

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 markkinaan 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 pikemminkin 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 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/.

TOIMITUSJOHTAJAN VUODEN 2022 PALKKIOT LYHYESTI

Petri Helsky toimi yhtiön toimitusjohtajana 30. marraskuuta 2022 saakka. Toimitusjohtajan palkitsemisrakenteessa ei tapahtunut muutoksia vuonna 2022.

Petri Helskylle vuonna 2022 maksettu kokonaispalkkio nousi edellisestä vuodesta pääasiassa siksi, että pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) ansaintajaksosta 2019–2021 maksettiin suurempi palkkio edelliseen ansaintajaksoon verrattuna. Toisaalta hänen palkkionsa vuoden 2021 globaalista lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä (STI) oli pienempi kuin edellisenä vuonna.

Petri Helskyn vuonna 2022 ansaitsemat palkkiot, jotka maksetaan vuonna 2023, koostuvat vuoden 2022 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) ansaintajakson 2020–2022 mukaisista palkkioista. Vuoden 2022 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tulos oli kynnys- ja tavoitearvojen välillä ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakson 2020–2022 tulos tavoitteen ja enimmäistason välillä.

Yhtiön henkilöstö- ja lakiasiaintoiminnan johtaja Klaus Korhonen nimitettiin väliaikaiseksi toimitusjohtajaksi 30. marraskuuta 2022 alkaen. Hän saa korotettua peruspalkkaa väliaikaisesta tehtävästä, mutta muuten hänen palkkionsa ja työehtonsa pysyivät ennallaan.

Lisätietoja yhtiöstä, hallituksesta ja johdon palkitsemisesta löytyy verkkosivuiltamme: [https://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 2022. Hallitus hyväksyi raportin 2.2.2023.

Vuosi 2022 oli Suomiselle vaikea vuosi. Merkittävästi jo vuonna 2021 vaikuttanut ennennäkemätön raaka-aineiden inflaatio jatkui, minkä lisäksi myös energiakustannukset nousivat vuonna 2022. Suomisen liikevaihto vuonna 2022 oli 493,3 miljoonaa euroa, mikä on Suomiselle ennätysmäinen vuosiliikevaihto. Suomisen vertailukelpoinen käyttökate oli 15,3 miljoonaa euroa laskien selvästi edellisvuodesta. Tämä johtui siitä, että korkeammat myyntihinnat eivät pystyneet täysin kompensoimaan volyymitappiota ja korkeampia raaka-aine- ja energiakustannuksia.

Jatkoimme innovaatioihin ja vastuullisuuteen keskittyvän strategiamme toteuttamista. Nykyinen strategia julkaistiin vuonna 2020 Petri Helskyn johdolla, ja Helsky luopui tehtävästään marraskuussa 2022. Haluan lämpimästi kiittää Helskyä hänen työstään ja panoksestaan Suomisen hyväksi hänen toimitusjohtajakaudellaan viimeisten neljän vuoden aikana.

Keväällä 2023 Suominen saa uuden toimitusjohtajan jatkamaan hänen hyvää työtään. Tommi Björnman nimitettiin Suomisen toimitusjohtajaksi marraskuussa 2022, ja hän aloittaa tehtävässään viimeistään toukokuussa 2023.

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

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) meneillään olevilta ansaintajakoilta mahdollisesti maksettavat palkkiot perustuvat tällä hetkellä kolmen vuoden suhteelliseen osakkeen kokonaistuottoon (Total Shareholder Return, TSR). Hallitus pitää tätä tärkeimpänä tunnuslukuna, jolla se

arvioi toteutetaanko yhtiön strategiaa onnistuneesti pitkällä aikavälillä. 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 2022 aikana yhtiössä on edelleen noudatettu ja toteutettu vuoden 2020 varsinaisen yhtiökokouksen hyväksymää palkitsemispolitiikkaa. Politiikasta ei ollut tarpeen poiketa väliaikaisesti.

Tämä on Suomisen kolmas palkitsemisraportti, joka annetaan vuoden 2020 alussa voimaan tulleen hallinnointikoodin edellyttämällä tavalla. Tämä raportti on tehty samaan muotoon kuin vuoden 2021 palkitsemisraportti, joka hyväksyttiin 89,6 prosentilla annetuista äänistä (neuvoa-antava äänestys) vuoden 2022 yhtiökokouksessa. Otamme edelleen mielellämme vastaan palkitsemista ja raportointia koskevaa palautetta osakkeenomistajilta.

Jaakko Eskola

Hallituksen sekä henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja



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 2018–2022.

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

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 kehitys ja yhtiön suoriutuminen 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Toimitusjohtajan (Petri Helsky 30.11.2022 saakka) kokonaispalkkio ¹ (tuhatta euroa)		474,6	745,4	957,9	1 118,9
Väliaikaisen toimitusjohtajan (Klaus Korhonen 30.11.2022 alkaen) kiinteä palkka ² (tuhatta euroa)					20,4
Edellisen toimitusjohtajan (Nina Kopola) kokonaispalkkio ³ (tuhatta euroa)	985,1				
Väliaikaisen toimitusjohtajan (Tapio Engström) kokonaispalkkio ² (tuhatta euroa)	99,7				
Indeksi ⁴	100 %	44 %	69 %	88 %	105 %
Henkilöstön keskipalkka ⁵ (tuhatta euroa)	52,7	54,9	59,9	53,4	58,9
Indeksi ⁴	100 %	104 %	114 %	101 %	112 %
Hallituksen kokonaispalkkiot ⁶ (tuhatta euroa)	236,0	244,5	275,3	258,4	285,0
Indeksi ⁴	100 %	104 %	117 %	110 %	121 %
Jaakko Eskola				69,9	75,0
Andreas Ahlström	31,5	33,0	38,0	35,7	39,0
Laura Raitio	32,0	33,0	38,0	35,7	39,0
Björn Borgman			33,3	35,4	39,5
Nina Linander			43,5	46,8	52,5
Aaron Barsness					40,0
Sari Pajari-Sederholm		28,0	37,3	34,9	
Jan Johansson	67,0	70,0	76,3		
Risto Anttonen	41,5	43,0	4,5		
Hannu Kasurinen	32,0	33,5	4,5		
Jaana Tuominen	32,0	4,0			
Kolmen vuoden osakkeen kokonaistuotto (Total Shareholder Return, TSR) ⁷ (%)	-58 %	-34 %	12 %	126 %	41 %
Osakekurssin kehitys ⁸ (euroa)	2,24	2,34	4,90	4,82	2,86
Indeksi ⁴	100 %	104 %	219 %	215 %	128 %
Käyttökate (EBITDA) (miljoonaa euroa)	25,6	33,7	60,9	47,0	15,3
Indeksi ⁴	100 %	132 %	238 %	184 %	60 %

¹ Petri Helsky aloitti toimitusjohtajana tammikuussa 2019. Toimitusjohtajan kokonaispalkkio sisältää kaikki toimitusjohtajalle tilikauden aikana suoritettavat maksut.

² Väliaikaisen toimitusjohtajan palkkiot vuosina 2018 ja 2022 ovat ajalta, jolloin hän toimi väliaikaisena toimitusjohtajana, ja ne sisältävät vain seuraavien ajanjaksojen aikana maksetun kiinteän palkan:

- Klaus Korhonen 30.11.–31.12.2022

- Tapio Engström 4.8.–31.12.2018

³ Edellisen toimitusjohtajan Nina Kopolan 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 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä. Kopolan kokonaispalkkio sisältää kaikki toimitusjohtajalle tilikauden aikana suoritettavat maksut.

⁴ Aikasarjan ensimmäisenä vuonna (2018) 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 2022 kolmen vuoden osakkeen kokonaistuotto lasketaan seuraavasti: (vuoden 2022 viimeisen neljänneksen keskimääräinen osingot) / vuoden 2019 viimeisen neljänneksen keskimääräinen osingot / vuoden 2019 viimeisen neljänneksen keskimääräinen päätöskurssi.

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

1.3 Tiedot edellisestä palkitsemisraporttia koskevasta äänestyksestä ja mahdollisista poikkeamista tai takaisinperinnöistä

24.3.2022 pidetyssä yhtiökokouksessa 89,6 % annetuista äänistä hyväksyi vuoden 2022 palkitsemisraportin. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta ja hallitus huomioivat osakkeenomistajien antaman palautteen ja tarkensivat esimerkiksi pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä (LTI) käytettävää suhteellista TSR-tavoitetta.

Suominen ei käyttänyt vuoden 2022 aikana oikeuksiaan vaatia maksettuja tai maksamattomia kannustimia takaisin (takaisinperintä) tai peruuttaa niitä (malus). Palkitsemispolitiikasta ei myöskään ollut tarpeen poiketa vuoden 2022 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 nimitystomikunta 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.

Suominen varsinainen yhtiökokous päätti 24.3.2022 nostaa hallituksen jäsenille maksettavia vuosipalkkiota. Nykyiset palkkiot ovat seuraavat:

- Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio on 70 000 euroa.
- Hallituksen varapuheenjohtajan ja muiden jäsenten vuosipalkkio on 33 000 euroa.
- Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan 10 000 euron lisäkorvaus.
- Lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkiota 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 75 % maksettiin rahana ja 25 % Suominen osakkeina. Osakkeet luovutettiin yhtiön hallussa olevista omista osakkeista hallituksen päätöksellä 15.5.2022.

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

sen ruotsalaisille jäsenille maksettavat palkkiot ovat työeläkemaksujen alaisia. Kaikki hallituksen jäsenille vuonna 2022 suoritettavat maksut ovat olleet palkitsemispolitiikan mukaisia. Vuonna 2022 hallituksen jäsenille maksettiin seuraavat palkkiot:

Hallituksen palkkiot vuonna 2022

		Vuosipalkkiosta rahana maksettu osuus (euroa)	Vuosipalkkiosta osakkeina maksettu osuus (euroa)	Vuosipalkkiosta osakkeina maksettu osuus (kpl)	Kokouspalkkiot (euroa)	Yhteensä (euroa)
Jaakko Eskola	puheenjohtaja	53 323,46	16 676,54	5 311	5 000	75 000
Andreas Ahlström	varapuheenjohtaja	25 140,58	7 859,42	2 503	6 000	39 000
Aaron Barsness	jäsen	25 140,58	7 859,42	2 503	7 000	40 000
Björn Borgman	jäsen	25 140,58	7 859,42	2 503	6 500	39 500
Nina Linander*	jäsen	32 757,32	10 242,68	3 262	9 500	52 500
Laura Raitio	jäsen	25 140,58	7 859,42	2 503	6 000	39 000

* Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja, sisältää 10 000 euron lisäkorvauksen.

Hallituksen jäsenille maksettiin palkkioita (mukaan lukien Suominen osakkeina maksetut palkkiot) vuonna 2022 yhteensä 285 000 euroa.

Lisäksi on maksettu kulukorvaukset yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

3. Toimitusjohtajan palkkiot edelliseltä tilikaudelta

Vuosi 2022 oli Suominen kannalta poikkeuksellinen, sillä vuoden aikana toimitusjohtajana toimi kaksi henkilöä.

Petri Helsky 1.1.–30.11.2022

Petri Helsky toimi yhtiön toimitusjohtajana 30. marraskuuta 2022 saakka.

Vuonna 2022 Petri Helskyn palkkio koostui kiinteästä peruspalkasta (luontoisedut mukaan lukien), lisäeläkkeestä ja muuttuvista kannustimista, joihin kuuluivat palkkiot vuoden 2021 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä (STI) ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) ansaintajaksolta 2019–2021 sekä yksittäinen lisäbonus.

Vuonna 2022 Petri Helskylle maksettiin 1 118 937 euron kokonaispalkkio, joka koostui 458 494 euron kiinteästä palkasta ja etuuksista, 67 576 euron lisäeläkemaksusta, 129 500 euron käteispalkkiosta ja 463 367 euron palkkiosta LTI-ansaintajaksolta 2019–2021 (60 739 Suominen osaketta + käteisosuus verojen kattamiseksi).

STI 2021 -palkkio perustui konsernin vuodelle 2021 asetettujen yleisten ansaintakriteerien toteumaan, kuten konsernin käyttökateeseen (painoarvo 50 %) ja katetuottoon (painoarvo 20 %) sekä erityisiin kestävään kehitykseen liittyviin henkilökohtaisiin tavoitteisiin (painoarvo 30 %). Näiden tavoitteiden kokonaistulos oli kynnys- ja tavoitetason välillä ja tuotti 116 704 euron palkkion. Lisäksi toimitusjohtaja sai 12 796 euron lisäbonuksen, joka perustuu konsernin vuodelle 2021 asetetun vuosittaisen käyttökate tavoitteen kynnysarvon saavuttamiseen.

LTI-ansaintajakson 2019–2021 mukainen maksu perustui suhteelliseen osakkeiden kokonaistuottoon (Total Shareholder Return, TSR), jossa Suominen osakkeen TSR:ää verrattiin kaikkien Nasdaq Helsingissä noteerattujen osakkeiden TSR:ään. TSR laskettiin määrittämällä ensin Q4/2018 ja Q4/2021 välinen volyympainotettu, keskimääräinen osakekurssimuutos ja lisäämällä siihen vuosina 2019–2021 maksetut osingot. Suominen TSR oli 25. sijalla ja sijoitti yhtiön yli 80. prosenttipisteen, joka oli tavoite- (60. prosenttipiste) ja enimmäisarvon (90. prosenttipiste) välissä.

Kiinteän palkitsemisen osuus oli 44 % ja muuttuvan palkitsemisen osuus 56 % toimitusjohtajalle vuonna 2022

Toimitusjohtajan kokonaispalkkio vuonna 2022



Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) 2021 ansaintakriteerit ja toimitusjohtajan toteuma*

KPI	Painoarvo	Toteuma
Konsernin käyttökate	50 %	Kynnys- ja tavoitetason välillä
Konsernin katetuotto	20 %	Alle kynnysarvon
Henkilökohtaiset tavoitteet	30 %	Enimmäistaso saavutettu
Yhteensä	100 %	Kynnys- ja tavoitetason välillä

* Vuonna 2022 maksetut

maksetusta kokonaispalkkiosta. Lisäeläkkeitä (muuta kuin lakisääteisiä eläkkeitä) ei katsota kiinteäksi eikä muuttuvaksi palkitsemiseksi.

Vuonna 2022 Petri Helsky ansaitsi seuraavat muuttuvat kannustimet, jotka maksetaan vuonna 2023:

STI 2022 -palkkio perustui konsernin käyttökateeseen (painoarvo 70 %) ja erityisiin kestävään kehitykseen liittyviin henkilökohtaisiin tavoitteisiin (painoarvo 30 %). Näiden tavoitteiden kokonaistulos oli kynnys- ja tavoitetason välillä, eli 75 276 euroa.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) ansaintajakson 2020–2022 mukainen palkkio perustui suhteelliseen osakkeiden kokonaistuottoon (Total Shareholder Return, TSR), jossa Suominen osakkeen TSR:ää verrattiin kaikkien Nasdaq Helsingissä noteerattujen osakkeiden TSR:ään. TSR laskettiin määrittämällä ensin Q4/2019 ja Q4/2022 välinen volyympainotettu, keskimääräinen osakekurssimuutos ja lisäämällä siihen vuosina 2020–2022 maksetut osingot. Suominen TSR oli 45. sijalla ja sijoitti yhtiön yli 63. prosenttipisteen, joka oli tavoite- (60. prosenttipiste) ja enimmäisarvon (90. prosenttipiste) välissä.

Tämän tuloksena toimitusjohtajalle maksettiin bruttopalkkiona 123 924 Suominen osaketta.

Petri Helsky ja yhtiö sopivat yhdessä, että Helskyn toimitusjohtajasopimus päättyy 30.11.2022. Sopimuksen mukaan Petri Helskylle maksetaan sopimuksen mukainen 6 kuukauden irtisanomisajan peruspalkka (luontoisedut mukaan lukien). Hänelle maksetaan myös lisäeläkemaksua, joka on 11,5 prosenttia vuoden 2023 palkasta ja luontoiseduista. Lisäksi Petri Helsky on oikeutettu 418 200 euron erorahaan, joka maksetaan vuonna 2023.

Klaus Korhonen 30.11.–31.12.2022

Yhtiön henkilöstö- ja lakiasianjohtaja Klaus Korhonen oli väliaikainen toimitusjohtaja 30. marraskuuta 2022 alkaen. Hän sai korotettua peruspalkkaa väliaikaisesta tehtävästä, mutta muuten hänen työehtonsa pysyivät ennallaan. Klaus Korhosen tosiasiallisesti maksettu peruspalkka etuuksineen oli 20 371 euroa 30.11.–31.12.2022.

Toimitusjohtaja Petri Helskyn palkitsemista vuoden 2022 osalta kuvataan tässä taulukossa tarkemmin.

Elementti	Määrä	Tarkoitus, yhteys strategiaan ja kuvaus palkitsemispolitiikasta	Vaatimustenmukaisuutta koskeva kommentti
Peruspalkka + edut	<p>Maksettu vuonna 2022 (sisältää vuosilomapalkan):</p> <p>Peruspalkka: 439 868 euroa</p> <p>Edut: 18 626 euroa</p>	<p>Tarkoituksena on tarjota kiinteä palkitseminen, joka on kilpailukykyinen markkinoilla ja kuvastaa yhtiön liiketoiminnan laajuutta ja moninaisuutta. Peruspalkka sisältää verotettavia luontoisetuja, kuten esim. työsuuhdeauto, lounas ja puhelin. Peruspalkka määräytyy useiden eri tekijöiden, kuten markkinoilla vallitsevan palkkatason sekä henkilön osaamisen ja kokemuksen perusteella. Peruspalkka tarkistetaan yleensä vuosittain.</p>	<p>Politiikan mukainen: Toimitusjohtajan etuja ovat työsuuhdeauto, sairauskuluvakuutus, lounas- ja puhelinetu.</p>
Lisäeläkejärjestelyt	<p>Maksettu vuonna 2022: 67 576 euroa</p>	<p>Tarkoituksena on tarjota kilpailukykyinen eläketulo. Lisäeläkejärjestelmä on maksuperusteinen eläkejärjestelmä. Eläkemaksu määräytyy toimitusjohtajan perusvuosipalkan, luontoisetujen ja käteispalkkion perusteella.</p>	<p>Politiikan mukainen: Toimitusjohtajalla on ei-lakisääteinen maksuperusteinen eläkejärjestely. Yhtiön suorittama maksu oli 11,5 % vuosipalkasta, etuuksista ja käteispalkkiosta vuonna 2022. Eläke alkaa 63 vuoden iässä.</p>
Käteispalkkio (lyhyen aikavälin palkitseminen)	<p>Ansaittu tilikaudella 2021 (Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä STI 2021), maksettu vuonna 2022: 116 704 euroa</p> <p>Ansaittu tilikaudella 2021 (lisäbonus), maksettu vuonna 2022: 12 796 euroa</p> <p>Ansaittu tilikaudella 2022 (lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä STI 2022), maksetaan vuonna 2023: 75 276 euroa</p>	<p>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.</p>	<p>Politiikan mukainen: Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä (STI) maksettavan palkkion enimmäismäärä vuosina 2021 ja 2022 oli 60 % perusvuosipalkasta (ilman vuosilomapalkkaa). Vuosina 2021 ja 2022 kokonaistoteuma oli kynnys- ja tavoitetason välillä.</p> <p>Hallitus päätti marraskuussa 2021 ottaa käyttöön lisäbonusmahdollisuuden kaikille vuoden 2021 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän piiriin kuuluville työntekijöille, toimitusjohtaja mukaan lukien. Tämä johti maksuun vuonna 2022.</p>

Elementti	Määrä	Tarkoitus, yhteys strategiaan ja kuvaus palkitsemispolitiikasta	Vaatimustenmukaisuutta koskeva kommentti
Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät (pitkän aikavälin palkitseminen)	<p>Ansaittu pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) ansaintajaksolla 2019–2021, maksettu vuonna 2022: 128 563 brutto-osaketta, joiden arvo on 463 367 euroa. Luovutetut netto-osakkeet: 60 739</p> <p>Ansaittu pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) ansaintajaksolla 2020–2022, maksetaan vuonna 2023: 123 924 brutto-osaketta</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 toimitusuhde on voimassa.</p> <p>Hallitus päättää osakkeiden enimmäismäärän, joka on mahdollista ansaita järjestelmän avulla. Pitkän aikavälin kannustimet määritetään Suominen osakkeina mutta maksetaan osakkeina ja rahana, jolla pyritään kattamaan osakkeiden vastaanottamisesta aiheutuvat verot.</p>	<p>Politiikan mukainen: Toimitusjohtaja oli osallistujana LTI-ansaintajaksolla 2019–2021, jolloin määriteltyjen tunnuslukujen kokonaistoteuma oli kynnys- ja tavoitetason välillä. Toteuman perusteella toimitusjohtaja palkittiin 128 563 brutto-osakkeella keväällä 2022.</p> <p>Toimitusjohtaja oli myös osallistujana LTI-ansaintajaksolla 2020–2022, jolloin kokonaistoteuma oli tavoite- ja enimmäistason välillä. Toteuman perusteella toimitusjohtaja palkitaan 123 924 brutto-osakkeella keväällä 2023.</p> <p>Hallitus on päättänyt osakkeiden enimmäismäärän, joka on mahdollista ansaita pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) perusteella. Lisäksi pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä on palkkiokatto palkkioille, jos hallituksen osakkeen hinnalle asettamat raja-arvot saavutetaan. Näitä raja-arvoja ei saavutettu ansaintajaksolla 2019–2021 ja 2020–2022.</p>
Osakeomistus-edellytys		<p>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 toimitusuhdeensa yhtiössä jatkuu.</p>	<p>Politiikan mukainen: Toimitusjohtaja ei ole myynyt pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) ansaintajaksolta 2018–2020 ja 2019–2021 saamiaan osakkeita.</p>