

SSH COMMUNICATIONS SECURITY OYJ

Toimielinten palkitsemisraportti 2020

JOHDANTO

SSH Communications Security Oyj:n ("SSH") toimielinten palkitsemispolitiikka esitettiin yhtiökokoukselle vuonna 2020 ja tämä palkitsemisraportti on nyt laadittu ensimmäistä kertaa Suomen listayhtiötä 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 2020 on noudatettu palkitsemispolitiikkaa ja sen periaatteita eikä näistä ole poikettu eikä palkkioita ole peritty takaisin.

Palkitsemisraportti sisältää tiedot toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemisesta tilikaudella 2020. 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 käsiteltiin yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa 26.3.2020. Yhtiökokous päätti yksimielisesti hyväksyä esitetyn palkitsemispolitiikan. Päätös oli neuvoa-antava. Palkitsemispolitiikka löytyy myös yhtiön nettisivuilta. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, ellei politiikkaa hallituksen päätöksestä tuoda yhtiökokouksen käsiteltäväksi aikaisemmin.

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 2016–2020. Alla myös graafi yhtiön osakkeen kurssikehityksestä samalta ajanjaksolta.

	2016	2017	2018	2019	2020
Hallituksen palkkiot yhteensä (k€)	88,4	106,5	144,3	182,5	109,3
Toimitusjohtajien kokonaispalkkio (k€)	348,7	259,9	215,6	221,8	396,4
Keskimääräisen työntekijän palkka-kehitys, Suomi (k€)	79,8	69,3	84,4	77,2	83,5
Keskimääräisen työntekijän palkka-kehitys, Konserni (k€)	97,9	100,9	100,7	95,4	95,3
Yhtiön liikevaihto (M€)	15,1	16,2	18,3	14,4	11,3

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 maksettiin 111,5k€ suuruisen irtisanomiskorvaus.



Yhtiön osakkeen SSH1V kurssikehitys 2016–2021

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN 2020

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

Hallituksen palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous vuosittain. Vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa hyväksyttiin seuraavat korvaukset hallituksen jäsenille: 28.800 euroa puheenjohtajalle ja 24.000 euroa muille hallituksen jäsenille.

Ylimääräinen yhtiökokous, jossa hallituksen kokoonpanoa muutettiin, ei muuttanut palkkioita.

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 toimsuhteessa yhtiöön.

Tilikaudella 2020 hallituksen jäsenille maksettiin seuraavat palkkiot.

Hallituspalkkiot 2020

EUR	2020
Curry Sam (until 26 March 2020)	7 500
Kellomäki Sampo (as of 26 March 2020)	18 000
Kiianmies Aino-Mari (as of 26 March 2020)	18 000
Kiuru Sauli (as of 26 Mar 2019, until 26 March 2020)	7 500
Kuivala Petri (until 26 March 2020)	8 750
Syrjälä Timo (until 26 March 2020)	7 500
Tavakka Kai (as of 26 June 2020)	12 286
Ylönen Tatu	7 500
Zettlemoyer Anne Marie (until 26 March 2020)	7 500
Österlund Henri (as of 26 June 2020, Chairman of the Board)	14 743
Yhteensä	109 279

Hallituksen jäsenille vuonna 2020 suoritettut palkkiot perustuvat yhtiökokouksen päätökseen ja ovat vastanneet Palkitsemispolitiikkaa.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN 2020

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

Muuttuvan palkitsemisen osuus toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta tilikaudella 2020 oli 30 prosenttia vuotuisesta peruspalkasta, mutta se ei johtanut maksuihin vuoden 2020 aikana. Toimitusjohtaja ja hallitus sopivat vuosittain tulospalkkiosta. Toimitusjohtajalla ei ole normaalista poikkeavia luontoisuuksia.

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

Tilikaudella 2020 toimitusjohtajalle ei maksettu maksuperusteista lisäeläkevakuutusta.

Yhtiöllä ei ole varatoimitusjohtajaa.

Tilikaudella 2020 toimitusjohtajille maksettiin seuraavat palkkiot:

- Kaisa Olkkonen rahapalkka 203.903,25 € (sis. korvaus työsuhteen päät. 111.450,67 €)
- Teemu Tunkelo rahapalkka 192.525,08 € + 475.000 optiota

Toimitusjohtajille vuonna 2020 suoritettut 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 2020 oli 30 % vuosipalkasta. Lyhyen aikavälin kannustinpalkkion tavoitteet asetetaan ja niiden toteutuminen arvioidaan lähtökohdaisesti vuosittain. Vuositulospalkkio maksetaan aina kertymiskautta seuraavalla tilikaudella.

Tilikauden 2020 osalta toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkio perustui seuraaviin kriteereihin painoarvoineen: Liikevaihto (50 %) ja Käyttökate (50 %)

Tilikaudella 2020 toimitusjohtajille (Kaisa Olkkonen, Teemu Tunkelo) ei maksettu saavutetun suorituksen perusteella maksettavaa vuositulospalkkiota.

Tilikaudella 2020 valitun uuden toimitusjohtajan vuositulospalkkion yleinen rakenne säilyi samana ja tavoitteet päivitettiin. Lyhyen aikavälin kannustinpalkkion ansaintakriteerit painoarvoineen säilyivät myös samoina.

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 toimitusjohtajan jatkuminen voi olla palkkiojärjestelmän ainoa ansaintakriteeri. Pitkän aikavälin kannustinohjelmien tavoitteena on varsinaisen palkitsemisen lisäksi sitouttaa toimitusjohtajaa yhtiöön ja tukea toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edun kohtaamista.

Tilikaudella 2020 toimitusjohtaja Teemu Tunkelolle myönnettiin hallituksen päätöksellä optioita eri optio-ohjelmista seuraavasti:

Ohjelma	Määrä	Merkintäaika
2018	50.000	1.12.2021-31.3.2023
2019 A	50.000	1.12.2022-31.3.2024
2020 A	375.000	1.12.2023-31.3.2025

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