

Palkitsemisraportti 2020

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 yhtiöjärjestystä sekä Nasdaq Helsinki Oy:n sääntöjä ja määräyksiä.

Tämä palkitsemisraportti on nähtävillä myös yhtiön internetsivuilla osoitteessa talenom.fi/sijoittajat. Osakeyhtiölain ja yhtiöjärjestyksen mukaisesti Talenom:n hallinnon ja toiminnan ylin vastuu on Talenom:n 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 ja asetettujen sääntöjen noudattamisesta sekä motivoida ponnistelemaan Talenom-konserniin 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 työsuhte-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:n palkitsemispolitiikan mukaisesti osa toimitusjohtajan palkitsemisesta muodostuu lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista, jotka ovat yhteydessä liike-toiminnan tulokseen. Vuoden 2016 myönnetyt optiot ja yhtiön voimakas osakekurssin nousu on vaikuttanut nousevasti pitkän aikavälin palkkiotason kehitykseen vuosina 2018-2020. Hallituksen palkkiotaso on nostanut vuonna 2020 hallituksen jäsenmäärän nousu yhdellä ja palkkioiden nousu.

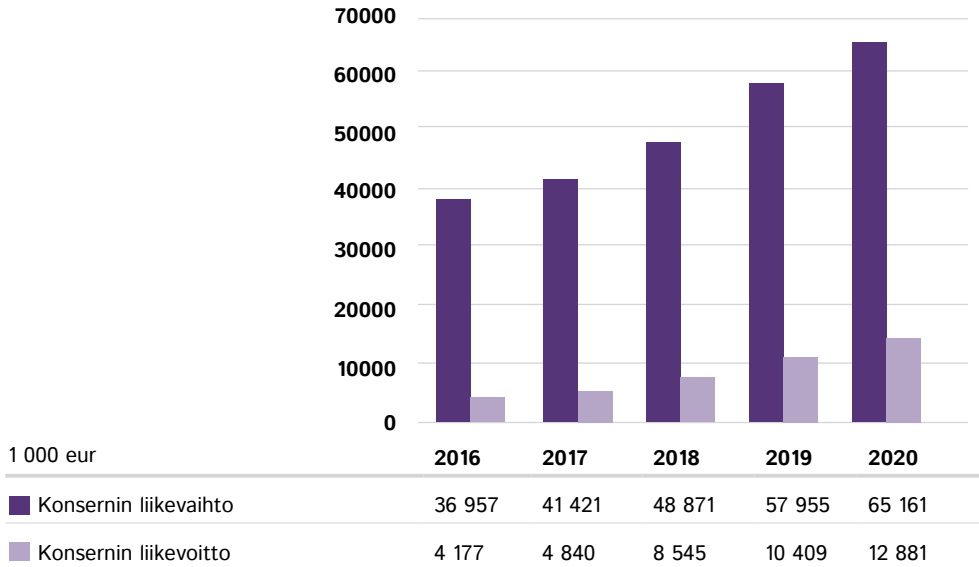
PALKITSEMISEN KEHITYMINEN

	1 000 €	2016	2017	2018	2019	2020
Hallituksen vuosipalkkiot		57,8	122,7	133,7	131,9	182,0
Toimitusjohtajan vuosipalkkiot		128,9	146,0	212,4	409,1	712,3
Keskimääräinen palkkakehitys 1 000 €/hiö *)		35,8	36,8	37,2	37,8	37,9

* Talenom:n keskimääräinen palkkakehitys on laskettu jakamalla palkat ja palkkiot keskimääräisellä 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 2020 varsinainen yhtiökokous päätti 25.2.2020 hallituksen puheenjohtajalle maksettavaksi palkkioksi 6 000 euroa kuukaudessa ja hallituksen jäsenille 2 000 euroa kuukaudessa. Lisäksi päätettiin, että hallituksen jäsenten matkakulut korvataan yhtiön matkustus säännön mukaisesti.

HALLITUKSEN JÄSENILLE MAKSETUT PALKKIOT 1.1.2020-31.12.2020

	Vuosipalkkiot	Muut taloudelliset etuudet	Yhteensä
Harri Tahkola (hallituksen puheenjohtaja)	70 000		70 000 €
Olli Hyypä (hallituksen jäsen)	23 000		23 000 €
Mikko Siuruainen (hallituksen jäsen)	23 000		23 000 €
Anne Riekkä (hallituksen jäsen)	23 000		23 000 €
Johannes Karjula (hallituksen jäsen)	23 000		23 000 €
Sampsa Laine (hallituksen jäsen)*	20 000		20 000 €
Yhteensä	182 000		182 000 €

*) Hallituksen jäsen 25.2.2020 alkaen

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

