

10.2.2022

**Ehdotus palkitsemisraportista**

Sanoma Oyj:n hallitus ehdottaa hallituksen henkilöstövaliokunnan suosituksesta 7.4.2022 pidettävälle varsinaiselle yhtiökokoukselle, että varsinainen yhtiökokous hyväksyisi toimielinten palkitsemisraportin. Yhtiökokouksen päätös hyväksyä palkitsemisraportti on neuvoa-antava.

Palkitsemisraportti on saatavilla yhtiön verkkosivuilla osoitteessa [sanoma.com/fi](https://www.sanoma.com/fi) viikolla 9 joka alkaa 28.2.2022.

Helsingissä, 10.2.2022

**Sanoma Oyj**

Hallitus

# Palkitsemisraportti 2021

LIIKETOIMINTAMME  
LYHYESTI

VASTUULLISUUS

TALOUDELLISET TIEDOT

**HALLINTO**

Selvitys hallinto- ja  
ohjausjärjestelmästä

■ Palkitsemisraportti

Tässä Palkitsemisraportissa kerrotaan, kuinka Sanoma on toteuttanut palkitsemispolitiikkaansa vuonna 2021. Raportti sisältää tiedot Sanoman hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioista 1.1.–31.12.2021. Sanoman henkilöstövaliokunta on tarkastanut raportin ja hallitus on hyväksynyt sen. Osakkeenomistajat tekevät neuvoo-antavan päätöksen palkitsemisraportin hyväksymisestä vuoden 2022 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Raportti on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 suositusten sekä Suomen arvopaperimarkkinain ja osakeyhtiölain säännösten mukaisesti.

Hallitus ehdottaa vuoden 2022 varsinaiselle yhtiökokoukselle tiettyjä muutoksia Sanoman palkitsemispolitiikkaan. Muutokset käsittävät Sanoman osakeperusteisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajakson pidentämisen yhdestä vuodesta kahteen vuoteen ja vastaavasti ansaintajaksoa seuraavan odotusjakson muuttamista kahdesta vuodesta vähintään yhteen vuoteen. Mikäli vuoden 2022 varsinainen yhtiökokous hyväksyy muutokset, ne tulevat näkyväin Sanoman palkitsemisessa ja palkitsemisraportissa vuodelta 2022 (julkaistaan keväällä 2023).

Vuoden 2020 varsinaisen yhtiökokouksen hyväksymä palkitsemispolitiikka sekä ehdotettu päivitetty palkitsemispolitiikka ovat saatavilla osoitteessa [sanoma.com](https://www.sanoma.com).

## Henkilöstövaliokunnan puheenjohtajan tervehdys

Hyvät osakkeenomistajat

Minulla on ilo esitellä Sanoman Palkitsemisraportti 2021 henkilöstövaliokunnan ja hallituksen puolesta. 2021 oli jälleen menestyksenkäs vuosi Sanomalle. Konsernin liikevaihto kasvoi 18 % ja operatiivinen liikevoitto ilman hankintamenojen poistoja kasvoi vielä vahvemmin eli 26 %. Santillanan ja suomalaisen alueellisen sanomalehtiliiketoiminnan yritysostojen lisäksi orgaaninen kasvu oli vahvaa, 7 % sekä Learningissä että Media Finlandissa. Konsernin taloudellinen asema vahvistui vuoden aikana ja sen vapaa rahavirta parani merkittävästi. Vahvan taloudellisen tuloksen lisäksi Sanoma otti merkittäviä askelia kohti maaliskuussa 2021 julkaistuja vastuullisuustavoitteitaan. Kaiken kaikkiaan konsernin hyvä menestys heijastui myös vuoden 2021 tuloksista ansaittuun palkitsemiseen.

Sanoman johdon palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikassa esitettyihin viiteen periaatteeseen:

- liiketoimintastrategian tukeminen,
- suoritukseen perustuva palkitseminen,
- kilpailukykyinen palkitseminen,
- osakeomistusvelvoite ja
- oikeudenmukaisuus, läpinäkyvyys ja selkeä rakenne.

Henkilöstövaliokunta on vuoden aikana verrannut Sanoman palkitsemisperiaatteita, niiden toteutusta ja



raportointia ulkoisiin verrokkeihin, myös useista ESG-luokituksesta saatuun palautteeseen. Vertailuanalyysin perusteella palkitsemispolitiikkaan ehdotetaan muutosta, ja läpinäkyvyyttä pitkän ja lyhyen aikavälin kannustimien toteutumien raportoinnissa sekä niiden laskennassa sovelletuissa oikaisuissa on lisätty (kts. s. 232-233).

**LIIKETOIMINTAMME  
LYHYESTI****VASTUULLISUUS****TALOUDELLISET TIEDOT****HALLINTO**

Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä

**■ Palkitsemisraportti**

Palkitsemispolitiikan mukaisesti vuoden 2021 palkkiot tukivat konsernin liiketoimintastrategiaa keskittyen pitkän aikavälin kestäväan kasvun ja omistaja-arvon luomiseen, kiinnittäen kuitenkin samalla huomiota lyhyen aikavälin taloudellisen tulokseen ja rahavirtaan. Palkitsemispolitiikassa määriteltyä palkitsemista koskevaa päätöksentekoprosessia on noudatettu vuonna 2021, eikä palkitsemispolitiikasta tehty poikkeamia vuoden aikana. Hallitus ei myöskään havainnut olosuhteita tai toimintoja, jotka olisivat johtaneet tarpeeseen soveltaa takaisinperintälausekkeita toimitusjohtajan tai muiden johtajien muuttuvaan palkitsemiseen. Sanoman osakkeiden omistamisen edistämiseksi toimitusjohtajaan on sovellettu yhtiön osakeomistusta koskevia periaatteita, joilla tuetaan ja yhdenmukaistetaan osakkeenomistajien ja ylimmän johdon etuja. Toimitusjohtajalla oli 459 160 Sanoman osaketta joulukuun 2021 lopussa, ja hän on täyttänyt osakeomistusveloitteen vuodesta 2016 lähtien.

Vuonna 2021 toimitusjohtajalle maksetuista palkoista ja palkkioista 85 % oli suoritukseen perustuvia. Palkitseminen oli suunniteltu kannustamaan tavoitteiden saavuttamiseen säilyttäen kuitenkin tasapainon ja liittäen suorituksen pitkän aikavälin tuloksiin mahdollisen ei-toivotun lyhyen aikavälin riskinoton välttämiseksi. Toimitusjohtajalle vuonna 2021 maksetut palkat ja palkkiot olivat yhteensä 3 889 411 euroa (2020: 3 632 689). Ne sisälsivät vuoden 2020 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä ansaitut, tilikaudelle 2020

asetettuihin tavoitteisiin perustuneet palkkiot, sekä vuosien 2018-2020 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä ansaitut, tilikaudelle 2018 asetettuihin tavoitteisiin perustuneet palkkiot. Toimitusjohtajan vuoden 2021 suorituksen perusteella ansaitsema palkkio oli lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä 127 % ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä 131 %. Molemmat palkkiot vastaavat konsernin vahvaa taloudellista tulosta vuoden aikana. Ansaittu lyhyen aikavälin kannustinpalkkio maksetaan keväällä 2022, kun taas pitkän aikavälin osakepohjainen kannustinpalkkio jaetaan keväällä 2024. Tarkempia tietoja suorituskriteerien soveltamisesta on s. 231.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä vastuullisuustavoitteita korostettiin entisestään vuonna 2021. Niihin lisättiin jo pitkään käytössä olleen henkilöstökyselyyn liittyvän tavoitteen lisäksi uusi tietosuojan liittyvä tavoite. Molempien tavoitteiden painoarvo kokonaispalkitsemisessä on 10 %. Samoja painopistealueita, käytäntöjä ja painoarvoja käytetään myös vuoden 2022 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteissa.

Sanoma on käynyt viime vuosina läpi merkittävän muutoksen, ja siitä on tullut johtava peruskoulun ja toisen asteen oppimisen yhtiö, joka on myös Suomen johtava monikanavainen mediatalo. Konsernin liiketoiminta on aiempaa vakaampaa oppimisliiketoiminnan osuuden

kasvun ja toisaalta laskusuuntaisen perinteisen painetun mainonnan osuuden laskun seurauksena. Tämä mahdollistaa pitkän aikavälin osakeperusteisten kannustinjärjestelmien ansaintajakson pidentämisen yhdestä kahteen vuoteen. Mikäli vuoden 2022 varsinainen yhtiökokous hyväksyy päivitetyn palkitsemispolitiikan, muutokset vaikuttavat jo vuosien 2022-2024 suoriteperusteiseen osakepalkkiojärjestelmään, jonka ansaintajakso on 2022-2023. Suorituksen mittaamiseen käytettävät tunnusluvut pysyvät ennallaan, eli ne ovat oikaistu vapaa rahavirta ja operatiivinen osakekohtainen tulos.

Vuonna 2021 henkilöstövaliokunta tuki hallitusta arvioimalla esimerkiksi yhtiön toimia henkilöstön sitoutumisen ja motivaation tukemiseksi koronaviruspandemian keskellä, uusien hybridityön mallien käyttöönoton vaiheita, organisaatiomuutoksia yhtiön kaikissa osissa sekä johdon ja henkilöstön palkitsemista. Arvostamme syvästi Sanoman työntekijöiden vuonna 2021 haastavassa toimintaympäristössä osoittamaa omistautumista ja energiaa, pääosin etätöitä tehden. Haluan henkilöstövaliokunnan puolesta kiittää kaikkia työntekijöitämme ja osakkeenomistajiamme jatkuneesta tuesta..

**Julian Drinkall**

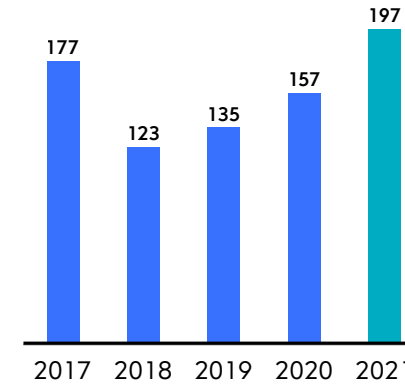
Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

## Pitkän aikavälin tulokseen perustuva palkitseminen

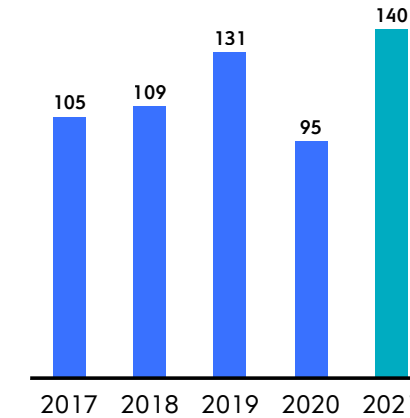
Sanoma on johtava peruskoulun ja toisen asteen oppimisen yhtiö, joka toimii yhdessätoista Euroopan maassa, sekä Suomen johtava monikanavainen mediatalo. Sanoma aikoo kasvattaa erityisesti oppimisliiketoimintaansa edelleen sekä orgaanisesti että yritysostojen kautta. Viimeisten viiden vuoden aikana Sanoma on keskittynyt liiketoiminnassaan vahvoihin tukipilareihin ja myynyt liiketoimintoja, joissa sillä ei ollut johtavaa asemaa tai kestävää kilpailuetua. Konsernin kannattavuus on parantunut ja sen liiketoiminnan rakenne on tullut vakaammaksi. Vuonna 2021 oppimisen ja kuluttajamediamyynnin osuus liikevaihdosta oli n. 75 % ja oppimisen osuus operatiivisesta tuloksesta oli lähes 70 %. Strategian menestyksellä toimeenpano on vahvistanut konsernin taloudellista asemaa, tulosta ja kykyä kerryttää positiivista rahavirtaa. Vuosina 2017-2021 osinko on kasvanut 54 % ja kokonaistuotto osakkeenomistajille (osakekurssin kehitys ja osingonjako) oli 100 %.

## Pitkän aikavälin taloudellinen kehitys

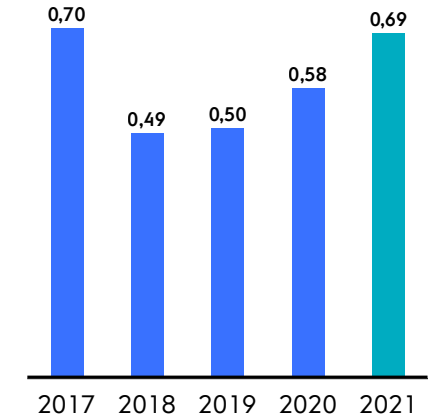
### Operatiivinen liikevoitto ilman hankintamenojen poistoja, m€



### Vapaa rahavirta, m€



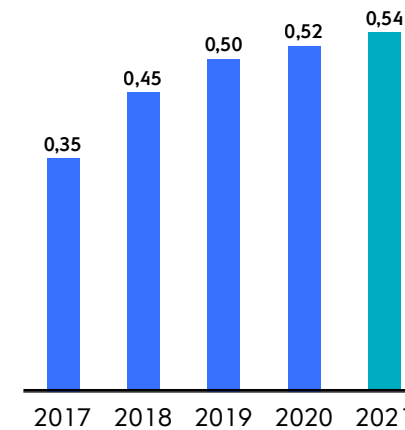
### Operatiivinen osakekohtainen tulos, €<sup>1</sup>



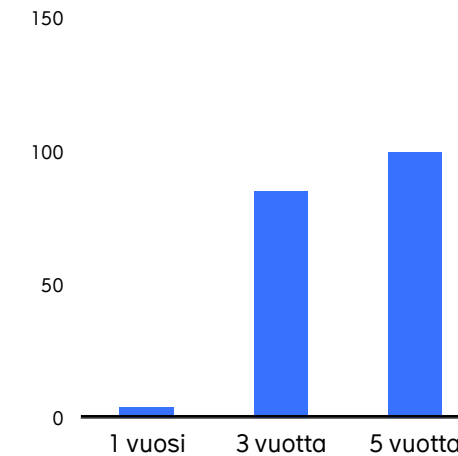
Vapaa rahavirta = Liiketoiminnan rahavirta - käyttöomaisuusinvestoinnit

<sup>1</sup> Jatkuvat toiminnot

### Osinko/osake, €



### Kokonaistuotto, %



<sup>1</sup> Hallituksen esitys vuoden 2022 yhtiökokoukselle

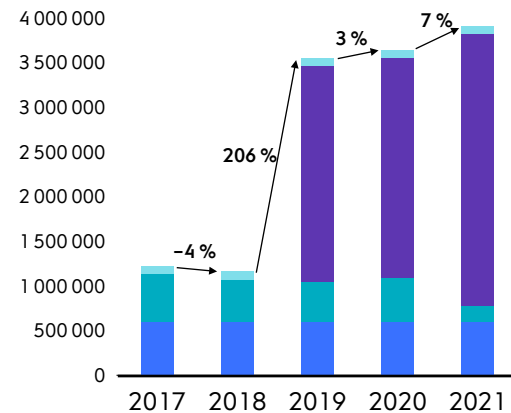
## Toimitusjohtajan palkitsemisen kehitys

### PALKITSEMISEN KEHITYS VIIDEN VUODEN AIKANA (VUOSITTAIN MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT)

	2017	2018	2019	2020	2021
Hallituksen puheenjohtaja	102 000	102 000	102 000	133 500	144 000
Muutos edellisestä vuodesta	0 %	0 %	0 %	31 %	8 %
Hallituksen varapuheenjohtaja	78 000	78 000	78 000	82 500	84 000
Muutos edellisestä vuodesta	0 %	0 %	0 %	6 %	2 %
Hallituksen jäsen	66 000	66 000	66 000	70 500	72 000
Muutos edellisestä vuodesta	0 %	0 %	0 %	7 %	2 %
Toimitusjohtaja	1 209 360	1 157 971	3 541 726	3 632 689	3 889 411
Muutos edellisestä vuodesta	76 %	-4 %	206 %	3 %	7 %
Sanoman työntekijä <sup>1</sup>	59 000	57 000	56 000	58 000	59 000
Muutos edellisestä vuodesta	0 %	-4 %	-1 %	4 %	2 %

<sup>1</sup> Keskimääräinen työntekijän palkka on laskettu jakamalla konsernin kokonaispalkkasumma keskimääräisellä henkilömäärällä. Vuosien 2018–2021 luvut koskevat vain jatkuvia toimintoja.

### Toimitusjohtajalle maksetut palkat ja palkkiot, €



- Peruspalkka
- Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio
- Pitkän aikavälin kannustinpalkkio
- Maksettu lisäeläkemaksu

Kaaviossa esitetään toimitusjohtajalle tilikauden aikana maksettujen palkkojen ja palkkioiden kehitys. Esimerkiksi vuonna 2021:

- Peruspalkka 1–12/2021
- Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio, ansaintavuosi 2020 ja maksettu vuonna 2021
- Pitkän aikavälin kannustinpalkkio, ansaittu osakeperusteisen kannustinjärjestelmän 2018–2020 perusteella ja maksettu vuonna 2021
- Maksettu lisäeläkemaksu vuonna 2021

LIIKETOIMINTAMME  
LYHYESTI

VASTUULLISUUS

TALOUDELLISET TIEDOT

**HALLINTO**

Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä

■ Palkitsemisraportti

## Hallituksen palkitseminen vuonna 2021

Hallituksen palkitseminen vuonna 2021 perustui osakkeenomistajien päätökseen hallituksen kuukausi- ja kokouspalkkioista vuoden 2021 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Palkkiot pysyivät ennallaan edellisvuoteen verrattuna. Hallituksen palkkiot maksettiin rahana, ja ne olivat yhteensä 810 000 euroa (2020: 812 500).

### Kuukausipalkkiot

- 12 000 euroa puheenjohtajalle
- 7 000 euroa varapuheenjohtajalle ja
- 6 000 euroa jäsenille.

### Kokouspalkkiot

- 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
- Valiokuntien jäsenet, joiden kotipaikka on Suomessa: 1 000 euroa / valiokuntakokous, jossa on ollut läsnä.

### HALLITUKSELLE MAKSETUT PALKKIOT VUONNA 2021, €

Jäsen	Kiinteät palkkiot	Kokouspalkkiot hallituksen kokouksista	Kokouspalkkiot valiokuntien kokouksista	Yhteensä
Pekka Ala-Pietilä (puheenjohtaja)	144 000	-	-	144 000
Nils Ittonen (varapuheenjohtaja)	80 000	-	8 000	88 000
Julian Drinkall	72 000	2 000	7 000	81 000
Rolf Grisebach	72 000	2 000	6 000	80 000
Anna Herlin <sup>1</sup>	48 000	-	4 000	52 000
Mika Ihamuotila	72 000	-	4 000	76 000
Denise Koopmans	72 000	1 000	10 000	83 000
Sebastian Langenskiöld	72 000	-	4 000	76 000
Rafaela Seppälä	72 000	-	4 000	76 000
Antti Herlin <sup>2</sup>	28 000	-	-	28 000
Kai Öistämö <sup>2</sup>	24 000	-	2 000	26 000

<sup>1</sup> Hallituksen jäsen 13.4.2021 alkaen

<sup>2</sup> Hallituksen jäsen 13.4.2021 saakka

## Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2021

### Maksetut palkat ja palkkiot vuonna 2021

Vuonna 2021 toimitusjohtajalle maksetun peruspalkan osuus oli 15 % (2020: 16 %) ja muuttuvien suoritukseen perustuvien kannustinpalkkioiden osuus oli 85 % (2020: 84 %) hänen kokonaispalkitsemisestaan (pois lukien lisäeläkemaksu). Yksityiskohtaiset tiedot toimitusjohtajan palkitsemisesta vuosina 2017-2021 on saatavilla s. 229.

### Ansaitut palkat ja palkkiot vuonna 2021

Toimitusjohtaja oli kahden suoritukseen perustuvan kannustinjärjestelmän piirissä, jotka olivat lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä ja osakeperusteinen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2021-2023). Lyhyen aikavälin kannustimien tarkoituksena on kannustaa ja palkita vuosittaisten liiketoimintastrategioita tukevien taloudellisten ja ei-taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta. Pitkän aikavälin kannustimien tarkoituksena on kannustaa ja tukea pitkän aikavälin suoriutumiseen ja osakkeenomistajien arvon luomiseen liittyvien liiketoimintastrategioiden edistämistä ja toteuttamista sekä toimia sitouttamisen välineenä. Sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä ansaintajako oli vuosi 2021.

Hallitus asetti lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien ansaintakriteerit vuodelle 2021 tilikauden alussa. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintamahdollisuudeksi vuodelta 2021 asetettiin 67 % vuotuisesta peruspalkasta tavoitetasolla ja 100 % enimmäistasolla. Hänen

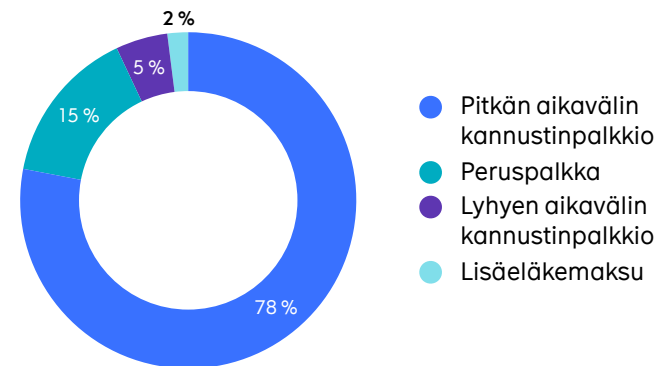
### TOIMITUSJOHTAJALLE MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT VUONNA 2021, €

Peruspalkka	Vuosittainen lyhyen aikavälin kannustepalkkio <sup>1</sup>	Pitkän aikavälin kannustepalkkio <sup>2</sup>	Maksettu lisäeläkemaksu	Maksetut palkat ja palkkiot yhteensä
588 496	180 000	3 033 867	87 048	3 889 411

<sup>1</sup> Ansaittu vuonna 2020 ja maksettu vuonna 2021

<sup>2</sup> Ansaittu vuoden 2018 suorituksen perusteella (suoriteperusteinen kannustinjärjestelmä 2018-2020), maksettu vuonna 2021. 211 200 osaketta (brutto) 2.3.2021 kurssiin 14,36 euroa.

### MAKSETTUJEN PALKKOJEN JA PALKKIOIDEN RAKENNE VUONNA 2021, %



### ANSAITUT PALKAT JA PALKKIOT VUONNA 2021

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän 2021 kriteerit	Painoarvo	Toteuma	Ansaittu palkkio, maksetaan vuonna 2022
Operatiivinen liikevoitto ilman hankintamenojen poistoja	35 %	117 %	456 480 euroa
Oikaistu vapaa rahavirta	35 %	144 %	
Henkilöstökysely	10 %	100 %	
Tietosuojaan liittyvä vastuullisuustavoite	10 %	122 %	
<b>Yhteensä</b>		<b>127 %</b>	

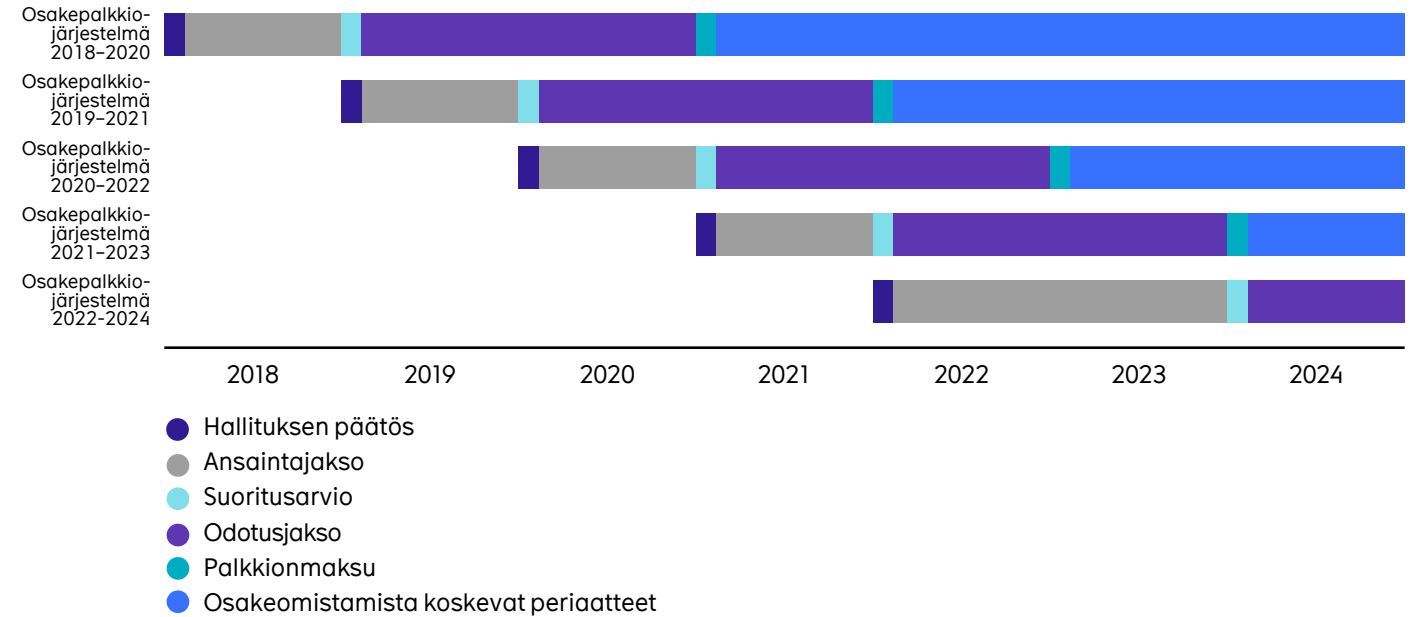
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä – suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2021-2023 kriteerit	Painoarvo	Toteuma	Ansaittu palkkio, maksetaan vuonna 2024
Oikaistu vapaa rahavirta vuonna 2021	60 %	144 %	130 600 Sanoman osaketta (brutto)
Operatiivinen osakekohtainen tulos vuonna 2021	40 %	110 %	
<b>Yhteensä</b>		<b>131 %</b>	

ansaintamahdollisuutensa suoriteperusteisessa osakepalkkiojärjestelmässä 2021–2023 oli 100 000 osaketta (brutto) tavoitetasolla ja 150 000 osaketta (brutto) enimmäistasolla. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän toteuma oli 127 %, mikä oli seurausta yhtiön vahvasta taloudellisesta tuloksesta ja vastuullisuussuorituksesta vuonna 2021. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän toteuma oli 131 % vuoden vahvan taloudellisen tuloksen seurauksena. Ansaittu lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän palkkio maksetaan keväällä 2022 ja ansaittu pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän palkkio keväällä 2024.

### Toimitusjohtajan osakeperusteiset palkkiot

Sanoman pitkän aikavälin palkitsemisen perustana ovat osakeperusteiset kannustinjärjestelmät eli suoriteperusteiset ja ehdolliset osakepalkkiojärjestelmät antavat konsernin johtohenkilöille mahdollisuuden ansaita Sanoman osakkeita pitkän aikavälin kannustimina.

### Toimitusjohtajan osakeperusteiset kannustimet



### YHTEENVETO TOIMITUSJOHTAJALLE MYÖNNETYISTÄ, ANSAITUISTA JA MAKSETUISTA OSAKEPERUSTEISISTA KANNUSTIMISTA

Järjestelmä	Myönnetty	Osakekurssi myönnettäessä, €	Ansaintakriteeri	Ansaintajakso	Myönnetty osakemäärä tavoitetasolla	Toteuma vs. tavoitetaso (100 %)	Ansaittujen osakkeiden bruttomäärä	Luovutettujen osakkeiden nettomäärä	Maksuajan-kohta
PSP 2018–2020	8.2.2018	9,99	Oikaistu vapaa rahavirta ja operatiivinen osakekohtainen tulos	2018	150 000	141 %	211 200	100 819	Kevät 2021
PSP 2019–2021	5.2.2019	8,69	Oikaistu vapaa rahavirta ja operatiivinen osakekohtainen tulos	2019	150 000	145 %	216 810		Kevät 2022
PSP 2020–2022	7.2.2020	10,64	Oikaistu vapaa rahavirta ja operatiivinen osakekohtainen tulos	2020	50 000 <sup>1</sup>	97 %	48 550		Kevät 2023
PSP 2021–2023	9.2.2021	17,00	Oikaistu vapaa rahavirta ja operatiivinen osakekohtainen tulos	2021	100 000	131 %	130 600		Kevät 2024
PSP 2022–2024	10.2.2022	13,54	Oikaistu vapaa rahavirta ja operatiivinen osakekohtainen tulos	2022–2023	100 000				Kevät 2025

<sup>1</sup> Alun perin 100 000, puolitettu syyskuussa 2020 koronaviruspandemian vaikutuksen vuoksi



Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä tarjoaa mahdollisuuden ansaita ennalta määrätty määrä Sanoman osakkeita palkkiona hallituksen asettamien suoritustavoitteiden saavuttamisesta, ja ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä tarjoaa mahdollisuuden ansaita ennalta määrätty määrä Sanoman osakkeita työssäoloehdon täytyessä. Lisätietoja Sanoman pitkän aikavälin osakeperusteisista palkkioista on osoitteessa [sanoma.com](https://www.sanoma.com).

Suoriteperusteisen ja ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän perusteella toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille ehdollisesti myönnettävät osakkeet kuuluvat osakeomistusvelvoitteen piiriin. Osakeomistusvelvoitteesta päättää Sanoman hallitus henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella. Ennen osakeomistusvelvoitteen vähimmäistason saavuttamista toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet ovat velvoitettuja pitämään vähintään 50 % osakepalkkiojärjestelmien kautta saamistaan osakkeista. Toimitusjohtaja on täyttänyt 75 000 osakkeen osakeomistusvelvoitteen vuodesta 2016 lähtien, ja hänellä oli yhteensä 459 160 Sanoman osaketta joulukuun 2021 lopussa.

Toimitusjohtajalle ei ole myönnetty ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän mukaisia palkkioita vuoden 2017 jälkeen, jolloin hänelle myönnettiin 50 000 osaketta korvauksena sääntömuutosten vuoksi maksetuista

aiemmin sovittua alhaisemmista eläkemaksuista. Nämä osakkeet maksettiin toimitusjohtajalle vuonna 2019.

Vuodesta 2020 alkaen toimitusjohtajalle myönnettyjen 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.

### Oikaisut toteumaa laskettaessa

Sanoman palkitsemispolitiikan keskeisten periaatteiden mukaisesti hallitus asettaa lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien ansaintakriteerit ansaintajakson alussa, joka vuonna 2021 ja sitä ennen käyttöön otetuilla lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmillä on kyseinen tilikausi, ja vuonna 2022 käyttöön otetulla pitkän aikavälin kannustinjärjestelmällä kaksi tilikautta (2022–2023). Taloudelliset ansaintakriteerit liittyvät tyypillisesti hallituksen hyväksymiin kunnianhimoisiin konsernin budjetteihin ja suunnitelmiin, kun taas vastuullisuuskriteerit liittyvät toiminnan selkeään parantamiseen edellisvuoteen verrattuna. Taloudelliseen tulokseen liittyviä kriteerejä voidaan kuitenkin oikaista vuoden aikana sellaisten erien osalta, jotka eivät sisällyneet alkuperäiseen budjettiin ja suunnitelmiin. Oikaisuja suosittelee henkilöstövaliokunta

ja ne vaativat hallituksen hyväksynnän. Oikaisut voivat liittyä mm:

- vuoden aikana teytyihin yritysostoihin ja -myynteihin
- yllättäviin vertailukelpoisuuteen vaikuttaviin eriin siltä osin kuin ne vaikuttavat vapaaseen rahavirtaan
- laadintaperiaatteiden tai -käytäntöjen muutoksiin
- budjetoitujen ja toteutuneiden valuuttakurssien muutoksiin.

Vuonna 2021 pääasialliset oikaistun vapaan rahavirran, operatiivisen liikevoiton ilman hankintamenojen poistoja ja operatiivisen osakekohtaisen tuloksen ansaintakriteereihin tehdyt oikaisut olivat vähäisiä. Pääasialliset oikaisut liittyivät Iddinkin ja Santillanan laskentakäytäntöjen muutoksiin sekä valuuttakurssien muutoksiin.

s a n o m a

Sanoma Oyj  
Käyntiosoite:  
Töölönlahdenkatu 2  
00100 Helsinki

p.0105 1999  
[sanoma.com](https://www.sanoma.com)