

# Palkitsemisraportti 2022

## 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](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 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 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 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. Vuoden 2016 ja 2019 myönnetyt optiot ja yhtiön voimakas osakekurssin nousu on vaikuttanut nousevasti pitkän aikavälin palkkiotason kehityk-

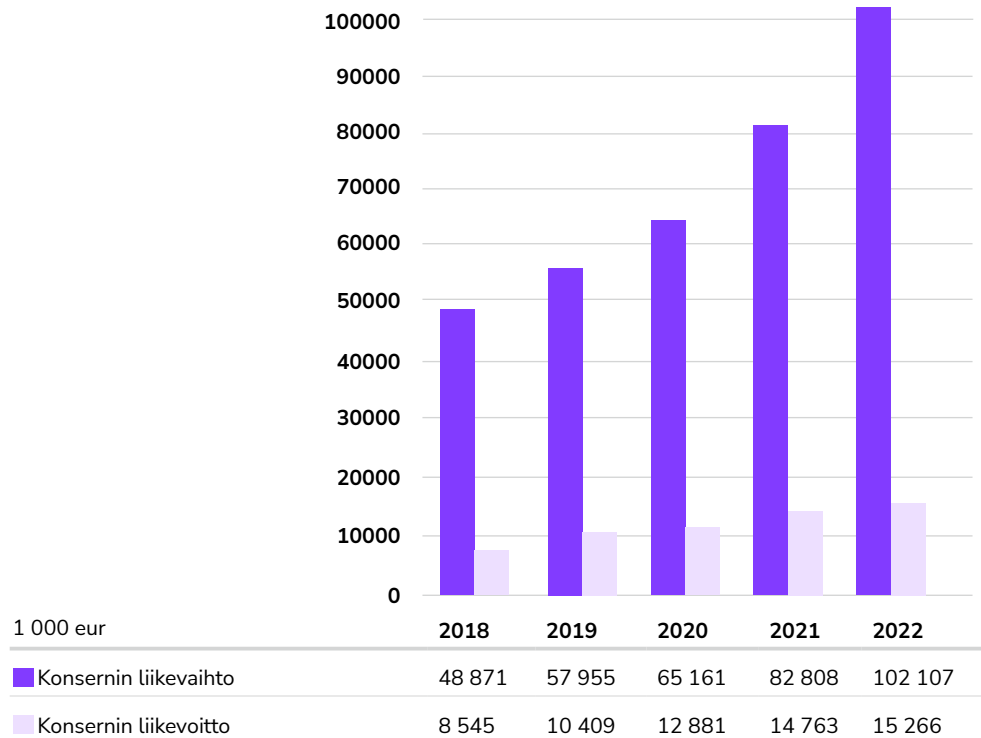
seen vuosina 2018-2020 (optioiden 2016A, 2016B ja 2016C merkinnät) ja vuonna 2022 (optioiden 2019 merkintä). Hallituksen palkkiotasoa on nostanut vuonna 2020 hallituksen jäsenmäärän nousu yhdellä ja palkkioiden nousu.

#### PALKITSEMISEN KEHITYMINEN

1 000 €	2018	2019	2020	2021	2022
Hallituksen vuosipalkkiot	133,7	131,9	182,0	188,0	192,0
Toimitusjohtajan vuosipalkkiot	212,4	409,1	712,3	231,2	1003,5
Keskimääräinen palkkakehitys 1 000 €/hlö *)	37,2	37,8	37,9	39,5	40,2

\* Talenomin keskimääräinen palkkakehitys on laskettu jakamalla palkat ja palkkiot keskimääräisellä työaikakorjaamattomalla 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 2022 varsinainen yhtiökokous päätti 3.3.2022 hallituksen puheenjohtajalle maksettavaksi palkkioksi 6 000 euroa kuukaudessa ja hallituksen jäsenille 2 000 euroa kuukaudessa. Lisäksi päätettiin, että hallituksen jäsenten matkakulut korvataan yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

### HALLITUKSEN JÄSENILLE MAKSETUT PALKKIOT 1.1.2022-31.12.2022

	Vuosipalkkiot	Muut taloudelliset etuudet	Yhteensä
Harri Tahkola (hallituksen puheenjohtaja)	72 000		72 000 €
Olli Hyyppä (hallituksen jäsen)	24 000		24 000 €
Mikko Siuruainen (hallituksen jäsen)	24 000		24 000 €
Elina Tourunen (hallituksen jäsen)	24 000		24 000 €
Johannes Karjula (hallituksen jäsen)	24 000		24 000 €
Sampsa Laine (hallituksen jäsen)	24 000		24 000 €
Yhteensä	192 000		192 000 €

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

## 3. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimitusjohtajan toimitusjohtajan ehtoista 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 2022 luontaisedut mukaan lukien oli 216 146 euroa, josta luontaisedut olivat 769 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. Toimitusjohtajan enimmäispalkkio lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä on 25 % kiinteästä vuosipalkasta (brutto).

Hallitus asetti liikevaihdon ja liikevoiton toimitusjohtajan vuoden 2022 lyhyen aikavälin kannustimen ansaintakriteereiksi. Molemmissa oli saavutettava minimiar-

vot. Painoarvot näillä molemmilla oli 50 %.

### Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Pitkän aikavälin tulospalkkion tarkoitus on kannustaa toimitusjohtajaa työskentelemään pitkällä aikavälillä omistaja-arvoa lisäten ja sitouttaa toimitusjohtajaa en-

tisestään yhtiöön. Toimitusjohtaja Otto-Pekka Huhtala on mukana osakepalkkiojärjestelmässä 2020-2024 ja optio-ohjelmissa 2021 ja 2022.

#### Toimitusjohtajan osallistuminen optio-ohjelmaan

Optio-oikeudet	Optio-ohjelmien perusteella toimitusjohtajalle myönnetyt optio-oikeudet kpl	Osakkeiden määrä, jonka yksi optio-oikeus oikeuttaa merkitsemään	Osakkeen merkintähinta, euroa	Osakkeiden merkintäaika
2021	90 000	1	13,44	1.3.2026–28.2.2027
2022	30 000	1	9,46	1.3.2025–28.2.2026

Pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmän 2020-2024 osalta hallitus päättää vuosittain suoritusmittarit sekä niihin liittyvät tavoitteet ja painoarvot alkavalle ohjelmalle. Suoritusmittarit voivat vaihdella ohjelmasta toiseen, ja ne on laadittu edistämään yhtiön pitkän aikavälin arvonluontia.

Toimitusjohtajan on omistettava vähintään puolet osakepalkkiojärjestelmän perusteella hänelle maksetuista nettomääräisistä osakkeista siihen asti, kunnes

hänen osakeomistuksensa yhtiössä on yhteensä hänen bruttovuosipalkkansa arvoinen. Osakkeet on omistettava niin kauan kuin johtoryhmän jäsenyys jatkuu.

Taulukossa esitetyt osakepalkkioiden enimmäisarvot on ilmaistu bruttoarvoina, josta vähennetään asianomaiset verot ennen kuin osakkeet luovutetaan toimitusjohtajalle. Vuosille 2022-2024 ei ole voimassa olevaan osakepalkkiota.

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	Pitkän aikavälin kannustepalkkio, etu työsuhdeoptioista *)	Palkitseminen yhteensä
Maksetut palkkiot (1 000 euroa)	216,1	0	787,4	1003,5
Osuus palkitsemisen kokonaismäärästä	22 %	0 %	78 %	

\*) Muodostuu vuoden 2019 optiojärjestelmästä. Vuoden 2019 optioiden määrä 120 000 kpl ja merkintähinta 2,93 eur/kpl