

# Päivitetty palkitsemispolitiikka ja palkitseminen vuonna 2021

Yhtiökokous 2022, asialistan kohdat 10 ja 11  
Julian Drinkall, HR-valiokunnan puheenjohtaja

S

O

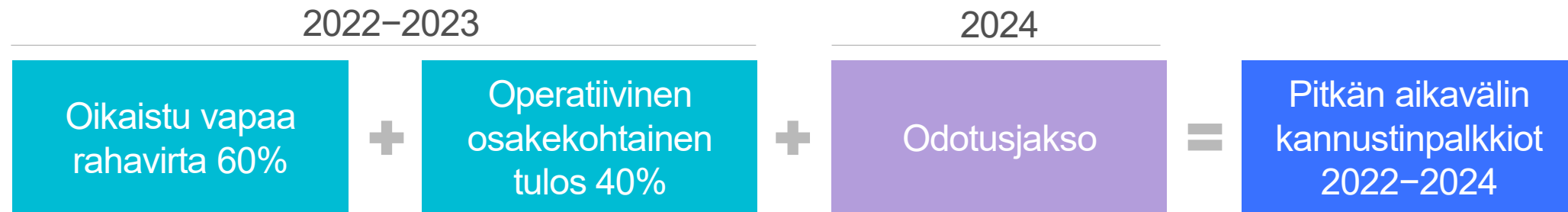
a n

m

a

# Palkitsemispolitiikan päivitys

- Sanoman pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden ansaintajakson yleispituus muutetaan yhdestä vuodesta kahteen vuoteen, mittarit säilyvät ennallaan:



- Päivitys tehdään Sanoman viime vuosina toteuttaman merkittävän strategisen transformaation perusteella: Sanoma on johtava peruskoulutuksen ja toisen asteen oppimisen yhtiö ja Suomen johtava monikanavainen mediatalo
  - Vakaamman oppimisliiketoiminnan osuus on kasvanut
  - Perinteisen painetun mainonnan osuus on laskenut
  - ➔ Vakaus yhtiön liiketoiminnassa on lisääntynyt

# Sanoman palkitsemisen periaatteet säilyvät ennallaan

- Sanoman palkitsemispolitiikka on laadittu seuraavia keskeisiä periaatteita noudattaen:

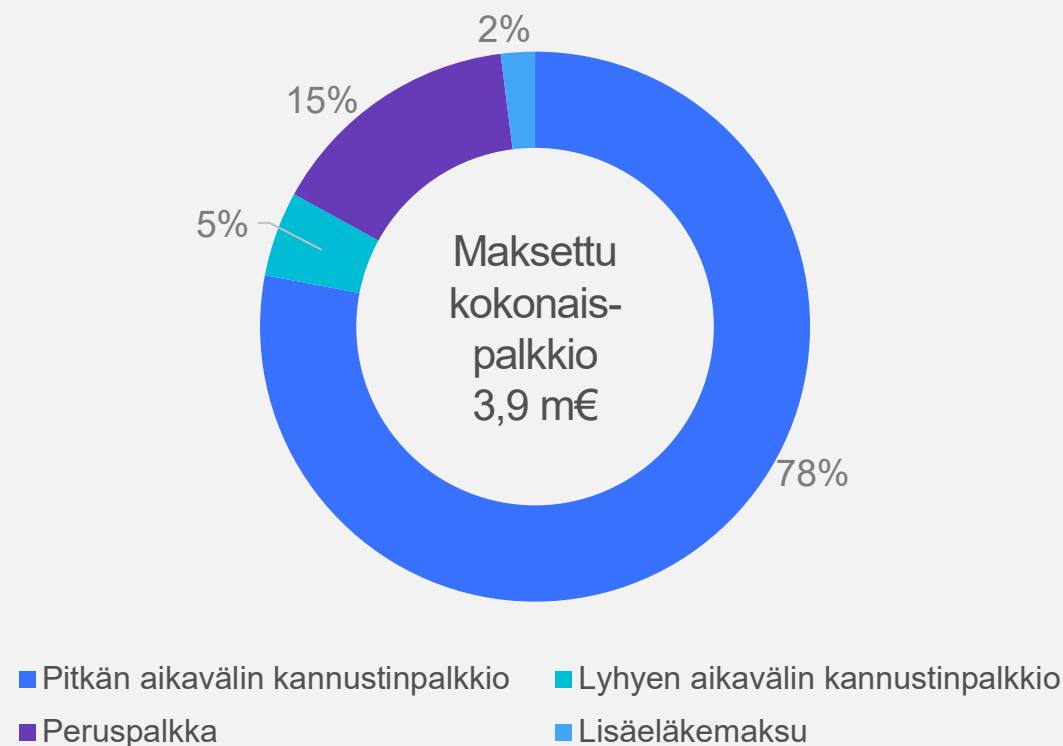


- Vuonna 2021 toimitusjohtajan palkitseminen oli näiden periaatteiden mukaista
- Lisätietoja palkitsemisesta löytyy [Palkitsemisraportista 2021](#)

# Vuonna 2021 toimitusjohtajalle maksetuista palkoista ja palkkioista 85 % oli suoritukseen perustuvia ja ne heijastelivat keskeisiä palkitsemisperiaatteita

- Toimitusjohtajalle vuonna 2021 maksetut palkat ja palkkiot olivat yhteensä 3,9 m€ (2020: 3,6)
  - 85 % suoritukseen perustuvaa
    - 90 % suoritukseen perustuvasta palkitsemisesta pitkän aikavälin kannustinpalkkioita
  - 15 % peruspalkkaa
- Toimitusjohtaja Susan Duinhovenilla oli yhteensä 459 160 Sanoman osaketta joulukuun 2021 lopussa

Toimitusjohtajalle maksetut palkat ja palkkiot vuonna 2021



# Vastuullisuusmittareiden painoarvo lyhyen aikavälin kannustinpalkkiossa kasvoi vuonna 2021, jatkuu samalla tasolla 2022

- Vuonna 2021 yhtiön taloudellinen tulos ja vastuullisuussuoritus olivat vahvoja, mikä heijastui myös toimitusjohtajan ansaitsemiin palkkioihin
  - Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän toteuma oli 127 %
  - Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän toteuma oli 131 %
- Vuonna 2022 lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden rakenne jatkuu ennallaan vuodesta 2021 eli tavoitetasolla
  - Taloudellisten tavoitteiden osuus on 80 %
  - Henkilöstön sitoutumiseen ja tietosuojaan liittyvien vastuullisuustavoitteiden osuus on 20 %

## Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien tavoitteet vuonna 2021

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	Painoarvo	Toteuma
Operatiivinen liikevoitto ilman hankintamenojen poistoja	40 %	117 %
Oikaistu vapaa rahavirta	40 %	144 %
Henkilöstökysely	10 %	100 %
Tietosuojaan liittyvä tavoite	10 %	122 %
<b>Yhteensä</b>		<b>127 %</b>

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	Painoarvo	Toteuma
Oikaistu vapaa rahavirta	60 %	144 %
Operatiivinen osakekohtainen tulos	40 %	110 %
<b>Yhteensä</b>		<b>131 %</b>

s a n o m a