

# Palkitsemisraportti 2025

## 1. JOHDANTO

Talenom Oyj noudattaa 1.1.2025 alkaen Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaisemaa Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia 2025 kokonaisuudessaan. Hallinnointikoodi on saatavilla Arvopaperimarkkinayhdistyksen internet-sivuilla osoitteessa [www.cgfinland.fi](http://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](http://investors.talenom.com/fi). Osakeyhtiölain ja yhtiöjärjestyksen mukaisesti Talenomin hallinnon ja toiminnan ylin vastuu on Talenomin toimitusjohtajalla, joita ovat yhtiökokous, hallitus ja toimitusjohtaja.

Talenom Oyj:n palkitsemispolitiikassa esitetään periaatteet sekä päätöksentekoprosessit hallituksen sekä toimitusjohtajan palkitsemiselle ja toimitusjohtajan 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 sekä motivoida ponnistelemaan 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. Palkitse-

minen tukee yhtiön asettamien tavoitteiden ja yhtiön strategian toteutumista sekä pitkän aikavälin tuloksellisuutta.

Palkitsemispolitiikan mukainen palkitseminen koostuu seuraavista osista:

- Peruspalkka ja työsuhde-etuudet, joissa Talenom 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

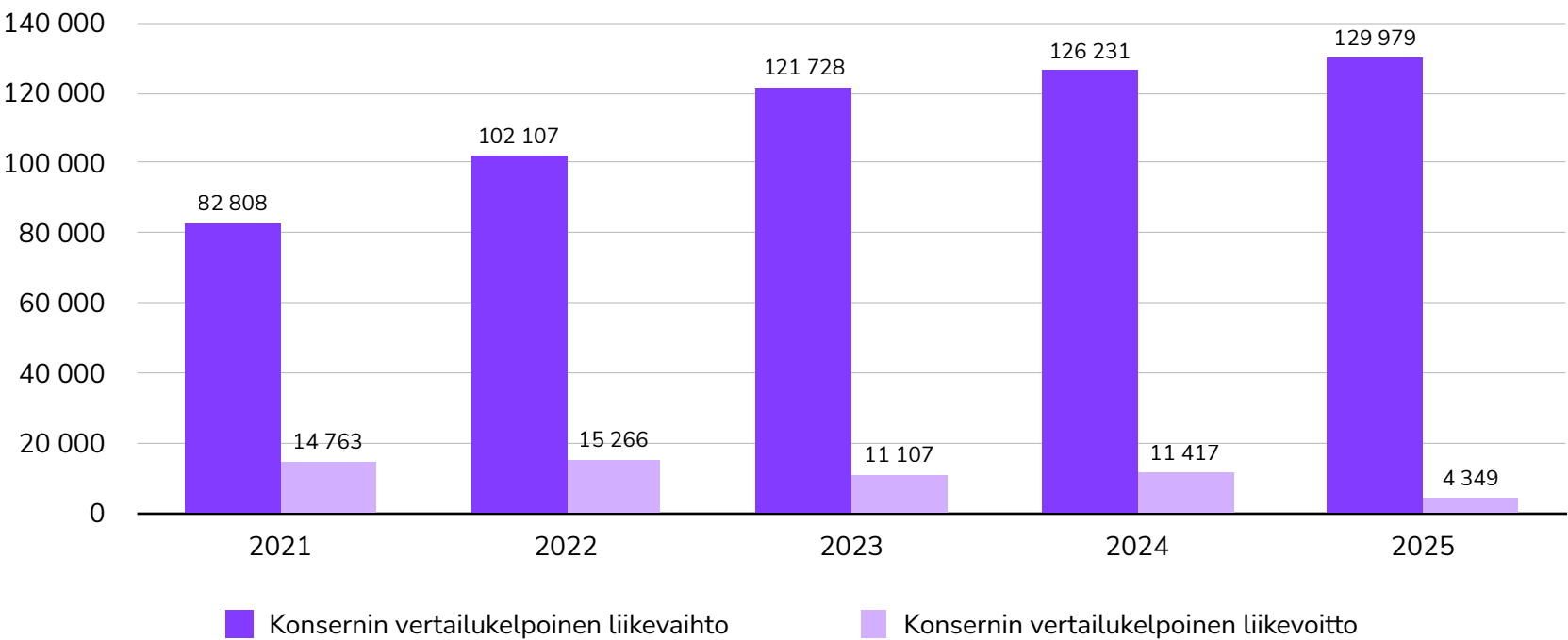
Seuraavissa taulukossa ja kaavioissa esitetään hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioiden kehitys verrattuna konsernin työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja konsernin taloudelliseen kehitykseen viideltä edelliseltä tilikaudelta. Talenomin palkitsemispolitiikan mukaisesti osa toimitusjohtajan palkitsemisesta muodostuu lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista, jotka ovat yhteydessä liiketoiminnan tulokseen.

## PALKITSEMISEN KEHITTYMINEN

| 1000 eur                                               | 2021       | 2022       | 2023         | 2024        | 2025       |
|--------------------------------------------------------|------------|------------|--------------|-------------|------------|
| Hallituksen vuosipalkkiot                              | 192        | 192        | 224          | 228         | 203        |
| Toimitusjohtajan vuosipalkkiot                         | 231        | 1004       | 317          | 290         | 249        |
| Keskimääräinen palkkakehitys konsernissa 1000 €/hlö *) | 39         | 40         | 42           | 42          | 43         |
| <b>Muutos</b>                                          | <b>4 %</b> | <b>2 %</b> | <b>3 %</b>   | <b>1 %</b>  | <b>2 %</b> |
| Keskimääräinen palkkakehitys Suomessa 1000 €/hlö *)    | 39         | 40         | 44           | 45          | 46         |
| <b>Muutos</b>                                          |            | <b>2 %</b> | <b>9 %</b>   | <b>3 %</b>  | <b>2 %</b> |
| Keskimääräinen palkkakehitys Ruotsissa 1000 €/hlö *)   | 41         | 41         | 40           | 41          | 45         |
| <b>Muutos</b>                                          |            | <b>1 %</b> | <b>-3 %</b>  | <b>4 %</b>  | <b>8 %</b> |
| Keskimääräinen palkkakehitys Espanjassa 1000 €/hlö *)  | 37         | 39         | 35           | 33          | 35         |
| <b>Muutos</b>                                          |            | <b>6 %</b> | <b>-10 %</b> | <b>-5 %</b> | <b>4 %</b> |

\* Talenomin keskimääräinen palkkakehitys on laskettu jakamalla palkat ja palkkiot keskimääräisellä työaikakorjaamattomalla henkilömäärällä tilikauden aikana

## YHTIÖN TALOUDELLINEN KEHITYS 1000 EUR



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 2025 varsinainen yhtiökokous päätti 19.3.2025 hallituksen puheenjohtajalle maksettavaksi palkkioksi 6 000 euroa kuukaudessa ja hallituksen jäsenille 2 200 euroa kuu- kaudessa. Lisäksi päätettiin, että hallituksen jäsenten mat- kakulut korvataan yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

3. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimitusjohtajan toi- misopimuksen ehdoista päättää hallitus yhtiökokoukselle esitetyn ja voimassa olevan palkitsemispolitiikan puitteissa.

Yhtiön toimitusjohtajana toimi Otto-Pekka Huhtala. Toimi- tusjohtajasopimuksen mukaisesti toimitusjohtaja toimii teh- tävässään toistaiseksi ja sopimuksessa noudatettava irti- sanomisaika on kaksi kuukautta. Toimitusjohtajan palkasta maksetaan normaali työeläkelainsäädännön alainen työelä- kemaksu. Toimitusjohtajalle ei makseta lisäeläkemaksuja.

Kiinteä palkanosa

Toimitusjohtajan kiinteä palkanosa koostuu kuukausipal- kasta ja luontaiseduista. Vuosipalkka vuonna 2025 luontai- sedut mukaan lukien olivat 239 430,00 euroa, josta luon- taisedut olivat 15 222,00 euroa.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Toimitusjohtaja on muun johtoryhmän tavoin oikeutettu joh- toryhmän suoritepalkkioon ennalta määrättyjen kriteerien täyttyessä.

Kriteereissä otetaan huomioon yhtiön liikevaihto, käyttökate, liikevoitto, asiakaspysyvyys, toiminnan tehokkuus, henkilös- tötyytyväisyys, tuotekehityksen edistyminen sekä tuoteryh- mäkohtainen kasvu. Tämän lisäksi hallitus arvioi erikseen toimitusjohtajan suoriutumista tehtävässään ja päättää toi- mitusjohtajalle maksettavasta erillisestä suoritepalkkiosta.

Hallitus asetti liikevaihdon, käyttökatteen, liikevoiton ja stra- tegian toteuttamisen toimitusjohtajan vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustimen ansaintakriteereiksi.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Pitkän aikavälin tulospalkkion tarkoitus on kannustaa toi- mitusjohtajaa työskentelemään pitkällä aikavälillä omista- ja-arvoa lisäten ja sitouttaa toimitusjohtajaa entisestään yhtiöön. Toimitusjohtaja Otto-Pekka Huhtala on mukana osakepalkkiojärjestelmässä 2024-2025 ja 2025-2026 sekä optio-ohjelmissa 2021, 2022 ja 2023.

HALLITUKSEN JÄSENILLE MAKSETUT PALKKIOT 1.1.2025-31.12.2025

| Nimi                                      | Vuosipalkkiot | Muut taloudelliset etuudet | Yhteensä |
|-------------------------------------------|---------------|----------------------------|----------|
| Harri Tahkola (hallituksen puheenjohtaja) | 72 000        |                            | 72 000   |
| Olli Hyyppä (hallituksen jäsen)           | 6 000         |                            | 6 000    |
| Mikko Siuruainen (hallituksen jäsen)      | 26 400        |                            | 26 400   |
| Elina Tourunen (hallituksen jäsen)        | 26 400        |                            | 26 400   |
| Johannes Karjula (hallituksen jäsen)      | 26 400        |                            | 26 400   |
| Saara Kauppila (hallituksen jäsen)        | 19 800        |                            | 19 800   |
| Erik Tahkola (hallituksen jäsen)          | 26 400        |                            | 26 400   |
| Yhteensä                                  | 203 400       |                            | 203 400  |

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

| Osakepalkkiojärjestelmä                                  | OPJ 2024-2025                                                                         | OPJ 2025-2026                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Toimitusjohtajalle allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä | 40 000                                                                                | 55 000                                                                                                                     |
| Ansaintakriteerit (painoarvo)                            | Konsernin liikevaihto (25 %)<br>Liikevoitto (25 %)<br>Strategian toteuttaminen (50 %) | Konsernin liikevaihto (25 %)<br>Käyttökate (25 %)<br>Strategisten hankkeiden toteutuminen (10 %)<br>Sitouttavaosuus (40 %) |
| Osakkeiden luovutusvuosi                                 | 2026                                                                                  | 2027                                                                                                                       |

Hallitus on tilikauden päättymisen jälkeen 29.1.2026 päättänyt lakkauttaa osakepalkkiojärjestelmänsä 2024–2027 kon- sernin avainhenkilöille ja aikaistaa ansaintajaksojen 2024–2025 ja 2025–2026 maksun yhtiön jakautumisesta johtuen.

Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 1.1.2025-31.12.2025

| 1000 eur        | Kiinteä vuosipalkka (sis.luontaisedut) | Maksettu lyhyen aikavälin kannustinpalkkio | Osakepalkkio- tai optioperusteinen palkkio | Palkitseminen yhteensä |
|-----------------|----------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------|
| Toimitusjohtaja | 239 430<br>96 %                        | 10 000<br>4 %                              | 0<br>0 %                                   | 249 430                |