

Suominen Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys 2017

Suominen Oyj ("Suominen" tai "yhtiö") noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n antamaa Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia 2015 (jäljempänä "Hallinnointikoodi"). Tämä palkka- ja palkkioselvitys on laadittu hallinnointikoodin palkitsemista koskevan raportointiohjeistuksen mukaisesti. Koodi on saatavilla Arvopaperimarkkinayhdistyksen verkkosivuilla osoitteessa www.cgfinland.fi.

A. Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Hallitus

Hallituksen jäsenten palkkioista päättää yhtiökokous etukäteen vuodeksi kerrallaan. Suomisen osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee itsenäisesti palkkioista esityksen yhtiökokoukselle.

Toimitusjohtaja ja muu johto

Toimitusjohtajan ja hänen suorassa alaisuudessaan toimivan muun johdon (johtoryhmä ja laajennettu johtoryhmä) palkoista, tulospalkkioista ja muista eduista päättää Suomisen hallitus. Hallitus päättää myös toimitusjohtajalle toimitusjohtajan päättämisen perusteella maksettavista korvauksista. Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisjärjestelmä koostuu kiinteästä kuukausipalkasta luontoisetuineen, tulospalkkiosta (lyhyen aikavälin palkitseminen) sekä osakeperusteisista kannustinohjelmista (pitkän aikavälin palkitseminen).

Suomisen hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee yhtiön toimitusjohtajan ja konsernin muun johdon palkitsemis- ja nimitysasiat sekä yhtiön henkilöstön palkitsemiseen liittyvät periaatteet ja käytännöt. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnalla ei ole asioissa itsenäistä päätöksentekovaltaa ellei hallitus erikseen toisin päättä.

B. Palkitsemisen periaatteet

Yleistä

Suomisen tavoitteena on palkitsemisjärjestelmä, joka on johdonmukainen, järjestelmällinen ja ennustettava. Järjestelmän tulee olla vahvasti sidottu tavoitteisiin. Palkitsemisen johdonmukaisuus ja kilpailukyky varmistetaan järjestelmällisillä sisäisillä ja ulkoisilla vertailuilla, joissa otetaan huomioon myös paikallisten markkinoiden olosuhteet. Suomisen palkitsemismallilla pyritään varmistamaan, että kiinteä osa palkitsemisen kokonaisuudesta kohdistetaan yksilöllisesti ja sitä tarkastellaan aktiivisesti. Aktiivisen palkitsemismallin tavoite on varmistaa, että yhtiö on houkutteleva työnantaja sekä nykyisille että uusille avainhenkilöille. Selkeät, suorituskkyä kuvaavat mittarit ja saavutettujen tulosten painottaminen varmistavat, että palkitseminen on perusteltua, tavoitteellista ja kannustavaa. Muuttuvan palkitsemisen

tavoitteiden valinnalla pyritään johtaminen kohdistamaan Suominen strategian toteutumisen ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen. Pitkän ja lyhyen aikavälin suoritepalkkioiden käyttämisellä pyritään palkitsemaan hyviä suorituksia sekä edesauttamaan yhtiön taloudellista menestystä ja omistaja-arvon suotuisaa kehitystä.

Hallituksen palkitsemisen periaatteet

Suominen Oyj:n hallituksen jäsenten palkitseminen jakautuu kiinteään vuosipalkkioon sekä kokouspalkkioon.

Suominen 15.3.2017 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti pitää hallituksen jäsenten palkkiot ennallaan lukuun ottamatta hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkiota, jota päätettiin korottaa 10 000 eurolla. Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio on 60 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajan vuosipalkkio 37 500 euroa ja muiden hallituksen jäsenten vuosipalkkio 28 000 euroa. Hallituksen jäsenten vuosipalkkioista 60 % maksetaan rahana ja 40 % Suominen Oyj:n osakkeina.

Edellä mainituista palkkioista osakkeina luovutettava osakemäärä määritettiin Nasdaq Helsinki Oy:n ylläpitämässä pörssikaupankäynnissä määräytyneen osakkeen arvon perusteella seuraavasti: osakkeen arvona käytettiin osakkeen kaupankäyntimäärillä painotettua keskimurssia Suominen Oyj:n tammi-maaliskuun 2017 osavuositarkastuksen julkaisupäivää seuraavan kuukauden ajalla. Osakkeet luovutettiin hallituksen päätöksellä yhtiön hallussa olevista omista osakkeista 2.6.2017.

Lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkioita siten, että kullekin hallituksen jäsenelle maksetaan 500 euron kokouspalkkio kokouksesta, joka pidetään hallituksen jäsenen kotimaassa ja 1 000 euron kokouspalkkio kokouksesta, joka pidetään muualla kuin hallituksen jäsenen kotimaassa.. Kulukorvaukset maksetaan yhtiön voimassa olevan matkustussäännön mukaisesti. Hallituksen jäsenille ei makseta erikseen palkkiota valiokuntatyöskentelystä.

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön. He eivät kuulu yhtiön optio-ohjelmien tai osakepohjaisten kannustinohjelmien piiriin eikä heillä ole eläkesopimuksia yhtiön kanssa.

Hallituksen jäsenten palkkioksi saamiin Suominen Oyj:n osakkeisiin ei liity Suominen asettamia rajoituksia tai omistusvelvoitteita.

Toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet

Suominen Oyj:n toimitusjohtajan palkitsemisjärjestelmä koostuu kiinteästä kuukausipalkasta luontoisetuineen, tulospalkkiosta (lyhyen aikavälin palkitseminen) sekä osakeperusteisista kannustinohjelmista (pitkän aikavälin palkitseminen).

Pitkän aikavälin palkitseminen: osakeperusteinen kannustinjärjestelmä

Kannustinjärjestelmät vuosille 2015-2019

Suominen hallitus päätti 4.12.2014 kahdesta uudesta konsernin johdon ja avainhenkilöiden osakeperusteisesta kannustinjärjestelmästä. Järjestelmässä on kaksi osaa:

osakepalkkiojärjestelmä ja sitouttava osakepalkkiojärjestelmä. Uusien järjestelmien tarkoituksena on yhdistää omistajien ja järjestelmiin osallistuvien henkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa osallistujat yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyiset yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuvat palkkiojärjestelmät.

Osakepalkkiojärjestelmä

Osakepalkkiojärjestelmässä on kolme ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2015–2017, 2016–2018 sekä 2017–2019. Hallitus päättää erikseen uusista ansaintajaksoista. Lisäksi hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit ja kullekin kriteerille asetettavat tavoitteet sekä ansaintajaksolle osallistuvat henkilöt kunkin ansaintajakson alussa. Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään kuuluu noin 20 henkilöä. Hallituksella on oikeus leikata järjestelmän mukaisia palkkioita, jos hallituksen osakkeen pörssikurssille asettamat rajat täyttyvät.

Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2015–2017 perustuu konsernin liikevaihdon kasvuun, liikevoittomarginaaliin (EBIT %) ja sijoitetun pääoman tuottoon (ROI %). Ansaintajaksolta 2015–2017 maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 460 000 Suominen Oyj:n osakkeen arvoa, josta toimitusjohtajan enimmäisosuus vastaa 84 000 osakkeen arvoa. Palkkiot sisältävät myös rahana maksettavat osuudet.

Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2016–2018 perustuu konsernin liikevaihdon kasvuun, liikevoittomarginaaliin (EBIT %) ja sijoitetun pääoman tuottoon (ROI %). Ansaintajaksolta 2016–2018 maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 245 000 Suominen Oyj:n osakkeen arvoa, josta toimitusjohtajan enimmäisosuus vastaa 53 000 osakkeen arvoa. Palkkiot sisältävät myös rahana maksettavat osuudet.

Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2017–2019 perustuu konsernin liikevaihdon kasvuun, liikevoittomarginaaliin (EBIT %) ja sijoitetun pääoman tuottoon (ROI %). Ansaintajaksolta 2017–2019 maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 480 000 Suominen Oyj:n osakkeen arvoa, josta toimitusjohtajan enimmäisosuus vastaa 80 000 osakkeen arvoa. Palkkiot sisältävät myös rahana maksettavat osuudet.

Ansaintajaksojen kriteerien toteutumista seurataan vuosittain ja mahdolliset palkkiot ansaintajaksolta 2015–2017 maksetaan vuonna 2018; ansaintajaksolta 2016–2018 vuonna 2019 ja ansaintajaksolta 2017–2019 vuonna 2020. Palkkiot maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Mikäli osallistujan työ- tai toimisuhde päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta.

Toimitusjohtajan on omistettava puolet järjestelmistä saamastaan netto-osakemäärästä, kunnes hänen osakeomistuksensa yhteensä vastaa hänen bruttovuosipalkkansa arvoa. Tämä osakemäärä on omistettava niin kauan kuin toimitusjohtajan toimisuhde konserniyhtiöön jatkuu.

Sitouttava osakepalkkiojärjestelmä

Sitouttavassa osakepalkkiojärjestelmässä on yksi kolmen vuoden ansaintajakso, kalenterivuodet 2015 - 2017. Palkkion saaminen tästä järjestelmästä edellyttää, että järjestelmään osallistuva henkilö omistaa tai hankkii yhtiön osakkeita hallituksen päättämän

määrän. Lisäksi palkkion saaminen on sidottu osallistujan työ- tai toimisuhteen voimassaoloon palkkion maksuhetkellä.

Järjestelmän kohderyhmään kuuluvat konsernin johtoryhmän ja laajennetun johtoryhmän jäsenet. Järjestelmän perusteella maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 127 478 Suominen Oyj:n osakkeen arvoa, josta toimitusjohtajan enimmäisosuus vastaa 20 000 osakkeen arvoa. Palkkiot sisältävät myös rahana maksettavat osuudet.

Sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän toteuttamiseksi järjestelmän kohderyhmälle suunnattiin maksullinen osakeanti vuodenvaihteessa 2014–2015. Osakeannissa tarjottiin merkittäväksi enintään 110 000 yhtiön uutta osaketta hintaan 3,35 euroa per osake, joka on sama kuin osakkeen vaihdolla painotettu keskimurssi Nasdaq Helsinki Oy:ssä ajanjaksolla 1.11.—30.11.2014 ja joka vastaa Suomen verottajan hyväksymää käypää arvoa. Osakeannissa merkittiin yhteensä 101 477 uutta Suominen Oyj:n osaketta. Merkintähinta kirjattiin yhtiön sijoitetun vapaan oman pääoman rahastoon.

Uusien osakkeiden luovuttaminen suunnatulla osakeannilla perustui varsinaisen yhtiökokouksen 26.3.2014 hallitukselle antamaan valtuutukseen.

Osakepalkkiojärjestelmien ehtoihin tehtiin teknisiä täsmennyksiä varsinaisen yhtiökokouksen 16.3.2016 päättämän ja 21.3.2016 toteutetun osakkeiden yhdistämisen jälkeen. Myös tässä osakepalkkiojärjestelmiä koskevassa selvityksessä osakkeiden lukumäärää ja arvoa koskevat tiedot on muutettu vastaamaan osakkeiden yhdistämisen mukaista osakemäärää ja osakkeen hintaa.

Kannustinjärjestelmä vuodesta 2018 eteenpäin

Suominen Oyj: n hallitus hyväksyi 11.12.2017 konsernin johdolle ja avainhenkilöille uuden osakeperusteisen kannustinjärjestelmän. Uuden kannustinjärjestelmän tavoitteena on yhdistää osakkeenomistajien sekä johdon ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon lisäämiseksi pitkällä aikavälillä, sitouttaa osallistujat yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen, yhtiön osakkeiden ansaitsemiseen ja kerryttämiseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Osakepalkkiojärjestelmä 2018

Uudessa osakepalkkiojärjestelmässä on yksi kolmivuotinen ansaintajakso, kalenterivuodet 2018–2020. Yhtiön hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit ja kullekin kriteerille asetettavat tavoitteet ansaintajakson alussa. Osakepalkkiojärjestelmän piirissä on noin 20 henkilöä mukaan lukien toimitusjohtaja. Hallitus on oikeutettu leikkaamaan kannustinjärjestelmän mukaisia palkkioita, mikäli hallituksen Suominen Oyj:n osakkeen pörssikurssille asettamat raja-arvot täyttyvät.

Kannustinjärjestelmästä mahdollisesti maksettavat palkkiot vuosina 2018–2020 perustuvat osakkeen suhteelliseen kokonaistuottoon (Total Shareholder Return, TSR) ja liikevoittoprosenttiin (EBIT %). Ansaintajaksolta 2018–2020 mahdollisesti maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 502 000 Suominen Oyj:n osakkeen arvoa, josta toimitusjohtajan enimmäisosuus vastaa 88 000 osakkeen arvoa. Molemmat luvut sisältävät myös rahana maksettavan osuuden.

Palkkioiden maksu ja johdon omistusvelvollisuus

Ansaintajakson 2018–2020 mahdolliset palkkiot maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana vuonna 2021. Käteisenä maksettava osuus on tarkoitettu kattamaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veroluonteiset maksut. Mikäli osallistujan työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta.

Suominen Oyj:n toimitusjohtajan on omistettava puolet järjestelmistä saamastaan netto-osakemäärästä, kunnes hänen osakeomistuksensa vastaa yhteensä hänen yhden vuoden bruttovuosipalkkaansa. Tämä osakemäärä on omistettava niin kauan kuin osallistujan työ- tai toimisuhte konserniyhtiöön jatkuu.

Lyhyen aikavälin palkitseminen

Suomisella on käytössä tulospalkkiojärjestelmä, jonka perusteet hallitus hyväksyy vuosittain etukäteen. Toimitusjohtajalla tulospalkkio perustui vuonna 2017 konsernin tulokseen ennen veroja ja sen enimmäismäärä oli 60 % vuosipalkkiosta. Vuonna 2018 toimitusjohtajan tulospalkkio perustuu liikevaihdon kasvuun, sijoitetun pääoman tuottoon sekä henkilökohtaisiin tavoitteisiin.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika ja erokorvaus

Toimitusjohtajan kanssa solmitun kirjallisen toimitusjohtajasopimuksen mukaan toimitusjohtajan irtisanomisaika on kuusi kuukautta sekä yhtiön irtisanoessa että toimitusjohtajan irtisanoutuessa. Yhtiön irtisanoessa sopimuksen toimitusjohtajalle maksetaan erokorvauksena 12 kuukauden rahapalkkaa vastaava summa. Toimitusjohtajalla ei ole erillistä sopimusta siltä varalta, että hänen työsuhteensa päättyisi julkisen ostotarjouksen johdosta.

Toimitusjohtajan lisäeläkejärjestely

Toimitusjohtajalla on lakisääteisen eläkejärjestelyn lisäksi lisäeläkejärjestely, joka oikeuttaa toimitusjohtajalle vanhuus-, työkyvyttömyys- ja perhe-eläke-edut 63-vuotiaana. Lisäeläke on maksuperusteinen ja vastaa 11,5 % toimitusjohtajan kyseisen vuoden työeläkelain alaisesta rahapalkasta. Lisäeläkemaksu suoritetaan laskennallisen vuosiansion perusteella (kiinteä kuukausipalkka lisättyinä arvioidulla tulospalkkiolla, mutta ei mahdollisilla osakepalkkiojärjestelmän mukaisilla palkkioilla). Toteutuneen ja laskennallisen maksun mahdollinen erotus huomioidaan seuraavan vuoden maksussa.

Muun johdon palkitsemisen periaatteet

Suominen Oyj:n muun johdon (johtoryhmä ja laajennettu johtoryhmä) palkitsemisjärjestelmä koostuu kiinteästä kuukausipalkasta luontoisetuineen, tulospalkkiosta (lyhyen aikavälin palkitseminen) sekä osakeperusteisista kannustinohjelmista (pitkän aikavälin palkitseminen). Edellä selostettu lyhyen- ja pitkän aikavälin palkitsemiseen perustuva järjestelmä koskee toimitusjohtajan lisäksi Suomisen johtoryhmän ja laajennetun johtoryhmän jäseniä seuraavin poikkeuksin:

- Pitkän aikavälin palkitseminen: Konsernin johtoryhmän jäsenen on omistettava puolet järjestelmistä saamastaan netto-osakemäärästä, kunnes hänen osakeomistuksensa yhteensä vastaa puolta hänen bruttovuosipalkkansa arvosta.
- Lyhyen aikavälin palkitseminen: johtoryhmän jäsenten osalta tulospalkkio vastaa enimmillään 50 % vuosipalkasta ja laajennetun johtoryhmän jäsenten osalta 40 % vuosipalkasta. Vuonna 2017 tulospalkkio perustui käyttökatteeseen (EBITDA), jonka toteuma voi vaihdella välillä 0–100 % ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen, jonka toteuma voi myös vaihdella välillä 0–100 %. Tulospalkkio lasketaan kertomalla henkilökohtaisen suoriutumisen toteuma käyttökatteen toteumalla.
- Muuhun johtoon kuuluville henkilöille ei makseta erillistä lisäeläkettä. Niissä maissa, joissa ei ole lakisääteistä eläkejärjestelyä, eläkkeet on järjestetty Suominen tavanomaisten vapaaehtoisten eläkejärjestelyjen puitteissa.

Suominen johtoryhmän jäseniä sekä muita avainhenkilöitä toimii konsernin tytäryhtiöiden hallitusten jäseninä. Heille ei makseta erillisiä palkkioita.

C. Palkitsemisraportti

Hallituksen palkkiot tilikaudella 2017

		Vuosi- palkkiosta rahana maksettu osuus, €	Vuosi- palkkiosta osakkeina maksettu osuus, €	Vuosi- palkkiosta osakkeina maksettu osuus, kpl	Kokous- palkkiot, €	Yhteensä, €
Jan Johansson	hallituksen puheenjohtaja 15.3.2017 alkaen	36 000	24 001	4 814	-	60 001
Jorma Eloranta	hallituksen puheenjohtaja 15.3.2017 asti				5 500	5 500
Risto Anttonen	hallituksen varapuheen- johtaja	22 500	15 002	3 009	5 500	43 002
Andreas Ahlström	Jäsen	16 800	11 198	2 246	5 500	33 498
Hannu Kasurinen	jäsen	16 800	11 198	2 246	5 500	33 498
Laura Raitio	jäsen	16 800	11 198	2 246	5 500	33 498
Jaana Tuominen	jäsen	16 800	11 198	2 246	5 500	33 498

Hallituksen jäsenille maksettiin palkkioita (ml. Suomisen osakkeina maksetut palkkiot) tilikaudella 2017 yhteensä 242 500 euroa.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkkiot tilikaudella 2017

Tilikaudella 2017 toimitusjohtajalle maksettu palkka luontoisetuineen oli 380 638 euroa, josta tulospalkkiota 49 586 euroa. Lisäksi toimitusjohtajalla on sairausvakuutus jonka kulut tilikaudella 2017 olivat 555 euroa. Toimitusjohtajalle maksettiin tilikaudella 2017 lisäeläkemaksuja yhteensä 38 497 euroa. Tilikaudella 2017 toimitusjohtaja ei saanut palkkiona yhtiön osakkeita, optioita tai muita osakeperusteisia oikeuksia.

Muiden johtoryhmän jäsenten palkat luontoisetuineen olivat tilikaudella 2017 yhteensä 1 394 124 euroa, josta tulospalkkioita 31 960 euroa. Tilikaudella 2017 muu johto ei saanut palkkiona yhtiön osakkeita, optioita tai muita osakeperusteisia oikeuksia.