

PALKITSEMIS- RAPORTTI

PALKITSEMISRAPORTTI

1. JOHDANTO

Tecnotree Oyj:n (**”Tecnotree”** tai **”yhtiö”**) palkitsemisraportti vuodelta 2025 on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 (**”Hallinnointikoodi”**) perusteella. Tecnotree esittää tässä selvityksessä yhtiön hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle tilikauden 2025 aikana maksetut ja tilikauden 2025 perusteella maksettavaksi erääntyvät palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet. Lisäksi raportti kuvaa palkitsemista koskevaa päätöksentekoa ja sitä koskevia keskeisiä periaatteita Tecnotreellä.

Palkitsemisen periaatteet 2025

Tecnotree pyrkii tarjoamaan palkitsemistason, joka motivoi, kannustaa, houkuttelee ja sitouttaa huipputason osaajia. Palkitsemisen tehokkuuden maksimoimiseksi Tecnotree varmistaa huolellisesti, että palkitsemisen eri elementit tukevat yhtiön liiketoimintastrategiaa ja pitkän aikavälin taloudellisia etuja. Palkitsemisvaliokunta on täysin tietoinen vastuustaan varmistaa, että palkitsemisjärjestelmä tukee ja edistää yhtiön strategisia painopisteitä ja kasvusuunnitelmaa.

Tecnotreen vuoden 2025 palkitsemisraportti noudattaa yhtiön 1. maaliskuuta 2024 julkaistua palkitsemispolitiikkaa (**”Palkitsemispolitiikka”**), joka käsiteltiin ja hyväksyttiin osakkeenomistajien neuvoo-antavalla päätöksellä varsinaisessa yhtiökokouksessa 15. huhtikuuta 2024.

Palkitsemispolitiikan mukaisesti Tecnotree korostaa rakennetta, joka varmistaa sekä kilpailukyvyn että yhtiön tavoitteiden mukaisuuden. Järjestelmän tarkoituksena on houkutella ja pitää avainhenkilöt yhtiössä sekä tarjota selkeät suoritusperusteiset kannustimet, erityisesti

toimitusjohtajan roolissa. Palkitsemisen keskeiset periaatteet voidaan tiivistää seuraavasti:

Tecnotreen palkitsemispolitiikka on suunniteltu kilpailukykyiseksi, jotta se houkuttelee ja sitouttaa keskeisiä osaajia samalla kun se tukee yhtiön liiketoimintatavoitteita ja positiivista omistaja-arvoa.

Varmistaa, että yhtiö voi houkutella ja sitouttaa huippuosaajia markkinoiden mukaisilla palkkarakenteilla.

Palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta ja suoritusperusteisesta bonusjärjestelmästä, joka sidotaan vuosittaisiin tavoitteisiin ja mitataan selkeillä, ennalta määritellyillä kriteereillä.

Muuttuvan palkitsemisen järjestelmä on suunniteltu edistämään Tecnotreen pitkän aikavälin taloudellista suorituskykyä ja lisäämään osakkeenomistajien arvoa kannustavien tavoitteiden kautta.

Kaikki suoritusperusteiset elementit perustuvat mitattaviin, ennalta määriteltyihin mittareihin, jotka edistävät läpinäkyvyyttä ja objektiivisuutta tulosten arvioinnissa.

Huom:

Vaikka keskeiset periaatteet koskevat kaikkia työntekijöitä, toimitusjohtajan palkitsemiseen voi sisältyä tiettyjä lisäetuja, jotka vastaavat tehtävän vastuullisuutta ja luonnetta.

1 000 €	2021	2022	2023	2023	2025
Hallituksen palkkiot	274	574	584	406	308
Toimitusjohtajan palkkiot	3 040	3 033	3 217	1 781	2 103
Henkilöstön palkitseminen keskimäärin	31	29	28	23	27
Liikevaihto (MEUR)	64,2	71,6	78,4	71,6	72,6
Liikevoitto (MEUR)	23,7	18,3	23,8	23,8	25,6

Tecnotreen johdon ja henkilöstön oikeudenmukainen, kilpailukykyinen ja kannustava palkitseminen on jatkuvan kehityksen ja arvioinnin kohteena yhtiössä. Hallitus ja palkitsemisvaliokunta seuraavat ja arvioivat säännöllisesti käytössä olevan palkitsemismallin noudattamista, suorituskykyä ja lopputuloksia sekä ehdottavat tarvittaessa muutoksia. Näiden arviointien yhteydessä palkitsemisvaliokunta voi suositella ulkopuolisten asiantuntijoiden palkkaamista arvioimaan muun muassa eri työtehtävien vaativuustasoa ja niiden vaikutusta palkitsemiseen.

Tecnotreella on avainhenkilöille suunnattu optio-ohjelma. Optiot on jaettu neljään eri sarjaan, joista jokaisella on eri markkina-arvokriteeri vapauttamisen ehtona.

Poikkeaminen palkitsemispolitiikasta

Tilikauden 2025 aikana palkitsemispolitiikkaa noudatettiin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessa eikä poikkeamia ollut.

Palkitsemisen ja liiketoiminnan kehitys 2021–2025:

Yllä 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.

2. HALLITUKSEN PALKKIOT TILIKAUDELLA 2025

Tecnotreen yhtiökokous päättää hallitukselle maksettavista palkkioista. Vuoden 2025 varsinainen yhtiökokous päätti hallituksen puheenjohtajan palkkioksi 75.000 euroa vuodessa, varapuheenjohtajan palkkioksi 50.000 euroa vuodessa ja muiden hallituksen jäsenten palkkioksi 30.000 euroa vuodessa. Hallituksen jäsenille päätettiin lisäksi maksaa kokouspalkkioita seuraavasti:

- Hallituksen kokoukset: puheenjohtaja 2.500 euroa kokoukselta, varapuheenjohtaja 1.500 euroa kokoukselta ja muut hallituksen jäsenet 1.000 euroa kokoukselta
 - Valiokuntien kokoukset: puheenjohtajalle 2.500 euroa kokoukselta ja muut valiokunnan jäsenet 1.000 euroa kokoukselta
- Palkkiot maksetaan kokonaisuudessaan käteisenä.

Hallituksen jäsenille ei ole myönnetty optioita tai muita osakeperusteisia maksuja heidän työstään hallitustyöskentelyssä. Hallituksen kokouksista aiheutuneet matkakulut korvataan yhtiön matkustuspolitiikan mukaisesti.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot tilikaudella 1.1.–31.12.2025

Hallituksen jäsen	Palkkiot yhteensä, euroa
Neil Macleod	110 230
Jyoti Desai	69 980
Conrad Neil Phoenix	40 554
Anders Fornander	40 554
Johan Hammarén	47 054
Yhteensä, tuhatta euroa	308 372

3. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN TILIKAUDELLA 2025

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 hyvä tasapaino palkitsemiselementtien välillä sekä varmistaa markkinakilpailukykyinen kiinteä palkkataso, jota tukevat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät, jotka edistävät yhtiön

suorituskykyä ja tarjoavat asianmukaisen palkitsemisen.

Toimitusjohtajalla on oikeus palkitsemispolitiikassa määritelyihin etuihin tai hallituksen ja osakkeenomistajien aika ajoin hyväksymiin ja päivittämiin etuihin.

Toimitusjohtajan ansaittu (maksettu) kokonaispalkitseminen ajanjaksolla 1. tammikuuta 2024 – 31. joulukuuta 2025 on esitetty alla olevassa taulukossa.

Palkitsemisen erä	2024	2025
Kiinteä vuosipalkka	960	960
Muut edut ja kulujen korvaus *	190	312
Suoritusperusteinen bonus **	631	831
Yhteensä, tuhatta euroa	1 781	2 103

* Korvaus sisältää matkasta aiheutuneet kulut sekä muut liiketoimintaan liittyvät kulut.

** Sisältää aiempina vuosina myönnettyjen ja tarkasteluvuonna ansaittujen osakkeiden arvon.