

S

n

o

a

m

a

Palkka- ja palkkioselvitys

2018

Palkka- ja palkkioselvitys

Tämä palkka- ja palkkioselvitys (jäljempänä ”selvitys”) on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistyksen vuonna 2015 julkaiseman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti. Hallinnointikoodi on saatavilla osoitteessa cgfinland.fi.

Sanoman henkilöstövaliokunta on tarkastanut tämän selvityksen. Se on esitetty erillisenä selostuksena hallituksen toimintakertomuksesta ja hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevasta selvityksestä. Selvityksessä selostetaan Sanoman palkitsemista koskeva päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen keskeiset periaatteet.

Hallituksen jäsenten, konsernin toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitseminen vuonna 2018 on raportoitu kattavasti vuoden 2018 tilinpäätöksen liitetiedossa 30.

Palkitsemista koskeva päätöksentekojärjestys

Hallituksen palkitseminen

Sanoman varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot. Henkilöstövaliokunta valmistelee yhtiökokoukselle esityksen hallituksen jäsenten palkkioista.

Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitseminen

Sanoman hallitus hyväksyy toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkat ja luontoisedut (kokonaispalkka), lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot ja eläke-edut sekä johdolle myönnettävät pitkän aikavälin osakepohjaiset kannustimet 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 2018 varsinainen yhtiökokous, joka pidettiin 22.3.2018 valtuutti hallituksen päättämään enintään 16 000 000 yhtiön oman osakkeen (n. 9,8 % yhtiön kaikista osakkeista) hankkimisesta yhdessä tai useammassa erässä. Osakkeet hankitaan yhtiön vapaaseen omaan pääomaan kuuluvilla varoilla, jolloin hankinnat vähentävät yhtiön voitonjakoon käytettävissä olevia varoja. Valtuutus on voimassa 30.6.2019 saakka ja se päättää vuoden 2017 varsinaisen yhtiökokouksen antaman vastaavan valtuutuksen.

Vuoden 2016 varsinainen yhtiökokous, joka pidettiin 12.4.2016 valtuutti Sanoman hallituksen päättämään enintään 50 000 000 uuden osakkeen antamisesta sekä enintään 5 000 000 yhtiön hallussa olevan oman osakkeen luovuttamisesta. Valtuutus on voimassa 30.6.2019 saakka. Suunnatussa osakeannissa voidaan osakkeita antaa tai luovuttaa enintään 41 000 000 kappaletta.

Sanoma osti omia osakkeitaan 22.8.-12.10.2018. Tänä aikana Sanoma hankki yhteensä 900 000 omaa osaketta keskihintaan 8,57 euroa osakkeelta. Osakkeet hankittiin Nasdaq Helsinki Oy:n järjestämässä julkisessa kaupankäynnissä hankintahetken markkinahintaan. Omat osakkeet hankittiin varsinaisen yhtiökokouksen 22.3.2018 antaman valtuutuksen perusteella käytettäväksi osana yhtiön kannustinjärjestelmää.

Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Hallituksen palkitseminen

Vuoden 2018 varsinainen yhtiökokous päätti säilyttää hallituksen palkkiot 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, esim. osakkeita tai osakepohjaisia oikeuksia, hallitustyöskentelystään.

Toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän palkitseminen

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitseminen käsittää palkan ja luontoisetujen lisäksi lyhyen aikavälin kannustimet, suoriteperusteiset osakepalkkiot ja ehdolliset osakepalkkiot sekä eläke-etuudet. Määritellään toimitusjohtajan ja johtoryhmän vuositasoon palkitsemista Sanoman 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 ja palkkion maksaminen edellyttää, että konsernin operatiivisen liikevoittotavoitteen alaraja on ylittynyt. Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot maksetaan niiden määrätymisvuotta seuraavan vuoden huhtikuussa.

Vuoden 2018 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä palkitseminen perustui operatiiviseen liikevoittoon, vapaaseen rahavirtaan, liikevaihtoon ja Sanoman henkilöstötutkimuksen tuloksiin liittyvien tavoitteiden saavuttamiseen.

Vuonna 2018 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkio oli tavoitetasolla 66,7 % ja enimmäistasolla 100 % toimitusjohtajan palkasta. Muiden johtoryhmän jäsenten lyhyen aikavälin kannustinpalkkio oli tavoitetasolla 40–50 % ja enimmäistasolla 60–75 % palkasta.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Sanoma pitkän aikavälin palkitsemisen perustana olevat suoriteperusteiset ja ehdolliset osakepalkkiojärjestelmät antavat

konsernin johtohenkilöille mahdollisuuden saada Sanoman osakkeita pitkän aikavälin kannustimina. Osakepalkkiojärjestelmien tarkoitus on kannustaa johtohenkilöitä ja valittuja avainhenkilöitä työskentelemään pitkäjänteisesti omista ja arvon kasvattamiseksi ja sitouttaa heidät yhtiöön. Osakkeet maksetaan kaksi- tai kolmivuotisen ansaintakauden jälkeen edellyttäen, että järjestelmän ehdot täyttyvät.

Hallitus asettaa kullekin vuosittain alkavalle suoriteperusteelle osakepalkkiojärjestelmälle kriteerit, joihin toteutunutta suoritusta verrataan. Korkeimmillaan palkkio voi olla 150 % tavoitetason 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.

Ehdollisten osakepalkkiojärjestelmien osakkeet maksetaan ohjelmaan osallistuneille pääsääntöisesti sillä ehdolla, että henkilön työsuhde on voimassa palkkioiden maksamisen ajankohtana.

Lisätietoja suoriteperusteisen ja ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän perusteella maksetuista osakkeista esitetään vuoden 2018 tilinpäätöksen liitetiedossa 20. Johdon osakeomistukset Sanomassa on esitetty liitetiedossa 30.

SUORITEPERUSTEINEN OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ

Hallitus hyväksyi 7.2.2013 osakeperusteisen pitkän aikavälin kannustinohjelman (suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä), joka on tarkoitettu Sanoma Oyj:n johtoryhmän jäsenille ja konsernin muulle johdolle.

Jokainen uusi suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä perustuu vuoden mittaiseen suoritusjaksoon ja sitä seuraavaan kaksivuotiseen ansaintajaksoon. Palkitsemisen ehtona on hallituksen kullekin vuosittain alkavalle uudelle järjestelmälle asettamien suoritustavoitteiden täyttyminen. Osakepalkkioiden maksamisen ehtona on, että henkilön työsuhde on voimassa palkkioiden maksamisen ajankohtana tai että ns. good leaver

-peruste täyttyy. Mahdollinen palkkio maksetaan osakkeiden ja käteisen yhdistelmänä. Käteisosuus on tarkoitettu kattamaan suoritepalkkiona saatavista osakkeista aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.

Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä vuosille 2019–2021 julkistettiin 5.2.2019. Järjestelmän ansaintakriteerit perustuvat suoritustavoitteisiin, jotka ovat oikaistu vapaa rahavirta ja operatiivinen osakekohtainen tulos vuonna 2019. Mikäli suoritustavoitteet saavutetaan, osakepalkkiot maksetaan keväällä 2022 ohjelmaan osallistuneille edellyttäen, että henkilön työsuhde on voimassa tai ns. good leaver -peruste täyttyy palkkioiden maksamisen ajankohtana.

Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä vuosille 2018–2020 julkistettiin 8.2.2018. Järjestelmän ansaintakriteerit perustuivat suoritustavoitteisiin, jotka ovat oikaistu vapaa rahavirta ja operatiivinen osakekohtainen tulos vuonna 2018. Ansaintakriteerit saavutettiin lähes maksimitasolla eli 141 % tavoitetason osakkeista maksetaan ohjelmaan osallistuneille keväällä 2021 edellyttäen, että henkilön työsuhde on voimassa tai ns. good leaver -peruste täyttyy.

Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä vuosille 2017–2019 julkistettiin 7.2.2017. Järjestelmän ansaintakriteerit perustuivat suoritustavoitteisiin, jotka ovat oikaistu vapaa rahavirta ja operatiivinen osakekohtainen tulos vuonna 2017. Ansaintakriteerit saavutettiin maksimitasolla eli 150 % tavoitetason osakkeista maksetaan ohjelmaan osallistuneille keväällä 2020 edellyttäen, että henkilön työsuhde on voimassa tai ns. good leaver -peruste täyttyy.

Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä vuosille 2016–2018 julkistettiin 9.2.2016. Järjestelmän ansaintakriteerit perustuivat suoritustavoitteisiin, jotka ovat oikaistu vapaa rahavirta ja operatiivinen osakekohtainen tulos vuonna 2016. Ansaintakriteerit saavutettiin maksimitasolla eli 150 % tavoitetason osakkeista maksetaan ohjelmaan osallistuneille keväällä 2019 edellyttäen, että henkilön työsuhde on voimassa tai ns. good leaver -peruste täyttyy.

Suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän perusteella konsernin toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille ehdollisesti myönnettävät osakkeet ovat osakeomistusveloitteen piirissä. Osakeomistusveloitteesta päättää Sanoman hallitus henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella. Ennen osakeomistusveloitteen vähimmäistason saavuttamista toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet ovat velvoitettuja pitämään vähintään 50 % osakepalkkiojärjestelmien kautta saamista osakkeista.

Suoritusavoitteet suoritusajanjaksoille on esitetty yksityiskohtaisemmin vuoden 2018 tilinpäätöksessä liitetiedossa 20.

EHOLLINEN OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄ

Sanoma otti vuonna 2014 käyttöön ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän, joka on tarkoitettu Sanoma Oyj:n toimitusjohtajalle, johtoryhmän jäsenille ja konsernin muulle johdolle. Sanoman hallitus päättää ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän ehdoista ja osakepalkkioiden myöntämisestä henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella.

Sanoman hallitus hyväksyi 5.2.2019 ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän 2019–2021. Ansaintakausi on kolme vuotta ja osakkeet maksetaan vuonna 2022 edellyttäen, että henkilön työsuhde jatkuu palkkioiden maksamisen ajankohtana.

Sanoman hallitus hyväksyi 9.2.2016 ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän 2016–2018. Järjestelmä on jaettu kahteen ansaintakauteen. 50 %:lle ehdollisista osakkeista ansaintakausi oli kaksi vuotta (2016–2017), ja osakkeet maksettiin vuonna 2018. 50 %:lle ehdollisista osakkeista ansaintakausi oli kolme vuotta (2016–2018) ja ne maksetaan vuonna 2019 edellyttäen, että henkilön työsuhde jatkuu palkkioiden maksamisen ajankohtana.

Sanoman hallitus hyväksyi 6.2.2017 ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän 2017–2018. Sen ansaintakausi oli kaksi vuotta (2017–2018) ja osakkeet maksetaan vuonna 2019.

Mahdollinen palkkio maksetaan osakkeiden ja käteisen yhdistelmänä. Käteisosuus on tarkoitettu kattamaan saatavista osakkeista aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.

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

Muita tietoja toimitusjohtajaa ja johtoryhmän jäseniä koskien

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

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

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

Palkitseminen vuonna 2018

Vuonna 2018 toimitusjohtaja Susan Duinhovenin kokonaispalkka asuntoetu ja sairaskuluvakuutus mukaan lukien oli 585 053 euroa (2017: 583 257). Lisäksi hänelle maksettiin vuoden 2017 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella 486 000 euron (2017: 538 884) palkkio, joka oli 135 % tavoitetason palkkiosta.

Muille johtoryhmän jäsenille maksettiin vuonna 2018 palkkoja ja palkkioita yhteensä 2 milj. euroa (2017: 4), josta 35 % (2017: 42 %) maksettiin lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien perusteella.

Alla olevassa taulukossa on esitetty toimitusjohtaja Susan Duinhovenin ansaitsemat osakeperusteiset palkkiot alkaen lokakuusta 2015, jolloin hän aloitti toimitusjohtajana.

TOIMITUSJOHTAJA SUSAN DUINHOVENIN OSAKEPERUSTEINEN PALKITSEMINEN

Palkkiojärjestelmä	Myönnetty	Saavutettu palkkiotaso	Ansaitut osakkeet (brutto)	Maksetaan
PSP 2016–2018	2016	Max = 150 %	225 000	Kevät 2019
PSP 2017–2019	2017	Max = 150 %	225 000	Kevät 2020
PSP 2018–2020	2018	141 %	211 200	Kevät 2021
RSP 2017–2018 ¹	2017		50 000	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