

TAALERI

**TOIMIELINTEN
PALKITSEMISPOLITIikka**

SISÄLLYSLUETTELO

1.	JOHDANTO	2
2.	PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSIN KUVAUS	2
3.	HALLITUKSEN PALKITSEMISEN KUVAUS	3
4.	TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN KUVAUS	3
a)	Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet	3
b)	Mahdollisen muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteet	4
c)	Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot.....	4
d)	Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot	4
5.	VÄLIIKAISTA POIKKEAMISTA KOSKEVAT EDELLYTYKSET	5

1. JOHDANTO

Taalerin toimielinten palkitsemispolitiikassa määritellään periaatteet Taaleri Oyj:n toimielinten palkitsemiselle. Toimielinten palkitseminen tulee toteuttaa tämän palkitsemispolitiikan puitteissa ja sen periaatteita noudattaen. Toimielimiä ovat tätä palkitsemispolitiikka sovellettaessa Taaleri Oyj:n hallituksen jäsenet sekä toimitusjohtajan ja tämän mahdollinen sijainen.

Palkitsemispolitiikan keskeisenä tavoitteena on edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellisten tavoitteiden saavuttamista motivoimalla toimielimiin kuuluvia henkilöitä toteuttamaan 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 ja arvojen mukaisia ja vastata Taaleri-konsernin pitkän aikavälin etua ja edistää riskienhallintaa eivätkä ne saa synnyttää eturistiriitoja palkitsemisen kohteena olevan henkilön ja Taalerin tai Taalerin asiakkaiden välille. Palkitsemisjärjestelmät ja niihin perustuvat suoritukset eivät saa johtaa Taaleri Oyj:n 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 palkitsemisjärjestelmien yleiset periaatteet, jotka eivät poikkea periaatteiltaan tässä toimielinten palkitsemispolitiikassa esitetyistä periaatteista.

Tämä toimielinten palkitsemispolitiikka on Taaleri Oyj:n ensimmäinen yhtiökokoukselle esiteltävä toimielinten palkitsemispolitiikka.

Mitä jäljempänä näissä periaatteissa todetaan toimitusjohtajasta, soveltuu myös mahdolliseen toimitusjohtajan sijaiseen.

2. PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSIN KUVAUS

Palkitsemispolitiikka

Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee palkitsemispolitiikan sekä muutokset palkitsemispolitiikkaan. Hallitus hyväksyy palkitsemispolitiikan esitettäväksi yhtiökokoukselle ja palkitsemispolitiikka oheistetaan yhtiökokouksutsuun 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.

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 on tehty 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 valmistelee 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 valmistelee 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 esiteltä yhtiökokoukselle päätösehdotuksen, jossa on huomioitava kulloinkin voimassa oleva palkitsemispolitiikka.

4. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN KUVAUS

a) Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet

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 toimisuhteen 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 Taaleri Oyj:n pitkän aikavälin etu.

b) Mahdollisen muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteet

Muuttuva palkitseminen voi määräytyä määrällisten tai laadullisten tavoitteiden saavuttamisen tai Taaleri Oyj:n osakekurssin kehityksen perusteella. Määrällisiä tavoitteita voivat olla esimerkiksi yhtiön taloudellinen ja tuloksellinen suoriutuminen ja laadullisia tavoitteita tuloskaudelle asetetut toiminnan kehittämiseen 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, innovatiivisuuden ja sitä kautta kilpailukyvyyn voidaan olettaa paranevan ja sen vaikuttavan yhtiön tuloksentelekykyyn ja arvoon. Taaleri Oyj:n osakekurssin kehitykseen liittyvät tavoitteet puolestaan luovat arvoa osakkeenomistajille. Ansaintakriteerien täyttymisen arviointiin käytettävät menetelmät ovat numeeristen tavoitteiden saavuttamisen toteaminen ja laadullisten tavoitteiden osalta onko ansaintakriteerin mukainen asiantila toteutunut.

Palkitsemisjärjestelmissä tulee olla ansaintajakso. Ansaintajaksolla tarkoitetaan ajanjaksoa, jolta asetettujen suoritus- ja tuloskriteerien (ansaintakriteerit) täytyminen arvioidaan. Palkitsemisjärjestelmän ansaintajakson tulee olla vähintään yksi (1) vuosi. Mikäli palkitsemisjärjestelmä on osakesidonnainen, ansaintajakson tulee olla vähintään kaksi (2) vuotta. Taaleri Oyj:n hallitus päättää ansaintakriteerit kullekin ansaintajaksolle kohdassa 1 (Johdanto) mainittujen periaatteiden toteutumisen varmistamiseksi.

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 verran.

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 aihetta, toimitusjohtaja on toiminut yhtiön liiketoimintaan liittyvien säännösten, ohjeiden tai toimintaperiaatteiden tai menettelytapojen vastaisesti, toimitusjohtajan toimitusuhteeseen 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

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