

Suominen Oyj:n palkitsemisraportti

Palkitsemispolitiikka lyhyesti

Varsinaisen yhtiökokouksen 4.4.2024 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 suoriutumista ja omistaja-arvon luomista.

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 suoriutuminen ylittää hallituksen odotukset, muuttuvien kannustimien arvo ylittää kiinteän vuosipalkan.

Hallitus voi poiketa palkitsemispolitiikasta tietyissä poikkeustilanteissa. Politiikka on kokonaisuudessaan luettavissa yhtiön verkkosivuilla: www.suominen.fi/fi/sijoittajille/hallinnointi/palkitseminen/.

Toimitusjohtajan vuoden 2024 palkkiot lyhyesti

Tommi Björnman toimi yhtiön toimitusjohtajana vuonna 2024. Toimitusjohtajan palkitsemisrakenteessa ei tapahtunut muutoksia vuonna 2024.

Kokonaispalkkio koostui kiinteästä peruspalkasta (luontoisedut mukaan lukien), lisäeläkkeestä ja muuttuvista kannustimista, joihin kuuluivat palkkiot vuoden 2023 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä (STI) ja sitouttavasta lisäosakejärjestelmästä (MRSP), ansaintajakso 1.6.2023–1.6.2024.

Toimitusjohtajalle ei maksettu pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) mukaista palkkiota vuonna 2024, poislukien sitouttavasta lisäosakejärjestelmästä (MRSP) saatu palkkio.

Tommi Björnmanin vuonna 2024 ansaitsema palkkio, joka maksetaan vuonna 2025, koostuu vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) perusteella maksettavasta palkkiosta. Vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) palkkio oli 67 992 euroa.

1. Johdanto

Tämä palkitsemisraportti perustuu Arvopaperimarkkina-yhdistyksen vuonna 2020 voimaan tulleeseen hallinnointikoodiin, ja se sisältää yksityiskohtaiset tiedot hallitukselle ja toimitusjohtajalle maksetuista palkkioista. Hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on tarkastanut raportin, ja hallitus on hyväksynyt sen 4.3.2025. Tämä raportti sisältää tiedot tilikauden 2024 aikana maksetuista palkkioista. Uusimmat tiedot hallituksen ja johdon palkitsemisesta löytyvät verkkosivuiltamme: www.suominen.fi/fi/sijoittajille/hallinnointi/palkitseminen.

1.1 Palkitseminen Suomisella

Suomisen palkitsemispolitiikan tavoitteena on tarjota puitteet palkitsemiselle, joka kannustaa edistämään yhtiön pitkän aikavälin taloudellista suoriutumista ja omistaja-arvon luomista. Palkitsemispolitiikka sisältää yhtiön palkitsemisperiaatteet, jotka houkuttelevat, motivoivat ja sitouttavat parasta mahdollista johtoa ja hallituksen jäseniä, jotka ohjaavat Suomisen tulosta ja strategiaa tärkeiden sidosryhmien etujen mukaisesti. Palkitsemispolitiikan tavoitteena on varmistaa, että Suomisen palkitseminen perustuu saavutettuihin tuloksiin.

Palkitsemispolitiikassa on seuraavat pääperiaatteet:

- Kokonaispalkitsemisen tulee olla riittävän kilpailukykyinen markkinaan nähden.
- Suoriteperusteiset kannustimet muodostavat merkittävän osan toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen tavoite-tasosta, jotta voidaan korostaa yhtiön suoriutumisen ja palkitsemisen välistä yhteyttä.

- Suurin osa suoriteperusteisista kannustimista korostaa pikemmin pitkän kuin lyhyen aikavälin suoritusta, ja niillä on suora linkki omistaja-arvoon.
- Toimitusjohtajalle on asetettu osakeomistusedellytys, jotta varmistetaan riskiton olevan tasapainossa.

Palkitsemispolitiikan mukaan Suomisen tavoitteena on tarjota toimitusjohtajalle palkitsemiskokonaisuus, joka kannustaa Suomisen strategisten tavoitteiden saavuttamiseen ja pitkän aikavälin omistaja-arvon luomiseen. Suominen hyödyntää sekä lyhyen että pitkän aikavälin suoriteperusteisia kannustimia, joihin hallitus vuosittain valitsee sopivat ansaintakriteerit ohjaamaan Suomisen strategian toteuttamista ja kestävän taloudellisen tuloksen saavuttamista kilpailuilla markkinoilla.

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. Toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta merkittävämpi osa perustuu kuitenkin suoriteperusteisiin kannustimiin, koska yhtiön tarkoituksena on varmistaa, että johdon palkitsemisen ja yhtiön suoriutumisen välillä on vahva yhteys.

PALKITSEMINEN SUOMISELLA

Vahvistaa kulttuuriamme ja arvojamme ja tukee arvon luontia osakkeenomistajillemme

Houkuttelee, motivoi ja sitouttaa johtoa ja työntekijöitä

Edistää strategian toteutumista ja on pitkän aikavälin taloudellisten tavoitteidemme mukaista

Tukee periaatetta, jonka mukaan palkitseminen perustuu saavutettuihin tuloksiin

1.2 Palkitsemisen ja yhtiön suoriutumisen välinen yhteys edeltävien viiden vuoden aikana

Tässä osassa esitetään toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkkioiden, henkilöstön keskipalkan ja yhtiön suoriutumisen välinen vertailu, joka kattaa tilikaudet 2020–2024.

Toimitusjohtajan ja työntekijöidemme palkitseminen (keskimäärin) on ollut varsin hyvin linjassa yhtiön tuloksen kanssa viimeisten viiden vuoden aikana. Alla olevan taulukon lukuja tulkittaessa on syytä huomioida seuraavat seikat:

1. Toimitusjohtajan osalta luvut kuvaavat kyseisen tilikauden aikana maksettuja palkkioita, joista osa on voitu ansaita edellisen vuoden tai edellisten vuosien aikana.
2. Sen sijaan työntekijöitä koskevat luvut ovat suoriteperusteisia lukuja tilinpäätöksestä, mikä tarkoittaa, että osa palkoista (esimerkiksi bonuksista) on ansaittu, mutta ei maksettu kyseisen vuoden aikana.
3. Työntekijöiden keskimääräinen palkkio vaihtelee yhtiön suoriutumisen mukaan, mutta vähemmän kuin johdon palkkiot, koska pienempi osa kokonaispalkkiosta koostuu muuttuvista palkkioista.
4. Hallituksen jäsenet eivät kuulu minkään kannustinjärjestelmän piiriin, joten hallituksen palkkiot ovat pysyneet melko vakaina. Vuosi- ja kokouspalkkioita korotetaan ajoittain. Vaihtelu johtuu pääasiassa siitä, että hallituksen ja valiokuntien kokousten määrä vaihtelee vuosittain.

Palkitsemisen kehitys ja yhtiön suoriutuminen vuosina 2020–2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Toimitusjohtajan (Tommi Björnman 1.4.2023 alkaen) kokonaispalkkio ¹ (tuhatta euroa)				385,2	604,2
Väliaikaisen toimitusjohtajan (Klaus Korhonen 30.11.2022–31.3.2023) kiinteä palkkio ² (tuhatta euroa)			20,4	62,4	
Edellisen toimitusjohtajan (Petri Helsky) kokonaispalkkio ³ (tuhatta euroa)	745,4	957,9	1 118,9		
Indeksi ⁴	100 %	129 %	153 %	60 %	81 %
Henkilöstön keskipalkka ⁵ (tuhatta euroa)	59,9	53,4	58,9	63,9	66,9
Indeksi ⁴	100 %	89 %	98 %	107 %	112 %
Hallituksen kokonaispalkkiot ⁶ (tuhatta euroa)	275,3	258,4	285,0	289,0	332,0
Indeksi ⁴	100 %	94 %	104 %	105 %	121 %
Charles Héaulmé					81,0
Jaakko Eskola		69,9	75,0	76,0	0,5
Andreas Ahlström	38,0	35,7	39,0	38,5	56,0
Björn Borgman	33,3	35,4	39,5	41,5	44,0
Nina Linander	43,5	46,8	52,5	52,5	56,6
Aaron Barsness			40,0	42,0	49,5
Laura Remes				37,0	44,5
Laura Raitio	38,0	35,7	39,0	1,5	
Sari Pajari-Sederholm	37,3	34,9			
Jan Johansson	76,3				
Risto Anttonen	4,5				
Hannu Kasurinen	4,5				
Kolmen vuoden osakkeen kokonaistuotto (Total Shareholder Return, TSR) ⁷ (%)	12 %	126 %	41 %	-35 %	-45 %
Osakekurssin kehitys ⁸ (euroa)	4,90	4,82	2,86	2,70	2,38
Indeksi ⁴	100 %	98 %	58 %	55 %	49 %
Vertailukelpoinen käyttökate (EBITDA) (miljoonaa euroa)	60,9	47,0	15,3	15,8*	17,0
Indeksi ⁴	100 %	77 %	25 %	26 %	28 %

¹ Toimitusjohtajan kokonaispalkkio sisältää kaikki toimitusjohtajalle tilikauden aikana suoritettavat maksut.

² Väliaikaisen toimitusjohtajan Klaus Korhosen palkkio vuosina 2022 ja 2023 on ajalta, jolloin hän toimi väliaikaisena toimitusjohtajana, ja se sisältää vain tänä aikana maksetun kiinteän palkan.

³ Edellisen toimitusjohtajan Petri Helskyn palkkio vuosilta 2020–2022 sisältää kaikki toimitusjohtajalle suoritettavat maksut siltä ajalta, jonka hän toimi toimitusjohtajana.

⁴ Aikasarjan ensimmäisenä vuonna (2020) indeksin arvo on 100 %.

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

⁶ Hallituksen kokonaispalkkio sisältää kaikki hallitukselle tilikauden aikana suoritettavat maksut.

⁷ Osakkeen kokonaistuotto (osakekurssin kehitys ja osinkotuotto) lasketaan tilikauden kolmen viimeisen kuukauden keskimääräisen päätöskurssin perusteella. Esimerkiksi vuodelle 2024 kolmen vuoden osakkeen kokonaistuotto lasketaan seuraavasti: (vuoden 2024 viimeisen neljänneksen keskimääräinen päätöskurssi – vuoden 2021 viimeisen neljänneksen keskimääräinen päätöskurssi) / vuoden 2021 viimeisen neljänneksen keskimääräinen päätöskurssi + (vuosien 2022, 2023 ja 2024 maksetut osingot) / vuoden 2021 viimeisen neljänneksen keskimääräinen päätöskurssi.

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

* Palkitsemisraportissa vuonna 2023 vertailukelpoinen käyttökate (EBITDA) on raportoitu olevan 15,9. Oikea luku on 15,8.

1.3 Tiedot edellisestä palkitsemisraporttia koskevasta äänestyksestä ja mahdollisista poikkeamista tai takaisinperinnöistä

Varsinaisessa yhtiökokouksessa 4.4.2024, 95,7 % annetuista äänistä hyväksyi vuoden 2023 palkitsemisraportin. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on ottanut huomioon osakkeenomistajien yhtiökokouksessa antaman palautteen.

Suominen ei käyttänyt vuoden 2024 aikana oikeuksiaan vaatia maksettuja tai maksamattomia kannustimia takaisin (takaisinperintä) tai peruuttaa ne (malus). Palkitsemispolitiikasta ei myöskään ollut tarpeen poiketa vuoden 2024 aikana.

2. Hallituksen palkkiot edelliseltä tilikaudelta

Kuten palkitsemispolitiikassa todetaan, yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot etukäteen aina vuodeksi kerrallaan. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee itsenäisesti yhtiökokoukselle esiteltävän ehdotuksen hallituksen jäsenten palkitsemisesta.

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

Suomisen varsinainen yhtiökokous päätti 4.4.2024 nostaa hallituksen jäsenille maksettavia vuosipalkkiota. Nykyiset palkkiot ovat seuraavat:

- Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio on 74 000 euroa.
- Hallituksen varapuheenjohtajan vuosipalkkio on 45 000 euroa.
- Hallituksen muiden jäsenten vuosipalkkio on 35 000 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
 - 500 euroa kokouksesta, johon osallistutaan puhelimitse tai muulla tavoin sähköisesti.

Vuosipalkkioista 75 % maksettiin rahana ja 25 % Suominen osakkeina. Osakkeet luovutettiin yhtiön hallussa olevista omista osakkeista hallituksen päätöksellä 16.5.2024.

Hallituksen jäsenet eivät ole Suominen työntekijöitä eivätkä kuulu yhtiön kannustinjärjestelmien tai eläkejärjestelyjen piiriin. Ruotsin eläkelakien mukaisesti hallituksen

ruotsalaisille jäsenille maksettaviin palkkioihin sovelletaan työeläkemaksuja. Kaikki hallituksen jäsenille vuonna 2024 suoritettut maksut ovat olleet palkitsemispolitiikan mukaisia. Vuonna 2024 hallituksen jäsenille maksettiin seuraavat palkkiot:

Hallituksen palkkiot vuonna 2024

		Vuosipalkkiosta rahana maksettu osuus (euroa)	Vuosipalkkiosta osakkeina maksettu osuus (euroa)	Vuosipalkkiosta osakkeina maksettu osuus (kpl)	Kokouspalkkiot (euroa)	Yhteensä (euroa)
Charles Héaulmé (huhtikuusta 2024 alkaen)	puheenjohtaja	55 433,62	18 566,38	6 902	7 000	81 000
Jaakko Eskola (4.4.2024 saakka)	puheenjohtaja				500	500
Andreas Ahlström	varapuheenjohtaja	33 710,07	11 289,93	4 197	11 000	56 000
Aaron Barsness	jäsen	26 219,84	8 780,16	3 264	14 500	49 500
Björn Borgman	jäsen	26 219,84	8 780,16	3 264	9 000	44 000
Nina Linander*	jäsen	33 710,07	11 289,93	4 197	11 500	56 500
Laura Remes	jäsen	26 219,84	8 780,16	3 264	9 500	44 500

* Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja, sisältää 10 000 euron lisäkorvauksen.

Hallituksen jäsenille maksettiin palkkioita (mukaan lukien Suominen osakkeina maksetut palkkiot) vuonna 2024 yhteensä 332 000 euroa.

Lisäksi on maksettu kulukorvaukset yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

3. Toimitusjohtajan palkkiot edelliseltä tilikaudelta

Tommi Björnman toimi yhtiön toimitusjohtajana vuonna 2024.

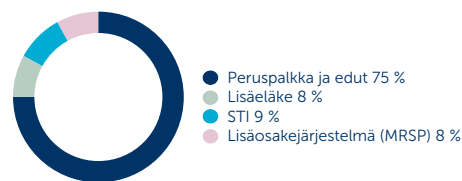
Tommi Björnmanin palkkio vuonna 2024 koostui kiinteästä peruspalkasta (sisältäen luontoisedut), lisäeläkkeestä ja muuttuvista kannustimista, joihin kuuluivat palkkiot vuoden 2023 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä (STI) ja sitouttavasta lisäosakejärjestelmästä (MRSP).

Toimitusjohtajalle ei maksettu pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) mukaista palkkiota vuonna 2024, poislukien sitouttavasta lisäosakejärjestelmästä (MRSP) saatu palkkio.

Vuonna 2024 Tommi Björnmanille maksettiin 657 300 euron kokonaispalkkio, joka koostui 604 170 euron kiinteästä palkasta ja eduista, 58 242 euron käteispalkkiosta vuoden 2023 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä (STI), 54 422 euron palkkiosta sitouttavasta lisäosakejärjestelmästä (MRSP) ja 53 130 euron lisäeläkemaksusta.

Vuonna 2024 Tommi Björnman ansaitsi seuraavat muuttuvat kannustimet, jotka maksetaan vuonna 2025: Yleisen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisen palkkion perusteena vuonna 2024 olivat konsernin käyttökate (EBITDA, painotus 50 %), konsernin katetuotto (CM, painotus 20 %), raaka-ainetehokkuus (RME, painotus 10 %) sekä henkilökohtaiset tavoitteet (painotus 20 %). Näiden tavoitteiden kokonaistulos oli kynnys- ja tavoite-tason välillä, eli 67 992 euroa.

Toimitusjohtajan kokonaispalkkio vuonna 2024

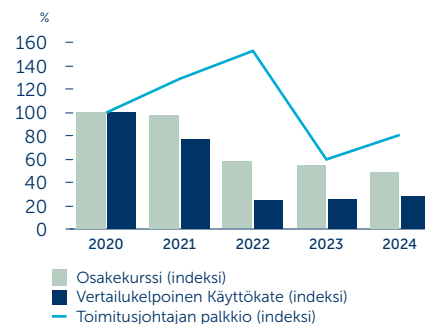


Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) 2024 ansaintakriteerit ja toimitusjohtajan toteuma¹

Ansaintakriteeri	Painoarvo	Toteuma
Konsernin käyttökate	50 %	Kynnys- ja tavoitetason välillä
Konsernin katetuotto	20 %	Kynnys- ja tavoitetason välillä
Raaka-ainetehokkuus	10 %	Alle kynnysarvon
Henkilökohtaiset tavoitteet	20 %	Tavoite- ja enimmäistason välillä
Yhteensä	100 %	Kynnys- ja tavoitetason välillä

¹ Maksetaan vuoden 2025 aikana

Yhtiön tulos ja toimitusjohtajan palkkiot 2020–2024



Tässä taulukossa kuvataan tarkemmin toimitusjohtaja Tommi Björnmanin palkitseminen vuoden 2024 osalta.

Elementti	Määrä	Tarkoitus, yhteys strategiaan ja kuvaus palkitsemispolitiikasta	Vaatimustenmukaisuutta koskeva kommentti
Peruspalkka + edut	Maksettu vuonna 2024 (sisältää vuosilomapalkan): Peruspalkka: 480 489 euroa Edut: 11 017 euroa	Tarkoituksena on tarjota kiinteä palkitseminen, joka on kilpailukykyinen markkinoilla ja kuvastaa yhtiön liiketoiminnan laajuutta ja moninaisuutta. Peruspalkka sisältää verotettavia luontoisetuja, joita ovat esimerkiksi työsuhdeauto, lounas ja puhelin. Peruspalkka määräytyy useiden eri tekijöiden, kuten markkinoilla vallitsevan palkkatason sekä henkilön osaamisen ja kokemuksen perusteella. Peruspalkka tarkistetaan yleensä vuosittain.	Politiikan mukainen: Toimitusjohtaja on oikeutettu etuihin, joita ovat esimerkiksi työsuhdeauto, sairauskuluvakuutus sekä lounas- ja puhelinetu.
Lisäeläkejärjestelyt	Maksettu vuonna 2024: 53 130 euroa	Tarkoituksena on tarjota kilpailukykyinen eläketulo. Lisäeläkejärjestelmä on maksuperusteinen eläkejärjestelmä. Eläkemaksu määräytyy toimitusjohtajan perusvuosipalkan perusteella.	Politiikan mukainen: Toimitusjohtajalla on eilakisäiteinen maksuperusteinen eläkejärjestely. Yhtiön suorittama maksu oli 11,5 % vuosipalkasta vuonna 2024. Eläke alkaa 63 vuoden iässä.
Käteispalkkio (lyhyen aikavälin palkitseminen)	Ansaittu tili-kaudella 2023 (Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä STI 2023), maksettu vuonna 2024: 58 242 euroa Ansaittu tili-kaudella 2024 (lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä STI 2024), maksetaan vuonna 2025: 67 992 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 vuonna 2024 oli 60 % perusvuosipalkasta (ilman lomarahaa).

Elementti	Määrä	Tarkoitus, yhteys strategiaan ja kuvaus palkitsemispolitiikasta	Vaatimustenmukaisuutta koskeva kommentti
Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät (pitkän aikavälin palkitseminen)	<p>Ansaittu ansaintajaksolla 1.6.2023–1.6.2024, (Sitouttava lisäosakejärjestelmä MRSP), maksettu vuonna 2024: 54 422 euroa</p> <p>Ei maksuja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä (LTI) vuonna 2024, poislukien sitouttavasta lisäosakejärjestelmästä (MRSP) saatu palkkio.</p>	<p>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.</p> <p>Tällä hetkellä Suominen suoriteperusteinen pitkän aikavälin kannustin on osakepohjainen järjestelmä, 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 toimisuuhde on voimassa.</p> <p>Hallitus päättää osakkeiden enimmäismäärän, joka on mahdollista ansaita järjestelmän perusteella. Pitkän aikavälin kannustimet määritetään Suominen osakkeina, mutta maksetaan osakkeina ja rahana, jolla pyritään kattamaan osakkeiden vastaanottamisesta aiheutuvat verot.</p>	<p>Politiikan mukainen: Toimitusjohtaja on oikeutettu sitouttavaan lisäosakejärjestelmään, jonka tavoitteena on yhtenäistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien tavoitteet Suominen arvon kasvattamiseksi pitkällä aikavälillä, sitouttaa toimitusjohtaja yhtiöön ja tarjota hänelle kilpailukykyinen, yhtiön osakkeiden hankkimiseen, ansaitsemiseen ja kerryttämiseen perustuva palkkiojärjestelmä. Toimitusjohtajan odotetaan omistavan tai hankkivan enintään 30 000 yhtiön osaketta palkkiojärjestelmän puitteissa. Yhtiö vastaa osakesijoitukseen tarjoamalla toimitusjohtajalle vastikkeetta enintään 60 000 vastaavaa osaketta (brutto, jossa mukana myös käteisenä maksettava osuus). Järjestelmässä on kolme ansaintajaksoa: 1.6.2023–1.6.2024, 1.6.2023–1.6.2025 ja 1.6.2023–1.6.2026. Mahdollinen palkkio maksetaan osittain osakkeina ja osittain rahana kolmena eränä kunkin ansaintajakson jälkeen edellyttäen, että toimitusjohtajan toimisuuhde yhtiön kanssa on voimassa palkkion maksuhetkellä.</p> <p>Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) ansaintajaksoon 2023–2025. Hänen mahdolliset palkkionsa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän puitteissa vastaavat yhteensä enintään noin 168 500 yhtiön osakkeen arvoa (brutto). Kannustinjärjestelmän tunnuslukuna on suhteellinen osakkeen kokonaistuotto. Mahdollinen palkkio maksetaan vuoden 2026 keväällä.</p> <p>Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) ansaintajaksoon 2024–2026. Hänen mahdolliset palkkionsa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän puitteissa vastaavat yhteensä enintään noin 213 231 yhtiön osakkeen arvoa (brutto). Kannustinjärjestelmän tunnuslukuina ovat suhteellinen osakkeen kokonaistuotto, absoluuttinen osakkeen kokonaistuotto ja raaka-ainetehokkuus. Mahdollinen palkkio maksetaan vuoden 2027 keväällä.</p>
Osakeomistus-edellytys		<p>Toimitusjohtajan on omistettava puolet pitkän aikavälin suoriteperusteisten kannustinjärjestelmien perusteella saamistaan nettomääräisistä osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa vastaa yhteensä hänen bruttopalkkaansa palkkiota edeltävänä kalenterivuotena. Osakkeet on pidettävä niin kauan kuin hänen toimisuhteensa yhtiössä jatkuu.</p>	<p>Politiikan mukainen: Toimitusjohtaja ei ole myynyt yhtään sitouttavasta lisäosakejärjestelmästä (MRSP) ansaintajaksolla 2023–2024 saamaansa osaketta.</p>

SUOMINEN OYJ

Pääkonttori
Keilaranta 13 A
02150 Espoo
Puh. +358 10 214 300
communications@suominencorp.com

Suomisen kaikkien toimipisteiden
yhteystiedot on esitelty osoitteessa
www.suominen.fi

www.suominen.fi

X: @SuominenCorp

LinkedIn: Suominen Corporation

