

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 1.1. - 31.12.2016

Päätöksenteko

Tecnotree Oyj:n yhtiöjärjestyksen mukaan varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista. Hallitus päättää toimitusjohtajan ja muun konsernijohdon 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.

Palkitsemisraportti

Hallituksen jäsenten vuosipalkkiot

Vuoden 2016 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. – 31.12.2016 yhteensä 165 398 euroa.

Maksettu 1.1. – 31.12.2016*	Rahana maksetut palkkiot, euroa
Harri Koponen, hallituksen puheenjohtaja	57 033
Pentti Heikkinen, hallituksen varapuheenjohtaja	36 000
Christer Sumelius	29 633
Matti Jaakola	30 133
Pirjo Pakkanen	12 599
KAIKKI YHTEENSÄ	165 398

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

Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitseminen

Johdon palkitsemisjärjestelmä

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 aikavälin bonusohjelma (STI), on tavoitetasolla 50 % ja enintään 100 % vuosiperuspalkasta. Vuosibonus perustuu liikevaihtoon, laatuindeksiin ja myynnin nettokassavirtaan. Toimitusjohtajan vuosibonus edellyttää voimassaolevaa työsuhdetta vuoden lopussa. Toimitusjohtaja 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. Eläkeikä määräytyy työeläkelainsäädännön mukaan.

Toimitusjohtaja Padma Ravichanderille maksettiin vuonna 2016 palkkaa ja palkkioita 478 438 euroa.

Lisäksi toimitusjohtaja Ilkka Raiskiselle maksettiin vuonna 2016 palkkaa 439 480 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 2016 johtoryhmän jäsenille maksettiin palkkaa ja muita työsuhde-etuuksia yhteensä 1 044 175 euroa, josta kiinteän palkan osuus oli 85 %.

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.