

# Palkitsemisraportti 2024

## 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 Talenom hallinnon ja toiminnan ylin vastuu on Talenom toimielimillä, joita ovat yhtiökokous, hallitus ja toimitusjohtaja.

Talenom Oyj:n palkitsemispolitiikassa esitetään periaatteet sekä päätöksentekoprosessit hallituksen sekä toimitusjohtajan palkitsemiselle ja toimisopimuksen 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 hallinnon toteuttamista. Palkitseminen tukee yhtiön aset-

tamien 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. Talenom 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 aikavä-

lin palkkiotason kehitykseen vuosina 2018-2020 (optioiden 2016A, 2016B ja 2016C merkinnät) ja vuonna 2022 (optioiden 2019 merkintä). Hallituksen palkkiotasoa on nos-

tanut vuonna 2020 ja vuonna 2023 hallituksen jäsenmäärän nousu yhdellä ja palkkioiden nousu.

## PALKITSEMISEN KEHITTÄMINEN

1000 EUR	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Hallituksen vuosipalkkiot	134	132	182	192	192	224	228
Toimitusjohtajan vuosipalkkiot	212	409	712	231	1004	317	290
Keskimääräinen palkkakehitys konsernissa 1000 €/hlö *)	37	38	38	39	40	42	42
<b>Muutos</b>	<b>1 %</b>	<b>2 %</b>	<b>0 %</b>	<b>4 %</b>	<b>2 %</b>	<b>3 %</b>	<b>1 %</b>
Keskimääräinen palkkakehitys Suomessa 1000 €/hlö *)				39	40	44	45
<b>Muutos</b>					<b>2 %</b>	<b>9 %</b>	<b>3 %</b>
Keskimääräinen palkkakehitys Ruotsissa 1000 €/hlö *)				41	41	40	41
<b>Muutos</b>					<b>1 %</b>	<b>-3 %</b>	<b>4 %</b>
Keskimääräinen palkkakehitys Espanjassa 1000 €/hlö *)				37	39	35	33
<b>Muutos</b>					<b>6 %</b>	<b>-10 %</b>	<b>-5 %</b>

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

## YHTIÖN TALOUDELLINEN KEHITYS 1000 EUR



