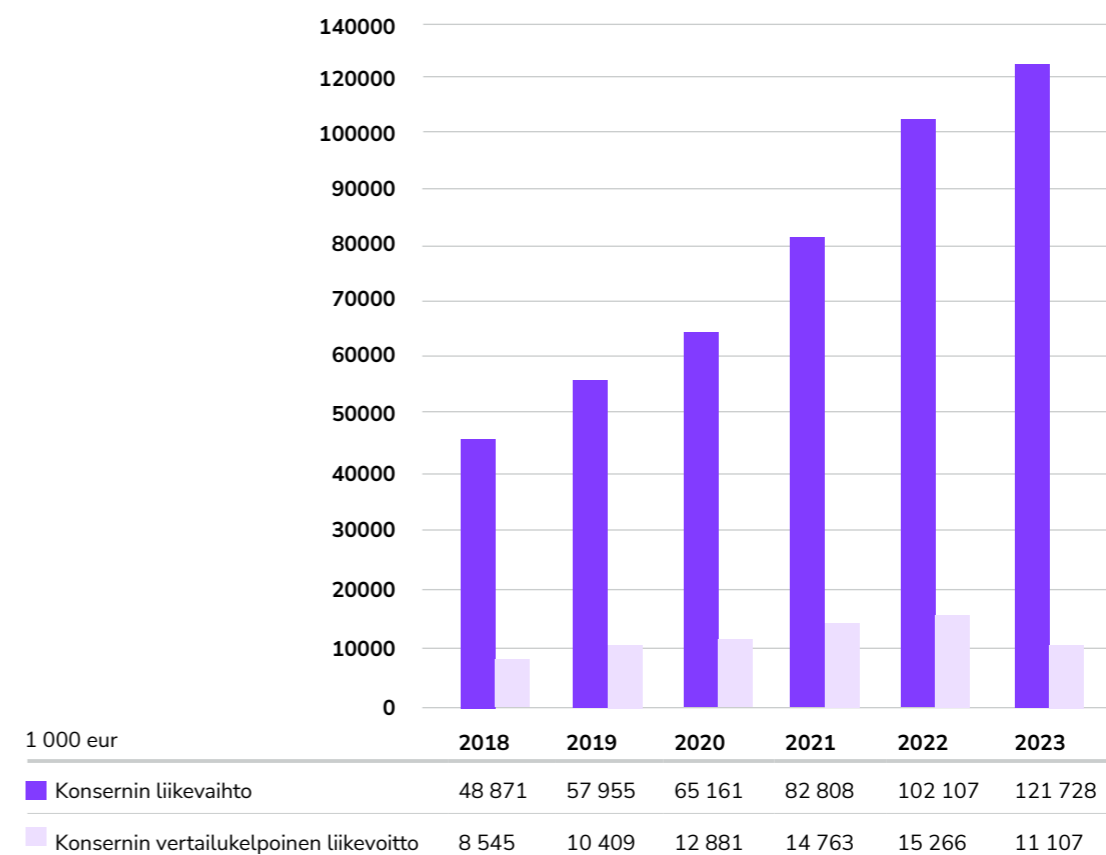
aikavälin palkkiotason kehitykseen vuosina 2018-2020 (optioiden 2016A, 2016B ja 2016C merkinnät) ja vuonna 2022 (optioiden 2019 merkintä). Hallituksen palkkiotasoa on nostanut vuonna 2020 ja vuonna 2023 hallituksen jäsenmäärän nousu yhdellä ja palkkioiden nousu.

PALKITSEMISEN KEHITTÄMINEN

1 000 €	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Hallituksen vuosipalkkiot	134	132	182	192	192	224
Toimitusjohtajan vuosipalkkiot	212	409	712	231	1004	317
Keskimääräinen palkkakehitys 1 000 €/hlö *)	37	38	38	39	40	42
Muutos	1 %	2 %	0 %	4 %	2 %	3 %
Keskimääräinen palkkakehitys Suomessa 1000 €/hlö *)				39	40	44
Muutos					2 %	9 %
Keskimääräinen palkkakehitys Ruotsissa 1000 €/hlö *)				41	41	40
Muutos					1 %	-3 %
Keskimääräinen palkkakehitys Espanjassa 1000 €/hlö *)				37	39	35
Muutos					6 %	-10 %

* Talenom Oyj:n keskimääräinen palkkakehitys on laskettu jakamalla palkat ja palkkiot keskimääräisellä työaikaorjaamattomalla henkilömäärällä tilikauden aikana.

YHTIÖN TALOUDELLINEN KEHITYS



2. HALLITUKSEN PALKKIOT

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan hallituksen tekemän ehdotuksen perusteella. Päätöksen hallituksen jäsenten palkitsemisesta on perustuttava yhtiökokoukselle esitettyyn ja voimassa olevaan palkitsemispolitiikkaan.

Vuoden 2023 varsinainen yhtiökokous päätti 15.3.2023 hallituksen puheenjohtajalle maksettavaksi palkkioksi 6 000 euroa kuukaudessa ja hallituksen jäsenille 2 200 euroa kuukaudessa. Lisäksi päätettiin, että hallituksen jäsenten matkakulut korvataan yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

HALLITUKSEN JÄSENILLE MAKSETUT PALKKIOT 1.1.2023-31.12.2023

	Vuosipalkkiot	Muut taloudelliset etuudet	Yhteensä
Harri Tahkola (hallituksen puheenjohtaja)	69 894		69 894
Olli Hyyppä (hallituksen jäsen)	26 000		26 000
Mikko Siuruainen (hallituksen jäsen)	26 000		26 000
Elina Tourunen (hallituksen jäsen)	26 000		26 000
Johannes Karjula (hallituksen jäsen)	26 000		26 000
Sampsä Laine (hallituksen jäsen)	26 000		26 000
Erik Tahkola (hallituksen jäsen)	24 000		24 000
Yhteensä	223 894		223 894

Hallituksen jäsenet eivät ole osallisia yhtiön osakeperusteisissa palkitsemisjärjestelmissä, eikä hallituspalkkioita makseta yhtiön osakkeina.

3. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimitusjohtajan toimisopimuksen ehdoista päättää hallitus yhtiökokoukselle esitetyn ja voimassa olevan palkitsemispolitiikan puitteissa.

Yhtiön toimitusjohtajana toimii Otto-Pekka Huhtala. Toimitusjohtajasopimuksen mukaisesti toimitusjohtaja toimii tehtävässään toistaiseksi ja sopimuksessa noudatettava irtisanomisaika on kaksi kuukautta. Toimitusjohtajan palkasta maksetaan normaali työeläkelainsäädännön alainen työeläkemaksu. Toimitusjohtajalle ei makseta lisäeläkemaksuja.

Kiinteä palkanosa

Toimitusjohtajan kiinteä palkanosa koostuu kuukausipalkasta ja luontaiseduista. Vuosipalkka vuonna 2023 luontaisedut mukaan lukien olivat 214 433,62 euroa, josta luontaisedut olivat 240,00 euroa.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Toimitusjohtaja on muun johtoryhmän tavoin oikeutettu johtoryhmän suoritepalkkioon ennalta määrättyjen kriteerien täytyessä.

Kriteereissä otetaan huomioon yhtiön liikevaihto, käyttökate, liikevoitto, asiakaspysyvyys, toiminnan tehokkuus, henkilöstötyytyväisyys, tuotekehityksen edistyminen sekä tuoteryhmäkohtainen kasvu. Tämän lisäksi hallitus arvioi erikseen toimitusjohtajan suoriutumista tehtävässään ja päättää toimitusjohtajalle maksettavasta erillisestä suoritepalkkiosta.

Hallitus asetti liikevaihdon ja liikevoiton toimitusjohtajan vuoden 2023 lyhyen aikavälin kannustimen ansaintakriteereiksi. Molemmissa oli saavutettava minimiarvot. Painoarvot näillä molemmilla oli 50 %. Vuonna 2023 maksettiin 2022 tulokseen perustuvaa lyhyen aikavälin suoritepalkkiota 20 000,00 euroa.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Pitkän aikavälin tulospalkkion tarkoitus on kannustaa toimitusjohtajaa työskentelemään pitkällä aikavälillä omistaja-arvoa lisäten ja sitouttaa toimitusjohtajaa entisestään yhtiöön. Toimitusjohtaja Otto-Pekka Huhtala

on mukana osakepalkkiojärjestelmässä 2020-2024 ja optio-ohjelmissa 2021, 2022 ja 2023.

Osakepalkkiojärjestelmä 2020-2024	OPJ 2020-2022	OPJ 2021-2023
Toimitusjohtajalle allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä	54 000	25 000
Ansaintakriteerit (painoarvo)	Konsernin liikevoitto (3/6), Kansainvälistyminen (1/6), Kasvu (1/6) ja Lisäarvopalveluiden osuus liikevaihdosta (1/6)	Konsernin liikevaihto (50 %), Liikevoitto (30 %) ja Strategisten hankkeiden toteutuminen (20 %)
Osakkeiden luovutusvuosi	2023	2024

Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella

	Kiinteä vuosipalkka (sisältäen luontaisedut)	Lyhyen aikavälin muuttuva kannustinpalkkio	Osakepalkkio- tai optioperusteinen palkkio	Palkitseminen yhteensä
Maksetut palkkiot (1 000 euroa)	214,4	20,0	82,5	316,9
Osuus palkitsemisen kokonaismäärästä	68 %	6 %	26 %	