

**TAALERI**

**PALKKA – JA PALKKIOSELVITYS**

2019

## SISÄLLYSLUETTELO

PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS.....	2
TAALERI OYJ:N PALKITSEMISEN KESKEISET PERIAATTEET .....	2
HALLITUS .....	2
KONSERNIN TOIMITUSJOHTAJA.....	3
KONSERNIN JOHTORYHMÄ POIS LUKIEN KONSERNIN TOIMITUSJOHTAJA .....	4

## TAALERI-KONSERNIN PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS KOSKIEN TILIKAUTTA 2019

### PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee ja esittelee varsinaiselle yhtiökokoukselle esitykset hallituksen jäsenten palkitsemisesta ja palkitsemisperiaatteista.

Hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan valmistelun ja esityksen perusteella toimitusjohtajan palkitsemisesta ja muista toimitusjohtajan ehtoista sekä palkitsemisperiaatteista. Hallitus myös valitsee ja vapauttaa toimitusjohtajan.

Hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan valmistelun ja esityksen perusteella konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta ja muista työ- tai toimitusjohtajan ehtoista sekä palkitsemisperiaatteista. Toimitusjohtaja valmistelee palkitsemisvaliokunnalle esitykset konsernin johtoryhmän jäsenten, lukuun ottamatta hänen itsensä, palkitsemisesta. Hallitus nimittää konsernin johtoryhmän jäsenet toimitusjohtajan ehdotuksesta. Toimitusjohtajan on kuultava hallituksen puheenjohtajaa konsernin johtoryhmän jäsenen erottamisesta.

Hallitus päättää lyhytaikaisista ja pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä kokonaisuudessaan.

### TAALERI OYJ:N PALKITSEMISEN KESKEISET PERIAATTEET

Palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on kannustaa ja palkita henkilöstöä Taaleri-konsernin kulloisenkin strategian mukaisesta toiminnasta ja asetettujen sääntöjen mukaisesti toimimisesta sekä sitouttaa ja motivoida ponnistelemaan Taaleri-konsernin menestyksen eteen. Taalerilla palkitsemisen kokonaisuus muodostuu pääsääntöisesti kiinteästä kokonaispalkasta ja muuttuvasta lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisesta.

Palkitsemisjärjestelmien yleiset periaatteet on kuvattu tarkemmin oheisessa dokumentissa:

[\*\*Linkki: Palkitsemisjärjestelmien yleiset periaatteet\*\*](#)

Palkitsemisen periaatteita noudatetaan myös konsernin toimitusjohtajan ja konsernin muun johtoryhmän palkitsemisessa.

### HALLITUS

Vuonna 2019 hallituksen jäsenten palkitsemisen valmistelusta vastasi nimitysvaliokunta ja palkitsemisesta päätti yhtiökokous. Palkkio maksettiin vuosipalkkiona hallitustyöskentelystä. Hallituksen jäsenillä ei ollut muita taloudellisia etuuksia, eikä palkkiona annettu osakkeita tai muita osakeperusteisia oikeuksia. Hallituksen jäsenet eivät olleet työ- tai toimitusjohtajana yhtiössä eivätkä kuuluneet palkkiojärjestelmien piiriin lukuun ottamatta Juhani Elomaata, joka siirtyi toimitusjohtajan tehtävästä Yhtiön hallituksen jäseneksi. Juhani Elomaa on osallisena osakepalkkiojärjestelmässä myöhemmin kuvatulla tavalla. Vuoden 2019 lopussa Taaleri Oyj:n hallituksella oli tarkastus-, ja palkitsemisvaliokunnat. Hallintoneuvostoa Yhtiöllä ei ollut.

Hallituksen jäsenille on maksettu hallitustyöskentelystä vuonna 2019 seuraavasti: hallituksen puheenjohtajalle 50 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajalle ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 36 000 euroa ja muille hallituksen jäsenille 30 000 euroa. Vuosipalkkiot kattavat koko toimikauden sekä valiokuntatyön. Muita palkkioita ei ole maksettu.

## KONSERNIN TOIMITUSJOHTAJA

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus palkitsemisvaliokunnan esityksestä. Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta, mahdollisista luontoiseduista, lyhytaikaisesta kannustinohjelmasta sekä pitkän aikavälin kannustinohjelmasta. Toimitusjohtajaan sovelletaan palkkioiden lykkäystä sääntelyn määrittelemällä tavalla.

Konsernin toimitusjohtaja vaihtui 1.6.2019. Siihen asti toimitusjohtajana oli Juhani Elomaa. Juhani Elomaa osallistuu Taaleri Oyj:n avainhenkilöille tarkoitettuun osakepohjaiseen pitkän aikavälin sitouttavaan Osakepalkkiojärjestelmään. Yhtiön hallitus on päättänyt osakepalkkiojärjestelmästä 30.10.2017. Yhtiön hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit ja kullekin ansaintakriteerille asetettavat tavoitteet ansaintajakson alussa. Järjestelmän mahdollinen palkkio eri ansaintajaksolta perustuu Taaleri Oyj:n osakkeen kokonaistuottoon. Ansaintajaksolta 2017–2020 maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 180 000 Taaleri Oyj:n osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Ansaintajaksolta 2018 - 2021 maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 240 000 Taaleri Oyj:n osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2017–2020 sekä ansaintajaksolta 2018 - 2021 maksetaan ansaintajakson päättymisen jälkeen noin neljän vuoden kuluessa neljässä erässä. Palkkio maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Palkkiona maksettuja osakkeita ei saa luovuttaa osakkeille asetetun yhden vuoden mittaisen odotusajan aikana. Juhani Elomalle on allokoitu 40 500 osaketta ansaintajaksolta 2017 - 2020 ja 20 000 osaketta ansaintajaksolta 2018-2021. Koska toimisuhde on päättynyt, on molempien ansaintajaksojen myönnetty osakemäärät suhteutettu toimitusjohtajuuden päättymisajankohtaan per ansaintajakso. Juhani Elomalle allokoituid määrät ansaintajaksolta 2017-2020 ovat siten 22500 osaketta ja ansaintajaksolta 2018-2021 4445 osaketta. Hallitusjäsenyyden alettua Juhani Elomalle ei ole allokoitu osakkeita osakepalkkiojärjestelmiin perustuen.

Konsernin toimitusjohtajana aloitti Robin Lindahl 1.6.2019. Taaleri Oyj:n hallitus päätti 19.6.2019 ottaa käyttöön osakepohjaisen kannustinjärjestelmän yhtiön toimitusjohtajalle. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja toimitusjohtajan tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa toimitusjohtaja toteuttamaan yhtiön strategiaa ja tarjota hänelle kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden hankintaan, ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä. Toimitusjohtaja hankkii järjestelmässä yhtiön osakkeita vähintään 200 000 eurolla. Osakepalkkiojärjestelmä on kertaluonteinen viiden vuoden järjestelmä. Järjestelmän ansaintajakso on 1.6.2019—15.6.2024. Ansaintajakso sisältää kolme mittausjaksoa, jotka alkavat ansaintajakson alkaessa ja päättyvät 15.9. vuosina 2022, 2023 ja 2024. Järjestelmän mahdollinen palkkio perustuu Taaleri Oyj:n osakkeen kokonaistuottoon (TSR). Järjestelmän palkkio vastaa yhteensä enintään 249 000 Taaleri Oyj:n osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Palkkiota maksetaan TSR-tavoitteiden saavuttamisen perusteella kunkin mittausjakson päättymisen jälkeen noin kolmen vuoden kuluessa neljässä erässä. Palkkio maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Toimitusjohtajan on omistettava järjestelmän perusteella hänelle maksetut nettomääräiset osakkeet, kunnes hänen osakeomistuksensa yhtiössä yhteensä vastaa hänen bruttovuosipalkkansa arvoa. Tämä osakemäärä on omistettava niin kauan kuin toimitusjohtajan toimisuhde yhtiössä jatkuu.

Toimitusjohtajien lyhytaikaisen kannustinohjelman palkkion määräytyminen perustuu hallituksen asettamien taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen. Lyhytaikaisen kannustinohjelman perusteella voidaan maksaa enimmillään kahdeksan kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Toimitusjohtajilla on oikeus lakisääteiseen eläkkeeseen ja eläkeikä määräytyy lakisääteisen työeläkejärjestelmän puiteissa. Allekirjoituspalkkioita tai sitouttamisbonuksia ei maksettu. Toimitusjohtajat ovat oikeutettuja irtisanomislanteessa kuuden kuukauden irtisanomisajan palkkaan sekä erilliseen kuuden kuukauden palkkaa vastaavaan erokorvaukseen Yhtiön irtisanoessa työ- tai toimitusjohtajasopimuksen.

Taaleri Oyj:n toimitusjohtajille vuonna 2019 maksetut kiinteät palkat sisältäen luontoisedut olivat Juhani Elomaan osalta 283 840 euroa ja Robin Lindahlin osalta 281 649 euroa. Muuttuvat palkkiot olivat Juhani Elomaan osalta 170 800 euroa sisältäen aikaisemmilta vuosilta viivästetyt maksut. Robin Lindahlille ei maksettu muuttuvia palkkioita vuoden 2019 aikana.

## KONSERNIN JOHTORYHMÄ POIS LUKIEN KONSERNIN TOIMITUSJOHTAJA

Hallitus päättää toimitusjohtajan sijaisen ja muun johtoryhmän palkitsemisesta palkitsemisvaliokunnan esityksestä. Toimitusjohtajan sijaisen ja muun johtoryhmän palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta, mahdollisista luontoiseduista, lyhytaikaisesta kannustinohjelmasta sekä pitkän aikavälin kannustinohjelmasta. Toimitusjohtajan sijaiseen ja muuhun johtoryhmään sovelletaan palkkioiden lykkäystä sääntelyn määrittelemällä tavalla.

Toimitusjohtajan sijainen ja muu johtoryhmä osallistuvat Taaleri Oyj:n avainhenkilöille tarkoitettuun pitkän aikavälin sitouttavaan Osakepalkkiojärjestelmään 2017 - 2020. Yhtiön hallitus on päättänyt osakepohjaisesta osakepalkkiojärjestelmästä 30.10.2017. Yhtiön hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit ja kullekin ansaintakriteerille asetettavat tavoitteet ansaintajakson alussa. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2017–2020, ansaintajaksolta 2018 - 2021 sekä ansaintajaksolta 2019-2022 perustuu Taaleri Oyj:n osakkeen kokonaistuottoon. Ansaintajaksolta 2017–2020 maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 180 000 Taaleri Oyj:n osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Ansaintajaksolta 2018 - 2021 maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 240 000 Taaleri Oyj:n osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Ansaintajaksolta 2019 - 2022 maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 235 000 Taaleri Oyj:n osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2017–2020, ansaintajaksolta 2018 - 2021 sekä ansaintajaksolta 2019-2022 maksetaan ansaintajakson päättymisen jälkeen noin neljän vuoden kuluessa neljässä erässä. Palkkio maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Palkkiona maksettuja osakkeita ei saa luovuttaa osakkeille asetetun yhden vuoden mittaisen odotusajan aikana. Toimitusjohtajan sijaiselle ja muulle johtoryhmälle on allokoitu 139 500 osaketta ansaintajaksolta 2017 – 2020, 130 000 osaketta ansaintajaksolta 2018-2021 ja 85 000 osaketta ansaintajaksolta 2019-2022.

Lyhytaikaisen kannustinohjelman perusteella maksetaan toimitusjohtajan sijaiselle ja muille johtoryhmän jäsenille enintään kuuden tai yhdeksän kuukauden palkkaa vastaava summa riippuen henkilökohtaisesta palkitsemisjärjestelmästä. Palkitsemisen kriteereinä on mm. liikevoittoprosentti sekä henkilön suoriutuminen, jota arvioidaan vuosittain erikseen määriteltyjen mittareiden perusteella. Allekirjoituspalkkioita tai sitouttamisbonuksia ei makseta. Toimitusjohtajan sijainen on oikeutettu irtisanomistilanteessa kuuden kuukauden irtisanomisajan palkkaan sekä erilliseen kuuden kuukauden palkkaa vastaavaan erokorvaukseen Yhtiön irtisanoessa työ- tai toimitusjohtajasopimuksen. Muiden johtoryhmän jäsenten irtisanomisajat ovat minimissään kolme kuukautta ja maksimissaan kuusi kuukautta ja mahdolliset erokorvaukset vastaavat enintään kuuden kuukauden palkkaa.

Taaleri Oyj:n johtoryhmään kuuluville henkilöille vuonna 2019 maksetut palkat ja palkkiot sisältäen luontoisedut, lukuun ottamatta toimitusjohtajan palkkaa ja palkkioita, olivat yhteensä 1 496 359 euroa.