

Suominen Oyj:n palkitsemisraportti

Palkitsemispolitiikka lyhyesti

Suominen Oyj:n hallintoelinten palkitsemispolitiikan ("palkitsemispolitiikka" tai "politiikka") mukaisesti ja yhtiökokouksen 25.4.2025 hyväksymänä Suominen tavoitteena on tarjota palkitsemisjärjestelmä, joka kannustaa yhtiön pitkän aikavälin taloudelliseen menestykseen ja omistaja-arvon luomiseen.

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen ("hallitus") jäsenten palkkioista. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee palkkioesityksen yhtiökokoukselle.

Toimitusjohtajan ("CEO") palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta (sisältäen luontoisedut) sekä muuttuvista kannustimista. Muuttuvat kannustimet voivat olla lyhytaikaisia, kuten vuosibonukset, tai pitkäaikaisia, kuten osakepohjaiset kannustinjärjestelmät. Osakepohjaisia kannustimia voidaan käyttää sekä suoritukseen perustuvaan palkitsemiseen että sitouttamistarkoituksiin.

Hallituksen tavoitteena on, että muuttuvat kannustimet muodostavat merkittävän osan toimitusjohtajalle myönnettävästä vuotuisesta palkitsemismahdollisuudesta tavoitetasolla. Muuttuvien kannustimien tulee tavoitetasolla keskimäärin vastata toimitusjohtajan kiinteää vuosipalkkaa. Mikäli suoritus ylittää hallituksen odotukset, muuttuvat kannustimet voivat ylittää kiinteän vuosipalkan.

Hallitus voi poiketa politiikasta tietyissä poikkeuksellisissa tilanteissa. Täydellinen politiikka on luettavissa verkkosivuillamme www.suominen.fi.

Toimitusjohtajan palkitseminen lyhyesti vuonna 2025

Tommi Björnman toimi yhtiön toimitusjohtajana 30.6.2025 saakka. **Janne Silonsaari** nimitettiin väliaikaiseksi toimitusjohtajaksi 30.6. alkaen, ja hän toimi tehtävässä 10.8.2025 saakka. **Charles Héaulmé** nimitettiin toimitusjohtajaksi ja konsernijohtajaksi 11.8.2025 alkaen.

Toimitusjohtajalle maksettava kokonaispalkitseminen voi sisältää peruspalkan, luontoisedut, lisäeläkemaksut sekä kannustimet voimassa olevien palkitsemisjärjestelmien ehtojen mukaisesti. Kunkin toimitusjohtajan palkitseminen heijastaa hänen rooliaan sekä ajanjaksoa, jonka hän on toiminut toimitusjohtajana.

Vuonna 2025 Tommi Björnmanille maksettu palkitseminen sisälsi kiinteän peruspalkan ja luontoisedut, lisäeläkemaksut, vuoden 2024 Global STI -järjestelmän tuloksen (maksettu vuonna 2025) sekä palkkion Matching-rajoitettu osakepalkkiojärjestelmä -osakeohjelmasta ("MRSP"). Muita pitkäaikaisia kannustimia (LTI) ei maksettu vuonna 2025.

Janne Silonsaaren väliaikaisena toimitusjohtajana ansaitsema palkitseminen koostui ainoastaan kiinteästä palkasta ja luontoiseduista. Mahdolliset vuoden 2025 lyhytaikaiset kannustimet perustuivat hänen ensisijaiseen rooliinsa talousjohtajana (CFO).

Charles Héaulméllä 11.8. alkaen maksettu palkitseminen sisälsi kiinteän peruspalkan, luontoisedut sekä vapaaehtoiset lisäeläkemaksut. Jatkossa hän on oikeutettu osallistumaan yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin niiden ehtojen mukaisesti, ja mahdolliset palkkiot maksetaan pro rata -perusteisesti. Vuodesta 2026 alkaen toimitusjohtajalla on lisäksi oikeus osallistua Vuosittaiseen osakepalkkio-ohjelmaan.

1. Johdanto

Tämä palkitsemisraportti ("Raportti") perustuu Arvopaperimarkkinayhdistyksen vuonna 2020 julkaisemaan Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodiin ja sisältää tiedot hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisesta. Hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta ("PRC") on tarkastanut Raportin, ja hallitus on hyväksynyt sen 28. tammikuuta 2026. Raportti sisältää tiedot vuonna 2025 maksetusta palkitsemisesta. Ajantasaiset tiedot hallituksen ja johdon palkitsemisesta ovat saatavilla verkkosivuiltamme www.suominen.fi.

1.1 Palkitseminen Suomisella

Suomisen palkitsemispolitiikan tavoitteena on tarjota palkitsemisjärjestelmä, joka kannustaa yhtiön pitkän aikavälin taloudellisen suorituskyvyn ja omistaja-arvon kasvattamiseen. Poliittikka määrittää periaatteet palkitsemiselle, jonka tarkoituksena on houkutella, motivoida ja sitouttaa parhaat mahdolliset johtajat ja hallituksen jäsenet, jotka edistävät Suominen strategian toteuttamista ja suorituskyyä yhtiön keskeisten sidosryhmien etujen mukaisesti. Poliittikan tavoitteena on varmistaa, että Suominen palkitsemisessa noudatetaan vahvasti suoritukseen perustuvaa palkitsemisfilosofiaa.

Poliittikka perustuu seuraaviin keskeisiin periaatteisiin:

- Kokonaispalkitsemismahdollisuuden tulee olla kilpailukykyinen suhteessa markkinaan.
- Suoritusperusteisten kannustimien tulee muodostaa merkittävä osa toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta tavoitetasolla, jotta vahva yhteys suoritukseen ja palkkion välillä korostuu.
- Suurin osa suoritusperusteisista kannustimista painottaa pitkän aikavälin tuloksellisuutta lyhyen aikavälin sijaan ja on selkeästi sidoksissa omistaja-arvon kehittämiseen.
- Toimitusjohtajalle asetetaan osakeomistusvelvoite tasapainoisen riskinoton varmistamiseksi.

Poliittikan mukaisesti Suominen tavoitteena on tarjota toimitusjohtajalle palkitsemisrakenne, joka kannustaa Suominen strategisten tavoitteiden saavuttamiseen ja pitkän aikavälin omistaja-arvon luomiseen. Suominen hyödyntää sekä lyhyen että pitkän aikavälin suoritusperusteisia kannustimia, joille hallitus valitsee vuosittain tarkoituksenmukaiset suoritussmittarit. Mittarit ohjaavat yhtiön strategian toteuttamista sekä kestävien taloudellisten tulosten saavuttamista kilpailuilla markkinoilla.

Poliittikka on linjassa kaikkien Suominen työntekijöiden palkitsemisperiaatteiden kanssa. Palkitsemisen tulee olla oikeudenmukaista ja

PALKITSEMINEN SUOMISELLA

Vahvistaa yritys-kulttuuriamme ja arvojamme ja tukee omistaja-arvon luomista

Houkuttelee, motivoi ja sitouttaa johdon ja henkilöstön

Edistää strategian toteutusta ja on linjassa pitkän aikavälin taloudellisten tavoitteiden kanssa

Tukee suoritukseen perustuvaa palkitsemisfilosofiaa

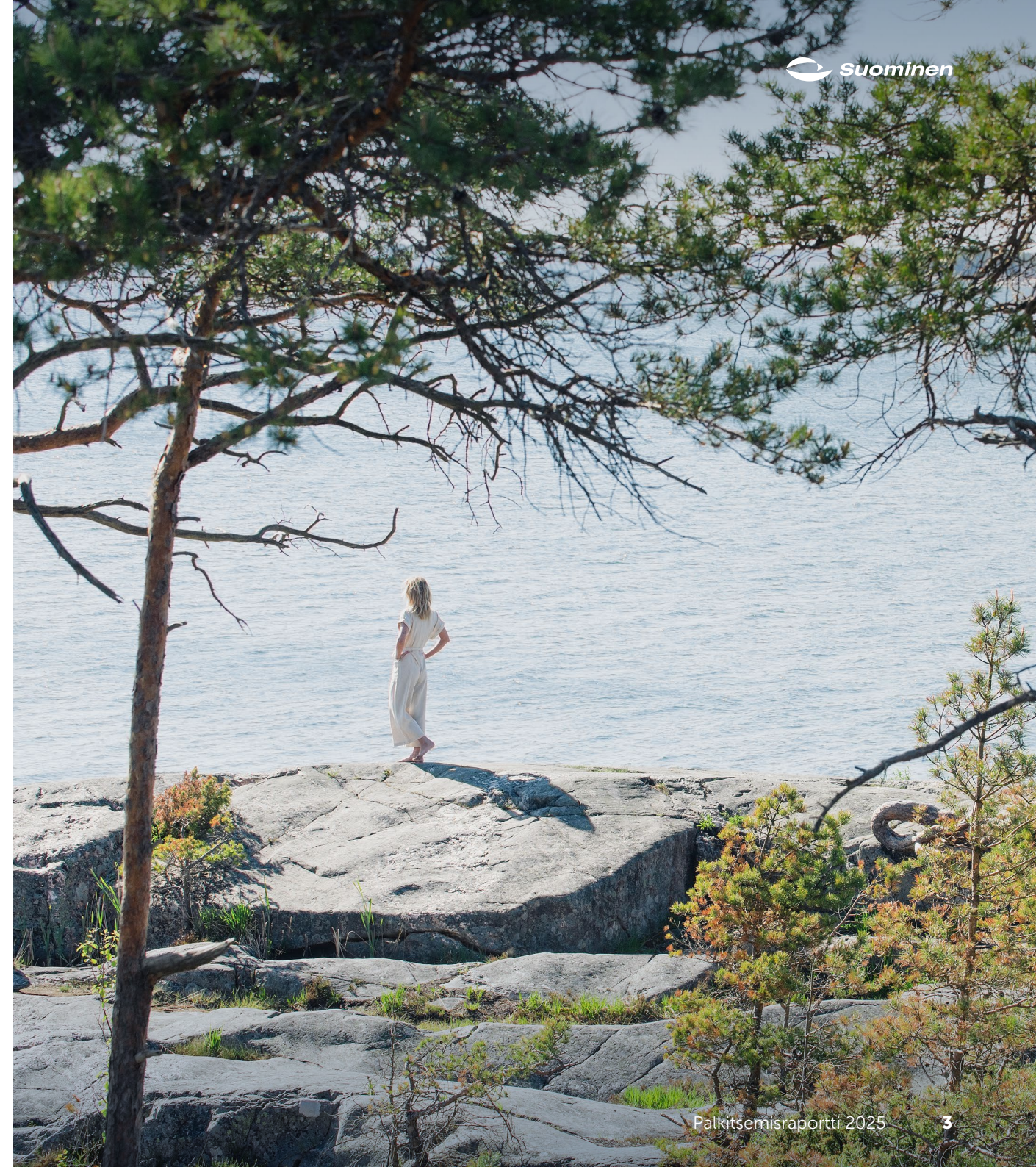
heijastaa kunkin tehtävän edellyttämää osaamista. Suominen noudattaa laajalti suoritukseen perustuvaa palkitsemisfilosofiaa, ja monet toimitusjohtajan kannustinjärjestelmien suoritussmittareista ovat samoja kuin työntekijöiden kannustinjärjestelmissä. Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen on kuitenkin merkittävämmältä osin sidottu suoritusperusteisiin kannustimiin, sillä yhtiö pyrkii varmistamaan vahvan yhteyden johtoryhmän palkitsemisen ja yhtiön suorituskyvyn välillä.

1.2 Suoritusperusteinen palkitseminen edeltävän viiden vuoden aikana

Tämä osio esittelee vertailun toimitusjohtajan ja hallituksen palkitsemisen, henkilöstön keskimääräisen palkitsemisen sekä yhtiön taloudellisen suorituskyvyn välillä tilikausina 2021–2025.

Viimeisten viiden vuoden aikana toimitusjohtajan ja työntekijöiden (keskimäärin) palkitseminen on ollut osittain linjassa yhtiön suorituskyvyn kanssa. Kun taulukon lukuja tulkitaan, on hyvä huomioida seuraavat seikat:

1. Toimitusjohtajan kohdalla luvut kuvaavat kyseisenä tilikautena maksettua palkitsemista, ja osa palkitsemisesta on saatettu ansaita edellisen vuoden, tai edellisten vuosien aikana.
2. Henkilöstön palkkatiedot perustuvat puolestaan tilinpäätöksen suoriteperusteisiin lukuihin, mikä tarkoittaa, että osa palkoista ja palkkioista (esimerkiksi bonuksista) on ansaittu kyseisen vuoden aikana, mutta niitä ei ole vielä maksettu.
3. Keskimääräinen henkilöstön palkitseminen vaihtelee yhtiön suorituskyvyn mukaan, mutta vähemmässä määrin kuin johtajiston palkitseminen, sillä pienempi osa kokonaispalkitsemisesta koostuu muuttuvasta palkitsemisesta.
4. Hallituksen jäsenet eivät osallistu kannustinjärjestelmiin, minkä johdosta hallituksen palkitseminen on pysynyt melko vakaana, lukuun ottamatta ajoittaisia korotuksia vuosipalkkioihin ja kokouspalkkioihin. Vaihtelua aiheuttaa pääasiassa hallituksen ja valiokuntien kokousten määrä vuoden aikana.



Palkitsemisen kehitys ja yhtiön suorituskyky 2021–2025

	2021	2022	2023	2024	2025
Toimitusjohtaja (Charles Héaulmé, 11.8.2025 alkaen) kokonaispalkitseminen ¹ (tuhatta euroa)					258,2
Väliaikainen toimitusjohtaja (Janne Silonsaari, 30.6.–10.8.2025) kiinteä palkitseminen ² (tuhatta euroa)					26,0
Toimitusjohtaja (Tommi Björnman, 30.6.2025 saakka) kokonaispalkitseminen ¹ (tuhatta euroa)**			385,2	604,2	610,3
Väliaikainen toimitusjohtaja (Klaus Korhonen, 30.11.2022–31.3.2023) kiinteä palkitseminen ² (tuhatta euroa)		20,4	62,4		
Edellinen toimitusjohtaja (Petri Helsky) kokonaispalkitseminen ³ (tuhatta euroa)	957,9	1,118,9			
Indeksi ⁴	100 %	119 %	47 %	63 %	93 %
Henkilöstön keskimääräinen palkitseminen ⁵ (tuhatta euroa)	53,4	58,9	63,9	66,9	64,6
Indeksi ⁴	100 %	110 %	120 %	125 %	108 %
Hallituksen kokonaispalkitseminen ⁶ (tuhatta euroa)	258,4	285,0	289,0	332,0	387,5
Indeksi ⁴	100 %	110 %	112 %	128 %	150 %
Charles Héaulmé				81,0	84,5
Jaakko Eskola	69,9	75,0	76,0	0,5	
Andreas Ahlström	35,7	39,0	38,5	56,0	58,5
Björn Borgman	35,4	39,5	41,5	44,0	47,0
Gail Ciccione					45,0
Majja Joutsenkoski					43,5
Nina Linander	46,8	52,5	52,5	56,6	59,0
Aaron Barsness		40,0	42,0	49,5	3,5
Laura Remes			37,0	44,5	46,5
Laura Raitio	35,7	39,0	1,5		
Sari Pajari-Sederholm	34,9				

	2021	2022	2023	2024	2025
3-vuoden TSR ⁷ (%)	126 %	41 %	-35 %	-45 %	-31 %
Osakekurssin kehitys ⁸ (euroa)	4,82	2,86	2,70	2,38	1,72
Indeksi ⁴	98 %	58 %	55 %	49 %	35 %
Vertailukelpoinen käyttökate (EBITDA) (milj. euroa)	47,0	15,3	15,8*	17,0	12,6
Indeksi ⁴	77 %	25 %	26 %	28 %	21 %

¹ Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen sisältää kaikki toimitusjohtajalle kyseisellä ajanjaksolla maksetut palkkiot (pois lukien vapaaehtoiset eläkemaksut).

² Väliaikaiselle toimitusjohtajalle maksettu palkitseminen sisältää kaikki kyseisellä ajanjaksolla väliaikaisena toimitusjohtajana toimineelle henkilölle maksetut palkkiot.

³ Edellisen toimitusjohtajan Petri Helskyn vuosien 2019–2022 palkitseminen sisältää kaikki palkkiot, jotka hänelle maksettiin hänen toimiessaan toimitusjohtajana.

⁴ Aikasarjan ensimmäinen vuosi (2021) on asetettu indeksitasolle 100 %.

⁵ Henkilöstön palkitseminen muodostuu tilinpäätöksen palkka- ja palkkiokuluista jaettuna henkilöstön keskimääräisellä määrällä.

⁶ Hallituksen kokonaispalkitseminen sisältää kaikki hallitukselle tilikauden aikana maksetut palkkiot.

⁷ Kokonaistuotto sijoittajalle (TSR) — osakekurssin nousu ja osingot — lasketaan tilikauden loppua edeltävän kolmen kuukauden päätöskurssien keskiarvon perusteella.

Esimerkiksi vuoden 2025 kolmen vuoden TSR lasketaan kaavalla: (Q4/2025 osakekurssin keskiarvo – Q4/2022 osakekurssin keskiarvo) ÷ Q4/2022 osakekurssin keskiarvo + (vuosina 2023, 2024 ja 2025 maksetut osingot) ÷ Q4/2022 osakekurssin keskiarvo.

⁸ Osakekurssin kehitys lasketaan tilikauden loppua edeltävän kolmen kuukauden päätöskurssien keskiarvon perusteella.

* Vuoden 2023 palkitsemisraportissa vertailukelpoinen käyttökate on ilmoitettu lukuna 15,9. Oikea luku on 15,8.

** Tommi Björnman saa työsuhteen päättämissopimuksen perusteella tammikuussa 2026 lisäkorvauksen, joka vastaa 12 kuukauden palkkaa, yhteensä 462 000 euroa.

1.3 Tietoja palkitsemisraportin aiemmasta äänestyksestä sekä tehdyistä poikkeuksista tai takaisinperinnöistä

Varsinaisessa yhtiökokouksessa 25.4.2025 annetuista äänistä 94,4 % oli palkitsemisraportin 2024 hyväksymisen puolesta. PRC-valiokunta ja hallitus ovat huomioineet yhtiökokouksessa osakkeenomistajien antaman palautteen.

Vuonna 2025 Suominen ei ole käyttänyt oikeuttaan periä takaisin (clawback) tai mitätöidä (malus) mitään maksettuja tai maksamattomia kannustimia. Myöskään tarvetta poiketa palkitsemispolitiikasta ei vuoden 2025 aikana ollut.

2. Hallituksen palkitseminen edelliseltä tilikaudelta

Palkitsemispolitiikan mukaisesti varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista etukäteen, vuodeksi kerrallaan. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee itsenäisesti ehdotuksen hallituksen palkkioista esitettäväksi yhtiökokoukselle.

Hallituksen palkkioiden määräytymisen perustana on varmistaa, että palkitseminen on markkinoihin nähden kilpailukykyistä ja että se heijastaa hallituksen jäsenten tehtävien edellyttämää osaamista ja työpanosta.

Suomisen varsinainen yhtiökokous 25.4.2025 päätti pitää hallituksen jäsenille maksettavat vuosipalkkiot samalla tasolla, kuin edellisenä vuonna. Nykyiset palkkiot ovat seuraavat:

- Hallituksen puheenjohtajalle maksetaan 74 000 euroa vuodessa.
- Varapuheenjohtajalle maksetaan 45 000 euroa vuodessa.
- Muille hallituksen jäsenille maksetaan 35 000 euroa vuodessa.
- Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan lisäksi 10 000 euron lisäpalkkio.
- Lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan palkkio kustakin hallituksen ja valiokuntien kokouksesta seuraavasti:
 - 500 euroa kustakin kokouksesta, joka pidetään kyseisen jäsenen kotimaassa
 - 1 000 euroa kustakin kokouksesta, joka pidetään muualla kuin kyseisen jäsenen kotimaassa
 - 500 euroa kustakin kokouksesta, johon osallistutaan puhelimitse tai muilla sähköisillä etäyhteyksillä.

Vuosipalkkiosta maksettiin 75 % rahana ja 25 % Suomisen osakkeina. Osakkeet siirrettiin yhtiön hallussa olevista omista osakkeista hallituksen 12.5.2025 tekemän päätöksen mukaisesti.

Hallituksen jäsenet eivät ole Suomisen työntekijöitä, pois lukien hallituksen puheenjohtaja Charles Héaulmé, josta tuli yhtiön toimitusjohtaja 11.8.2025.

eikä heillä ole oikeutta osallistua mihinkään yhtiön kannustinjärjestelmään tai eläkejärjestelyyn. Ruotsin eläkelainsäädännön mukaisesti ruotsalaisille hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista suoritetaan työeläkemaksut. Kaikki hallituksen jäsenille vuonna 2025 maksetut palkkiot ovat olleet palkitsemispolitiikan mukaisia. Vuonna 2025 hallituksen jäsenille maksettiin seuraavat palkkiot:

Hallituksen palkitseminen 2025

		Vuosipalkkio maksettu rahana (euroa)	Osakkeina maksetun vuosipalkkion arvo (euroa)	Vuosipalkkio maksettu osakkeina (osakkeiden määrä)	Kokouspalkkio (euroa)	Yhteensä (euroa)
Charles Héaulmé	Puheenjohtaja	55 501,63	18 498,37	8 767	10 500	84 500
Andreas Ahlström	Varapuheenjohtaja	33 751,59	11 248,41	5 331	13 500	58 500
Aaron Barsness (25.4.2025 asti)	Jäsen				3 500	3 500
Björn Borgman	Jäsen	26 251,94	8 748,06	4 146	12 000	47 000
Maija Joutsenkoski (alkaen 25.4.2025)	Jäsen	26 251,94	8 748,06	4 146	8 500	43 500
Gail Ciccione (alkaen 25.4.2025)	Jäsen	26 251,94	8 748,06	4 146	10 000	45 000
Nina Linander*	Jäsen	33 751,59	11 248,41	5 331	14 000	59 000
Laura Remes	Jäsen	26 251,94	8 748,06	4 146	11 500	46 500

* Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja; sisältää lisäksi 10 000 euron lisäpalkkion.

Hallituksen jäsenille vuonna 2025 maksettu palkitseminen, mukaan lukien Suomisen osakkeina maksetun palkkion arvo, oli yhteensä 387 500 euroa,

Lisäksi kulukorvaukset on maksettu yhtiön matkustuspolitiikan mukaisesti.

3. Toimitusjohtajan palkitseminen edelliseltä tilikaudelta

Vuonna 2025 yhtiön toimitusjohtajan tehtävää hoiti kolme henkilöä. Tommi Björnman toimi yhtiön toimitusjohtajana 30.6.2025 saakka. Janne Silonsaari toimi väliaikaisena toimitusjohtajana 30.6.–10.8.2025. Charles Héaulmé nimitettiin toimitusjohtajaksi ja konsernijohtajaksi 11.8.2025 alkaen.

Alla esitetty palkitseminen sisältää ne maksut, jotka suoritettiin tai jotka ovat maksettavissa siltä ajalta, jonka kukin henkilö toimi toimitusjohtajana.

Tommi Björnman 30.6.2025 saakka

Tommi Björnman toimi yhtiön toimitusjohtajana 30.6.2025 saakka. Vuonna 2025 toimitusjohtaja Tommi Björnmanin kokonaispalkitseminen oli 665 297 euroa. Palkitseminen koostui kiinteästä peruspalkasta ja luontoiseduista (501 858 euroa), Global STI 2024 -järjestelmän mukaisesta käteisbonuksesta (67 870 euroa) sekä Matching rajoitettu osakepalkkiojärjestelmä ("MRSP") perusteella maksetusta palkkiosta (40 604 euroa) ansaintajaksolta 1.6.2024–1.6.2025. MRSP-ohjelman lisäksi muita pitkäaikaisia kannustimia (LTI) ei maksettu vuonna 2025. Vapaaehtoiset lisäeläkemaksut olivat yhteensä 54 965 euroa.

Janne Silonsaari 30.6.–10.8.2025

Janne Silonsaari toimi väliaikaisena toimitusjohtajana 30.6.–10.8.2025. Väliaikaisen toimitusjohtajakajakson aikana hänelle maksettiin kiinteä peruspalkka ja luontoisedut yhteensä 26 032 euroa.

Charles Héaulmé 11.8.2025 alkaen

Charles Héaulmé nimitettiin toimitusjohtajaksi ja konsernijohtajaksi 11.8.2025 alkaen. Hänen toimitusjohtajan roolissa vuonna 2025 saamansa kokonaispalkitseminen oli 300 298 euroa. Kokonais-palkitseminen koostui kiinteästä peruspalkasta ja luontoiseduista (sisältäen auto- ja asumisedun) sekä muista eduista (puhelin, henkivakuutus, terveys-vakuutus) yhteensä 258 182 euroa. Vapaaehtoiset lisäeläkemaksut olivat 42 116 euroa.

Toimitusjohtaja Charles Héaulmé on oikeutettu osallistumaan Suomisen lyhyen aikavälin kannustin-järjestelmään sekä yhtiön käynnissä oleviin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin kausille 2023–2025, 2024–2026 ja 2025–2027. Mahdolliset palkkiot maksetaan pro rata -perusteisesti. Lisäksi hänellä on vuodesta 2026 alkaen oikeus osallistua Vuosittaiseen osakepalkkio-ohjelmaan. Hän on myös oikeutettu 200 000 yhtiön osakkeen allekirjoitusbonukseen (sign in), joka maksetaan vuoden 2026 kolmannella neljänneksellä, edellyttäen että toimitusjohtajasopimus on voimassa palkkion toimitushetkellä.

Vuonna 2025 Charles Héaulmén Global STI 2025 -suoritusmittarit perustuivat seuraaviin: konsernin EBIT (50 % painotus), operatiivinen kassavirta (20 %), raaka-aine tehokkuus (10 %) ja henkilökohtaiset tavoitteet (20 %). Hallitus päätti 28.1.2026 pidetyssä kokouksessa, että Global STI 2025 -bonuksia ei makseta.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimien KPI-mittarit ja niiden toteuma

STI 2024 tavoiteasetanta ja toimitusjohtajan toteuma¹

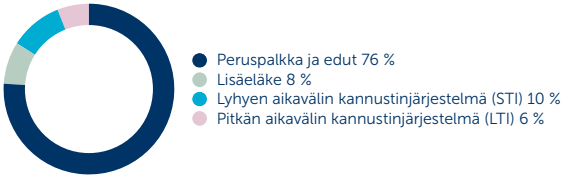
Mittari	Painoarvo	Toteuma
Konsernin EBITDA	50 %	Kynnysarvon ja tavoitearvon välillä
Konsernin kateprosentti (CM)	20 %	Kynnysarvon ja tavoitearvon välillä
Konsernin raaka-ainetehokkuus (RME)	10 %	Kynnyksen alapuolella
Henkilökohtaiset tavoitteet	20 %	Tavoitteen ja maksimin välillä
Yhteensä	100 %	Kynnyksen ja tavoitearvon välillä

STI 2025 tavoiteasetanta ja toimitusjohtajan toteuma

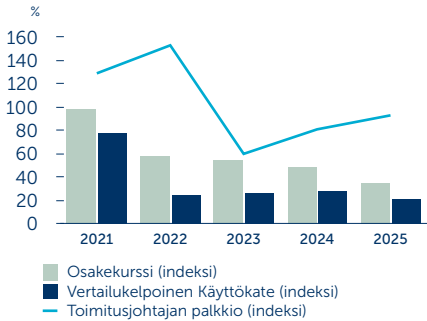
Mittari	Painoarvo	Toteuma
Konsernin EBIT	50 %	Kynnyksen alapuolella
Konsernin operatiivinen kassavirta	20 %	Kynnysarvon ja tavoitearvon välillä
Konsernin raaka-ainetehokkuus (RME)	10 %	Kynnyksen alapuolella
Henkilökohtaiset tavoitteet	20 %	Kynnysarvon ja tavoitearvon välillä
Yhteensä	100 %	Kynnyksen alapuolella

¹ Maksettu 2025

Toimitusjohtajan kokonaispalkkio vuonna 2025



Yhtiön tulos ja toimitusjohtajan palkkiot 2021–2025



Toimitusjohtaja Tommi Björnmanin vuoden 2025 palkitseminen on kuvattu tarkemmin alla olevassa taulukossa.

Elementti	Määrä	Tarkoitus, yhteys strategiaan ja kuvaus palkitsemispolitiikasta	Kommentti vaatimustenmukaisuudesta
Peruspalkka + edut	Maksettu vuonna 2025: Peruspalkka (sisältäen lomarahen): 485 898 euroa Luontoisedut: 15 960 euroa	Tarkoituksena on tarjota kiinteä palkitseminen, joka on kilpailukykyinen ulkoisiin markkinoihin nähden ja heijastaa yhtiön liiketoiminnan laajuutta ja monimutkaisuutta. Peruspalkka sisältää veronalaiset luontoisedut, kuten työsuhdeauton, lounasedun ja puhelinedun. Peruspalkan taso määräytyy useiden tekijöiden perusteella, kuten markkinataso sekä henkilön osaaminen ja kokemus. Peruspalkka tarkistetaan tyypillisesti vuosittain.	Palkitsemispolitiikan mukaisesti: Toimitusjohtajalla oli oikeus etuihin, kuten työsuhdeautoon, terveysvakuutukseen, lounasetuun ja puhelinetuun.
Lisäeläkejärjestelyt	Maksettu vuonna 2025: 54 965 euroa	Tarkoituksena on tarjota kilpailukykyinen eläketurvan taso. Lisäeläkejärjestely on maksuperusteinen eläkesuunnitelma. Eläkemaksun määrä perustuu toimitusjohtajan vuosittaiseen peruspalkkaan.	Palkitsemispolitiikan mukaisesti: Toimitusjohtaja osallistui vapaaehtoiseen maksuperusteiseen lisäeläkejärjestelyyn. Yhtiön maksuosuus oli 11,5 % vuotuisesta peruspalkasta vuonna 2025. Eläke alkaa 63 vuoden iästä.
Käteispalkkio (lyhyen aikavälin palkitseminen)	Ansaittu vuodesta 2024 (Global STI 2024, maksettu 2025): 67 870 euroa	Tarkoituksena on ohjata ja palkita lyhyen aikavälin taloudellisten ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamisesta sekä tukea liiketoimintastrategian toteuttamista. Suoritus mitataan yhden vuoden ajalta, ja käteisbonus maksetaan tilikauden päättymisen jälkeen. Käteisbonus maksetaan saavutetun yhden vuoden suoritustason perusteella.	Palkitsemispolitiikan mukaisesti: Vuonna 2025 lyhyen aikavälin kannustimen enimmäistaso oli 60 % vuotuisesta peruspalkasta (pois lukien lomaraha).

Elementti	Määrä	Tarkoitus, yhteys strategiaan ja kuvaus palkitsemispolitiikasta	Kommentti vaatimustenmukaisuudesta
Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät (pitkän aikavälin palkitseminen)	Ansaintajaksolta 1.6.2024–1.6.2025 ansaittu palkkio Matching rajoitettu osakepalkkiojärjestelmästä ("MRSP"), maksettu vuonna 2025: 40 604 euroa Poikkeuksena Matching rajoitettu osakepalkkiojärjestelmä ("MRSP"), muita pitkäaikaisia kannustimia (LTI) ei maksettu vuonna 2025.	Tarkoituksena on palkita pitkän aikavälin omistaja-arvon luomisesta, yhdenmukaistaa toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien intressit sekä kasvattaa yhtiön arvoa tarjoamalla osakeomistukseen perustuva palkitsemisrakenne. Toimitusjohtajalla voi olla osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä, jotka palkitsevat yhtiön suorituskyvystä tai joita käytetään sitouttamistarkoituksiin. Tällä hetkellä Suominen suoritusperusteinen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä on osakepohjainen palkitsemisohjelma, joka tarjoaa toimitusjohtajalle mahdollisuuden ansaita ennalta määritellyn määrän Suominen osakkeita palkkiona. Palkkion maksaminen riippuu hallituksen asettamien suoritustavoitteiden saavuttamisesta sekä työsuhteen jatkumisesta. Hallitus päättää enimmäismäärän osakkeita, jotka ohjelmasta voidaan ansaita. Pitkän aikavälin kannustimien palkkiot määritellään Suominen osakkeiden lukumääränä, mutta ne maksetaan osakkeina ja käteisenä verojen ja veroluonteisten kulujen kattamiseksi.	Palkitsemispolitiikan mukaisesti: Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan Matching rajoitettuun osakepalkkiojärjestelmään ("MRSP"), jonka tavoitteena on yhdenmukaistaa osakkeenomistajien ja toimitusjohtajan tavoitteet, edistää Suominen pitkän aikavälin arvon kasvattamista, varmistaa toimitusjohtajan sitoutuminen yhtiöön sekä tarjota kilpailukykyinen, osakeomistukseen perustuva palkitsemisjärjestelmä. Ohjelman mukaisesti toimitusjohtajan odotettiin omistavan tai hankkivan enintään 30 000 yhtiön osaketta. Yhtiö vastasi sijoitusta myöntämällä toimitusjohtajalle vastikkeetta enintään 60 000 vastaavaa osaketta (bruttomäärä, joka sisältää myös käteisosuuden verojen kattamiseksi). Ohjelmaan sisältyi kolme ansaintajaksoa: 1.6.2023–1.6.2024, 1.6.2024–1.6.2025 ja 1.6.2025–1.6.2026. Mahdollinen palkkio maksettiin osittain osakkeina ja osittain käteisenä kolmessa yhtä suuressa erässä kunkin ansaintajakson päättymisen jälkeen, edellyttäen, että toimitusjohtajan palvelussuhde oli voimassa palkkion maksuhetkellä. Toinen ansaintajakso päättyi kesäkuussa 2025, ja toimitusjohtajalle siirrettiin yhteensä 9 359 osaketta. Ohjelma päättyi kesäkuun lopussa, kun Tommi Björnmanin palvelussuhde yhtiössä päättyi. Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan yhtiön Performance Share Plan -osakepohjaiseen palkitsemisohjelmaan, joka sisältää kolme kolmivuotista suoritustajaksoa: kalenterivuodet 2023–2025, 2024–2026 ja 2025–2027. Toimitusjohtaja osallistui yhtiön suoriteperusteiseen osakepalkkio-ohjelmaan suorituskaudelle 2023–2025. Mahdollinen palkkio perustuu yhtiön suhteelliseen kokonaistuottoon (Relative TSR). Toimitusjohtajalle maksettavan palkkion enimmäismäärä vastaa noin 168 500 yhtiön osaketta (brutto), sisältäen myös käteisosuuden verojen kattamiseen. Palkkiota ei makseta, mikäli osallistujan työsuhte päättyy ennen palkkion maksua.
Osakeomistusvelvoite		Toimitusjohtajan on pidettävä 50 % pitkän aikavälin suoritusperusteisen palkitsemisohjelman perusteella saamistaan netto-osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa kokonaisuudessaan vastaa palkkion maksamista edeltävän kalenterivuoden vuotuista bruttopalkkaa. Osakkeet on pidettävä niin kauan kuin toimitusjohtajan palvelussuhde yhtiössä jatkuu.	Palkitsemispolitiikan mukaisesti: Toimitusjohtaja ei ole saanut eikä myynyt osakkeita mistään LTI-ohjelmasta.

Toimitusjohtaja Charles Héaulmén vuoden 2025 palkitseminen on kuvattu tarkemmin alla olevassa taulukossa.

Elementti	Määrä	Tarkoitus, yhteys strategiaan ja kuvaus palkitsemispolitiikasta	Kommentti vaatimustenmukaisuudesta
Peruspalkka + luontoisedut	Maksettu vuonna 2025: Peruspalkka (sisältäen lomarahaa ja asumisedut): 254 429 euroa Muut edut (puhelin, henkivakuutus, toimitusjohtajan ja puolison terveysvakuutus): 3 753 euroa	Tarkoituksena on tarjota kiinteä palkitseminen, joka on kilpailukykyinen ulkoisiin markkinoihin nähden ja heijastaa yhtiön liiketoiminnan laajuutta ja monimutkaisuutta. Peruspalkka sisältää veronalaiset luontoisedut, kuten työsuhdeauton, lounasedun ja puhelinedun. Peruspalkan taso määräytyy useiden tekijöiden perusteella, kuten markkinatason sekä henkilön osaamisen ja kokemuksen mukaan. Peruspalkka tarkistetaan tyypillisesti vuosittain.	Palkitsemispolitiikan mukaisesti: Toimitusjohtaja on oikeutettu etuihin, kuten työsuhdeautoon, terveysvakuutukseen, lounasetuun ja puhelinetuun.
Lisäeläkejärjestely	Maksettu vuonna 2025: 42 116 euroa	Tarkoituksena on tarjota kilpailukykyinen eläketurvan taso. Lisäeläkejärjestely on maksuperusteinen eläkesuunnitelma. Eläkemaksun määrä perustuu toimitusjohtajan vuosittaiseen peruspalkkaan.	Palkitsemispolitiikan mukaisesti: Toimitusjohtaja on oikeutettu yhtiön maksamaan vapaaehtoiseen lisäeläkevakuutukseen. Vuosittainen lisäeläkemaksu on 20 % toimitusjohtajan vuotuisesta kiinteästä peruspalkasta.
Käteisbonus (lyhyen aikavälin palkitseminen)	Lyhyen aikavälin palkitsemista (STI 2024) ei maksettu vuonna 2025. Lyhyen aikavälin palkitsemista (STI 2025) ei makseta vuonna 2026.	Tarkoituksena on ohjata ja palkita lyhyen aikavälin taloudellisten ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamisesta sekä tukea liiketoimintastrategian toteuttamista. Suoritus mitataan yhden vuoden ajalta, ja käteisbonus maksetaan tilikauden päättymisen jälkeen. Käteisbonus maksetaan saavutetun yhden vuoden suoritustason perusteella.	Palkitsemispolitiikan mukaisesti: Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan yhtiön lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmiin suunnitelman ehtojen mukaisesti. Lyhyen aikavälin kannustimen enimmäistaso on 150 % vuotuisesta peruspalkasta.
Allekirjoitusbonus (Sign-in bonus)	Allekirjoitusbonus maksetaan vuoden 2026 kolmannen neljänneksen aikana, mikäli sopimus on edelleen voimassa.	Allekirjoitusbonuksen tarkoituksena on varmistaa onnistunut rekrytointi ja tarjota toimitusjohtajalle kilpailukykyinen, markkinatasoon perustuva palkitsemispaketti. Bonuksen tavoitteena on yhdenmukaistaa toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien intressit jo tehtävän alusta lähtien sekä tukea toimitusjohtajan pitkäaikaista sitoutumista Suomeen. Toimitusjohtajasopimuksen ehtojen mukaan bonus maksetaan yhtiön osakkeina, ja sen saaminen edellyttää palvelussuhteen jatkumista palkkion toimitushetkeen saakka.	Palkitsemispolitiikan mukaisesti: Toimitusjohtaja on oikeutettu 200 000 yhtiön osakkeen allekirjoitusbonukseen, joka maksetaan vuoden 2026 kolmannen neljänneksen aikana, mikäli sopimus on edelleen voimassa. Mahdolliset verot maksaa palkkion saaja.

Elementti	Määrä	Tarkoitus, yhteys strategiaan ja kuvaus palkitsemispolitiikasta	Kommentti vaatimustenmukaisuudesta
Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät (pitkän aikavälin palkitseminen)	Pitkäaikaisia kannustimia (LTI) ei maksettu vuonna 2025.	Tarkoituksena on palkita pitkän aikavälin omistaja-arvon luomisesta, yhdenmukaistaa toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien intressit sekä kasvattaa yhtiön arvoa tarjoamalla osakeomistukseen perustuva palkitsemisrakenne. Toimitusjohtajalla voi olla osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä, jotka palkitsevat yhtiön suorituskyvystä tai joita käytetään sitouttamistarkoituksiin. Tällä hetkellä Suominen suoritusterusteinen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä on osakepohjainen palkitsemisohjelma, joka tarjoaa toimitusjohtajalle mahdollisuuden ansaita palkkiona ennalta määritellyn määrän Suominen osakkeita. Palkkion maksaminen riippuu hallituksen asettamien suoritustavoitteiden saavuttamisesta sekä työsuhteen jatkumisesta. Hallitus päättää enimmäismäärän osakkeita, jotka ohjelmasta voidaan ansaita. Pitkän aikavälin kannustimien palkkiot määritellään Suominen osakkeiden lukumääränä, mutta ne maksetaan osakkeina ja käteisenä verojen ja veroluonteisten kulujen kattamiseksi.	Palkitsemispolitiikan mukaisesti: Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan yhtiön käynnissä oleviin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin kausille 2023–2025, 2024–2026 ja 2025–2027. Mahdolliset palkkiot maksetaan pro rata -perusteisesti. - LTI suorituskauden 2023–2025 enimmäisansaintamahdollisuus on 51 872 yhtiön osaketta (brutto). Suoritusmittarina suunnitelmassa on suhteellinen kokonaistuotto (Relative TSR). - LTI suorituskauden 2024–2026 enimmäisansaintamahdollisuus on 185 205 yhtiön osaketta (brutto). Suoritusmittareina suunnitelmassa ovat absoluuttinen kokonaistuotto (40 %), suhteellinen kokonaistuotto (40 %) sekä ensimmäisen vuoden raaka-ainetehokkuus (20 %). Mahdollinen palkkio maksetaan osittain Suominen osakkeina ja osittain käteisenä keväällä 2027. - LTI suorituskauden 2025–2027 enimmäisansaintamahdollisuus on 318 830 yhtiön osaketta (brutto). Suoritusmittareina suunnitelmassa ovat absoluuttinen kokonaistuotto (40 %), suhteellinen kokonaistuotto (40 %) sekä ensimmäisen vuoden raaka-ainetehokkuus (20 %). Mahdollinen palkkio maksetaan osittain Suominen osakkeina ja osittain käteisenä keväällä 2028. Toimitusjohtaja on lisäksi oikeutettu osallistumaan Vuosittaiseen osakepalkkio-ohjelmaan vuodesta 2026 alkaen. Ohjelman mukaan toimitusjohtajan odotetaan hankkivan enintään 100 000 yhtiön osaketta. Yhtiö vastaa osakesijoitusta myöntämällä toimitusjohtajalle vastikkeetta yhtiön osakkeita seuraavasti: vähimmäissuoritusasteella (20 milj. euroa vertailukelpoinen käyttökate) 100 000 osaketta; tavoitetasolla (25 milj. euroa vertailukelpoinen käyttökate) 300 000 osaketta; ja enimmäistasolla (30 milj. euroa vertailukelpoinen käyttökate) 500 000 osaketta. Yhtiö siirtää osakkeet seuraavan vuoden ensimmäisen vuosineljänneksen aikana hallituksen päätöksen mukaisesti. Vuodesta 2027 alkaen ohjelman ensimmäinen puolisko on ehdoton ja toinen puolisko perustuu hallituksen asettamiin suoritussuhteisiin, edellyttäen että toimitusjohtajan palvelussuhde yhtiössä on voimassa palkkion maksuhetkellä. Osa kannustimista maksetaan käteisenä tarkoituksena kattaa palkkion saajalle muodostuvat verot ja veroluonteiset kulut.
Osakeomistusvelvoite		Toimitusjohtajan on pidettävä 50 % pitkän aikavälin suoritusterusteisen palkitsemisohjelman perusteella saamistaan netto-osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa kokonaisuudessaan vastaa palkkion maksamista edeltävän kalenterivuoden vuotuista bruttopalkkaa. Osakkeet on pidettävä niin kauan kuin toimitusjohtajan palvelussuhde yhtiössä jatkuu.	Palkitsemispolitiikan mukaisesti: Toimitusjohtaja ei ole saanut eikä myynyt osakkeita mistään LTI-ohjelmasta.

SUOMINEN OYJ

Pääkonttori
Keilaranta 13 A
02150 Espoo
Puh. +358 10 214 300
communications@suominencorp.com

Suomisen kaikkien toimipisteiden
yhteystiedot on esitelty osoitteessa
www.suominen.fi

www.suominen.fi

LinkedIn: Suominen Corporation

