

A man and a woman are smiling while working on a laptop in an office setting. The man is in the foreground, looking at the laptop screen, and the woman is behind him, also looking at the screen. The background is slightly blurred, showing office shelves and equipment.

SITOWISE

Sitowise Group Oyj:n palkitsemisraportti 2024

SITOWISE GROUP OYJ

1 Johdanto

Sitowise Group Oyj:n palkitsemispolitiikka määrittää reunaehdot Sitowisen hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiselle. Poliitiikka on päivitetty ja julkaistu pörssitiedotteella 30.3.2023 ja se on saatavilla Sitowisen verkkosivustolla osoitteessa <https://www.sitowise.com/fi/sijoittajille/hallinnointi/palkitseminen>. Palkitsemispolitiikka esitettiin ja hyväksyttiin Sitowise Group Oyj:n varsinaisessa yhtiökokouksessa 25.4.2023.

Tämä palkitsemisraportti on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 palkitsemista koskevien ohjeiden mukaisesti. Vuonna 2024 maksetut ja tässä ilmoitetut toteutuneet palkkiot noudattavat täysin palkitsemispolitiikassa asetettuja palkitsemisrakenteita ja -periaatteita. Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu.

Sitowisessä palkitsemisen tavoitteena on edistää yhtiön kasvustrategian toteutumista ja yhtiön pitkän aikavälin taloudellisten tavoitteiden saavuttamista, kilpailukykyä ja omistaja-arvon suotuisaa kehitystä. Sitowisellä ohjaa kunnianhimoinen tavoite olla toimialan vastuullisin kumppani hyvinvoivan elinympäristön kehittäjänä, ja palkitsemista käytetään yhtenä välineenä tämän saavuttamiseksi. Palkitseminen on

yhtiön keskeinen kannustinkeino ja väline avainhenkilöiden sitouttamisessa yhtiöön. Palkitsemisella on myös keskeinen rooli yhtiön kilpailukykyisen rekrytoinnin varmistamisessa.

Yhtiön hallitukselle maksettavista palkkioista päättää varsinainen yhtiökokous. Yhtiön hallitus hyväksyy toimitusjohtajan toimitusuhteen ehdot kirjallisessa sopimuksessa. Ylimmän johdon palkitsemisperiaatteista päättää yhtiön hallitus. Hallitus hyväksyy vuosittain konsernin henkilöstön lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän. Hallitus hyväksyi pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (optio-ohjelman) listautumisen yhteydessä maaliskuussa 2021, ja ohjelmaan tehtiin muutoksia vuoden 2022 ja 2023 aikana. Hallitus hyväksyi vuonna 2023 uuden suoriteperusteisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (Performance Share Plan 2023–2025). Kannustinjärjestelmä suunnattiin ensi vaiheessa yhtiön johtoryhmän jäsenille. Hallitus päätti myös ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän (Restricted Share Plan 2023–2025), joka on tarkoitettu täydentäväksi osakepohjaiseksi pitkän aikavälin sitouttamisjärjestelmäksi erikseen valituille Sitowise-konsernin avainhenkilöille erityistilanteissa. Vuonna 2023 hallitus teki muutoksia PSP 2023–2025 -ohjelmaan.

Hallitus hyväksyi vuonna 2024 toisen suoriteperusteisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (Performance Share Plan 2024–2026), joka on tarkoitettu Sitowisen toimitusjohtajalle, muille johtoryhmän jäsenille sekä yhtiön muulle johdolle ja asiantuntijoille. Siihen on oikeutettu osallistumaan noin 40 henkilöä. Hallitus päätti myös uuden ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän (Restricted Share Plan 2024–2026), joka toimii täydentävänä osakepohjaisena pitkän aikavälin kannustinjärjestelmänä erikseen valituille Sitowisen avainhenkilöille erityistilanteissa, esimerkiksi rekrytointien tai yrityskauppojen yhteydessä.

Alla olevassa taulukossa esitetään hallituksen ja toimitusjohtajan kokonaispalkkioiden kehitys verrattuna konsernin työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja konsernin taloudelliseen kehitykseen viideltä edelliseltä vuodelta.

Ennen pörssilistautumista maaliskuussa 2021 pääomistajan Intera Partners Oy:n kaksi edustajaa hallituksessa ei nostonut palkkiota, eikä hallituksessa ollut valiokuntia.

Palkkioiden kehitys 2019–2024 (tuhatta euroa)

EUR tuhatta	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Hallituksen kokonaispalkkiot	280	300	292	228	76	56
Toimitusjohtajan kokonaispalkkiot ^{*)}	458	488	412	483	329	457
Sitowisen työntekijän palkkio keskimäärin ^{**)}	56	55	53	52	51	48

EUR miljoonaa	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Konsernin liikevaihto	192,9	210,9	204,4	179,3	160,1	143,0
Konsernin oikaistu EBITA	9,6	17,0	20,4	21,1	20,6	15,5
% liikevaihdosta	5,0 %	8,1 %	10,0 %	11,8 %	12,9 %	10,8 %

^{*)} Luvut ovat maksuperusteisia eivätkä sisällä sosiaali- ja eläkekuluja. Vuoden 2022 ja 2019 luvussa on mukana kahden toimitusjohtajan palkat kummankin toimikaudelta.

^{**)} Konsernin henkilöstökulut yhteensä ilman sosiaali- ja eläkekuluja jaettuna keskimääräisellä HTV:llä (henkilöstötyövuodella).

2 Hallituksen palkkiot ja toimitusjohtajan palkitseminen

2.1 Hallituksen palkkiot

Osakeyhtiölain mukaisesti yhtiön hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista päättävät osakkeenomistajat varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Sitowisen osakkeenomistajat päättivät 4.4.2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa, että hallituksen puheenjohtajan palkkio on 4 750 euroa kuukaudessa ja hallituksen muiden jäsenien palkkio on 2 250 euroa kuukaudessa. Lisäksi päätettiin, että hallituksen puheenjohtajalle sekä tarkastus-, henkilöstö- ja yrityskauppa-valiokuntien puheenjohtajille maksetaan kokouspalkkiona 1 000 euroa kultakin kokoukselta ja hallituksen muille jäsenille ja valiokuntien jäsenille maksetaan kokouspalkkiona 400 euroa kokoukselta. Palkkiot ovat vastaavat kuin edellisellä toimikaudelta maksetut. Lisäksi päätettiin, että hallituksen jäsenten matkakulut korvataan Sitowisen matkustussäännön mukaisesti.

Yhtiökokous päätti myös, ettei nimitystoimikunnan jäsenille makseta palkkioita syyskuussa 2024 alkavalta toimikaudelta. Edelliseltä toimikaudelta 25.4.2023 yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti nimitystoimikunnan puheenjohtajalle maksetaan kokouspalkkiona 1 000 euroa kokoukselta ja muille nimitystoimikunnan jäsenille, mukaan lukien asiantuntijajäsenenä toimiva hallituksen puheenjohtaja, kokouspalkkiona 400 euroa kokoukselta.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2024

EUR	Vuosipalkkio ^{*)}	Tarkastus- valiokunta	Henkilöstö- valiokunta	Nimitys- toimikunta ^{**)}	Yrityskauppa- valiokunta	Yhteensä
Eero Heliövaara, puheenjohtaja	66 000		6 000	400	800	73 200
Taina Kyllönen, 4.4.2024 saakka	5 300	400				5 700
Mirel Leino-Haltia	30 600	7 000				37 600
Elina Piispanen	30 600		2 400			33 000
Petri Rignell, 4.4.2024 saakka	5 300				0	5 300
Tomi Terho	30 600				2 000	32 600
Niklas Sörensen	30 600		2 000		800	33 400
Mats Åström	30 600	2 400			800	33 800
Anni Ronkainen, 4.4.2024 alkaen	22 650	2 400				25 050
Hallituksen palkkiot yhteensä	252 250	12 200	10 400	400	4 400	279 650

^{*)} Vuosipalkkio sisältää sekä kuukausi- että kokouspalkkion.

^{**)} Hallituksen puheenjohtaja toimii nimitystoimikunnan asiantuntijajäsenenä. Yhtiökokous päätti 4.4.2024, että nimitystoimikunnan jäsenille ei makseta palkkioita syyskuussa 2024 alkavalta toimikaudelta.

2.2 Toimitusjohtajan palkitseminen

Sitowisen hallitus päättää toimitusjohtajan palkkioista ja ehdoista. Toimitusjohtajan palkkio muodostuu kiinteästä kuukausipalkasta, tavanomaisista luontoiseduista sekä kulloinkin voimassa olevista lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista. Toimitusjohtaja kuuluu suomalaisen lakisääteisen työeläkejärjestelmän piiriin. Toimitusjohtajalle ei ole otettu lisäeläkevakuutusta.

Toimitusjohtajan eläkeikä on lain mukainen henkilökohtainen minimieläkeikä. Toimitusjohtajan irtisanomisaika on molemmin puolin kuusi kuukautta. Irtisanomisajan palkan lisäksi toimitusjohtajalla ei ole oikeutta erilliseen irtisanomiskorvaukseen irtisanoessaan itsensä. Yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajan muun kuin toimitusjohtajan vakavan väärinkäytöksen, rikoksen tai vastaavan syyn perusteella, toimitusjohtaja on yllä esitetyn kuuden kuukauden irtisanomisajan palkan lisäksi oikeutettu maksimissaan kuuden kuukauden rahapalkkaa vastaavaan korvaukseen edellyttäen, että toimitusjohtaja ei kyseisenä aikana ole ryhtynyt työ- tai toimisuhteeseen kolmannen osapuolen kanssa.

Yhtiön noudattaman osakeomistussäännön mukaan toimitusjohtajan odotetaan kerryttävän ja sen saavuttamisen jälkeen pitävän omistuksessaan yhtiön osakkeita määrän, joka on arvoltaan hänen kiinteää bruttomääräistä vuosipalkkaa vastaava määrä. Toimitusjohtajan odotetaan käyttävän 50 prosenttia lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien nojalla saamastaan nettopalkkiosta osakeomistuksensa kerryttämiseen, kunnes hänen osakeomistuksensa täyttää yllä suositellun tason. Osakeomistuksen kerryttäminen tapahtuu joko säilyttämällä omistuksessa osakkeina saatuja palkkioita tai hankkimalla osakkeita järjestelmän nojalla saadulla käteis-palkkiolla.

Tilikaudella 2024 Heikki Haasmaa on toiminut Sitowisen toimitusjohtajana.

LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelman (STI) enimmäismäärä on 100 % vuosipalkasta sekä vuonna 2023 että vuonna 2024.

STI perustuu ennalta määriteltyihin suorituskriteereihin. Haasmaalla oli vuonna 2023 neljä päätavoitetta (painoarvoineen ja toteumaprosentteineen):

- 50 % Kannattavuus- ja taloustavoitteet (pääasiassa Sitowise Groupin oikaistu EBITA): toteuma 0 %
- 10 % Orgaaninen kasvu: toteuma 2 %
- 30 % Strategian toteutus: toteuma 23 %
- 10 % Toiminnan kehittäminen: toteuma 8 %

Hallitus päätti, että vuoden 2023 osalta maksettava tulospalkkio toimitusjohtajalle oli 33 % eli neljän kuukauden palkka. Vuoden 2023 tulospalkkio 108 460 euroa maksettiin huhtikuussa 2024.

Vuodelle 2024 Haasmaalla oli neljä päätavoitetta (painoarvoineen):

- 60 % Taloudelliset tavoitteet (40 % EBITA ja 20 % negatiivisen trendin kääntäminen)
- 20 % Pohjoismaisuuden vahvistus
- 20 % Strategian toteutus

Hallitus päätti, että vuoden 2024 osalta toimitusjohtajalle ei makseta tulospalkkiota.

PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ

Yhtiön toimitusjohtaja kuuluu kolmeen pitkän aikavälin kannustinohjelmaan: optio-ohjelmaan (Stock Option Plan 2021), suoriteperusteiseen kannustinjärjestelmään (Performance Share Plan 2023–2025) ja suoriteperusteiseen kannustinjärjestelmään (Performance Share Plan 2024–2026).

Järjestelmien tarkoituksena on yhdenmukaistaa johdon ja avainhenkilöiden intressejä osakkeenomistajien intressien kanssa ja siten osaltaan edistää omistaja-arvon kasvattamista pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa johtoa ja avainhenkilöitä Sitowisen strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Lisäksi tavoitteena on Sitowisen avainresurssien sitouttaminen yhtiöön tarjoamalla kilpailukykyiset pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät.

Stock Option Plan 2021

Yhtiön hallitus päätti maaliskuussa 2021 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (optio-ohjelman) perustamisesta. Tasapainottaakseen PSP 2023–2025 -ohjelmaan tehtyjä muutoksia (kuvattu alla), yhtiön toimitusjohtaja luopui 30 prosentista 2021 Matching-optioista ja kaikista 2021 Performance-optioista, joita hänelle oli aiemmin myönnetty optio-ohjelman 2021 perusteella. Toimitusjohtajan optiomäärät vuoden 2024 lopussa olivat seuraavat:

Optioiden määrät	Match 2021A	Match 2021B	Performance 2021A	Performance 2021B	Yhteensä
Heikki Haasmaa					
kpl	21 000	21 000	0	0	42 000
teoreettinen arvo ^{*)}	16 170	16 351	0	0	32 521

^{*)} Optioiden käypä arvo on määritetty niiden myöntöhetkellä ja sitä on päivitetty perustuen hallituksen päättämiin optioehtoihin tehtyihin muutoksiin. Optioiden arvonmäärittäminen on toteutettu binomimallilla, joka ottaa huomioon Performance-optioihin liitetyt vapautuskriteerit ja niiden toteutumisen todennäköisyyden.

Optio-oikeudet annettiin vastikkeetta. Kukin optio-oikeus antaa oikeuden merkitä yhden Sitowise Group Oyj:n osakkeen (SITOWS) optioehtojen mukaan määräytyvään hintaan ja optioehdoissa määrätynä aikana.

Optio-oikeuksilla 2021A merkintähinta on 6,00 euroa. Sitowisen hallitus muutti optio-oikeuksilla 2021B osakkeen merkintähintaa 13.3.2024 4,00 euroon. Osakkeen merkintähinnasta vähennetään vuosittain maksettavat osakekohtaiset osingot ja pääoman palautukset.

Optio-oikeuksilla 2021A merkittävien osakkeiden merkintäaika on alkanut 1.4.2024 ja se jatkuu 31.3.2025 saakka. Optio-oikeuksilla 2021B merkittävien osakkeiden merkintäaika on 1.4.2025–31.3.2026. Hallitus on jakanut optio-oikeudet 2021A ja 2021B Matching-optioihin ja Performance-optioihin. Heikki Haasmaa on 13.3.2024 luopunut kaikista Performance Share optioistaan ja lisäksi 30 prosentistaan 2021 Matching-optioista tapainottaakseen yhtiön hallituksen pitkän aikavälin ohjelmiin tekemiä muutoksia. Muutokset tehtiin, jotta optio-ohjelman tarkoitus sitouttaa optionhaltijat yhtiön osakkeen arvon kehittämiseksi säilyy. Tällä tavalla yhtiön ja optionhaltijoiden välille voidaan luoda pitkäaikainen, yhtiötä sekä taloudellisesti että toiminnallisesti, hyödyttävä suhde.

Optiot menetetään ja ne siirtyvät takaisin Yhtiölle vastikkeetta, mikäli optionhaltija irtisanoutuu tai optionhaltijan työ- tai toimisuhte irtisanoon ennen optioilla merkittävien Osakkeiden merkintäajan alkamista. Tietyin edellytyksin hallituksella on mahdollisuus päättää, että optionhaltija saa kuitenkin pitää osan optioista.

Performance Share Plan 2023–2025

Sitowisen hallitus päätti maaliskuussa 2023 suoriteperusteisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perustamisesta (Performance Share Plan 2023–2025). PSP 2023–2025 -ohjelma sisältää kolmen vuoden pituisen ansaintajakson sekä mahdollisen palkkion maksamisen sen jälkeen. Ohjelmaan sovellettavat suoritustavoitteet ovat suhteellinen osakkeenomistajan kokonaistuotto (Total Shareholder Return, TSR) ja kumulatiivinen raportoitu liikevoitto (EBITA) 2023–2025.

Sitowisen hallitus päätti muuttaa PSP 2023–2025 -ohjelman ehtoja 13.3.2024. Tavoitteiden painoarvot ovat olleet 30 % ja 70 %. Ohjelman perustamisen jälkeen markkinaympäristö on heikentynyt, minkä vuoksi hallitus päätti muuttaa ohjelman kannattavuustavoitetta siten, että kumulatiivinen raportoidun 2023–2025 liikevoiton (EBITA) sijasta kannattavuustavoite on oikaistu EBITA-marginaali (%) vuonna 2025. Lisäksi ohjelmaan lisättiin minimilikevaihtotaso, jonka tulee ylittyä ennen kuin palkkioita voidaan maksaa. Ohjelman suhteellinen TSR-tavoite pysyi ennallaan. Myös koko ohjelman palkkioiden toteutumisen edellytyksenä oleva vaatimus tietystä TSR-tasosta on ennallaan.

PSP 2023–2025 -ohjelman perusteella mahdollisesti suoritettavat palkkiot maksetaan ansaintajakson päättyttyä ja tilinpäätöksen valmistuttua keväällä 2026 edellyttäen, että hallituksen asettamat suoritustavoitteet saavutetaan. Palkkiota ei pääsääntöisesti makseta yksittäiselle osallistujalle, mikäli osallistujan työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista.

Mahdollinen palkkio suoritetaan hallituksen valinnan mukaan joko Sitowisen osakkeina tai rahana tai näiden yhdistelmänä. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja.

Toimitusjohtajan tavoitteen ja maksimin mukaiset osakemäärät ohjelmassa ovat seuraavat:

Osakkeiden määrät		Tavoite	Maksimi
Heikki Haasmaa	kpl	34 000	68 000

Jos PSP 2023–2025 -ohjelmalle asetetut suoritustavoitteet saavutetaan kokonaisuudessaan, kyseisen ohjelman nojalla maksettavien palkkioiden määrä toimitusjohtajalle vastaa enintään 68 000 yhtiön osaketta ja ohjelman kokonaisarvo on vuoden 2024 viimeisen kaupankäyntipäivän keskipörssin (3,05 €) perusteella arvioituna noin 103 700 euroa. Palkkion kokonaismäärällä tarkoitetaan sen bruttomäärää ennen soveltuvan ennakonpidätyksen vähentämistä. Ohjelman toteutuva arvo voi poiketa tästä arviosta osakkeen kurssikehityksen sekä ohjelmalle asetettujen suoritustavoitteiden saavuttamisasteen perusteella.

Performance Share Plan 2024–2026

Sitowisen hallitus on 13.3.2024 päättänyt uuden, vuosia 2024–2026 koskevan suoriteperusteisen osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (Performance Share Plan 2024–2026) perustamisesta. Siihen osallistujilla on mahdollisuus ansaita Sitowisen osakkeita pitkän aikavälin kannustinpalkkiona, jos hallituksen ohjelmalle asettamat suoritusavoitteet täyttyvät.

PSP 2024–2026 -ohjelma alkaa vuoden 2024 alussa, ja siihen sisältyy kolmevuotinen sitouttamisjakso. Ohjelmasta mahdollisesti maksettavat palkkiot suoritetaan osallistujille hallituksen valinnan mukaan joko Sitowisen osakkeina tai rahana tai näiden yhdistelmänä suoritusjakson jälkeen. Palkkiona mahdollisesti saatavat osakkeet ovat tämän jälkeen osallistujien vapaasti luovutettavissa. Ohjelman perusteella mahdollisesti maksettavat palkkiot maksetaan osallistujille keväällä 2027.

PSP 2024–2026 -ohjelmaan sovellettavat suoritusavoitteet ovat kannattavuus (oikaistu EBITA-marginaali, %), suhteellinen kannattavuus (oikaistu EBITA-marginaali, %, verrattuna tiettyihin verrokkiyhtiöihin) sekä vastuullisuuspalveluiden liikevaihto. Tavoitteiden painoarvot ovat 70 %, 20 % ja 10 %. Palkkioiden maksamisen edellytyksenä on lisäksi ohjelmassa määritellyn suhteellisen osakkeenomistajan kokonaistuototavoitteen (Total Shareholder Return, TSR) ja liikevaihdon toteutumisen.

Toimitusjohtajan tavoitteen ja maksimin mukaiset osakemäärät ohjelmassa ovat seuraavat:

Osakkeiden määrät		Tavoite	Maksimi
Heikki Haasmaa	kpl	60 500	121 000

Jos PSP 2024–2026 -ohjelmalle asetetut suoritusavoitteet saavutetaan kokonaisuudessaan, kyseisen ohjelman nojalla maksettavien palkkioiden määrä toimitusjohtajalle vastaa enintään 121 000 yhtiön osaketta ja ohjelman kokonaisarvo on vuoden 2024 viimeisen kaupankäyntipäivän keskipurssin (3,05 €) perusteella arvioituna noin 184 525 euroa. Palkkion kokonaismäärällä tarkoitetaan sen bruttomäärää ennen soveltuvan ennakonpidätyksen vähentämistä. Ohjelman toteutuva arvo voi poiketa tästä arviosta osakkeen kurssikehityksen sekä ohjelmalle asetettujen suoritusavoitteiden saavuttamisasteen perusteella.

Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot 2024

EUR	Palkka	Luontoisedut	Tulospalkkio	Yhteensä
Heikki Haasmaa	334 950	14 490	108 460 ^{*)}	457 900

^{*)} Maksettu vuonna 2024 81 360 euroa, 27 100 euroa rahastoitu henkilöstörahastoon.

Vuonna 2024 pitkän aikavälin tulospalkkioista ei eräännytynyt maksettavaa.

SITOWISE GROUP OYJ

Linnoitustie 6 D, 02600 Espoo

Puh. 020 747 6000

www.sitowise.com