

tieto

SELVITYS HALLINTO- JA OHJAUSJÄRJESTELMÄSTÄ 2018

**Kohti kestäväää
datakeskeistä maailmaa**





Hallinto

Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä	3
Varsinainen yhtiökokous	4
Osakkeenomistajien nimitystoimikunta	4
Hallitus	6
Toimitusjohtaja ja toimiva johto	11
Sisäinen valvonta, riskienhallinta ja sisäinen tarkastus	13
Merkittävimmät riskit	15
Lähipiiriliiketoimet	18
Sisäpiirihallinto	19
Tilintarkastajat	19
Palkitseminen	20
Kirje palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalta	27

Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä

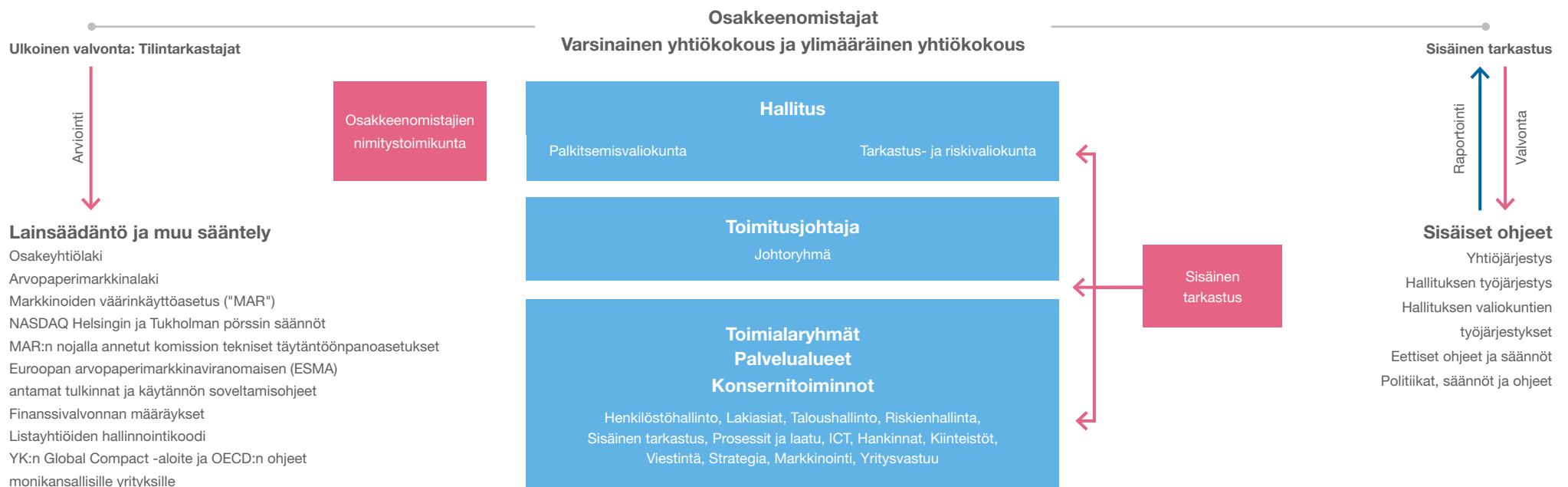
Tieto on sitoutunut noudattamaan hyvää hallinnointitapaa. Voimassa olevan lainsäädännön sekä Helsingin ja Tukholman pörssien sääntöjen lisäksi Tieto noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistyksen vuonna 2015 julkaisemaa Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia lukuun ottamatta kahden henkilöstön edustajan valintatapaa hallitukseen (suositus 5). Valintatapa on kuvattu tarkemmin otsikon [Hallitus](#) alla.

Tämä selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2015 mukaisesti. Koodi on saatavissa osoitteessa www.cgfinland.fi. Selvitys on annettu [linkki](#)

erierillisenä hallituksen toimintakertomuksesta, ja se sisältyy yhtiön taloudelliseen katsaukseen 2018. Tiedon hallituksen tarkastus- ja riskivaliokunta on käsitellyt tämän selvityksen.

Selvitys sekä yhtiön aiemmat vastaavat selvitykset on julkaistu Tiedon verkkosivuilla www.tieto.fi/sijoittajille. Verkkosivujen hallinto-osio sisältää ajantasaista tietoa hallinnosta mm. yhtiön varsinaisesta yhtiökokouksesta, yhtiöjärjestyksestä, hallituksesta, johtoryhmästä ja tilintarkastajista sekä palkitsemisesta.

TIEDON HALLINNOINTI



Varsinainen yhtiökokous

Ylintä päätöksentekovaltaa Tiedossa käyttää varsinainen yhtiökokous. Kaikilla yhtiön osakkeenomistajilla on oikeus osallistua yhtiökokoukseen, ja kukin Tiedon osake oikeuttaa yhtiökokouksessa yhteen ääneen. Kukaan osakkeenomistaja ei saa kuitenkaan yhtiökokouksessa äänestää enemmällä kuin yhdellä viidesosalla (1/5) kokouksessa edustetusta äänimäärästä.

Varsinainen yhtiökokous valitsee hallituksen jäsenet, mukaan lukien puheenjohtajan, nimittää tilintarkastajat, päättää heidän palkkioistaan ja myöntää yhtiön hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle vastuuvapauden. Lisäksi yhtiökokous päättää optio-ohjelmista sekä valtuuttaa hallituksen esimerkiksi hankkimaan yhtiön omia osakkeita tai päättämään osakkeista. Varsinainen yhtiökokous päättää myös vuotuisesta osingonjaosta hallituksen tekemään ehdotukseen perustuen.

Seuraavat henkilöt ovat läsnä Tiedon varsinaisessa yhtiökokouksessa:

- hallitus: puheenjohtaja, hallituksen jäsenet ja ehdotetut uudet jäsenet
- johtoryhmä: toimitusjohtaja ja talousjohtaja
- tilintarkastajat

Lisätietoja vuoden 2019 varsinaisesta yhtiökokouksesta sekä aiemmista yhtiökokouksista, osakkeenomistajista ja osallistumismahdollisuuksista löytyy [Tiedon verkkosivuilta](#).

Tiedon varsinainen yhtiökokous 2018

- Vuonna 2018 Tiedon varsinainen yhtiökokous pidettiin 22.3. Tiedon pääkonttorissa Espoossa. Kokouksessa oli läsnä 391 osakkeenomistajaa, jotka edustivat 48 503 546 osaketta (65,4 % liikkeeseen lasketuista osakkeista).
- Vuonna 2018 ei pidetty ylimääräisiä yhtiökokouksia.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta

Tiedon vuoden 2010 varsinainen yhtiökokous päätti perustaa osakkeenomistajien nimitystoimikunnan, jonka tehtävänä on valmistella hallituksen jäsenten valintaan ja palkitsemiseen liittyviä ehdotuksia varsinaiselle yhtiökokoukselle.

Toimikunta koostuu viidestä jäsenestä. Neljä jäsenistä edustaa niitä neljää osakkeenomistajaa, joilla on 31.8. eniten yhtiön osakkeita ja ääniä ja jotka haluavat osallistua nimitysprosessiin. Tieto Oyj:n hallituksen puheenjohtaja toimii viidentenä jäsenenä. Toimikunnan jäsenten toimikausi päättyy, kun uusi nimitystoimikunta on nimitetty. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta on perustettu toistaiseksi. Nimitystoimikunnan työjärjestys löytyy yhtiön verkkosivuilta (www.tieto.com/Investor).

Vuoden 2019 yhtiökokoukselle esitykset valmistellut nimitystoimikunta koostuu seuraavista, yhtiön osakkeenomistajien nimittämistä henkilöistä:

Cevian Capital Partners Ltd:n nimittämänä

Martin Oliw

Päätoimi: osakas, Cevian Capital AB

Syntymävuosi: 1977

Kansalaisuus: Ruotsi

Ekonomi, diplomi-insinööri

Solidium Oy:n nimittämänä

Petter Söderström

Päätoimi: sijoitusjohtaja, Solidium Oy

Syntymävuosi: 1976

Kansalaisuus: Suomi

Kauppatieteen maisteri

Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen nimittämänä

Mikko Mursula

Päätoimi: sijoitusjohtaja, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen

Syntymävuosi: 1966

Kansalaisuus: Suomi

Kauppätieteen maisteri

Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elon nimittämänä

Satu Huber

Päätoimi: toimitusjohtaja, Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo

Syntymävuosi: 1958

Kansalaisuus: Suomi

Kauppätieteen maisteri

Tieto Oyj:n hallituksen edustajana

Kurt Jofs

Toimikunta päätti, että sen puheenjohtajana toimii Martin Oliw. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta kokoontui kolme kertaa ja esitteli Tiedon hallitukselle 22.1.2019 ehdotuksensa vuoden 2019 varsinaiselle yhtiökokoukselle. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta esittää yhtiökokoukselle yhtiön hallituksen jäsenten lukumääräksi kahdeksan ja nykyisten hallituksen jäsenten Kurt Jofsin, Harri-Pekka Kaukosen, Timo Ahopellon, Liselotte Hägertz Engstamin, Johanna Lammisen ja Endre Rangnesin valitsemista uudelle toimikaudelle. Lisäksi uusiksi jäseniksi nimitystoimikunta ehdottaa Tomas Franzénia ja Niko Pakalénia. Jonas Synnergren on ilmoittanut, että hän ei ole käytettävissä uudelleenvalintaan. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta ehdottaa Kurt Jofsin uudelleenvalintaa hallituksen puheenjohtajaksi.

Ehdotettujen henkilötiedot ja osakeomistukset yhtiössä ovat nähtävissä yhtiön verkkosivuilla

(www.tieto.com/cv). 

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta ehdottaa hallituksen jäsenille seuraavia vuosipalkkioita: puheenjohtaja 98 000 euroa (tällä hetkellä 91 000 euroa), varapuheenjohtaja 58 000 euroa (55 000 euroa) ja hallituksen jäsen 38 000 euroa (36 000 euroa). Hallituksen valiokunnan puheenjohtajalle maksetaan sama palkkio kuin hallituksen varapuheenjohtajalle, paitsi jos sama henkilö on hallituksen puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja. Lisäksi ehdotetaan, että hallituksen varapuheenjohtajalle ja jäsenelle maksetaan 800 euron kokouspalkkio jokaiselta hallituksen kokoukselta sekä hallituksen pysyvän tai tilapäisesti asetetun komitean kokoukselta. Tieto-konsernin palveluksessa oleville hallituksen jäsenille ei yhtiön käytännön mukaan makseta palkkiota.

Toimikunnan näkemyksen mukaan hallituksen jäsenten pitkäaikaisen osakeomistuksen lisääminen yhtiössä edistää kaikkien osakkeenomistajien etua. Jokaisen hallituksen jäsenen odotetaan viiden vuoden aikana kerryttävän Tiedossa osakeomistuksen, joka ylittää hänen palkkionsa määrän yhdeltä vuodelta. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta ehdottaa tämän johdosta, että osa kiinteästä vuosipalkkiosta voidaan maksaa markkinoilta hankittavina Tieto Oyj:n osakkeina. Valittu hallituksen jäsen voi valita alla olevista vaihtoehdoista:

- (i) Ei käteistä, 100 % osakkeina
- (ii) 25 % käteisenä, 75 % osakkeina
- (iii) 50 % käteisenä ja 50 % osakkeina
- (iii) 75 % käteisenä ja 25 % osakkeina
- (i) 100 % käteisenä, ei osakkeita

Osakkeet hankitaan yhtiön laatiman hankintaohjelman mukaisesti. Mikäli palkkiota ei voida maksaa osakkeina sisäpiirisäädösten, hallituksen jäsen toimikauden päättymisen tai muun hallituksen jäsenen liittyvän syyn vuoksi, palkkio maksetaan kokonaisuudessaan käteisenä.

Hallitus

Tiedon hallituksen velvollisuutena on edistää yhtiön ja sen osakkeenomistajien etua.

Tiedon hallituksen kokoonpano ja valinta

Tiedon yhtiöjärjestyksen mukaan hallitus koostuu vähintään kuudesta ja enintään kahdestatoista jäsenestä, joiden toimikausi on yksi vuosi.

Yhtiö on määritellyt tavoitteeksi, että hallituksen jäsenten tulee ammatillisen pätevyyden lisäksi edustaa kumpaakin sukupuolta sekä erilaisia ammatillisia ja koulutustaustoja ja että hallituksella kokonaisuutena tulee olla riittävä ja monipuolinen osaaminen ja kokemus yhtiön toimialasta ja markkinoista.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta, joka koostuu yhtiön suurimpien osakkeenomistajien edustajista, valmistelee varsinaiselle yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen kokoonpanoksi. Sen lisäksi, että hallitus on sisällyttänyt yllä mainitut monimuotoisuutta koskevat periaatteet työjärjestykseensä, yhtiö on myötävaikuttanut siihen, että periaatteet on sisällytetty osakkeenomistajien nimitystoimikunnan työjärjestykseen ja huomioitu etsittäessä uusia hallituksen jäseniä. Yhtiökokouksen valitsemien hallituksen jäsenten sukupuolijakauma on pysynyt tasaisena vuodesta 2012 ja ollut 2:6 tai 2:5 (tällä hetkellä naisjäsenten osuus on noin 29 % ja miesjäsenten 71 %).

Yhtiökokouksen valitsemien jäsenten lisäksi yhtiön henkilöstö valitsee kaksi jäsentä ja kaksi varajäsentä hallitukseen henkilöstön edustusta koskevan sopimuksen mukaisesti. Henkilöstön edustajien toimikausi on kaksi vuotta. Tämä erityinen asettamisjärjestys poikkeaa Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2015 suosituksesta 5 ”Hallituksen valinta”. Henkilöstöedustus perustuu lakiin henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa, ja siitä on alun perin sovittu Tieto-konsernin ja sen henkilöstön välillä vuonna 2001.

Henkilöstöedustuksen tavoitteena on mm. tarjota henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa organisaatioon, parantaa viestintää ja päätöksentekoa konsernin sisällä, lisätä luottamusta yritysjohdon ja henkilöstön välillä sekä vahvistaa henkilöstön turvallisuuden tunnetta. Henkilöstön edustajat eivät kuitenkaan osallistu sellaisten asioiden käsittelyyn, jotka koskevat yrityksen johdon nimittämistä tai erottamista, johdon sopimusehtoja, henkilöstön työsuhteiden ehtoja tai työtaisteluihin liittyviä seikkoja.

Hallitus 31.12.2018

Nimi	Syntymävuosi	Kansalaisuus	Koulutus	Päätoimi
Kurt Jofs (puheenjohtaja)	1958	Ruotsi	Diplomi-insinööri	Yrittäjä, sijoittaja ja hallitusammattilainen
Harri-Pekka Kaukonen (varapuheenjohtaja)	1963	Suomi	Tekniikan tohtori	Hallitusammattilainen
Timo Ahopelto	1975	Suomi	Diplomi-insinööri	Yrittäjä, sijoittaja ja hallitusammattilainen
Liselotte Hägertz Engstam	1960	Ruotsi	Diplomi-insinööri	Asiantuntija, hallituksen jäsen
Johanna Lamminen	1966	Suomi	Tekniikan tohtori, MBA	Toimitusjohtaja, Gasum Ltd
Endre Rangnes	1959	Norja	Ekonomi	Hallitusammattilainen
Jonas Synnergren	1977	Ruotsi	Kauppätieteen maisteri	Osakas, Cevian Capital AB
Esa Koskinen (henkilöstön edustaja)	1955	Suomi	Kauppätieteen maisteri	Testisuunnittelija
Robert Spinelli (henkilöstön edustaja)	1957	Ruotsi	Tietojenkäsittely	Asiakasjohtaja

Riippumattomuus ja osallistuminen hallituksen ja valiokuntien kokouksiin 2018

Nimi	Hallituksessa vuodesta	Riippumaton yhtiöstä	Riippumaton osakkeenomistajasta	Hallituksen kokoukset	Tarkastus- ja riskivaliokunnan kokoukset	Palkitsemisvaliokunnan kokoukset	Väliaikaisten toimikuntien kokoukset
Kurt Jofs	2010	Kyllä	Kyllä	15/15		8/8	
Harri-Pekka Kaukonen	2016	Kyllä	Kyllä	15/15	7/7		6/6
Timo Ahopelto	2017	Kyllä	Ei	15/15	5/7		6/6, 1/1
Liselotte Hägertz Engstam ¹⁾	2018	Kyllä	Kyllä	13/13	6/6		6/6
Johanna Lamminen	2016	Kyllä	Kyllä	14/15	1/1	5/5	6/6, 1/1
Sari Pajari ²⁾	2012	Kyllä	Kyllä	2/2		3/3	
Endre Rangnes	2014	Kyllä	Kyllä	14/15		8/8	1/1
Jonas Synnergren	2012	Kyllä	Ei	15/15	7/7		1/1
Jonas Wiström ²⁾	2017	Kyllä	Kyllä	2/2		2/3	
Esa Koskinen	2014	Ei	Kyllä	15/15			
Anders Palkint ³⁾	2014	Ei	Kyllä	2/2			
Robert Spinelli ⁴⁾	2014	Ei	Kyllä	13/13			


¹⁾ Hallituksen jäsen 22.3.2018 alkaen.

²⁾ Hallituksen jäsen 22.3.2018 saakka.

³⁾ Henkilöstöedustaja 22.3.2018 saakka.

⁴⁾ Henkilöstöedustaja 22.3.2018 alkaen, tätä ennen varaedustaja.

Kaikki yhtiökokouksen valitsevat hallituksen jäsenet ovat riippumattomia yhtiöstä ja viisi jäsentä seitsemästä on riippumattomia yhtiön merkittävistä osakkeenomistajista. Hallituksen jäsenten riippumattomuus arvioidaan hallituksen järjestäytymiskokouksessa. Hallituksen jäsenten tulee ilmoittaa hallitukselle mahdollisista muutoksista, jolloin riippumattomuus arvioidaan uudestaan.

Yksityiskohtaisemmat taustatiedot hallituksen jäsenistä, kuten työkokemus, nykyiset ja entiset luottamustehtävät sekä yhtiön palkka- ja palkkioselvitys on esitetty Tiedon verkkosivuilla (www.tieto.com/investor). 

Tiedon hallituksen tehtävät

Hallituksen keskeisimmät tehtävät ja työskentelyn periaatteet on määritelty hallituksen kirjallisessa työjärjestyksessä. Lisäksi hallituksen työskentely perustuu vuosittain laadittavaan toimintasuunnitelmaan.

Hallitus:

- hyväksyy yhtiön arvot, strategian ja organisaatorakenteen
- määrittelee yhtiön osinkopolitiikan
- hyväksyy yhtiön vuosittaisen toimintasuunnitelman ja budjetin ja valvoo niiden toteutumista
- seuraa yhtiön toimivan johdon nimittämiseen liittyviä kysymyksiä, nimittää ja erottaa toimitusjohtajan
- päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta, asettaa vuotuiset tavoitteet ja arvioi niiden saavuttamista
- päättää toimitusjohtajan suorien alaisten palkitsemisesta
- käy läpi suurimmat riskit ja niiden hallinnan vähintään kerran vuodessa
- käy läpi ja hyväksyy osavuositarkastukset, vuosikertomukset ja tilinpäätöksen
- käy läpi ja hyväksyy yhtiön tärkeimmät politiikat

- vastaa organisaation ympäristö- ja yhteiskuntavastuuasioiden strategiasta
- tapaa yhtiön tilintarkastajat vähintään kerran vuodessa ilman yhtiön johdon läsnäoloa
- nimittää hallituksen valiokuntien jäsenet ja puheenjohtajat ja määrittelee valiokuntien tehtävät
- käy läpi arviot valiokuntien ja toimitusjohtajan työskentelystä
- arvioi omaa toimintaansa.

Tiedon hallituksen työskentely

Hallitus kokoontuu 1–2 kuukauden välein. Hallituksen jäsenten lisäksi kokouksissa ovat läsnä toimitusjohtaja ja talousjohtaja sekä lakiasianjohtaja, joka toimii kokousten sihteerinä. Ennalta sovittujen kokousten lisäksi hallituksen puheenjohtaja kutsuu hallituksen koolle tarvittaessa sekä joko sen jäsenen tai toimitusjohtajan pyynnöstä.

Hallituksen valiokunnat ja toimitusjohtaja valmistelevat hallituksen käsittelemät asiat. Hallitus saa tietoja yrityksen taloudellisesta tuloksesta kuukausittain ja tarkemmat taloudelliset raportit neljännesvuosittain. Aineisto kaikista käsiteltävistä asioista toimitetaan hallituksen jäsenille neljä päivää ennen kokousta. Muu mahdollinen aineisto toimitetaan johdon aloitteesta tai hallituksen pyynnöstä. Hallituksen jäseniä informoidaan välittömästi kaikista merkittävistä tapahtumista.

Tiedon hallituksen työskentely vuonna 2018

- Vuonna 2018 hallitus kokoontui 15 kertaa ja keskimääräinen osallistumisprosentti kokouksissa oli 98,8.
- Vuoden aikana hallitus kokoontui viisi kertaa ilman yrityksen johtoa.
- Hallitus piti yhden yhteiskokouksen tilintarkastajan kanssa.
- Hallitus tapasi tilintarkastajan kerran ilman johdon läsnäoloa.

Hallituksen työskentelyn arviointi

Tiedon hallituksen työskentelyä arvioidaan vuosittain. Arviointi tehtiin viimeksi vuoden 2018 loppupuolella yhdessä ulkoisen konsultin kanssa. Arvioinneissa tarkastellaan hallituksen tietämystä yhtiön toiminnasta ja johtamisesta sekä sen toimialaosaamista.

Lisäksi arvioidaan hallitustyöskentelyn tehokkuutta. Osakkeenomistajien nimitystoimikuntaa informoidaan arvioinnin tuloksista, ja ne otetaan myös huomioon hallituksen laatiessa seuraavaa vuotuista toimintasuunnitelmaansa.

Hallituksen valiokunnat

Tiedon hallitusta avustaa kaksi pysyvää valiokuntaa, jotka valmistelevat hallituksen vastuulla olevia asioita. Hallitus määrittelee valiokuntien tehtävät ja päättää niiden kokoonpanosta. Hallitus perustaa tilapäisiä valiokuntia tarvittaessa silloin, kun määrätyn asian valmistelu on tarkoituksenmukaista tehdä pienryhmässä. Koko hallitus vastaa valiokunnille määrätystä tehtävistä.

Palkitsemisvaliokunta

Palkitsemisvaliokunta koostuu vähintään kolmesta hallituksen jäsenestä, jotka eivät kuulu yrityksen toimivaan johtoon. Jäsenten enemmistön tulee olla riippumattomia yhtiöstä. Yhtiön henkilöstöjohtaja toimii kokousten sihteerinä.

Vuonna 2018 kukaan valiokunnan jäsenistä ei kuulunut yhtiön toimivaan johtoon, ja kaikki jäsenet olivat myös riippumattomia yhtiöstä ja merkittävistä osakkeenomistajista. Hallituksen päätöksen mukaisesti palkitsemisvaliokunnan jäsenet olivat

- Kurt Jofs (puheenjohtaja)
- Johanna Lamminen
- Endre Rangnes

Valiokunta kokoontuu säännöllisesti vähintään kaksi kertaa vuodessa. Valiokunnan puheenjohtaja raportoi tarvittaessa hallitukselle. Valiokunnan tärkeimmät tehtävät ovat:

- seurata palkitsemisohjelmien tavoitteiden toteutumista, palkitsemissuunnitelmien toteutumista, suoritusten arviointia ja palkkioiden määrittämistä
- valvoa tulospalkkion maksamiselle määriteltyjen tavoitteiden toteutumista palkitsemisohjelman mukaisesti
- valmistella esitys hallituksen varapuheenjohtajaksi
- valmistella esitys valiokuntien jäseniksi ja puheenjohtajiksi sekä valiokuntien tehtäviksi ja vastuualueiksi
- seurata hallinnoinnin ja ohjauksen tilaa
- valmistella esitys toimitusjohtajan ja hänen suorien alaistensa palkitsemisesta sekä henkilöstön palkitsemisperiaatteet
- valmistella hallitukselle optio-ohjelmat ja muut osakkeisiin perustuvat kannustinohjelmat
- arvioida toimitusjohtajan toimintaa
- valmistella johtoryhmän arviointia
- valmistella esitys hallituksen työjärjestykseksi.

Palkitsemisvaliokunnan työskentely vuonna 2018

- Vuonna 2018 valiokunta kokoontui 8 kertaa ja keskimääräinen osallistumisprosentti kokouksissa oli 93,4.
- Työjärjestyksen mukaisten asioiden lisäksi valiokunta keskittyi yhtiön palkitsemisen arvioimiseen ja kehittämiseen. Valiokunta myös seurasi lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien toimivuutta ja sitä, että ne tukevat asetettujen tavoitteiden toteutumista.

Tarkastus- ja riskivaliokunta

Tarkastus- ja riskivaliokunta koostuu vähintään kolmesta hallituksen jäsenestä, jotka eivät kuulu yhtiön toimivaan johtoon ja jotka ovat riippumattomia yhtiöstä. Lisäksi vähintään yhden jäsenen tulee olla riippumaton merkittävistä osakkeenomistajista. Puheenjohtajan ja jäsenet nimittää yhtiön hallitus. Vähintään yhden jäsenen tulee olla perehtynyt laskentatoimeen, kirjanpitoon tai tarkastukseen. Kokousten sihteerinä toimii yhtiön apulaislakiasiainjohtaja.

Vuonna 2018 kukaan valiokunnan jäsenistä ei kuulunut yhtiön toimivaan johtoon, ja kaikki jäsenet olivat myös riippumattomia yhtiöstä ja kaksi heistä merkittävistä osakkeenomistajista. Kaikilla jäsenillä on pitkäaikainen kokemus yrityksen johtamisesta ja taloudesta ja näin ollen myös vaadittu asiantuntemus.

Hallituksen päätöksen mukaisesti tarkastus- ja riskivaliokunnan jäsenet olivat

- Harri-Pekka Kaukonen (puheenjohtaja)
- Timo Ahopelto
- Liselotte Hägertz Engstam
- Jonas Synnergren

Valiokunta kokoontuu säännöllisesti vähintään neljä kertaa vuodessa ja tapaa yhtiön tilintarkastajat myös ilman yhtiön johdon läsnäoloa. Valiokunnan puheenjohtaja raportoi tarvittaessa hallitukselle. Valiokunnan tärkeimmät tehtävät ovat:

- käydä läpi ja valvoa sisäistä valvontaa, erityisesti taloudellista raportointiprosessia ja riskienhallintaa

- käydä läpi osavuosisikatsaukset, toimintakertomus ja tilinpäätös
- arvioida, miten yrityksessä noudatetaan lainsäädäntöä, määräyksiä ja yrityksen eettisiä periaatteita
- arvioida sisäisen valvonnan ja tarkastuksen riittävyttä
- käydä läpi, arvioida ja hyväksyä sisäisen tarkastuksen tarkastussuunnitelma
- arvioida riskienhallinnan kattavuutta ja seurata sen tehokkuutta
- käydä läpi merkittävät riskit ja tavanomaisesta poikkeavat liiketoimet
- valmistella hallituksen päätettäväksi esitys yhtiökokoukselle tilintarkastajien valinnasta ja heidän palkkioistaan
- arvioida tilintarkastajien riippumattomuutta ja tilintarkastussuunnitelmaa ja käydä läpi tilintarkastuskertomukset
- valvoa tilintarkastusta ja käydä läpi tilintarkastajien kanssa kysymykset, jotka tulee saattaa hallituksen tietoon.

Tarkastus- ja riskivaliokunnan työskentely vuonna 2018

- Vuonna 2018 valiokunta kokoontui 7 kertaa ja keskimääräinen osallistumisprosentti kokouksissa oli 92,9.
- Työjärjestyksessä mainittujen säännöllisten asioiden lisäksi valiokunta seurasi projektien ja toimitusten hallinnan ja laatuksymysten kehitystä sekä järjesti tarjousprosessin yhtiön tilintarkastajasta tilivuodelle 2019.

Toimitusjohtaja ja toimiva johto

Tieto-konsernin toimiva johto koostuu yrityksen toimitusjohtajasta, johtoryhmästä sekä toimialaryhmien, palvelualueiden ja tuotekehityspalveluiden organisaatioista. Toimialaratkaisut-palvelualue sisältää itsenäisesti toimivan Datakeskeiset liiketoiminnot -yksikön.

Toimitusjohtajan nimittää yrityksen hallitus, ja hän on vastuussa konsernin operatiivisesta johtamisesta sekä sisäisestä tehokkuudesta ja laadusta.

Toimitusjohtajaa avustaa johtoryhmä, johon kuuluvat toimialaryhmien ja palvelualueiden johtajat, Datakeskeisten liiketoimintojen johtaja, talousjohtaja ja henkilöstöjohtaja. Hallituksen puheenjohtaja hyväksyy johtoryhmän jäsenten nimitykset toimitusjohtajan esityksen pohjalta.

Johtoryhmän jäsenet ovat vastuussa omien vastuualueidensa tuloksesta ja kehityksestä, ja he valvovat niihin kuuluvien yksiköiden toimintaa. Pääsääntöisesti vastuualueiden (toimialaryhmät, palvelualueet ja tuotekehityspalvelut) liiketoimintayksiköt tekevät päätökset omasta liiketoiminnastaan ja vastaavat operatiivisista tehtävistään.

Toimialaryhmä-, palvelualue- ja tuotekehityspalveluorganisaatioilla on tulosvastuu. Johtoryhmä valvoo myös yhteiskuntavastuun periaatteiden toteutumista ja hyväksyy sen tavoitteet yhdessä hallituksen kanssa.

Johtoryhmän jäsenet 31.12.2018

Kimmo Alkio

Toimitusjohtaja

Syntymävuosi: 1963

Kansalaisuus: Suomi

Ekonomi ja Executive MBA

Yhtiössä vuodesta 2011

Håkan Dahlström

Johtaja, Teknologiapalvelut ja uudistaminen

Syntymävuosi: 1962

Kansalaisuus: Ruotsi

Diplomi-insinööri

Yhtiössä vuodesta 2014

Ari Järvelä

Johtaja, Datakeskeiset liiketoiminnot,

Liiketoiminnan konsultointi ja toteutus

Syntymävuosi: 1969

Kansalaisuus: Suomi

Diplomi-insinööri

Yhtiössä vuodesta 2001

Satu Kiiskinen

Johtaja, Teolliset palvelut ja kuluttajapalvelut

Syntymävuosi: 1965

Kansalaisuus: Suomi

Kauppätieteen maisteri

Yhtiössä vuodesta 2013

Katariina Kravi

Henkilöstöjohtaja

Syntymävuosi: 1967

Kansalaisuus: Suomi

Oikeustieteen kandidaatti, varatuomari

Yhtiössä vuodesta 2012

Tom Leskinen

Johtaja, Tuotekehityspalvelut

Syntymävuosi: 1966

Kansalaisuus: Suomi

Tekniikan lisensiaatti

Yhtiössä vuodesta 2013

Cristina Petrescu

Johtaja, Julkinen sektori, terveydenhuolto ja hyvinvointi

Syntymävuosi: 1968

Kansalaisuus: Ruotsi

Tietojenkäsittelytieteiden maisteri

Yhtiössä vuodesta 2002

Janne Salminen¹⁾

Talousjohtajan sijainen

Syntymävuosi: 1964

Kansalaisuus: Suomi

Kauppätieteen maisteri

Yhtiössä vuodesta 2009

Christian Segersven

Johtaja, Finanssipalvelut

Syntymävuosi: 1975

Kansalaisuus: Suomi

Diplomi-insinööri

Yhtiössä vuodesta 2013

Markus Suomi

Teknologiajohtaja

Syntymävuosi: 1971

Kansalaisuus: Suomi

Diplomi-insinööri

Yhtiössä vuodesta 2018

Johtoryhmän palkitseminen on esitetty taulukoissa osiossa **Palkitseminen**.

Yksityiskohtaisempia tietoja, kuten johtoryhmän jäsenten täydelliset ansioluettelot, löytyy Tiedon verkkosivuilta (www.tieto.com/investors). 

¹⁾ Lasse Heinonen toimi talousjohtajana 17.7.2018 saakka. Tomi Hyryläinen aloitti uutena talousjohtajana helmikuussa 2019.

Sisäinen valvonta, riskienhallinta ja sisäinen tarkastus

Tiedon sisäinen valvonta tukee strategian toteutusta ja varmistaa, että yhtiössä noudatetaan lakeja ja määräyksiä. Sisäinen valvonta koostuu riskienhallinnasta, talousvalvonnasta ja sisäisestä tarkastuksesta sekä niitä tukevista politiikoista.

Tiedon sisäisen valvonnan tavoitteena on varmistaa, että yhtiön toiminta on tehokasta ja noudattaa strategisia tavoitteita ja että yhtiön taloudellinen raportointi sekä johdolle tarjottava tieto on paikkansapitävää, luotettavaa, kattavaa ja ajantasaista. Sisäisen valvonnan toimintaperiaatteissa korostetaan eettisiä arvoja sekä hyvää hallinnointitapaa ja riskienhallintaa.

Sisäiseen tarkastukseen ja riskienhallintaan liittyvät käytännöt ovat osa Tiedon johtamisjärjestelmää, ja ne on integroitu liiketoiminta- ja suunnitteluprosesseihin.

Riskienhallinta

Tieto käyttää systemaattista riskienhallintaa kehittääkseen liiketoiminnan tehokkuutta, valvontaa, kannattavuutta ja jatkuvuutta.



Riskienhallintamalli koostuu riskienhallintaorganisaatiosta, ohjeistuksesta sekä riskienhallinnan järjestelmästä, prosesseista ja välineistä. Riskienhallintaorganisaatio kehittää ja ylläpitää yhtiön riskienhallintaa kuten riskien raportointia, riskienhallinnan johtamista sekä erilaisten riskien seuranta. Riskienhallintaan kuuluvat seuraavat kategoriat: strategiset, taloudelliset sekä toiminnalliset ja liiketoiminnan säännösten noudattamiseen liittyvät riskit.

Riskienhallinnan organisaatio koostuu keskitetystä, koko konsernin kattavasta yksiköstä ja virtuaalisesta tiimistä, jonka jäsenet tulevat eri yksiköistä.

Kunkin prosessin omistaja on vastuussa käytäntöjen jatkuvasta kehittämisestä ja parantamisesta mukaan lukien kontrollit ja riskien hallinta. Riskienhallintajohtaja vastaa Tiedon riskienhallinnan järjestämisestä ja johtamisesta. Sisäinen tarkastus varmistaa riskienhallinnan tehokkuuden liiketoiminnassa. Tarkastus- ja riskivaliokunta seuraa yrityksen riskienhallinnan, taloudellisen valvonnan ja sisäisen tarkastuksen riittävyyttä.

Tieto on myös määritellyt vaatimustenmukaisuuden hallintajärjestelmän (Compliance Management System), joka kattaa organisaation, toimintojen ohjausmallin ja vuosisuunnitelman. Konsernin Compliance-johtaja vastaa säädösten noudattamismallin tehokkuudesta ja toimivuudesta sekä työskentelyn koordinoinnista. Vuonna 2018 Tiedon sisäisen Compliance Boardin tehtäväkenttää laajennettiin kattamaan tietosuojaja tietoturva, jolloin sen nimi muutettiin Privacy, Security and Compliance Boardiksi.

Riskienhallinnan kehittäminen

Vuoden 2018 aikana tehdyt tärkeimmät parannukset olivat Tiedon riskienhallintajärjestelmän tarkastuksen hallintamoduulin toteuttaminen ja käyttöönotto. Myös uusi versio tietosuojan riskiarviomoduulista toteutettiin ja otettiin käyttöön vuoden aikana.

Tarkastuksenhallintajärjestelmällä Tieto saa parempaa ajantasaista tietoa tarkastuksista, aina suunnittelusta toteutukseen, koskien niiden laajuutta, aikataulua, tuloksia ja raportteja sidosryhmille. Järjestelmä kattaa seuraavat alueet: laatu, tietoturva, ISO, ISAE ja sekä sisäiset että ulkoiset tarkastukset.

Lisäksi vuonna 2017 käyttöön otettua turvallisuuspoikkeamien hallintajärjestelmää kehitettiin, jotta se integroituu paremmin Tiedon sisäiseen SOC/CERT-toimintatapaan.

Riskienhallintamallin kehittäminen tapahtuu kiinteässä yhteistyössä Tiedon riskienhallinta-, laatu- ja turvallisuusorganisaatioiden kanssa. Malli on Tiedon johtoryhmän hyväksymä ja tarkastus- ja riskivaliokunnan vahvistama.

Taloudellinen valvonta

Taloudelliseen raportointiin kohdistuvan sisäisen valvonnan tavoitteena on varmistaa, että taloudellinen raportointi, mukaan lukien osavuosisikatsaukset ja tilinpäätökset, on paikkansapitävää ja että taloudellinen raportointi noudattaa lakeja ja muuta säätelyä.

Tiedon tarkastus- ja riskivaliokunta valvoo Tiedon ulkoista taloudellista raportointia.

Taloudellinen raportointiprosessi ja vastualueet

Tiedolla on yhtenäinen laskenta- ja raportointijärjestelmä. Konsernitilinpäätöksen laadinta ja raportointi perustuvat raportointijärjestelmään, joka mahdollistaa kaikkien konsernille raportoivien kustannuspaikkojen ja juridisten yhtiöiden valvonnan. Yhtiö parantaa jatkuvasti yhtenäistä laskenta- ja raportointijärjestelmää sisäisten tarpeiden ja säädösten asettamien vaatimusten pohjalta.

Taloudellinen raportointi koostuu kuukausittaisista tuloraporteista, jotka sisältävät kaikki tärkeimmät tunnusluvut, juoksevista ennusteista ja neljännesvuosikatsauksista.

Yksiköiden Finance Partnerit, johtoryhmä ja hallitus käyvät taloudelliset raportit läpi säännöllisesti. Seurannassa toteutumia verrataan tavoitteisiin, ennusteisiin ja edellisiin raportointikausiin. Mikäli toteutuneet tulokset poikkeavat näistä, johtoryhmän jäsenet ovat vastuussa korjaavien toimenpiteiden käynnistämisestä.

Sisäinen tarkastus

Tiedon sisäinen tarkastus suorittaa sekä liiketoiminnan tarkastusta että sisäisen valvonnan tehtäviä.

Liiketoiminnan tarkastuksen tavoitteena on varmistaa Tiedon toiminnan tehokkuus ja tarkoituksenmukaisuus. Sisäisen valvonnan tehtäviin kuuluu arvioida ja varmistaa yhtiön sisäisten kontrollien ja Tiedon riskienhallinnan riittävyys ja tehokkuus. Sisäiset tarkastukset suunnitellaan ja toteutetaan itsenäisesti mutta yhteistyössä muiden valvontatoimintojen ja tilintarkastajien kanssa. Tarkastuksia voidaan myös käynnistää esimerkiksi Whistleblowing-ilmoitusten, petosyritysten, väärinkäytösten tai muiden lain tai yhtiön politiikkojen ja sääntöjen vastaisten toimien perusteella. Sisäinen tarkastus raportoi yhtiön talousjohtajalle, toimitusjohtajalle sekä tarkastus- ja riskivaliokunnalle. Tarkastus- ja riskivaliokunta hyväksyy sisäisen tarkastuksen edellisvuoden vuosiraportin sekä kuluvan vuoden tarkastussuunnitelman.

Merkittävimmät riskit

Tiedon riskit on jaettu strategiaan, toiminnallisiin, taloudellisiin ja vaatimustenmukaisuuteen (compliance) liittyviin riskeihin.

Strategiset riskit liittyvät markkinoiden volatiliiteettiin, uusista teknologioista johtuvan tietotekniikkamarkkinoiden muutoksen (ml. yhteiskunnan nopea digitalisaatio ja automaatio) hallintaan, osaamisen riittävän nopeaan uusiutumiseen, kykyyn reagoida uusiin markkinatoimijoihin, riippuvuuteen tietyistä suurista asiakkaista eräillä liiketoiminta-alueilla sekä toimitusten laadun vakiinnuttamiseen dynaamisessa liiketoimintaympäristössä.

Toiminnalliset riskit liittyvät liiketoimintamallin muuttamiseen liiketoimintayksiköissä, riskien ja jatkuvuuden hallintaan, asiakkaiden tarjouspyyntöihin ja vaatimusten analysointiin sekä korkean ammattitaidon ja laadun varmistamiseen toimitusten hallinnassa.

Taloudelliset riskit koostuvat pääasiassa luottoriskistä, valuuttariskistä, korkoriskistä ja likviditeettiriskistä.

Sääntelyyn liittyvät riskit liittyvät siihen, miten organisaatio pystyy noudattamaan lainsäädäntöä ja muita määräyksiä (esim. EU:n uusi tietosuoja-asetus, korruptiota ja lahjuksia koskeva lainsäädäntö, sisäpiirisääntely, sanktiot ja vientivalvontasääntely), sisäisiä politiikkoja ja sääntöjä sekä eettistä toimintatapaa ja korkeaa moraalialue.

Riskit ryhmitellään yhtiön GRC-järjestelmän avulla riskikarttoihin, jotka yksiköiden johtoryhmät ja tarkastus- ja riskivaliokunta käyvät läpi. Yhtiön merkittävimmät riskit sekä toimenpiteet niiden hallitsemiseksi on kuvattu alla.

Markkinoiden heilahtelu

Muutokset pohjoismaisilla päämarkkinoilla vaikuttavat markkinaolosuhteisiin ja johtavat heilahteluihin, millä saattaa olla kielteinen vaikutus markkinoiden kasvuun. Muutokset taloudellisessa ympäristössä ja asiakaskysynnässä saattavat vaikuttaa sekä liiketoiminnan volyyymiin että hintatasoon, mikä voi johtaa odotettua heikompaan liikevaihtoon tai hitaampaan liikevaihdon kasvuun.

Jatkuvia palveluja koskevat monivuotiset sopimukset vähentävät osaltaan näitä vaikutuksia. Tieto pyrkii myös solmimaan pitkäaikaisia liikesuhteita ja olemaan avainasiakkaidensa pääasiallinen toimittaja, mukaan lukien koko elinkaaren kattavat tietotekniikkapalvelut. Yhtiö suunnittelee tarkasti investointikohteet ja päätöksenteko tapahtuu yhtiön politiikkojen mukaisesti.

Globaali palvelutarjonta, uusien tuotteiden myyminen olemassa oleville asiakkaille ja kova hintakilpailu ovat globaalin toimitusmallin kehittämisen tärkeimmät ajurit tietotekniikkasektorilla. Tiedon asemaa Pohjoismaiden johtavana pilvipalvelutoimittajana yrityksille tuetaan olemassa olevalla ja uudella osaamisella sekä oikeiden kumppanien valinnalla.

Muutos ja transformaatio

Yhtiön laaja-alainen muutos ja uudelleenorganisointi saattavat aiheuttaa muutoksen vastustusta, mikä saattaa pidentää siirtymävaihetta ja vaikuttaa toiminnan tehokkuuteen vielä muutoksen jälkeenkin.

Tiedossa muutoksenhallinta on keskitetty yhteen toimintoon (Programme Management Office, PMO), joka tarjoaa vakioituja työkaluja ja järjestelmiä muutoksenhallintaan mukaan lukien viestintä, tavoitteiden asettaminen sekä strategian toteuttamiseen ja muutosvaiheeseen liittyvä koulutus. Toimintoa voidaan hyödyntää myös uudelleenkoulutuksen suunnittelussa, rekrytoinnissa ja henkilöstön vaihtuvuuden vähentämisessä.

Results Management Office (RMO) asettaa projektinhallinnalle yhteiset standardit, joita käytetään projektien talouden hallinnan ja seurannan asianmukaisuuden varmistamiseen.

Koska merkittävä osa Tiedon liikevaihdosta ja suurin osa sen tuloksesta tulee Suomesta, korkea markkinaosuus tekee toiminnan kasvattamisen vaikeammaksi. Ruotsi on yhtiön toiseksi suurin markkina, ja merkittävä osuus kasvusta tuleekin Ruotsin markkinoilta. Lisäksi noin puolet nykyisestä konsultointiin liittyvästä liikevaihdosta kertyy lyhytaikaisista sopimuksista, mutta hyvä tilauskanta vähentää tähän liittyvää riskiä.

Nopeat muutokset eri alueiden markkinaympäristössä, asiakaskysynnässä sekä asiakkaiden strategioissa tai kilpailutilanteessa saattavat vaikuttaa kielteisesti Tiedon toimintaan ja kannattavuuteen.

Hajauttaakseen liiketoimintaansa Tieto tarjoaa myös palveluja useille eri toimialoille ja haluaa kehittää liiketoimintavaliokomaansa tarjoamalla koko elinkaaren kattavia tietotekniikkapalveluja ja uusia hybridipilviratkaisuja vahvistaen näin asemaansa sekä nykyisten että uusien asiakkaiden keskuudessa. Tieto myös pyrkii parantamaan kilpailukykyään edelleen palvelutuotantoa teollistamalla ja ratkaisuja standardoimalla.

Palveluiden jatkuvuus

Asiakkaiden ja yhteiskunnan luottamus perustuu palveluihin, jotka ovat aina saatavilla. Tämän vuoksi liiketoiminnan jatkuvuuden suunnittelu on etusijalla Tiedon toiminnassa sen varmistamiseksi, että virhesietoisuus on oikealla tasolla.

Jotta Tieto voi vähentää palvelun jatkuvuuteen liittyviä riskejä ja ymmärtää paremmin konesalien riippuvuussuhteita, IT-resurssien hallintaa sekä seurantajärjestelmiä ylläpidetään ja uudistetaan jatkuvasti. Laajan liiketoiminnan keskeytysvakuutuksen lisäksi Tiedon palautus- ja varmuuskopiointijärjestelmät varmistavat mahdollisten palvelukatkosten sujuvan hoidon. Virhetilanteiden analysointi, parhaat käytännöt ja kokemukset aiemmista tapahtumista auttavat valmistautumaan palvelun jatkuvuuteen liittyviin riskeihin ja vähentämään niitä.

Myös kattava merkittävien tapahtumien hallintaprosessi vähentää palvelukatkoksia.

Tarjouksiin ja toimitusten hallintaan liittyvät laatuksustannukset

Virhearviot asiakkaiden muuttuvien tarpeiden, liiketoimintaprosessien sekä vaatimusten ymmärtämisessä ja analysoinnissa saattavat johtaa projektien ja palvelujen virheelliseen mitoittamiseen, mikä voi vaikeuttaa asiakassopimusten noudattamista. Tämä voi puolestaan johtaa projektien aikataulujen venymiseen, tappioihin tai asiakassopimusten irtisanomiseen.

Tieto kerää jatkuvasti palautetta asiakkailtaan voidakseen ymmärtää paremmin eri liiketoimintalueiden vaatimukset. Tarjousten riskienhallintaa, vaatimusten analysointia, toimitusten hallintaa sekä niiden laadunvarmistusta parannetaan jatkuvasti riskien vähentämiseksi.

Tieto on myös kehittänyt riskienhallintatyökaluja, joiden avulla voidaan paremmin ymmärtää asiakkaiden tarjouspyyntöjä ja hallita riskejä myynnistä aina toimituksiin saakka. Jos asiakkaan liiketoimintavaatimuksissa tapahtuu muutoksia, niistä johtuvat projektitoimitusten muutokset hallinnoidaan sopimusten mukaan projektiorganisaatiossa standardimenetelmin.

Henkilöstön vaihtuvuus

Kova kilpailu ja uusien palveluiden kysyntä edellyttävät osaamisen nopeaa uudistamista, uuden osaamisen saamista ja perinteisen liiketoimintaosaamisen säilyttämistä, jotta yritys voi kehittää uusia palvelumalleja ja palveluita. Tiedon menestys perustuu sitoutumiseen, innovaatioihin, osaamisen kehittämiseen ja uudistamiseen, asiakkaiden liiketoiminnan laajalaiseen ymmärtämiseen ja organisaation kypsyyteen. Lisäksi menestyksen avaintekijöitä ovat Tiedon työntekijöiden ja esimiesten osaaminen sekä paikallisesti että yhtiön globaaleissa toimituskeskuksissa.

Yhtiön tulos ja strategian toteuttaminen saattavat heikentyä, jos yritys ei pysty pitämään palveluksessaan avainhenkilöitä ja palkkaamaan uutta henkilöstöä, jolla on tarvittava osaaminen. Henkilöstön korkea vaihtuvuus saattaa myös viivästyttää asiakasprojekteja ja johtaa sopimussakkoihin tai asiakkaiden menettämiseen.

Vähentääkseen näitä riskejä Tieto toimii yhtenäisten toimitusmallien pohjalta kaikissa toimipisteissään ja tarjoaa työntekijöilleen haastavia tehtäviä, monipuolisia kehittymismahdollisuuksia, vahvan yrityskulttuurin sekä koulutusmahdollisuuksia ja mielenkiintoisia urapolkuja työkierron avulla. Yhtiön palkitsemisjärjestelmät ovat kilpailukykyisiä ja sisältävät koko konsernin kattavat kannustinjärjestelmät. Houkuttelevilla rekrytointityökaluilla ja -strategioilla sekä osaamisen hallinnalla ja kehittämisellä on keskeinen asema Tiedon strategiassa. Lisäksi yhtiön Employer Branding -ohjelman avulla rakennetaan ja vahvistetaan yhtiön imagoa houkuttelevana työnantajana sekä sisäisesti että ulkoisesti.

Luottoriskit

Yleisten markkinaolosuhteiden ja maailmantalouden muutokset saattavat lisätä taloudellisia riskejä. Luottoriskejä saattaa syntyä, jos asiakkaat tai muut vastapuolet eivät pysty täyttämään velvoitteitaan Tietoa kohtaan.

Tiedon luottopolitiikan mukaan rahoitustoiminto vastaa asiakkaiden luottokelpoisuuden arvioinnista yhdessä liiketoimintojen kanssa. Arvioissa otetaan huomioon aiemmat kokemukset, asiakkaan taloudellinen tilanne ja muut oleelliset tekijät. Taloudellisiin vastapuoliin liittyviä luottoriskejä hallitaan käyttämällä vastapuolille määriteltyjä limiittejä Tiedon rahoituspolitiikan mukaisesti.

Yhtiössä on lisätty tietoisuutta luottoriskeistä lisäraportoinnin ja -koulutuksen avulla. Tieto on myös muuttanut perintäprosessiaan osana luottoriskien hallinnan parannustoimenpiteitä.

Valuuttariskit

Yhtiön valuuttariski syntyy ulkomaankaupasta, varainhallinnasta ja sisäisestä rahoituksesta. Myös konserniyhtiöiden taseiden ja tuloslaskelmien muuntaminen euroiksi aiheuttaa

valuuttariskiä.

Koska merkittävä osuus konsernin liikevaihdosta syntyy Ruotsissa, Ruotsin kruunun muutokset euroon nähden saattavat vaikuttaa konsernin tilinpäätökseen.

Yhtiön rahoituspolitiikassa määritellään periaatteet ja riskirajat, joiden puitteissa toimitaan.

Likviditeettiriski

Poikkeavat markkinaolosuhteet rahoitusmarkkinoilla saattavat vaikeuttaa uuden rahoituksen saantia väliaikaisesti ja lisätä rahoituskustannuksia.

Yhtiön rahoitustoiminto seuraa ja hoitaa Tiedon likviditeettiä ylläpitämällä riittävää laina- ja sijoitussalkkua. Vaihtoehtoisia rahoituslähteitä ja niiden kustannuksia analysoidaan jatkuvasti. Tiedon taloudellisia riskejä on kuvattu yksityiskohtaisesti tilinpäätöksen liitetiedoissa.

Riskien hallinnointi ja vaatimustenmukaisuus

Tiedossa hallinnointimalli, riskit ja säädösten noudattamisen valvonta liittyvät läheisesti toisiinsa. Niiden johtaminen määritellään yhtiön periaatteissa ja säännöissä ja niitä valvotaan asianmukaisesti. Esimerkiksi taloushallinnossa taloudellinen raportointi, ohjeiden noudattaminen ja riskien seuranta on integroitu päivittäiseen toimintaan. Automatisoitujen prosessien ansiosta Tieto pystyy helposti sopeutumaan muutoksiin liiketoimintaolosuhteissa, sääntelyssä tai yhtiön periaatteissa.

Tieto on panostanut prosessien automatisointiin voidakseen parantaa laatua ja alentaa kustannuksia. Huolellisesti laaditut politiikat ja säännöt varmistavat sen, että koko Tiedon organisaatio ymmärtää täysin automatisoinnin merkityksen riskien ja sääntelyn noudattamisen kannalta.

Lähipiiriliiketoimet

Tieto ilmoittaa tiedot lähipiiritapahtumista hallituksen toimintakertomuksessa sekä tilinpäätöksen liitetiedoissa.

Lisäksi yhtiö seuraa yhtiön ja sen lähipiirin välisiä liiketoimia ja pyrkii varmistamaan, että mahdolliset eturistiriidat otetaan huomioon päätöksenteossa.

Yhteenveto lähipiiritoimista löytyy tilinpäätöksen **liitteestä 28**. Tiedolla ei tällä hetkellä ole lähipiiriliiketoimia, jotka olisivat yhtiön kannalta olennaisia, poikkeaisivat yhtiön tavanomaisesta liiketoiminnasta tai jotka olisi tehty muutoin kuin tavanomaisin markkinaehdoin.

Sisäpiirihallinto

Tieto noudattaa Nasdaq Helsingin pörssiyhtiöille annettua sisäpiiriohjetta. Lisäksi Tiedon hallitus on hyväksynyt Tiedon oman sisäpiiriohjeen.

Tieto on määritellyt, että sen emoyhtiön hallitus ja toimitusjohtaja ovat velvollisia ilmoittamaan liiketoimensa. Lisäksi Tieto on asettanut kaupankäyntirajoituksia johtoryhmän jäsenille, henkilöille, jotka osallistuvat osavuositarkastusten ja tilinpäätösten valmisteluun, sekä muille henkilöille, joiden katsotaan saavan luottamuksellista tai arkaluoteista tietoa asemansa tai toimisuhteensa perusteella.

Ilmoitusvelvolliset ja henkilöt, joiden kaupankäyntiä on rajoitettu, eivät saa käydä kauppaa Tiedon osakkeilla tai muilla rahoitusinstrumenteilla suljetun ajanjakson aikana. Suljettu ajanjakso kattaa 30 kalenteripäivää ennen osavuositarkastuksen tai tilinpäätöstiedotteen julkistamista mukaan lukien julkistamispäivän (= 30 + 1 päivää).

Tiedossa sisäpiiriasioista vastaa lakiasianjohtaja. Tiedon lakiasianosasto valvoo sisäpiirisäädösten noudattamista sekä huolehtii tarvittavasta ohjauksesta ja koulutuksesta.

Tilintarkastajat

Tiedon hallituksen tarkastus- ja riskivaliokunta valmistelee esityksen tilintarkastajien valinnasta, joka esitetään yhtiön hallitukselle ja lopulta yhtiökokouksen päätettäväksi. Yhtiökokous päättää tilintarkastajille maksettavista palkkioista, ja tarkastus- ja riskivaliokunta arvioi niitä vuosittain.

Hallitus ehdottaa varsinaiselle yhtiökokoukselle hallituksen tarkastus- ja riskivaliokunnan suosituksen mukaisesti, että vuoden 2019 yhtiökokouksessa valittavalle tilintarkastajalle maksetaan palkkio tilintarkastajan laskun mukaan valiokunnan hyväksymien hankintaperiaatteiden mukaisesti.

Hallitus ehdottaa varsinaiselle yhtiökokoukselle hallituksen tarkastus- ja riskivaliokunnan suosituksen mukaisesti, että tilikaudelle 2019 tilintarkastajaksi valitaan tilintarkastusyhteisö Deloitte Oy. Tilintarkastusyhteisö Deloitte Oy on ilmoittanut, että KHT Jukka Vattulainen toimii päävastuullisena tilintarkastajana.

Tilintarkastus

Vuoden 2018 varsinainen yhtiökokous valitsi uudelleen yhtiön tilintarkastajaksi PricewaterhouseCoopers Oy:n tilikaudelle 2018. PricewaterhouseCoopers Oy ilmoitti päävastuulliseksi tilintarkastajaksi KHT Tomi Hyryläisen. Koska Tomi Hyryläinen nimitettiin Tiedon talousjohtajaksi helmikuusta 2019 alkaen, PricewaterhouseCoopers Oy luopui tilintarkastustehtävästään tilivuodelta 2018. Patentti- ja rekisterihallitus määräsi Deloitte Oy:n uudeksi tilintarkastajaksi. Päävastuullisena tilintarkastajana on toiminut KHT Jukka Vattulainen.

Vuonna 2018 Tieto-konserni maksoi tilintarkastajille tilintarkastuksesta yhteensä 1,1 (0,8) milj. euroa, josta 0,8 (0,8) milj. euroa konsernin tilintarkastajalle PricewaterhouseCoopersille ja 0,3 (-) milj. euroa Deloitteille. Muista palveluista maksettiin yhteensä 0,8 (0,3) milj. euroa, josta 0,6 (0,3) milj. euroa konsernin tilintarkastajalle PricewaterhouseCoopersille ja 0,2 (-) Deloitteille.

Palkitseminen

Tiedon palkitsemisperiaatteiden tavoitteena on saada yhtiöön osaavia henkilöitä ja pitää heidät konsernin palveluksessa, motivoida avainhenkilöitä sekä yhtenäistää yhtiön osakkeenomistajien ja johdon tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi.

Yhtiön työntekijöiden palkitsemisperiaatteet määritellään yhtiön henkilöstöpolitiikassa, jota yhtiö soveltaa globaalisti kaikissa yksiköissään tukeakseen strategiaansa, tavoitteitaan ja arvojaan.

Hallituksen palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esityksestä. Hallituksen palkitsemisvaliokunta vastaa johtoryhmän jäsenten palkitsemisen suunnittelusta ja muun henkilöstön palkitsemisperiaatteiden laatimisesta. Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta valiokunnan esityksestä.

Hallituksen palkitseminen

Vuoden 2018 varsinaisen yhtiökokouksen päätösten mukaisesti hallituksen vuotuiset palkkiot ovat:

- hallituksen puheenjohtaja 91 000 euroa,
- hallituksen varapuheenjohtaja 55 000 euroa ja
- hallituksen varsinaiset jäsenet 36 000 euroa.

Hallituksen valiokunnan puheenjohtajalle maksetaan sama palkkio kuin hallituksen varapuheenjohtajalle, paitsi jos sama henkilö on hallituksen puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja. Lisäksi hallituksen jäsenelle maksetaan 800 euron kokouspalkkio jokaiselta hallituksen kokoukselta sekä hallituksen pysyvän tai tilapäisesti asetetun komitean kokoukselta.

Lisäksi vuoden 2018 varsinainen yhtiökokous päätti, että 40 % kiinteästä vuosipalkkiosta maksetaan markkinoilta hankittavina Tieto Oyj:n osakkeina. Hallituksen jäsenille ei ole asetettu rajoituksia osakkeiden luovutuksen suhteen, mutta yhtiö suosittelee, että hallituksen jäsenet pitäisivät kaikki palkkiona saamansa osakkeet niin kauan kuin he ovat Tiedon hallituksen jäseniä.

Edellä kuvatun osakepalkkion lisäksi hallituksen jäsenet eivät osallistu muihin osakepohjaisiin järjestelyihin tai saa palkkioita sellaisista eikä hallituksen jäsenillä ole eläkejärjestelyjä Tiedossa. Tiedon toimiva johto ja henkilöstö eivät saa erillistä korvausta hallitustyöskentelystä tai kokouksiin osallistumisesta konserniin kuuluvissa yrityksissä. Lukuun ottamatta henkilöedustajia hallituksen jäsenillä ei ole työ- tai palvelusuhdetta Tietoon.

Hallituksen jäsenten ja koko hallituksen palkitseminen 2018¹⁾

Nimi	Vuospalkkio		Kokouspalkkiot, euroa
	Käteispalkkio (60 %) ²⁾	Osakepalkkio (40 %) ³⁾	
Kurt Jofs (hallituksen ja palkitsemisvaliokunnan pj)	54 600	1 219	15 200
Harri-Pekka Kaukonen (varapuheenjohtaja ja tarkastus- ja riskivaliokunnan pj)	33 023	736	19 200
Timo Ahopelto	21 607	482	18 400
Liselotte Hägertz Engstam ⁴⁾	21 607	482	17 600
Johanna Lamminen	21 607	482	18 400
Sari Pajari ⁵⁾	N/A	N/A	3 200
Endre Rangnes	21 607	482	15 200
Jonas Synnergren	21 607	482	15 200
Jonas Wiström ⁵⁾	N/A	N/A	2 400
Yhteensä	195 661 euroa	4 365 osaketta	124 800 euroa

Hallituksen jäsenten osakeomistukset Tiedossa⁶⁾

Nimi	31.12.2018	31.12.2017
Kurt Jofs (hallituksen ja palkitsemisvaliokunnan pj)	14 930	13 711
Harri-Pekka Kaukonen (varapuheenjohtaja ja tarkastus- ja riskivaliokunnan pj)	2 079	1 343
Timo Ahopelto	982	500
Liselotte Hägertz Engstam ⁴⁾	482	N/A
Johanna Lamminen	1 560	1 078
Sari Pajari ⁵⁾	N/A	4 096
Endre Rangnes	2 835	2 353
Jonas Synnergren	4 578	4 096
Jonas Wiström ⁵⁾	N/A	500

¹⁾ Hallituksen jäsenet eivät ole saaneet muita etuja.

²⁾ Bruttosumma ennen veroja


³⁾ Osakkeet hankittiin ja toimitettiin toukokuussa 2018.

⁴⁾ Hallituksen jäsen 22.3.2018 alkaen.

⁵⁾ Hallituksen jäsen 22.3.2018 saakka.

⁶⁾ Hallituksen jäsenten määräysvalta-yhteisöillä ei ollut osakkeita tai osakeperusteisia oikeuksia 31.12.2018.

Yhteenveto Tiedon johtoryhmän palkitsemisesta

Elementti	Tarkoitus	Kuvaus
Palkka	Korvaus päivittäisestä panoksesta	Kiinteä palkkio määriteltyjen työtehtävien suorittamisesta. Kuukausipalkan lisäksi voidaan maksaa auto- ja matkapuhelinetu yhtiön periaatteiden mukaisesti. Palkkaa tarkastellaan vuosittain perustuen henkilön suoritukseen ja tilanteeseen palkkamarkkinoilla.
Lyhyen aikavälin kannustimet	Palkkio yrityksen ja yksilön suorituksesta	Käteispohjainen ohjelma, joka palkitsee yrityksen ja yksilön suorituksen lyhyellä aikavälillä (12 kk). Toimitusjohtajan tulospalkkio on 50 % ja muiden johtoryhmän jäsenten tulospalkkio 40 % vuotuisesta peruspalkasta, kun tavoitteet saavutetaan. Toimitusjohtajan tulospalkkio on enintään 100 % ja muiden johtoryhmän jäsenten enintään 75 %. Tulospalkkioiden suuruudesta päättää hallitus tilinpäätöksen valmistuttua. Toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkitsemisen perusteena olevien tekijöiden painotus on kuvattu erillisessä taulukossa. Yhtiön hallitus vahvistaa vuosittain tavoitteet tulospalkkiolle.
Pitkä aikavälin kannustimet	Kannustavat osakeomistukseen	Osakepohjaiset ohjelmat palkitsevat yrityksen johtoa ja avainhenkilöitä yhtiön kasvusta ja määriteltyjen strategisten tavoitteiden saavuttamisesta. Pitkän aikavälin ohjelmat alkavat vuosittain, tuloskauden ollessa kolme vuotta. Tiedon osakepohjaisten kannustinohjelmien tärkeimmät periaatteet, kuten palkitsemisen perusteet ja määrät, on kuvattu yhtiön verkkosivuilla www.tieto.com/investors . 
Lisäeläke	Tarjoaa eläke-etuuksia	Toimitusjohtaja: maksuperusteinen eläkejärjestelmä, jonka kustannus on 23 % vuotuisesta peruspalkasta. Eläkeikä on 63 vuotta. Muilla suomalaisilla johtoryhmän jäsenillä on maksuperusteinen eläkejärjestelmä, jonka vuotuinen kustannus on 15 % vuotuisesta peruspalkasta. Tieto on ottanut johtoryhmän Suomen ulkopuolella asuville jäsenille yksilölliset eläkevakuutukset paikallisten käytäntöjen mukaisesti. Eläkeiät määräytyvät paikallisten säännösten mukaisesti.
Takaisinperintä	Varmistaa korvauksen suorituksesta	Takaisinperintäehtoja sovelletaan lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimiin epätavallisissa tilanteissa kuten väärinkäytökset tai taloudellisten tulosten väärentäminen.
Osakeomistus	Kannustaa hankkimaan merkittävän osakeomistuksen Tiedosta	Suosittelava vähimmäissijoitus yhtiön osakkeisiin vastaa yhden vuoden bruttoperuspalkkaa.
Palvelusopimukset ja irtisanomiskorvaus	Tarjoaa selkeät sopimusehdot	Toimitusjohtaja: mikäli Tieto irtisanoo sopimuksen, irtisanomisaika on 12 kk. Tiedon irtisanoessa sopimuksen se maksaa irtisanomisajan palkan lisäksi 6 kuukauden peruspalkkaa ja lyhyen aikavälin kannustinta vastaavaan irtisanomiskorvaukseen. Mikäli toimitusjohtaja irtisanoo sopimuksen, irtisanomisaika on 6 kk. Change of control ehdot ovat samat kuin irtisanomisen ollessa kyseessä lukuun ottamatta myönnetyn enimmäisosakemäärän rahallista arvoa viimeisimmässä pitkän aikavälin kannustinohjelmassa irtisanomisajan palkan lisäksi. Muiden johtoryhmän jäsenten irtisanomisaika vaihtelee ja määrät vastaavat irtisanomisaikaa.

Osakepohjaiset pitkän aikavälin kannustimet

Hallitus hyväksyy kaikkien osakekannustinohjelmien ehdot.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma (Long-Term Incentive Programme) vuosille 2015–2017 kattoi johtoryhmän jäsenet ja noin 123 avainhenkilöä. Ohjelma koostuu kannustinosakkeista (performance shares ja restricted shares). Ansaintajakso oli kolme vuotta, 1.1.2015 - 31.12.2017. Osakkeet toimitettiin vuoden 2018 keväällä.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma (Long-Term Incentive Plan) vuosille 2016–2018 kattaa johtoryhmän jäsenet sekä yhtiön avainhenkilöitä, yhteensä 106 osallistujaa. Ohjelma koostuu kannustinosakkeista (performance shares ja restricted shares). Kukin voi osallistua joko molempiin ohjelmiin tai ainoastaan toiseen. Ansaintajakso oli kolme vuotta, 1.1.2016 - 31.12.2018. Mikäli tulospittarit ja muut tavoitteet saavutetaan, osakkeet toimitetaan osallistujille keväällä 2019.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma (Long-Term Incentive Plan) vuosille 2017–2019 kattaa johtoryhmän jäsenet sekä yhtiön avainhenkilöitä, yhteensä 151 osallistujaa. Ohjelma koostuu kannustinosakkeista (performance shares ja restricted shares). Kukin voi osallistua joko molempiin ohjelmiin tai ainoastaan toiseen. Ansaintajakso on kolme vuotta, 1.1.2017 - 31.12.2019. Mikäli tulospittarit ja muut tavoitteet saavutetaan, osakkeet toimitetaan osallistujille keväällä 2020.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma (Long-Term Incentive Plan) vuosille 2018–2020 kattaa johtoryhmän jäsenet sekä yhtiön avainhenkilöitä, yhteensä 246 osallistujaa. Ohjelma koostuu kannustinosakkeista (performance shares ja restricted shares). Kukin voi osallistua joko molempiin ohjelmiin tai ainoastaan toiseen. Ansaintajakso on kolme vuotta, 1.1.2018 - 31.12.2020. Mikäli tulospittarit ja muut tavoitteet saavutetaan, osakkeet toimitetaan osallistujille keväällä 2021.

Hallituksen omien osakkeiden hankkimiseksi ja liikkeeseen laskemiseksi tarvittavia valtuuksia ehdotetaan vuosittain hyväksyttäväksi varsinaiselle yhtiökokoukselle. Yhtiökokous 2018 päätti hallituksen osakeantivaltuutukseen liittyen, että enintään 700 000 osaketta voidaan antaa käytettäväksi yhtiön osakepohjaisten kannustinjärjestelyiden osana, mikä vastaa alle 1 %:a yhtiön kaikkien osakkeiden lukumäärästä.

Tiedossa ei ole perustettu uusia optio-ohjelmia vuoden 2009 yhtiökokouksen jälkeen. Viimeinen optio-ohjelma 2009 päättyi 2009C-optioiden merkintäajan päättyessä 31.3.2016.

Eläkejärjestelyt

Tiedolla on useita eri eläkejärjestelyjä, jotka perustuvat kansallisiin vaatimuksiin ja käytäntöihin. Lakisääteisten eläkkeiden lisäksi johtoryhmän jäsenillä on vapaaehtoisia eläkejärjestelyjä. Tällä hetkellä kaikki lisäeläkejärjestelyt ovat ns. maksuperusteisia järjestelmiä.¹⁾

Maksuperusteissa järjestelmissä maksut järjestelmiin kirjataan sen kauden kuluiksi, johon ne liittyvät. Maksamisen jälkeen yhtiöllä ei ole muita velvoitteita kyseisistä eläkejärjestelmistä.

¹⁾ Viimeinen rahastopohjainen eläkevakuutus päättyi elokuussa 2017.

Toimitusjohtaja

Kimmo Alkio	
Palkka 2018 (2017)	637 500 (600 000) euroa
Edut 2018 (2017)	3 366 (3 235) euroa
Tulospalkkio 2018 (2017)	Arvio 440 194 euroa (vuonna 2018 maksettiin 399 415 euroa vuoden 2017 tuloksesta).
Tulospalkkion perusteet 2018	50 % peruspalkasta perustuen konsernin ja Tuotekehityspalvelut-alueen myyntiin ja tulokseen sekä strategian implementointiin, kun tavoitteet saavutetaan. Enintään 100 % peruspalkasta perustuen konsernin ja Tuotekehityspalvelut-alueen myyntiin ja tulokseen sekä strategian implementointiin, kun saavutukset ylittävät tavoitteet. Palkitsemisen perustana olevien tekijöiden painotus <ul style="list-style-type: none"> • Yrityksen ja Tuotekehityspalvelut-alueen tulos 30 % • Yrityksen ja Tuotekehityspalvelut-alueen myynti 40 % • Strategian implementointi 30 %
Tulospohjainen lisätulospalkkio	Toimitusjohtaja on oikeutettu tulospohjaiseen lisätulospalkkioon, joka voi tulla maksettavaksi tilikaudella 2020. Palkkio perustuu hallituksen asettamien haastavien kannattavuustavoitteiden (EBIT) saavuttamiseen vuonna 2019 yhtiön uudistetun strategian ja taloudellisten tavoitteiden mukaisesti. Palkkion bruttoenimmäismäärä on 50 000 osaketta, kuitenkin enintään 3 000 000 euroa. Maksettava tulospalkkio koostuu Tiedon osakkeista sekä käteisosuudesta palkkioon liittyvien verojen ja veronluonteisten kulujen kattamiseksi.
Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2015–2017	Toimitusjohtajalle toimitettiin yhteensä 9 950 Tiedon osaketta maaliskuussa 2018 perustuen kriteerien saavuttamiseen. Lisäksi maksettiin 11 110 osakkeen arvoa vastaava käteisosuus. Maksetun bruttopalkkion kokonaisarvo oli 609 721 euroa.
Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2016–2018	Oikeutti 20 000 osakkeeseen (performance shares), jos tulospalkkion tavoitetasot saavutetaan, ja enintään 40 000 osakkeeseen. Ohjelman ansaintajakso on 2016–2018. Osakkeiden käypä arvo on 537 624 euroa. ¹⁾
Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2017–2019	Oikeuttaa 20 000 osakkeeseen (performance shares), jos tulospalkkion tavoitetasot saavutetaan, ja enintään 40 000 osakkeeseen ja lisäksi 5 000 osakkeeseen (restricted shares). Ohjelman ansaintajakso on 2017–2019. Osakkeiden käypä arvo on 617 796 euroa. ¹⁾
Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2018–2020	Oikeuttaa 22 881 osakkeeseen (performance shares), jos tulospalkkion tavoitetasot saavutetaan, ja enintään 45 762 osakkeeseen. Ohjelman ansaintajakso on 2018–2020. Osakkeiden määrä vastasi 100 %:a vuotuisesta peruspalkasta myöntämishetkellä. Osakkeiden käypä arvo on 647 441 euroa. ¹⁾
Osakepohjaisiin kannustimiin liittyvät kustannukset	660 246 (399 081) euroa.
Eläkekustannus	314 530 (277 593) euroa

¹⁾ Pitkän aikavälin kannustinohjelmien käypä markkina-arvo lasketaan käyttäen viimeisimpiä tulosennusteita ja Tiedon osakkeen arvoa 31.12.2018 eli 23,58 euroa.

²⁾ Maksuperusteisissa järjestelmissä maksut järjestelmiin kirjataan sen kauden kuluksi, johon ne liittyvät. Maksamisen jälkeen yhtiöllä ei ole muita velvoitteita kyseisten eläkejärjestelmien suhteen.

Säännöllisesti päivitettävät tiedot toimitusjohtajan omistamista osakkeista ja optioista löytyvät Tiedon verkkosivuilta (www.tieto.com/investors). [↗](#)

Johtoryhmän jäsenten palkitseminen

Alla olevassa taulukossa on esitetty yhteenveto johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta.

Johtoryhmä (pois lukien toimitusjohtaja)

Palkat yhteensä 2018 (2017)	2 312 039 (2 789 836) euroa
Edut yhteensä 2018 (2017)	115 178 (122 444) euroa
Erityismaksut 2018 (2017)	0 (477 137) euroa (eroraha)
Tulospalkkiot 2018 (2017) yhteensä	Arvio 782 506 euroa (vuonna 2018 maksettiin 825 218 euroa vuoden 2017 tuloksesta).
Tulospalkkion perusteet 2018	Kun tavoite saavutetaan 40 % peruspalkasta ja enintään 75 % peruspalkasta. Tulospalkkion on määrä palkita yrityksen ja yksilön suorituksia. Nämä kaksi muodostavat perusteet suorituksen arvioinnille. Hallitus vahvistaa perusteet erikseen kullekin johtoryhmän jäsenelle. Talousjohtaja: yksilöllisen suorituksen lisäksi tulospalkkio perustuu yhtiön tulokseen, jota mitataan seuraavilla tekijöillä: <ul style="list-style-type: none"> • Yrityksen tulos • Yrityksen myynti • Kassavirran paraneminen Muut jäsenet: yksilöllisen suorituksen lisäksi tulospalkkio perustuu seuraaviin: <ul style="list-style-type: none"> • yhtiön ja/tai • oman toimialaryhmän tai palvelualueen tuloskriteerit (liikevoittoprosentti, myynti ja muut tulostavoitteet)
Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2015–2017	Maaliskuussa 2018 johtoryhmän jäsenille toimitettiin yhteensä 25 292 Tiedon osaketta perustuen kriteerien saavuttamiseen. Lisäksi maksettiin 29 380 osakkeen arvoa vastaava käteisosuus. Maksetun bruttopalkkion kokonaisarvo oli 1 582 842 euroa.
Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2016–2018	Johtoryhmän jäsenet ovat oikeutettuja 81 000 osakkeeseen (performance shares), jos tulospalkkion enimmäistasot saavutetaan, sekä 9 000 osakkeeseen (restricted shares). Ohjelman ansaintajakso on 2016–2018. Näiden osakkeiden käypä arvo on 1 300 909 euroa. ¹⁾
Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2017–2019	Johtoryhmän jäsenet ovat oikeutettuja 86 000 osakkeeseen (performance shares), jos tulospalkkion enimmäistasot saavutetaan, sekä 10 000 osakkeeseen (restricted shares). Ohjelman ansaintajakso on 2017–2019. Näiden osakkeiden käypä arvo on 1 310 576 euroa. ¹⁾
Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2018–2020	Johtoryhmän jäsenet ovat oikeutettuja 112 800 osakkeeseen (performance shares), jos tulospalkkion enimmäistasot saavutetaan. Ohjelman ansaintajakso on 2018–2020. Näiden osakkeiden käypä arvo on 1 595 894 euroa. ¹⁾
Osakepohjaisiin kannustimiin liittyvät kustannukset	1 727 068 (1 102 133) euroa.
Eläkekustannus	772 335 (1 058 548) euroa ²⁾

¹⁾ Pitkän aikavälin kannustinohjelman 2016–2018, pitkän aikavälin kannustinohjelman 2017–2019 ja pitkän aikavälin kannustinohjelman 2018–2020 käypä arvo lasketaan käyttäen viimeisimpiä tulosennusteita ja Tiedon osakkeen arvoa 31.12.2018 eli 23,58 euroa

²⁾ Maksuperusteisissa järjestelmissä maksut järjestelmiin kirjataan sen kauden kuluiksi, johon ne liittyvät. Maksamisen jälkeen yhtiöllä ei ole muita velvoitteita kyseisten eläkejärjestelmien suhteen.

Johtoryhmän osakeomistus¹⁾

Nimi	31.12.2018	31.12.2017
Kimmo Alkio	30 000	32 971
Håkan Dahlström	7 308	3 042
Lasse Heinonen ²⁾	N/A	17 767
Ari Järvelä	10 427	6 945
Satu Kiiskinen	11 992	5 366
Katariina Kravi	8 368	5 476
Tom Leskinen	1 085	100
Cristina Petrescu	948	702
Janne Salminen ³⁾	1 597	N/A
Christian Segersven	200	0
Markus Suomi ⁴⁾	0	N/A

Yhteenveto koko johtoryhmän palkitsemisesta vuonna 2018 löytyy myös tilinpäätöksen [liitteestä 7](#).

Yhtiön palkka- ja palkkioselvitys löytyy Tiedon verkkosivuilta (www.tieto.com/Investors). [↗](#)

¹⁾ Toimitusjohtajan määräysvaltaoikeuksilla ei ollut osakkeita tai osakeperusteisia oikeuksia 31.12.2018. Tiedolla ei ole aktiivisia optio-ohjelmia.

²⁾ Johtoryhmän jäsen 31.7.2018 saakka.

³⁾ Talousjohtaja sijainen 17.7.2018 alkaen.

⁴⁾ Johtoryhmän jäsen 1.4.2018 alkaen.

Kirje palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalta

Hyvä osakkeenomistaja,

Strateginen tavoitteemme olla asiakkaiden suosituin kumppani liiketoiminnan uudistamisessa etenee hyvin. Palveluidemme ja ohjelmistojemme kattavuus yhdessä suunnattujen investointiemme kanssa on luonut vakaan pohjan kasvulle. Tulevina vuosina jatkamme toimintaamme rakentamista tälle vahvalle pohjalle kiihdyttääksemme kasvua edelleen.

Palkitseminen Tiedossa

Tiedon palkitsemiskäytäntöjen tavoitteena on varmistaa, että pystymme tarjoamaan työntekijöillemme ja johdolle kilpailukykyiset kokonaisansiot. Haluamme myös palkita hyvistä tuloksista ja saavutuksista sekä yksilö- että yhtiötasolla. Tiedon palkitsemisrakenteet on suunniteltu tukemaan yrityksen myönteistä työnantajamielikuvaa ja siten lisäämään työntekijöiden tyytyväisyyttä ja sitoutumista. Olemme ylpeitä työntekijöiden sitoutumismittauksessa tapahtuneesta parannuksesta, joka korreloi suoraan Net Promoter Scorella mitattuihin asiakaskokemustuloksiin.

Painopistealueet ja palkitseminen vuonna 2018

Vuonna 2018 palkitsemisvaliokunta keskittyi edelleen varmistamaan, että Tiedon palkitsemisjärjestelmät ovat kilpailukykyisiä ja tukevat näin strategian toteutusta. Määrätietoiset panostuksemme ovat tuottaneet tulosta, ja Tieto on palkannut yli 300 asiantuntijaa, kehittäjää, arkkitehtia ja konsulttia vuoden 2018 aikana.

Vuoden 2018 alussa palkitsemisvaliokunta hyväksyi kannustimiin pohjautuvat maksut vuodelta 2017. Tieto maksoi yhteensä 30,6 milj. euroa johdolle ja työntekijöille lyhyen aikavälin kannustimina ja tulospalkkioina. Toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille maksettiin kannustimina yhteensä 1,2 milj. euroa.

Olemme tarjonneet kaikille tärkeimmille sidosryhmillemme vahvaa lisäarvoa. Tämä heijastuu myös pitkän aikavälin kannustinohjelmamme 2015–2017 tulokseen ja osakkeiden toimittamiseen 123 ohjelmaan osallistuneelle henkilölle maaliskuussa 2018. Toimitusjohtajalle maksettiin verojen jälkeen 9 950 osaketta ja muulle johtoryhmälle verojen jälkeen yhteensä 25 292 osaketta.

Vuoden 2018 alussa Tiedon hallitus hyväksyi uuden pitkän aikavälin kannustinohjelman vuosille 2018–2020 palkitsemisvaliokunnan suosituksen pohjalta. Pitkän aikavälin kannustinohjelman tavoitteena on varmistaa, että yhtiö saavuttaa pitkän aikavälin tavoitteensa, ylimmän johdon ja osakkeenomistajien etujen yhteensovittaminen ja valittujen työntekijöiden palkitseminen arvojemme saavuttamisesta. Ohjelma on myös tärkeä elementti johdon kokonaispalkitsemisessa, sillä se sitoo maksetun korvauksen suoraan yhtiön menestykseen. Ohjelmaan osallistumista laajennettiin valittuihin työntekijöihin, joiden tekninen osaaminen on ensiluokkaista ja jotka ovat kriittisessä asemassa strategiamme seuraavan vaiheen toteuttamisessa. Vuosien 2018–2020 ohjelman tulosmittareiksi sovittiin osakekohtainen tulos (30 %), osakkeenomistajien saama kokonaistuotto (20 %) ja kasvu (50 %) samoin kuin edellisessä ohjelmassa.

Palkitseminen vuonna 2018

Toimitusjohtajalle maksettu vuoden 2018 lyhyen aikavälin kannustin perustui sekä sovittuihin taloudellisiin tavoitteisiin että onnistumiseen strategian toteutuksessa. Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän vuoden 2018 tulosten perusteella ansaitut tulospalkkiot vaihtelivat välillä 26–69 % vuosipalkasta. Vuoden 2018 tulospalkkiot maksetaan keväällä 2019.

Vuosien 2016–2018 osakepohjaisessa ohjelmassa oli mukana 106 henkilöä 31.12.2018. Ohjelman mukaiset osakkeet toimitetaan keväällä 2019 määriteltyjen kriteerien perusteella.

Palkitseminen vuonna 2019

Vuoden 2018 lopussa palkitsemisvaliokunta käynnisti uuden pitkän aikavälin kannustinohjelman suunnittelun painopisteiden ollessa edelleen kasvu ja kannattavuus. Ylimmän johdon lisäksi myös tämä kannustinohjelma kattaa henkilöitä, joilla on teknistä avainosaamista.

Lyhyen aikavälin kannustimet suuntaavat edelleen ylimmän johdon huomion kannattavuuteen, kasvuun ja strategisesti tärkeisiin hankkeisiin kunkin omalla vastualueella. Vuonna 2019 otamme käyttöön ketterämmän ja joustavamman palkitsemisen lisäämällä joustavasti myönnettävien palkkioiden käyttöä merkittävästi. Näin jaamme menestyksemme henkilöstön kanssa.

Kurt Jofs

Hallituksen puheenjohtaja

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Yhteystiedot

Tieto Oyj
Keilalahdentie 2-4
P.O.Box P.O.Box 2, 02101
FI-02150 Espoo
www.tieto.com