

## Palkka- ja palkkioselvitys 1.1. - 31.12.2019

### Päätöksenteko

Tecnotree Oyj:n yhtiöjärjestyksen mukaan varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista. Hallitus päättää toimitusjohtajan ja muun konsernijohtoon palkkauksen ja muut taloudelliset etuudet yksi yli yhden -periaatteella.

### Keskeiset periaatteet

Tecnotree-konsernin palkitsemisjärjestelmä on suunniteltu edistämään kilpailukykyä ja yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä vaikuttamaan omistaja-arvon myönteiseen kehitykseen. Palkitsemisohjelmat perustuvat ennalta määritettyihin ja mitattaviin suoritus- ja tuloskriteereihin. Tecnotreellä on tällä hetkellä vain lyhyen aikavälin palkitsemisohjelmia.

### Hallituksen jäsenten vuosipalkkiot

Vuoden 2019 varsinainen yhtiökokous päätti pitää hallituksen jäsenten palkkiot ennallaan seuraavasti:

- puheenjohtajalle maksetaan 50 000 euroa vuodessa
- varapuheenjohtajalle 30 000 euroa vuodessa
- jäsenille 23 000 euroa vuodessa
- kokouspalkkiona maksetaan puheenjohtajalle 800 euroa ja jäsenille 500 euroa kokoukselta
- valiokuntien kokouspalkkiona maksetaan 500 euroa kokoukselta.

Yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenille korvataan myös kohtuulliset matkakustannukset.

Hallituksen puheenjohtajalle ja jäsenille maksetut palkkiot olivat 1.1. – 31.12.2019 yhteensä 215 457 euroa.

	Maksettu palkkio, euroa*
<b>HALLITUKSEN PUHEENJOHTAJALLE JA JÄSENILLE MAKSETUT PALKKIOT 2019</b>	
Neil Macleod, hallituksen puheenjohtaja 24.9.2018-	-55 133
Jyoti Desai, hallituksen varapuheenjohtaja 24.9.2018-	-38 438
Conrad Neil Phoenix 24.9.2018 -	-27 938
Kaj Hagros 15.5.2019 -	-19 407
Anders Fornander 5.9.2019 -	-9 438
Priyesh Ranjan 24.9.2018 - 1.7.2019	-15 938
Harri Koponen 2008 - 15.5.2019	-23 481
Christer Sumelius 2001 - 15.5.2019	-12 593
Pentti Heikkinen 2009 - 15.5.2019	-13 093
<b>KAIKKI YHTEENSÄ</b>	<b>-215 457</b>

\*Sisältää kiinteät hallituspalkkiot ja palkkiot osallistumisesta hallituksen ja sen valiokuntien kokouksiin.

### Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitseminen

Palkitsemisjärjestelmän tavoitteena on kilpailukykyinen palkitseminen avainresurssien sitouttamiseksi ja saamiseksi. Toimitusjohtajan ja muun ylimmän johdon nykyinen palkitsemisjärjestelmä koostuu kiinteästä kuukausipalkasta ja lyhyen aikavälin taloudellisiin tavoitteisiin pohjautuvasta tulospalkkiosta. Tulospalkkiojärjestelmän mahdollinen tuotto on sidottu konsernikohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen, joita ovat liikevaihdon ja liikevoiton kehitys. Liiketoiminta-alueiden johtajilla on määritelty tavoitteeksi myös saatujen tilausten kehitys. Tavoitteet määritellään vuosittain.

### Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkan muuttuva osa, vuosittainen lyhyen aikavälin bonusohjelma (STI), on enintään 100 % vuosiperuspalkasta. Vuosibonus perustuu liikevaihtoon, nettokassavirtaan, kiinteisiin kustannuksiin ja



asiakastyytyväisyyteen. Toimitusjohtajan vuosibonus edellyttää voimassaolevaa työsuhdetta vuoden lopussa. Toimitusjohtajan irtisanomisaika on 36 kuukautta, jos yhtiö irtisanoo hänet, ja 6 kuukautta toimitusjohtajan irtisanoutuessa itse. Yhtiön tekemän irtisanomisen perusteella toimitusjohtajalle maksetaan korvauksena 36 kuukauden palkkaa vastaava summa. Yhtiö voi päättää toimitusjohtajansopimuksen välittömästi ilman erillistä korvausta, mikäli toimitusjohtaja on rikkonut merkittävästi toimitusjohtajasopimustaan, syyllistynyt laittomaan toimintaan tai muuten toiminnallaan aiheuttanut yhtiölle huomattavaa haittaa. Toimitusjohtaja Padma Ravichanderille maksettiin vuonna 2019 palkkaa ja palkkioita 431 000 euroa.

### **Muu johto**

Johtoryhmän jäsenten palkkojen muuttuvassa osassa, vuosittaisessa lyhyen aikavälin bonusohjelmassa (STI), on jäsenen roolista riippuva tavoite- ja maksimitaso. Johtoryhmän jäsenen vuosibonus edellyttää voimassaolevaa työsuhdetta vuoden lopussa. Johtoryhmän jäsenten eläkeiät perustuvat soveltuvaan paikalliseen lainsäädäntöön. Johtoryhmän jäsenten työsopimusten irtisanomisaika vaihtelee kahden ja kuuden kuukauden välillä, jos yhtiö irtisanoo jäsenen ja kahden ja kuuden kuukauden välillä, jos jäsen irtisanoo työsopimuksen. Vuonna 2019 johtoryhmän jäsenille maksettiin palkkaa ja muita työsuhde-etuuksia yhteensä 1,234 miljoonaa euroa, josta kiinteän palkan osuus oli 100 %.

### **Lainat ja takuut**

Hallituksen tai johtoryhmän jäsenille ei ole myönnetty takauksia eikä lainoja. Heillä tai heidän lähipiiriinsä kuuluvilla henkilöillä tai yhteisöillä ei myöskään ole olennaisia liikesuhteita yhtiön kanssa.

