

**TELESTEN TOIMIELINTEN  
PALKITSEMISRAPORTTI  
2021**

**Sisällys**

<b>1. Johdanto</b>	<b>3</b>
<b>2. Hallituksen palkkiot</b>	<b>4</b>
<b>3. Toimitusjohtajan palkkiot</b>	<b>5</b>

## 1. Johdanto

Tämä Palkitsemisraportti noudattaa pörssiyhtiöiden hallinnointikoodin 2020 ohjeita. Hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle maksettu tai maksettava palkkio vuodelta 2021 on vuoden 2020 varsinaisen yhtiökokouksen hyväksymän Telesten toimielinten palkitsemispolitiikan mukainen. Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan vuodelle 2021 toteutunut palkitseminen vastaa Telesten palkitsemispolitiikassa määritettyjen palkitsemisperiaatteiden tavoitteita.

Hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle maksettu tai maksettava palkkio vuodelta 2021 edistää Teleste Oyj:n (jäljempänä "Teleste" tai "Yhtiö") pitkän aikavälin tavoitteiden toteutumista ja menestystä jäljempänä kuvatulla tavalla.

Hallituksen jäsenten kokonaispalkkion, joka muodostuu vuosipalkkiosta ja kokouspalkkioista, on tarkoitus olla riittävän kilpailukykyinen, jotta yhtiön hallituksen jäseniksi saadaan riittävän päteviä henkilöitä huolehtimaan hallituksen vastuulla olevista tehtävistä. Tehtäviin kuuluu yhtiön strategiasta päättäminen sekä sen toteutumisen valvominen. Näin hallitus voi asettaa Telesten strategian ja pitkän aikavälin tavoitteet sekä valvoa niiden toteutumista. Osallistumalla Telesten strategisten tavoitteiden saavuttamiseen hallituksen palkitsemisen periaatteet edistävät Telesten pitkän aikavälin taloudellista tulosta ja menestystä.

Toimitusjohtajan palkitseminen perustuu Telesten palkitsemisperiaatteisiin. Toimitusjohtajan palkitsemisessa keskeinen tavoite on kannustaa häntä omistaja-arvon kasvattamiseen asettamalla hänen intressinsä yhtäläisiksi Telesten osakkeenomistajien kanssa. Sekä kiinteät että muuttuvat palkanosat ovat sidottuja markkinatilanteeseen, strategiaan ja Yhtiön menestykseen. Alla olevassa taulukossa vertaillaan hallituksen palkkioiden ja toimitusjohtajan palkitsemisen kehitystä suhteessa työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen, Yhtiön liikevaihtoon ja oikaistuun liiketulokseen.

Vuoden 2020 palkitsemisraportti esiteltiin yhtiökokouksessa 2021 ja hyväksyttiin neuvoa-antavassa ennakkoäänestyksessä 7.4.2021. Raportin hyväksymistä puolsivat 98,25% annetuista äänistä ja vastaan 1,75% äänistä. Omistajilta saadun kirjallisen palautteen perusteella vuoden 2021 raportissa toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelman kriteerien raportointia tarkennettiin.

### Palkitsemisen kehitys ja taloudellinen kehitys (EUR) viiden viime vuoden aikana

EUR	2021	2020	2019	2018	2017
<b>Hallitus<sup>1</sup></b>	247 000	247 000	256 000	224 000	176 000
<b>Toimitusjohtaja<sup>2</sup></b>	457 530	396 908	534 516	489 996	464 871
<b>Työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen<sup>3</sup></b>	46 591	44 808	45 331	44 924	44 842
<b>Taloudellinen kehitys:</b>		<sup>4</sup>			<sup>5</sup>
Liikevaihto, jatkuvat toiminnot, M€	144,0	145,0	235,5	250,3	234,6
Oikaistu liiketulos, jatkuvat toiminnot, M€	5,5	5,1	7,7	9,7	1,8

<sup>1</sup> Summat eivät sisällä kokouspalkkioita.

<sup>2</sup> Summat eivät sisällä lisäeläkemaksuja.

<sup>3</sup> Keskimääräinen työntekijä: henkilöstökulut yhteensä ml. bonukset ilman sivu- ja eläkekuluja jaettuna henkilöstön keskimääräisellä lukumäärällä vuoden aikana.

<sup>4</sup> Teleste luopui Saksan palveluliiketoiminnasta vuonna 2020. Myydyt toiminnot eivät sisälly jatkuviin toimintoihin vuonna 2020.

<sup>5</sup> Ilman palveluliiketoiminnan 9,3 miljoonan euron liikearvon alaskirjausta ja uudelleenjärjestelyvarausta.

## 2. Hallituksen palkkiot

Telesten vuoden 2021 varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenille maksetaan vuosipalkkiot seuraavasti: puheenjohtajalle 66 000 euroa vuodessa ja kullekin jäsenelle 33 000 euroa vuodessa. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajana toimivan hallituksen jäsenen vuosipalkkio on 49 000 euroa.

Vuosipalkkiot maksetaan siten, että hallituksen jäsenille hankitaan 40 %:lla palkkion brutto-osuudesta Teleste Oyj:n osakkeita Nasdaq Helsinki Oy:n säännellyllä markkinalla järjestämässä kaupankäynnissä ja loppuosa suoritetaan rahana. Lisäksi hallituksen tarkastusvaliokunnan jäsenille maksetaan kokouspalkkiona 400 euroa kokoukselta. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle ei makseta erillistä kokouspalkkiota.

Lisäksi hallituksen jäsenille korvataan kohtuulliset matkakulut kulloinkin voimassa olevan yhtiön käytännön mukaisesti pois lukien päiväraha. Hallituksen jäsenet eivät ole työsuhteessa yhtiöön, eivätkä he kuulu yhtiön kannustin- tai eläkejärjestelmien piiriin.

**Hallitukselle vuosina 2021 ja 2020 maksetut palkkiot ja kokouspalkkiot**

EUR	2021				2020			
	Vuosipalkkio				Vuosipalkkio			
	Osa- ke- osuus	Raha- osuus	Kokous- palkkiot <sup>1</sup>	Yh- teensä	Osake- osuus	Raha- osuus	Kokous- palkkiot <sup>1</sup>	Yh- teensä
<b>Timo Luuk- kainen, halli- tuksen pu- heenjohtaja</b>	26 400	39 600	0	<b>66 000</b>	26 400	39 600	0	<b>66 000</b>
<b>Jussi Hima- nen</b>	13 200	19 800	2 400	<b>35 400</b>	13 200	19 800	2 400	<b>35 400</b>
<b>Vesa Korpi- mies</b>	13 200	<b>19 800</b>	<b>2 400</b>	<b>35 400</b>	13 200	19 800	2 800	<b>35 800</b>
<b>Heikki Mäki- järvi</b>	13 200	<b>19 800</b>	0	<b>33 000</b>	13 200	19 800	0	<b>33 000</b>
<b>Kai Telanne</b>	13 200	<b>19 800</b>	0	<b>33 000</b>	13 200	19 800	0	<b>33 000</b>
<b>Mirel Leino- Haltia</b>	19 600	29 400	0	<b>49 000</b>	19 600	29 400	0	<b>49 000</b>
<b>Jannica Fa- gerholm</b>  (entinen tarkastusvalio- kunnan puh.joht)	0	0	0	0	0	0	600	<b>600</b>
<b>Pertti Ervi</b>  (entinen hallituksen puh.joht.)	0	0	0	0	0	0	400	<b>400</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>98 800</b>	<b>148 200</b>	<b>4 800</b>	<b>251 800</b>	<b>98 800</b>	<b>148 200</b>	<b>6 200</b>	<b>253 200</b>

<sup>1</sup> Kokouspalkkiot on merkitty taulukkoon sille vuodelle, jona ne on maksettu.

Hallituksen jäsenille vuoden 2021 perusteella maksettavia palkkioita ei ole maksamatta.

### 3. Toimitusjohtajan palkkiot

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteistä ja muuttuvista palkanosista: peruspalkasta, luontaiseduista, lyhyen aikavälin kannustinpalkkioista, pitkän aikavälin kannustinpalkkioista ja lisäeläkkeestä.

#### Toimitusjohtajalle vuosina 2021 ja 2020 maksetut palkkiot

EUR	2021	2020
<b>Peruspalkka</b>	398 013	359 441
<b>Luontaisedut</b>	17 557	14 440
<b>Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot<sup>1</sup></b>	17 256	0
<b>Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot (osakeperusteiset)<sup>2</sup></b>	24 704	23 027
<b>Yhteensä<sup>3</sup></b>	457 530	396 908
<b>Kiinteän palkanosan osuus kokonaispalkitsemisesta</b>	91 %	94 %
<b>Muuttuvan palkanosan osuus kokonaispalkitsemisesta</b>	9 %	6%
<b>Lisäeläkemaksu<sup>4</sup></b>	174 392 <sup>4</sup>	174 392 <sup>5</sup>

<sup>1</sup> Summat on merkitty taulukkoon sille vuodelle, jona ne on maksettu, ja ne perustuvat edellisen vuoden tulokseen.

<sup>2</sup> Maksettu 19.3.2021 osakekursilla 4,83 euroa. Maksettu 23.4.2020 osakekursilla 3,74 euroa.

<sup>3</sup> Summat eivät sisällä lisäeläkemaksuja.

<sup>4</sup> Ryhmäeläkevakuutusmaksu 32 189 euroa ja eläkekapitalisaatiomaksu 142 203 euroa.

<sup>5</sup> Ryhmäeläkevakuutusmaksu 97 405 euroa ja eläkekapitalisaatiomaksu 76 987 euroa.

Toimitusjohtaja Jukka Rinnevaaran toimitusjohtajasopimuksen mukainen eläkeikä on 60 vuotta, joka täyttyi keväällä 2021. Hallitus ja Jukka Rinnevaara sopivat keväällä 2021, että hän jatkaa tehtävässään vuoden 2021 loppuun asti ja luovuttaa toimitusjohtajan tehtävät seuraajalleen 1.1.2022 alkaen, jääden eläkkeelle vuoden 2022 aikana siirtymäkauden jälkeen.

Toimitusjohtajan sopimukseen sisältyy maksuperusteinen lisäeläke. Toimitusjohtajan eläkelupaus toteutetaan ryhmäeläkevakuutuksen ja kapitalisaatioeläkkeen avulla. Ryhmäeläkkeen maksutaso on 25 % peruspalkasta ilman bonuksia 60 vuoden ikään asti. Kapitalisaatioeläkkeen maksuun kohdistuu sama tarkistusmenettely kuin toimitusjohtajan peruspalkkaan ilman bonuksia. Toimitusjohtajasuhteen päättymiseen liittyvässä sopimuksessa sovittiin lisäeläketason pysyvän vuoden 2020 tasolla 60 ikävuoden saavuttamisesta huolimatta siirtymäkauden loppuun saakka. Lisäeläketaso säilytettiin 2020 tasolla nostamalla kapitalisaatioeläkkeen tasoa vastaavasti.

#### Toimitusjohtajan muuttuvan palkanosan ansaintamahdollisuus ja ansaintakriteerit

Toimitusjohtaja kuuluu Telesten lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmään, joka on osa Telesten muuttuvan palkanosan elementtejä. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteena on kannustaa liiketoimintasuunnitelman toteuttamiseen ja palkita sen mukaisesti. Hallitus päättää toimitusjohtajan järjestelmän rakenteesta, tavoitteista, tavoitetasoista sekä ansaintamahdollisuudesta.

- Vuonna 2020 ansainta perustui konsernin liiketulokseen (painoarvo 80%) sekä Pohjois-Amerikan markkinoiden liikevaihtokehitykseen (painoarvo 20%). Hallitus arvioi tavoitteiden toteuman ansaintajakson päätyttyä. Toimitusjohtajan vuotuinen enimmäisansaintamahdollisuus on 58,3 % vuosittaisesta peruspalkasta (seitsemän kuukauden peruspalkka) ilman bonuksia. Vuonna 2020 vähimmäis-suoritustaso ylittyi, ja toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän palkkio on 17 256 euroa eli 7,9% kannustinohjelman maksimiansaintamahdollisuudesta (4,6 % vuosittaisesta peruspalkasta).
- Vuonna 2021 ansainta perustui konsernin liiketulokseen (painoarvo 80%) sekä Pohjois-Amerikan markkinoiden liikevaihtokehitykseen (painoarvo 20%). Hallitus arvioi tavoitteiden toteuman ansaintajakson päätyttyä. Toimitusjohtajan vuotuinen enimmäisansaintamahdollisuus on 58,3 % vuosittaisesta peruspalkasta (seitsemän kuukauden peruspalkka) ilman bonuksia. Vuonna 2021 vähimmäis-suoritustaso ylittyi, ja toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän palkkio on 13 269 euroa eli 6,1% kannustinohjelman maksimiansaintamahdollisuudesta (3,3 % vuosittaisesta peruspalkasta). Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän bonus maksetaan keväällä 2022.

Toimitusjohtaja kuuluu Telesten pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään, joka on osa Telesten muuttuvan palkanosan elementtejä. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteena on kannustaa pitkän aikavälin strategian toteuttamiseen sekä omistaja-arvon kasvattamiseen ja palkita sen mukaisesti.

- Toimitusjohtajalle vuonna 2021 maksettu osakepohjainen kannustinpalkkio perustui pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään 2018 (LTI 2018) (ansaintajakso 2018–2020). Tämän järjestelmän elementit olivat osakesijoitukseen perustuva lisäosakeohjelma (matching share plan; suhde 2:1) ja suoriteperusteinen lisäosakeohjelma (performance matching plan). Suoriteperusteisen lisäosakeohjelman ansaintakriteeri oli absoluuttinen osakkeen kokonaistuoton kehitys ansaintajaksolla 2018–2020. Näiden kahden elementin enimmäisansaintamahdollisuus oli yhteensä 119,8 % (456 756 euroa) toimitusjohtajan vuoden 2018 peruspalkasta ilman bonuksia. Toimitusjohtajan osakesijoitukseen perustuvan lisäosakeohjelman palkkio oli 6,5 % (24 704 euroa) toimitusjohtajan vuoden 2018 vuotuisesta peruspalkasta. Suoriteperusteisen lisäosakeohjelman perusteella ei maksettu palkkiota, koska ansaintakriteerien vähimmäistasoa ei saavutettu.

#### Toimitusjohtaja kuuluu seuraaviin käynnissä oleviin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin

	<b>Suoriteperusteinen lisäosakeohjelma 2019–2021</b>	<b>Suoriteperusteinen lisäosakeohjelma 2020–2022</b>	<b>Suoriteperusteinen lisäosakeohjelma 2021–2023</b>
Ansaintamahdollisuus: kiinteät lisäosakkeet (lisäosakesuhde 2:1)	5 450 osaketta	5 750 osaketta	3 250 osaketta
Ansaintamahdollisuus: suoriteperusteiset osakkeet	65 400 osaketta	69 000 osaketta	39 000 osaketta
Enimmäisansaintamahdollisuus (% peruspalkasta)	115,8 %	105,4 %	52,1%
Ansaintakriteeri (suoriteperusteisille osakkeille)	Absoluuttinen osakkeen kokonaistuoton kehitys	Absoluuttinen osakkeen kokonaistuoton kehitys	Absoluuttinen osakkeen kokonaistuoton kehitys
Maksuvuosi	2022	2023 <sup>1</sup>	2024 <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Maksetaan vuonna 2023 täysimääräisesti suoritusperusteisen lisäosakeohjelman sääntöjen mukaisesti.

<sup>2</sup> Maksetaan vuonna 2024 suoritusperusteisen lisäosakeohjelman sääntöjen mukaisesti toimitusjohtajan päättämisaikajankohdan huomioiden (pro-rata).

Teleste noudattaa Telesten palkitsemispolitiikassa kuvattua toimitusjohtajan osakeomistussuosituksia.