

Palkka- ja palkkioselvitys 2016

Päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen keskeiset periaatteet

Sanoman varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen ja hallituksen valiokuntien jäsenten palkkiot. Sanoman hallitus vahvistaa 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. Toimitusjohtaja Susan Duinhoven sai palkkioita Sanoman hallituksen jäsenyydestä Sanoman vuoden 2016 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät

Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot perustuvat vuosittain asetettavien taloudellisten ja ei-taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen. Tavoitteiden painotus ja kannustinpalkkion enimmäismäärä vaihtelevat henkilön tehtävän mukaan. Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot maksetaan niiden määräytymisvuotta seuraavan vuoden huhtikuussa. Vuonna 2017 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkio on tavoitetasolla 66,7 % toimitusjohtajan palkasta ja enimmäistasolla 100 % toimitusjohtajan palkasta. Muiden johtoryhmän jäsenten lyhyen aikavälin kannustinpalkkio on tavoitetasolla 40–60 % palkasta ja enimmäistasolla 60–90 % palkasta.

Vuonna 2017 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä palkitseminen perustuu liikevoittoon, kassavirtaan, liikevaihtoon sekä Sanoman henkilöstötyytyväisyystavoitteeseen.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät

Ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä

Sanoma on ottanut vuonna 2014 käyttöön ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän. Sanoman hallitus päättää ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän ehdoista ja osakepalkkioiden myöntämisestä henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella. Ehdollisten osakepalkkiojärjestelmien ansaintakausi on yleensä kaksi tai kolme vuotta, ja osakepalkkioiden saamisen edellytyksenä on työsuhteen jatkumiseen perustuvan ehdon täyttyminen osakepalkkioiden maksamisen ajankohtana. Ensimmäisen ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän (2014–2015) perusteella määräytyvät osakepalkkiot maksettiin maaliskuussa 2016. Ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän (2015–2017) perusteella määräytyvät osakepalkkiot maksetaan kahdessa osassa. Ensimmäinen 50 prosentin osuus maksetaan keväällä 2017 ja toinen 50 prosentin osuus keväällä 2018. Ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän (2016–2018) perusteella määräytyvät osakepalkkiot maksetaan kahdessa osassa. Ensimmäinen 50 prosentin osuus maksetaan keväällä

2018 ja toinen 50 prosentin osuus keväällä 2019. Ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän (2017–2018) perusteella määräytyvät osakepalkkiot maksetaan keväällä 2019. Toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet ovat Sanoman ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän piirissä. Johtoryhmän jäsenille myönnetyt osakepalkkiot on esitetty tilinpäätöksen liitetiedossa 33.

Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä

Sanoma on ottanut vuonna 2013 käyttöön suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän. Sanoman hallitus päättää suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän ehtoista ja osakepalkkioiden myöntämisestä henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella. Suoriteperusteisten osakepalkkiojärjestelmien ansaintakausi on kolme vuotta, ja osakepalkkioiden saamisen edellytyksenä on hallituksen kullekin järjestelmälle asettamien konsernin suoritusavoitteiden saavuttaminen. Suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2014–2016 ansaintakriteerit perustuivat osakekohtaiseen tulokseen (ilman vertailukelpoisuuteen vaikuttavia eriä) ja digitaalisen ja muun uuden median myynnin kehittymiseen vuonna 2014. Suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2015–2017 ansaintakriteerit ovat orgaanisen liikevaihdon kasvu ja osakekohtainen tulos (ilman vertailukelpoisuuteen vaikuttavia eriä) vuonna 2015. Suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2016–2018 ansaintakriteerit ovat kassavirta ja operatiivinen osakekohtainen tulos vuonna 2016 ja suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2017–2019 ansaintakriteerit ovat oikaistu kassavirta ja operatiivinen osakekohtainen tulos vuonna 2017. Toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet ovat Sanoman suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän piirissä. Johtoryhmän jäsenille myönnetyt ja ansaitut osakepalkkiot on esitetty tilinpäätöksen liitetiedossa 33.

Osakeomistusvelvoite

Osakepalkkiojärjestelmien mukaisesti toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille ehdollisesti myönnettävät osakkeet ovat osakeomistusvelvoitteen piirissä. Osakeomistusvelvoitteesta päättää Sanoman hallitus henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella. Siihen asti kunnes edellytetty osakeomistus on saavutettu toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet eivät voi myydä osaa (vähintään 50 %) osakepalkkiojärjestelmien kautta saamistaan osakkeista.

Sanoman toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten osakeomistukset on esitetty tilinpäätöksen liitetiedossa 33. Julkistetut johtohenkilöiden ja heidän lähipiirinsä liiketoimi-ilmoitukset 3.7.2016 ovat luettavissa konsernin verkkosivuilla osoitteessa Sanoma.com.

Optio-ohjelmat

Sanoman vuoden 2011 optio-ohjelma jatkuu merkintäajan päättymiseen (30.11.2017) saakka. Osakkeiden merkintäaika vuoden 2011 ohjelman optio-oikeuksilla on alkanut noin kolmen vuoden kuluttua optio-oikeuksien saamisesta ja jatkuu kolmen vuoden ajan. Uusia optio-oikeuksia ei ole myönnetty vuoden 2011 optio-ohjelman jälkeen.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitseminen

Sanoman hallitus päättää toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella. Kokonaispalkan lisäksi palkitsemiseen sisältyvät lyhyen aikavälin kannustimet, optio-oikeudet, suoriteperusteiset osakepalkkiot (vuodesta 2013 alkaen) ja ehdolliset osakepalkkiot (vuodesta 2014 alkaen) sekä eläke-etuudet.

Toimitusjohtaja Susan Duinhoven aloitti tehtävässään 1.10.2015. Susan Duinhovenin kokonaispalkka mukaan lukien asuntoetu oli 581 486 euroa (vuonna 2015 ajalta 1.10.–31.12.2015 135 060 euroa). Sanoman hallitusjäsenyydestä Susan Duinhovenille maksettiin palkkioita 22 000 euroa (2015: 48 000). Muille johtoryhmän jäsenille maksettiin palkkoja ja palkkioita yhteensä 2,4 miljoonaa euroa (2015: 5,4) sisältäen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukaiset kannustinpalkkiot.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä palkitseminen vuonna 2016 perustui liikevoittoon, kassavirtaan sekä Sanoman henkilöstötyytyväisyystavoitteeseen.

Erittely maksetuista palkoista ja palkkioista on tilinpäätöksen 2016 liitetiedossa 33. Tietoja johdon suhteista ja yhteyksistä Sanoma-konserniin on tilinpäätöksen 2016 liitetiedossa 32.

Julkistetut johtohenkilöiden ja heidän lähipiirinsä liiketoimi-ilmoitukset 3.7.2016 ovat luettavissa konsernin verkkosivuilla osoitteessa Sanoma.com.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika ja -korvaus

Toimitusjohtaja Susan Duinhovenin irtisanomisaika on kuusi kuukautta sekä toimitusjohtajan että yhtiön puolelta. Jos yhtiö päättää toimitusjohtajan sopimuksen, toimitusjohtajalle maksetaan irtisanomisajan palkan lisäksi erokorvauksena 12 kuukauden palkkaa vastaava summa. Erokorvaukseen liittyy määräaikainen kilpailukiello.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten eläke-etuudet

Sanoma on järjestänyt henkilöstönsä eläketurvan erilaisilla eläkejärjestelyillä. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten lisäeläke-etuudet ovat nykyisin maksuperusteisia. Ennen vuotta 2009 tehdyt sopimukset ovat etuusperusteisia. Toimitusjohtajan osalta suoritetaan vuosittain lisäeläkevakuutusmaksu, joka on 15 % hänen palkastaan. Toimitusjohtajan ja osan johtoryhmän jäsenten eläkeikä määräytyy heidän kotimaansa tavallisen eläkeiän mukaan. Joidenkin johtoryhmän jäsenten eläkeikä on lakisääteistä eläkeikää alhaisempi, 61–63 vuotta. Etuusperusteisen eläkejärjestelyn piirissä olevien johtoryhmän jäsenten eläkkeen määrä (ml. lakisääteinen eläke) on noin 60 % eläkkeen perusteena olevista ansioista.