

TECNOTREE PALKITSEMISPOLITIikka 2024



SISÄLTÖ

1. **Yleistä**
2. **Palkitsemispolitiikan päätöksentekoprosessi**
3. **Palkitsemisen yleiset periaatteet**
4. **Hallituksen jäsenten palkitseminen**
5. **Toimitusjohtajan palkitseminen**
6. **Poikkeaminen palkitsemispolitiikasta**

1. Yleistä

Tämä Tecnotree Oyj:n ("Tecnotree" tai "Yhtiö") toimielinten palkitsemispolitiikka ("Palkitsemispolitiikka") kuvaa Palkitsemispolitiikan periaatteet ja viitekehyksen toimitusjohtajan ("CEO") ja hallituksen jäsenten palkitsemiseksi. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan myös varatoimitusjohtajaan, jos sellainen valitaan.

Palkitsemispolitiikka on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 mukaisesti. Palkitsemispolitiikan päätavoitteena on edistää Tecnotreen liiketoimintastrategiaa ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Palkitsemisvaliokunta on Palkitsemispolitiikan valmistelussa huomionnut työntekijöiden palkka- ja työsuhde-ehdot.

2. Palkitsemispolitiikkaa koskeva päätöksentekoprosessi

Tämä Palkitsemispolitiikka on hallituksen laatima ja se esitetään vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa osakkeenomistajien hyväksyttäväksi. Yhtiökokouksen hyväksyntä on luonteeltaan neuvoantava. Palkitsemispolitiikan on tarkoitus olla voimassa neljä (4) vuotta vuoden 2028 yhtiökokoukseen asti, ellei sitä korvata uudella palkitsemispolitiikalla ennen sitä.

Palkitsemisvaliokunta ja hallitus seuraavat ehdotetun palkitsemismallin noudattamista ja sen toimivuutta sekä lopputulosta. Hallitus esittää Palkitsemispolitiikkaan muutoksia, jos näkee siihen tarvetta.

Hallitus voi tehdä sellaisia muutoksia Palkitsemispolitiikkaan, joiden ei katsota olevan olennaisia, kuten esimerkiksi teknisiä muutoksia palkitsemisen päätöksentekoprosessiin, palkitsemisesta käytettyyn terminologiaan, tai lain vaatimia muutoksia, ilman että niitä täytyy esittää yhtiökokoukselle.

Palkitsemisvaliokunta valvoo yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan käyttöönottoa ja varmistaa, että Yhtiön toimielimet palkitaan yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan mukaisesti. Palkitsemisraportti esitetään yhtiökokoukselle vuosittain.

Hallituksen palkitseminen: Hallituksen palkkioista päätetään Tecnotreen osakkeenomistajien päätöksellä varsinaisessa yhtiökokouksessa. Ehdotuksen hallituksen palkkiosta varsinaiselle yhtiökokoukselle tekee hallitus perustuen nimitysvaliokunnan ehdotukseen, jos sellainen on perustettu. Osakkeenomistajat huomioivat hallituksen jäsenen vastuut, henkilökohtaisen työpanoksen ja velvoitteet päättäessään kullekin hallituksen jäsenelle maksettavasta palkkiosta.

Toimitusjohtajan palkitseminen: Hallitus päättää toimitusjohtajan kiinteästä palkasta, muuttuvasta palkitsemisesta, lyhyen- ja pitkän aikavälin kannustimista, eläkkeestä, matkakorvauksista, asumisedusta, työterveydenhuollosta ja vakuutuseduista, luontoiseduista, bonuksista ja muista eduista voimassa olevan Palkitsemispolitiikan mukaisesti. Hallitus voi siirtää päätöksentekovaltuutensa hallituksen puheenjohtajalle tai palkitsemisvaliokunnalle. Kaikki muutokset toimitusjohtajan palkkioihin edellyttävät hallituksen hyväksyntää.

3. Palkitsemisen yleiset periaatteet

Palkitsemiskäytännön tarkoitus on kilpailukykyinen palkitseminen, joka houkuttelee ja sitouttaa avainhenkilöitä. Toimitusjohtajan palkitsemisjärjestelmä koostuu kiinteästä kuukausipalkasta sekä suoriteperusteisesta palkitsemistavoitteista, jotka sovitaan ja suunnitellaan hallituksen kanssa. Mahdollinen palkkio suoriteperusteisesta palkkiojärjestelmästä on sidottu Tecnotreen tavoitteiden saavuttamiseen laaditun suunnitelman mukaisesti. Tavoitteet määritellään vuosittain.

Tecnotreen ja sen tytäryritysten muuttuva palkitsemisjärjestelmä on suunniteltu edistämään kilpailukykyä ja Yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä edistämään omistaja-arvon positiivista kehitystä. Kannustinsuunnitelmat pohjautuvat ennalta määriteltyihin, mitattavissa oleviin suoritus- ja tulosindikaattoreihin.

Samat palkitsemisperiaatteet soveltuvat yleisesti niin toimitusjohtajaan kuin muihinkin työntekijöihin. Kuitenkin toimitusjohtajan erityisasema ja tehtävien vaativuus sekä vastuu huomioiden, toimitusjohtajalle voidaan tarjota joitain etuja, jotka poikkeavat muiden työntekijöiden eduista. Myös muuttuva palkitsemisen osa on kiinteään palkkaan verrattuna korkeampi kuin muilla Yhtiön johtajilla.

4. Hallituksen jäsenten palkitseminen

Osakkeenomistajat tekevät hallituksen palkitsemista koskevat päätökset yhtiökokouksissa. Hallituksen palkitsemisen tarkastelun ja ehdottamisen keskeisiä periaatteita ovat:

- a. palkkioiden kilpailukykyisyys hallituksen jäsenien houkutteluun, jotka ovat päteviä, kokeneita ja asiantuntevia
- b. yhdenmukaisuus hallituksen etujen ja osakkeenomistajien etujen välillä

Hallituksen jäsenet eivät kuulu kannustinohjelmien tai suoriteperusteisen palkitsemisen piiriin. Heillä ei ole eläkeohjelmia eivätkä he saa palkkioiden lisäksi mitään muita taloudellisia etuuksia. Hallituksen jäsenten pakolliset matkakulut kuitenkin korvataan Tecnotreen politiikan mukaisesti.

5. Toimitusjohtajan palkitseminen

Lopullisen päätöksen toimitusjohtajan palkitsemisesta tekee Yhtiön hallitus. Toimitusjohtajan palkkio muodostuu kiinteästä palkasta, muuttuvasta palkitsemisesta, joka pitää sisällään lyhyen- ja pitkän aikavälin kannustimet, eläkkeestä, matkakorvauksista, asumisedusta, työterveydenhuollosta ja vakuutuseduista, luontoiseduista, bonuksista ja muista taloudellisista eduista. Tavoitteena on saavuttaa tasapainoinen palkitsemiskokonaisuus, joka tarjoaa kilpailukykyisen kiinteän palkan sekä lyhyt- ja pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät, jotka tukevat Yhtiön suoriutumista ja palkitsevat sopivalla tasolla.

- a. **Kiinteä palkka:** Toimitusjohtajalle maksettava kiinteä palkka muodostuu kuukausittaisesta peruspalkasta ja luontoiseduista. Toimitusjohtajan vuosipalkka on 12 (kaksitoista) kertaa kuukausittain maksettava peruspalkka, joka perustuu aseman vaatavuuteen, aikaisempaan suoriutumiseen, relevanttiin henkilökohtaiseen kokemukseen, pätevytyteen, kokemukseen Yhtiössä ja liikkeenjohtoon ja taitoihin. Kiinteä palkka tarkistetaan vuosittain perustuen Yhtiön tulokseen ja toimitusjohtajan suoriutumiseen sekä markkinatilanteeseen. Yhtiöllä on oikeus, toimitusjohtajan kirjallisen suostumuksen saatuaan, muuttaa luontoisedut rahalliseksi korvaukseksi niiden verotusarvon mukaisesti.
- b. **Lyhyen aikavälin kannustin / vuosibonus:** Enintään vuoden pituista jaksoa koskevat kannustimet, jotka perustuvat Yhtiön kannattavuuteen ja muihin taloudellisiin, strategiaan ja operatiivisiin tavoitteisiin, jotka hallitus on määritellyt tilikauden alussa. Toimitusjohtaja on myös oikeutettu suoriteperusteiseen bonukseen. Vuosittainen lyhyen aikavälin kannustin ei voi ylittää 100 % henkilön vuosittaisesta kiinteästä peruspalkasta. Toimitusjohtajan vuosibonus edellyttää voimassa olevaa työsopimusta vuoden lopussa, ottaen huomioon sen, että hallitus voi niin halutessaan liittää samat kannustinehdot osaksi Yhtiön ja toimitusjohtajan välille tehtyä palvelusopimusta.
- c. **Pitkän aikavälin kannustin:** Tecnotreen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisesti Yhtiö myöntää toimitusjohtajalle tietyn määrän Yhtiön osakkeita, joita toimitusjohtaja voi käyttää pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisesti. Osakkeiden myöntäminen edellyttää joko kaikkien tarvittavien päätösten ja hyväksyntöjen saamista yhtiökokoukselta tai yhtiökokouksen hallitukselle myöntämää valtuutusta, jotta pitkän

aikavälin kannustinjärjestelmään voidaan vaikuttaa.

- d. **Eläke:** Toimitusjohtaja voi osallistua markkinakäytännön mukaisiin eläkeohjelmiin Suomessa tai omassa asuinmaassaan. Eläkejärjestelyt saattavat muuttua vuosittain. Hallitus päättää eläkeiästä ja eläkejärjestelyistä markkinakäytäntöön perustuen.

Alemmasta eläkeiästä ja täydentävästä eläkekorvauksesta voidaan sopia toimitusjohtajan kanssa osana palkitsemiskokonaisuutta.

- e. **Muut edut:** Muut edut pitävät sisällään asumisedun, työterveydenhuollon ja vakuutusedut, joihin sisältyvät, mutta jotka eivät rajoitu, seuraavat: sairausvakuutus, matkavakuutus ja päivärahat kansainvälisiin työtehtäviin. Toimitusjohtaja on oikeutettu saamaan edellä mainitut edut sopivien ja asianmukaisten tasojen mukaisesti, jotka määräytyvät toimitusjohtajan työskentelymaan paikallisten markkinakäytäntöjen mukaisesti ja jotka saattavat kehittyä vuosittain.

Hallitus voi myös poikkeuksellisesti käyttää erilaisia kertaluonteisia palkitsemistapoja, kuten allekirjoitusbonusta tai sitouttamisbonusta.

- f. **Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot:** Tietyt muut palveluehdot voivat vaikuttaa toimitusjohtajan kokonaispalkkioon. Näihin kuuluvat muun muassa sopimuksen kesto, irtisanomisaika ja erokorvaukset. Toimitusjohtajan irtisanomisajan tulee yleensä olla vähintään kuusi (6) kuukautta, mutta tietyissä tilanteissa voidaan sopia lyhyemmästä ajasta.

- g. **Ehdot palkkion lykkäämiselle ja mahdolliselle palkkioiden takaisinperinnälle:** Hallitus voi vähentää kannustinjärjestelmien palkkioita tai lykätä niiden maksamista oman harkintansa mukaisesti, jos Yhtiön taloudellinen asema vaikeutuu huomattavasti toimitusjohtajan väärinkäytöksestä, virheellisestä menettelystä tai epäeettisistä toimista johtuen, joita ei voida pitää kokonaisuutena arvioiden vähäisinä.

6. Poikkeaminen palkitsemispolitiikasta

Hallitus voi nimitys- tai palkitsemisvaliokunnan suosituksen perusteella väliaikaisesti poiketa mistä tahansa politiikan kohdasta harkintansa mukaan, missä tahansa seuraavista tilanteista:

- Toimitusjohtajan vaihtuessa (tarvittaessa) uuden palkkauspolitiikan mukaisesti
- Yhtiön rakenteessa, organisaatiossa, omistuksessa ja liiketoiminnassa tapahtuu olennaisia muutoksia (esimerkiksi sulautuminen, haltuunotto, jakautuminen, yrittysosto

jne.), jotka saattavat edellyttää muutoksia lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin tai muihin palkitsemisen elementteihin, jotta johdon ja liiketoimien jatkuvuus voidaan varmistaa, ja

- Mikä tahansa muu muutos, jonka yhteydessä poikkeamista tarvitaan pitkän aikavälin etujen ja kestävyiden palvelemiseksi tai liiketoiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi

Poikkeukset, olivat ne väliaikaisia tai ei, tulee raportoida seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa esitettävässä palkitsemisraportissa.