



PALKITSEMISRAPORTTI 2021



PALKITSEMISRAPORTTI

Johdanto

F-Secure uudisti vuosina 2021–2020 palkitsemispolitiikkansa ja palkitsemisraporttinsa vastaamaan EU-direktiiviä osakkeenomistajien oikeuksista (SHRD) ja Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia 2020. Täsmennetty palkitsemispolitiikka esiteltiin vuoden 2021 varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöstä varten. Tarkennukset liittyivät kannustinjärjestelmään ja toimitusjohtajan erokorvaukseen. Yhtiökokous hyväksyi täsmennetyt palkitsemispolitiikan neuvoa-antavalla päätöksellä. Palkitsemispolitiikka on saatavilla F-Securen verkkosivuilla.

F-Securen toimielinten palkitsemisen läpinäkyvyyden lisäämiseksi vuoden 2021 palkitsemisraportissa on enemmän tietoa muuttuvista palkitsemisen osista kuin vuoden 2020 palkitsemisraportissa. Lisätietojen myötä palkitsemisraportti 2021 antaa kattavan kuvan F-Securen toimielinten palkitsemisesta tilikaudella 2021.

Palkitsemisen periaatteet F-Securella

F-Securen ylimmän johdon palkitseminen on yhtiön palkitsemispolitiikan mukaisesti suunniteltu edistämään yhtiön taloudellisten tavoitteiden saavuttamista ja pitkän tähtäimen kannattavuutta. Tavoitteena on palkita suorituksen ja osaamisen perusteella. Palkitsemisen tulee olla kilpailukykyistä vertailuryhmiin nähden, lisätä sitoutumista yhtiöön ja olla johdonmukaista koko yhtiössä. Nämä periaatteet on huomioitu yhtiön palkitsemisessa tilikaudella 2021. Vuonna 2021 hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessa noudatettiin palkitsemispolitiikkaa eikä poikkeamia ollut.

Toimitusjohtajan palkitseminen noudattaa samoja perusperiaatteita kuin yhtiön työntekijöiden palkitseminen. Tämä on nähtävissä

muuttuville palkitsemisen osille asetetuissa tavoitteissa. Merkittävä osa toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta määräytyy suorituksen perusteella. Jos tavoitteet saavutetaan, lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät muodostavat 57 % kokonaispalkitsemisesta palkitsemispolitiikan mukaisesti. Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet perustuvat yhtiön taloudelliseen kehitykseen ja omistaja-arvon kehittämiseen, jotta yhtiön menestyksellä on vahva yhteys toimitusjohtajan palkitsemiseen. Suositus on, että toimitusjohtaja omistaisi vähintään 50 % pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä palkkiona saaduista osakkeista ja kerryttäisi kannustinjärjestelmistä saatuja osakkeita, kunnes osakeohjelmista saatujen osakkeiden arvo vastaa toimitusjohtajan vuotuista bruttoperuspalkkaa.

Palkitseminen vuonna 2021

Jotta F-Securen palkitseminen on kilpailukykyistä ja linjassa markkinakäytännön kanssa, hallituksen henkilöstövaliokunta tarkastelee säännöllisesti ylimmän johdon palkitsemista vertailuryhmiin nähden. Vuoden 2021 aikana valiokunta tarkasteli toimitusjohtajan palkitsemista suhteessa vertailuyhtiöihin ja totesi, että peruspalkka on markkinamediaanin tasolla, mutta lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien ansaintamahdollisuudet ovat jonkin verran markkinamediaania korkeammalla tasolla.

Valiokunta tarkasteli myös hallituksen palkitsemista suhteessa vertailuyhtiöihin ja totesi, että hallitukselle maksetut palkkiot ovat markkinamediaanin tasolla Suomessa mutta selvästi markkinamediaania matalammalla tasolla joissain Euroopan maissa.

Vuonna 2021 F-Secure jatkoi vuonna 2020 käynnistettyä osakepohjaista kannustinjärjestelmäänsä vuosille 2021–2023. Pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustinjärjestelmän tarkoituksena on sitouttaa, kannustaa ja palkita valittuja yksittäisiä avainhenkilöitä sekä sovittaa heidän ja yhtiön osakkeenomistajien intressejä yhteen luomalla avainhenkilöille osakeomistusta pitkällä aikavälillä.

Toimitusjohtajalle maksetut palkat ja palkkiot olivat vuonna 2021 yhteensä 375 327 euroa (541 237 euroa vuonna 2020 sisältäen Samu Konttiselle maksetut palkkiot), josta 25 083 euroa (172 442 euroa vuonna 2020 sisältäen Samu Konttiselle maksetut palkkiot) oli suoriutumiseen perustuvaa palkitsemista. Toimitusjohtajalle ei maksettu osakeperusteisia maksuja vuonna 2021.

Vuoden 2021 lopussa toimitusjohtaja ei omistanut F-Securen osakkeita.

Ylimmän johdon palkitseminen

F-Secure on viime vuosina panostanut kasvuun, ja tämä näkyy yhtiön liikevaihdon kehityksessä. Varsinkin vuoden 2021 ensimmäisellä vuosineljänneksellä COVID-19-pandemia vaikutti yhä negatiivisesti osaan F-Securen liiketoiminnoista. F-Secure onnistui kuitenkin kasvattamaan liikevaihtoaan ja säilyttämään oikaistun käyttökateen tason 2021 aikana.

F-Securen ylimmän johdon palkitsemisen kehitys vuosina 2017–2021 on kuvailtu alla olevassa taulukossa. Hallituksen palkitseminen tuotiin lähemmäksi markkinoiden mediaania vuonna 2018, ja se on pysynyt samalla tasolla sen jälkeen. Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen on vaihdellut vuosien välillä, sillä merkittävä osa palkitsemisesta on sidottu yhtiön taloudelliseen menestykseen. Huomionarvoista on myös se, että koska toimitusjohtaja vaihtui vuonna 2020, toimitusjohtajalle ei maksettu pitkän aikavälin palkkioita vuonna 2021.

Keskimääräinen vuosittainen palkitseminen (euroa)

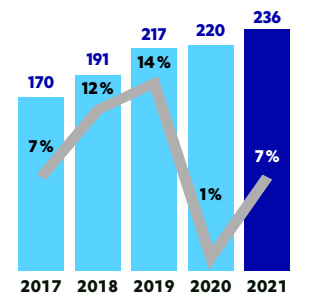
	2017	2018	2019	2020	2021
Toimitusjohtaja ¹⁾	407 070	616 361	466 780	482 863	375 327
Hallituksen puheenjohtaja	55 000	80 000	80 000	80 000	80 519
Muut hallituksen jäsenet ²⁾	32 000	40 500	40 500	40 000	44 508
Työntekijät ³⁾	69 860	62 279	62 650	61 832	66 878

¹⁾ Tilivuoden aikana maksetut palkat ja palkkiot sisältäen peruspalkan sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet.

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

³⁾ Kalenterivuoden aikana maksetut palkat ja palkkiot jaettuna vuoden keskimääräisellä globaalilla työntekijämäärällä.

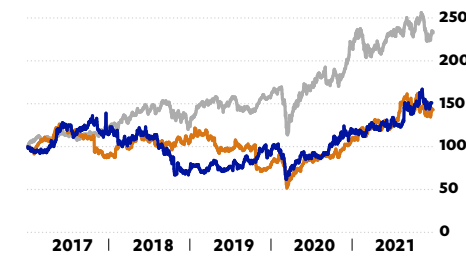
Liikevaihdon kehitys 2017–2021



● Liikevaihto, MEUR
● Liikevaihto, vuosittainen kasvu-%

Teoreettisen vuonna 2017 tehdyn 100 EUR investoinnin arvo

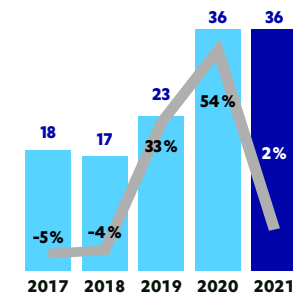
Osakkeen hinnan kehitys, maksetut osingon investoitu takaisin osakkeeseen



● F-Secure
● OMX TECH
● HACK

Lähde: FactSet

Oikaistun käyttökateen kehitys 2017–2021



● Oikaistu käyttökate, MEUR
● Oikaistu käyttökate, vuosittainen kasvu-%

Hallituksen palkitseminen

F-Securen yhtiökokous päätti 24. 3. 2021, että hallitukselle maksetaan kiinteä vuosipalkkio toimikaudelta, joka päättyy seuraavaan yhtiökokoukseen. Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio on 80 000 euroa, valiokunnan puheenjohtajan 48 000 euroa, hallituksen jäsenen 38 000 euroa ja hallituksen henkilöstön edustajan 12 667 euroa. Vuosipalkkiot säilyivät muuttumattomina.

Yhtiökokous päätti, että noin 40 % vuosipalkkiosta maksetaan markkinoilta hankituilla F-Securen osakkeilla. Palkkiona vastaanotettujen osakkeiden omistamiseen ei liity erityisiä ehtoja. Yhtiö maksaa osakkeisiin liittyvän varainsiirtoveron.

Hallituksen jäsenten osalta muutokset yhtiön osakkeiden omistuksessa ja osakkeina maksetut palkkiot raportoidaan markkinoiden väärinkäyttöasetuksen mukaisesti. Tähän liittyvät pörssitiedotteet löytyvät yhtiön verkkosivuilta.

Hallituksen jäsenille, jotka matkustavat toisesta Euroopan maasta paikan päällä järjestettävään kokoukseen, maksetaan erillinen 1 000 euron kokouspalkkio. Kokouspalkkio on 2 000 euroa, jos matkustetaan mantereiden välillä.

Hallituksen jäsenten matkakulut sekä muut hallitustyöskentelyyn välittömästi liittyvät kulut korvataan yhtiön kulloinkin voimassa olevan korvauspolitiikan mukaan. Lisäksi hallituksen puheenjohtajalle tarjotaan assistentti- ja hallintopalvelut.

Hallitukselle maksetut palkkiot vuonna 2021

Jäsen	Rahana maksettu vuosipalkkio, euroa ¹⁾	Osakkeina maksettu vuosipalkkio, euroa	Osakkeina maksettu vuosipalkkio, kpl	Maksetut kokouspalkkiot, euroa ³⁾	Yhteensä, euroa
Risto Siilasmaa	48 066	32 453	8 000	–	80 519
Pertti Ervi	28 840	19 472	4 800	2 000	50 312
Åsa Risberg ²⁾	22 831	15 415	3 800	1 000	39 247
Päivi Rekonen	32 344	20 145	4 966	2 000	54 489 ⁴⁾
Tuomas Syrjänen	22 831	15 415	3 800	–	38 247
Keith Bannister	22 831	15 415	3 800	2 000	40 247
Robin Wikström ²⁾	7 531	5 136	1 266	–	12 667
Bruce Oreck ⁵⁾	–	–	–	–	–
Yhteensä	185 274	123 452	30 432	7 000	315 727

¹⁾ Rahana maksettu vuosipalkkio sisältäen osakkeina maksetun palkkion johdosta maksetun varainsiirtoveron

²⁾ 24. 3. 2021 alkaen.

³⁾ Kansainvälisen matkustamisen perusteella maksetut kokouspalkkiot.

⁴⁾ Päivi Rekonen nimitettiin henkilöstövaliokunnan puheenjohtajaksi marraskuussa 2020. Vuonna 2021 maksettu palkkio sisältää vuonna 2021 maksamatta jääneen toimikauden 2020–2020 palkkion.

⁵⁾ 24. 3. 2021 asti – ei maksuja vuonna 2021.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta. Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen koostuu peruspalkasta sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista.

Toimitusjohtajalle vuonna 2021 maksetut palkat ja palkkiot sekä vuoden 2021 perusteella maksettavat palkkiot on esitetty alla olevassa taulukossa.

	Maksut vuoden 2021 aikana, euroa	Maksut vuoden 2021 perusteella, euroa
Peruspalkka sisältäen luontaisedut	350 244	–
Eläkkeet / muut edut	–	–
Lyhyen aikavälin palkkio (STI)		
Ansaintajakso 2020	25 083	–
Ansaintajakso 2021	–	205 275
Pitkän aikavälin palkkio (LTI) Euroa/osakkeet	–	–
Yhteensä	375 327	205 275

Lyhyen aikavälin palkkiot maksettiin puolivuositain vuoden 2020 ansaintajaksoon asti, mutta maksusykli muutettiin vuosittaiseksi vuodesta 2021 alkaen. Tämä tarkoittaa sitä, että koko vuoden 2021 palkkio maksetaan yhdessä erässä helmikuussa 2022.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tavoitepalkkio on 50 % vuosittaisesta peruspalkasta. Enimmäispalkkio vastaa suunnilleen vuosittaista peruspalkkaa. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkkio maksetaan osittain tai kokonaan eläkerahastoon. Hallitus päättää rahastoon maksettavan maksun suuruudesta vuosittain. Maksu voi olla 0:sta 100 prosenttiin ansaitusta lyhyen aikavälin palkkiosta.

Toimitusjohtajan vuoden 2021 lyhyen aikavälin palkkio perustui liikevaihtoon (60 %) sekä oikaistuun käyttökatteeseen (40 %). Näiden tavoitteiden kokonaistoteuma oli 117,3 %.

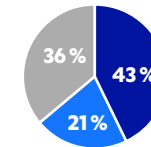
Toimitusjohtajan vuoden 2020 lyhyen aikavälin palkkio perustui liikevaihtoon (60 %) sekä oikaistuun käyttökatteeseen (40 %). Näiden tavoitteiden kokonaistoteuma oli 86,0 %, ja sitä vastaava palkkio maksettiin helmikuussa 2021. Palkkio maksettiin suhteutena työskentelyaikaan yhtiössä.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	Tavoitetason palkkio (% peruspalkasta)	Suoritustavoitteet	Painotus	Suorituden	Painotettu suorituden yhteensä	Maksu
Lyhyen aikavälin palkkio 2020	50 %	Liikevaihto	60 %	10,0 %	86,0 %	Helmikuu 2021
		Oikaistu käyttökate (EBITDA)	40 %	200,0 %		
Lyhyen aikavälin palkkio 2021	50 %	Liikevaihto	60 %	108,7 %	117,3 %	Helmikuu 2022
		Oikaistu käyttökate (EBITDA)	40 %	130,3 %		

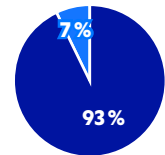
Entiselle toimitusjohtajalle Samu Konttiselle maksettiin vuonna 2021 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakson 2020 palkkio. Palkkion kokonaissumma oli 91 503 euroa.

Toimitusjohtajan palkitsemisen rakenne vuonna 2021

Tavoitetason palkitseminen



Toteutunut palkitseminen



● Peruspalkka ● STI ● LTI

Toimitusjohtajalle ei maksettu **pitkän aikavälin palkkioita** vuonna 2021.

Toimitusjohtajalle on myönnetty 76 000 osaketta suoritusperusteisen osakeohjelman 2021–2023 puitteissa yhtiön palkitsemispolitiikassa määritettyjen ohjeistuksien mukaisesti. Tämä vastaa palkkion tavoitetasoa. Enimmäispalkkio on kaksi kertaa tavoitealokaation määrä. Lopullinen palkkio määräytyy sen mukaan, missä määrin tavoitteet saavutetaan ansaintajakson aikana.

Kuten vuoden 2020 palkitsemisraportissa kerrottiin, toimitusjohtajalle myönnettiin kertaluonteisesti 40 000 osaketta ehdollisen osakeohjelman 2021–2023 puitteissa. Palkkion ehtona on jatkuva palvelussuhde yrityksessä maksuhetkellä vuonna 2024.

Toimitusjohtaja – nykyiset pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	Tavoitetason palkkio (osakkeet, kpl)	Suoritustavoitteet	Painotus	Suoriutuminen	Maksu
Suoritusperusteinen osakeohjelma 2021–2023	76 000	Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto	100 %	– / Järjestelmä jatkuu	Vuoden 2024 ensimmäinen vuosipuolisko
Ehdollinen osakeohjelma 2021–2023	40 000	–	–	– / Järjestelmä jatkuu	Vuoden 2024 ensimmäinen vuosipuolisko

Entiselle toimitusjohtajalle Samu Konttiselle maksettiin vuonna 2021 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakson 2018–2020 palkkio. Palkkio maksettiin osittain osakkeina (21 600 kpl) ja osittain rahana (41 472 euroa) verojen kattamiseksi. Palkkion kokonaisarvo oli 82 944 euroa.

Toimitusjohtajan toimitusjohtajan keskeiset sopimusehdot

Toimitusjohtajan sopimus on toistaiseksi voimassa oleva, ja toimitusjohtajan irtisanomisaika on vähintään kuusi kuukautta molemmille osapuolille. Yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajasopimuksen on toimitusjohtajalla oikeus kuuden kuukauden kokonaispalkkaa vastaavaan irtisanomiskorvaukseen.

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