

TAALERI

CRR 450 -DOKUMENTTI

2019

Asiakirjan perustiedot

Tarkoitus	Kuvata palkitsemisen prosessia
Päivitystiheys	Tilinpäätöshetkellä annetaan arvio, toteutuneet luvut päivitetään 15.4. jälkeen
Hyväksyjä ja pvm (alkuperäinen pvm)	Taaleri Oyj:n hallitus 11.2.2020
Voimaantulo	11.2.2020
Vastuuorganisaatio	HR
Yhteyshenkilö	Ann-Sofi Reims
Säätely, johon ohje perustuu	

Versiohistoria

Hyväksytty (pvm)	Tullut sovellettavaksi (pvm)	Tehdyt muutokset
11.2.2020	11.2.2020	Päivitetty vuoden 2020 tilinpäätöshetken lukuihin
	18.5.2020	Luvut päivitetty ajantasaiseksi

Taaleri julkistaa CRR 450 artiklan mukaisesti seuraavat tiedot niiden henkilöstöryhmien osalta, joiden ammatillisella toiminnalla on merkittävä vaikutus sen riskiprofiiliin:

<p>a) tiedot palkitsemisjärjestelmän määrittelyssä käytetystä päätöksentekoprosessista sekä palkitsemista valvovan pääasiallisen elimen tilivuoden aikana järjestämien kokousten määrä, mukaan lukien tarvittaessa tiedot palkitsemisvaliokunnan kokoonpanosta ja valtuuksista, palkitsemisjärjestelmän määrittelyssä apuna käytetystä ulkopuolisesta konsultista ja asianomaisten sidosryhmien roolista;</p>	<p>Taaleri Oyj:n hallitus hyväksyy palkitsemisjärjestelmät.</p> <p>Taaleri-konsernissa sovellettavat palkitsemisjärjestelmät valmistellaan Taaleri Oyj:n palkitsemisvaliokunnassa. Palkitsemisvaliokuntaan kuuluivat koko tilikauden 2018 Peter Fagnäs ja Juha Laaksonen. Esa Kiiskinen kuului palkitsemisvaliokuntaan 20.3.2019 asti ja Elina Björklund sekä Tuomas Syrjänen 21.3.2019 lähtien. Palkitsemisvaliokunta koontui tilikaudella 2019 viisi kertaa.</p> <p>Taaleri Oyj:n tarkastusvaliokunta valvoo palkitsemisjärjestelmien vaatimustenmukaisuutta. Tarkastusvaliokunta kokoontui tilikaudella 2019 kuusi kertaa.</p>
<p>b) tiedot palkitsemisen ja tulosten välisestä suhteesta;</p>	<p>Palkitseminen perustuu asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Tavoitteet ovat sekä laadullisia että määrällisiä.</p>
<p>c) tärkeimmät tiedot palkitsemisjärjestelmän rakennepiirteistä, mukaan lukien tiedot suoritusten arvioinnissa käytetyistä perusteista ja riskiperusteisista palkkioiden määrän muutoksista, lykkäämiskäytännöistä ja palkkioiden maksamisperusteista;</p>	<p>Taaleri-konsernin palkkiojärjestelmä muodostuu konsernin vuosipalkkiojärjestelmästä, toimintokohtaisista malleista sekä pitkän aikavälin palkitsemisesta. Konsernin vuosipalkkio määräytyy saavutetun liikevoittoprosentin mukaan. Toimintokohtaiset mallit perustuvat mm. tuottojen kasvuun, aktiivisuuden sekä laadullisiin kriteereihin.</p> <p>Muuttuvat palkkiot, mukaan luettuna mahdollinen lykkäty osuus, maksetaan tai oikeus niihin syntyy ainoastaan, jos se on kestävää ottaen huomioon Taaleri-konsernin taloudellinen kokonaistilanne ja on perusteltua Taaleri-konsernin, maksavan liiketoimintayksikön ja kyseisen henkilön suorituksen perusteella. Palkkiota riskiperusteisesti alentavia kriteereitä tai takaisinperintäehtoja sovelletaan palkitsemisjärjestelmässä määritellyllä tavalla. Mikäli yhtiössä tai sen toimintaympäristössä tapahtuu tilikauden aikana oleellisia muutoksia, voi Taaleri Oyj:n</p>

	<p>hallitus muuttaa palkitsemisjärjestelmää myös kesken vuoden.</p> <p>Nimetyksi henkilöksi määritellyltä henkilöltä viivästetään palkkio, mikäli palkkion kokonaismäärä ylittää 50.000 euroa. Nimetyn henkilön palkkio maksetaan puolet käteisenä ja puolet yhtiön osakkeina. Lykättävä osuus on 40 % kokonaispalkkiosta, mikäli kokonaispalkkion määrä on alle yhden vuoden kiinteän palkan ja 60 % mikäli kokonaispalkkio on yli yhden vuoden kiinteän palkan. Lykätty palkkio jaetaan maksettavaksi kolmelle seuraavalle vuodelle.</p>
d) direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan mukaisesti vahvistetut palkkioiden kiinteiden ja muuttuvien osien suhde;	Taaleri Oyj:n yhtiökokous on hyväksynyt 29.3.2017 varsinaisessa yhtiökokouksessa, että muuttuva palkkio saa olla enintään 200 % kiinteästä palkkiosta.
e) tiedot suoriutumisperusteista, joita sovelletaan osakkeita, optioita tai muuttuvia palkkioita myönnettäessä;	Osakkeita, optioita ja muuttuvia palkkioita myönnettäessä arvioidaan henkilötason suoriutumista liiketoiminnan lukujen sekä laadullisten kriteerien perusteella. Osakkeita ja optioita myönnettäessä arvioidaan myös roolin merkitystä ja sitouttamista.
f) muuttuvien palkkioiden ja muiden luontoisetujen määrittämisessä sovellettavat keskeiset parametrit ja perusteet;	Koko henkilökunta on muuttuvan palkitsemisen piirissä. Konsernin vuositulospalkkio on kaikille yhteinen lukuun ottamatta energia- ja rahoitussegmenttiä, konsernin toimitusjohtajaa ja toimitusjohtajan sijaista, valvontatoiminnossa työskenteleviä sekä Taaleri Kapitaali Oy:n vähemmistöosakkaita. Toimintokohtaiset mallit puolestaan ohjaavat toiminnossa työskenteleviä yhteisiin päämääriin. Luontoisedut määräytyvät henkilöstöohjeiden mukaisesti.
	<p>Palkitseminen liiketoiminta-alueittain 2019:</p> <p>Rahoitus/ Kiinteä = 2 348 807 €</p> <p>Rahoitus/ Muuttuva= 221 916€</p> <p>Energia/ Kiinteä= 1 755 050 €</p> <p>Energia/ Muuttuva= 182 826 €</p>

	<p>Varainhoito/ Kiinteä= 10 173 878 €</p> <p>Varainhoito/ Muuttuva= 987 268 €</p> <p>Tasesijoitukset/Kiinteä = 2 569 639 €</p> <p>Tasesijoitukset/ Muuttuva= 256 280 €</p>
<p>h) yhteenlasketut palkitsemista koskevat tiedot <u>toimivan johdon ja niiden henkilöstön jäsenten osalta, joiden toiminnalla on merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin</u>; tiedoista on käytävä ilmi</p>	
<p>i) tilivuoden palkkioiden määrä jaetuna kiinteisiin ja muuttuviin osiin, ja kyseisten palkkioiden saajien määrä;</p>	<p>Kiinteä 2019 = 4 079 487 €</p> <p>Muuttuva 2019 = 496 005 €</p> <p>Osakepalkkiojärjestelmistä ansaitut laskennalliset palkkiot vuodelta 2019: 193 694 €</p> <p>Henkilöitä 38 (31.12.2019)</p>
<p>ii) muuttuvien palkkioiden määrä ja muoto jaettuna käteiseen, osakkeisiin sekä osakesidonnaisiin rahoitusvälineisiin ja muihin välinetyyppeihin;</p>	<p>Maksetaan käteisenä = 476 414 €</p> <p>Maksetaan osakkeina = 19 591 €</p> <p>Viivästetään seuraaville kolmelle vuodelle =</p> <p>Ei viivästyksiä (50 % maksetaan osakkeina)</p>
<p>iii) niiden maksettavien palkkioiden määrä, joiden maksamista on lykätty ja jotka on jaettu osuuksiin sen mukaan, onko oikeus niihin jo syntynyt vai ei;</p>	<p>Aiemmilta vuosilta lykätty palkkiot (maksussa vuoden 2020 tulospalkkioiden yhteydessä):</p> <p>202 313 € (vähintään 50% osakkeina, joihin syntyy oikeus vuoden odotusajan jälkeen)</p>
<p>iv) niiden tilikauden aikana lykättyjen palkkioiden määrä, jotka on määritetty, jotka on maksettu ja joiden määrää on alennettu suorituksen arvioinnin jälkeen;</p>	<p>Tällaisia palkkioita ei ole ollut tilikaudella 2019.</p>

<p>v) tilikauden aikana maksetut uusien palkkionsaajien aloitusrahat ja maksetut erorahat sekä näiden maksujen saajien määrä</p>	<p>Aloitusrahoja ei ole maksettu. Erorahoja on maksettu yhteensä 167 000 € neljälle nimetylle henkilölle.</p>
<p>vi) tilikauden aikana määriteltyjen erorahojen määrä, niiden saajien lukumäärä sekä suurin yhdelle palkkionsaajalle määritetty tällainen korvaus;</p>	<p>Erorahoja on määritelty yhteensä 260 000 € neljälle eri henkilölle. Suurin yhdelle määritelty eroraha on suuruudeltaan 186 000 €.</p>
<p>i) niiden henkilöiden lukumäärä, joiden palkitseminen käytetään tilikauden aikana 1 miljoona euroa tai enemmän; 1 miljoonan euron ja 5 miljoonan euron välille sijoittuvat palkkiot esitetään jaoteltuina ryhmiin 500 000 euron välein ja 5 miljoonaa euroa tai sen ylittävät palkkiot jaoteltuina ryhmiin 1 miljoonan euron välein.</p>	<p>Tällaisia henkilöitä ei ole ollut tilikaudella 2019.</p>
<p>j) jäsenvaltion tai toimivaltaisen viranomaisen pyynnöstä kunkin ylimmän hallintoelimen tai toimivan johdon jäsenen palkan ja palkkioiden kokonaismäärä.</p>	<p>Viranomainen ei ole esittänyt tällaista pyyntöä.</p>