

Suominen Oyj:n palkitsemisraportti

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.

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. Poliitiikka on kokonaisuudessaan luettavissa yhtiön verkkosivuilla: www.suominen.fi/fi/sijoittajille/hallinnointi/palkitseminen/.

TOIMITUSJOHTAJAN VUODEN 2023 PALKKIOT LYHYESTI

Tommi Björnman toimi yhtiön toimitusjohtajana 1.4.2023 alkaen. Toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen määrä pieneni edellisvuodesta vuonna 2023, sillä uudelle toimitusjohtajalle ei ensimmäisenä toimintavuotenaan maksettu palkkioita lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) eikä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) perusteella. Uudelle toimitusjohtajalle toimsuhteen alussa maksettua allekirjoituspalkkiota lukuun ottamatta toimitusjohtajan palkitsemisrakenteessa ei tapahtunut muutoksia vuonna 2023.

Yhtiön henkilöstö- ja lakiasiaintoimittaja Klaus Korhonen toimi väliaikaisena toimitusjohtajana 31.3.2023 saakka. Hän sai korotettua peruspalkkaa väliaikaisesta tehtävästä, mutta muuten hänen palkkionsa ja työehtonsa pysyivät ennallaan.

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 5.2.2024. Tämä raportti sisältää tiedot tilikauden 2023 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 selkeät 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 ja 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 markkinaa nähden.
- Suoriteperusteiset kannustimet muodostavat merkittävän osan toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen tavoitetasosta, 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 Suominen tavoitteena on tarjota toimitusjohtajalle palkitsemiskokonaisuus, joka kannustaa Suominen 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 Suominen strategian toteuttamista ja kestävän taloudellisen tuloksen saavuttamista kilpailluilla markkinoilla.

Palkitsemispolitiikka noudattaa Suominen 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 2019–2023.

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 palkioista (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 2019–2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Toimitusjohtajan (Tommi Björnman 1.4.2023 alkaen) kokonaispalkkio ¹ (tuhatta euroa)					385,2
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)	474,6	745,4	957,9	1 118,9	
Indeksi ⁴	100 %	157 %	202 %	240 %	94 %
Henkilöstön keskipalkka ⁵ (tuhatta euroa)	54,9	59,9	53,4	58,9	63,9
Indeksi ⁴	100 %	109 %	97 %	107 %	116 %
Hallituksen kokonaispalkkiot ⁶ (tuhatta euroa)	244,5	275,3	258,4	285,0	289,0
Indeksi ⁴	100 %	113 %	106 %	117 %	118 %
Jaakko Eskola			69,9	75,0	76,0
Andreas Ahlström	33,0	38,0	35,7	39,0	38,5
Björn Borgman		33,3	35,4	39,5	41,5
Nina Linander		43,5	46,8	52,5	52,5
Aaron Barsness				40,0	42,0
Laura Remes					37,0
Laura Raitio	33,0	38,0	35,7	39,0	1,5
Sari Pajari-Sederholm	28,0	37,3	34,9		
Jan Johansson	70,0	76,3			
Risto Anttonen	43,0	4,5			
Hannu Kasurinen	33,5	4,5			
Jaana Tuominen	4,0				
Kolmen vuoden osakkeen kokonaistuotto (Total Shareholder Return, TSR) ⁷ (%)	-34 %	12 %	126 %	41 %	-35 %
Osakekurssin kehitys ⁸ (euroa)	2,34	4,90	4,82	2,86	2,70
Indeksi ⁴	100 %	209 %	206 %	122 %	115 %
Käyttökate (EBITDA) (miljoonaa euroa)	33,7	60,9	47,0	15,3	15,9
Indeksi ⁴	100 %	181 %	139 %	45 %	47 %

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 2019–2022 sisältää kaikki toimitusjohtajalle suoritettavat maksut siltä ajalta, jonka hän toimi toimitusjohtajana.

⁴ Aikasarjan ensimmäisenä vuonna (2019) 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 2023 kolmen vuoden osakkeen kokonaistuotto lasketaan seuraavasti: (vuoden 2023 viimeisen neljänneksen keskimääräinen päätöskurssi – vuoden 2020 viimeisen neljänneksen keskimääräinen päätöskurssi) / vuoden 2020 viimeisen neljänneksen keskimääräinen päätöskurssi + (vuosien 2021, 2022 ja 2023 maksetut osingot) / vuoden 2020 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

Varsinaisessa yhtiökokouksessa 3.3.2023 100 % annetuista äänistä hyväksyi vuoden 2022 palkitsemisraportin. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on ottanut huomioon osakkeenomistajien yhtiökokouksessa antaman myönteisen palautteen.

Hallitus päätti vuonna 2023 poiketa väliaikaisesti palkitsemispolitiikasta tarjoamalla uudelle toimitusjohtajalle Tommi Björnmanille allekirjoituspalkkion hänen aloittaessaan tehtävässään. Allekirjoituspalkkion maksamisen ehtona on, että hän aloittaa tehtävässään viimeistään 1.4.2023. Palkkiosumma vastasi toimitusjohtajan yhden kuukauden

palkkaa. Palkitsemispolitiikan mukaan hallitus voi huolellisen harkinnan jälkeen väliaikaisesti poiketa palkitsemispolitiikasta tietyissä ennalta määritellyissä poikkeustilanteissa, kuten uuden toimitusjohtajan nimittämisen yhteydessä. Hallitus harkitsi tilannetta huolellisesti palkitsemispolitiikan mukaisesti. Allekirjoituspalkkiota pidettiin tarpeellisenä kannustimena, jotta uusi toimitusjohtaja aloitaisi tehtävässään mahdollisimman pian.

Suominen ei käyttänyt vuoden 2023 aikana oikeuksiaan vaatia maksettuja tai maksamattomia kannustimia takaisin (takaisinperintä) tai peruuttaa ne (malus).

2. Hallituksen palkkiot edelliseltä tilikaudelta

Kuten palkitsemispolitiikassa todetaan, yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot etukäteen aina vuodeksi kerrallaan. Osakkeenomistajien nimitysmikunta 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 3.4.2023 säilyttää hallituksen jäsenille maksettavat vuosipalkkiot ennallaan. 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 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 10.5.2023.

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

sen ruotsalaisille jäsenille maksettaviin palkkioihin sovelletaan työeläkemaksuja. Kaikki hallituksen jäsenille vuonna 2023 suoritettut maksut ovat olleet palkitsemispolitiikan mukaisia. Vuonna 2023 hallituksen jäsenille maksettiin seuraavat palkkiot:

Hallituksen palkkiot vuonna 2023

		Vuosipalkkiosta rahana maksettu osuus (euroa)	Vuosipalkkiosta osakkeina maksettu osuus (euroa)	Vuosipalkkiosta osakkeina maksettu osuus (kpl)	Kokouspalkkiot (euroa)	Yhteensä (euroa)
Jaakko Eskola	puheenjohtaja	52 438,40	17 561,60	6 272	6 000	76 000
Andreas Ahlström	varapuheenjohtaja	24 723,20	8 276,80	2 956	5 500	38 500
Aaron Barsness	jäsen	24 723,20	8 276,80	2 956	9 000	42 000
Björn Borgman	jäsen	24 723,20	8 276,80	2 956	8 500	41 500
Nina Linander*	jäsen	32 211,60	10 788,40	3 853	9 500	52 500
Laura Remes (3.4.2023 alkaen)	jäsen	24 723,20	8 276,80	2 956	4 000	37 000
Laura Raitio (3.4.2023 saakka)	jäsen				1 500	1 500

* Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja, sisältää 10 000 euron lisäkorvauksen.

Hallituksen jäsenille maksettiin palkkioita (mukaan lukien Suominen osakkeina maksetut palkkiot) vuonna 2023 yhteensä 289 000 euroa.

Lisäksi on maksettu kulukorvaukset yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

3. Toimitusjohtajan palkkiot edelliseltä tilikaudelta

Toimitusjohtajana toimi vuoden 2023 aikana kaksi henkilöä.

Klaus Korhonen 1.1.2023–31.3.2023

Yhtiön henkilöstö- ja lakiasiaintoimittaja Klaus Korhonen toimi väliaikaisena toimitusjohtajana 1.1.2023–31.3.2023. Hän sai korotettua peruspalkkaa tästä väliaikaisesta tehtävästä, mutta muuten hänen työehtonsa pysyivät ennallaan. Klaus Korhosen tosiasiallisesti maksettu peruspalkka etuuskineen oli 62 400 euroa aikavälillä 1.1.2023–31.3.2023.

Tommi Björnman 1.4.2023 alkaen

Tommi Björnman toimi yhtiön toimitusjohtajana 1.4.2023 alkaen.

Tommi Björnmanin palkkio vuonna 2023 koostui kiinteästä peruspalkasta (sisältäen luontoisedut), yhden kuukauden palkkaa vastaavasta allekirjoituspalkkiosta ja lisäeläkkeestä. Koska kyseessä oli hänen ensimmäisen vuotensa toimitusjohtajana, hänelle ei vuonna 2023 maksettu lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien mukaisia palkkiota.

Vuonna 2023 Tommi Björnmanille maksettu kokonaispalkkio 425 028 euroa koostui kiinteästä palkasta, allekirjoituspalkkiosta ja eduista, yhteensä 385 180 euroa, sekä 39 848 euron lisäeläkemaksusta.

Vuonna 2023 Tommi Björnman ansaitsi seuraavat muutuvat kannustimet, jotka maksetaan vuonna 2024:

Yleisen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisen palkkion perusteena vuonna 2023 olivat konsernin käyttökate (EBITDA, painotus 70 %), konsernin katetuotto (CM, painotus 20 %), konsernin myyntisaamisten kiertoaika ja vaihto-omaisuuden kiertoaika (DSO+DIO, painotus 10 %) sekä henkilökohtaiset tavoitteet (painotus 20 %). Näiden tavoitteiden kokonaistulos oli kynnys- ja tavoitetason välillä eli 59 667 euroa.

Toimitusjohtajan kokonaispalkkio vuonna 2023

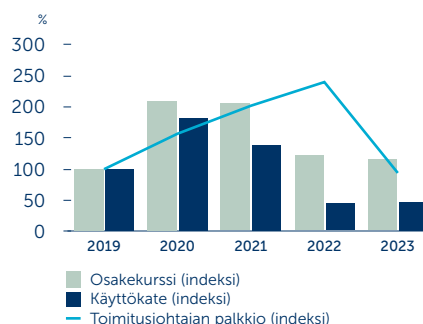


Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) 2023 ansaintakriteerit ja toimitusjohtajan toteuma¹

Ansaintakriteeri	Painoarvo	Toteuma
Konsernin käyttökate	50 %	Kynnys- ja tavoitetason välillä
Konsernin katetuotto	20 %	Kynnys- ja tavoitetason välillä
Konsernin DSO+DIO	10 %	Tavoite- ja enimmäistason välillä
Henkilökohtaiset tavoitteet	20 %	Tavoite- ja enimmäistason välillä
Yhteensä	100 %	Kynnys- ja tavoitetason välillä

¹ Maksetaan vuoden 2024 aikana

Yhtiön tulos ja toimitusjohtajan palkkiot 2019–2023



Tässä taulukossa kuvataan tarkemmin toimitusjohtaja Tommi Björnmanin palkitseminen vuoden 2023 osalta.

Elementti	Määrä	Tarkoitus, yhteys strategiaan ja kuvaus palkitsemispolitiikasta	Vaatimustenmukaisuutta koskeva kommentti
Peruspalkka + edut	Maksettu vuonna 2023 (sisältää lomarahaa): Peruspalkka: 346 500 euroa Edut: 180 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.
Allekirjoituspalkkio	Kertapalkkio vuonna 2023: 38 500 euroa	Jotta uudella toimitusjohtajalla olisi kannustin aloittaa tehtävässään mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, hänelle päätettiin tarjota yhden (1) kuukauden palkkaa vastaava allekirjoituspalkkio, jos hän aloittaa tehtävässään viimeistään 1.4.2023.	Poikkeaa politiikasta: Allekirjoituspalkkiota ei mainita erikseen palkitsemispolitiikassa. Kuten politiikassa mainitaan, hallitus voi kuitenkin poiketa politiikasta tietyissä poikkeustilanteissa, kuten uuden toimitusjohtajan nimittämisen yhteydessä. Sen mukaisesti hallitus huolellisen harkinnan jälkeen arvioi, että politiikasta on tarpeen poiketa väliaikaisesti ja tarjota uudelle toimitusjohtajalle allekirjoituspalkkio, joka kannustaa häntä aloittamaan tehtävässään mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.
Lisäeläkejärjestelyt	Maksettu vuonna 2023: 39 848 euroa	Tarkoituksena on tarjota kilpailukykyinen eläketulo. Lisäeläkejärjestelmä on maksuperusteinen eläkejärjestelmä. Eläkemaksu määräytyy toimitusjohtajan perusvuosipalkan perusteella.	Politiikan mukainen: Toimitusjohtajalla on eilakisäateinen maksuperusteinen eläkejärjestely. Yhtiön suorittama maksu oli 11,5 % vuosipalkasta vuonna 2023. Eläke alkaa 63 vuoden iässä.
Käteispalkkio (lyhyen aikavälin palkitseminen)	Ansaittu tilikaudella 2023 (lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä STI 2023), maksetaan vuonna 2024: 59 667 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 2023 oli 60 % perusvuosipalkasta (ilman lomarahaa).

Elementti	Määrä	Tarkoitus, yhteys strategiaan ja kuvaus palkitsemispolitiikasta	Vaatimustenmukaisuutta koskeva kommentti
Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät (pitkän aikavälin palkitseminen)	Sitouttava lisä-osakejärjestelmä (MRSP) Ei ansaittuja pitkän aikavälin kannustimia vuonna 2023	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 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 toimisuhte on voimassa. 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.	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 toimisuhte yhtiön kanssa on voimassa palkkion maksuhetkellä. 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.
Osakeomistus-edellytys		Toimitusjohtajan on omistettava puolet pitkän aikavälin suoriteperusteisten kannustinjärjestelmien perusteella saamistaan nettomääräisistä osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa vastaa yhteensä hänen bruttopalkkaansa palkkion maksua edeltävänä kalenterivuotena. Osakkeet on pidettävä niin kauan kuin hänen toimisuhteensa yhtiössä jatkuu.	Politiikan mukainen: Toimitusjohtaja ei ole vastaanottanut, tai myynyt yhtään osaketta mistään pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä.