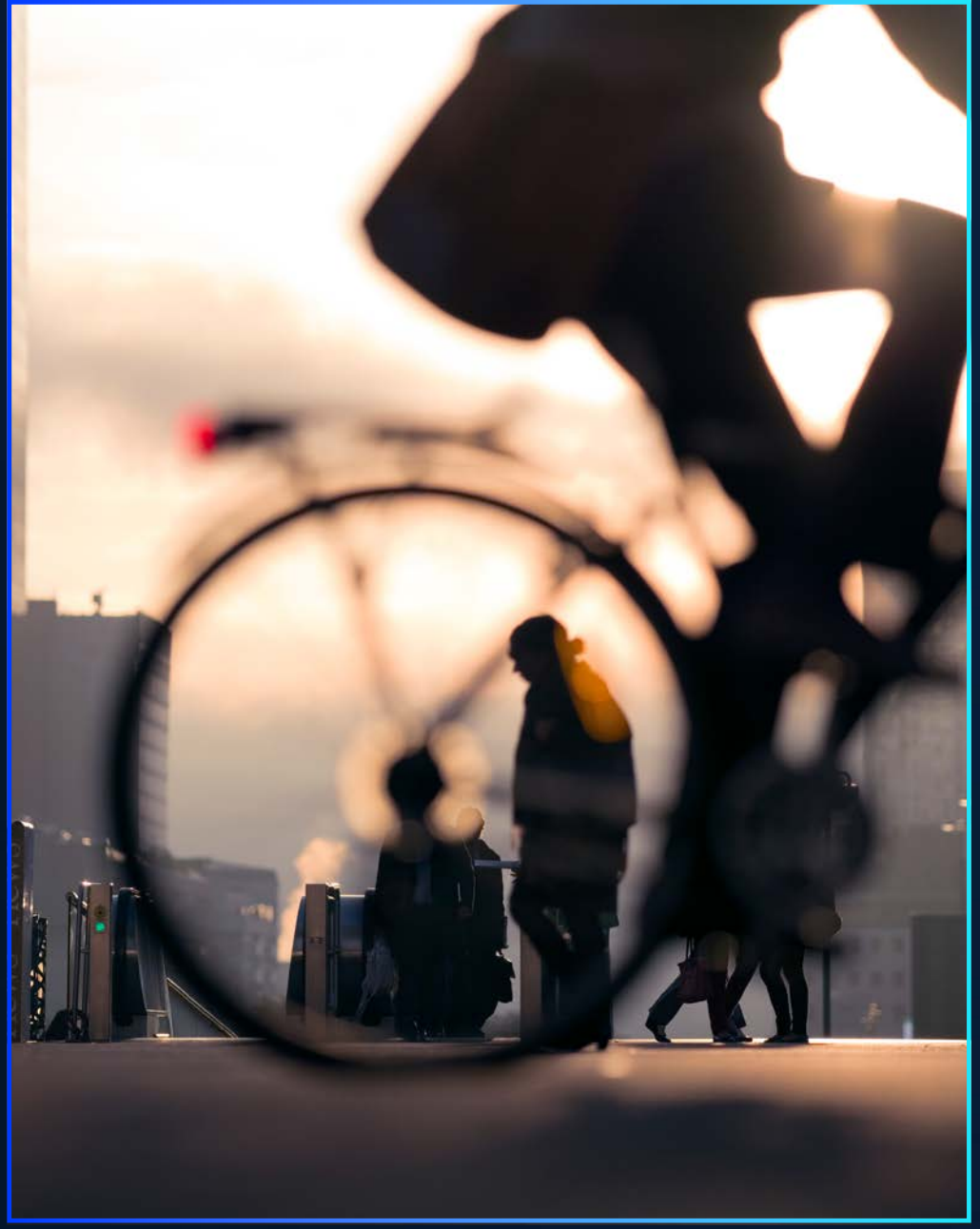
Palkitseminen



Palkitsemisraportti

Johdanto

Tämä palkitsemisraportti 2025 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. 2025–31. 12. 2025 lukuun ottamatta hallituksen jäsenten palkkioita, jotka perustuvat heidän toimikauteensa, joka alkoi vuonna 2025 ja päättyy vuoden 2026 varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä (kuten F-Securen hallinnointi- ja ohjausjärjestelmästä vuonna 2025 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. Uusi palkitsemispolitiikka esitetään yhtiön keväällä 2026 pidettävälle varsinaiselle yhtiökokoukselle ja sen on määrä olla voimassa 2026-2029. Ehdotus uudeksi palkitsemispolitiikaksi on saatavilla F-Securen verkkosivuilla osana yhtiökokousaineistoa.

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 2025. Vuonna 2025 hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessa noudatettiin palkitsemispolitiikkaa eikä poikkeamia ollut.

Toimitusjohtajan palkitseminen noudattaa samoja perusperiaatteita 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 2025

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 2025–2027 alkoivat vuoden 2025 alussa, ja niihin sisältyy kolmen vuoden suoritusjakso, jota seuraa mahdollinen palkkionmaksu. PSP:n ja RSP:n lisäksi hallitus päätti suoriteperusteisesta lisäosakeohjelmasta (Performance Matching Share Plan, "PMSP") vaihtoehtona PSP:lle tietyille avainhenkilöille, lähinnä toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille. Johtoryhmän jäsenet ja nimetyt avainhenkilöt voivat osallistua valintansa mukaan joko PSP tai PMSP ohjelmaan, ei molempiin. PMSP-ohjelmaan osallistuminen edellyttää osallistujan omaa investointia yhtiön osakkeisiin. Ohjelma alkoi 2025 ja sisältää yhden ansaintajakson, joka kattaa tilikaudet 2025-2027. Ansaintajaksoa seuraa yhden vuoden mittainen sitouttamisjakso, joka kattaa tilikauden 2028. PMSP:n mahdolliset palkkiot maksetaan kahdessa samansuuruisessa erässä, joista ensimmäinen maksetaan 5 kuukauden kuluessa ansaintajakson päättymisestä

ja toinen 5 kuukauden kuluessa sitouttamisjakson päättymisestä. Ohjelmaan sisältyy lisäosakepalkkio (1 lisäosake 2 ostettua osaketta kohtaan) sekä mahdollinen suoriteperusteinen lisäosakepalkkio. Osakepalkkio menetetään, mikäli työsuhde päättyy jommankumman osapuolen toimesta.

Toimitusjohtajalle vuonna 2025 maksetut palkat ja palkkiot olivat yhteensä 474 330 euroa, josta lyhyen aikavälin kannustinta oli 131 712 euroa.

Vuoden 2025 lopussa toimitusjohtajan hallussa oli 49 986 F-Securen osaketta.

Ylimmän johdon palkitseminen vuonna 2025

F-Securen ylimmän johdon palkkiot vuonna 2025 on kuvattu vieressä olevassa taulukossa.

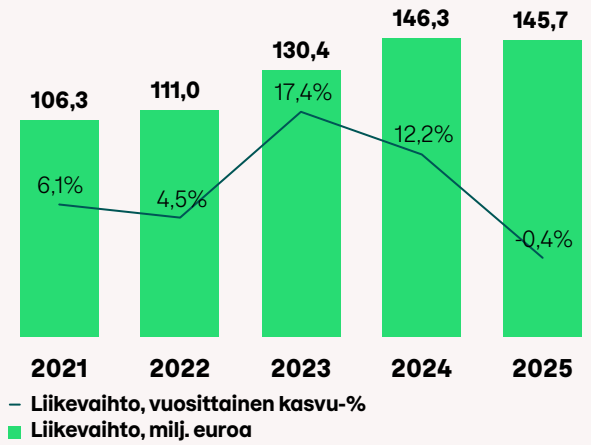
Keskimääräinen vuosittainen palkitseminen (euroa)	2025	2024
Toimitusjohtaja[1]	474 330	333 840
Hallituksen puheenjohtaja	86 000	80 000
Muut hallituksen jäsenet[2]	41 200	40 500
Keskimääräinen työntekijä[3]	63 250	76 836

1) Tilikauden aikana maksetut palkkiot mukaan lukien peruspalkka sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet.

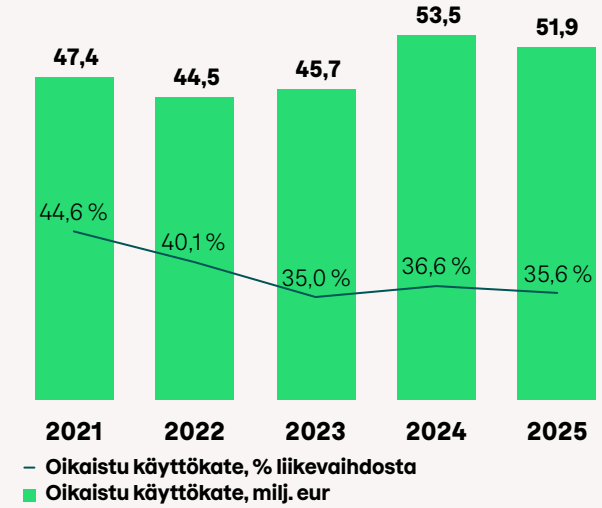
2) Keskiarvo hallituksen jäsenille maksetuista palkkioista pois lukien hallituksen henkilöstöedustaja.

3) Vuoden aikana maksetut palkat ja palkkiot jaettuna vuoden keskimääräisellä globaalilla henkilötyövuosien määrällä. Summa ei sisällä työsuhteen päättymiseen liittyviä erorahoja.

Liikevaihdon kehitys 2021-2025



Oikaistun käyttökatteen kehitys 2021-2025



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

Hallituksen palkitseminen

F-Securen yhtiökokous päätti 1.4.2025, että F-Securen hallituksen palkkiot maksetaan seuraavasti: 80 000 euroa hallituksen puheenjohtajalle, 38 000 euroa muille hallituksen jäsenille ja 12 667 euroa F-Securen palveluksessa olevalle hallituksen henkilöstöjäsenelle. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan lisäksi 10 000 euroa, henkilöstö- ja nimitysvaliokunnan puheenjohtajalle lisäksi 4 000 euroa, tarkastusvaliokunnan jäsenille lisäksi 2 000 euroa ja henkilöstö- ja nimitysvaliokunnan jäsenille lisäksi 2 000 euroa.

F-Securen yhtiökokouksen huhtikuussa 2025 tekemän päätöksen mukaisesti F-Secure Oyj hankki osakkeitaan markkinoilta 11. ja 12. syyskuuta 2025 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 väärinkäyttöasetuksen mukaisesti. Tähän liittyvät pörssitiedotteet 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.

Kaikki hallitukselle maksetut palkkiot vuonna 2025
Palkitseminen hallituskaudella 2025-2026

Jäsen	Rahana maksettu vuosipalkkio, euroa	Osakkeina maksettu vuosipalkkio, euroa	Osakkeina maksettu vuosipalkkio, kpl	Maksetut kokouspalkkiot, euroa[1)]	Yhteensä, euroa
Pertti Ervi	51 601	34 400	20 924	4 000	90 000
Thomas Jul Pfeiffer (1.1.–31.3.2025)				2000	2 000
Petra Teräsaho	28 801	19 199	11 678		48 000
Tommi Uitto	22 801	15 199	9 245		38 000
Roxana Diaconescu (1.4.–31.12.2025)	24 001	15 999	9 732	3 000	43 000
Cornelia Schaurecker (1.4.–31.12.2025)	24 001	15 999	9 732	3 000	43 000
Alessandro Adriani (1.4.–31.12.2025)	24 001	15 999	9 732	3 000	43000
Rachit Mittal (1.4.–31.12.2025)	7 602	5 065	3 081		12 667
Yhteensä	182 808	121 860	74 124	15 000	319 667

1) Esitetyt palkkiot sisältävät ulkomailta halliutuksen 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 2025 perusteella maksetut ja kertyneet palkat sekä taloudelliset etuudet:

EUR	Maksut vuonna 2025
Peruspalkka sisältäen luontoisedut	342 618
Eläkkeet/muut edut	0
Lyhyen aikavälin palkkio (STI)	131 712
Pitkän aikavälin kannustin (LTI)	0
Yhteensä	474 330

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. 2025. Toimitusjohtajan vuoden 2025 lyhyen aikavälin palkkio perustui vuoden 2025 yhdistettyyn liikevaihdon ja oikaistun EBITAn kasvuun (painotus 80 %) ja työntekijöiden sitoutumista mittaavaan eNPS-lukemaan (painotus 20 %). Näiden kahden kriteerin kokonaissuoritus arvioitiin, ja tuloksena oli 11 prosentin painotettu tulos.

Toimitusjohtaja Timo Laaksonen sai STI-palkkion maaliskuussa 2025. Ohjelman tavoitteet perustuivat vuoden 2024 yhdistettyyn liikevaihdon ja oikaistun EBITAn kasvuun (painotus 80 %) ja työntekijöiden sitoutumista mittaavaan eNPS-lukemaan (painotus 20 %). Näiden kolmen tavoitteen painotettu tulos vuonna 2024 oli 78,4 %. Palkkio oli yhteensä 131 712 euroa.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelma, STI 2025	STI-tavoite (% peruspalkasta)	Suoritustavoitteet	Painotus	Suoriutuminen	Painotettu suoriutuminen yhteensä	Maksu
STI 2025 (tammi–joulukuu)	50 %	Liikevaihdon ja oikaistun EBITAn kasvu	80 %	0 %	11 %	Maaliskuu 2026
		Työntekijöiden sitoutuminen (eNPS)	20 %	55 %		

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

Lyhyen aikavälin kannustinohjelma, STI 2023	STI-tavoite (% peruspalkasta)	Suoritustavoitteet	Painotus	Suoriutuminen	Painotettu suoriutuminen 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 2025 **pitkän tähtäimen kannustinpalkkiota (LTI).** Vuonna 2025 toimitusjohtaja osallistui suoriteperusteiseen lisäosakeohjelmaan (Performance Matching Share Plan, "PMSP") 2025–2028.

Toimitusjohtaja - nykyiset pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät:

Kannustinjärjestelmä	Pitkän aikavälin tavoite (osakkeet, kpl)	Suoritustavoitteet	Painotus	Suoriutuminen	Maksu
Suoritusperusteinen osakeohjelma PSP 2022–2024	41 562	Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto	100 %	–	H1 / 2025
Suoritusperusteinen osakeohjelma PSP 2023–2025	47 000	Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto	70 %	– / Ohjelma jatkuu	H1 / 2026
		Kannattava kasvu (keskimääräinen liikevaihdon kasvu 2023–2025 (%) ja oikaistu EBITA 2025 (%))	30 %		
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 %		
Suoriteperusteinen lisäosakeohjelma PMSP 2025-2028	169 492	Osakkeen arvon kehitys	100%	– / Ohjelma jatkuu	H1/2028 & H1/2029

Toimitusjohtajan toimisuhteen keskeiset sopimusehdot

Toimitusjohtajan sopimus on toistaiseksi voimassa oleva, ja toimisuhteen irtisanomisaika on vähintään kuusi kuukautta molemmille osapuolille. Jos yhtiö irtisanoo sopimuksen muusta syystä kuin sopimusrikkomuksesta, toimitusjohtajalla on oikeus irtisanomisajan 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) säätelyä. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy lakisääteisen työeläkejärjestelmän mukaan ja on soveltuvan Suomen lainsäädännön nojalla 65 vuotta.

Toimitusjohtajan palkkajakauma 2025

Toimitusjohtajan palkkajakauma vuonna 2025 koostui peruspalkasta, joka sisälsi luontoisedut. Lisäksi maksettiin lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita 131 712 euroa. Pitkän aikavälin kannustinpalkkioita ei maksettu, koska kannustinohjelmien tavoitekynnykset eivät ylittyneet.