

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 1.1. - 31.12.2017

Päätöksenteko

Tecnotree Oyj:n yhtiöjärjestyksen mukaan varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista. Hallitus päättää toimitusjohtajan ja muun konsernijohtajan 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 2017 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. – 31.12.2017 yhteensä 186 138 euroa.

	Maksettu palkkio, euroa *)
Harri Koponen, hallituksen puheenjohtaja	63 200
Pentti Heikkinen, hallituksen varapuheenjohtaja	38 500
Christer Sumelius	31 000
Matti Jaakola	31 000
Pirjo Pakkanen	22 438
KAIKKI YHTEENSÄ	186 138

*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 määriteltäviä tavoitteeksi myös saatujen tilausten kehitys. Tavoitteet määritellään vuosittain.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkan muuttuva osa, vuosittainen lyhyen aikavälinbonusohjelma (STI), on tavoitetasolla 50 % ja enintään 100 % vuosiperuspalkasta. Vuosibonus perustuu liikevaihtoon, laatuindeksiin ja nettokassavirtaan. Toimitusjohtajan vuosibonus edellyttää voimassaolevaa työsuhdetta vuoden lopussa.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on kuusi kuukautta, jos yhtiö irtisanoo hänet, ja kuusi kuukautta toimitusjohtajan irtisanoutuessa itse. Yhtiön tekemän irtisanomisen perusteella toimitusjohtajalle maksetaan korvauksena 12 kuukauden palkkaa vastaava summa. Yhtiö voi päättää toimitusjohtajasopimuksen välittömästi ilman erillistä korvausta, mikäli toimitusjohtaja on rikkonut merkittävästi toimitusjohtajasopimustaan, syylistynyt laittomaan toimintaan tai muuten toiminnallaan aiheuttanut yhtiölle huomattavaa haittaa. Mikäli uusi osakkeenomistaja hankkii yli 50 % yhtiön osakkeista tai yli 50 % yhtiön omaisuudesta siirretään uudelle omistajalle, toimitusjohtajaa voi irtisanoa sopimuksen 3 kuukauden irtisanomisajalla ja hän on oikeutettu 6 kuukauden palkkaa vastaavaan korvaukseen.

Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy työeläkelainsäädännön mukaan.

Toimitusjohtaja Padma Ravichanderille maksettiin vuonna 2017 palkkaa ja palkkioita 412 770 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 2017 johtoryhmän jäsenille maksettiin palkkaa ja muita työsuhde-etuuksia yhteensä 1 037 068 euroa, josta kiinteän palkan osuus oli 97 %.

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.