

Palkitsemisraportti tilikaudelta 2023

Bittium

Johdanto

Bittium Oyj:n (jäljempänä ”Yhtiö”) hallinto määräytyy Yhtiön yhtiöjärjestyksen, Suomen lakien (esimerkiksi osakeyhtiölaki ja arvopaperimarkkinlaki) sekä Yhtiön hallinnointiohjeen pohjalta. Yhtiö noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n valmis-telemaa, 1.1.2020 voimaan tullutta hallinnointikoodia 2020, jonka mukaisesti tämä palkitsemisraportti on tehty. Hallinnointikoodi on nähtävillä Arvopaperimarkkinayhdistyksen internetsivuilla osoitteessa www.cgfinland.fi.

Yhtiön hallinnointiohje, selvitys hallinnointi- ja ohjausjärjestelmästä kultakin tilikaudelta sekä palkitsemispolitiikka ja palkitsemisraportti ovat julkisesti nähtävillä Yhtiön internetsivuilla osoitteessa www.bittium.com. Ajantasaiset tiedot toimitusjohtajan ja Yhtiön johtoryhmän osakeomistuksista Yhtiössä ovat julkisesti nähtävillä Yhtiön internetsivuilla osoitteessa www.bittium.com.

Palkitsemisraportissa esitetään Yhtiön hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle tilikauden 2023 aikana maksetut palkat ja palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet. Sellaiset palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet, joita ei vielä maksettu tilikauden 2023 aikana, mutta joiden ansaintajakso on päättynyt tilikauden 2023 aikana, selostetaan eräänä palkkioina, mikäli niiden määrä on riittävällä tavalla varmistunut.

Yhtiön palkitsemispolitiikka

Yhtiö julkisti 11.3.2020 pörssitiedotteella Yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikan, joka esitettiin 15.6.2020 pidetylle Yhtiön varsinaiselle yhtiökokoukselle. Yhtiökokouksessa palkitsemispolitiikkaa kannatti 100 prosenttia annetuista äänistä, eikä palkitsemispolitiikkaa vastaan annettu yhtään ääntä.

Palkitsemispolitiikan periaatteet ohjaavat Yhtiön kannustinrakennetta ja kannustimien ansaintakriteerejä. Yhtiön palkitsemisen on suunniteltu yhdenmukaistamaan työntekijöiden ja osakkeenomistajien intressejä sekä samalla tukemaan Yhtiön suoritukseen perustuvaa palkitsemista. Yhtiön kannustinohjelmien tarkoitus on toteuttaa Yhtiön strategiaa ja kehittää pitkän aikavälin kestävää kasvua linjassa omistaja-arvon lisääntymisen kanssa. Yhtiö on tehnyt vuoden 2023 aikana kaksi väliaikaista poikkeamaa palkitsemispolitiikasta alempana kohdassa ”Toimitusjohtajan palkitseminen edellisellä tilikaudella” kuvatulla tavalla.

Yhtiön uuden toimielinten palkitsemispolitiikan käsittely on 10.4.2024 pidettävän varsinaisen yhtiökokouksen asialistalla.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2023

Yhtiön 12.4.2023 pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa valittiin uudelleen hallituksen jäseniksi Erkki Veikkolainen, Riitta Tiuraniemi, Veli-Pekka Paloranta, Petri Toljamo ja Pekka Kempainen.

Tilikauden 2023 aikana hallitukselle on maksettu palkkioita 12.4.2023 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen hyväksymän palkitsemispolitiikan sekä yhtiökokouksen hallituksen palkkioita koskevan päätösten mukaisesti. Hallituksen jäsenten kuukausipalkkion kokonaismäärästä 50 prosenttia on maksettu Yhtiön osakkeina. Palkitsemispolitiikassa esitettyjen palkitsemisperiaatteiden mukaisesti palkkion huomattavan osan maksaminen osakkeina yhdenmukaistaa hallituksen ja osakkeenomistajien intressejä sekä kannustaa johtoa omistaja-arvon kasvattamista sekä pitkän aikavälin taloudellista menestymistä edistävään päätöksentekoon. Lisäksi osakeomistus tu-

kee hallituksen pitkäaikaista sitoutumista Yhtiöön.

Tilikauden 2023 aikana Yhtiön toimitusjohtajana toimi 31.3.2023 asti Hannu Huttunen ja 1.4.2023 alkaen Johan Westermarck. Yhtiön toimitusjohtajille on tilikauden 2023 aikana ja edellä mainittuina ajanjaksoina maksettu peruspalkkaa kirjallisten toimitusjohtajien ehtojen mukaisesti. Lisäksi toimitusjohtaja Hannu Huttuselle on maksettu lyhyen aikavälin kannustinohjelman (STI) perusteella palkkioita, jotka ovat perustuneet toimitusjohtajalle asetettujen Yhtiön strategisten tavoitteiden toteuttamista ja taloudellista kehitystä edistävien suorituserusteiden saavuttamiseen. Kannustinohjelmien mukaisten palkkioiden maksaminen taloudellisten ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella sitouttavat toimitusjohtajaa saavuttamaan lyhyen aikavälin taloudelliset ja strategiset tavoitteet, jotka puolestaan tukevat Yhtiön liiketoimintastrategian toteuttamista. Toimitusjohtaja Johan Westermarckille perustettiin vuonna 2023 kertaluontoinen, kiinteämääräinen lisäosakeohjelma. Vuonna 2023 toimitusjohtajille ei ole maksettu pitkän aikavälin kannustinohjelman (LTI) perusteella palkkioita. Pitkän aikavälin kannustinohjelmien tarkoituksena on palkita strategisten tavoitteiden ja kestävästä pitkäaikaisen kasvun toteuttamista, yhdistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien tavoitteet ja lisätä yhtiön arvoa tarjoamalla osakeomistukseen perustuva palkkio.

Palkkioiden takaisinperintä ja palkitsemispolitiikasta poikkeaminen

Palkitsemispolitiikan mukaan palkitsemista koskevat ehdot voivat sisältää takaisinperintää koskevia ehtoja. Palkitsemista voidaan myös lykätä ehtojensa mukaisesti, ja Yhtiö voi halutessaan pienentää lykättyjä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimia ennen tällaisten kannustimien toteutumista.

ta. Hallitus voi lisäksi vapaan harkintansa mukaan poiketa väliaikaisesti tarkastusvaliokunnan tai mahdollisesti perustettavan palkitsemisvaliokunnan suosituksesta palkitsemispolitiikan määräyksistä.

Yhtiö ei ole tilikauden 2023 aikana suorittanut palkkioiden takaisinperintää, lykännyt palkitsemista koskevia ehtoja tai pienentänyt lyhyen tai pitkän aikavälin kannustimia ennen niiden ehtojen toteuttamista. Yhtiö

on tehnyt vuoden 2023 aikana kaksi väliaikaista poikkeamaa palkitsemispolitiikasta alempana kohdassa "Toimitusjohtajan palkitseminen edellisellä tilikaudella" kuvatulla tavalla.

Palkitseminen ja Yhtiön taloudellinen kehitys

	2019	2020	2021	2022	2023
Hallituksen puheenjohtaja (EUR)	42 613	53 648	47 602	52 200	50 247
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin (EUR) ¹	25 265	31 592	20 300	31 696	30 211
Toimitusjohtaja (EUR)	334 000	338 334	282 289	344 552	595 731 ²
Bittiumin keskimääräisen työntekijän palkkakehitys (EUR) ³	65 046	64 264	67 463	69 987	75 094
Konsernin henkilöstö keskimäärin	665	673	664	641	601
Liikevaihto (MEUR)	75,2	78,4	86,9	82,5	75,2
Liiketulos (MEUR)	6,3	2,1	3,2	0,3	-4,3

¹ Muille hallituksen jäsenille kuin puheenjohtajalle maksetut palkkiot yhteensä tilikauden aikana jaettuna kyseisten hallituksen jäsenten määrällä tilikauden aikana.

² Sisältää sekä Hannu Huttusen että Johan Westermarckin palkkiot.

³ Konsernin henkilöstökulut yhteensä (sisältäen myös aktivoidut tuotekehityksen henkilöstökulut) jaettuna henkilöstön keskimäärällä kultakin tilikaudelta.

Hallituksen palkitseminen edellisellä tilikaudella

Yhtiön palkitsemispolitiikan mukaan hallituksen ja sen valiokuntien palkitsemisesta päättää yhtiökokous. Hallituksen palkitseminen voi muodostua yhdestä tai useammasta osatekijästä, kuten vuosipalkkiosta ja mahdollisista kokouspalkkioista. Hallituksen puheenjohtajalle ja valiokuntien jäsenille voidaan maksaa korotettua palkkiota tai kokouspalkkioita. Korotettua palkkiota voidaan maksaa myös esimerkiksi, jos kokous pidetään muualla kuin hallituksen jäsenen vakituksessa asuinmaassa. Hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot voidaan maksaa rahana taikka osin tai kokonaan osakkeina.

Yhtiön 12.4.2023 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenille maksetaan kuukausipalkkiota seuraavas-

ti: hallituksen puheenjohtajalle 3 150 euroa ja muille hallituksen jäsenille kullekin 1800 euroa. Hallituksen jäsenet ovat lisäksi oikeutettuja palkkioon osallistumisestaan hallituksen kokouksiin seuraavasti: hallituksen puheenjohtaja 875 euroa kokoukselta ja muut hallituksen jäsenet 500 euroa kokoukselta. Hallituksen jäsenet ovat lisäksi oikeutettuja palkkioon osallistumisestaan hallituksen valiokuntien kokouksiin seuraavasti: valiokunnan puheenjohtaja 600 euroa kokoukselta ja muut valiokunnan jäsenet 400 euroa kokoukselta. Hallituksen jäsenten matkakulut korvataan Yhtiön matkustussäännön mukaisesti. 50 prosenttia hallituksen jäsenten kuukausipalkkion kokonaismäärästä maksetaan kerralla julkisessa kaupankäynnissä muodostuvaan hintaan hankittavina Yhtiön osakkeina tai osakeannilla tai erityisissä olosuhteissa, mikäli osakepalkkiota ei jostain syystä voida maksaa rahana. Osakkeet hankitaan yhtiön laatiman hankintaohjelman mukaisesti. Hallituksen jäsen ei saa luovuttaa palkkiona

saatuja osakkeita ennen kuin hänen jäsenyytensä hallituksessa on päättynyt.

Kaikki hallitukselle tilikaudella 2023 maksetut palkkiot ovat olleet Yhtiön palkitsemispolitiikan sekä yhtiökokouksen päätöksen mukaisia. Yhtiön hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimitushteessa Yhtiöön eivätkä kuulu palkitsemisjärjestelmän piiriin. Hallitukselle ei makseta muuttuvia palkitsemisen osia.

Yhtiökokouksen päätöksen perusteella 50 prosenttia hallituksen kuukausipalkkion kokonaismäärästä käytettiin Yhtiön osakkeiden hankintaan. Osakkeet hankittiin Yhtiön laatiman hankintaohjelman mukaan, ja hankinnat toteutettiin 3.5.2023 julkisessa kaupankäynnissä muodostuneeseen hintaan. Hallituksen jäsen ei saa luovuttaa palkkiona saatuja osakkeita ennen kuin hänen jäsenyytensä hallituksessa on päättynyt.

Hallituksen jäsenille on tilikaudella 2023 maksettu seuraavat palkkiot, EUR

Nimi	Asema	Kuukausipalkkiot hallituksen jäsenille	Kokouspalkkiot hallituksen kokouksista	Kokouspalkkiot tarkastusvaliokunnan kokouksista	Yhteensä
Erkki Veikkolainen	Hallituksen puheenjohtaja	37 997,28 euroa, josta 18 899,75 euroa maksettu hankkimalla 4 447 kpl yhtiön osaketta	12 250		50 247,28
Riitta Tiuraniemi	Hallituksen jäsen, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	21 710,67 euroa, josta 10 799,25 euroa maksettu hankkimalla 2 541 kpl yhtiön osaketta	7 000	3 000	31 710,67
Pekka Kempainen	Hallituksen jäsen	21 710,67 euroa, josta 10 799,25 euroa maksettu hankkimalla 2 541 kpl yhtiön osaketta	7 000		28 710,67
Veli-Pekka Paloranta	Hallituksen jäsen, tarkastusvaliokunnan jäsen	21 710,67 euroa, josta 10 799,25 euroa maksettu hankkimalla 2 541 kpl yhtiön osaketta	6 500	2 000	30 210,67
Petri Toljamo	Hallituksen jäsen, tarkastusvaliokunnan jäsen	21 710,67 euroa, josta 10 799,25 euroa maksettu hankkimalla 2 541 kpl yhtiön osaketta	6 500	2 000	30 210,67

Toimitusjohtajan palkitseminen edellisellä tilikaudella

Yhtiön palkitsemispolitiikan mukaan toimitusjohtajan palkitseminen määritetään ja tarkistetaan samojen peruseriaatteiden mukaan kuin työntekijöiden palkitseminen, vaikkakin toimitusjohtajan rooli ja vastuut vaikuttavat korvauksen suuruuteen.

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta ja hänen toimisuhteensa keskeisistä ehdoista. Toimitusjohtajan palkitseminen muodostuu kiinteistä ja muuttuvista osista. Vuotuisen peruspalkan lisäksi palkitsemisen osat voivat sisältää esimerkiksi lyhyt- ja pitkäaikaisia kannustimia, eläkejärjestelyjä, luontoisetuja ja muita taloudellisia etuja.

Toimitusjohtajille on tilikauden 2023 aikana maksettu palkkioita seuraavasti ¹

- Toimitusjohtaja Hannu Huttuselle yhteensä 120 011,04 euroa, josta 59,8 prosenttia on maksettu kiinteinä palkkioina ja 40,2 prosenttia muuttuvina palkkioina, joiden suuruus on ollut riippuvainen toimitusjohtajan henkilökohtaisesta suorituksesta sekä hallituksen ennalta määrittelemien tavoitteiden saavuttamisesta edellisellä vuonna eli vuonna 2022.
- Toimitusjohtaja Johan Westermarckille yhteensä 475 479,89 euroa, josta 55,8 prosenttia on maksettu kiinteinä palkkioina ja 44,2 prosenttia muuttuvina palkkioina alla olevassa taulukossa mainitun kertaluontoisen, kiinteämääräisen lisäosakeohjelman perusteella.

Seuraavien sivujen taulukossa on kuvattu toimitusjohtajille tilikaudella 2023 maksetut ja erääntyneet palkkiot lajeittain.

¹ Suhteelliseen osuuteen ei lasketa mukaan muita taloudellisia etuuksia kuten eläke-etuuksia, irtisanomiskorvauksia tai muita näihin rinnastettavia taloudellisia etuuksia, jotka raportoidaan jäljempänä erillisenä kohtanaan. Tilikauden 2023 aikana toimitusjohtajalle ei kuitenkaan ole puhelineta lukuun ottamatta maksettu tällaisia muita taloudellisia etuuksia.

Toimitusjohtaja Hannu Huttunen 11.2023 - 31.3.2023

Palkitsemisen osa	Määrä (euroa)	Palkitsemisen kuvaus	Noudattaminen tai poikkeaminen
Peruspalkka (kiinteä palkitsemisen osa)	Maksettu: 71 748 Erääntynyt ¹ : 16 741,20	Toimitusjohtajalle on maksettu kiinteä kuukausittainen peruspalkka 19 930 euroa 31.3.2023 asti kirjallisen toimitusjohtajan ehtojen mukaisesti. Lisäksi toimitusjohtajalle on maksettu lomarahoja 11 958 euroa kirjallisen toimitusjohtajan ehtojen mukaisesti. Erääntyneet sisältävät lomakorvauksia ja lomarahoja kirjallisen toimitusjohtajan ehtojen mukaisesti.	Noudatettu palkitsemispolitiikkaa
Lyhyen aikavälin kannustin (STI) (muuttuva palkitsemisen osa)	Maksettu: 48 263,04	STI-ohjelma koostuu vuosittaisista ohjelmista, jotka kannustavat ja palkitsevat lyhyen aikavälin liiketoimintatavoitteiden saavuttamisessa. STI-ohjelmaan perustuva mahdollinen palkkio maksetaan hallituksen määrittämien suoritusmittarien perusteella. Vuoden 2022 tavoitteiden osalta hallitus on jakanut tavoitteet tasan kolmen tuote- ja palvelualueen kesken. Näiden osatavoitteiden sisällä suoritusmittareilla on 10–50 prosentin suhteelliset painoarvot. Suoritusmittareihin kuuluu sekä taloudellisia tavoitteita (muun muassa liike-tulos ja käyttökate) että operatiivisia tavoitteita liittyen tuote- ja palvelualueiden myynnin ja liiketoiminnan kehitykseen. ² STI-ohjelman perusteella toimitusjohtajalle voidaan maksaa palkkiota enintään 60 prosenttia peruspalkasta. Hallitus on arvioinut, että toimitusjohtaja on STI 2022 -ohjelman osalta saavuttanut vaadittavan minimitason ja päättänyt maksaa tavoitesopimuksen mukaisen palkkion. Toimitusjohtajalle on maksettu tämän perusteella tilikauden 2023 aikana lyhyen aikavälin kannustinohjelman STI 2022 mukaan aikaisemmin erääntyneitä palkkioita 48 263,04 euroa.	Noudatettu palkitsemispolitiikkaa
Pitkän aikavälin kannustin (LTI) (muuttuva palkitsemisen osa)	Maksettu: 0	Yhtiön edellinen osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä koostuu suoritusperusteisista osakepalkkiojärjestelmistä ("PSP"). Viimeinen ja kolmas järjestelmän mukainen osakepalkkio-ohjelma oli tilikauden 2022 alussa käynnistynyt PSP 2022–2024. Ohjelmat sisältävät yhden vuoden pituisen suoritusjakson, jota seuraa osakepalkkion mahdollinen maksaminen ja kahden vuoden pituinen luovutusrajoitusjakso. Toimitusjohtajan odotetaan säilyttävän omistuksessaan vähintään puolet Yhtiön osakepalkkiojärjestelmistä saamistaan osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa arvo Yhtiössä vastaa vähintään hänen kiinteän bruttomääräisen vuosipalkkansa määrää. Suoritusmittarit, joiden perusteella PSP 2022–2024 -ohjelmaan perustuvat mahdolliset osakepalkkiot maksetaan, ovat Yhtiön liikevaihdon kasvu ja kassavirta ennen rahoituseriä. Suoritusmittareiden lisäksi ohjelmat sisältävät hallituksen erikseen määrittämän, osakkeen kurssinousuun perustuvan enimmäisrajan osallistujille maksettavalle osakepalkkiolle. Palkkion määrän vahvistaminen ja maksaminen ovat ehdollisia hallituksen erilliselle hyväksymispäätökselle. Koska PSP 2022–2024 -ohjelman suoritusmittarit eivät täytyneet, toimitusjohtajalle ei maksettu ohjelman perusteella palkkiota.	Noudatettu palkitsemispolitiikkaa
Muut edut ja ohjelmat (muut taloudelliset edut/kiinteät palkitsemisen osat)	60	Puhelinetu	Noudatettu palkitsemispolitiikkaa

¹ Erääntyneinä palkkioina selostetaan palkkiot, joita ei ole vielä maksettu, mutta joiden ansaintajako on päättynyt raportoitavan tilikauden aikana ja joiden määrä on riittävästi varmistunut ennen tämän palkitsemisraportin antamista.

² Tiettyjen tarkempien suoritusperusteiden ja tavoitteiden julkistaminen tarkoittaisi Yhtiön arvion mukaan Yhtiön luottamuksellisten liiketoiminnallisten tietojen vaarantumista. Yhtiö on selostanut palkitsemisen suoritusperusteita, tavoitteita ja niiden soveltamista mahdollisimman laajasti.

Toimitusjohtaja Johan Westermarck 1.4.2023 - 31.12.2023

Palkitsemisen osa	Määrä (euroa)	Palkitsemisen kuvaus	Noudattaminen tai poikkeaminen
Peruspalkka (kiinteä palkitsemisen osa)	Maksettu: 265 250,40	Toimitusjohtajalle on maksettu kiinteä kuukausittainen peruspalkka 27 980,00 euroa 1.4.2023 alkaen kirjallisen toimitusjohtajan ehtojen mukaisesti. Lisäksi toimitusjohtajalle on maksettu lomarahoja 13 430,40 euroa kirjallisen toimitusjohtajan ehtojen mukaisesti.	Noudatettu palkitsemispolitiikkaa
Lyhyen aikavälin kannustin (STI) (muuttuva palkitsemisen osa)	Erääntynyt ¹ : 0 Maksettu: 210 229,49	STI-ohjelma koostuu vuosittaisista ohjelmista, jotka kannustavat ja palkitsevat lyhyen aikavälin liiketoimintatavoitteiden saavuttamisessa. STI-ohjelmaan perustuva mahdollinen palkkio maksetaan hallituksen määrittämien suoritusmittarien perusteella. Vuoden 2023 tavoitteiden osalta hallitus on määrittänyt suoritusmittariksi Yhtiön liikevoiton ² . Vuoden 2023 ohjelman perusteella ei ole erääntynyt palkkioita. Toimitusjohtajalle perustettiin kertaluontoinen, kiinteämääräinen lisäosakeohjelma. Ohjelman tavoitteena oli osakeomistuksen avulla yhtenäistää toimitusjohtajan intressit Yhtiön osakkeenomistajien intressien kanssa ja siten Yhtiön omistaja-arvon kasvattaminen pitkällä aikavälillä sekä toimitusjohtajan sitouttaminen Yhtiöön. Ohjelma oli kertaluontoinen ohjelma, jossa toimitusjohtajan odotettiin hankkivan Yhtiön osakkeita vähintään 200 000 euron arvosta Nasdaq Helsingin ylläpitämässä julkisessa kaupankäynnissä muodostuvaan hintaan. Hankinnan jälkeen Yhtiö sitoutui suorittamaan toimitusjohtajalle hänen osakesijoituksensa perusteella vastikkeetta lisäosakkeita 100 000 euron arvosta. Lisäosakkeiden lisäksi Yhtiö sitoutui suorittamaan ohjelman yhteydessä maksettavat ennakonpidätyksen ja muut verot ja veroluontoiset maksut. Yhtiö luovutti yhteensä 23 854 Yhtiön hallussa olevaa omaa osaketta vastikkeetta osakepalkkiona yhtiön toimitusjohtajalle kiinteämääräisen lisäosakeohjelman perusteella (99 256,49 euroa). Maksettu summa sisältää osakepalkkion 99 256,49 euroa sekä rahana maksetun osuuden 110 973 euroa, jolla pyritään kattamaan palkkion aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Toimitusjohtajalle tämän ohjelman perusteella suoritettaviin lisäosakkeisiin liittyy kolmen vuoden luovutusrajoitus (lock-up).	Noudatettu palkitsemispolitiikkaa Poikettu väliaikaisesti palkitsemispolitiikasta, sillä ohjelmaa ei ole sidottu palkitsemispolitiikan mukaisesti lyhyen aikavälin liiketoimintatavoitteiden saavuttamiseen. Väliaikaisen poikkeaman tarkoituksena on turvata Yhtiön pitkäaikaiset edut ottaen huomioon muun muassa pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys tilanteessa, jossa Yhtiön toimitusjohtaja on vaihtunut.
Pitkän aikavälin kannustin (LTI) (muuttuva palkitsemisen osa)	Maksettu: 0 Erääntynyt ¹ : 0	Yhtiön uusi osakepohjainen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä koostuu suoritusperusteisista osakepalkkiojärjestelmistä ("PSP"). PSP koostuu kolmesta vuosittain alkavasta kolmivuotisesta osakepalkkio-ohjelmasta, PSP 2023–2025, PSP 2024–2026 ja PSP 2025–2027, joista kukin sisältää yhden vuoden pituisen suoritusjakson, jota seuraa osakepalkkion maksaminen ja kahden vuoden pituinen luovutusrajoitusjakso. Kahden jälkimmäisen ohjelman, PSP 2024–2026 ja PSP 2025–2027, alkaminen edellyttää kuitenkin hallituksen erillistä päätöstä. Toimitusjohtajan odotetaan säilyttävän omistuksessaan vähintään puolet Yhtiön osakepalkkiojärjestelmistä saamista osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa arvo Yhtiössä vastaa vähintään hänen kiinteän bruttomääräisen vuosipalkkansa määrää. Suoritusmittari, jonka perusteella PSP 2023–2025-ohjelmaan perustuva mahdollinen osakepalkkio maksetaan, on Yhtiön liikevaihdon kasvu. Palkkion määrän vahvistaminen ja maksaminen ovat ehdollisia hallituksen erilliselle hyväksymispäätökselle. Ohjelman perusteella ei ole erääntynyt palkkioita, eikä niitä ole maksettu tilikauden 2023 aikana.	Poikettu väliaikaisesti palkitsemispolitiikasta, sillä PSP:hen ei sisälly palkitsemispolitiikan määräystä, jonka mukaan enimmäispalkkio määrän suuruus voi olla enintään kolme kertaa vuotuisen peruspalkan määrästä. Väliaikaisen poikkeaman tarkoituksena on turvata Yhtiön pitkäaikaiset edut ottaen huomioon muun muassa pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys tilanteessa, jossa huomattava osa Yhtiön johdosta on vaihtunut.
Muut edut ja ohjelmat (muut taloudelliset edut/kiinteät palkitsemisen osat)	180	Puhelinetu	Noudatettu palkitsemispolitiikkaa

¹ Erääntyneinä palkkioina selostetaan palkkioita, joita ei ole vielä maksettu, mutta joiden ansaintajako on päättynyt raportoitavan tilikauden aikana ja joiden määrä on riittävästi varmistunut ennen tämän palkitsemisraportin antamista.

² Tiettyjen tarkempien suoritusperusteiden ja tavoitteiden julkistaminen tarkoittaisi Yhtiön arvion mukaan Yhtiön luottamuksellisten liiketoiminnallisten tietojen vaarantumista. Yhtiö on selostanut palkitsemisen suoritusperusteita, tavoitteita ja niiden soveltamista mahdollisimman laajasti.

Eläkkeet ja muut taloudelliset etuudet

Toimitusjohtaja Johan Westermarckin eläketurva on lakisääteinen, eikä toimitusjohtajalle makseta lisäeläkettä. Toimitusjohtajan eläkelainsäädännön mukainen alhaisin eläkeikä on tällä hetkellä 65 vuotta ja 1 kuukausi.

Toimitusjohtajille ei ole tilikauden 2023 aikana maksettu puhelinedun lisäksi mitään muita taloudellisia etuuksia kuten luontaisetuja, irtisanomiskorvauksia tai muita näihin rinnastettavia taloudellisia etuuksia.

Bittium

Connectivity to be trusted.
www.bittium.com

Bittium Oyj / Ritaharjuntie 1, FI-90590 Oulu, Finland / +358 40 344 2000 / www.bittium.com

Copyright 2024 Bittium Oyj. All rights reserved. The information contained herein is subject to change without notice. Bittium retains ownership of and all other rights to the material expressed in this document. Any reproduction of the content of this document without prior written permission from Bittium is prohibited.