

Sitowise Group Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikka

1 Johdanto

Sitowise Group Oyj:n palkitsemispolitiikka ("palkitsemispolitiikka") sisältää Sitowise Group Oyj:n ("Sitowise" tai "yhtiö") hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen yleiset ohjeet ja periaatteet, sekä toimitusjohtajan toimisopimuksen keskeiset ehdot. Toimitusjohtajaa koskevat menettelytavat koskevat myös mahdollista toimitusjohtajan sijaista.

Tämä Sitowisen toimielinten palkitsemispolitiikka on laadittu osakeyhtiölain (624/2006, muutoksineen), arvo-paperimarkkinalain (746/2012, muutoksineen), valtiovarainministeriön asetuksen 608/2019 sekä 1.1.2020 voimaan tulleen Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (jäljempänä hallinnointikoodi) mukaisesti. Sovellettavan säännösten mukaan palkitsemispolitiikka esitetään Sitowise Group Oyj:n varsinaiselle yhtiökokoukselle 25.4.2023.

Sitowisessa palkitsemisen tavoitteena on edistää yhtiön kasvustrategian toteutumista ja yhtiön pitkän aikavälin taloudellisten tavoitteiden saavuttamista, kilpailukykyä ja omistaja-arvon suotuisaa kehitystä. Sitowiseä 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.

Palkitsemispolitiikan keskeisenä periaatteena on, että hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen tulee edistää yllä mainittujen tavoitteiden saavuttamista sekä tarjota tasoltaan ja rakenteeltaan kilpailukykyinen ja markkinakäytännön mukainen kokonaisuus.

Toimitusjohtajan palkitsemiseen sovelletaan lähtökohtaisesti samoja palkitsemisen periaatteita ja käytäntöjä (esimerkiksi eläke- ja luontoisetujen suhteen) kuin työntekijöihin. Sitowisen henkilöstön palkitseminen perustuu kokonaispalkitsemiseen, joka voi koostua muun muassa muuttuvista ja kiinteistä palkitsemisen osista sekä henkilöstöeduista. Sitowisen henkilöstö on pääsääntöisesti jonkin tulokseen perustuvan palkitsemisjärjestelmän piirissä. Lisäksi Sitowise tarjoaa Suomessa henkilöstölleen mahdollisuuden hyödyntää rahastointivaihtoehdon henkilöstörahastoon palkkioiden



Palkitsemispolitiikka

Hyväksytty Sitowise Group Oyj:n hallituksessa

maksuissa. Sitowisen avainhenkilöt on myös kutsuttu osallistumaan kulloinkin voimassa olevaan pitkän aikavälin palkitsemisohjelmaan.

Palkitsemista koskeva päätöksenteko on kuvattu jäljempänä erikseen hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan osalta. Päätöksenteossa noudatetaan osakeyhtiölain hallituksen jäsenen ja toimitusjohtajan esteellisyyttä koskevia säännöksiä.

2 Päätöksentekoprosessin kuvaus

Valmistelu ja hyväksyminen

Henkilöstövaliokunta valmistelee palkitsemispolitiikan ja sen hyväksyy hallitus. Palkitsemispolitiikka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle lainsäädännön ja hallinnointikoodin mukaisesti. Hallitus arvioi politiikan toimivuutta. Hallitus hyväksyy politiikkaan mahdollisesti tehtävät muutokset ja vastaa politiikan täytäntöönpanosta.

Hallitus käsittelee ja esittää palkitsemispolitiikan ja sen olennaiset muutokset yhtiökokoukselle tarvittaessa, kuitenkin vähintään neljän vuoden välein. Yhtiökokous tekee neuvoa-antavan päätöksen siitä, kannattaako se esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Osakkeenomistajat eivät voi esittää muutoksia yhtiökokoukselle esitettyyn palkitsemispolitiikkaan. Jos yhtiökokouksen enemmistö ei kannata sille esitettyä palkitsemispolitiikkaa, tarkastettu palkitsemispolitiikka esitetään viimeistään seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle. Tässä tapauksessa päätös hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta perustuu yhtiökokoukselle esitettyyn palkitsemispolitiikkaan kunnes tarkistettu palkitsemispolitiikka on käsitelty yhtiökokouksessa.

Seuranta

Yhtiön hallituksen henkilöstövaliokunta seuraa vuosittain palkitsemispolitiikan toteutumista ja esittää hallitukselle tarvittaessa toimenpide-ehdotuksensa palkitsemispolitiikan toteutumisen varmistamiseksi. Hallitus esittää vuosittain varsinaiselle yhtiökokoukselle henkilöstövaliokunnan valmisteleman palkitsemisraportin, jonka avulla osakkeenomistajat voivat arvioida palkitsemispolitiikan toteutumista yhtiössä. Yhtiökokous päättää palkitsemisraportin hyväksymisestä. Yhtiökokouksen palkitsemisraporttia koskeva päätös on neuvoa-antava.

Täytäntöönpano

Sitowisen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkitsemisesta hallituksen nimitysvaliokunnan valmisteleman ehdotuksen perusteella, tai osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella, mikäli yhtiökokous perustaisi mainitun toimikunnan. Päätös hallituksen jäsenten palkitsemisesta perustuu yhtiökokoukselle esitettyyn palkitsemispolitiikkaan.

Sitowisen hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta palkitsemispolitiikan mukaisesti. Henkilöstövaliokunta valmistelee toimitusjohtajan palkitsemista koskevat asiat.



Palkitsemispolitiikka

Hyväksytty Sitowise Group Oyj:n hallituksessa

Yhtiökokous tai sen valtuuttamana yhtiön hallitus päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Silloin, kun osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia annetaan hallitukselle tai toimitusjohtajalle osana palkitsemista, tämä tapahtuu palkitsemispolitiikan puitteissa. Yhtiökokous päättää yhtiön hallitukselle annettavasta ja hallitus päättää yhtiökokouksen valtuutuksen perusteella toimitusjohtajalle annettavasta osakeperusteisesta palkitsemisesta saman prosessin mukaisesti kuin muusta palkitsemisesta.

Eturistiriidat

Palkitsemisen osalta on huomioitu eturistiriitakysymykset. Hallituksen palkitsemista koskevan ehdotuksen yhtiökokoukselle tekee hallitus hallituksen nimitysvaliokunnan valmisteleman ehdotuksen perusteella. Päätöksen hallituksen palkitsemisesta tekee Sitowisen yhtiökokous. Nimitysvaliokunnan ja hallituksen ehdotus annetaan palkitsemispolitiikan mukaisesti. Hallituksen nimitysvaliokunnassa jäsenten enemmistön on oltava riippumattomia yhtiöstä. Toimitusjohtaja tai yhtiön johtoryhmään kuuluva henkilö ei saa olla nimitysvaliokunnan jäsen. Vaihtoehtoisesti yhtiökokous voi perustaa mm. hallituksen palkitsemisen valmistelua varten osakkeenomistajien nimitystoimikunnan.

Toimitusjohtajan palkitsemista valmistele hallituksen henkilöstövaliokunta ja palkitsemisesta päättää Sitowisen hallitus palkitsemispolitiikan mukaisesti. Toimitusjohtaja ei ole kyseisten toimielinten jäsen eikä osallistu päätöksentekoon palkitsemistaan koskevassa asiassa. Hallituksen henkilöstövaliokunnan jäsenten enemmistön on oltava riippumattomia yhtiöstä. Yhtiön johtoryhmään kuuluva henkilö ei saa olla henkilöstövaliokunnan jäsen.

3 Hallituksen palkitseminen

Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja hallituksen jäsenten palkkioiden tulee heijastaa oikeudenmukaisesti kunkin roolin vastuullisuutta sekä roolin vaatimaa työmäärää ja pätevyyttä.

Hallituksen jäsenille voidaan maksaa esimerkiksi vuosi- tai kuukausipalkkio sekä kokouspalkkiota hallituksen ja sen valiokuntien kokouksista. Yhtiö voi korvata hallituksen jäsenille kokouspalkkioiden lisäksi kohtuulliset matkakulut. Hallituksen jäsenet eivät kuulu yhtiön kannustinohjelmien piiriin. Osa hallituspalkkioista voidaan maksaa rahana ja osa osakkeina.

Jos hallituksen jäsen on työ-, toimi- tai konsulttisuhteessa yhtiöön, yhtiökokous päättää hänelle hallitustyöskentelystä maksettavista palkkioista tämän politiikan mukaisesti. Hallituksen jäsenen työ-, toimi- tai konsulttisuhteen palkkio ja muut ehdot määräytyvät



Palkitsemispolitiikka

Hyväksytty Sitowise Group Oyj:n hallituksessa

yhtiön normaalin käytännön mukaisesti hänen työtehtävänsä ja roolinsa mukaisesti, erillisenä hallitustyöskentelyn palkkioista.

4 Toimitusjohtajan palkitseminen

Henkilöstövaliokunta arvioi toimitusjohtajan palkitsemisen tarkoituksenmukaisuutta varmistaakseen, että palkitseminen on yhtiön strategian, liiketoiminnan vaatimusten ja osakkeenomistajien etujen mukaista. Sitowisen hallitus päättää toimitusjohtajan palkkioista ja ehdoista palkitsemispolitiikan puitteissa. Toimitusjohtajan palkkio muodostuu kiinteästä kuukausipalkasta, tavanomaisista luontoiseduista sekä kulloinkin voimassa olevista lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista. Todelliset STI- ja LTI-maksut prosentteina kiinteästä korvauksesta ilmoitetaan vuotuisessa palkitsemisraportissa. Toimitusjohtaja kuuluu suomalaisen lakisääteisen työeläkejärjestelmän piiriin. Toimitusjohtajalla voi olla myös lisäeläke-etu.

Kiinteä palkitseminen

Kiinteää palkitsemista on kuukausittainen peruspalkka. Lisäksi palkitsemiskokonaisuuteen kuuluvat yhtiön kulloisenkin käytännön mukaiset henkilöstöedut (esimerkiksi puhelin-, lounas- ja liikuntaedut sekä matka-, tapaturma- ja sairauskuluvakuutus). Toimitusjohtajalle voidaan lisäksi tarjota muita työsuhte-etuja, kuten autoetu tai henkivakuutus.

Muuttuva palkitseminen

Lyhyen aikavälin kannustaminen (STI)

Toimitusjohtaja kuuluu yhtiön lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (tulospalkkio) piiriin kulloinkin voimassa olevien ehtojen mukaisesti. Tulospalkkion tarkoitus on ohjata toimitusjohtajaa saavuttamaan yhtiön lyhyen aikavälin taloudelliset ja operatiiviset tavoitteet ja tukea näin yhtiön strategian toteutumista lyhyellä aikavälillä. Hallitus määrittelee vuosittain palkkion pohjana olevat vuositason suorituskriteerit, jotka voivat koostua sekä konsernin keskeisistä taloudellisista ja ei-taloudellisista tunnusluvuista että henkilökohtaisista tavoitteista. Hallituksen päätöksen mukaan yhden tavoitteen pitää liittyä vastuullisuuteen ja sen edistämiseen konsernissa. Hallitus arvioi toimitusjohtajan suoritustavoitteiden täyttymistä vuosittain henkilöstövaliokunnan valmistelusta. Palkkio maksetaan rahana yhden vuoden mittaisen ansaintajakson jälkeen. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelman (STI) enimmäismäärä on 100 % vuosipalkasta.

Pitkän aikavälin kannustaminen (LTI)



Palkitsemispolitiikka

Hyväksytty Sitowise Group Oyj:n hallituksessa

Toimitusjohtaja kuuluu yhtiön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) piiriin kulloinkin voimassa olevien ehtojen mukaisesti. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on palkita pitkäaikaisen omistaja-arvon luomisesta ja asetettujen strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta. Lisäksi tarkoituksena on sitouttaa toimitusjohtaja yhtiöön, yhdistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien tavoitteet ja lisätä toimitusjohtajan omistusta Sitowisessä. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakso on yleensä vähintään kolme vuotta, ja omistaja-arvon kehityksellä on vaikutus ansaittavaan palkkioon.

Toimitusjohtajan LTI-ansaintamahdollisuus on asetettu markkinakilpailukykyiselle tasolle. Jos LTI:lle asetettujen tunnuslukujen tulos on hyvä tai erinomainen, toimitusjohtajan ansaitsemilla pitkän aikavälin kannustimilla voi olla merkittävä painoarvo hänen toteutuneessa kokonaiskorvauksessaan.

Toimitusjohtajan on hankittava ja omistettava yhtiön osakkeita kiinteän vuosipalkkansa arvon verran niin kauan kuin hän jatkaa toimitusjohtajana. LTI-palkkiot menetetään ja ne siirtyvät takaisin yhtiölle vastikkeetta, mikäli toimitusjohtajan toimisuuhde päätetään ennen osakepohjaisten palkkioiden ansaintaa tai optioilla merkittävien osakkeiden merkintäajan alkamista. Hallitus voi päättää, että toimitusjohtaja saa kuitenkin pitää LTI-palkkionsa tai osan palkkiosta.

Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Toimitusjohtajan toimisopimuksessa voidaan sopia sovellettavasta irtisanomisajasta ja erorahasta, ja näiden tulee olla linjassa sopimisajankohdan vallitsevan yleisen käytännön kanssa. Toimitusjohtajan eläkeikä voi olla alempi kuin lakisääteisen eläkejärjestelmän mukainen.

Toimitusjohtajasopimuksessa sovitaan myös toimitusjohtajaa koskevista salassapito-, kilpailu- ja houkuttelukielloista. Eläkejärjestelyt noudattavat sovellettavia lakisääteisiä eläkejärjestelmiä. Hallitus voi painavista syistä ja markkinakäytäntöä seuratakseen päättää tarjota maksuperusteista lisäeläkevakuutusta.

Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Hallituksella on oikeus leikata kannustinjärjestelmien mukaisia palkkioita tai lykätä niiden maksua kulloinkin päättämällään tavalla, mikäli arvioi sen yhtiön liiketoiminnan tai eettisen toimimisen kannalta perustelluksi.

Hallituksella on oikeus kulloinkin päättämällään tavalla peruuttaa kannustinjärjestelmien mukainen palkkio kokonaan tai osittain, mikäli arvioi sen yhtiön liiketoiminnan tai eettisen toimimisen kannalta perustelluksi.



5 Palkitsemispolitiikasta poikkeaminen ja palkitsemispolitiikan muuttaminen

Palkitsemispolitiikasta poikkeaminen

Sitowise voi väliaikaisesti poiketa yhtiökokoukselle esitetystä palkitsemispolitiikasta, jos poikkeaminen on tarpeen Sitowisen pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi, eikä voimassa oleva palkitsemispolitiikka olisi enää tarkoituksenmukainen muuttuneissa olosuhteissa. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi hallituksen tai toimitusjohtajan vaihdos, merkittävä muutos yhtiön strategiassa, muutokset Sitowisen palkitsemista koskevassa päätöksentekoprosessissa, yritysjärjestelyt, kuten fuusio, ostotarjous tai yrityskauppa sekä verotuksessa tai muussa sääntelyssä taikka oikeuskäytännössä tapahtuvat muutokset.

Poikkeaminen voi koskea palkitsemisen kaikkia osia. Hallituksen palkitsemisen osalta poikkeamisesta päättää yhtiökokous ja toimitusjohtajan osalta hallitus.

Palkitsemispolitiikan muuttaminen

Olellaiset muutokset palkitsemispolitiikkaan valmistellaan ja esitetään yhtiökokoukselle kohdassa 2 kuvatun päätöksentekoprosessin mukaisesti. Tämän lisäksi Sitowise voi tehdä palkitsemispolitiikkaan muita kuin olellaisia muutoksia esittämättä muutettua politiikkaa yhtiökokoukselle. Tällaisia sallittuja muita kuin olellaisia muutoksia ovat esimerkiksi teknisluontoiset muutokset palkitsemista koskevaan päätöksentekoprosessiin tai palkitsemista koskevaan terminologiaan. Myös lainsäädännön muutos voi olla peruste tehdä muita kuin olellaisia muutoksia toimielinten palkitsemispolitiikkaan.

Hallitus arvioi palkitsemispolitiikan muutostarpeita. Hallitus harkitsee tilanteen mukaan, miltä osin ja missä laajuudessa yhtiökokouksen edellisestä palkitsemispolitiikasta antamalla päätöksellä tai palkitsemispolitiikan vahvistamisen jälkeen julkistettuihin palkitsemisraportteihin yhtiökokouskäsittelyssä esitetyillä kannanotoilla on merkitystä uuden palkitsemispolitiikan valmistelussa.

