

TAALERI

TAALERI-KONSERNIN PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS KOSKIEN TILIKAUTTA 2018

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta. Hallituksen nimitysvaliokunta valmistelee ja esittelee varsinaiselle yhtiökokoukselle esitykset hallituksen jäsenten palkitsemisesta ja palkitsemisperiaateista.

Hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan valmistelun ja esityksen perusteella toimitusjohtajan palkitsemisesta ja muista toimsuhteen ehdoista sekä palkitsemisperiaateista. Hallitus myös valitsee ja vapauttaa toimitusjohtajan.

Hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan valmistelun ja esityksen perusteella konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta ja muista työ- tai toimsuhteen ehdoista sekä palkitsemisperiaateista. 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 palkitsemisessä.

Hallitus

Vuonna 2018 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 toimsuhteessa yhtiöön eivätkä kuuluneet palkkiojärjestelmien piiriin. Vuoden 2018 lopussa Taaleri Oyj:n hallituksella oli tarkastus-, nimitys- ja palkitsemisvaliokunnat. Hallintoneuvostoa tai osakkeenomistajien nimitystoimikuntaa Yhtiöllä ei ollut.

Hallituksen jäsenille on maksettu hallitustyöskentelystä vuonna 2018 seuraavasti: hallituksen puheenjohtajalle 50 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajalle 36 000 euroa ja muille hallituksen jäsenille 30 000 euroa. Vuosipalkkiot kattavat koko toimikauden sekä valiokuntatyön. Muita palkkioita ei ole maksettu.

TAALERI

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 osallistuu Taaleri Oyj:n avainhenkilöille tarkoitettuun osakepohjaiseen pitkän aikavälin sitouttavaan Osakepalkkiojärjestelmään 2017 - 2020. Yhtiön hallitus on päättänyt osakepalkkiojärjestelmästä 30.10.2017. Yhtiön hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit ja kullekin ansaintakriteerille asetettavat tavoitteet ansaintajakson alussa. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2017–2020 sekä ansaintajaksolta 2018 - 2021 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. Konsernin toimitusjohtajalle on allokoitu 40 500 osaketta ansaintajaksolta 2017 - 2020 ja 20 000 osaketta ansaintajaksolta 2018-2021.

Lyhytaikaisen kannustinohjelman palkkion maksu perustuu yhtiön julkistettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Lyhytaikaisen kannustinohjelman perusteella voidaan maksaa enimmillään kahdeksan kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Toimitusjohtajalla on oikeus lakisääteiseen eläkkeeseen ja eläkeikä määräytyy lakisääteisen työeläkejärjestelmän puiteissa. Allekirjoituspalkkioita tai sitouttamisbonuksia ei makseta. Toimitusjohtaja on oikeutettu irtisanomistilanteessa kuuden kuukauden irtisanomisajan palkkaan sekä erilliseen kuuden kuukauden palkkaa vastaavaan erokorvaukseen Yhtiön irtisanoessa työ- tai toimitusjohtajasopimuksen.

Taaleri Oyj:n toimitusjohtajalle vuonna 2018 maksetut kiinteät palkat sisältäen luontoisedut olivat 392 080 euroa ja muuttuvat palkkiot 119 467 euroa.

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 sekä ansaintajaksolta 2018 - 2021 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. Toimitusjohtajan sijaiselle ja muulle johtoryhmälle on allokoitu 139 500 osaketta ansaintajaksolta 2017 - 2020 ja 130 000 osaketta ansaintajaksolta 2018-2021.

TAALERI

Osa Taaleri Oyj:n johtoryhmän jäsenistä, pois lukien konsernin toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen, on mukana Taaleri Oyj:n hallituksen 4.12.2013 päättämässä konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisessa kannustinjärjestelmässä. Kannustinjärjestelmässä avainhenkilöille annetaan synteettisiä optio-oikeuksia ja mahdollinen palkkio maksetaan vuosina 2017 - 2018 osittain yhtiön Taaleri Oyj:n osakkeina ja osittain rahana. Palkkiona maksettuja osakkeita ei saa luovuttaa osakkeille asetetun yhden vuoden mittaisena odotusaikana. Kannustinjärjestelmän perusteella maksettavat palkkiot vastasivat myöntöhetkellä yhteensä enintään noin 200.000 Taaleri Oyj:n osakkeen arvonnousuun perustuvaa oikeutta sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Johtoryhmän jäsenille, pois lukien konsernin toimitusjohtaja, on jaettu synteettisiä optio-oikeuksia yhteensä 20 000 kpl. Taaleri Oyj:n hallitus päätti 19.2.2015, että synteettisen optio-ohjelman osakemäärissä huomioidaan 12.2.2015 ylimääräisen yhtiökokouksen päättämän osakeannin vaikutus yhtiön osakemäärään siten, ettei sillä ole vaikutusta synteettisten optio-oikeuksien arvoon. Kyseisestä kannustinjärjestelmästä maksettiin palkkiona 338 948 euroa konsernin johtoryhmän jäsenille.

Osa Taaleri Oyj:n johtoryhmän jäsenistä, pois lukien konsernin toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen, on ollut mukana Taaleri Oyj:n hallituksen 28.10.2015 päättämässä konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisessa kannustinjärjestelmässä. Kannustinjärjestelmässä avainhenkilöille annetaan synteettisiä optio-oikeuksia ja mahdollinen palkkio maksetaan vuosina 2019—2020 rahana. Yhtiön hallitus voi velvoittaa avainhenkilön hankkimaan yhtiön osakkeita enintään 50 %:lla palkkion määrästä. Kannustinjärjestelmän perusteella maksettavat palkkiot vastaavat myöntöhetkellä yhteensä enintään noin 800.000 Taaleri Oyj:n osakkeen arvonnousuun perustuvaa oikeutta sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Konsernin johtoryhmän jäsenille, pois lukien konsernin toimitusjohtaja, on jaettu synteettisiä optio-oikeuksia yhteensä 50 000 kpl. Tilikauden lopussa 31.12.2018 konsernin johtoryhmän jäsenillä ei ollut voimassa olevia synteettisiä optio-oikeuksia.

Lyhytaikaisen kannustinohjelman perusteella maksetaan toimitusjohtajan sijaiselle ja muulle johtoryhmälle maksimissaan kuuden kuukauden palkkaa vastaava summa. Palkitsemisen kriteereinä on liikevoittoprosentti sekä henkilön suoriutuminen, jota arvioidaan vuosittain erikseen määriteltyjen mittareiden perusteella. Allekirjoituspalkkioita tai sitouttamisbonuksia ei makseta. Toimitusjohtajan sijainen on oikeutettu irtisanomisilanteessa kuuden kuukauden irtisanomisajan palkkaan sekä erilliseen kuuden kuukauden palkkaa vastaavaan erokorvaukseen Yhtiön irtisanoessa työ- tai toimitusjohtajasopimuksen. Muun johtoryhmän jäsenten irtisanomisajat ovat minimissään kolme kuukautta ja maksimissaan kuusi kuukautta. Muun johdon osalta ei ole sovittu erillisistä irtisanomiskorvauksista.

Taaleri Oyj:n johtoryhmään kuuluville henkilöille vuonna 2018 maksetut palkat ja palkkiot sisältäen luontoisedut, lukuun ottamatta toimitusjohtajan palkkaa ja palkkioita, olivat yhteensä 1 798 113 euroa.