

Toimielinten palkitsemispolitiikka

TAALERI

Sisälllys

| | | |
|-----------|---|----------|
| 1. | Johdanto | 2 |
| 2. | Päätöksentekoprosessin kuvaus | 2 |
| 3. | Hallituksen palkitsemisen kuvaus | 3 |
| 4. | Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus | 4 |
| a) | Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet | 4 |
| b) | Mahdollisen muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteet | 4 |
| c) | Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot | 5 |
| d) | Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot | 5 |
| 5. | Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset | 5 |

1. Johdanto

Tämä Taaleri Oyj:n (jäljempänä "Taaleri") toimielinten palkitsemispolitiikka on laadittu voimassa olevan osakeyhtiölain, arvopaperimarkkinalain sekä 1.1.2020 voimaan tulleen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti.

Tässä toimielinten palkitsemispolitiikassa määritellään periaatteet Taalerin toimielinten palkitsemiselle. Toimielinten palkitseminen tulee toteuttaa tämän palkitsemispolitiikan puitteissa ja sen periaatteita noudattaen. Toimielimiä ovat tätä palkitsemispolitiikkaa sovellettaessa Taalerin hallituksen jäsenet sekä toimitusjohtaja ja tämän mahdollinen sijainen.

Toimielinten palkitsemispolitiikan keskeisenä tavoitteena on edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellisten tavoitteiden saavuttamista motivoimalla toimielimiin kuuluvia henkilöitä toteuttamaan yhtiön liiketoimintastrategiaa ja toimimaan yhtiön kaikkien sidosryhmien edun mukaisesti. Palkitsemispolitiikan tavoitteena on myös mahdollistaa kilpailukykyisellä palkitsemisella kyvykkään johdon saaminen yhtiön palvelukseen ja sitouttaminen yhtiöön vahvistaen toiminnan jatkuvuutta.

Palkitsemisjärjestelmissä käytettävien määräytymisperusteiden tulee olla Taaleri-konsernin liiketoimintastrategian, tavoitteiden sekä arvojen mukaisia, ja niiden tulee vastata Taaleri-konsernin pitkän aikavälin etua ja edistää riskienhallintaa, eivätkä ne saa synnyttää eturistiriitoja palkitsemisen kohteena olevan henkilön ja Taalerin tai Taaleri-konsernin hallinnoimien rahastojen sääntöjen tai Taalerin asiakkaiden välille. Palkitsemisjärjestelmät ja niihin perustuvat suoritukset eivät saa johtaa Taalerin tai sen konserniin kuuluvan yhtiön vakavaraisuuden vaarantumiseen eivätkä kannustaa yhtiön riskinottohalun ylittävään riskinottoon. Palkitsemisjärjestelmien perusteella voidaan tehdä suorituksia vain, mikäli henkilö on toiminut velvoittavien lakien ja säännösten sekä yhtiön sisäisten ohjeistusten mukaisesti.

Taaleri-konsernin henkilökunnan palkitsemisen ohjaamiseksi hallitus on hyväksynyt palkitsemisjärjestelmä ja palkitsemisen periaatteet-asiakirjan, jonka sisältö ei poikkea periaatteiltaan tässä toimielinten palkitsemispolitiikassa esitetyistä periaatteista.

Mitä jäljempänä tässä palkitsemispolitiikassa todetaan toimitusjohtajasta, soveltuu myös mahdolliseen toimitusjohtajan sijaiseen.

2. Päätöksentekoprosessin kuvaus

Palkitsemispolitiikka

Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelelee palkitsemispolitiikan sekä muutokset palkitsemispolitiikkaan. Hallitus hyväksyy palkitsemispolitiikan esitettäväksi yhtiökokoukselle ja palkitsemispolitiikka oheistetaan yhtiökokouskutsuun tai julkaistaan erillisellä pörssitiedotteella.

Palkitsemispolitiikkaan ei voida tehdä olennaisia muutoksia esittämättä muutettua politiikkaa yhtiökokoukselle. Hallitus voi tehdä ilman yhtiökokouksen käsittelyä vain teknisluonteisia muutoksia palkitsemispolitiikkaan, kuten muutoksia palkitsemista koskevaan päätöksentekoprosessiin tai palkitsemista koskevaan terminologiaan sekä muutoksia muuttuneen lainsäädännön perusteella, edellyttäen, että edellä mainitut muutokset eivät ole olennaisia.

Julkinen

Hallituksen palkitsemisvaliokunta esittelee hallituksen ehdotuksen palkitsemispolitiikaksi yhtiökokoukselle. Yhtiökokous päättää kannattaako se esitettyä palkitsemispolitiikkaa yhtiökokouksen päätöksen ollessa neuvoa-antava. Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään neljän (4) vuoden välein ja aina, kun siihen tehdään olennaisia muutoksia. Mikäli yhtiökokouksen enemmistö ei kannata sille esitettyä palkitsemispolitiikkaa, viimeistään seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle on esitettävä tarkistettu palkitsemispolitiikka.

Hallituksen palkitsemisvaliokunnan tulee arvioida vuosittain palkitsemispolitiikan ajantasaisuutta niin hyvissä ajoin, että mahdollinen hallituksen ehdotus muutettavasta palkitsemispolitiikasta ehditään käsittelemään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Hallitus

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistele yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen jäsenten palkitsemisesta. Ehdotusta valmisteltaessa osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tulee huomioida kulloinkin voimassa oleva palkitsemispolitiikka. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta esittelee yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen jäsenten palkitsemisesta ja yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta arvioi hallituksen jäsenten palkitsemista ja sen tasoa valmistellessaan ehdotusta yhtiökokoukselle.

Toimitusjohtaja

Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistele ja esittelee hallitukselle ehdotuksen toimitusjohtajan palkitsemisesta, huomioiden kulloinkin voimassa olevan palkitsemispolitiikan. Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta, palkitsemisjärjestelmistä ja niiden ehdoista sekä toimitusjohtajalle maksettavista muista korvauksista. Toimitusjohtajalla ei ole läsnäolo-oikeutta hallituksen kokouksessa hallituksen käsitellessä toimitusjohtajan palkitsemista. Palkitsemisvaliokunta arvioi toimitusjohtajan palkitsemista vuosittain tai toimitusjohtajasopimuksessa sovituin väliajoin sekä tekee tarvittaessa ehdotuksen hallitukselle palkitsemisen muuttamiseksi.

Osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisen prosessi

Yhtiökokous päättää hallituksen esityksestä osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta, tai hallituksen valtuuttamisesta päättämään osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta.

Yhtiökokous päättää hallitukselle, ja hallitus yhtiökokoukselta saamansa valtuutuksen puitteissa toimitusjohtajalle, osana palkitsemisjärjestelmää annettavista osakkeista, optioista tai muista osakkeisiin oikeuttavista erityisistä oikeuksista.

Palkitsemisvaliokunta ja osakkeenomistajien nimitystoimikunta arvioivat osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamista palkitsemisen osana toimielinten palkitsemisjärjestelmien valmistelun yhteydessä.

3. Hallituksen palkitsemisen kuvaus

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esiteltyä yhtiökokoukselle päätösehdotuksen, jossa on huomioitava kulloinkin voimassa oleva

palkitsemispolitiikka. Hallituspalkkiot voivat koostua kiinteästä kuukausi- tai vuosipalkkioista, kokouskohtaisista palkkioista ja muista yhtiökokouksen päättämistä eristä.

4. Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus

a) Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet

Taalerin toimitusjohtajan palkitseminen voi koostua kiinteästä palkitsemisesta, muuttuvasta palkitsemisesta ja muista taloudellisista eduista. Kiinteää palkitsemista ovat kaikki sellaiset taloudelliset etuudet, joiden suuruus on etukäteen osapuolten tiedossa, kuten vuosipalkka ja luontoisedut. Muuttuvaa palkitsemista ovat kaikki sellaiset palkkiot, joiden suuruus on riippuvainen henkilön suorituksesta tai jostain ulkoisesti määriteltävästä tekijästä, kuten yhtiön taloudellisten tai ei-taloudellisten tunnuslukujen kehityksestä tai muusta määriteltävästä tekijästä. Näitä ovat muun muassa lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmät. Muita taloudellisia etuuksia voivat olla allekirjoitus- ja sitouttamispalkkiot, eläkejärjestelyt sekä toimitusjohtajan lakkaamiseen perustuvat taloudelliset korvaukset.

Palkitsemiseen perustuvat suoritukset voidaan suorittaa rahana, osakkeina, optioina, muina osakeperusteisina oikeuksina tai arvopapereina tai luontoisetuina tai muina etuuksina.

Toimitusjohtajan kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osien on oltava palkitsemisen tavoitteisiin nähden tarkoituksenmukaisessa suhteessa toisiinsa ottaen huomioon kulloisetkin liiketoimintastrategia ja tavoitteet sekä Taalerin pitkän aikavälin etu.

b) Mahdollisen muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteet

Muuttuva palkitseminen voi määräytyä määrällisten tai laadullisten tavoitteiden saavuttamisen tai Taalerin osakekurssin kehityksen perusteella. Määrällisiä tavoitteita voivat olla esimerkiksi yhtiön taloudellinen ja tuloksellinen suoriutuminen ja laadullisia tavoitteita tuloskaudelle asetetut toiminnan kehittämiseen tai vastuullisuuteen liittyvät tavoitteet, sisäisten ja ulkoisten sääntöjen noudattaminen sekä arvio henkilökohtaisesta suoriutumisesta.

Määrällisten tavoitteiden saavuttamisella edistetään yhtiön liiketoimintastrategiaa ja pitkän aikavälin taloudellisia intressejä asettamalla taloudelliset tavoitteet siten, että niiden saavuttaminen luo arvoa pitkällä aikavälillä esimerkiksi osakkeenomistajille maksettavien osinkojen ja yhtiön arvon kehittymisen kautta. Laadulliset tavoitteet voivat liittyä yhtiön, sen toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen ja näiden kehittyessä yhtiön tehokkuuden, vastuullisuuden, innovatiivisuuden ja sitä kautta kilpailukykyyn voidaan olettaa paranevan ja sen vaikuttavan yhtiön tuloksentelekykyyn ja arvoon. Taalerin osakekurssin kehitykseen liittyvät tavoitteet puolestaan luovat arvoa osakkeenomistajille. Ansaintakriteerien täyttymisen arviointiin käytettävät menetelmät ovat numeeristen tavoitteiden saavuttamisen toteaminen ja laadullisten tavoitteiden osalta onko ansaintakriteerien mukainen asiantila toteutunut.

Palkitsemisjärjestelmissä tulee olla ansaintajaksot. Ansaintajaksolla tarkoitetaan ajanjaksoa, jolta asetettujen suoritus- ja tuloskriteerien (ansaintakriteerit) täyttyminen arvioidaan. Palkitsemisjärjestelmän ansaintajakson tulee olla vähintään yksi (1) vuosi. Mikäli palkitsemisjärjestelmä on osakesidonnainen, ansaintajakson tulee olla vähintään kaksi (2) vuotta. Taalerin palkitsemisvaliokunta valmistelee ja hallitus päättää ansaintakriteerit kullekin ansaintajaksolle kohdassa 1 (Johdanto) mainittujen periaatteiden toteutumisen varmistamiseksi.

Julkinen

Palkitsemisjärjestelmään perustuvat suoritukset maksetaan palkitsemisjärjestelmän ehtojen mukaisesti ansaintajakson päätyttyä.

c) Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Toimitusjohtajan kanssa voidaan sopia eläkejärjestelyistä ja hänelle on mahdollista suorittaa allekirjoituspalkkioita, sitouttamisbonuksia ja toimisuhteen päättymisen johdosta maksettavia korvauksia.

Toimitusjohtajan eläkejärjestelyn tulee olla maksuperusteinen ja siihen suoritettava maksu voi olla enintään 25 % toimitusjohtajan vuosipalkasta. Eläkejärjestelyn eläkeiän tulee perustua siihen lakisääteiseen eläkejärjestelmään, jonka piirissä toimitusjohtaja on.

Toimitusjohtajan tulee omistaa koko toimisuhteensa ajan palkitsemisjärjestelmien perusteella saatuja osakkeita vähintään oman kiinteän bruttovuosipalkkansa määrän arvosta.

d) Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Palkkio voidaan suorittaa vain, jos sen maksaminen on kestävä ottaen huomioon yhtiön ja konsernin taloudellinen kokonaistilanne sekä tiedossa olevat riskit ja maksaminen on perusteltua yhtiön, konsernin, ja toimitusjohtajan suorituksen perusteella.

Palkkio voidaan jättää maksamatta osittain tai kokonaan tai lykätä palkkion maksua yhtiön kannalta parempaan ajankohtaan, jos maksaminen vaarantaa yhtiön tai konsernin vakavaraisuuden, tai maksaminen johtaa muuten haitalliseen tai kohtuuttomaan lopputulokseen yhtiön tai konsernin kannalta.

Palkkio voidaan jättää maksamatta osittain tai kokonaan tai periä takaisin jo maksettuja palkkioita, jos toimitusjohtajan menettely antaa tähän aiheuttaen, toimitusjohtaja on toiminut yhtiön liiketoimintaan liittyvien säännösten, ohjeiden tai toimintaperiaatteiden tai menettelytapojen vastaisesti, toimitusjohtajan toimisuhteeseen liittyvän lain tai yhtiön eettisen ohjeiston vastaisesti tai muutoin epäeettisesti, tai jos takaisinperintä on perusteltua ottaen huomioon yhtiön tai konsernin taloudellinen kokonaistilanne.

5. Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa väliaikaisesti, mikäli Taaleri-konsernin keskeiset toimintaedellytykset ovat muuttuneet palkitsemispolitiikan yhtiökokouskäsittelyn jälkeen edellyttäen, että poikkeaminen tapahtuu Taaleri-konsernin pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Yhtiön pitkän aikavälin etua arvioitaessa voidaan ottaa huomioon muun muassa yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys. Poikkeaminen voi koskea koko palkitsemispolitiikkaa siinä laajuudessa kuin olosuhteiden muutos edellyttää.

Poikkeamismahdollisuus koskee seuraavia tilanteita:

- toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen vaihdos
- yritysjärjestelyt, kuten sulautuminen, jakautuminen tai ostotarjoukset
- uusien liiketoiminta-alueiden perustaminen, hankkiminen tai niistä luopuminen
- strategian tai organisaatorakenteen merkittävät muutokset
- liiketoiminnan edellyttämien toimilupien hankkiminen tai niistä luopuminen
- sääntelyn tai verotuksen muutokset

Julkinen

Jos palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, yhtiön on valmistettava uusi palkitsemispolitiikka, joka käsitellään seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Poikkeamistilanteissa noudatetaan tämän palkitsemispolitiikan kohdassa 2 (Päätöksentekoprosessin kuvaus) esitettyjä valmistelun, päätöksenteon ja arvioinnin menettelytapoja