

SUOMINEN OYJ:N PALKITSEMISRAPORTTI

1. Johdanto

SUOMINEN OYJ:N TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIikka LYHYESTI

Varsinaisen yhtiökokouksen 19.3.2020 hyväksymässä Suominen Oyj:n ("Suominen" tai "yhtiö") toimielinten palkitsemispolitiikassa ("palkitsemispolitiikka" tai "politiikka") todetaan, että Suominen tavoitteena on määritellä palkitsemiskäytäntö, joka kannustaa edistämään yhtiön pitkän aikavälin taloudellista suoritumista ja omistaja-arvon luomista.

Politiikassa on seuraavat pääperiaatteet:

1. Kokonaispalkitsemisen tulee olla riittävän kilpailukykyinen markkinaa nähden
2. Suoriteperusteiset kannustimet muodostavat merkittävän osan toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen tavoitetasosta, jotta yhtiön suoritumisen ja palkitsemisen välistä yhteyttä voidaan korostaa
3. Suurin osa suoriteperusteisista kannustimista korostaa enemmän pitkän kuin lyhyen aikavälin suoritusta, ja niillä on suora linkki omistaja-arvoon
4. Toimitusjohtajalle on asetettu osakeomistusedellytys, jotta varmistetaan riskinoton olevan tasapainossa

Yhtiökokous päättää hallituksen palkitsemisesta. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee ehdotuksen yhtiökokoukselle.

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta (sisältäen luontoisedut) ja muuttuvista kannustimista. Muuttuvat kannustimet voivat olla lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmiä, kuten käteispalkkioita, tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiä, kuten osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä. Osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä voidaan käyttää suoriteperusteisina palkkioina ja/tai sitouttamistarkoituksiin. Hallituksen tarkoituksena on, että muuttuvat kannustimet muodostavat merkittävän osan toimitusjohtajan vuosittaisesta ansaintamahdollisuudesta tavoitetasolla. Tavoitetasolla muuttuvien kannustimien arvo on tyypillisesti toimitusjohtajan kiinteän vuosipalkan suuruinen. Jos suorituminen ylittää hallituksen odotukset, muuttuvien kannustimien arvo ylittää kiinteän vuosipalkan.

Hallitus voi poiketa politiikasta tietyissä poikkeustilanteissa. Politiikka on kokonaisuudessaan luettavissa yhtiön verkkosivuilla www.suominen.fi/fi/sijoittajille/hallinnointi/palkitsemisen/.

VUODEN 2020 PALKITSEMINEN LYHYESTI

Hallituksen palkkioiden taso on pysynyt melko vakaana viime vuosina ajoittaisine korotuksineen vuosi- ja kokouspalkkioihin. Vuonna 2020 vuosipalkkioita korotettiin varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti ja otettiin käyttöön puhelinkokouksista maksettava palkkio. Tämän lisäksi palkkioiden maksuaikataulua muutettiin niin, että kaikki vuoden 2020 palkkiot maksettiin vuoden 2020 aikana. Tästä johtuen hallituksen kokonaispalkkioiden määrä vuonna 2020 sisältää osin kokouspalkkioita vuodelta 2019 ja kaikki vuoden 2020 palkkiot. Yhdessä nämä muutokset johtivat hallituksen kokonaispalkkioiden kasvuun vuonna 2020.

Nykyinen toimitusjohtaja aloitti Suomisella tammikuussa 2019, eikä siten saanut palkkioita muuttuvista kannustimista vuonna 2019. Toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen määrä nousi vuonna 2020 vuodesta 2019, koska hänelle maksettiin suoriteperusteinen vuotuinen tulospalkkio vuonna 2020. Lisäksi toimitusjohtaja sai sitouttavan lisäosakejärjestelmän mukaisen ensimmäisen palkkioerän, joka maksettiin syksyllä 2020 ja joka kasvatti hänen kokonaispalkitsemisensä arvoa.

Suominen taloudellinen tulos vuodelta 2020 oli ennätyskellisen korkea. Tämä näkyy myös toimitusjohtajan ja Suominen muun henkilöstön ansaitsemisissa palkkioissa muuttuvista kannustimista.

Yhtiön strategian mukainen kannattavaan kasvuun tähtäävä tavoite saavutettiin erittäin hyvin vuonna 2020, ja omistaja-arvon luominen (osakkeen kokonaistuotona mitattuna) onnistui erinomaisesti. Tämän johdosta toimitusjohtaja ansaitsi lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) mukaisen enimmäispalkkion (joka maksetaan vuonna 2021) ja myös pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) mukaisen osakepohjaisen palkkion ansaintajaksolta 2018–2020 (kynnys- ja tavoitetaso) välinen palkkio maksetaan vuonna 2021.

1.1 Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan kirje

Hyvät osakkeenomistajat,

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana olen iloinen voidessani esittää Suominen toimielinten palkitsemisraportin tilikaudelta 2020. Hallitus hyväksyi raportin 3.2.2021.

Palkitsemisraportissa kuvataan Suominen toimielinten palkitseminen arvopaperimarkkinain, osakeyhtiölain ja Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman suomalaisten pörssiyhtiöiden hallinnointikoodin 2020 ("hallinnointikoodi") edellyttämällä tavalla. Raportti sisältää tietoja toimitusjohtajan ja hallituksen tilikaudella 2020 saamista palkkioista. Lisäksi raportissa esitetään, miten henkilöstön keskipalkka ja yhtiön suoriutuminen ovat kehittyneet viiden viime tilikauden aikana verrattuna toimitusjohtajan ja hallituksen palkkioihin.

Lisätietoja yhtiöstä sekä hallituksen ja johdon palkitsemisesta, vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa hyväksytty palkitsemispolitiikka ja muita palkitsemiseen liittyviä tietoja, kuten yhteenvedot johtoryhmän palkitsemisesta ja kannustinjärjestelmistä, esitetään yhtiön verkkosivuilla www.suominen.fi/fi/sijoittajille/hallinnointi/palkitseminen/.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee toimitusjohtajan ja johtoryhmän muiden jäsenten nimittämiseen, erottamiseen, palkitsemiseen, eläkkeisiin, etuuksiin ja muihin olennaisiin työsuhteen ehtoihin liittyviä asioita sekä yhtiön osakepohjaisiin kannustinjärjestelmiin liittyviä asioita. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee vastuualueelleen kuuluvia asioita hallitukselle, mutta valiokunnalla ei ole itsenäistä päätösvaltaa ellei hallitus erikseen yksittäisen asian osalta niin päättä. COVID-19-pandemiasta huolimatta henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on pystynyt hoitamaan tehtävänsä normaalisti puhelinkokousten avulla.

Toimitusjohtaja aloitti tehtävässään tammikuussa 2019, ja yhtiössä tapahtui hyvää edistystä monilla tärkeillä alueilla vuoden 2019 aikana. Yhtiön kokonaissuoriutuminen vuonna 2019 oli hyvä, mikä näkyy myös toimitusjohtajalle vuonna 2020 maksetussa palkkiossa. Toimitusjohtajan kokonaispalkkio nousi vuonna 2020 vuodesta 2019, koska hänelle maksettiin vuotuisen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) ja sitouttavan lisäosakejärjestelmän perusteella ansaittuja muuttuvia palkkioita.

Taloudellinen tuloksemme oli ennätysellisen korkea vuonna 2020. Suominen henkilöstö on tehnyt loistavaa työtä edistääkseen yhtiön strategisten painopisteiden ja tavoitteiden saavuttamista. Vuotta 2020 leimasi COVID-19-pandemia, joka on aiheuttanut suuria haasteita koko yhteiskunnalle. Suomisella tärkein painopiste on ollut ja on vastakin henkilöstön terveyden ja turvallisuuden varmistaminen sekä liiketoiminnan jatkuvuuden turvaaminen. Ennakoivan lähestymistapamme ansiosta pystyimme palvelemaan asiakkaitamme ja valmistamaan tuotteitamme poikkeuksellisessa tilanteessa lähes normaalisti. COVID-19-pandemia kasvatti myyntimääriä Suominen kaikilla markkina-alueilla. Vuoden 2020 ennätysellisen korkea taloudellinen tulos näkyy myös henkilöstön kannustinjärjestelmistä ansaitsemisissa palkkioissa (jotka maksetaan vuonna 2021). Toimitusjohtaja saavutti vuoden 2020 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) mukaisen enimmäispalkkion, joka maksetaan keväällä 2021.

Vuonna 2018 käynnistetyn pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) ansaintajakso päättyi vuoden 2020 lopussa. Ansaintajaksolta 2018–2020 mahdollisesti maksettavat palkkiot perustuivat suhteelliseen osakkeen kokonaistuottoon (Total Shareholder Return, TSR) ja liikevoittoprosenttiin (EBIT %). Yhtiön taloudellinen tulos oli heikko varsinkin vuonna 2018, parani vuonna 2019 ja saavutti ennätysellisen korkean tason vuonna 2020. Tämän suorituksen ansiosta järjestelmän osallistujille, myös toimitusjohtajalle, maksetaan palkkiona osakkeita keväällä 2021.

Vuoden 2020 aikana yhtiössä on noudatettu ja toteutettu vuoden 2020 varsinaisen yhtiökokouksen hyväksymää palkitsemispolitiikkaa. Poliitikasta ei ollut tarpeen poiketa väliaikaisesti.

Tämä on Suominen ensimmäinen palkitsemisraportti, joka annetaan uuden hallinnointikoodin edellyttämällä tavalla. Otamme edelleen mielellämme vastaan palkitsemista ja raportointia koskevaa palautetta osakkeenomistajiltamme.

Jan Johansson

Hallituksen sekä henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

1.2 Suoriutumiseen perustuva palkitseminen edeltävien viiden vuoden aikana

Tässä osassa esitetään toimitusjohtajan ja hallituksen palkkioiden, henkilöstön keskipalkan ja yhtiön suoriutumisen välinen vertailu, joka kattaa tilikaudet 2016–2020. Vuosina 2016–2020 yhtiön taloudellinen tulos on vaihdellut, mutta vuosina 2019 ja 2020 tuloskehitys oli vahvaa.

Nykyinen toimitusjohtaja aloitti tehtävässään tammi-kuussa 2019, minkä jälkeen yhtiön strategia uusittiin ja julkaistiin vuoden 2020 alussa. Strategian toteuttaminen etenee hyvin, ja uuden strategian edut alkavat näkyä. Taloudellisesti vuosi 2020 oli Suomiselle ennätyksellinen: liikevaihto ja liikevoitto olivat kaikkien aikojen korkeimmat. Myyntimäärät kasvoivat pandemian aiheuttaman pyyhintätuotteiden korkean kysynnän myötä, kun taas myyntihinnat laskivat alhaisempien raaka-ainekustannusten vaikutuksesta. Liikevoitto parani korkeampien tuotanto- ja myyntimäärien, suotuisien raaka-ainehintojen sekä parantuneen tuotanto- ja raaka-ainetehokkuuden ansiosta merkittävästi.

Kun nykyinen toimitusjohtaja tuli Suominen palvelukseen vuonna 2019, hänelle annettiin oikeus osallistua pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään (LTI) ansaintajaksolla 2018–2020 ja erilliseen sitouttavaan lisäosakejärjestelmään. Ansaintajaksolta 2018–2020 mahdollisesti maksettavat palkkiot perustuivat suhteelliseen osakkeen kokonaistuottoon (TSR) ja liikevoittoprosenttiin (EBIT %). Yhtiön taloudellinen tulos oli heikko varsinkin vuonna 2018, parani vuonna 2019 ja saavutti ennätyksellisen korkean tason vuonna 2020. Tämän suorituksen perusteella toimitusjohtajalle maksetaan palkkiona osakkeita keväällä 2021.

Sitouttavan lisäosakejärjestelmän ehtojen mukaan toimitusjohtajalla on oikeus saada yhteensä 20 000 Suominen osaketta (bruttoarvo ennen veroja), jos hän on henkilökohtaisesti ostanut 10 000 Suominen osaketta. Lisäosakkeiden ensimmäinen erä luovutettiin syksyllä 2020 ja toinen osa luovutetaan syksyllä 2021.

Toimitusjohtaja on lisäksi saanut oikeuden osallistua pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) parhaillaan käynnissä oleviin ansaintajaksoihin 2019–2021, 2020–2022 ja 2021–2023. Toimitusjohtajan on omistettava puolet osakepalkkiojärjestelmästä saamastaan netto-osakemäärästä, kunnes hänen osakeomistuksensa vastaa yhteensä hänen yhden vuoden bruttovuosipalkkaansa. Tämä

osakemäärä on omistettava niin kauan kuin hänen työ- tai toimisuhteensa Suomiseen jatkuu.

Suominen palkitsemispolitiikan tarkoituksena on mahdollistaa se, että yhtiö voi tarjota toimitusjohtajalle palkitsemiskokonaisuuden, joka kannustaa Suominen strategisten tavoitteiden saavuttamiseen ja pitkän aikavälin omistaja-arvon luomiseen. Lyhyen ja pitkän aikavälin suoriteperusteista kannustamista käytetään palkitsemaan hyvästä suorituksesta, ja hallitus valitsee vuosittain soveliaimmat ansaintakriteerit jokaiselle suoriteperusteiselle kannustimelle. Ansaintakriteereiksi valittujen tunnuslukujen tarkoituksena on ohjata työntekijöitä ja toimitusjohtajaa erityisesti Suominen strategian toteuttamiseen ja kestävien taloudellisten tulosten saavuttamiseen kilpailussa ympäristössä.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) ansaintajaksolta mahdollisesti maksettavat palkkiot perustuvat tällä hetkellä kolmen vuoden suhteelliseen osakkeen kokonaistuottoon (TSR). Tämä on tärkein tunnusluku, jota hallitus seuraa tarkasti arvioidakseen, onko yhtiön strategiaa toteutettu onnistuneesti pitkällä aikavälillä. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan mielestä on tarkoituksenmukaista palkita yhtiön avainhenkilöitä suhteelliseen osakkeen kokonaistuottoon liittyvien pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamisesta, koska suhteellisella osakkeen kokonaistuotolla voidaan mitata kokonaisvaltaisesti sitä, kuinka hyvin yhtiö kaiken kaikkiaan menestyy omistaja-arvon luomisessa.

Vuotuisessa lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä (STI) puolestaan asetetaan ja seurataan taloudellisia ja operatiivisia sekä strategisia ansaintakriteerejä, jotta lyhyen aikavälin strategiset toimet voidaan sovittaa yhteen pitkäaikaisen omistaja-arvon luomisen kanssa. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä (STI) vuonna 2020 maksettu toimitusjohtajan tulospalkkio perustui tilikaudella 2019 konsernin liikevoittoon ja tiettyihin henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Liikevoittotavoitteen toteuma oli kynnys- ja tavoitetason välillä, kun taas henkilökohtaisten tavoitteiden osalta toteuma saavutti enimmäistason. Vuonna 2020 vastaava toimitusjohtajan STI perustui konsernin liikevoittoon, konsernin tuottamaan lisäarvoon ja tiettyihin henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Toteuma ylsi kaikkien toimitusjohtajalle

asetettujen tavoitteiden osalta enimmäistasoon, mikä oli linjassa yhtiön ennätysellisen vuoden 2020 kanssa. Toimitusjohtajalle lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä (STI) maksettavan tulospalkkion enimmäismäärä oli ja on enintään 60 % perusvuosipalkasta.

Suomisen palkitsemispolitiikka noudattaa Suomisen koko henkilöstöön sovellettavia palkitsemisperiaatteita. Palkitsemisen tulee olla oikeudenmukaista ja vastata kunkin tehtävän vaatimuksia. Suomisella palkitseminen perustuu saavutettuihin tuloksiin ja useita toimitusjohtajan kannustinjärjestelmissä käytettäviä ansaintakriteereitä käytetään myös henkilöstön kannustinjärjestelmissä.

Koska Suomisella on toimintaa kolmella mantereella, palkitsemiskäytännöt vaihtelevat jossain määrin. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan mielestä sopivin tapa vertailla sitä, miten palkitseminen on kehittynyt yhtiön sisällä ajan mittaan, on verrata toimitusjohtajan ja hallituksen palkkioita kaikkien Suomisen työntekijöiden keskimääräiseen kokonaispalkkaan. Työntekijöiden palkat ovat luonnostaan vähemmän vaihtelevia kuin johdon, koska pienempi osa kokonaispalkitsemisesta koostuu muuttuvasta palkitsemisesta ja kokonaispalkitsemisen määrä pysyy siksi yleensä melko vakaana. Koska yhtiön kannustinjärjestelmät ovat vaihtelevassa määrin sidottuja samoihin tai toisiinsa liittyviin tunnuslukuihin ja lisäksi palkitse-

minen koko henkilöstön osalta riippuu yhtiön, alueen ja/tai toimipaikan suoriutumisesta, henkilöstön keskipalkka on kuitenkin noussut viime vuosina yhtiön paremman suoriutumisen ansiosta.

Koska hallituksen jäsenet eivät kuulu minkään kannustinjärjestelmän piiriin, hallituksen palkkiot ovat pysyneet melko vakaina ajoittaisine korotuksineen vuosi- ja kokouspalkkioihin. Vaihtelu on johtunut pääasiassa siitä, että kokousten määrä vaihtelee vuosittain. Vuonna 2020 palkkioiden maksamiskäytäntöä myös muutettiin siten, että kaikki vuoden 2020 kokouspalkkiot maksettiin jo tilikauden aikana. Tämä näkyy hallituksen kokonaispalkkioiden kasvuna.

Viiden viime vuoden aikana toimitusjohtajan palkitseminen on vastannut varsin hyvin yhtiön suoriutumista. Poikkeuksena on vuosi 2018, mikä johtuu edelliselle toimitusjohtajalle toimitusjohtajan palkitsemisen päätymisen perusteella maksetuista korvauksista. On tärkeää huomata, että toimitusjohtajan palkitseminen tiettyinä vuosina heijastaa osittain edellisenä vuonna saavutettuja tuloksia vuotuisen tulospalkkion osalta ja kolmena edellisenä vuonna saavutettuja tuloksia pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien mukaisten palkkioiden osalta. Siksi vuoden 2020 poikkeuksellinen tulos näkyy täysimääräisemmin toimitusjohtajan palkkioissa vasta vuonna 2021.

Seuraavan sivun taulukossa esitetään tarkat arvot.

Palkitsemisen ja yhtiön suoriutumisen kehitys viiden vuoden aikana

	2016	2017	2018	2019	2020
Nykyisen toimitusjohtajan (Petri Helsky) kokonaispalkkio ¹ (tuhatta euroa)				474,6	745,4
Indeksi ²				101 %	158 %
Edellisen toimitusjohtajan (Nina Kopola) kokonaispalkkio ³ (tuhatta euroa)	471,5	419,1	985,1		
Väliaikaisen toimitusjohtajan (Tapio Engström) kokonaispalkkio ⁴ (tuhatta euroa)			99,7		
Indeksi ²	100 %	89 %	230 %		
Henkilöstön keskipalkka ⁵ (tuhatta euroa)	50,3	53,1	52,7	54,9	59,9
Indeksi ²	100 %	106 %	105 %	109 %	119 %
Hallituksen kokonaispalkkiot ⁶ (tuhatta euroa)	227,3	242,5	236,0	244,5	275,3
Indeksi ²	100 %	107 %	104 %	108 %	121 %
Jan Johansson		60,0	67,0	70,0	76,3
Andreas Ahlström	32,7	33,5	31,5	33,0	38,0
Laura Raitio	32,2	33,5	32,0	33,0	38,0
Sari Pajari-Sederholm				28,0	37,3
Björn Borgman					33,3
Nina Linander					43,5
Risto Anttonen	42,2	43,0	41,5	43,0	4,5
Hannu Kasurinen	32,7	33,5	32,0	33,5	4,5
Jaana Tuominen	32,7	33,5	32,0	4,0	
Jorma Eloranta	54,8	5,5			
Kolmen vuoden osakkeen kokonaistuotto (Total Shareholder Return, TSR) ⁷ (%)	64,1 %	45,3 %	-57,5 %	-34,0 %	11,6 %
Osakekurssin kehitys ⁸ (euroa)	3,88	4,54	2,24	2,34	4,90
Indeksi ²	100 %	117 %	58 %	60 %	126 %
Käyttökate (EBITDA) (miljoonaa euroa)	44,1	34,3	25,6	33,7	60,9
Indeksi ²	100 %	78 %	58 %	76 %	138 %

¹ Nykyinen toimitusjohtaja aloitti tehtävässään tammikuussa 2019. Toimitusjohtajalle ei maksettu vuotuisia tulospalkkioita eikä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) mukaisia palkkioita vuonna 2019. Toimitusjohtajan kokonaispalkkio sisältää kaikki toimitusjohtajalle tilikauden aikana suoritettavat maksut.

² Aikasarjan ensimmäisenä vuonna indeksin arvo on 100 %.

³ Edellisen toimitusjohtajan vuoden 2018 palkkio sisältää peruspalkan ja edut 3.8.2018 asti, toimitusjohtajan päättymisen perusteella maksetut korvaukset 482 819 euroa ja palkkiona maksettujen 14 182 osakkeen arvon. Vuosina 2016 ja 2017 ei maksettu pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) mukaisia palkkioita. Edellisen toimitusjohtajan kokonaispalkkio sisältää kaikki toimitusjohtajalle tilikauden aikana suoritettavat maksut.

⁴ Väliaikaisen toimitusjohtajan kokonaispalkkio vuodelta 2018 on ajanjaksolta, jonka hän toimi väliaikaisena toimitusjohtajana, eli 4.8.2018–31.12.2018.

⁵ Henkilöstön keskipalkka on laskettu jakamalla tilinpäätöksessä ilmoitettu henkilöstön palkkojen ja palkkioiden määrä kyseisen tilikauden keskimääräisellä henkilöstömäärällä.

⁶ Hallituksen kokonaispalkkiot voivat vaihdella vuosittain, koska vuosittain järjestettävien hallituksen ja/tai valiokuntien kokouksien määrä vaihtelee. Lisäksi palkkiokokonaisuutta muutettiin hieman vuodeksi 2020 ja kaikki vuoteen 2020 liittyvät palkkiot maksettiin jo vuoden aikana. Vuoden 2020 luvut eivät siis ole täysin vertailukelpoisia edellisten vuosien lukujen kanssa, koska vuoden 2020 luvut sisältävät joitakin vuoden 2019 kokouspalkkioita ja kaikki vuoden 2020 palkkiot.

⁷ Osakkeen kokonaistuotto (osakekurssin kehitys ja osinkotuotto) lasketaan tilikauden kolmen viimeisen kuukauden keskimääräisen päätöskurssin perusteella. Esimerkiksi vuodelle 2016 kolmen vuoden osakkeen kokonaistuotto lasketaan seuraavasti: (vuoden 2016 viimeisen neljänneksen keskimääräinen päätöskurssi – vuoden 2013 viimeisen neljänneksen keskimääräinen päätöskurssi) / vuoden 2013 viimeisen neljänneksen keskimääräinen päätöskurssi + (vuosina 2014, 2015 ja 2016 maksetut osingot) / vuoden 2013 viimeisen neljänneksen keskimääräinen päätöskurssi.

⁸ Osakekurssin kehitys lasketaan tilikauden kolmen viimeisen kuukauden keskimääräisen päätöskurssin perusteella.

1.3 Tiedot edellisestä palkitsemispolitiikkaa koskevasta äänestyksestä ja mahdollisista poikkeamista tai takaisinperinnöistä

Varsinaisessa yhtiökokouksessa 19.3.2020 osakkeenomistajat päättivät kannattaa palkitsemispolitiikkaa hallituksen ehdotuksen mukaisesti. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta ja hallitus ovat ottaneet huomioon osakkeenomistajien vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa antaman palautteen ja päätyneet siihen, ettei tällä hetkellä ole

tarpeen esittää muutoksia palkitsemispolitiikkaan vuoden 2021 varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Suominen ei käyttänyt vuoden 2020 aikana oikeuksiaan vaatia maksettuja tai maksamattomia palkkioita takaisin (takaisinperintä) tai peruuttaa niitä.

Politiikasta ei myöskään ollut tarpeen poiketa vuoden 2020 aikana.

2. Hallituksen palkkiot edelliseltä tilikaudelta

Kuten vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa hyväksytyssä palkitsemispolitiikassa todetaan, yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot aina vuodeksi kerrallaan. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee itsenäisesti yhtiökokoukselle esiteltävän ehdotuksen hallituksen jäsenten palkitsemisesta.

Hallituksen palkitsemista koskevan päätöksen perusteena on varmistaa, että palkitseminen on kilpailukyistä suhteessa markkinaan ja että palkitseminen vastaa sitä pätevyyttä ja työmäärää, jota tehtävän hoitaminen hallituksen jäseniltä edellyttää.

Suomisen varsinainen yhtiökokous päätti 19.3.2020, että hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot ovat seuraavat:

- Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio on 66 000 euroa.
- Hallituksen varapuheenjohtajan ja muiden jäsenten vuosipalkkio on 31 000 euroa.
- Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan 10 000 euron lisäkorvaus.
- Lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkioita kustakin hallituksen ja valiokuntien kokouksesta seuraavasti:

- 500 euroa kokouksesta, joka pidetään hallituksen jäsenen kotimaassa
- 1 000 euroa kokouksesta, joka pidetään muualla kuin hallituksen jäsenen kotimaassa
- 250 euroa puhelinkokouksesta.

Vuosipalkkioista 60 % maksettiin rahana ja 40 % Suominen osakkeina. Vuosipalkkiona luovutettujen osakkeiden määrä määritettiin Nasdaq Helsinki Oy:n ylläpitämässä pörssikäytännössä määrättyneen osakkeen arvon perusteella seuraavasti: osakkeen arvona käytettiin osakkeen kaupan käyntimäärällä painotettua keskimääräistä Suominen Oyj:n tammi–maaliskuun 2020 osavuositarkastuksen julkaisupäivää seuraavan kuukauden aikana. Osakkeet luovutettiin yhtiön hallussa olevista omista osakkeista hallituksen päätöksellä 26.5.2020.

Hallituksen jäsenet eivät ole Suominen työntekijöitä eivätkä kuulu yhtiön kannustinjärjestelmien tai eläkejärjestelyjen piiriin. Kaikki hallituksen jäsenille tilikaudella 2020 suoritettavat maksut ovat olleet palkitsemispolitiikan mukaisia. Vuonna 2020 hallituksen jäsenille maksettiin seuraavat palkkiot:

Hallituksen palkkiot vuonna 2020

		Vuosipalkkiosta rahana maksettu osuus (euroa)	Vuosipalkkiosta osakkeina maksettu osuus (euroa)	Vuosipalkkiosta osakkeina maksettu osuus (kpl)	Kokouspalkkiot (euroa)	Yhteensä (euroa)
Jan Johansson	puheenjohtaja	39 600,93	26 399,07	8 320	10 250	76 250
Andreas Ahlström	varapuheenjohtaja	18 600,05	12 399,95	3 908	7 000	38 000
Laura Raitio	jäsen	18 600,05	12 399,95	3 908	7 000	38 000
Sari Pajari-Sederholm	jäsen	18 600,05	12 399,95	3 908	6 250	37 250
Björn Borgman	jäsen 19.3.2020 alkaen	18 600,05	12 399,95	3 908	2 250	33 250
Nina Linander	tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 19.3.2020 alkaen	24 598,94	16 401,06	5 169	2 500	43 500
Risto Anttonen	jäsen 19.3.2020 asti		–	–	4 500	4 500
Hannu Kasurinen	jäsen 19.3.2020 asti		–	–	4 500	4 500

Hallituksen jäsenille maksettiin palkkioita (mukaan lukien Suominen osakkeina maksetut palkkiot) vuonna 2020 yhteensä 275 250 euroa.

Lisäksi on maksettu kulukorvaukset yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

3. Toimitusjohtajan palkkiot edelliseltä tilikaudelta

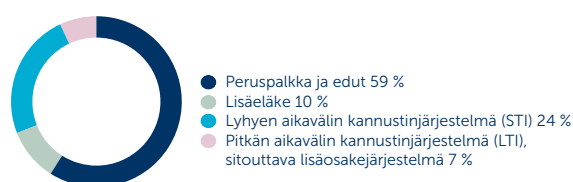
Vuonna 2020 toimitusjohtajan palkitseminen koostui kiinteästä peruspalkasta (sisältäen luontoisedut), lisäeläkemaksuista ja muuttuvista kannustimista. Muuttuvia kannustimia maksettiin vuoden 2019 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä (STI) ja sitouttavasta lisäosakejärjestelmästä.

Vuonna 2020 toimitusjohtajalle maksettu kokonaispalkkio oli 745 398 euroa. Kokonaispalkkio käsitti palkkaa ja etuja 442 451 euroa, lisäeläkemaksuja 71 315 euroa, STI:stä maksetun palkkion (käteis-palkkio) 181 712 euroa ja sitouttavasta lisäosakejärjestelmästä maksetun, pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) mukaisen palkkion arvon 49 921 euroa (4 676 Suominen osaketta + verot kattava rahana maksettu osuus).

Vuotuisesta lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä (STI) suoritettu maksu perustui kokonaissaavutukseen, joka oli vuodelle 2019 asetettujen ansaintakriteereiden tavoite- ja enimmäistason välillä.

Kiinteän palkitsemisen osuus oli 66 % ja muuttuvan palkitsemisen osuus 34 %. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta katsoo, että toimitusjohtajalle maksettava kertaluonteinen sitouttavan lisäosakejärjestelmän mukainen palkkio on muuttuvaa palkitsemista, koska palkkion arvo määräytyy tulevan osakekurssin perusteella. Lisäeläkkeitä ei katsota kiinteäksi eikä muuttavaksi palkitsemiseksi.

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuonna 2020



Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) 2019 ansaintakriteerit ja toimitusjohtajan toteuma¹

Ansaintakriteeri	Paino	Toteuma
Konsernin liikevoitto	50 %	Kynnys- ja tavoitetason välillä
Henkilökohtaiset tavoitteet	50 %	Enimmäistaso saavutettu
Yhteensä	100 %	Tavoite- ja enimmäistason välillä

¹ STI 2019 perusteella vuoden 2020 aikana maksetut palkkiot

Toimitusjohtajan palkitsemista vuoden 2020 osalta kuvataan seuraavassa taulukossa tarkemmin.

Elementti	Määrä	Tarkoitus, linkki strategiaan ja kuvaus palkitsemispolitiikan mukaan	Politiikanmukaisuutta koskeva kommentti
Peruspalkka + edut	Maksettu vuonna 2020 (sisältää lomarahen): Peruspalkka: 424 862 euroa Edut: 17 588 euroa	Tarkoituksena on tarjota kiinteä palkitseminen, joka on kilpailukykyinen markkinoilla ja kuvastaa yhtiön liiketoiminnan laajuutta ja moninaisuutta. Peruspalkka sisältää verotettavia luontoisetuja, kuten esim. työsuhdeauto, lounas ja puhelin.	Politiikan mukainen: Toimitusjohtajan etuja ovat työsuhdeauto, sairauskuluvakuutus, lounas- ja puhelinetu. Toimitusjohtaja ei saanut peruspalkan korotusta vuonna 2020, ja vertailun perusteella palkkataso on kilpailukykyinen markkinaa nähden.
Lisäeläkejärjestelyt	Maksettu vuonna 2020: 71 315 euroa	Tarkoituksena on tarjota kilpailukykyinen eläketulo. Lisäeläkejärjestelmä on maksuperusteinen eläkejärjestelmä. Eläkemaksu määräytyy toimitusjohtajan perusvuospalkan, luontoisetujen ja käteispalkkion perusteella.	Politiikan mukainen: Toimitusjohtajalla on ei-lakisäätäinen maksuperusteinen eläkejärjestely. Yhtiön suorittama maksu oli 11,5 % vuosipalkasta, etuuksista ja käteispalkkiosta vuonna 2020. Eläke alkaa 63-vuotiaana.
Käteispalkkio (lyhyen aikavälin palkitseminen)	Ansaittu tilikaudella 2019, maksettu vuonna 2020: 181 712 euroa Ansaittu tilikaudella 2020, maksetaan vuonna 2021: 244 800 euroa	Tarkoituksena on ohjata lyhyen aikavälin taloudellisen ja operatiivisen suoriutumisen saavuttamiseen ja palkita lyhyen aikavälin taloudellisen ja operatiivisen suoriutumisen saavuttamisesta ja tukea liiketoimintastrategian edistämistä. Suoritusta mitataan vuoden ajan ja käteispalkkio maksetaan mittausvuoden päättymisen jälkeen. Käteispalkkiot maksetaan rahana yhden vuoden suorituksen saavuttamisen perusteella.	Politiikan mukainen: Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä (STI) maksettavan palkkion enimmäismäärä vuosina 2019 ja 2020 oli 60 % perusvuospalkasta (ilman lomarahaa). Vuonna 2019 toteuma oli tavoite- ja enimmäistason välillä, ja vuonna 2020 toteuma ylsi enimmäistason.
Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät (pitkän aikavälin palkitseminen)	Sitottava lisäosakejärjestelmä, maksettu vuonna 2020: 10 000 brutto-osaketta, joiden arvo oli 49 921 euroa. Luovutetut netto-osakkeet: 4 676 Sitottava lisäosakejärjestelmä, maksetaan vuonna 2021: 10 000 brutto-osaketta Ansaittu pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) ansaintajaksolla 2018–2020, maksetaan vuonna 2021: 22 581 brutto-osaketta	Tarkoituksena on palkita pitkäaikaisen omistaja-arvon tuottamisesta, yhtenäistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien tavoitteet ja kasvattaa yhtiön arvoa tarjoamalla osakeomistukseen perustuva palkkio. Toimitusjohtajalla voi olla osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä, jotka palkitsevat yhtiön suoriutumisesta tai joita käytetään sitouttamistarkoituksiin. Tällä hetkellä Suominen suoriteperusteinen pitkän aikavälin kannustin on osakepalkkiojärjestelmä, joka tarjoaa toimitusjohtajalle mahdollisuuden ansaita palkkiona ennalta määrätty määrä Suominen osakkeita. Palkkion maksamisen edellytyksenä on, että hallituksen asettamat ansaintakriteerien tavoitteet on saavutettu ja että toimitusjohtajan toimisuude on voimassa. Sitouttavaa osakepalkkiojärjestelmää käytetään sitouttamistarkoituksiin ja lisäämään suoraa osakeomistusta. Hallitus päättää osakkeiden enimmäismäärän, joka on mahdollista ansaita osakepalkkiojärjestelmän perusteella. Pitkän aikavälin kannustimet määritetään Suominen osakkeina mutta maksetaan osakkeina ja rahana, jolla pyritään kattamaan osakkeiden vastaanottamisesta aiheutuvat verot.	Politiikan mukainen: Toimitusjohtaja oli osallistujana ansaintajaksolla 2018–2020, jolloin määriteltyjen kahden tunnusluvun kokonaistoteuma oli kynnys- ja tavoitetason välillä. Toteuman perusteella toimitusjohtaja palkitaan 22 581 brutto-osakkeella keväällä 2021. Hallitus on päättänyt osakkeiden enimmäismäärän, joka on mahdollista ansaita osakepalkkiojärjestelmän perusteella. Lisäksi osakepalkkiojärjestelmässä on palkkiokatto palkkiolle, jos osakkeen hinnalle hallituksen asetettava raja-arvo saavutetaan. Näitä raja-arvoja ei saavutettu ansaintajaksolla 2018–2020. Sitouttavassa osakepalkkiojärjestelmässä toimitusjohtaja on sijoittanut omia varojaan Suominen osakkeisiin ja saa vastikkeetta Suominen osakkeita suhteessa omaan sijoitukseensa sitouttamisjakson päättymisen jälkeen. Palkkion maksamisen edellytyksenä on, että toimitusjohtajan toimisuude on voimassa. Lisäosakkeet luovutetaan kahtena yhtä suurena eränä vuosina 2020 ja 2021. Kumpikin erä käsittää 10 000 brutto-osaketta. Ensimmäinen erä eli 4 676 netto-osaketta luovutettiin toimitusjohtajalle vuoden 2020 aikana. Palkkio maksettiin osittain osakkeina ja osittain rahana. Toimitusjohtajalla on oikeus osallistua myös osakepalkkiojärjestelmän ansaintajaksoihin 2019–2021, 2020–2022 ja 2021–2023. Hänen mahdolliset palkkionsa kaikilta ansaintajaksolta vastaavat yhteensä enintään noin 504 500 osakkeen arvoa (sisältäen myös rahana maksettavan osuuden).
Osakeomistusedellytys		Toimitusjohtajan on omistettava puolet pitkän aikavälin suoriteperusteisten kannustinjärjestelmien perusteella saamistaan nettomääräisistä osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa vastaa yhteensä hänen bruttovuospalkkansa arvoa. Osakkeet on pidettävä niin kauan kuin hänen toimisuhteensa yhtiössä jatkuu.	Politiikan mukainen: Toimitusjohtaja ei ole vielä saanut osakkeita suoriteperusteisista kannustinjärjestelmistä.