



## SSH COMMUNICATIONS SECURITY OYJ

### Toimielinten palkitsemisraportti 2022

#### JOHDANTO

SSH Communications Security Oyj:n ("SSH") toimielinten palkitsemispolitiikka esitettiin yhtiökokoukselle vuonna 2020 ja tämä vuosittainen palkitsemisraportti on laadittu Suomen listayhtiöitä koskevan vuoden 2020 hallinnointikoodin mukaisesti.

Palkitsemisraportti julkaistaan vuosittain aina samanaikaisesti hallintojärjestelmästä annettavan selvityksen kanssa ja se esitetään osakkeenomistajille julkaisua seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Palkitsemispolitiikassa määritetään SSH:n hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet. Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessa vuonna 2022 on noudatettu palkitsemispolitiikkaa ja sen periaatteita eikä näistä ole poikettu eikä palkkioita ole peritty takaisin.

Palkitsemisraportti sisältää tiedot toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemisesta tilikaudella 2022. Selvityksessä on esitelty myös henkilöstön keskimääräisten palkkioiden ja yhtiön tuloksen kehitys viimeisten viiden tilikauden ajalta verrattuna toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkkioihin.

#### PALKITSEMISEN PERIAATTEET

SSH:n palkitseminen perustuu yhtiön palkitsemispolitiikkaan, joka hyväksyttiin yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa 26.3.2020. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, ellei politiikkaa hallituksen päätöksestä tuoda yhtiökokouksen käsiteltäväksi aikaisemmin. Palkitsemispolitiikka löytyy yhtiön nettisivuilta.

SSH:ssa kaiken palkitsemisen on tarkoitus edistää yhtiön liiketoimintastrategiaa, pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä omistaja-arvon kasvua ollen samalla oikeudenmukaista, sitouttavaa, kilpailukykyistä ja yhtiön tavoitteita tukevaa.

Henkilöstön palkitseminen perustuu kokonaispalkitsemiseen, joka koostuu muuttuvista ja kiinteistä palkitsemisen osista sekä tavanomaisista henkilöstöeduista. Henkilöstön palkitsemista ohjaa vahvasti suoriutumiseen perustava palkitsemisperiaate, jonka mukaan koko henkilöstöä palkitaan läpi organisaation.

Koko SSH:n henkilöstö on henkilökohtaiseen ja/tai yhtiön tulokseen perustuvan palkitsemisjärjestelmän piirissä. Lisäksi henkilöstö pääsääntöisesti kuuluu pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmään, joka SSH:lla perustuu osake- tai optiopohjaiseen järjestelmään.

Näin luodaan henkilöstön palkitsemiskäytäntö, joka on linjassa yhtiön ja sen osakkeenomistajien etujen kanssa, kun yhtiön avainhenkilöt sitoutetaan ja motivoidaan toimimaan yhteisten periaatteiden ja tavoitteiden mukaisesti.

Yhtiökokous päättää hallitustyöskentelystä maksettavista palkkioista ja niiden määräytymisperusteista. Hallitus ei ole samanlaisen kokonaispalkitsemisen piirissä kuin henkilöstö, mutta myös hallituksen palkitsemisen tavoitteena on ohjata toimintaa kohti samoja, yhtiön pitkän aikavälin tavoitteita.

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja hänelle maksettavista muista korvauksista päättää hallitus. Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen koostuu kiinteästä ja muuttuvasta palkitsemisesta. Toimitusjohtajan palkitseminen pohjautuu osaltaan samoihin muuttuviin palkitsemisen osiin kuin muun henkilöstön. Muuttuvan palkitsemisen tarkoituksena on näin ohjata sekä toimitusjohtajaa että henkilöstöä samoihin tavoitteisiin sekä varmistaa vahva yhteys toimitusjohtajan palkitsemisen ja yhtiön taloudellisen tuloksen välillä.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioiden kehitystä yhtiön työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja yhtiön taloudelliseen kehitykseen kuvataan alla viideltä edelliseltä tilikaudelta 2018–2022. Alla myös graafi yhtiön osakkeen kurssikehityksestä samalta ajanjaksolta.

	2018	2019	2020	2021	2022
Hallituksen palkkiot yhteensä (k€)	144,3	182,5	109,3	101,2	<b>90,0</b>
<i>Muutos edellisvuodesta %</i>		26,5 %	-40,1 %	-7,4 %	-11,1 %
Toimitusjohtajan kokonaispalkkio (k€)	215,6	221,8	396,4	262,7	<b>325,8</b>
<i>Muutos edellisvuodesta %</i>		2,9 %	78,7 %	-33,7 %	24,0 %
Keskimääräinen työntekijän palkka, Suomi (k€)	84,4	77,2	83,5	84,1	<b>86,4</b>
Keskimääräinen työntekijän palkka, Konserni (k€)	100,7	95,4	95,3	96,7	<b>101,0</b>
Yhtiön liikevaihto (M€)	18,3	14,4	11,3	15,9	<b>19,3</b>

Huom. Hallituksen jäsenten lukumäärä voi vaihdella vuosittain. Tarkempi vuosikohtainen erittely hallituspalkkioista löytyy kunkin vuoden Selvityksestä Hallinto- ja ohjausjärjestelmistä.

Huom. Toimitusjohtajien kokonaispalkkio voi koostua useammalle henkilölle vuoden aikana maksetuista palkkioista ja se sisältää myös mahdolliset irtisanomiskorvaukset. Vuonna 2020 SSH:ssa toimi kaksi eri henkilöä toimitusjohtajana ja 2020 maksettiin 111,5k € suuruisen irtisanomiskorvaus, joka sisältyy yllä olevaan vuoden 2020 lukuun.

Huom. Keskimääräinen työntekijän palkka on laskettu jakamalla yhtiön tilinpäätöksen mukaiset henkilöstökulut työntekijöiden määrällä.



Yhtiön osakkeen SSH1V kurssikehitys 2018–2023

## HALLITUKSEN PALKITSEMINEN 2022

SSH:n vuoden 2020 varsinaisen yhtiökokouksen hyväksymän toimielinten palkitsemispolitiikan mukaisesti hallituksen jäsenille ja hallituksen puheenjohtajalle maksetaan vuosipalkkio.

Hallituksen palkkioista päättää varsinainen yhtiökokous vuosittain. Vuoden 2022 varsinaisessa yhtiökokouksessa hyväksyttiin seuraavat korvaukset hallituksen jäsenille:

Hallituksen puheenjohtaja	28 800 €
Hallituksen jäsen	24 000 €

Hallituksen jäsenille ei makseta erillistä kokouspalkkiota. Yhtiöllä ei ole valiokuntia.

Hallituksen jäsenien vuosipalkkiota ei maksettu osakkeina, osakeperusteisina oikeuksina tai rahana velvoitteena hankkia rahalla yhtiön osakkeita. Hallituksen jäsenet eivät kuulu yhtiön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien piiriin, eikä heille ole maksettu tilikauden aikana muita taloudellisia etuuksia. Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimituksessa yhtiöön.

Tilikaudella 2022 hallituksen jäsenille maksettiin seuraavat palkkiot.

#### Hallituspalkkiot 2022

	EUR
Candolin Catharina (alkaen 25.3.2022)	18 000
Fredrikson Christian	24 000
Kellomäki Sampo	24 000
Tavakka Kai	24 000
Österlund Henri (Chairman of the Board)	0
<b>Yhteensä</b>	<b>90 000</b>

Hallituksen jäsenille vuonna 2022 suoritettavat palkkiot perustuvat yhtiökokousten tekemiin päätöksiin ja ovat vastanneet Palkitsemispolitiikkaa. Österlundille ei hänen omasta pyynnöstään maksettu hallituspalkkiota vuodelta 2022.

#### TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN 2022

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä kuukausipalkasta luontoisetuineen sekä vuosittain erikseen päätettävistä muuttuvista palkitsemisen osista, jotka voivat muodostua lyhyen aikavälin tulosperusteisesta kannustimista sekä pitkän aikavälin optio- ja osakejärjestelmästä tai muusta vastaavasta pitkäjänteisestä kannustinjärjestelmästä.

Toimitusjohtaja ja hallitus sopivat vuosittain tai kvartaaleittain tulospalkkiosta ja sen määräytymisen perusteista. Toimitusjohtajalle maksettiin vuoden 2022 aikana 64 260 euron tulospalkkio vuoden 2021 suoriutumisen perusteella.

Toimitusjohtajalla ei ole normaalista poikkeavia luontoisetuuksia. Yhtiöllä ei myöskään ole poikkeavia eläkejärjestelyjä toimitusjohtajalle tai muulle ylimmälle johdolle.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on 3 kuukautta. Erillinen irtisanomiskorvaus vastaa 3 kuukauden palkkaa.

Tilikaudella 2022 toimitusjohtajalle maksettiin seuraavat palkkiot:

- Teemu Tunkelo rahapalkka 325 816 € + 70 000 optiota

Toimitusjohtajalle vuonna 2022 suoritettavat maksut ovat vastanneet Palkitsemispolitiikkaa.



## LYHYEN AIKAVÄLIN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajan mahdollisen lyhyen aikavälin kannustinpalkkio voi perustua konsernin tulokseen tai muihin hallituksen päättämiin kriteereihin ja sen enimmäismäärä vuonna 2022 oli edelleen 100 % vuosipalkasta. Lyhyen aikavälin kannustinpalkkion tavoitteet asetetaan ja niiden toteutuminen arvioidaan lähtökohtaisesti vuosittain. Vuositulospalkkio maksetaan aina kertymiskautta seuraavalla tilikaudella.

Tilikauden 2022 osalta toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkio perustui seuraaviin kriteereihin painoarvoineen: Liikevaihto (60 %), Käyttökate (20 %) ja tilauspohjainen liikevaihto 12/2022 (20 %).

Vuonna 2022 edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamisen aste oli yhteensä 91%. Tulospalkkio maksetaan vuonna 2023. Maksun edellytyksenä on, että toimitusjohtajan toimisuhte on maksuhetkellä voimassa.

## PITKÄN AIKAVÄLIN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustimena voi toimia osake- tai optiojärjestelmä tai muu vastaava järjestelmä. Yhtiön hallitus päättää kaikista pitkän aikavälin kannustinohjelmista. Sitouttavissa osake- ja optiopohjaisissa palkkiojärjestelmissä toimisuhteen jatkuminen voi olla palkkiojärjestelmän ainoa ansaintakriteeri. Pitkän aikavälin kannustinohjelmien tavoitteena on varsinaisen palkitsemisen lisäksi sitouttaa toimitusjohtajaa yhtiöön ja tukea toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edun koh- taamista.

Vuoden 2022 päätettiin uudesta optio-ohjelmasta 2022A. Tilikaudella 2022 toimitusjohtaja Teemu Tunkelolle myönnettiin 50 000 optiota 2022A ohjelmasta sekä lisäksi 10 000 optiota 2019A- ja 10 000 optiota 2020A ohjelmista.

Toimitusjohtajalle myönnetyt optiot per 31.12.2022:

Ohjelma	Määrä	Merkintäaika
2018	50 000	Merkitty 16.11.2021
2019 A	60 000	Merkitty 11.9.2022
2020 A	385 000	Merkitty 7.12.2022
2022 A	50 000	23.2.2024- 31.3.2026

Ansaintakriteerinä on toimisuhteen jatkuminen. Pitkän aikavälin palkitseminen on ollut Palkitsemispolitiikan mukaista.