

10.2.2022

**Ehdotus toimielinten palkitsemispolitiikan vahvistamiseksi**

Sanoma Oyj:n hallitus ehdottaa 7.4.2022 pidettävälle varsinaiselle yhtiökokoukselle, että toimielinten palkitsemispolitiikkaa muutetaan seuraavasti:

- Pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden ansaintajakson yleispituus muutetaan yhdestä vuodesta kahteen vuoteen ja ansaintajakson jälkeisen odotusjakson pituus muutetaan kahdesta vuodesta vähintään yhteen vuoteen.
- Uutena asiana toimielinten palkitsemispolitiikkaan lisätään osakkeenomistajien nimitystoimikunnan palkitseminen ehdollisena yhtiökokouksen päätökselle koskien osakkeenomistajien nimitystoimikunnan perustamista ja työjärjestyksen vahvistamista.

Ehdotus toimielinten palkitsemispolitiikasta on saatavilla yhtiön verkkosivuilla. Yhtiökokouksen päätös palkitsemispolitiikasta on neuvoa-antava.

Helsingissä, 10.2.2022

**Sanoma Oyj**

Hallitus

Ehdotus 2022 yhtiökokouksen vahvistettavaksi

# Palkitsemis- politiikka

S

n

m

a

o

a

# Palkitsemispolitiikka

## Johdanto

Tämä palkitsemispolitiikka (politiikka) on laadittu Suomen osakeyhtiölaissa (624/2006, sellaisena kuin se on viimeksi muutettuna) pääosin noudatettavan muutetun osakkeenomistajien oikeuksia koskevan direktiivin (EU 2017/828), arvopaperimarkkinalain (746/2012, sellaisena kuin se on viimeksi muutettuna), valtiovarainministeriön asetuksen 608/2019 ja Arvopaperimarkkinayhdistyksen vuonna 2019 julkaiseman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (saatavilla osoitteesta [www.cgfinland.fi](http://www.cgfinland.fi)) mukaisesti. Poliitiikka esitetään yhtiön vuoden 2022 varsinaiselle yhtiökokoukselle ja sitä sovelletaan vuoden 2026 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, ellei varsinaiselle yhtiökokoukselle esitetä muutettua politiikkaa ennen tätä ajankohtaa. Poliitiikkaa sovelletaan hallituksen jäseniin (hallitus) soveltuvin osin ja toimitusjohtajaan. Mikäli tulevaisuudessa nimitetään varatoimitusjohtaja, politiikkaa sovelletaan häneen samalla tavalla kuin toimitusjohtajaan. Hallituksen palkitsemista koskeva päätöksentekojärjestys ja palkitsemisen osat esitellään tämän politiikan kohdassa ”Hallituksen palkitseminen”.

## Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Politiikka on laadittu seuraava keskeisiä periaatteita noudattaen. Samoja periaatteita sovelletaan myös muun ylimmän johdon palkitsemiseen.

### ■ Liiketoimintastrategian tukeminen

Keskeinen periaate on, että palkitseminen tukee yhtiön strategian menestyksellistä toteuttamista. Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien tulee tukea pitkän aikavälin kasvuun ja osakkeenomistajille tuotettavan arvon luomiseen keskittyviä liiketoimintastrategioita kiinnittäen kuitenkin samalla huomiota lyhyen tähtäimen taloudellisen tuloksen saavuttamiseen.

### ■ Suorituksen perustuva palkitseminen

Merkittävän osan kokonaispalkitsemisesta tulisi perustua yhtiön ja henkilön toteutuneeseen suoritukseen. Haastavien tavoitteiden saavuttamisen kannustamisen ja liiallisten riskien ottamisen välttämisen välistä tasapainoa on pidettävä yllä.

### ■ Kilpailukykyinen palkitseminen

Palkitsemisen tulisi edesauttaa kyvykkään toimitusjohtajan palkkaamista ja sitouttamista yhtiöön yrityksen menestyksen turvaamiseksi. Kokonaispalkitsemisen tulisi olla kohtuullisella ja kilpailukykyisellä tasolla verrattuna palkitsemiseen vastaavissa yhtiöissä. Määritellessään toimitusjohtajan kokonaispalkitsemista henkilöstövaliokunta vertaa palkitsemista kooltaan ja kompleksisuudeltaan Sanomaan verrattavissa olevien yhtiöiden palkitsemiseen.

### ■ Osakeomistusvelvoite

Osakepohjaisilla pitkän aikavälin kannustinjärjestelmillä edistetään johdon osakeomistusta osakkeenomistajien ja toimitusjohtajan intressien yhdenmukaistamiseksi. Toimitusjohtajaan sovelletaan yhtiön osakeomistusta koskevia periaatteita.

### ■ Oikeudenmukaisuus, läpinäkyvyys ja selkeä rakenne

Palkitsemisessa noudatetaan yleisten monimuotoisuuskäytäntöjen periaatteita ja Sanoman Eettistä ohjeistoa. Kannustinpalkkioiden tarkoituksena on ohjata paitsi ylintä johtoa myös kaikkia työntekijöitä työskentelemään yhtiön tavoitteiden saavuttamiseksi. Kaikkien työntekijöiden palkitseminen on oikeudenmukaista vastaten kunkin roolin vaatimuksia ja työntekijän henkilökohtaista suoriutumista.

Läpinäkyvä viestintä ja raportointi ovat keskeisiä tekijöitä palkitsemisperiaatteissa.

## Palkitsemisperusteet, työntekijöiden palkitseminen ja työsuhteen ehdot

Sanoman työntekijöiden palkitsemisen rakenne ja taso vaihtelevat työntekijän tehtävän, maantieteellisen sijainnin ja työympäristön mukaan. Palkitsemisessa otetaan huomioon suoriutuminen, pätevyys ja palkitseminen vastaavissa tehtävissä yhtiön sisällä tai vastaavissa yhtiöissä.

Tulospalkkioita ja lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmiä käytetään laajalti kaikilla organisaatiotasolla ja eri liiketoimintaksiköissä tukemaan liiketoimintastrategioiden toteuttamista ja suorituksesta palkitsemisen periaatteen soveltamista. Palkitsemismahdollisuudet vaihtelevat organisaatiotason mukaan ja kannustinjärjestelmissä käytetään sekä liiketoimintakohtaisia että henkilökohtaisia mittareita. Ylemmän johdon palkitsemisesta suhteellisesti suurempi osa on suoriteperusteista.

Henkilöstövaliokunta saa pääsääntöisesti vuosittain toteutettavasta henkilöstötutkimuksesta palautetta yhtiön työntekijöiltä sekä henkilöstöfunktion kautta tietoa konsernin eri yksiköissä noudatetuista käytännöistä.

## Palkitsemista koskevan päätöksentekoprosessin kuvaus

### Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan palkitseminen

Sanoman varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenten palkkioista.

### Hallituksen palkitseminen

Sanoman varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkioista. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta laatii hallituksen jäsenten palkkioehdotukset .

Hallituksen jäsenten palkkiot voivat koostua kuukausi- tai vuosipalkkioista sekä kokouspalkkioista. Palkkiot voidaan maksaa rahana tai joko osittain tai kokonaan osakkeina. Hallituksen jäsenille korvataan matka- ja majoituskulut sekä muut suoraan hallitus- ja valiokuntatyöhön liittyvät kulut.

### Toimitusjohtajan palkitseminen

Henkilöstövaliokunta valmistelee palkitsemispolitiikan, arvioi sitä ja suosittelee hallitukselle sen hyväksymistä. Hallitus hyväksyy palkitsemispolitiikan. Poliitikka esitetään varsinaisessa yhtiökokouksessa neljän vuoden välein tai aiemmin, jos politiikkaan on henkilöstövaliokunnan arvion perusteella syytä tehdä merkittäviä muutoksia.

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella yhtiökokoukselle esitetyn politiikan puitteissa. Ehdotuksia valmistellessaan henkilöstövaliokunta vertaa säännöllisesti toimitusjohtajan palkitsemista vastaavien suomalaisten ja eurooppalaisten yhtiöiden johdon palkitsemiseen. Toimitusjohtaja ei saa osallistua omaa palkitsemistaan koskevaan valmisteluun eikä päätöksentekoon.

Varsinainen yhtiökokous valtuuttaa hallituksen päättämään yhtiön omien osakkeiden hankkimisesta käytettäväksi esimerkiksi osana yhtiön kannustinjärjestelmiä tämän politiikan puitteissa. Hallitus päättää vuosittain osakepalkkioiden ehdoista ja myöntämisestä.

## VÄHÄISET MUUTOKSET

Hallitus voi tehdä politiikkaan vähäisiä muutoksia (esimerkiksi sääntelyyn tai verotukseen liittyvistä syistä, hallinnollisista syistä tai lainsäädännön muuttumisen johdosta) esittämättä politiikkaa varsinaiselle yhtiökokoukselle.

## VÄLIAIKAINEN POIKKEAMINEN POLITIIKASTA

Hallitus voi lisäksi harkintansa mukaan poiketa väliaikaisesti politiikasta henkilöstövaliokunnan suosituksen perusteella varmistaakseen yhtiön pitkän aikavälin etujen toteutumisen seuraavissa ennalta määritellyissä tilanteissa:

- Toimitusjohtajan vaihtuminen
- Yhtiön rakenteessa, organisaatiossa, omistuksessa ja/tai liiketoiminnassa tapahtuvat merkittävät muutokset (esimerkiksi fuusio, ostotarjous, jakautuminen tai yrityskauppa)
- Oleelliset muutokset tai lisäykset palkitsemiseen vaikuttavissa laeissa, säännöissä tai säännöksissä (mukaan lukien verolait).

Väliaikainen poikkeaminen voi koskea koko politiikkaa tai joitakin sen osia riippuen siitä, minkä tyyppisestä poikkeuksellisesta tilanteesta on kyse.

Jos hallitus on tehnyt päätöksen poikkeamisesta eikä poikkeamista pidetä väliaikaisena, yhtiö esittää muutetun politiikan seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle.

## AIEMMAT VASTUUSITOUMUKSET

Palkitsemista koskevat päätökset tehdään varsinaiselle yhtiökokoukselle esitetyn politiikan puitteissa. Maksettavat palkkiot ja/tai palvelussuhteen päättymisen johdosta maksettavat korvaukset (mukaan lukien tällaisiin palkkioihin tai korvauksiin liittyvän harkintavallan käyttö), jotka perustuvat politiikan hyväksymistä edeltäviin aiempiin sitoumuksiin, voidaan kuitenkin maksaa, mikäli niiden ehdot on sovittu ennen politiikan voimaantuloa.

## Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus

Toimitusjohtajan palkitseminen voi sisältää peruspalkan ja luontoisetuja, lyhyen aikavälin kannustimia, osakepalkkioita sekä eläke-etuuksia. Ehdollisesti myönnettäviä osakepalkkioita voidaan käyttää palkitsemisen osana poikkeustapauksissa. Toimitusjohtajan vuosittaisen palkitseminen määrittämisessä hallituksen tavoitteena on, että toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen on kilpailukykyisellä tasolla suhteessa vastaavien yhtiöiden toimitusjohtajien palkitsemiseen, ja että merkittävä osa kokonaispalkitsemisesta riippuu yhtiön menestyksestä.

Hallituksen päätöksellä voidaan uudelle toimitusjohtajalle maksaa palkkio, jolla korvataan hänen irtisanoutumisensa johdosta menettämiään palkkioita aiemman työnantajan kannustinjärjestelmiin liittyen. Harkinta on tapauskohtainen, ja palkkio voi koostua rahasta ja/tai osakkeista.

## Toimitusjohtajan palkitsemisen osat

Seuraavilla sivuilla olevassa taulukossa esitetään toimitusjohtajan palkitsemisen pääasialliset osat.

	Osa	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kuvaus ja toteutus	Mahdollisuus
<b>Kiinteä palkitseminen</b>	<b>Peruspalkka ja edut</b>	Kiinteä kilpailukykyinen peruspalkka, jonka tarkoituksena on houkutelua ja sitouttaa päteviä henkilöitä toteuttamaan liiketoimintastrategiaa	<p>Kiinteä peruspalkka (= kuukausipalkka ja lomarahana) ja luontoisedut. Edut voivat sisältää autoedun tai vastaavan rahakorvauksen, puhelinedun, matkustamiseen liittyviä etuja sekä vakuutusetuja. Muita etuja voidaan myöntää tarpeen mukaan hallituksen harkinnan perusteella, esimerkiksi muuttokorvaus tai asuntoetu.</p> <p>Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan henkilöstörahastoon tai muihin ohjelmiin ja etuihin, jotka koskevat yhtiön kaikkia työntekijöitä tai yhtiön tietyn toimintamaan työntekijöitä samoin perustein kuin muutkin työntekijät.</p> <p>Peruspalkkaa tarkastellaan, mutta sitä ei välttämättä nosteta, vuosittain. Korotukset astuvat voimaan yleensä vuoden alusta alkaen.</p> <p>Toimitusjohtajalle ei makseta erillistä korvausta johtoryhmän jäsenyydestä tai muista konsernin sisäisistä johtotehtävistä, kuten konserniyhtiöiden hallitusjäsenyyksistä.</p>	<p>Palkkatasossa ja palkankorotuksissa otetaan huomioon:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- henkilön ja yhtiön suoriutumisen</li> <li>- kooltaan ja kompleksisuudeltaan vastaavien yhtiöiden tyypillinen palkkataso</li> <li>- työntekijöiden palkkojen tarkistukset yhtiössä laajemmin.</li> </ul> <p>Toimitusjohtajan tarkasteluvouden peruspalkka esitetään vuosittaisessa palkitsemisraportissa.</p>
<b>Muuttuva palkitseminen</b>	<b>Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot</b>	Kannustaa ja palkita vuosittaisten liiketoimintastrategioita tukevien taloudellisten ja ei-taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta	<p>Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot perustuvat taloudellisten ja muiden tavoitteiden saavuttamiseen. Hallitus määrittelee tavoitteet vuosittain henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella. Lyhyen aikavälin palkkio voi olla enintään 150 % tavoitetason palkkiosta, ja palkkion maksaminen edellyttää aina, että konsernin keskeisen taloudellisen mittarin alaraja on ylittynyt.</p> <p>Suoritusmittarit painotuksineen ja tavoitetasoineen määritetään vuosittain tilikauden alussa yhtiön strategisesti tärkeiden liiketoimintatavoitteiden perusteella. Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio määräytyy pääosin konsernin taloudellisten tavoitteiden perusteella, mutta hallitus voi asettaa myös ei-taloudellisia mittareita, jotka tukevat tulevan vuoden strategisia prioriteetteja. Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio voidaan sitoa myös toimitusjohtajan henkilökohtaiseen suoriutumiseen. Ei-taloudelliset mittarit voivat sisältää esimerkiksi työntekijöiden sitouttamiseen tai asiakastoimituksiin liittyviä tavoitteita tai muita henkilökohtaisia tai yhtiökohtaisia tavoitteita, jotka sopivat vallitsevaan liiketoimintakontekstiin.</p> <p>Taloudelliset ja ei-taloudelliset mittarit määritetään aiemman vuoden tulosten ja tulevan vuoden budjettien ja liiketoimintasuunnitelmien perusteella varmistaen, että vähimmäis-, tavoite- ja enimmäispalkkioiden saavuttamiseksi edellytettävät tavoitetasot ovat riittävän haasteellisia.</p> <p>Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio maksetaan rahana sen jälkeen, kun toteutumat on tilintarkastettu ja hallitus on ne hyväksynyt. Hallitus voi harkintansa perusteella</p>	<p>Toimitusjohtajan vuosittainen lyhyen aikavälin kannustinpalkkiomahdollisuus on tavoitetasolla enintään 67 % ja enimmäistasolla enintään 100 % hänen peruspalkastaan</p>

	Osa	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kuvaus ja toteutus	Mahdollisuus
			muuttaa lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden toteutumia sekä ylöspäin että alaspäin varmistaakseen sen, että maksutaso heijastaa asianmukaisesti kyseisen vuoden liiketoiminnan tulosta.	
<b>Muuttuva palkitseminen</b>	<b>Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot</b>	<p>Palkita ja tukea pitkän aikavälin suoriutumiseen ja osakkeenomistajille tuotettavan arvon luomiseen liittyvien liiketoimintastrategioiden edistämistä ja toteuttamista</p> <p>Toimitusjohtajan sitouttaminen</p>	<p>Sanoman pitkän aikavälin palkitsemisen perustana olevat suoriteperusteiset ja ehdolliset osakepalkkiojärjestelmät antavat toimitusjohtajalle mahdollisuuden saada yhtiön osakkeita pitkän aikavälin kannustimina. Sanoman hallitus päättää pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden myöntämisestä vuosittain henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella.</p> <p><b>Suoriteperusteiset osakepalkkiot</b></p> <p>Suoriteperusteisissa osakepalkkiojärjestelmissä suoritusta mitataan hallituksen kullekin vuosittain alkavalle uudelle järjestelmälle asettamien kriteerien mukaisesti. Järjestelmät perustuvat yleensä kahden vuoden mittaiseen ansaintajaksoon ja sitä seuraavaan yhden vuoden odotusjaksoon.</p> <p>Ansaintakriteerit painotuksineen ja tavoitetasoineen määritetään vuosittain ansaintajakson alussa yhtiön taloudellisesti ja strategisesti tärkeiden liiketoimintatavoitteiden perusteella. Kriteereihin voi sisältyä esimerkiksi operatiivinen osakekohtainen tulos ja oikaistu vapaa rahavirta. Hallitus voi vaihdella vuosittain alkavien suoriteperusteisten osakepalkkiojärjestelmien ansaintakriteereitä ja/tai niiden painotuksia.</p> <p>Osakepalkkiot ansaitaan asetettujen ansaintakriteereiden saavuttamisen perusteella ansaintajakson päätyttyä sen jälkeen, kun toteutumat on tilintarkastettu ja hallitus on ne hyväksynyt. Kunkin ansaintakriteerin asteikko määritetään erikseen. Vähimmäistason suoritus tuottaa</p> <p>25 % tavoitetason palkkiosta. Vuosittainen suoritusperusteinen osakepalkkio voi olla korkeintaan 150 % tavoitetason palkkiosta. Palkkio kasvaa lineaarisesti vähimmäistason 25 %:sta tavoitetason suorituksen 100 %:iin ja siitä enimmäistason suorituksen 150 %:iin.</p> <p>Hallitus voi harkintansa perusteella muuttaa suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän toteutumia sekä ylöspäin että alaspäin ottaakseen huomioon ja/tai kumotakseen ansaintajakson aikana tapahtuneita ennakoimattomia tapahtumia, joilla on merkittävä vaikutus toteutumaan.</p>	<p>Toimitusjohtajan vuosittaisen pitkän aikavälin kannustinpalkkio-mahdollisuuden määrittämisessä hallituksen tavoitteena on, että toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen arvo on asianmukaisen verrokkiryhmän kokonaispalkitsemisen tasolla. Tavanomaisen vuosittaisen pitkän aikavälin kannustin palkkion enimmäisarvo palkkion myöntöhetkellä n on korkeintaan 100–150 % toimitusjohtajan peruspalkasta.</p> <p>Hallitus voi kuitenkin harkintansa mukaan myöntää poikkeuksellisissa tilanteissa pitkän aikavälin kannustinpalkkion, jonka enimmäisarvo on palkkion myöntöhetkellä 300 % peruspalkasta. Tällaisia poikkeuksellisia tilanteita voivat olla esimerkiksi rekrytointi, roolin vaativuuden tai laajuuden merkittävä kasvu, merkittävä strateginen muutos tai vastaavat tilanteet.</p> <p>Toimitusjohtaja Susan Duinhovenin kanssa sovittu vuosittainen pitkän aikavälin kannustinpalkkio-mahdollisuus määritetään kuitenkin kiinteänä osakemääränä, joka on 100,000 osaketta tavoitetasolla ja 150,000 osaketta enimmäistasolla.</p>

	Osa	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kuvaus ja toteutus	Mahdollisuus
<b>Muuttuva palkitseminen</b>	<b>Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot</b>		<p>Ansaintajakson päättymisen jälkeen seuraa kahden vähintään yhden vuoden mittainen odotusjakso. Osakepalkkioiden maksamisen ehtona odotusjakson jälkeen on, että henkilön työsuhde on voimassa palkkioiden maksamisen ajankohtana, tai että ns. good leaver -peruste täyttyy. Hallitus voi kuitenkin harkintansa mukaisesti päättää, onko toimitusjohtaja, ja missä määrin, oikeutettu myönnettyihin osakepalkkioihin hänen palvelussuhteensa päätyttyä.</p> <p>Mahdollinen palkkio maksetaan yleensä viimeistään odotusjakson päättymistä seuraavan vuoden huhtikuun lopulla. Palkkio maksetaan osakkeiden ja rahan yhdistelmänä. Rahaosuus on tarkoitettu kattamaan palkkiona maksettavista osakkeista aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.</p> <p><b><u>Ehdolliset osakkeet</u></b></p> <p>Ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän mukaisia osakkeita myönnetään vain rekrytointiin, sitouttamiseen tai palkitsemiseen liittyvissä erityistapauksissa.. Osakkeet toimitetaan ohjelmaan osallistuneille pääsääntöisesti sillä ehdolla, että henkilön työsuhde on voimassa keskeytyksettä koko järjestelmän keston ajan (2–4 vuotta) sekä osakkeiden toimittamisen ajankohtana. Hallitus voi kuitenkin harkintansa mukaisesti päättää, onko toimitusjohtaja, ja missä määrin, oikeutettu myönnettyihin osakepalkkioihin hänen palvelussuhteensa päätyttyä.</p> <p>Palkkio maksetaan yleensä viimeistään järjestelmän keston päättymistä seuraavan vuoden huhtikuun lopulla. Mahdollinen ehdollisen osakepalkkiojärjestelmän mukainen palkkio maksetaan osakkeiden ja rahan yhdistelmänä. Rahaosuus on tarkoitettu kattamaan saatavista osakkeista aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut.</p> <p><b><u>Määräysvallan muutoksen seuraukset</u></b></p> <p>Mikäli yhtiön määräysvallassa tapahtuu muutos, hallitus päättää harkintavaltaansa käyttäen, vaikuttaako tämä maksamatta olevien pitkän aikavälin kannustinpalkkiojärjestelmien ansaintaan ja palkkioihin, ja mikäli vaikuttaa, missä määrin ja millä tavalla.</p> <p><b><u>Osakeomistusvelvoite</u></b></p> <p>Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien perusteella konsernin toimitusjohtajalle ehdollisesti myönnettävät osakkeet ovat osakeomistusvelvoitteen piirissä.</p>	Kunkin vuoden pitkän aikavälin kannustinpalkkiomahdollisuuksia koskevat tiedot annetaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa.



	Osa	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kuvaus ja toteutus	Mahdollisuus
			Osakeomistusveloitteesta päättää Sanoman hallitus henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella. Ennen osakeomistusveloitteen vähimmäistason saavuttamista toimitusjohtaja on veloitettu pitämään vuosittain vähintään 50 % verojen jälkeen saamistaan osakkeista.	
	<b>Takaisin-perintä</b>		Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot tai osakepalkkiot voidaan peruuttaa tai periä takaisin tietyissä tapauksissa (esimerkiksi väärinkäytöksen tai epäeettisen käytöksen, kuten taloudellisten tai muiden tietojen väärinkäytön ilmettyä).	
<b>Muut</b>	<b>Eläke</b>	Kilpailukykyisten eläke-etujen tarjoaminen, jotka tukevat pätevien, liiketoimintastrategiaa toteuttavien henkilöiden rekrytointia ja sitouttamista	Toimitusjohtaja osallistuu lakisääteiseen ja/tai yhtiön eläkejärjestelmään paikallisten maakohtaisten järjestelyjen mukaisesti. Lisäksi toimitusjohtaja voi saada lisäeläke-etuja joko maksuperusteisena lisäeläkevakuutuksena tai sitä vastaavana rahasuorituksena.  Lisäeläke-etujen määrittämisen palkkaperuste on peruspalkka ja tavanomaisten luontoisetujen arvo. Eläke-edut (tai rahasuoritus) eivät ole osa kannustinpalkkioiden määrittämisen pohjana olevaa peruspalkkaa.  Toimitusjohtajan eläkeikä on yleensä hänen kotimaansa tavanomainen eläkeikä.	Työnantajan enimmäisvuosimaksu lisäeläkejärjestelyyn tai vastaava rahasuoritus on 15 % peruspalkasta.

## Toimitusjohtajan palvelusopimus

Hallitus päättää muista toimitusjohtajaan sovellettavista ehdoista henkilöstövaliokunnan laatiman esityksen pohjalta, ja niistä sovitaan toimitusjohtajasopimuksessa. Sopimukseen sisältyy esimerkiksi oikeus palkallisiin lomiin, sairausajan palkkaan ja muihin tavanomaisiin työsopimusehtoihin, kuten kohtuullisiin matkakorvauksiin ja muihin liiketoimintaan liittyviin kulukorvauksiin.

## Irtisanomisaika ja irtisanomiskorvaukset

Toimitusjohtajasopimus on toistaiseksi voimassa oleva. Toimitusjohtajan irtisanomisaika on kuusi kuukautta sekä toimitusjohtajan että yhtiön puolelta. Jos yhtiö päättää toimitusjohtajan sopimuksen (myös siinä tapauksessa, että tehdään yhteinen sopimus yhtiön aloitteesta), toimitusjohtajalle maksetaan irtisanomisajan palkan sekä irtisanomisaikaa koskevien eläkemaksujen ja etujen lisäksi erokorvauksena 12 kuukauden palkkaa vastaava summa. Erokorvauksen maksamiseen liittyy määräaikainen kilpailukielto.

Hallitus käyttää harkintavaltaansa määrittäessään lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien mukaisia palkkioita näitä järjestelmiä koskevien ehtojen mukaisesti. Hallitus voi harkintavaltaansa käyttäen ja olosuhteet huomioiden maksaa toimitusjohtajalle lyhyen aikavälin kannustinpalkkiota tilikauden aikaisesta suoritumisesta suhteutettuna kyseiseen ajanjaksoon. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä pääperiaate perustuu good leaver -perusteeseen, jonka mukaan toimitusjohtajalla säilyy oikeus maksamatta oleviin pitkän aikavälin kannustinpalkkioihin yhtiön päättäessä toimitusjohtajasopimuksen.