

SSH Communications Security Oyj
Toimielinten palkitsemisraportti 2025

Sisällysluettelo

Johdanto.....	3
Palkitsemisen periaatteet	3
Hallituksen palkitseminen 2025.....	5
Toimitusjohtajan palkitseminen 2025.....	6
Lyhyen aikavälin palkitseminen.....	6
Pitkän aikavälin palkitseminen	7

Johdanto

SSH Communications Security Oyj:n ("SSH") toimielinten palkitsemispolitiikka esitettiin yhtiökokoukselle vuonna 2024 ja tämä vuosittainen palkitsemisraportti on laadittu Suomen listayhtiöitä koskevan vuoden 2025 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 2025 on noudatettu palkitsemispolitiikkaa ja sen periaatteita eikä näistä ole poikettu eikä palkkioita ole peritty takaisin.

Palkitsemisraportti sisältää tiedot toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemisesta tilikaudella 2025. 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 25.3.2024. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuoden 2028 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 2021–2025. Alla myös graafi yhtiön osakkeen kurssikehityksestä samalta ajanjaksolta.

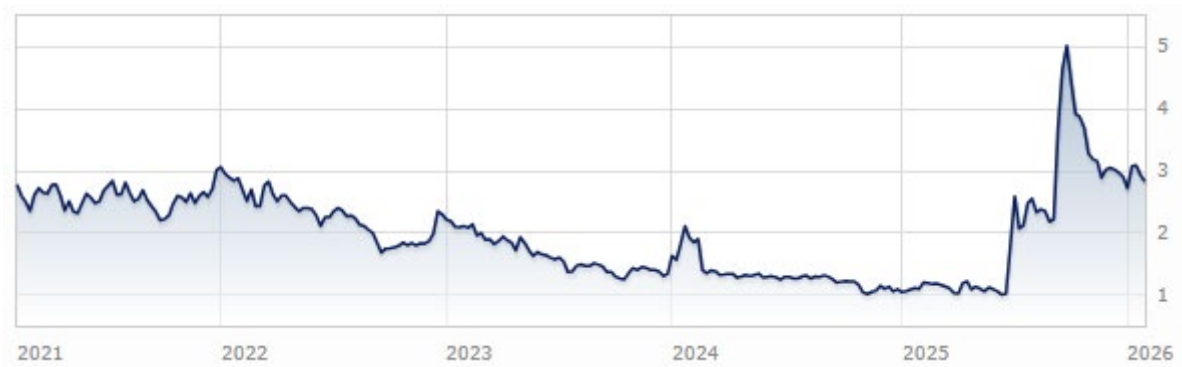
	2021	2022	2023	2024	2025
Hallituksen palkkiot yhteensä (k€)	101,2	90,0	81,0	118,8	158,9
Muutos edellisvuodesta %	-7,4 %	-11,1 %	-9,9 %	+46,7 %	+44,8 %
Toimitusjohtajan kokonaispalkkio (k€)	262,7	325,8	486,0	349,1	304,9
Muutos edellisvuodesta %	-33,7 %	+24,0 %	+33,0 %	-22,5 %	-12,7 %
Keskimääräinen työntekijän palkka, Suomi (k€)	73,4k	80,8k	71,6k	75,8k	78,7k
Keskimääräinen työntekijän palkka, Konserni (k€)	92,5k	88,0k	78,6k	84,5k	89,5k
Yhtiön liikevaihto (M€)	15,9	19,3	20,3	22,2	21,6

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 2024 SSH:ssa toimi kaksi eri henkilöä toimitusjohtajana. 2024 maksettiin 145,2k € suuruinen irtisanomiskorvaus, jotka sisältyy yllä olevaan kyseisen vuoden lukuun.

Huom. Keskimääräinen työntekijän palkka on laskettu jakamalla yhtiön tilinpäätöksen mukaiset palkkakulut työntekijöiden keskimääräisellä lukumäärällä. Keskimääräisen työntekijän palkan luvut vuodelta 2021–2022 on korjattu tähän raporttiin virheellisen Suomen pääluvun korjaamiseksi.

Huom. Hallituksen puheenjohtajalle ei hänen omasta toiveestaan maksettu hallituspalkkiota vuosina 2022–2023.



Yhtiön osakkeen SSHIV kurssikehitys 2021–2026

Hallituksen palkitseminen 2025

SSH:n vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen hyväksymän toimielinten palkitsemispolitiikan mukaisesti hallituksen jäsenille ja hallituksen puheenjohtajalle maksetaan vuosipalkkio.

Hallituksen palkkioista päättää varsinainen yhtiökokous vuosittain. Vuoden 2025 varsinaisessa yhtiökokouksessa hyväksyttiin seuraavat korvaukset hallituksen jäsenille:

Hallituksen puheenjohtaja	28 800 €
Hallituksen jäsen	24 000 €

7.8.2025 pidetyssä ylimääräisessä yhtiökokouksessa hallituksen palkkiot nostettiin seuraaviin summiin:

Hallituksen puheenjohtaja	70 000 €
Hallituksen jäsen	35 000 €

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 toimisuhteessa yhtiöön.

Tilikaudella 2025 hallituksen jäsenille maksettiin seuraavat palkkiot:

Hallituksen jäsen	EUR
Candolin Catharina	28 409
Di Sandro Francesco (1.11. alkaen)	0
Fredrikson Christian	28 409
Louhivuori Tuomo	28 409

Tavakka Kai	28 409
Österlund Henri (hallituksen puheenjohtaja)	45 313
Yhteensä	158 948

Hallituksen jäsenille vuonna 2025 suoritettavat palkkiot perustuvat yhtiökokousten tekemiin päätöksiin ja ovat vastanneet Palkitsemispolitiikkaa.

Di Sandrolle ei hänen omasta toiveestaan maksettu hallituspalkkiota.

Toimitusjohtajan palkitseminen 2025

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.

Toimitusjohtaja ja hallitus sopivat vuosittain tai kvartaaleittain tulospalkkiosta ja sen määräytymisen perusteista. Rami Raulakselle maksettiin vuoden 2025 aikana 100 000 euron tulospalkkio vuoden 2024 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 2025 toimitusjohtajalle maksettiin seuraavat palkkiot:

Rami Raulas	304 859 €	50 000 optiota
-------------	-----------	----------------

Toimitusjohtajalle vuonna 2025 suoritettavat maksut ovat vastanneet Palkitsemispolitiikkaa.

Lyhyen aikavälin palkitseminen

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkio voi perustua konsernin tulokseen tai muihin hallituksen päättämiin kriteereihin ja sen enimmäismäärä vuonna 2025 oli 100 % vuosipalkasta. Lyhyen aikavälin kannustinpalkkion tavoitteet asetetaan ja niiden toteutuminen arvioidaan lähtökohtaisesti vuosittain. Vuositulospalkkio maksetaan aina kertymiskautta seuraavalla tilikaudella.

Tilikauden 2025 osalta toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkio perustui seuraaviin kriteereihin painoarvoineen: Liikevaihto (60 %), Käyttökate (20 %) ja tilauspohjainen liikevaihto 12/2025 (20 %).

Vuonna 2025 edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamisen aste oli seuraava: Liikevaihto 0 %, Käyttökate 0 % ja tilauspohjainen liikevaihto 12/2025 85 %, jolloin kokonaissaavutusaste on 17 %. Tämän perusteella Rami Raulakselle maksetaan 31 623 € tulospalkkio vuonna 2026.

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.

Vuoden 2025 päätettiin uudesta optio-ohjelmasta 2025A. Tilikaudella 2025 Rami Raulakselle myönnettiin 50 000 optiota 2025A ohjelmasta.

Raulakselle toimitusjohtajana toimiessaan myönnetyt optiot per 31.12.2025:

Ohjelma	Määrä	Merkintäaika
2024A	50 000	23.2.2026 – 31.3.2028
2025A	50 000	23.2.2027 – 31.3.2029

Ansaintakriteerinä on toimitusjohtajan jatkuminen. Optioiden sitouttamisaika on 2 vuotta, jonka yhtiö arvioi riittävän pitkäksi avainhenkilöiden kannustamiseen ja sitouttamiseen työskentelemään yhtiön menestyksen eteen pitkällä tähtäimellä ja samalla kasvattamaan yhtiön tulosta. Pitkän aikavälin palkitseminen on ollut Palkitsemispolitiikan mukaista.