

# 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 suoriutumista 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 suoriutumisen 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 riskiton 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 suoriutuminen 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/palkitseminen/](http://www.suominen.fi/fi/sijoittajille/hallinnointi/palkitseminen/).

### VUODEN 2021 TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN LYHYESTI

Toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen määrä nousi vuodesta 2020 vuoteen 2021 pääosin korkeamman suoritusperusteisen vuotuisen tulospalkkion ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) mukaisen palkkion takia, joka maksettiin ansaintajaksolta 2018–2020. Suominen taloudellinen tulos vuodelta 2020 oli ennätyksellisen korkea. Tämä näkyy myös toimitusjohtajan vuoden 2021 kokonaispalkitsemisen määrässä vuonna 2020 ansaittujen ja vuonna 2021 maksettujen kannustinjärjestelmän mukaisten palkkioiden myötä. Lisäksi toimitusjohtaja sai myös sitouttavan lisäosakejärjestelmän mukaisen toisen ja viimeisen palkkioerän, joka maksettiin syyskuussa 2021.

Suominen taloudellinen tulos vuodelta 2021 oli Suominen kaikkien aikojen parhaita, sillä esimerkiksi vertailukelpoinen käyttökate oli Suominen historian kolmanneksi paras. Emme kuitenkaan onnistuneet täysin saavuttamaan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisia vuoden 2021 kunnianhimoisia tavoitteitamme, jotka asetettiin vuoden 2020 ennätyksellisen korkean taloudellisen tuloksen perusteella. Tämän johdosta toimitusjohtaja ansaitsi lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän 2021 mukaisen kynnys- ja tavoitetaso välisen palkkion (joka maksetaan vuonna 2022) ja myös pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) mukaisen osakepohjaisen palkkion ansaintajaksolta 2019–2021, joka maksetaan tavoite- ja enimmäistason väliltä (vuonna 2022).

Hallitus otti marraskuussa 2021 käyttöön lisäbonusmahdollisuuden kaikille lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän piiriin kuuluville työntekijöille. Lisäbonus sidottiin koko vuoden 2021 käyttökateavoitteeseen. Sen mukaisesti maksetaan niukasti kynnystason ylittävä palkkio vuonna 2022 kaikille järjestelmän ehdot täyttävillä työntekijöillä, mukaan lukien toimitusjohtajalle.

Lisätietoja yhtiöstä, hallituksesta ja johdon palkitsemisesta löytyy verkkosivuiltamme: [www.suominen.fi/fi/sijoittajille/hallinnointi/palkitseminen/](http://www.suominen.fi/fi/sijoittajille/hallinnointi/palkitseminen/).

## 1.1 Hallituksen sekä henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan kirje

Hyvät osakkeenomistajat,

Suomisen hallituksen sekä henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana olen iloinen voidessani esittää Suomisen palkitsemisraportin tilikaudelta 2021. Hallitus hyväksyi raportin 2.2.2022.

Liityin Suomisen hallituksen jäseneksi ja aloitin hallituksen ja henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana maaliskuussa 2021 ja olen seurannut ilolla tasaisen hyvää edistystä vuoden 2021 aikana. Suomisen taloudellinen tulos oli hyvä vuonna 2021 verrattuna yhtiön historiansa aikana saavuttamiin tuloksiin. Olimme asettaneet vuodelle 2021 kunnianhimoiset tavoitteet vuoden 2020 ennätyksellisen hyvän taloudellisen tuloksen perusteella. Valitettavasti emme onnistuneet saavuttamaan näitä kunnianhimoisia tavoitteita. Tämä oli COVID-19-pandemian toinen vuosi, ja asiakaskysyntä säilyi edelleen korkealla tasolla vuoden ensimmäisellä puoliskolla, mutta erityisesti kolmannelle vuosineljännekselle leimallista oli tilapäinen kysynnän lasku. Kysyntä kuitenkin elpyi osittain vuoden viimeisellä neljänneksellä. Taloudellinen tulos heikkeni vuoden 2020 ennätyksellisen korkeasta tasosta. Syynä oli pääasiassa myyntivolyymien lasku sekä raaka-aine-, rahti- ja energiakustannusten nousu, joita emme kyenneet täysimääräisesti siirtämään myyntihintoihimme.

Viestiäkseen siitä, miten äärimmäisen tärkeää oli hyödyntää kaikki mahdollisuudet loppuvuoden 2021 aikana, ja maksimoidakseen vuoden kokonaistuloksen hallitus päätti marraskuussa 2021 ottaa käyttöön kertaluonteisen lisäbonusmahdollisuuden kaikille lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) piiriin kuuluville työntekijöille, myös toimitusjohtajalle. Järjestelmä oli sidottu koko vuoden 2021 käyttökatetavoitteen, ja se toimi onnistuneesti kannustimena henkilöstöllemme.

Palkitsemispolitiikkamme perusteella tavoitteemme on tarjota toimitusjohtajalle palkitsemiskokonaisuus, joka kannustaa Suomisen strategisten tavoitteiden saavuttamiseen ja pitkän aikavälin omistaja-arvon luomiseen. Hyödynnämme sekä lyhyen että pitkän aikavälin suori-teperusteisia kannustimia, joihin hallitus vuosittain valitsee optimaaliset ansaintakriteerit ohjaamaan Suomisen

strategian toteuttamista ja kestäväen taloudellisen tuloksen saavuttamista kilpailluilla markkinoilla.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) meneillään olevilta ansaintajaksilta mahdollisesti maksettavat palkkiot perustuvat tällä hetkellä kolmen vuoden suhteelliseen osakkeen kokonaistuottoon (Total Shareholder Return, 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 avainhenkilöt 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. Toisaalta vuotuisessa lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä (STI) asetetaan ja seurataan taloudellisia ja operatiivisia ansaintakriteerejä sekä muita strategisia tavoitteita, jotta lyhyen aikavälin strategiset toimet voidaan sovittaa yhteen pitkäaikaisen omistaja-arvon luomisen kanssa.

Vuoden 2021 aikana yhtiössä on edelleen noudatettu ja toteutettu vuoden 2020 varsinaisen yhtiökokouksen hyväksymää palkitsemispolitiikkaa. Poliitikasta ei ollut tarpeen poiketa väliaikaisesti.

Tämä on Suomisen toinen palkitsemisraportti, joka annetaan uuden vuoden 2020 alussa voimaan tulleen hallinnointikoodin edellyttämällä tavalla. Otamme edelleen miehällämme vastaan palkitsemista ja raportointia koskevaa palautetta osakkeenomistajiltamme.

### Jaakko Eskola

Hallituksen sekä henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja



## 1.2 Suoriutumiseen perustuva palkitseminen edeltävien viiden vuoden aikana

Tässä osassa esitetään toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkkioiden, henkilöstön keskipalkan ja yhtiön suoriutumisen välinen vertailu, joka kattaa tilikaudet 2017–2021.

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 kaksi asiaa:

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 bonukset) on ansaittu, mutta ei maksettu kyseisen vuoden aikana.

Nykyinen toimitusjohtaja aloitti tehtävässään tammi-kuussa 2019, minkä jälkeen yhtiön uusi strategia uusittiin ja julkaistiin vuoden 2020 alussa. Taloudellisesti vuosi 2020 oli Suomiselle ennätyksellinen: liikevaihto ja liikevoitto olivat kaikkien aikojen korkeimmat. Vuoden 2020 poikkeuksellisen hyvä tulos näkyy toimitusjohtajalle vuoden 2021 aikana maksetuissa palkkioissa. Toimitusjohtajan kokonaispalkkio nousi vuodesta 2020 vuoteen 2021 pääosin suuremman suoritusperusteisen vuotuisen tulospalkkion (lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä STI 2020) ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) mukaisen palkkion takia, joka maksettiin ansaintajaksolta 2018–2020. Tämä on hyvin linjassa sen periaattemme kanssa, että palkitseminen perustuu yhtiön saavuttamiin tuloksiin.

Suomisella palkitseminen perustuu saavutettuihin tuloksiin, ja useita toimitusjohtajan kannustinjärjestelmissä käytettäviä ansaintakriteereitä käytetään myös henkilöstön kannustinjärjestelmissä. Vastaavasti työntekijöiden keskimääräinen palkkio vaihtelee yhtiön suoriutumisen mukaan, mutta vähemmän kuin johdon palkkiot, koska pienempi osa kokonaispalkkiosta koostuu muuttuvista palkkioista.

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 ja yhtiön suoriutumisen kehitys viiden vuoden aikana

|                                                                                                | 2017   | 2018    | 2019    | 2020   | 2021    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|---------|--------|---------|
| Nykyisen toimitusjohtajan (Petri Helsky) kokonaispalkkio <sup>1</sup><br>(tuhatta euroa)       |        |         | 474,6   | 745,4  | 957,9   |
| Indeksi <sup>2</sup>                                                                           |        |         | 113 %   | 178 %  | 229 %   |
| Edellisen toimitusjohtajan (Nina Kopola) kokonaispalkkio <sup>3</sup><br>(tuhatta euroa)       | 419,1  | 985,1   |         |        |         |
| Väliaikaisen toimitusjohtajan (Tapio Engström) kokonaispalkkio <sup>4</sup><br>(tuhatta euroa) |        | 99,7    |         |        |         |
| Indeksi <sup>2</sup>                                                                           | 100 %  | 235 %   |         |        |         |
| Henkilöstön keskipalkka <sup>5</sup><br>(tuhatta euroa)                                        | 53,1   | 52,7    | 54,9    | 59,9   | 53,4    |
| Indeksi <sup>2</sup>                                                                           | 100 %  | 99 %    | 103 %   | 113 %  | 101 %   |
| Hallituksen kokonaispalkkiot <sup>6</sup><br>(tuhatta euroa)                                   | 242,5  | 236,0   | 244,5   | 275,3  | 258,4   |
| Indeksi <sup>2</sup>                                                                           | 100 %  | 97 %    | 101 %   | 114 %  | 107 %   |
| Jaakko Eskola                                                                                  |        |         |         |        | 69,9    |
| Andreas Ahlström                                                                               | 33,5   | 31,5    | 33,0    | 38,0   | 36,7    |
| Laura Raitio                                                                                   | 33,5   | 32,0    | 33,0    | 38,0   | 35,4    |
| Sari Pajari-Sederholm                                                                          |        |         | 28,0    | 37,3   | 34,9    |
| Björn Borgman                                                                                  |        |         |         | 33,3   | 35,7    |
| Nina Linander                                                                                  |        |         |         | 43,5   | 45,8    |
| Jan Johansson                                                                                  | 60,0   | 67,0    | 70,0    | 76,3   |         |
| Risto Anttonen                                                                                 | 43,0   | 41,5    | 43,0    | 4,5    |         |
| Hannu Kasurinen                                                                                | 33,5   | 32,0    | 33,5    | 4,5    |         |
| Jaana Tuominen                                                                                 | 33,5   | 32,0    | 4,0     |        |         |
| Jorma Eloranta                                                                                 | 5,5    |         |         |        |         |
| Kolmen vuoden osakkeen kokonaistuotto<br>(Total Shareholder Return, TSR) <sup>7</sup><br>(%)   | 45,3 % | -57,5 % | -34,0 % | 11,6 % | 126,2 % |
| Osakekurssin kehitys <sup>8</sup><br>(euroa)                                                   | 4,54   | 2,24    | 2,34    | 4,90   | 4,82    |
| Indeksi <sup>2</sup>                                                                           | 100 %  | 49 %    | 52 %    | 108 %  | 106 %   |
| Käyttökate (EBITDA)<br>(miljoonaa euroa)                                                       | 34,3   | 25,6    | 33,7    | 60,9   | 47,0    |
| Indeksi <sup>2</sup>                                                                           | 100 %  | 75 %    | 98 %    | 178 %  | 137 %   |

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Aikasarjan ensimmäisenä vuonna indeksin arvo on 100 %.

<sup>3</sup> Edellisen toimitusjohtajan vuoden 2018 palkkio sisältää peruspalkan ja edut 3.8.2018 asti, toimitusjohtajan päättymisen perusteella maksetut korvaukset 482 819 euroa ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä palkkiona maksettujen 14 182 osakkeen arvon. Edellisen toimitusjohtajan kokonaispalkkio sisältää kaikki toimitusjohtajalle tilikauden aikana suoritettavat maksut.

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

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

<sup>6</sup> Hallituksen kokonaispalkkio sisältää kaikki hallitukselle tilikauden aikana suoritettavat maksut.

<sup>7</sup> Osakkeen kokonaistuotto (osakekurssin kehitys ja osinkotuotto) lasketaan tilikauden kolmen viimeisen kuukauden keskimääräisen päätöskurssin perusteella. Esimerkiksi vuodelle 2020 kolmen vuoden osakkeen kokonaistuotto lasketaan seuraavasti: (vuoden 2020 viimeisen neljänneksen keskimääräinen päätöskurssi – vuoden 2017 viimeisen neljänneksen keskimääräinen päätöskurssi) / vuoden 2017 viimeisen neljänneksen keskimääräinen päätöskurssi + (vuosina 2018, 2019 ja 2020 maksetut osingot) / vuoden 2017 viimeisen neljänneksen keskimääräinen päätöskurssi.

<sup>8</sup> Osakekurssin kehitys lasketaan tilikauden kolmen viimeisen kuukauden keskimääräisen päätöskurssin perusteella.

### 1.3 Tiedot edellisestä palkitsemisraporttia koskevasta äänestyksestä ja mahdollisista poikkeamista tai takaisinperinnöistä

Varsinaisessa yhtiökokouksessa 25.3.2021 osakkeenomistajat päättivät kannattaa vuoden 2020 palkitsemisraportissa kuvattua palkitsemispolitiikkaa hallituksen ehdotuksen mukaisesti. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta ja hallitus ovat ottaneet huomioon osakkeenomistajien antaman palautteen ja muokanneet tätä vuoden 2021 palkitsemisraporttia hieman lyhyemmäksi ja siten, että se sisältää

selkeämmät tiedot toimitusjohtajan tavoitteista ja painoarvoista eri kannustinjärjestelmissä.

Suominen ei käyttänyt vuoden 2021 aikana oikeuksiaan vaatia maksettuja tai maksamattomia palkkioita takaisin (takaisinperintä) tai peruuttaa niitä. Poliitikasta ei myöskään ollut tarpeen poiketa vuoden 2021 aikana.

## 2. Hallituksen palkkiot edelliseltä tilikaudelta

Kuten vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa hyväksytyssä palkitsemispolitiikassa todetaan, yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot etukäteen aina vuodeksi kerrallaan. Osakkeenomistajien nimitysmikunta valmistelee itsenäisesti yhtiökokoukselle esitettävän 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 25.3.2021, 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
  - 500 euroa puhelinkokouksesta.

Vuosipalkkioista 60 % maksettiin rahana ja 40 % Suominen osakkeina. Vuosipalkkiona luovutettujen osakkeiden määrä määritettiin Nasdaq Helsinki Oy:n ylläpitämässä pörssikaupankäynnissä määräytyneen osakkeen arvon perusteella seuraavasti: osakkeen arvona käytettiin osakkeen kaupankäyntimäärällä painotettua keskimurssia Suominen Oyj:n tammi–maaliskuun 2021 osavuosi-katsauksen julkaisupäivää seuraavan kuukauden aikana. Osakkeet luovutettiin yhtiön hallussa olevista omista osakkeista hallituksen päätöksellä 31.5.2021.

Hallituksen jäsenet eivät ole Suominen työntekijöitä eivätkä kuulu yhtiön kannustinjärjestelmien tai eläkejärjestelyjen piiriin. Kaikki hallituksen jäsenille tilikaudella 2021 suoritettut maksut ovat olleet palkitsemispolitiikan mukaisia. Vuonna 2021 hallituksen jäsenille maksettiin seuraavat palkkiot:

## Hallituksen palkkiot vuonna 2021

|                       |                   | Vuosi-<br>palkkiosta<br>rahana<br>maksettu<br>osuus (euroa) | Vuosi-<br>palkkiosta<br>osakkeina<br>maksettu<br>osuus (euroa) | Vuosi-<br>palkkiosta<br>osakkeina<br>maksettu<br>osuus (kpl) | Kokous-<br>palkkiot<br>(euroa) | Tarkastus-<br>valiokunnan<br>puheen-<br>johtajan<br>lisäkorvaus<br>(euroa) | Yhteensä<br>(euroa) |
|-----------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Jaakko Eskola         | puheenjohtaja     | 40 574,44                                                   | 25 838,98                                                      | 4 583                                                        | 3 500                          |                                                                            | 69 913              |
| Andreas Ahlström      | varapuheenjohtaja | 19 055,59                                                   | 12 138,63                                                      | 2 153                                                        | 4 500                          |                                                                            | 35 694              |
| Laura Raitio          | jäsen             | 19 055,59                                                   | 12 138,63                                                      | 2 153                                                        | 4 500                          |                                                                            | 35 694              |
| Sari Pajari-Sederholm | jäsen             | 19 055,59                                                   | 12 138,63                                                      | 2 153                                                        | 3 750                          |                                                                            | 34 944              |
| Björn Borgman         | jäsen             | 19 055,59                                                   | 12 138,63                                                      | 2 153                                                        | 4 250                          |                                                                            | 35 444              |
| Nina Linander         | jäsen             | 15 205,42                                                   | 16 051,40                                                      | 2 847                                                        | 5 500                          | 10 000                                                                     | 46 757              |

Hallituksen jäsenille maksettiin palkkioita (mukaan lukien Suominen osakkeina maksetut palkkiot) vuonna 2021 yhteensä 258 447 euroa.

Lisäksi on maksettu kulukorvaukset yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

### 3. Toimitusjohtajan palkkiot edelliseltä tilikaudelta

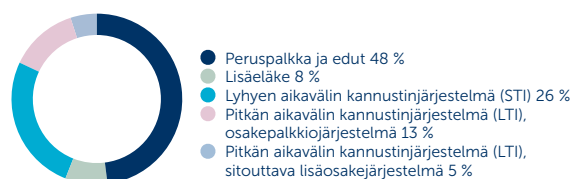
Vuonna 2021 toimitusjohtajan palkitseminen koostui kiinteästä peruspalkasta (sisältäen luontoisedut), lisäeläkemaksuista ja muuttuvista kannustimista. Muuttuvia kannustimia maksettiin vuoden 2020 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä (STI), sitouttavasta lisäosakejärjestelmästä ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) ansaintajaksolta 2018–2020. Toimitusjohtaja sai hallituksen 3.2.2021 tekemällä päätöksellä peruspalkkaansa 2,5 prosentin korotuksen 1.2.2021 alkaen.

Vuonna 2021 toimitusjohtajalle maksettu kokonaispalkkio oli 957 885 euroa. Kokonaispalkkio käsitti palkkaa ja etuja 457 093 euroa, lisäeläkemaksuja 80 704 euroa, STI:stä maksetun palkkion (käteispalkkio) 244 800 euroa ja sitouttavasta lisäosakejärjestelmästä maksetun, pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) mukaisen palkkion arvon 47 556 euroa (4 676 Suominen osaketta + verot kattava rahana maksettu osuus) sekä palkkion pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) ansaintajaksolta 2018–2020, 127 732 euroa (22 581 Suominen osaketta + verot kattava rahana maksettu osuus).

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä (STI) suoritettu maksu perustui vuodelle 2020 asetettujen tunnuslukujen enimmäistason mukaiseen kokonaissaavutukseen. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) ansaintajaksolta 2018–2020 suoritettu maksu perustui ansaintajaksolle määritettyjen tunnuslukujen kynnys- ja enimmäisarvojen väliseen kokonaissaavutukseen (liikevoittoprosentti EBIT-% 60 prosentin painotuksella ja suhteellinen osakkeen koonäisuoitto TSR 40 prosentin painotuksella).

Kiinteän palkitsemisen osuus oli 52 % ja muuttuvan palkitsemisen osuus 48 % toimitusjohtajalle vuonna 2021 maksetusta kokonaispalkkiosta. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta katsoo, että toimitusjohtajalle maksettava kertaluonteinen sitouttavan lisäosakejärjestelmän mukainen palkkio on muuttuvaa palkitsemista, koska palkkion arvo määräytyy tulevan osakekurssin perusteella. Lisäeläkkeitä (muuta kuin lakisääteisiä eläkkeitä) ei katsota kiinteäksi eikä muuttuvaksi palkitsemiseksi.

Toimitusjohtajan kokonaispalkkio vuonna 2021



#### Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) 2020 ansaintakriteerit ja toimitusjohtajan toteuma<sup>1</sup>

| Ansaintakriteeri            | Paino        | Toteuma                        |
|-----------------------------|--------------|--------------------------------|
| Konsernin liikevoitto       | 50 %         | Enimmäistaso saavutettu        |
| Konsernin lisäarvo (VA)     | 20 %         | Enimmäistaso saavutettu        |
| Henkilökohtaiset tavoitteet | 30 %         | Enimmäistaso saavutettu        |
| <b>YHTEENSÄ</b>             | <b>100 %</b> | <b>Enimmäistaso saavutettu</b> |

<sup>1</sup> STI 2020:n ansaintakriteerit ja toteuma, maksettu vuoden 2021 aikana

Vuonna 2021 toimitusjohtaja ansaitsi (maksetaan vuonna 2022) seuraavat muuttuvat kannustimet:

STI 2021 perustui konsernin käyttökatteeseen (paino 50 %), konsernin katetuottoon (paino 20 %) ja erityisiin kestäväan kehitykseen liittyviin henkilökohtaisiin tavoitteisiin (paino 30 %). Näiden tavoitteiden kokonaistulos oli kynnys- ja tavoitetason välillä, eli 116 704 euroa. Lisäksi toimitusjohtaja ansaitsi 12 796 euron lisäbonuksen, joka

perustuu konsernin vuodelle 2021 asetetun vuosittaisen käyttökatetavoitteen kynnysarvon saavuttamiseen.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) ansaintajakso 2019–2021 perustui suhteelliseen osakkeen kokonaistuottoon (paino 100 %), ja tulos oli tavoite- ja enimmäistason välillä. Tämän tuloksena toimitusjohtajalle maksettiin bruttopalkkiona 128 563 Suominen osaketta.

## Toimitusjohtajan palkitsemista vuoden 2021 osalta kuvataan tässä taulukossa tarkemmin.

| Elementti                                             | Määrä                                                                                                                                                                                                                                                                          | Tarkoitus, linkki strategiaan ja kuvaus palkitsemispolitiikan mukaan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Politiikanmukaisuutta koskeva kommentti                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Peruspalkka + edut</b>                             | Maksettu vuonna 2021 (sisältää lomarahaa):<br><br>Peruspalkka: 438 858 euroa<br><br>Edut: 18 235 euroa                                                                                                                                                                         | Tarkoituksena on tarjota kiinteä palkitseminen, joka on kilpailukykyinen markkinoilla ja kuvastaa yhtiön liiketoiminnan laajuutta ja moninaisuutta. Peruspalkka sisältää verotettavia luontoisetuja, kuten esim. työsuhteauto, lounas ja puhelin. Peruspalkka määräytyy useiden eri tekijöiden, kuten markkinoilla vallitsevan palkkatason sekä henkilön osaamisen ja kokemuksen perusteella. Peruspalkka tarkistetaan yleensä vuosittain. | Politiikan mukainen: Toimitusjohtajan etuja ovat työsuhteauto, sairauskuluvakuutus, lounas- ja puhelinetu. Toimitusjohtaja sai hallituksen 3.2.2021 tekemällä päätöksellä peruspalkkaansa 2,5 prosentin korotuksen 1.2.2021 alkaen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Lisäeläkejärjestelyt</b>                           | Maksettu vuonna 2021: 80 704 euroa                                                                                                                                                                                                                                             | Tarkoituksena on tarjota kilpailukykyinen eläketulo. Lisäeläkejärjestelmä on maksuperusteinen eläkejärjestelmä. Eläkemaksu määräytyy toimitusjohtajan perusvuospalkan, luontoisetujen ja käteispalkkion perusteella.                                                                                                                                                                                                                       | Politiikan mukainen: Toimitusjohtajalla on eläkeläisäiteinen maksuperusteinen eläkejärjestely. Yhtiön suorittama maksu oli 11,5 % vuosipalkasta, etuuksista ja käteispalkkiosta vuonna 2021. Eläke alkaa 63 vuoden iässä.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Käteispalkkio (lyhyen aikavälin palkitseminen)</b> | Ansaittu tili-kaudella 2020, maksettu vuonna 2021: 244 800 euroa<br><br>Ansaittu tili-kaudella 2021 (Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä STI 2021), maksetaan vuonna 2022: 116 704 euroa<br><br>Ansaittu tili-kaudella 2021 (lisäbonus), maksetaan vuonna 2022: 12 796 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 2020 ja 2021 oli 60 % perusvuospalkasta (ilman lomarahaa). Vuonna 2020 toteuma ylsi enimmäistasoon, ja vuonna 2021 toteuma oli kynnys- ja tavoitetason välillä.<br><br>Hallitus päätti marraskuussa 2021 ottaa käyttöön lisäbonusmahdollisuuden kaikille vuoden 2021 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän piiriin kuuluville työntekijöille, toimitusjohtaja mukaan lukien. Sen mukaisesti maksettiin niukasti kynnystason ylittävä palkkio. |



| Elementti                                                             | Määrä                                                                                                                                                                                           | Tarkoitus, linkki strategiaan ja kuvaus palkitsemispolitiikan mukaan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Politiikanmukaisuutta koskeva kommentti                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät (pitkän aikavälin palkitseminen) | Sitottava lisä-osakejärjestelmä, maksettu vuonna 2021: 10 000 brutto-osaketta, joiden arvo on 47 556 euroa. Luovutetut netto-osakkeet: 4 676                                                    | 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.                                                                                                                   | Politiikan mukainen: Toimitusjohtaja oli osallistujana ansaintajaksolla 2018–2020, jolloin määritettyjen kahden tunnusluvun kokonaistoteuma oli kynnys- ja tavoitetason välillä. Toteuman perusteella toimitusjohtaja palkittiin 22 581 brutto-osakkeella keväällä 2021.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                       | Ansaittu pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) ansaintajaksolla 2018–2020, maksettu vuonna 2021: 22 581 brutto-osaketta, joiden arvo on 127 732 euroa. Luovutetut netto-osakkeet: 12 002 | 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. | Toimitusjohtaja oli myös osallistujana ansaintajaksolla 2019–2021, jolloin määritettyjen kahden tunnusluvun kokonaistoteuma oli tavoite- ja enimmäistason välillä. Toteuman perusteella toimitusjohtaja palkitaan 128 563 brutto-osakkeella keväällä 2022.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                                                       | Ansaittu pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) ansaintajaksolla 2019–2021, maksetaan vuonna 2022: 128 563 brutto-osaketta                                                                | 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.                                                                                                                                                                                                 | Hallitus on päättänyt osakkeiden enimmäismäärän, joka on mahdollista ansaita osakepalkkiojärjestelmän perusteella. Lisäksi pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä on palkkiokatto palkkioille, jos hallituksen osakkeen hinnalle asettamat raja-arvot saavutetaan. Näitä raja-arvoja ei saavutettu ansaintajaksolla 2018–2020 ja 2019–2021.                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Osakeomistus-edellytys                                                |                                                                                                                                                                                                 | Toimitusjohtajan on omistettava puolet pitkän aikavälin suoriteperusteisten kannustinjärjestelmien perusteella saamistaan nettomääräisistä osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa vastaa yhteensä hänen bruttovuosipalkkansa arvoa. Osakkeet on pidettävä niin kauan kuin hänen toimisuhteensa yhtiössä jatkuu.                                                                                                                                                                     | Sitouttavassa osakepalkkiojärjestelmässä toimitusjohtaja on sijoittanut omia varojaan Suominen osakkeisiin ja saa vastikkeetta Suominen osakkeita suhteessa omaan sijoitukseensa sitouttamisjakson päättymisen jälkeen. Palkkion maksamisen edellytyksenä oli, että toimitusjohtajan toimisuude on voimassa. Lisäosakkeet luovutettiin kahtena yhtä suurena eränä vuosina 2020 ja 2021. Kumpikin erä käsittää 10 000 brutto-osaketta. Toinen ja viimeinen erä eli 4 676 netto-osaketta luovutettiin toimitusjohtajalle vuoden 2021 aikana. Palkkio maksettiin osittain osakkeina ja osittain rahana. |
|                                                                       |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Toimitusjohtajalla on tällä hetkellä oikeus osallistua osakepalkkiojärjestelmän ansaintajaksoihin 2020–2022, 2021–2023 ja 2022–2024. Hänen mahdolliset palkkionsa kaikilta ansaintajaksolta vastaavat yhteensä enintään noin 452 500 osakkeen arvoa (sisältäen myös rahana maksettavan osuuden). Kaikilla meneillään olevilla ansaintajaksolla tunnuslukuna on suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR).                                                                                                                                                                                           |
|                                                                       |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Politiikan mukainen: Toimitusjohtaja ei ole myynyt osakepalkkiojärjestelmän ansaintajaksolta 2018–2020 saamia osakkeita.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |