

# SUOMINEN OYJ:N PALKITSEMISPOLITIikka

## Sisälly

### Johdanto...1

### Perusteet...1

### Päätöksentekoprosessi...2

Hallitus...2

Toimitusjohtaja...2

### Hallituksen palkitsemisen periaatteet...2

### Toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet...2

Toimitusjohtajan vuosittaista kokonaispalkitsemista koskevat hallituksen ohjeet...2

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustimien aikajännettä koskevat hallituksen ohjeet...3

Toimitusjohtajan kannustimien ansaintakriteereitä ja tavoiteasetantaa koskevat hallituksen ohjeet...3

Palkitsemisen pääelementit...4

Takaisinperintä...5

Irtisanomisaika ja erokorvaus...5

### Erityistilanteet...5

## Johdanto

Tämä palkitsemispolitiikka sisältää Suomen Oyj:n ("Suomen" tai "yhtiö") hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet ja käytännöt. Toimitusjohtajaa koskevat seikat koskevat myös mahdollista toimitusjohtajan sijaista.

Hallitus hyväksyy palkitsemispolitiikan ja on vastuussa sen toteuttamisesta. Hallitus on osoittanut palkitsemispolitiikan valmistelun ja valvonnan hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnalle. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on palkitsemispolitiikan valmistelussa ottanut huomioon hallinnointikoodin 2020 suositukset sekä arvopaperimarkkinalain ja osakeyhtiölain uudet säännökset. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta seuraa ja arvioi palkitsemispolitiikkaa jatkuvasti varmistaakseen sen, että politiikka on yhtiön strategian mukainen ja palkitsee saavutetuista tuloksista.

## Perusteet

Suomisen palkitsemispolitiikan tavoitteena on määritellä palkitsemiskäytäntö, 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 Suomen tulosta ja strategiaa tärkeiden sidosryhmien etujen mukaisesti. Palkitsemispolitiikan tavoitteena on varmistaa, että Suomen palkitseminen perustuu saavutettuihin tuloksiin.

Suomisen palkitsemispolitiikassa on seuraavat pääperiaatteet:

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

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.

## Päätöksentekoprosessi

### Hallitus

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot aina vuodeksi kerrallaan. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee itsenäisesti yhtiökokoukselle esiteltävän ehdotuksen hallituksen jäsenten palkitsemisesta.

### Toimitusjohtaja

Hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee toimitusjohtajan palkitsemista koskevat asiat. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta arvioi jatkuvasti toimitusjohtajan palkitsemisen tarkoituksenmukaisuutta. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta tarkastelee sitä, miten toimitusjohtajan palkitseminen suhteutuu markkinaan ja varmistaa sen, että palkitseminen on yhtiön strategian, osakkeenomistajien etujen ja tämän politiikan mukaista. Lisäksi henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta arvioi ja ottaa huomioon yhtiökokouksen mahdollisen äänestystuloksen Suominen palkitsemispolitiikkaa käsiteltäessä.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnalla ei ole itsenäistä päätösvaltaa, ellei hallitus tapauskohtaisesti toisin päättää. Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus. Yhtiökokous tai hallitus yhtiökokouksen valtuuttamana päättää osakkeiden, optio-oikeuksien tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta toimitusjohtajalle. Toimitusjohtaja ei osallistu omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoprosessiin.

Tämän politiikan tulisi lähtökohtaisesti olla sovellettavissa neljän vuoden ajan. Politiikkaan on siten sisällytetty jonkin verran joustavuutta, jotta sitä voidaan soveltaa käytännössä koko sen tulevan elinkaaren ajan. Hallitus voi käyttää harkintavaltaa muokatessaan ansaintakriteereitä sekä niiden painotuksia ja tavoitetasoja, jotta varmistetaan, että kannustinjärjestelmät pysyvät toimivina ja Suominen strategian mukaisina.

## Hallituksen palkitsemisen periaatteet

Yhtiökokous päättää hallituksen palkitsemisesta. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee ehdotuksen yhtiökokoukselle.

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.

Jos hallituksen jäsen on työsuhteessa yhtiöön, työsuhteen ehdot ja työsuhteeseen perustuva palkitseminen ovat Suominen normaalin työsuhteeseen liittyvän menettelyn mukaisia. Yhtiökokous päättää hallitustyöskentelyn palkkioista yllä kuvatun mukaisesti.

## Toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet

Tämän politiikan tarkoituksena on mahdollistaa, että yhtiö voi tarjota toimitusjohtajalle palkitsemiskokonaisuuden, joka kannustaa Suominen strategisten tavoitteiden saavuttamiseen ja pitkän aikavälin omistaja-arvon luomiseen sekä toimitusjohtajan sitouttamiseen yhtiöön. Palkitsemisen rakenne ja kilpailukykyisyys varmistetaan systemaattisella sisäisellä ja ulkoisella vertailulla, jossa on otettu huomioon myös paikallinen markkinakäytäntö.

## Toimitusjohtajan vuosittaista kokonaispalkitsemista koskevat hallituksen ohjeet

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.

Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen suhteet sekä käteispalkkioiden ja osakepohjaisen palkitsemisen suhteet riippuvat yhtiön kulloisestakin liiketoimintatilanteesta, strategiasta ja tavoitteista palkitsemisesta päätettäessä, jotta voidaan varmistaa kuhunkin tilanteeseen parhaiten sopiva kokonaispalkitsemisen rakenne. Hallitus ottaa tarkasti huomioon yhtiön strategian ja pitkän aikavälin tavoitteet sekä markkinakäytännöt päätettäessään vuosittain palkitsemiselementit, niiden painoarvot, ansaintakriteerit ja tavoitteet. Hallitus asettaa tavoite- ja enimmäistason sekä lyhyen että pitkän aikavälin palkitsemiselle. Tavoitetason palkkiot maksetaan, kun ansaintakriteerien tavoitteet on saavutettu hallituksen odotusten mukaisesti.

Hallituksen tarkoituksena on, että muuttuvat kannustimet muodostavat merkittävän osan toimitusjohtajan vuosittaisesta ansaintamahdollisuudesta tavoitetasolla. Tavoitetasolla muuttuvien kannustimien arvo on tyypillisesti toimitusjohtajan kiinteään vuosipalkan suuruinen. Jos suoriutuminen ylittää hallituksen odotukset, muuttuvien kannustimien arvo ylittää kiinteään vuosipalkan. Muuttuvissa kannustimissa ansaintamahdollisuus on tavoitetasolla suurempi pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä kuin lyhyen. Tällä pyritään varmistamaan, että toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien tavoitteet ovat yhtenevät.

Arvioitaessa kokonaispalkitsemista ja sen elementtejä, pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustimen arvo lasketaan käyttämällä Suominen osakkeen hintaa ennen kannustimen ansaintajakson alkamista. Hallituksella on oikeus asettaa palkkiokatto pitkän aikavälin suoriteperusteisten kannustinjärjestelmien palkkioille, jos osakkeen hinnalle asetettu raja-arvo saavutetaan.

### **Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustimen aikajännettä koskevat hallituksen ohjeet**

Suoriteperusteisen pitkän aikavälin palkitsemisen kokonaisaikajänne on vähintään kolme vuotta, millä pyritään edistämään Suominen strategian, omistaja-arvon ja palkitsemisen pitkäjänteistä yhteensovittamista. Jokaisella ansaintajaksolla voi olla yksi tai useita ansaintakriteereitä. Jokaisella ansaintakriteerillä on hallituksen päättämä 1–3 vuoden mittausjakso. Sitouttavien osakepohjaisten kannustinjärjestelmien sitouttamisaika on vähintään yksi vuosi.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien perusteella ansaitut Suominen osakkeet maksetaan, kun oikeus palkkioon on syntynyt. Osakeomistuksen kasvattamiseksi yhtiön toimitusjohtajan on omistettava puolet pitkän aikavälin suoriteperusteisen kannustinjärjestelmän perusteella saamistaan nettomääräisistä osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa yhtiössä yhteensä vastaa hänen bruttovuosipalkkansa arvoa. Osakkeet on pidettävä niin kauan kuin toimitusjohtajan toimisuuhde yhtiössä jatkuu.

### **Toimitusjohtajan kannustimien ansaintakriteereitä ja tavoiteasetantaa koskevat hallituksen ohjeet**

Lyhyen ja pitkän aikavälin suoriteperusteista kannustamista käytetään palkitsemaan hyvästä suorituksesta, ja hallitus valitsee vuosittain soveliaimmat ansaintakriteerit jokaiselle suoriteperusteiselle kannustimelle. Ansaintakriteerien valinnan tarkoituksena on ohjata toimitusjohtajaa erityisesti Suominen strategian toteuttamiseen ja kestävien taloudellisten tulosten saavuttamiseen kilpaillussa ympäristössä. Hallitus määrittää selkeästi ansaintakriteerien mittaamistavan kriteereitä asetettaessa.

Ansaintakriteerien tavoitteet voivat perustua (a) osakkeen kokonaistuottoon, joka keskittyy pitkäaikaisen omistaja-arvon luomiseen, (b) taloudellisiin ja operatiivisiin ansaintakriteereihin, jotka keskittyvät kannattavaan kasvuun ja toiminnan tehokkuuteen, ja/tai (c) strategisiin ansaintakriteereihin, jotka keskittyvät strategiaan painopistealueisiin, yritys vastuuseen ja liiketoiminnan uudistamiseen.

## Palkitsemisen pääelementit

ELEMENTTI	TARKOITUS JA LINKKI STRATEGIAAN	KUVAUS
<b>Peruspalkka + edut</b>	Tarkoituksena on tarjota kiinteä palkitseminen, joka on kilpailukyinen markkinoilla ja kuvastaa yhtiön liiketoiminnan laajuutta ja moninaisuutta.	Peruspalkka sisältää verotettavia luontaisetuja, kuten esim. työsuhteauto, lounas ja puhelin. Peruspalkka määräytyy monien tekijöiden, kuten esim. markkinatason ja yksilöllisten taitojen ja kokemuksen perusteella. Peruspalkkaa tarkastellaan tyypillisesti vuosittain.
<b>Lisäeläkejärjestelyt</b>	Tarkoituksena on tarjota kilpailukyinen eläketulo.	Lisäeläkejärjestelmä on maksuperusteinen eläkejärjestelmä. Eläkemaksu määräytyy toimitusjohtajan perusvuosipalkan perusteella.
<b>Käteispalkkio (lyhyen aikavälin palkitseminen)</b>	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.
<b>Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät (pitkän aikavälin palkitseminen)</b>	Tarkoituksena on palkita pitkäaikaisen omistaja-arvon tuottamisesta ja yhtenäistää toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien tavoitteet. Tarkoituksena on kasvattaa yhtiön arvoa tarjoamalla osakeomistukseen perustuva palkkio. Tarkoituksena on kasvattaa toimitusjohtajan omistusta yhtiössä alla kuvatus osakeomistusedellytyksen mukaisesti.	Toimitusjohtajalla voi olla osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä, jotka palkitsevat yhtiön suoriutumisesta tai joita käytetään sitouttamistarkoituksiin. Tällä hetkellä Suominen suoriteperusteinen pitkän aikavälin kannustin on osakepalkkiojärjestelmä, joka tarjoaa toimitusjohtajalle mahdollisuuden ansaita palkkiona ennalta määrätyn määrän 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 osakepalkkiojärjestelmän perusteella. Osakepalkkiojärjestelmän lisäksi toimitusjohtaja kuuluu myös sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän piiriin. Sitouttavassa osakepalkkiojärjestelmässä toimitusjohtaja on sijoittanut omia varojaan Suominen osakkeisiin ja saa vastikkeetta Suominen osakkeita suhteessa omaan sijoitukseensa sitouttamisjakson päättymisen jälkeen. Palkkion maksamisen edellytyksenä on, että toimitusjohtajan toimisuhte on voimassa. Sitouttavaa osakepalkkiojärjestelmää käytetään sitouttamistarkoituksiin ja lisäämään suoraa osakeomistusta. Pitkän aikavälin kannustimet määritetään Suominen osakkeina mutta maksetaan osakkeina ja rahana, jolla pyritään kattamaan osakkeiden vastaanottamisesta aiheutuvat verot. Osakepalkkiojärjestelmän ja sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän lisäksi hallitus voi käyttää muita tarpeellisiksi katsomiaan pitkän aikavälin kannustimia, kunhan ne ovat olemassa olevan ohjeistuksen mukaisia.
<b>Osakeomistusedellytys</b>	Tarkoituksena on lisätä osakeomistusta ja varmistaa toimitusjohtajan ja Suominen osakkeenomistajien tavoitteiden vahva yhtenevyys.	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.

## Takaisinperintä

Hallituksella on oikeus leikata kannustinjärjestelmien palkkioita tai lykätä palkkioiden maksua yhtiön kannalta parempaan ajankohtaan, jos Suomisesta riippumattomat olosuhteiden muutokset tai muut olosuhteet johtaisivat yhtiölle tai toimitusjohtajalle olennaisesti haitalliseen tai kohtuuttomaan lopputulokseen.

Hallituksella on oikeus peruuttaa palkkio kokonaan tai osittain, jos se katsoo tarpeelliseksi muuttaa yhtiön tilinpäätöstietoja ja tällä muutoksella olisi ollut vaikutusta palkkion määrään. Lisäksi hallituksella on oikeus peruttaa palkkio, jos toimitusjohtaja on toiminut lain tai yhtiön eettisen sääntöjen vastaisesti.

## Irtisanomisaika ja erokorvaus

Jos toimitusjohtajan johtajasopimus päättyy, toimitusjohtajalle maksettava korvaus määritetään paikallisen lainsäädännön, sopimusvelvoitteiden ja kannustinjärjestelmien ehtojen mukaisesti.

Toimitusjohtajan johtajasopimus on voimassa toistaiseksi. Johtajasopimuksen mukaan irtisanomisaika on kuusi kuukautta, jos joko yhtiö tai toimitusjohtaja irtisanoo johtajasopimuksen. Jos yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan johtajasopimuksen, hänelle maksetaan 12 kuukauden palkkaa vastaava erokorvaus. Toimitusjohtajalla ei ole erillistä sopimusta, joka liittyy hänen johtajasopimuksensa päättymiseen julkisen ostotarjouksen vuoksi.

Jos toimitusjohtajan johtajasopimus päättyy, hallitus voi harkintansa mukaan päättää siitä, maksetaanko toimitusjohtajalle suoriteperusteisia käteispalkkioita kokonaan tai osittain siltä vuodelta kun toimitusjohtajan johtajasopimus päättyy. Hallitus voi harkintansa mukaan päättää myös siitä, maksetaanko osakepohjaisissa kannustinjärjestelmissä toimitusjohtajalle allokoitua kannustinosakkeet kokonaan tai osittain sekä ehdot, joiden perusteella nämä osakkeet maksetaan.

## Erytistilanteet

Hallitus voi väliaikaisesti poiketa tietyistä palkitsemispolitiikassa määritellyistä periaatteista tapauksissa, joissa poikkeaminen olisi yhtiön ja sen osakkeenomistajien edun mukaista. Suominen hallitus voi täten poiketa palkitsemispolitiikasta tietyissä poikkeustilanteissa. Hallitus voi poiketa palkitsemispolitiikasta vasta huolellisen harkinnan jälkeen ennalta määritellyissä tilanteissa, jotka ovat:

- Uuden toimitusjohtajan nimittäminen
- Merkittävä sulautuminen, yrityskauppa, jakautuminen tai muu yritysjärjestely
- Merkittävä muutos Suominen strategiassa
- Muutokset lainsäädännössä, sääntelyssä, verotuksessa tai muut vastaavat tilanteet

Muutokset voivat koskea palkitsemiselementtejä, johtajasopimukseen sovellettavia muita keskeisiä ehtoja ja kannustinjärjestelmien rakenteita, kannustininstrumentteja ja -mekanismeja sekä kannustinjärjestelmien aikajänteitä, ansaintakriteereitä ja ansaintamahdollisuuksia sen mukaan mitä katsotaan tarpeelliseksi, jotta voidaan varmistaa Suominen omistaja-arvon kehitys pitkällä aikavälillä.

Hallitus harkitsee huolellisesti poikkeamista yhtiökouksen vahvistamasta palkitsemispolitiikasta ja mahdollisista poikkeamisista ilmoitetaan avoimesti Suominen osakkeenomistajille.