

F-Securen Palkitsemispolitiikka 2026-2029

1 Johdanto

F-Securen palkitsemispolitiikka kuvaa hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista, periaatteita politiikan luomiseen ja sen toteuttamiseen. Palkitsemispolitiikka noudattaa Suomen hallinnointikoodia (2025). Uuden hallinnointikoodin tullessa voimaan 30.6.2026 tämä palkitsemispolitiikka sisällyttää päivitetyn hallinnointikoodin tuomat muutokset soveltuvin osin. Palkitsemispolitiikka noudattaa myös osakkeenomistajien oikeuksia koskevaa lainsäädäntöä sekä muita säännöksiä ja ohjeita, joita sovelletaan julkisesti noteerattuihin yhtiöihin. Jos yhtiö päättää tulevaisuudessa nimittää toimitusjohtajan sijaisen, tätä palkitsemispolitiikkaa sovelletaan toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiseen samoin kuin toimitusjohtajan palkitsemiseen.

Palkitsemispolitiikka esiteltiin F-Securen varsinaiselle yhtiökokoukselle ensimmäisen kerran jakautumisen yhteydessä vuonna 2022, ja sitä ehdotetaan tarkistettavaksi vuoden 2026 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Kaikki osakkeenomistajat ovat tervetulleita kertomaan näkemyksensä palkitsemispolitiikasta ja sen toimeenpanosta varsinaisessa yhtiökokouksessa. Varsinaisen yhtiökokouksen yhteydessä, sijoittajatapaamisissa tai muulla tavoin osakkeenomistajilta saatu palaute huomioidaan politiikan tarkastelemisessa ja valmistelemissa.

Vuonna 2022 käyttöön otettuun palkitsemispolitiikkaan tehtiin muutoksiin sisältyy kuvaus toimitusjohtajan nykyisestä, jakautumisen jälkeisestä palkkarakenteesta sekä kuvaus tietyistä muista taloudellisista etuuksista, jotka ovat toimitusjohtajan saatavilla peruspalkan ja luontoisetujen lisäksi. Lisäksi tietyt viittaukset jakautumiseen ja tuolloin voimassa olleisiin palkitsemisjärjestelyihin on poistettu tarpeettomina, kun taas politiikkaan on lisätty mahdollisuus poiketa siitä väliaikaisesti poikkeuksellisissa tilanteissa joustavuuden lisäämiseksi sekä esimerkiksi osaamisen pitämiseksi ja toimitusjohtajan palkitsemiseksi.

Henkilöstövaliokunnan rooli on määritelty aiempaa tarkemmin politiikan toimeenpanon seuraamiseksi ja erikoispalkkioiden, kuten allekirjoitusbonuksen tai ehdollisen osakepalkkio-ohjelman, hyödyntäminen toimitusjohtajan palkitsemisessa on määritelty entistä tarkemmin. Lisäksi politiikassa esitettyjen aiheiden järjestykseen on tehty muutoksia, jotta se on aiempaa yhdenmukaisempi Hallinnointikoodissa (2025) esitetyn järjestyksen kanssa.

Tätä palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuoden 2030 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, ellei sitä korvata aiemmin varsinaiselle yhtiökokoukselle esitellyllä uudella tai päivitetyllä palkitsemispolitiikalla.

F-Securen palkitsemisperiaatteet

F-Securen johdon palkitseminen on suunniteltu edistämään yhtiön taloudellisten tavoitteiden saavuttamista ja pitkäntähtäimen kannattavuutta. Yhtiön tavoitteena on palkita suoritukseen ja osaamiseen perustuen. Palkitsemisen on suunniteltu olemaan kilpailukykyistä kussakin markkinassa,

lisäämään sitoutumista yhtiöön ja olemaan johdonmukaista koko yhtiössä. Yhtiön tavoitteena on maksaa kilpailukykyisiä palkkoja, jotta yhtiö kykenee houkuttelemaan ja

pitämään tarvittavaa osaamista. Kannustinjärjestelmät suunnitellaan niin, että ne yhdistävät työntekijöiden ja osakkeenomistajien edut niin, että varmistetaan yhtiön suorituskyky ja pitkäntähtäimen arvonnousu.

Palkitsemista arvioidaan säännöllisesti, jotta voidaan varmistua palkitsemisen kilpailukyvyistä, ottaen huomioon työntekijöiden henkilökohtainen suoriutuminen ja osaaminen. Toimitusjohtajan palkitseminen noudattaa samoja peruseriaatteita yhtiön työntekijöiden palkitseminen.

2 Päätöksentekoprosessin kuvaus

Palkitsemispolitiikka

Palkitsemispolitiikan valmistelee hallituksen henkilöstövaliokunta ja sen tarkastaa hallitus. Yhtiökokous hyväksyy palkitsemispolitiikan, ja esitetään yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein, tai kun siihen on tehty merkittäviä muutoksia. Henkilöstövaliokunta valvoo palkitsemispolitiikan toteutusta ja varmistaa, että yhtiön hallintoelimien palkitseminen toteutuu palkitsemispolitiikassa määriteltyjen, yhtiökokoukselle esitettyjen periaatteiden mukaisesti. Kun varsinainen yhtiökokous on hyväksynyt palkitsemispolitiikan, se julkaistaan yhtiön verkkosivustolla.

Hallituksen palkitseminen

F-Securen yhtiökokous päättää hallituksen sekä hallituksen valiokuntien palkitsemisesta hallituksen ehdotuksesta henkilöstövaliokunnan laatiman ehdotuksen perusteella.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää yhtiön hallitus. Hallituksen henkilöstövaliokunta arvioi aktiivisesti palkitsemista vertailutietojen avulla ja valmistelee palkitsemista koskevat ehdotukset. Henkilöstövaliokunta voi käyttää työssään apuna ulkopuolisia asiantuntijoita tarpeen mukaan.

Valtuutus omien osakkeiden hankkimiseen

Yhtiökokous päättää hallituksen valtuutuksista päättää omien osakkeiden hankkimisesta, osakeannista ja osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta, jotta niitä voidaan käyttää yhtiön palkitsemisjärjestelmissä.

3 Hallituksen palkitseminen

F-Securen yhtiökokous päättää hallituksen ja sen valiokuntien palkitsemisesta. Hallituksen henkilöstövaliokunta valmistelee ja esittelee ehdotukset hallituksen palkitsemisesta, ja nämä ehdotukset perustuvat muun muassa hallituksen palkitsemista koskeviin vertailutietoihin. Henkilöstövaliokunta tarkastelee vertailutietoja sekä muita trendejä siten, että yhtiö pystyy houkuttelemaan ja pitämään korkeatasoista osaamista hallituksessa.

Hallituksen ja johdon palkitseminen on eriytetty siten, että hallituksen jäsenet, pois lukien henkilöstön edustaja, eivät voi osallistua samoihin osakepalkkiojärjestelmiin johdon ja muun henkilöstön kanssa.

Hallituksen palkitseminen koostuu ensisijaisesti vuosipalkkiosta, joka voidaan maksaa osakkeina, käteisenä, tai näiden kahden yhdistelmänä. Vuosipalkkion suuruus riippuu henkilön roolista hallituksessa ja valiokunnissa.

Hallituksen henkilöstön edustajalle maksetaan vuosittainen palkkio hallitustyöskentelystä. Muu palkitseminen ja työsuhteen ehdot noudattavat samaa periaatetta kuin yhtiön muilla työntekijöillä.

4 Toimitusjohtajan palkitseminen

Elementti	Tarkoitus ja kuvaus
Paymix	<p>Toimitusjohtajan palkitsemisen pääelementit ovat peruspalkka, sekä lyhyen- ja pitkänaikavälin kannustinjärjestelmät.</p> <p>Lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmän tavoitetason palkkio toimitusjohtajalle on 50 % vuosittaisesta peruspalkasta ja maksimipalkkio vastaa 100 % vuosipalkasta.</p> <p>Pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmä (Performance Matching Share Plan, "PMSP") edellyttää toimitusjohtajalta alkuinvestointia. Järjestelmä sisältää taatun vastaavuuspalkkion (1 palkkio-osake jokaista 2 hankittua osaketta kohden) ja mahdollisen suoritukseen perustuvan vastaavuuspalkkion. Palkkio on 133 % toimitusjohtajan vuotuisesta peruspalkasta, jos F-Securen osakekurssi nousee 10 % vuodessa 3 vuoden ansaintajakson aikana. Toimitusjohtajan enimmäispalkkio LTI-ohjelmasta on noin 1390 % vuotuisesta peruspalkasta, jos F-Securen osakekurssi nelinkertaistuu 3 vuoden ansaintajakson aikana.</p>
Peruspalkka	<p>Peruspalkka asetetaan kilpailukykyiselle tasolle, jotta yhtiö pystyy varmistamaan tarvittavan osaamisen hankkimisen ja pitämisen. Toimitusjohtajan kiinteä palkitseminen koostuu rahallisesta peruspalkasta ja luontoiseduista.</p>
Luontoisedut	<p>Toimitusjohtaja on tyypillisesti oikeutettu samoihin verotettaviin ja verottomiin luontoisetuihin kuin muut työntekijät kotimaassaan.</p>
Eläke ja muut taloudelliset edut	<p>Toimitusjohtajan eläkkeen kertyminen ja eläkeikä määräytyy paikallisten lakien ja käytäntöjen mukaan.</p> <p>Toimitusjohtajalle ei makseta muita taloudellisia etuja toimimisesta yhtiön johtoryhmässä tai muissa päätöksentekoeleimissä. Toimitusjohtaja on oikeutettu vastuuvakuutukseen yhtiön kulloinkin voimassa olevan politiikan mukaisesti. Toimitusjohtaja on oikeutettu vakuutukseen, joka kattaa kaikki vapaa-ajalla sattuvat onnettomuudet, sekä normaaliin matkavakuutukseen. Lisäksi yhtiö hankkii toimitusjohtajalle henkivakuutuksen, jonka suuruus vastaa toimitusjohtajan vuotuista bruttopalkkaa.</p>

<p>Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)</p>	<p>F-Securen lyhyen aikavälin kannustimet on suunniteltu jakamaan yhtiön menestystä työntekijöiden kanssa ja lisäämään sitoutumista yhtiön tuloksen tekemiseen. Toimitusjohtajan osalta ansaintakriteerit asettaa yhtiön hallitus jokaiselle ansaintajaksolle erikseen.</p> <p>Toimitusjohtajan ansaintakriteerien toteutumisen ja suorituksen arvioi hallitus ja maksettavan palkkion suuruus perustuu asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen ansaintajakson aikana. Ansainta perustuu määriteltyihin ja mitattaviin tavoitteisiin, jotka voivat olla sekä taloudellisia että ei-taloudellisia.</p>
<p>Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)</p>	<p>Pitkän aikavälin kannustimet ovat osa F-Securen avainhenkilöiden kannustin- ja sitouttamisohjelmaa, jonka tarkoitus on tukea yhtiön strategiaa yhdistämällä osakkeenomistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet ja palkita avainhenkilöitä yhtiön hyvästä suorituksesta ja pitkän tähtäimen arvonkehittämisestä.</p> <p><i>Osakepohjaiset kannustinohjelmat</i></p> <p>F-Securella on osakepohjaisia kannustinohjelmia, joihin toimitusjohtaja voidaan nimetä. Osakepohjaiset kannustinohjelmat voivat perustua pitkän aikavälin taloudelliseen ja strategiseen suoriutumiseen tai ainoastaan yhtiön osakkeen arvon nousuun.</p> <p>Ohjelmat koostuvat vuosittain käynnistyvistä, vähintään kolmen vuoden mittaisista ansainta- /tai sitouttamisjaksoista. Yhtiön hallitus päättää järjestelmien ehdoista ja säännöistä, sekä kunkin jakson mahdollisista ansaintakriteereistä. Kannustinohjelman perustuessa yhtiön osakkeen arvon nousuun voidaan osallistujille myöntää osakkeiden merkintä- tai hankintaoikeuksia etukäteen määriteltyyn hintaan.</p> <p>Suoriteperusteisissa ohjelmissa yhtiön hallitus arvioi ansaintakriteerien toteutumisen jokaisen ansaintajakson jälkeen ja maksettavan palkkion määrä perustuu asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen ansaintajakson aikana. Ansaintakriteerit ovat yhtiön strategiaa taloudellisia mittareita. Palkkiot määritellään bruttopalkkioina ja ne maksetaan ansaintajakson jälkeen osittain osakkeina ja osittain käteisenä, joka on tarkoitettu kattamaan palkkioista aiheutuvat verot.</p> <p>Yhtiön osakkeen arvon nousuun perustuvan kannustinohjelman todellinen palkkio määräytyy osakkeen tulevasta arvonnoususta, ja voi mahdollisesti poiketa palkitsemispolitiikassa esitetystä muuttuvan palkitsemisen suhteellisesta osuudesta.</p>
<p>Erikoispalkkiot tai -bonukset, kuten allekirjoitusbonus ja ehdolliset osakkeet</p>	<p>Näitä hyödynnetään vain erityisolosuhteissa toimitusjohtajan rekrytoimisen ja sitouttamisen mahdollistamiseksi. Näiden erikoispalkkioiden arvo, aikajänne ja mahdolliset ansaintakriteerit on aina määritettävä F-Securen palkitsemisperiaatteiden mukaisesti, ja toimitusjohtajan kohdalla ne edellyttävät hallituksen hyväksyntää.</p>

Muut toimitusjohtajan palkitsemista koskevat ehdot

Molemminpuolinen irtisanomisaika on kuusi (6) kuukautta. Toimitusjohtajan irtisanomiskorvaus (jos yhtiö irtisanoo sopimuksen) on kuuden kuukauden irtisanomisajan palkka sekä irtisanomiskorvaus, joka vastaa kuuden kuukauden peruspalkkaa.

Toimitusjohtajan suositellaan pitävän vähintään 50 % osakkeista, jotka maksetaan osakepohjaisista kannustinohjelmista, kunnes osakeomistus yhtiöstä vastaa vuoden peruspalkkaa. Osakepalkkioista maksetuille osakkeille ei ole muita rajoituksia.

Jos toimitusjohtajalle maksetaan väärin perustein jostain yhtiön palkitsemisohjelmasta, johtuen toimitusjohtajan tarkoituksellisesta tai huolimattomasta toiminnasta, yhtiöllä on oikeus korjata palkkion määrää jälkikäteen ja vaatia toimitusjohtajalta liikaa maksettu osa takaisin.

Lyhyen ja pitkänaikavälin kannustinohjelmat eivät ole osa toimitusjohtajan ehtoja ja yhtiön hallitus voi koska tahansa muuttaa näiden ohjelmien ehtoja ja sääntöjä.

5 Politiikasta poikkeaminen

Hallitus voi päättää väliaikaisesti poiketa palkitsemispolitiikasta poikkeuksellisissa tilanteissa, kuten esimerkiksi yhtiön toimintaympäristöä koskevissa muutostilanteissa, toimitusjohtajan vaihtuessa tai strategisten yritysjärjestelyjen yhteydessä tai jos palkitsemiseen liittyvässä sääntely-ympäristössä tapahtuu muutoksia. Poikkeuksellisissa tilanteissa voidaan poiketa tästä politiikasta koskien toimitusjohtajan palkitsemista. Poikkeama tehdään silloin, kun se palvelee yhtiön pitkántähtäimen etua, kehitystä ja elinkelpoisuuden varmistamista.

Väliaikaiset poikkeukset politiikasta raportoidaan palkitsemisraportissa. Merkittävät ja pysyvät muutokset tuodaan yhtiökokouksen käsiteltäväksi. Hallituksen henkilöstövaliokunta valmistelee muutokset palkitsemispolitiikkaan ja esittää ne hallitukselle. Päivitetty ja hyväksytty politiikka esitetään yhtiökokoukselle.