

Suominen Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys

Tässä palkka- ja palkkioselvityksessä kuvataan Suominen Oyj:ssä ("Suominen" tai "yhtiö") sovellettavat palkitsemisen periaatteet sekä hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle ja johtoryhmän muille jäsenille vuonna 2019 maksetut palkkiot. Tämä selvitys on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2015 ("hallinnointikoodi") mukaisesti. Hallinnointikoodi on saatavilla Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n verkkosivuilla osoitteessa www.cgfinland.fi.

A. Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Hallitus

Hallituksen jäsenten palkkioista päättää yhtiökokous etukäteen vuodeksi kerrallaan. Suominen osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee itsenäisesti palkkioista esityksen yhtiökokoukselle.

Toimitusjohtaja ja muu johto

Suominen hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee yhtiön toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisasiat. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta arvioi jatkuvasti toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen asianmukaisuutta vertailemalla näiden palkitsemistasoa markkinatasoon ja varmistamalla, että palkitseminen vastaa yhtiön strategiaa ja osakkeenomistajien etuja.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnalla ei ole itsenäistä päätösvaltaa, ellei hallitus erikseen yksittäisen asian osalta niin päättä. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän muiden jäsenten palkoista, tulospalkkioista ja muista eduista päättää Suominen hallitus. Yhtiökokous tai hallitus yhtiökokouksen valtuuttamana päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien luovuttamisesta toimitusjohtajalle ja muulle johdolle. Toimitusjohtaja ja muu johto eivät osallistu omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoon.

Hallitus päättää myös toimitusjohtajalle toimitusjohtajan toimisuhteen päättymisen perusteella maksettavista korvauksista.

B. Palkitsemisen periaatteet

Suominen tavoitteena on palkitsemisjärjestelmä, joka kannustaa tavoittelemaan yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja omistaja-arvon luomista. Yhtiö pyrkii palkitsemiseen, jonka avulla voidaan houkuttaa, motivoida ja pitää yhtiössä parhaat mahdolliset johtohenkilöt ja hallituksen jäsenet, jotka edistävät Suominen tuloskehitystä ja strategiaa osakkeenomistajien keskeisten etujen mukaisesti. Tavoitteena on varmistaa, että Suomessa palkitseminen on tulosperusteista.

Hallituksen palkitsemisen periaatteet

Hallituksen palkitsemistasoa määritettäessä pyritään varmistamaan, että palkitseminen on kilpailukykyistä markkinoihin nähden ja vastaa hallituksen jäseniltä tehtäviensä hoitamiseksi edellytettyä osaamista ja työpanosta.

Suominen hallituksen jäsenten palkitseminen jakautuu kiinteään vuosipalkkioon sekä kokouspalkkioon.

Suominen 19.3.2019 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti pitää hallituksen jäsenten palkkiot ennallaan. Näin ollen hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio on 60 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajan vuosipalkkio 37 500 euroa ja muiden hallituksen jäsenten vuosipalkkio 28 000 euroa. Hallituksen jäsenten vuosipalkkioista 60 % maksetaan rahana ja 40 % Suominen osakkeina. Edellä mainituista palkkioista osakkeina luovutettava osakemäärä määritettiin Nasdaq Helsinki Oy:n ylläpitämässä kaupankäynnissä määrättyneen osakkeen arvon perusteella käyttämällä osakkeen arvona osakkeen kaupankäyntimäärällä painotettua keskipurssia Suominen tammi-maaliskuun 2019 osavuositarkastuksen julkaisupäivää seuraavan kuukauden ajalta. Osakkeet luovutettiin yhtiön hallussa olevista omista osakkeista 31.5.2019. Lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkioita siten, että kullekin

hallituksen jäsenelle maksetaan 500 euron kokouspalkkio kokouksesta, joka pidetään hallituksen jäsenen koti- maassa ja 1 000 euron kokouspalkkio kokouksesta, joka pidetään muualla kuin hallituksen jäsenen kotimaassa. Kulukorvaukset maksetaan yhtiön voimassa olevan matkustussäännön mukaisesti.

Hallituksen jäsenille ei makseta erikseen palkkiota valiokuntatyöskentelystä. Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimitushteessa yhtiöön. He eivät kuulu yhtiön osakeperusteisten kannustinjärjestelmien piiriin, eikä heillä ole eläkesopimuksia yhtiön kanssa. Hallituksen jäsenten palkkioksi saamiin Suominen osakkeisiin ei liity Suominen asettamia rajoituksia tai omistusvelvoitteita.

Toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet

Suominen tavoitteena on toimitusjohtajan palkitsemis- malli, joka kannustaa tavoittelemaan Suominen stra- tegisten tavoitteiden saavuttamista ja omistaja-arvon luomista pitkällä aikavälillä ja saa toimitusjohtajan pysymään yhtiössä. Palkitsemisen johdonmukaisuus ja kilpailukyky varmistetaan järjestelmällisillä sisäisillä ja ulkoi- silla vertailuilla, joissa otetaan huomioon myös paikallisten markkinoiden olosuhteet.

Toimitusjohtajan palkitsemisjärjestelmä koostuu kiin- teästä peruspalkasta luontoisetuineen, tulospalkkiosta (lyhyen aikavälin palkitseminen) sekä osakeperusteisista kannustinjärjestelmistä (pitkän aikavälin palkitseminen).

Pitkän aikavälin palkitseminen

Osakeperusteiset kannustinjärjestelmät

Kannustinjärjestelmät vuosille 2015–2019

Suominen hallitus päätti 4.12.2014 kahdesta uudesta konsernin johdon (mukaan lukien toimitusjohtaja) ja avainhenkilöiden osakeperusteisesta kannustinjärjestel- mäst. Järjestelmässä oli kaksi osaa: osakepalkkiojärjes- telmä ja sitouttava osakepalkkiojärjestelmä. Järjestelmien tarkoituksena oli yhdistää omistajien ja järjestelmiin osallistuvien henkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostami- seksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa osallistujat yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyiset yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuvat palkkiojärjestelmät.

Osakepalkkiojärjestelmässä oli kolme ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2015–2017, 2016–2018 ja 2017–2019.

Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään kuului noin 20 henkilöä, mukaan lukien toimitusjohtaja. Hallituksella oli oikeus leikata järjestelmän mukaisia palkkioita, jos halli- tuksen osakkeen pörssikurssille asettamat rajat täyttyvät. Viimeiselle ansaintajaksolle 2017–2019 asetetut tavoitteet koskivat Suominen-konsernin liikevaihdon kasvua, liike- voittoprosenttia (EBIT %) ja sijoitetun pääoman tuottoa (ROI %). Koska asetettuja tavoitteita ei saavutettu, järjes- telmän perusteella ei maksettu palkkioita.

Sitouttavassa osakepalkkiojärjestelmässä oli vain yksi kolmen vuoden ansaintajakso, kalenterivuodet 2015–2017.

Kannustinjärjestelmä vuodesta 2018 eteenpäin

Suominen hallitus hyväksyi 11.12.2017 konsernin johdolle (mukaan lukien toimitusjohtaja) ja avainhenkilöille uuden osakeperusteisen kannustinjärjestelmän. Uuden kannus- tinjärjestelmän tavoitteena on yhdistää osakkeenomis- tajien sekä johdon ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon lisäämiseksi pitkällä aikavälillä, sitouttaa osallistujat yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyiset yhtiön osakkeiden ansaitsemiseen ja kerryttämiseen perustuvat palkkiojärjes- telmät.

Osakepalkkiojärjestelmä 2018

Uudessa osakepalkkiojärjestelmässä on tällä hetkellä kolme kolmivuotista ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2018–2020, 2019–2021 ja 2020–2022. Osakepalkkiojär- jestelmän piirissä on noin 20 henkilöä. Hallitus on oikeu- tettu leikkaamaan kannustinjärjestelmän mukaisia palkki- oita, mikäli hallituksen Suominen osakkeen pörssikurssille asettamat raja-arvot täyttyvät. Kannustinjärjestelmästä mahdollisesti maksettavat palkkiot vuosina 2018–2020 perustuvat osakkeen suhteelliseen kokonaistuottoon (Total Shareholder Return, TSR) ja liikevoittoprosentiin (EBIT %). Ansaintajaksolta 2018–2020 mahdollisesti maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 502 000 Suominen osakkeen arvoa, josta toimitusjoh- tajan enimmäisosuus vastaa 88 000 osakkeen arvoa. Molemmat luvut sisältävät myös rahana maksettavan osuuden. Kannustinjärjestelmästä mahdollisesti makset- tavat palkkiot vuosina 2019–2021 ja 2020–2022 perus- tuvat osakkeen suhteelliseen kokonaistuottoon (Total Shareholder Return, TSR). Ansaintajaksolta 2019–2021 mahdollisesti maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä

enintään noin 729 000 Suominen osakkeen arvoa, josta toimitusjohtajan enimmäisosuus vastaa 151 500 osakkeen arvoa. Molemmat luvut sisältävät myös rahana maksettavan osuuden. Ansaintajaksolta 2020–2022 mahdollisesti maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 893 000 Suominen osakkeen arvoa, josta toimitusjohtajan enimmäisosuus vastaa 224 500 osakkeen arvoa. Molemmat luvut sisältävät myös rahana maksettavan osuuden.

Palkkioiden maksu ja johdon omistusvelvollisuus

Ansaintajaksojen 2018–2020, 2019–2021 ja 2020–2022 mahdolliset palkkiot maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana vuosina 2021, 2022 ja 2023. Rahana maksettava osuus on tarkoitettu kattamaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veroluonteiset maksut. Mikäli osallistujan työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta. Suominen toimitusjohtajan on omistettava puolet järjestelmistä saamastaan netto-osakemäärästä, kunnes hänen osakeomistuksensa vastaa yhteensä hänen yhden vuoden bruttovuosipalkkaansa. Tämä osakemäärä on omistettava niin kauan kuin osallistujan työ- tai toimisuhte konserniyhtiöön jatkuu.

Sitouttava lisäosakejärjestelmä 2019–2021

Suominen hallitus hyväksyi 4.6.2019 konsernin valikoituille avainhenkilöille suunnatun uuden osakeperusteisen kannustinjärjestelmän. Tavoitteena on yhdenmukaistaa osakkeenomistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi pitkällä aikavälillä, sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen, yhtiön osakkeiden ansaitsemiseen ja kerryttämiseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Sitouttava lisäosakejärjestelmä on suunnattu valikoituille Suominen-konsernin avainhenkilöille. Palkkion saamisen edellytyksenä on, että osallistuja hankkii yhtiön osakkeita hallituksen päättämän määrän.

Jos osallistujalle asetetut edellytykset ovat täyttyneet ja hänen työsuhteensa Suominen-konserniin kuuluvassa yhtiössä on voimassa palkkion maksuhetkellä, hän saa palkkiona lisäosakkeita.

Järjestelmässä on sitouttamisjaksoja, joiden pituudet hallitus päättää. Mahdollinen palkkio maksetaan sitouttamisjakson jälkeen osittain osakkeina ja osittain rahana.

Rahaosuus on tarkoitettu kattamaan osallistujille palkkiosta aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja.

Palkkioiden maksamisen edellytyksenä on, että osallistujan työ- tai toimisuhte on voimassa palkkion maksuhetkellä. Järjestelmästä vuosina 2019–2021 jaettavat palkkiot ovat yhteensä enintään 200 000 Suominen osaketta, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus.

Suominen toimitusjohtaja kuuluu sitouttavan lisäosakejärjestelmän piiriin. Järjestelmän mukaan toimitusjohtajalla on oikeus saada yhteensä 20 000 Suominen osaketta (bruttoarvo ennen veroja), jos hän on henkilökohtaisesti ostanut 10 000 Suominen osaketta. Lisäosakkeet luovutetaan kahtena yhtä suurena eränä vuosina 2020 ja 2021.

Lyhyen aikavälin palkitseminen

Suomisella on käytössä tulospalkkiojärjestelmä, jonka perusteet hallitus hyväksyy vuosittain etukäteen. Tilikaudella 2019 toimitusjohtajan mahdollinen tulospalkkio perustui liikevoittoon ja tiettyihin henkilökohtaisiin tavoitteisiin, ja sen enimmäismäärä oli 60 % vuosipalkkiosta.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika ja erokorvaus

Toimitusjohtajan kanssa solmitun kirjallisen toimitusjohtajasopimuksen mukaan toimitusjohtajan irtisanomisaika on kuusi kuukautta sekä yhtiön irtisanoessa että toimitusjohtajan irtisanoutuessa. Yhtiön irtisanoessa sopimuksen toimitusjohtajalle maksetaan erokorvauksena 12 kuukauden rahapalkkaa vastaava summa. Toimitusjohtajalla ei ole erillistä sopimusta siltä varalta, että hänen työsuhteensa päättyisi julkisen ostotarjouksen johdosta.

Toimitusjohtajan lisäeläkejärjestely

Toimitusjohtajalla on lakisääteisen eläkejärjestelyn lisäksi lisäeläkejärjestely, joka oikeuttaa toimitusjohtajan vanhuus-, työkyvyttömyys- ja perhe-eläke-etuihin 63-vuotiaana. Lisäeläke on maksuperusteinen ja vastaa 11,5 prosenttia toimitusjohtajan kyseisenä vuonna saamasta työeläkelain alaisesta rahapalkasta. Lisäeläkemaksu suoritetaan laskennallisen vuosiansion perusteella (kiinteä kuukausipalkka lisättyä arvioidulla tulospalkkiolla). Toteutuneen ja laskennallisen maksun mahdollinen erotus huomioidaan seuraavan vuoden maksussa.

Muun johdon palkitsemisen periaatteet

Suomisen johtoryhmän muiden jäsenten palkitsemisjärjestelmä koostuu kiinteästä kuukausipalkasta luontoisetuineen, tulospalkkiosta (lyhyen aikavälin palkitseminen) sekä osakeperusteisista kannustinjärjestelmistä (pitkän aikavälin palkitseminen). Edellä selostettu lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemiseen perustuva järjestelmä koskee toimitusjohtajan lisäksi johtoryhmän muita jäseniä seuraavin poikkeuksin:

- Pitkän aikavälin palkitseminen osakeperusteisilla kannustinjärjestelmillä: johtoryhmän jäsenen on omistettava puolet osakepalkkiojärjestelmistä saamastaan netto-osakemäärästä, kunnes hänen osakeomistuksensa yhteensä vastaa puolta hänen bruttovuosipalkkansa arvosta.
- Lyhyen aikavälin palkitseminen: johtoryhmän jäsenten tulospalkkio vastaa enimmillään 50 prosenttia vuosipalkasta.
- Muuhun johtoon kuuluville henkilöille ei makseta erillistä lisäeläkettä. Niissä maissa, joissa ei ole lakisääteistä eläkejärjestelyä, eläkkeet on järjestetty Suomisen tavanomaisten vapaaehtoisten eläkejärjestelyjen puitteissa. Suomisen johtoryhmän jäseniä ja muita avainhenkilöitä toimii yhtiön tytäryhtiöiden hallitusten jäseninä. Heille ei makseta näistä tehtävistä erillisiä palkkioita.

C. Palkitsemisraportti

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän muiden jäsenten palkkiot vuonna 2019

Vuonna 2019 toimitusjohtaja Petri Helskylle maksettu palkka luontoisetuineen oli yhteensä 423 672 euroa. Lisäksi hänellä oli sairausvakuutus, jonka kulut yhtiölle vuonna 2019 olivat 3 712 euroa. Petri Helskylle maksettiin lisäeläkemaksuja yhteensä 50 903 euroa. Toimitusjohtajalle ei maksettu tulospalkkioita vuonna 2019.

Johtoryhmän muiden jäsenten palkat luontoisetuineen olivat yhteensä 1 637 226 euroa, josta tulospalkkioita on 67 522 euroa. Johtoryhmän jäsenet eivät saaneet vuonna 2019 Suomisen osakkeita, optioita tai muita osakeperusteisia oikeuksia palkkioksi.

Hallituksen palkkiot vuonna 2019

		Vuosipalkkiosta rahana maksettu osuus, euroa	Vuosipalkkiosta osakkeina maksettu osuus, euroa	Vuosipalkkiosta osakkeina maksettu osuus, kpl	Kokouspalkkiot, euroa	Yhteensä, euroa
Jan Johansson	puheenjohtaja	35 999,67	24 000,33	9 629	10 000	70 000
Risto Anttonen	varapuheen- johtaja	22 500,10	14 999,90	6 018	5 500	43 000
Andreas Ahlström	jäsen	16 801,18	11 198,82	4 493	5 000	33 000
Hannu Kasurinen	jäsen	16 801,18	11 198,82	4 493	5 500	33 500
Sari Pajari	jäsen 19.3.2019 alkaen	16 801,18	11 198,82	4 493	-	28 000
Laura Raitio	jäsen	16 801,18	11 198,82	4 493	5 000	33 000
Jaana Tuominen	jäsen 19.3.2019 asti	-	-	-	4 000	4 000

Hallituksen jäsenille maksettiin palkkioita (mukaan lukien Suominen osakkeina maksetut palkkiot) vuonna 2019 yhteensä 244 500 euroa.