

## PALKITSEMISRAPORTTI 2020

### 1. JOHDANTO

Tecnotree Oyj:n ("Tecnotree" tai "yhtiö") palkitsemisraportti vuodelta 2020 on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 ("Hallinnointikoodi") perusteella. Tecnotree esittää tässä selvityksessä yhtiön hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle tilikauden 2020 aikana maksetut ja tilikauden 2020 perusteella maksettavaksi erääntyvät palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet. Lisäksi raportti kuvaa palkitsemista koskevaa päätöksentekoa ja sitä koskevia keskeisiä periaatteita Tecnotreellä.

#### **Palkitsemisen periaatteet 2020**

Tecnotree pyrkii tarjoamaan palkkatason, joka motivoi, kannustaa, houkuttelee ja pitää kiinni korkeimman tason työntekijöistä. Palkkauksen tehokkuuden maksimoimiseksi Tecnotreessä harkitaan huolellisesti sen varmistamista, että palkkioelementit ohjaavat yhtiön liiketoimintastrategiaa ja sen pitkäaikaisia taloudellisia etuja. Palkitsemisvaliokunta on täysin tietoinen vastuustaan varmistaa, että palkitseminen tukee ja ohjaa yhtiön strategiaa painopisteitä ja kasvusuunnitelmaa.

Tecnotreen vuoden 2020 palkitsemisraportti noudattaa yhtiön 19. elokuuta 2020 julkaistua palkitsemispolitiikkaa ("Palkitsemispolitiikka"), josta keskusteltiin ja hyväksyttiin osakkeenomistajien neuvoo-antavalla päätöksellä 10.9.2020 pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Palkitsemispolitiikan mukaisesti Tecnotree noudattaa palkkioissaan seuraavia periaatteita:

- kilpailukykyinen korvaus avainresurssien hankkimiseksi ja sitomiseksi
- Tecnotreen ja sen tytäryhtiöiden muuttuva palkkiojärjestelmä on suunniteltu edistämään kilpailukykyä ja yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä edistämään omistaja-arvon positiivista kehitystä. Palkitsemisjärjestelmät perustuvat ennalta määritettyihin ja mitattaviin suorituskyky- ja tuloskriteereihin

Palkitsemisen periaatteiden avulla Tecnotree pyrkii tukemaan osakkeenomistajien, Tecnotreen ja sen henkilöstön etujen yhteneväisyyttä. Palkitsemisella pyritään myös tukemaan Tecnotreen pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä henkilöstön sitoutumista työnantajansa.

Tecnotreen johdon ja henkilöstön oikeudenmukainen ja kannustava palkitseminen ovat yhtiössä jatkuvan kehityksen ja arvioinnin kohteena. Hallitus ja palkitsemisvaliokunta arvioivat säännöllisin väliajoin Tecnotreen kokonaispalkitsemisen kehittämistarpeita. Näiden arviointien yhteydessä voidaan käyttää ulkopuolisia asiantuntijoita arvioimaan muun muassa eri työtehtävien vaatimustasoja ja näiden vaikutusta palkitsemiseen. Tecnotreen palkitsemisvaliokunta seuraa ja arvioi myös yhtiön palkitsemispolitiikkaa säännöllisesti, jotta yhtiö voi varmistaa sen, että politiikka noudattaa yhtiön strategiaa ja palkitsemisen periaatteita.

Tecnotreellä on käytössä henkilöstön pitkän aikavälin kannustinohjelma ("kannustinohjelma"), jonka tarkoituksena on edistää siihen osallistuvien henkilöiden tavoitteiden yhdenmukaistamista Tecnotreen kasvustrategian ja pitkän aikavälin menestyksen kanssa. Kannustinohjelma sisältää rajoitettujen osakkeiden myöntämisen kannustinohjelmaan osallistujille. Kannustinohjelman tavoitteet ja kattavuus on esitetty alla

### **Kannustinohjelman tavoite**

Yhtiöllä oli painava taloudellinen syy kannustinohjelman käynnistämiseen, koska se oli yhdenmukainen yhtiön kannustin- ja sitouttamisohjelman kanssa yhtiön avainhenkilöihin nähden, ottaen huomioon sen kasvupolun. Lisäksi pitkän ajan kannustinohjelman tavoitteena oli kannustaa osallistujia työskentelemään pitkällä aikavälillä osakkeenomistajien arvon kasvattamiseksi, sitouttamaan osallistujan yhtiöön ja varmistamaan, että osallistujien edut ovat yhdenmukaisia yhtiön etujen kanssa.

### **Kannustinohjelman kattavuus**

Ehdolliset osakepalkkiot myönnetään Tecnotreen ylimmälle johdolle ja muille ehdollisiin osakepalkkioihin oikeutetuille avainhenkilöille sitouttamis- ja rekrytointitarkoituksessa Tecnotreen tulevan menestyksen kannalta keskeisten osaajien palkkaamisen ja sitouttamisen varmistamiseksi.

### **Poikkeaminen palkitsemispolitiikasta**

Tilikauden 2020 aikana palkitsemispolitiikkaa noudatettiin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessa eikä poikkeamia ollut.

### **Palkitsemisen ja liiketoiminnan kehitys 2016 - 2020:**

Alla on kuvaus siitä, kuinka Tecnotreen hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle maksetut palkkiot ovat kehittyneet suhteellisesti viiden edellisen tilikauden aikana verrattuna Tecnotreen työntekijöiden keskimääräisten palkkojen ja Tecnotreen taloudellisen tunnuslukujen kehitykseen.

	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Hallituksen palkkiot (1000 €)	165	186	314	215	195
Toimitusjohtajan palkkiot (1000 €)	478	413	465	431	2 584
Henkilöstön palkitseminen keskimäärin (1000 €)	38	35	31	29	29
Liikevaihto (M€)	60,1	55,1	41,9	47,0	52,8
Liikevoitto (M€)	- 10,1	- 8,0	5,3	14,4	18,6

## **2. HALLITUKSEN PALKKIOT TILIKAUDELLE 2020**

Tecnotreen yhtiökokous päättää hallitukselle maksettavista palkkioista. Tecnotreen varsinainen yhtiökokous 10. syyskuuta 2020 päätti puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle ja hallitukselle maksettavista vuotuisista palkkioista seuraavasti:

- Hallituksen puheenjohtaja 50.000 euroa
- Hallituksen varapuheenjohtaja 30.000 euroa
- Hallituksen jäsenet 23.000 euroa



Lisäksi osakkeenomistajat päättivät puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle ja hallitukselle maksettavasta läsnäolopalkkiosta seuraavasti:

- Hallituksen puheenjohtaja 800 euroa
- Hallituksen varapuheenjohtaja 500 euroa
- Hallituksen jäsenet 500 euroa

Hallituksen jäsenille ei ole annettu hallitustyöskentelystä osakepalkkioita tai muita osakeperusteisia palkkioita.

Hallituksen kokouksista aiheutuneet matkakustannukset korvataan yhtiön matkustuspolitiikan mukaisesti.

#### Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot tilikaudella 1.1. – 31.12.2020:

Hallituksen jäsen	Vuosipalkkiot	Kokouspalkkiot	Palkkiot yhteensä, euroa
Neil Macleod	50 000	13 500	63 500
Jyoti Desai	30 000	11 500	41 500
Conrad Neil Phoenix	23 000	8 500	31 500
Anders Fornander	23 000	6 500	29 500
Markku Wilenius	7 063	2 000	9 063
Kaj Hagros	15 640	4 000	19 640
<b>Yhteensä</b>	<b>148 703</b>	<b>46 000</b>	<b>194 703</b>

### 3. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN TILIKAUDELLE 2020

Tecnotreen hallitus hyväksyy ja arvioi toimitusjohtajan palkkauksen periaatteet ja osat vuosittain. Toimitusjohtajan palkitseminen noudattaa yhtiön voimassa olevaa palkitsemispolitiikkaa. Kaikki toimitusjohtajan palkan ja palkan muutokset edellyttävät hallituksen hyväksyntää.

Yhtiön toimitusjohtaja on Padma Ravichander. 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.

Toimitusjohtaja on oikeutettu palkka- ja palkkiopolitiikassa määrättyihin etuuksiin tai sellaisiin etuuksiin, joita hallitus ja osakkeenomistajat voivat ajoittain muuttaa ja hyväksyä

Toimitusjohtajalle maksettiin tilikaudella 1.1.2020 – 31.12.2020 palkkioina yhteensä 2 584 tuhatta euroa, pitäen sisällään kiinteän vuosipalkan, muut luontaisedut, lyhyen- ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät sekä erillisen kertaluonteisen kannustimen.

<b>Kiinteä vuosipalkka</b>	575 tuhatta euroa
<b>Lyhyen ajan kannustimet</b>	356 tuhatta euroa
<b>Pitkän ajan kannustimet</b>	Osana yhtiön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmää toimitusjohtajalle maksettiin vuoden 2020 aikana yhteensä 370.500 euron edestä osakepohjaisia kannustimia.
<b>Kertaluonteinen kannustin</b> (lisätietoja kohdassa kertaluonteinen kannustin)	Tunnustuksena viime vuosien aikana tehdystä hyvästä työstä hallitus päätti 12.500.000 osakkeen suunnatusta annista merkintähintaan 0,01 senttiä osakkeelta, joka tarkoitti 90% alennusta senhetkiseen markkinahintaan.
<b>Muut etuudet</b>	158 tuhatta euroa

Toimitusjohtaja on osa Tecnotreen vuotuista bonusohjelmaa. Tilikaudella 2020 toimitusjohtajalle maksettiin tulospalkkio vuoden 2019 bonusohjelman tavoitteiden saavuttamisen perusteella hallituksen arvion ja päätöksen mukaisesti. Vuotuinen lyhytaikainen kannustin ei saa ylittää 100% henkilön kiinteästä vuosipalkasta. Toimitusjohtajalle maksettu tulospalkkio, 356 tuhatta euroa, vastasi 7,4 kuukauden peruspalkkaa.

Toimitusjohtajalle vuonna 2020 maksetun kiinteän vuosipalkan osuus oli 22 prosenttia kokonaispalkasta ja maksettujen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustepalkkioiden osuus oli 78 prosenttia.

Lisäksi toimitusjohtajalle maksetaan palkkioita yhtiön matkustuspolitiikan ja muiden käytäntöjen mukaisesti.

#### **Tilikaudella 2021 maksettavat tilikauteen 2020 perustuvat palkkiot**

Toimitusjohtaja oli osa tilikauden 2020 vuotuista bonusohjelmaa, jonka perusteella tulospalkkio maksetaan maaliskuussa 2021. Toimitusjohtajalle maksetaan vuoden 2020 bonusohjelman perusteella yhteensä 586 tuhatta euroa palkkiona, joka vastaa 12 kuukauden kiinteää perustasoa palkka.

Toimitusjohtajalle tilikauden 2020 perusteella maksettavan tulospalkkion tavoitteet perustuvat liikevaihtoon, liikevaihdon kassavirtaan, operatiivisiin kustannuksiin ja asiakastyytyväisyyteen.

#### **Kertaluonteinen kannustin**

Tunnustuksena viime vuosien aikana ilman korotuksia ja bonuspalkkioita tehdystä hyvästä työstä ja toimitusjohtajan ja yhtiön pitkän aikavälin taloudellisten intressien yhdenmukaistamiseksi 31.10.2019 Tecnotree Oyj:n hallitus päätti 12.500.000 osakkeen suunnatusta osakeannista toimitusjohtajalle. Osakkeiden merkintähinta oli yksi sentti osakkeelta, eli yhteensä 125.000 euroa. Merkintähinnassa oli 90 % alennus verrattuna senhetkiseen markkinahintaan 0,10 euroa. Toimitusjohtaja merkitsi kaikki osakkeet helmikuussa 2020.

Osakkeita koskee kahden vuoden luovutusrajoitus toimitusjohtajan sopimuksen allekirjoituksesta lukien, sovittujen ehtojen mukaisesti.