

# Palkitseminen



# Palkitsemisraportti

## Johdanto

Tämä palkitsemisraportti 2024 on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 mukaisesti (julkisesti saatavilla osoitteessa <http://cgfinland.fi>). Raportti käsittelee kattavasti hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen. Kaikki tässä raportissa olevat palkitsemistiedot koskevat ajanjaksoa 1.1. 2024–31.12. 2024 lukuun ottamatta hallituksen jäsenten palkkioita, jotka perustuvat heidän toimikauteensa, joka alkoi vuonna 2024 ja päättyy vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä (kuten F-Securen hallinnointi- ja ohjausjärjestelmästä vuonna 2024 annetussa selvityksessä selitetään tarkemmin).

F-Securen palkitsemispolitiikka on ollut voimassa kesäkuusta 2022 alkaen. Palkitsemispolitiikassa kuvataan hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen sekä politiikan määrittelyyn ja toimintaan liittyvät näkökohdat. F-Securen palkitsemispolitiikka noudattaa Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin suosituksia, osakkeenomistajien oikeuksia koskevaa direktiivilainsäädäntöä sekä kaikkia muita listayhtiöiden palkitsemista koskevia säännöksiä ja ohjeita. Palkitsemispolitiikka on saatavilla F-Securen verkkosivuilla.

F-Securen ylimmän johdon palkitseminen on yhtiön palkitsemispolitiikan mukaisesti suunniteltu edistämään yhtiön taloudellisten tavoitteiden saavuttamista ja pitkän tähtäimen kannattavuutta. Tavoitteena on palkita suoriutumisen ja osaamisen perusteella. Palkitsemisen tulee olla kilpailukykyistä vertailuryhmiin nähden, lisätä sitoutumista yhtiöön ja työhön sekä olla johdonmukaista koko yhtiössä.

Kannustinjärjestelmiä kehitetään tukemaan yhtiön strategiaa sovittamalla yhteen osakkeenomistajien ja avainhenkilöstön edut, jotta yhtiö saavuttaa vahvan tuloksen ja luo arvoa sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Koko yrityksen työntekijöiden palkkausta tarkastellaan säännöllisesti, jotta kaikille työntekijöille maksetaan asianmukainen palkka, joka vastaa markkinoita ja jossa otetaan huomioon heidän henkilökohtainen suoriutumisensa ja osaamisensa.

Nämä periaatteet on huomioitu yhtiön palkitsemisessa tilikaudella 2024. Vuonna 2024 hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessa noudatettiin palkitsemispolitiikkaa eikä poikkeamia ollut.

Toimitusjohtajan palkitseminen noudattaa samoja peruseriaatteita kuin yhtiön työntekijöiden palkitseminen. Tämä on todennettavissa muuttuville palkitsemisen osille asetetuissa tavoitteissa. Noin puolet toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta määräytyy tulosten perusteella. Nykyiset lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät perustuvat yhtiön taloudelliseen tulokseen, henkilöstön sitoutumiseen ja osakkeenomistajien arvon kehitykseen, jotta yhtiön menestyksellä on vahva yhteys toimitusjohtajan palkitsemiseen. Suositus on, että toimitusjohtaja omistaisi vähintään 50 prosenttia pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä palkkiona saaduista osakkeista ja kerryttäisi kannustinjärjestelmistä saatuja osakkeita, kunnes osakeohjelmista saatujen osakkeiden arvo vastaa toimitusjohtajan vuotuista bruttoperuspalkkaa. Osakepohjaisista kannustinohjelmista saaduille osakkeille ei ole asetettu muita rajoituksia.

## Palkitseminen vuonna 2024

F-Secure Oyj:n hallitus päätti uuden osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perustamisesta yhtiön johdolle ja valituille avainhenkilöille. Osakepohjaisiin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin kuuluvat suoritusperusteinen osakepalkkio-ohjelma (Performance Share Plan, "PSP") pääasiallisena järjestelmänä ja rajoitettu osakepalkkio-ohjelma (Restricted Share Plan, "RSP"), joka on tarkoitettu täydentäväksi osakepohjaiseksi kannustinjärjestelmäksi erikseen valituille avainhenkilöille erityistilanteissa. PSP:n ja RSP:n uudet ohjelmakaudet 2024–2026 alkoivat vuoden 2024 alussa, ja niihin sisältyy kolmen vuoden suoritusjakso, jota seuraa mahdollinen palkkionmaksu.

Ennen WithSecuresta jakautumista alkanee pitkän aikavälin kannustinohjelmat (LTI) jatkuvat. Kaikki alun perin WithSecuren osakkeina myönnettävät pitkän aikavälin allokaatiot (PSP ja RSP) mukautettiin myönnettäviksi F-Secure Oyj:n osakkeina. PSP 2022–2024:n mukautukset tehtiin käyttäen kahden uuden yrityksen viitehintoja.

Toimitusjohtajalle vuonna 2024 maksetut palkat ja palkkiot olivat yhteensä 333 840 euroa, josta 9 600 euroa oli Lookout Life -yrityskauppaan liittyvä muuttuva palkan osa. Lyhyen aikavälin kannustimia ei maksettu.

Vuoden 2024 lopussa toimitusjohtajan hallussa oli 38 282 F-Securen osaketta.

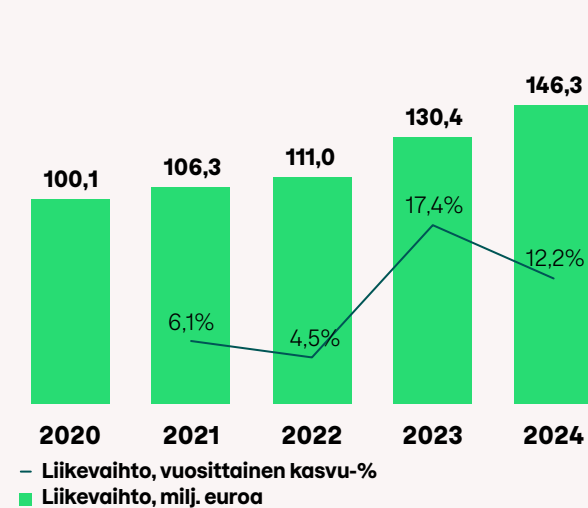
## Ylimmän johdon palkitseminen vuonna 2024

F-Securen ylimmän johdon palkkiot vuonna 2024 on kuvattu alla olevassa taulukossa.

Keskimääräinen vuosittainen palkitseminen (euroa)	2024	2023
Toimitusjohtaja <sup>1)</sup>	333 840	500 342
Hallituksen puheenjohtaja	80 000	80 000
Muut hallituksen jäsenet <sup>2)</sup>	40 500	40 500
Keskimääräinen työntekijä <sup>3)</sup>	76 836	73 241

- 1) Tilikauden aikana maksetut palkkiot mukaan lukien peruspalkka sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet ja transaktiobonus.
- 2) Keskiarvo hallituksen jäsenille maksetuista palkkioista pois lukien hallituksen henkilöstöedustaja.
- 3) Vuoden aikana maksetut palkat ja palkkiot jaettuna vuoden keskimääräisellä globaalilla henkilötövuosien määrällä. Summa ei sisällä työsuhteen päättymiseen liittyviä erorahoja.

## Liikevaihdon kehitys 2020-2024



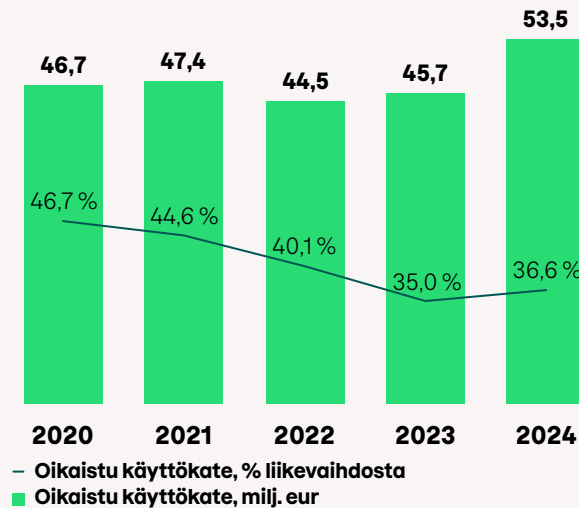
## Hallituksen palkitseminen

F-Securen yhtiökokous päätti 13.3.2024, että F-Securen hallituksen palkkiot maksetaan seuraavasti: 80 000 euroa hallituksen puheenjohtajalle, 48 000 euroa kunkin valiokunnan puheenjohtajalle, 38 000 euroa muille hallituksen jäsenille ja 12 667 euroa F-Securen palveluksessa olevalle hallituksen henkilöstöjäsenelle.

F-Securen yhtiökokouksen maaliskuussa 2024 tekemän päätöksen mukaisesti F-Secure Oyj hankki osakkeitaan markkinoilta 29. ja 30. huhtikuuta sekä 2. toukokuuta 2024 yhtiön hallituksen jäsenille ja heidän puolestaan määrän, joka vastaa noin 40 prosenttia hallituksen palkkioista.

Hallituksen jäsenten osalta muutokset yhtiön osakkeiden omistuksessa ja osakkeina maksetut palkkiot raportoidaan markkinoiden

## Oikaistun käyttökateen kehitys 2020-2024



väärinkäyttöasetuksen mukaisesti. Tähän liittyvät porssitiedotteet ovat saatavilla yhtiön verkkosivuilta.

F-Securen hallituksen jäsenten matkakulut ja muut suoraan hallitustyöskentelyyn liittyvät kulut maksetaan F-Securen kulloinkin voimassa olevan korvauspolitiikan mukaisesti.

Jokaiselle F-Securen hallituksen jäsenelle maksetaan ennalta määrätty matkapalkkio sekä matkakulut asuinmaansa ulkopuolella pidettävistä kokouksista. Toisesta maasta Euroopan mantereella paikan päällä pidettävään kokoukseen matkustaville hallituksen jäsenille maksetaan erillinen 1 000 euron kokouspalkkio. Jos tarvitaan mannertenvälisiä matkoja, palkkio on 2 000 euroa. Hallituksen jäsenten matkakulut ja muut suoraan hallitustyöskentelyyn liittyvät kulut maksetaan kulloinkin voimassa olevan yhtiön korvauspolitiikan mukaisesti.

Luvut on esitetty yhdistellen kirjanpidon mukaisia ja carve-out lukuja ajanjaksolle 1-12/2022 ja kirjanpitoon perustuen taseen 31.12.2022 osalta. Ajanjaksoille 2020-2021 osalta tunnusluvut ovat carve-out perusteisia.

## Kaikki hallitukselle maksetut palkkiot vuonna 2024

Jäsen	Rahana maksettu vuosipalkkio, euroa	Osakkeina maksettu vuosipalkkio, euroa	Osakkeina maksettu vuosipalkkio, kpl	Maksetut kokouspalkkiot, euroa <sup>1)</sup>	Yhteensä, euroa
Pertti Ervi	48 001	31 999	15 434	6 000	86 000
Madeleine Lassoued (11.-12.3.2024)				1 000	1 000
Risto Siillasmaa	22 801	15 199	7 331		38 000
Thomas Jul Pfeiffer	22 801	15 199	7 331	5 000	43 000
Petra Teräsaho	28 801	19 199	9 260		48 000
Sami Salonen (11.-13.3.2024)					
Tommi Uitto (13.3.-31.12.2024)	22 801	15 199	7 331		38 000
Katja Kuusikumpu (13.3.-31.12.2024)	7 602	5 065	2 443		12 667
Yhteensä	152 806	101 861	49 130	12 000	266 667

1) Esitetyt palkkiot sisältävät ulkomailta hallituksen kokouksiin myönnetyn matkustuskorvauksen.

## Toimitusjohtajan palkitseminen

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta. Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen koostuu peruspalkasta sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista. Lisäksi hän voi osallistua hallituksen hyväksymään vapaaehtoiseen työntekijöiden osakesäästöohjelmaan (Employee Share Savings Plan, ESSP). ESSP:n tavoitteena on kannustaa työntekijöitä hankkimaan ja omistamaan F-Securen osakkeita, ja sen tarkoituksena on sovittaa yhteen osakkeenomistajien ja työntekijöiden edut sekä lisätä työntekijöiden pitkän aikavälin sitoutumista yhtiöön.

Seuraavassa taulukossa esitetään vuoden 2024 perusteella maksetut ja kertyneet palkat sekä taloudelliset etuudet:

EUR	Maksut vuonna 2024
Peruspalkka sisältäen luontoisedut	324 240
Eläkkeet/muut edut	
Transaktiobonus	9 600
Lyhyen aikavälin palkkio (STI)	-
Pitkän aikavälin kannustin (LTI)	-
<b>Yhteensä</b>	<b>333 840</b>

Toimitusjohtajan **lyhyen aikavälin tavoitepalkkio** on 50 prosenttia vuosittaisesta peruspalkasta, jos tavoitteet saavutetaan. Maksimipalkkio on vuotuisen peruspalkan suuruinen.

F-Securen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteet asetettiin ajanjaksolle 1. 1.–31. 12. 2024. Toimitusjohtajan vuoden 2024 lyhyen aikavälin palkkio perustui vuoden 2024 yhdistettyyn liikevaihdon ja oikaistun EBITAn kasvuun (painotus 80 %) ja työntekijöiden sitoutumista mittaavaan eNPS-lukemaan (painotus 20 %). Näiden kahden kriteerin kokonaissuoritus arvioitiin, ja tuloksena oli 78 prosentin painotettu tulos.

Helmikuussa 2024 toimitusjohtaja Timo Laaksonen ei saanut STI-palkkiota, koska lyhyen aikavälin tavoiteohjelman tavoitteita ei saavutettu tammi-joulukuun 2023 mittausvälin aikana. Ohjelman tavoitteet perustuivat vuoden 2023 yhdistettyyn liikevaihdon ja oikaistun EBITAn kasvuun (painotus 80 %) ja työntekijöiden sitoutumista mittaavaan eNPS-lukemaan (painotus 20 %). Näiden kolmen tavoitteen painotettu tulos vuonna 2023 oli 0 %. Palkkio oli yhteensä 0 euroa.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelma, STI 2024	STI-tavoite (% peruspalkasta)	Suoritustavoitteet	Painotus	Suoriutuminen	Painotettu suoriutumisen yhteensä	Maksu
STI 2024 (tammi–joulukuu)	50 %	Liikevaihdon ja oikaistun EBITAn kasvu	80 %	73 %	78 %	Q1/2025
		Työntekijöiden sitoutuminen (eNPS)	20 %	100 %		
Lyhyen aikavälin kannustinohjelma, STI 2023	STI-tavoite (% peruspalkasta)	Suoritustavoitteet	Painotus	Suoriutuminen	Painotettu suoriutumisen yhteensä	Maksu
STI 2023 (tammi–joulukuu)	50 %	Liikevaihdon ja oikaistun EBITAn kasvu	80 %	0 %		Helmikuu 2024
		Työntekijöiden sitoutuminen (eNPS)	20 %	0 %		



Toimitusjohtajalle ei maksettu vuonna 2024 **pitkän tähtäimen kannustinpalkkiota (LTI)**. Vuonna 2024 toimitusjohtajalle myönnettiin 82 555 osaketta suoritusperusteisen osakepalkkio-ohjelman (PSP) 2024–2026 puitteissa yhtiön palkitsemispolitiikassa määritettyjen ohjeistuksien mukaisesti. Tämä vastaa palkkion tavoitetasoa. Enimmäispalkkio on kaksi kertaa tavoiteallokaation määrä. Lopullinen palkkio määräytyy sen mukaan, missä määrin tavoitteet saavutetaan ansaintajakson aikana.

Hallitus hyväksyi tavanomaisen transaktiobonuksen eräille avainhenkilöille Lookout Life -yrityskaupan loppuunsaattamisesta. Toimitusjohtaja sai 9 600 euron bonuksen.

### Toimitusjohtajan toimitusjohtajan keskeiset sopimusehdot

Toimitusjohtajan sopimus on toistaiseksi voimassa oleva, ja toimitusjohtajan irtisanomisaika on vähintään kuusi kuukautta molemmille osapuolille. Jos yhtiö irtisanoa sopimuksen muusta syystä kuin sopimusrikkomuksesta, toimitusjohtajalla on oikeus irtisanomisaikansa palkan lisäksi kuuden kuukauden kokonaispalkkaa vastaavaan irtisanomiskorvaukseen.

Yhtiö on hankkinut toimitusjohtajalle henkivakuutuksen, jonka määrä vastaa toimitusjohtajan vuotuista bruttopalkkaa.

Toimitusjohtajalla ei ole lisäeläkejärjestelyä, ja hänen eläkkeensä määräytymisessä noudatetaan Suomen työntekijän eläkelain (TYEL) sääntelyä. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy lakisääteisen työeläkejärjestelmän mukaan ja on soveltuvan Suomen lainsäädännön nojalla 65 vuotta.

### Toimitusjohtajan palkkajakauma 2024

Toimitusjohtajan palkkajakauma vuonna 2024 koostui ainoastaan peruspalkasta, joka sisälsi luontoisedut ja transaktiobonuksen. Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioita ei maksettu, koska kannustinohjelmien tavoitekynnykset eivät ylittyneet.

#### Toimitusjohtaja - nykyiset pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät:

Kannustinjärjestelmä	Pitkän aikavälin tavoite (osakkeet, kpl)	Suoritustavoitteet	Painotus	Suoriutuminen	Maksu
Suoritusperusteinen osakeohjelma PSP 2021–2023	43 160	Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto	100 %	–	H1/2024
Suoritusperusteinen osakeohjelma PSP 2022–2024	41 562	Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto	100 %	– / Ohjelma jatkuu	H1/2025
		Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto	70 %		
Suoritusperusteinen osakeohjelma PSP 2023–2025	47 000	Kannattava kasvu (keskimääräinen liikevaihdon kasvu 2023–2025 (%) ja oikaistu EBITA 2025 (%))	30 %	– / Ohjelma jatkuu	H1/2026
Rajoitettu osakeohjelma RSP 2023–2025	12 373	Kiinteä osakepalkkion määrä ja kolmen vuoden pitoaika	–	– / Ohjelma jatkuu	H1/2026
Suoritusperusteinen osakeohjelma PSP 2024–2026	82 555	Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto	50 %	– / Ohjelma jatkuu	H1/2027
		Tulos/osake	25 %		
		Liikevaihdon kasvu (euroa vuonna 2026 vs. proforma vuonna 2023)	25 %		