

WithSecuren Palkitsemispolitiikka 2025-2028 (luonnos, hyväksymätön)

1. Johdanto

WithSecuren palkitsemispolitiikka kuvaa hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista, periaatteita politiikan luomiseen ja sen toteuttamiseen. Palkitsemispolitiikka noudattaa Suomen hallinnointikoodia (2025), 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 WithSecuren varsinaiselle yhtiökokoukselle ensimmäisen kerran vuonna 2021, ja sitä ehdotetaan tarkistettavaksi vuoden 2025 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 valmistelemissä. Vuonna 2021 käyttöön otettuun palkitsemispolitiikkaan tehtyihin muutoksiin sisältyy joustavuuden lisääminen (aiemmin lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien enimmäispalkkioksi oli määritelty kiinteä summa, kun taas uudessa ehdotuksessa enimmäispalkkiolle on asetettu vaihteluväli). Lisäksi henkilöstövaliokunnan rooli on määritelty aiempaa tarkemmin politiikan toimeenpanon seuraamiseksi ja erikoispalkkioiden, kuten allekirjoitusbonuksen tai ehdollisen osakepalkkio-ohjelman, hyödyntäminen toimitusjohtajan palkitsemisessa on määritelty entistä tarkemmin. Toimitusjohtajalle on myös lisätty mahdollisuus päättää, maksetaanko lyhyen aikavälin kannustinohjelman palkkio osittain tai kokonaan eläkerahastoon, ja toimitusjohtajan irtisanomiskorvauksen suuruuteen on lisätty joustavuutta. Lisäksi politiikassa esitettyjen aiheiden järjestykseen on tehty muutoksia, jotta se on aiempaa yhdenmukaisempi Hallinnointikoodissa esitetyn järjestyksen kanssa.

Tätä palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuoden 2029 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, ellei sitä korvata aiemmin varsinaiselle yhtiökokoukselle esitellyllä uudella tai päivitettyllä palkitsemispolitiikalla.

WithSecuren palkitsemisperiaatteet

WithSecuren johdon palkitseminen on suunniteltu edistämään yhtiön taloudellisten tavoitteiden saavuttamista ja pitkántähtäimen kannattavuutta. Yhtiön tavoitteena on palkita suoritukseen ja osaamiseen perustuen. Palkitsemisen on suunniteltu olevan sekä kilpailukykyistä ja sitouttavaa että johdonmukaista koko yhtiössä. Yhtiön tavoitteena on maksaa keskimäärin vähintään markkinan tasonmukaisia 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 pitkántähtäimen arvonnousu.

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

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.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta. 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

WithSecuren yhtiökokous päättää hallituksen ja sen valiokuntien palkitsemisesta. Ehdotukset hallituksen palkitsemisesta 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 palkkiot voivat sisältää myös erillisiä hallituksen ja valiokuntien kokouspalkkioita.

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

4. Toimitusjohtajan palkitseminen

Elementti	Tarkoitus ja kuvaus
Paymix	<p>Toimitusjohtajan palkitsemisen pääelementit ovat peruspalkka, sekä lyhyen- ja pitkänaikavälin kannustinjärjestelmät. Jos tavoitteet saavutetaan, yli 50% toimitusjohtajan kokonaispalkkiosta perustuu muuttuvaan palkitsemiseen, painopisteen ollessa pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmissä.</p> <p>Lyhyen tähtäimen kannustinjärjestelmän tavoitetason palkkio toimitusjohtajalle ei voi ylittää 100 % - 150% vuosittaisesta peruspalkasta.</p> <p>Pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmän tavoitetason palkkio toimitusjohtajalle ei voi ylittää 170 %- 220% vuosittaisesta peruspalkasta.</p>
Peruspalkka	<p>Toimitusjohtajan kiinteä palkitseminen koostuu kuukausittaisesta peruspalkasta ja mahdollisesta lomakorvauksesta tai muusta ylimääräisestä korvauksesta, jos tämä on pakollista toimitusjohtajan asuinvaltiossa.</p>
Luontaisedut	<p>Toimitusjohtaja on tyypillisesti oikeutettu samoihin verotettaviin ja verottomiin luontoisetuihin kuin muut työntekijät kotimaassaan, mutta yhtiö voi tarjota toimitusjohtajalle myös muita etuja.</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 päätöksentekokelemissä.</p> <p>Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkkio voidaan maksaa osittain tai kokonaan eläkerahastoon. Hallitus päättää rahastoon maksettavan maksun suuruudesta vuosittain. Koska rahastoon maksettuun palkkioon ei kohdistu sosiaali- eikä muita työnantajakuluja, rahastoitavan palkkion määrä kerrotaan 1,1:llä.</p> <p>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>Yhtiö voi tarjota toimitusjohtajalle maksuperusteisen eläkejärjestelyn, jonka puitteissa yhtiö maksaa määrättyyn eläkerahastoon 10–20 % toimitusjohtajan vuotuisesta peruspalkasta. Tämä maksu suoritetaan kuukausittain, ja sen tarkoituksena on turvata toimitusjohtajan eläkeansio, mikä heijastaa yhtiön sitoutumista pitkän aikavälin taloudelliseen hyvinvointiin. Eläkejärjestely noudattaa toimialan käytäntöjä, ja järjestely tarkistetaan säännöllisesti sen varmistamiseksi, että se on kilpailukykyinen ja noudattaa sovellettavien määräysten vaatimuksia. Yhtiön maksaman osuuden suuruuden päättää yhtiön hallitus. Toimitusjohtaja voi myös suorittaa vapaaehtoisia lisämaksuja eläke-etuksiensa parantamiseksi.</p>
Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)	<p>WithSecuren 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>

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.

**Pitkän aikavälin
kannustimet (LTI)**

Pitkän aikavälin kannustimet ovat osa WithSecuren 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.

Osakepohjaiset kannustinohjelmat.

WithSecurella on osakepohjaisia kannustinohjelmia, joihin toimitusjohtaja voidaan nimetä. Osakepohjaiset kannustinohjelmat voivat perustua pitkän aikavälin taloudelliseen ja strategiseen suoriutumiseen tai ainoastaan yhtiön osakkeen arvon nousuun. 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.

Suoriteperusteisissa ohjelmissa yhtiön hallitus arvioi ansaintakriteerien toteutumisen jokaisen ansaintajakson jälkeen ja maksettavan palkkion määrä perustuu asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen ansaintajakson aikana. Ansaintakriteerit ovat yhtiön strategisia taloudellisia mittareita. Palkkiot määritellään bruttopalkkioina ja ne maksetaan ansaintajakson jälkeen osittain osakkeina ja osittain käteisenä, joka on tarkoitettu kattamaan palkkioista aiheutuvat verot.

Yhtiön osakkeen arvon nousuun perustuvan kannustinohjelman todellinen palkkio määräytyy osakkeen tulevasta arvonnoususta, ja voi mahdollisesti poiketa palkitsemispolitiikassa esitetystä muuttuvan palkitsemisen suhteellisesta osuudesta.

**Erikoispalkkiot tai
-bonukset, kuten
allekirjoitusbonus
ja
ehdolliset
osakkeet**

Näitä hyödynnetään vain erityisolosuhteissa toimitusjohtajan rekrytoimisen ja sitouttamisen mahdollistamiseksi. Näiden erikoispalkkioiden arvo, aikajänne ja mahdolliset ansaintakriteerit on aina määritettävä WithSecuren palkitsemisperiaatteiden mukaisesti, ja toimitusjohtajan kohdalla ne edellyttävät hallituksen hyväksyntää.

Muut toimitusjohtajan palkitsemista koskevat ehdot

Molemminpuolinen irtisanomisaika on kuudesta (6) kymmenen (10) kuukautta. Toimitusjohtajan irtisanomiskorvaus (jos yhtiö irtisanoo sopimuksen) on 6 - 10 kuukauden palkka sekä lisäirtisanomiskorvaus joka vastaa enintään 6-10 kuukauden palkkaa.

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. Poliitikasta 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 pitkän tähtäimen 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.