

S

a

m

n

o

a

Palkka- ja palkkioselvitys

Tämä palkka- ja palkkioselvitys (jäljempänä ”selvitys”) on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistyksen vuonna 2015 julkaistun Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti. Hallinnointikoodi on saatavilla osoitteessa www.cgfinland.fi. Vuonna 2020 julkaistun Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti Sanoma on julkaissut palkitsemispolitiikan (saatavilla osoitteessa sanoma.com.fi/sijoittajat), joka esittää vuoden 2020 varsinaiselle yhtiökokoukselle. Vuonna 2020 julkaistun Suomen listayhtiöiden hallintokoodin mukainen palkitsemisraportti vuodelta 2020 julkaistaan ensimmäisen kerran keväällä 2021 ja esitetään vuoden 2021 yhtiökokoukselle.

Sanoman henkilöstövaliokunta on tarkastanut tämän selvityksen, joka on esitetty erillisenä hallituksen toimintakertomuksesta ja hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevasta selvityksestä. Tässä selvityksessä selostetaan palkitsemista koskeva päätöksentekojärjestys ja Sanoman hallituksen, konsernin toimitusjohtajan (toimitusjohtaja) ja johtoryhmän palkitsemisen keskeiset periaatteet vuodelta 2019. Vuotta 2020 koskevat palkitsemisperiaatteet on selostettu palkitsemispolitiikassa.

Hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitseminen vuonna 2019 on kattavasti raportoitu vuoden 2019 tilinpäätöksen liitetiedossa 30.

Palkitsemista koskeva päätöksentekojärjestys

Sanoman hallintoelinten keskeiset roolit palkitsemista koskevassa päätöksenteossa esitetään seuraavassa taulukossa.

HALLINTOELIN	ROOLI
Yhtiökokous	<ul style="list-style-type: none">■ Päättää hallituksen palkitsemisesta■ Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään joka neljäs vuosi■ Tarkastaa vuosittaisen palkitsemisraportin (vuoden 2021 varsinaisesta yhtiökokouksesta lähtien)■ Valtuuttaa hallituksen päättämään yhtiön kannustinjärjestelmän osana käytettävistä yhtiön omien osakkeiden hankinnasta
Hallitus	<ul style="list-style-type: none">■ Hyväksyy toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen■ Hyväksyy osakepohjaiset pitkäaikaiset kannustinpalkkiot toimitusjohtajalle, johtoryhmälle ja muulle johdolle■ Hyväksyy palkitsemispolitiikan esitettäväksi yhtiökokoukselle■ Hyväksyy palkitsemispolitiikan vähäiset muutokset ja tilapäiset poikkeamat ennalta määritellyissä olosuhteissa■ Päättää yhtiön omien osakkeiden hankinnasta yhtiökokouksen antaman valtuutuksen mukaisesti■ Hyväksyy vuosittaisen palkka- ja palkkioselvityksen / palkitsemisraportin
Henkilöstövaliokunta	<ul style="list-style-type: none">■ Tukee suurimpia osakkeenomistajia yhtiökokoukselle tehtävän hallituksen palkitsemisesta koskevan esityksen valmistelussa■ Valmistelee palkitsemispolitiikan hallituksen hyväksyttäväksi■ Tarkastaa vuosittaisen palkka- ja palkkioselvityksen / palkitsemisraportin■ Valmistelee toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen hallituksen hyväksyttäväksi■ Valmistelee osakepohjaiset pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät toimitusjohtajalle, johtoryhmälle ja muulle johdolle hallituksen hyväksyttäväksi

Hallituksen palkitseminen

Sanoman varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot. Henkilöstövaliokunta tukee suurimpia osakkeenomistajia yhtiökokoukselle tehtävän hallituksen palkitsemista koskevan esityksen valmistelussa.

Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitseminen

Sanoman hallitus hyväksyy toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkat ja luontoisedut (kokonaispalkka), lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot ja eläke-edut sekä toimitusjohtajalle, johtoryhmälle ja muulle johdolle myönnettävät pitkän aikavälin osakepohjaiset kannustinpalkkiot henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella.

Toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille ei makseta erillistä korvausta johtoryhmän jäsenyydestä tai muista konsernin sisäisistä johtotehtävistä, kuten konserniyhtiöiden hallitusjäsenyyksistä.

Palkitsemiseen liittyvät hallituksen valtuutukset

Vuoden 2019 varsinainen yhtiökokous, joka pidettiin 27.3.2019, valtuutti hallituksen päättämään enintään 16 000 000 yhtiön oman osakkeen hankkimisesta. Valtuutus on voimassa 30.6.2020 saakka ja se päätti vuoden 2018 varsinaisen yhtiökokouksen antaman vastaavan valtuutuksen. Osakkeet hankitaan yhtiön pääomarakenteen kehittämiseksi, mahdollisten yrityskauppojen tai muiden liiketoimintajärjestelyjen rahoittamiseksi tai toteuttamiseksi, osana yhtiön kannustinjärjestelmää tai muutoin edelleen luovutettaviksi, yhtiöllä pidettäviksi tai mitätöitäviksi.

Sanoma ei hankkinut omia osakkeita vuonna 2019. Vuonna 2018 Sanoma hankki yhteensä 900 000 omaa osaketta keskihintaan 8,57 euroa osakkeelta. Omat osakkeet hankittiin varsinaisen yhtiökokouksen 22.3.2018 antaman valtuutuksen

perusteella käytettäväksi osana yhtiön kannustinjärjestelmää. Vuoden 2019 lopussa yhtiöllä oli hallussaan 549 140 (2018: 1 061 293) omaa osaketta.

Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Hallituksen palkitseminen

Vuoden 2019 varsinainen yhtiökokous päätti säilyttää hallituksen kuukausipalkkiot ennallaan:

- 8 500 euroa puheenjohtajalle
- 6 500 euroa varapuheenjohtajalle ja
- 5 500 euroa jäsenille.

Hallituksen kokouspalkkiot ovat:

- hallituksen jäsenet, joiden kotipaikka on muualla kuin Suomessa: 1 000 euroa / hallituksen kokous, jossa on ollut paikalla;
- hallituksen valiokuntien puheenjohtajat: 2 000 euroa / valiokuntakokous, jossa on ollut läsnä;
- valiokuntien jäsenet, joiden kotipaikka on muualla kuin Suomessa: 2 000 euroa / valiokuntakokous, jossa on ollut paikalla ja 1 000 euroa / valiokuntakokous, jossa on ollut läsnä; ja
- valiokuntien jäsenet, joiden kotipaikka on Suomessa: 1 000 euroa / valiokuntakokous, jossa on ollut läsnä.

Hallituksen jäsenet eivät saa muuta taloudellista etua, esimerkiksi osakkeita tai osakepohjaisia oikeuksia, hallitustyöskentelystään.

Hallituksen jäsenten vuonna 2019 saamat palkkiot on esitetty vuoden 2019 tilinpäätöksen liitetiedossa 30.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitseminen käsittää kokonaispalkan lisäksi lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot, suoriteperusteiset osakepalkkiot, ehdolliset osakepalkkiot ja eläke-etuudet. Määritellään toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten vuositason palkitsemista hallituksen tavoitteena on, että merkittävä osa kokonaispalkitsemisesta perustuu yhtiön menestykseen.

Henkilöstövaliokunta vertaa säännöllisesti Sanoman hallituksen ja johtoryhmän palkitsemista vastaavien suomalaisten ja eurooppalaisten yhtiöiden palkitsemiseen.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät

Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot perustuvat vuosittain asetettavien taloudellisten ja muiden tavoitteiden saavuttamiseen. Tavoitteiden painotus ja kannustimien enimmäismäärä vaihtelevat henkilön aseman mukaan. Lyhyen aikavälin palkkio voi olla enintään 150 % tavoitetason palkkiosta. Palkkion maksaminen edellyttää, että konsernin operatiivinen liikevoitto ilman hankintamenojen poistoja ylittää sille asetetun alarajan. Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot maksetaan niiden määräytymisvuotta seuraavan vuoden huhtikuussa.

Vuoden 2019 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä palkitseminen perustui henkilön asemasta ja liiketoimintayksiköstä riippuen operatiiviseen liikevoittoon ilman hankintamenojen poistoja, vapaaseen rahavirtaan ja/tai henkilöstötutkimuksen tuloksiin liittyvien tavoitteiden saavuttamiseen.

Vuonna 2019 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkio oli tavoitetasolla 66,7 % ja enimmäistasolla 100 % palkasta. Muiden johtoryhmän jäsenten lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot vaihtelivat tavoitetason ollessa 40–50 % ja enimmäistason 60–75 % palkasta. Tasot säilyivät muuttumattomina verrattuna vuoteen 2018.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Sanoman pitkän aikavälin palkitsemisen perustana olevat osakeperusteiset kannustinjärjestelmät eli suoriteperusteiset ja ehdolliset osakepalkkiojärjestelmät antavat konsernin johtohenkilöille mahdollisuuden saada Sanoman osakkeita pitkän aikavälin kannustimina. Osakeperusteisten kannustinjärjestelmien tarkoitus on kannustaa johtohenkilöitä ja valittuja avainhenkilöitä työskentelemään pitkäjänteisesti omista ja -arvon kasvattamiseksi ja sitouttaa heidät yhtiöön. Osakkeet maksetaan kaksi- tai kolmivuotisen ansaintajakson jälkeen edellyttäen, että järjestelmän ehdot täyttyvät. Hallitus päättää vuosittain uuden järjestelmän ehdoista ja ansaintakriteereistä henkilöstövaliokunnan esityksen perusteella.

SUORITEPERUSTEISET OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄT

Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä otettiin käyttöön vuonna 2013. Jokaisen yksittäisen osakeperusteisen kannustinjärjestelmän perustana on hallituksen kullekin vuosittain alkavalle uudelle järjestelmälle asettamien suoritusavoitteiden täytyminen. Palkkio voi korkeimmillaan olla 150 % tavoitetasoon palkkiosta. Järjestelmä perustuu vuoden mittaiseen suoritusjaksoon ja sitä seuraavaan kaksivuotiseen ansaintajaksoon. Osakepalkkioiden maksamisen ehtona on, että henkilön työsuhde on voimassa palkkioiden maksamisen ajankohtana tai että ns. good leaver -peruste täyttyy.

Mahdollinen palkkio maksetaan osakkeiden ja rahapalkkion yhdistelmänä. Rahapalkkio-osuus on tarkoitettu kattamaan osakepalkkioista aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.

Suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän perusteella toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille ehdollisesti myönnettävät osakkeet ovat osakeomistusvelvoitteen piirissä. Osakeomistusvelvoitteesta päättää Sanoman hallitus henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella. Ennen osakeomistusvelvoitteen vähimmäistason saavuttamista toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet ovat velvoitettuja pitämään vähintään 50 % osakepalkkiojärjestelmien kautta saamista osakkeista. Johtoryhmän osakeomistus on esitetty vuoden 2019 tilinpäätöksen liitetiedossa 30.

Seuraavassa taulukossa esitetään keskeiset tiedot 31.12.2019 voimassa olleista suoriteperusteisista osakepalkkiojärjestelmistä.

SUORITEPERUSTEISET OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄT	2020–2022	2019–2021	2018–2020	2017–2019
Myönnetty (pvm)	7.2.2020	5.2.2019	8.2.2018	7.2.2017
Osallistujien lukumäärä 31.12.2019	194 ¹	188	193	185
Ansaintakriteerit	Oikaistu vapaa rahavirta ja operatiivinen osakekohtainen tulos vuonna 2020	Oikaistu vapaa rahavirta ja operatiivinen osakekohtainen tulos vuonna 2019	Oikaistu vapaa rahavirta ja operatiivinen osakekohtainen tulos vuonna 2018	Oikaistu vapaa rahavirta ja operatiivinen osakekohtainen tulos vuonna 2017
Kriteereistä saavutettu	-	144,5 %	141 %	Max = 150 %
Maksettavien osakkeiden enimmäismäärä (bruttona, sis. verot)	525 000 ²	598 034	486 577	665 076
Osakkeiden luovutusvuosi	2023	2022	2021	2020

¹ Osallistujien lukumäärä 7.2.2020

² Osakkeiden enimmäismäärä (bruttona, sis. verot), joka maksetaan, mikäli ansaintakriteerit saavutetaan maksimitasolla.

EHDOLLISET OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄT

Sanoma otti vuonna 2014 käyttöön ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän, joka on tarkoitettu Sanoma Oyj:n toimitusjohtajalle, johtoryhmälle ja muulle johdolle. Ansaintakauden jälkeen osakepalkkiojärjestelmän mukaiset osakkeet on pääsääntöisesti luovutettu osallistujille edellyttäen, että he ovat olleet Sanoman palveluksessa järjestelmän koko keston ajan ja että heidän työsuhteensa jatkuu palkkioiden maksamisen ajankohtana. Mahdolliset palkkiot maksetaan osakkeiden ja rahapalkkion yhdistelmänä. Rahapalkkio-osuus on tarkoitettu kattamaan saatavista osakkeista aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.

Ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän mukaisesti toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille myönnettävät osakkeet ovat osakeomistusvelvoitteen piirissä. Sanoman hallitus päättää osakeomistusvelvoitteesta henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella. Ennen osakeomistusvelvoitteen vähimmäistason saavuttamista toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet ovat velvoitettuja pitämään vähintään 50 % osakepalkkiojärjestelmien kautta saamista osakkeista.

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2020–2022 julkistettiin 7.2.2020. Osakkeiden ansaintakausi on kolme vuotta (2020–2022) ja ne maksetaan vuonna 2023 edellyttäen, että henkilön työsuhde jatkuu palkkioiden maksamisen ajankohtana.

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2019–2021 julkistettiin 5.2.2019. Osakkeiden ansaintakausi on kolme vuotta (2019–2021) ja ne maksetaan vuonna 2022 edellyttäen, että henkilön työsuhde jatkuu palkkioiden maksamisen ajankohtana.

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä 2017–2018 julkistettiin 7.2.2017. Osakkeiden ansaintakausi oli kaksi vuotta (2017–2018) ja ne maksettiin osallistujille maaliskuussa 2019.

Lisätietoja suoriteperusteisten ja ehdollisten osakepalkkiojärjestelmien perusteella myönnettyistä osakkeista esitetään vuoden 2019 tilinpäätöksen liitetiedossa 20.

Muita tietoja toimitusjohtajasta ja johtoryhmän jäsenistä

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on kuusi kuukautta sekä toimitusjohtajan että yhtiön puolelta. Jos yhtiö päättää toimitusjohtajan sopimuksen, hänelle maksetaan irtisanomisaajan palkan lisäksi erokorvauksena 12 kuukauden palkkaa vastaava summa. Erakorvauksen maksamiseen liittyy määräaikainen kilpailukielto.

Sanoma on järjestänyt henkilöstönsä eläketurvan paikallisilla eläkejärjestelyillä. Toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten lisäeläke-etuudet ovat maksuperusteisia. Osana kokonaispalkitsemista toimitusjohtajalle maksetaan lisäeläkevakuutusta, jonka suuruus on 15 % hänen vuotuisesta peruspalkastaan.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten eläkeikä määräytyy heidän kotimaansa tavanomaisen eläkeiän mukaan.

Palkitseminen vuonna 2019

Seuraavassa taulukossa on esitetty toimitusjohtaja Susan Duinhovenille ja muille johtoryhmän jäsenille maksetut palkat ja palkkiot vuonna 2019. Verrattuna edellisvuoteen toimitusjohtajalle maksetut palkkiot kasvoivat, kun hänelle luovutettiin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukaiset osakkeet konsernin vuoden 2016 hyvään taloudelliseen tulokseen perustuen.

	Toimitusjohtaja Susan Duinhoven		Muu johtoryhmä	
	2019	2018	2019	2018
Vuotuinen kiinteä peruspalkka ja etuudet ¹ , euroa	585 661	585 053	1 785 788	1 313 020
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot				
Edellisen vuoden suoritukseen perustuva palkkio, euroa	448 920	486 000	714 124	409 584
Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot				
Palkkiona luovutettujen osakkeiden määrä (netto)	175 935	0	53 383	16 395
Osakkeiden arvo luovutushetkellä, euroa	1 548 351	0	469 808	159 704
Luovutetuista osakkeista aiheutuneet tuloverot ja veronkaltaiset maksut, euroa	871 842	0	542 273	144 703
Saatujen pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden yhteenlaskettu arvo, euroa	2 420 193	0	1 012 081	304 407
Palkat ja palkkiot yhteensä, euroa	3 454 774	1 071 053	3 511 993	2 027 011

¹ Sisältää työn aloittamiseen liittyvät ja muut erityiset kertakorvaukset

Seuraavassa taulukossa on esitetty toimitusjohtaja Susan Duinhovenin ansaitsemat osakeperusteiset palkkiot siitä lähtien, kun hän aloitti tehtävässään lokakuussa 2015. Vuodesta 2020 alkaen toimitusjohtaja Susan Duinhovenin ansaitsemien osakkeiden määrä (brutto) tavoitetasolla on 100 000 (aiemmin 150 000), ja hän täyttää kaikissa olosuhteissa ns. good leaver -perusteen muiden ehtojen säilyessä ennallaan. Lopullinen ansaittujen osakkeiden määrä perustuu ansaintakriteereiden saavuttamiseen, joista hallitus päättää vuosittain.

Osakepalkkiojärjestelmä	Myönnetty	Saavutettu palkkiotaso	Ansaittujen osakkeiden bruttomäärä	Luovutettujen osakkeiden nettomäärä	Maksuajankohta
PSP 2016–2018	2016	Max = 150 %	225 000	143 947	Kevät 2019
PSP 2017–2019	2017	Max = 150 %	225 000		Kevät 2020
PSP 2018–2020	2018	141 %	211 200		Kevät 2021
PSP 2019–2021	2019	144,5 %	216 810		Kevät 2022
PSP 2020–2022	2020	määritellään keväällä 2021 perustuen vuoden 2020 suoritukseen	100 000 tavoitetasolla		Kevät 2023
RSP 2017–2018¹	2017		50 000	31 988	Kevät 2019

¹ Myönnetty kompensationseläkemaksuista, jotka alenivat sovituilta tasolta muuttuneen sääntelyn vuoksi.

s a n o m a

Sanoma Oyj
Käyntiosoite:
Töölönlahdenkatu 2
00100 Helsinki

p.0105 1999
sanoma.com