

**TAALERI**

**CRR 450 -DOKUMENTTI**

2020

Tilinpäätöshetken arvioon perustuva

## Asiakirjan perustiedot

Tarkoitus	Antaa arvio maksettavista palkkioista
Päivitystiheys	Tilinpäätöshetkellä annetaan arvio, toteutuneet luvut päivitetään 15.4.2021 jälkeen
Hyväksyjä ja pvm (alkuperäinen pvm)	Taaleri Oyj:n hallitus 17.2.2021
Voimaantulo	17.2.2021
Vastuuorganisaatio	HR
Yhteyshenkilö	Ann-Sofi Reims
Säätely, johon ohje perustuu	

## Versiohistoria

Hyväksytty (pvm)	Tullut sovellettavaksi (pvm)	Tehdyt muutokset

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

*LUVUT ARVIOITA TILINPÄÄTÖSHETKEN MUKAAN KOSKIEN VUOTTA 2020*

<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. Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana toimi 18.5.2020 asti Peter Fagernäs ja 19.5.2020 alkaen Juhani Elomaa. Palkitsemisvaliokuntaan kuuluivat jäseninä koko tilikauden Elina Björklund ja Tuomas Syrjänen. Palkitsemisvaliokunta kokoontui tilikaudella 2020 kolme kertaa.</p> <p>Taaleri Oyj:n tarkastusvaliokunta valvoo palkitsemisjärjestelmien vaatimustenmukaisuutta. Tarkastusvaliokunta kokoontui tilikaudella 2020 yhdeksän 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 rakenteesta, mukaan lukien tiedot suoritusarvioinnissa käytetyistä perusteista ja riskiperusteisista palkkioiden määrän muutoksista, lykkäämiskäytännöistä ja palkkioiden maksamisperusteista;</p>	<p>Taaleri-konsernin palkkiojärjestelmä muodostuu toimintokohtaisista palkkiomalleista sekä pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmistä. Toimintokohtaiset mallit perustuvat mm. liikevoittoprosenttiin, tuottojen kasvuun, aktiivisuuteen sekä erilaisiin laadullisiin kriteereihin.</p> <p>Muuttuvat palkkiot, mukaan luettuna mahdollinen lykätty osuus, maksetaan tai oikeus niihin syntyy ainoastaan, jos se on kestävä 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 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. Lykätty 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>
<p>d) direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan mukaisesti vahvistetut palkkioiden kiinteiden ja muuttuvien osien suhde;</p>	<p>Taaleri Oyj:n yhtiökokous on hyväksynyt 29.3.2017 varsinaisessa yhtiökokouksessa, että muuttuva</p>

	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 pääsääntöisesti muuttuvan palkitsemisen piirissä. Poikkeuksena henkilöt, jotka yleisten palkitsemisperiaatteiden mukaisesti eivät kuulu muuttuvan palkitsemisen piiriin. Luontoisedut määräytyvät henkilöstöohjeiden mukaisesti.
g) yhteenlasketut tiedot palkitsemisesta jaoteltuna liiketoiminta-alueittain;	<p>Palkitseminen liiketoiminta-alueittain 2020 (ilman sivukuluja)</p> <p>Varainhoito/ Kiinteä= 9.527.000 € Varainhoito/ Muuttuva= 1.482.102 €</p> <p>Vakuutus/ Kiinteä = 1.857.634 € Vakuutus/ Muuttuva= 987.542 €</p> <p>Energia/ Kiinteä= 2.666.000 € Energia/ Muuttuva= 722.000 €</p> <p>Tasesijoitukset/Kiinteä = 2.626.000 € Tasesijoitukset/ Muuttuva= 438.000 €</p>
h) yhteenlasketut palkitsemista koskevat tiedot <u>toimivan johdon ja niiden henkilöstön jäsenten osalta, joiden toiminnalla on merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin; tiedoista on käytävä ilmi</u>	
i) tilivuoden palkkioiden määrä jaettuna kiinteisiin ja muuttuviin osiin, ja kyseisten palkkioiden saajien määrä;	<p>Kiinteä 2020 = 5.090.700 € Muuttuva 2020 = 1.975.980 € Osakepalkkiojärjestelmistä ansaitut laskennalliset palkkiot vuodelta 2020: 147 448 € Nimettyjen henkilöiden lukumäärä: 44</p>
ii) muuttuvien palkkioiden määrä ja muoto jaettuna käteiseen, osakkeisiin sekä osakesidonnaisiin rahoitusvälineisiin ja muihin välinetyyppeihin;	<p>Maksetaan heti = 1.340 645 €, josta 214.094 € osakkeina, joihin syntyy oikeus vuoden odotusajan jälkeen. Viivästetään seuraaville kolmelle vuodelle = 635.334 €</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>Aiemmilta vuosilta lykätty palkkiot (maksussa vuoden 2020 tulospalkkioiden yhteydessä): 158 800 € (vähintään 50% netosta osakkeina, joihin syntyy oikeus vuoden odotusajan jälkeen)</p>
iv) niiden tilikauden aikana lykättyjen palkkioiden määrä, jotka on määritetty, jotka on maksettu ja joiden määrää on alennettu suorituksen arvioinnin jälkeen;	Tällaisia palkkioita ei ole ollut tilikaudella 2020.

<p>v) tilikauden aikana maksetut uusien palkkionsaajien aloitusrahat ja maksetut erorahat sekä näiden maksujen saajien määrä</p>	<p>Aloitus- tai erorahoja ei ole maksettu nimetyille henkilölle tilikaudella 2020.</p>
<p>vi) tilikauden aikana määriteltyjen erorahojen määrä, niiden saajien lukumäärä sekä suurin yhdelle palkkionsaajalle määritetty tällainen korvaus;</p>	<p>Erorahoja ei ole määritelty nimetyille henkilöille tilikaudella 2020.</p>
<p>i) niiden henkilöiden lukumäärä, joiden palkitsemiseen 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 tilikaudella 2020.</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>