



**Palkitsemispolitiikka
sekä palkitsemis-
raportti 2019**

ALMA MEDIA OYJ

Alma Media julkisti EU:n osakkeenomistajien oikeudet direktiivin (SHRD) mukaisesti palkitsemispolitiikan eli toimielinten palkitsemisen periaatteita sekä toimitusjohtajien keskeiset ehdot 14.2.2020 ja se on saatavilla yhtiön nettisivuilta osoitteesta www.almamedia.fi/sijoittajat/hallinnointi/palkitseminen

Puheenjohtajan tervehdys

Arvoisat osakkeenomistajat

Oheisessa kokonaisuudessa käsittelemme EU:n osakkeenomistajien oikeudet direktiivin (SHRD) mukaisesti Alma Median palkitsemispolitiikkaa eli toimielinten palkitsemisen periaatteita sekä toimitusjohtajien keskeisiä ehtoja kattaen myös konsernin johtoryhmän jäsenten sopimusehdot. Lisäksi raportoimme yhtiön toteutunutta palkitsemista vuodelta 2019. Palkitsemispolitiikkaosuus noudattaa hallinnointikoodia 2020 ja palkitsemisraporttiosuus on kyseisen uuden hallinnointikoodin mahdollistaman valinnan mukaisesti laadittu hallinnointikoodin 2015 mukaisesti.

Yhtiön palkitsemispolitiikan ja -järjestelmien tavoitteena on varmistaa Alma Median strategian toteuttaminen ja vieminen käytäntöön. Niiden keskeinen rooli on edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja omistaja-arvon kehitystä. Osaavan henkilöstön ja johdon rekrytoinnissa sekä sitouttamisessa kilpailukykyinen palkitseminen on avaintekijä. Siksi panostamme mitattaviin tavoitteisiin, tavoitteiden seurantaan ja hyvästä suorituksesta palkitsemiseen yhtiön strategian toteuttamisessa. Keskeistä on myös houkuttelevan yrityskulttuurin rakentaminen jokapäiväisessä työssä.

Alma Median strategian ytimessä on ollut jo usean vuoden ajan kestävä kasvun rakentaminen digitaalisuuden mahdollisuuksia hyödyntäen. Katsauskauden lopussa digitaalisen liiketoiminnan osuus koko konsernin liikevaihdosta oli 51,6 prosenttia. Digitransformaation eteneminen on heijastunut kannattavuuden parantumisessa: Alma Median oikaistu liikevoitto on noussut viitenä vuotena peräkkäin ja liikevoittomarginaali oli jatkuvat ja lopetetut liiketoiminnot huomioiden 18 prosenttia. Digitaalisen liiketoiminnan kasvu hidastui vuonna 2019 ja se oli 3,7 prosenttia.

Toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenten lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden keskeisenä perusteena ovat viime vuosina olleet yhtiön kannattavuus (EBIT %) ja digitaalisen liiketoiminnan kasvutavoitteet sekä kunkin liiketoimintayksikön tulos-tavoitteet ja strategian toteuttaminen. Alma Median vuoden 2019 kehitys ei täyttä-

nyt digitaalisen liiketoiminnan kasvutavoitetta, mutta kannattavuustavoite täyttyi 80-prosenttisesti. Lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita maksettiin toimitusjohtajalle 189 000 euroa ja muulle johtoryhmälle 371 000 euroa vuoden 2019 osalta.

Suoritukseen perustuvia lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita Alma Media maksoi kokonaisuudessaan keväällä 2020 tulosvuoden 2019 osalta 2,5 miljoonaa euroa johtajille ja työntekijöille (summa sisältää eläkevakuutus- ja sosiaaliturvamaksut). Summa vastaa noin 4,0 prosenttia oikaistusta liikevoitosta vuodelta 2019.

Alma Median pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä perustuu osakkeen absoluuttiseen kokonaistuoton kehitykseen (TSR) viiden edellisen vuoden aikana ja digitaalisen liiketoiminnan kasvuun kolmen edellisen vuoden aikana, jonka perusteella palkkio maksetaan osakkeina. Osakkeen kokonaistuotto oli ansaintajakson (viiden vuoden aikana) 180 prosenttia ja digitaalisen liiketoiminnan (kolmen vuoden) keskimääräinen kehitys kasvu 9,9 prosenttia. Tämän johdosta pitkän aikavälin kannustinohjelmat toteutuivat 75 prosenttia pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän maksimimäärästä.

Vuonna 2019 otimme käyttöön uuden johdolle ja avainhenkilöille tarkoitetun suori-teperusteisen osakekannustinohjelman kalenterivuosille 2019–2022 osana kokonais-palkitsemistamme. Uuden osakepohjaisen pitkän aikavälin ylimmän johdon kannustinjärjestelmän (LTI 2019) ehdot vastaavat olennaisin osin vuonna 2015 (LTI 2015) alkaneen osakepalkkio-ohjelman ehtoja.

Osaava ja sitoutunut johto sekä henkilöstö ovat Alma Median menestyksen perusta. Haluamme palkitsemiskäytännöllämme varmistaa, että Alma Media on kilpailukykyinen ja houkutteleva työnantaja nyt ja tulevaisuudessa.

Peter Immonen
Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Alma Media Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikan valmistelee hallituksen osalta osakkeenomistajien nimitystoimikunta ja toimitusjohtajan osalta hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta. Hallitus esittää sen yhtiökokouksen hyväksyttäväksi viimeistään neljän vuoden välein.

Alma Media Oyj:n hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkioista sekä muista taloudellisista eduista päättää Alma Media Oyj:n varsinainen yhtiökokous. Merkittävimpien osakkeenomistajien muodostaman Alma Median nimitystoimikunnan tehtävänä on valmistella hallituksen jäsenten valintaan ja palkitsemiseen liittyvät ehdotukset varsinaiselle yhtiökokoukselle. Nimitystoimikunta arvioi ja seuraa lisäksi hallituksen palkitsemispolitiikan toteutumista sekä miten se tukee Alma Median strategian toteutumista.

Alma Media Oyj:n hallitus seuraa ja arvioi Alma Media konsernin palkitsemisjärjestelmien, mukaan lukien toimitusjohtajan palkitsemispolitiikan, toteutumista, palkitsemisjärjestelmien kilpailukykyisyyttä sekä sitä, miten toteutunut palkitseminen tukee Alma Median strategian toteutumista ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Alma Media hallitus päättää konsernin toimitusjohtajan ja hänen suorien alaistensa, konsernin johtoryhmän jäsenten palkoista, lyhyen aikavälin kannustinohjelmista ja eduista hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan esityksestä. Lisäksi hallitus päättää pitkän aikavälin kannustinohjelmien sisällöstä, kohderyhmästä ja allokatiosta nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan valmisteleman esityksen perusteella. Hallituksen voimassa olevat palkitsemiseen liittyvät valtuudet ja niiden käyttö on kuvattu sivulla 134.

Johtoryhmän jäsenten toimisuhteiden ehdoista päättää nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan esityksestä hallitus.

Alma Mediassa palkitsemista koskevan päätöksentekojärjestelmän periaatteiden mukaisesti mikään toimielin tai kukaan henkilö ei osallistu itseään koskevien palkitsemispäätösten tekemiseen eikä sellaisten päätösten tekemiseen, joissa sen tai hänen etunsa olisi ristiriidassa yhtiön edun kanssa. Mikäli hallitus tai nimitys- ja palkitsemisvaliokunta käyttää ulkopuolista neuvonantajaa päätösten tai päätösesitysten valmistelussa, se varmistaa, ettei kyseisellä neuvonantajalla ole yhtiön toimivalta johdolta toimeksiantoa, joka synnyttää neuvonantajalle eturistiriidan. Edellä mainittu menettelytapa päätöksenteossa varmistaa, että palkitsemista koskevat päätökset tehdään oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti.

Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Alma Mediassa hallituksen jäsenten palkkioiden tulee olla kilpailukykyisiä, jotta yhtiön hallitukseen saadaan jäseniä, joilla on riittävää osaamista huolehtimaan hallituksen vastuulla olevista tehtävistä, joihin kuuluu muun ohella päättäminen yhtiön strategiasta sekä sen toteutumisen valvominen.

Strategiansa mukaisesti Alma Media rakentaa kestäväää kasvua digitalisaation mahdollisuuksia hyödyntäen. Tavoitteena on yhtiön omistaja-arvon kasvattaminen liikevaihdon kasvun ja kannattavuuden parantamisen kautta. Alma Media kehittää ja laajentaa nykyistä liiketoimintaansa ja etsii kasvumahdollisuuksia uusilta liiketoiminta- ja markkina-alueilta. Yhtiön palkitsemispolitiikan ja -järjestelmien tavoitteena on edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja omistaja-arvon kehitystä.

Yhtiön toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisjärjestelmät perustuvat hallituksen määrittämien ja vahvistamien konsernin strategisten tavoitteiden toteuttamisen ja tuloksen parantamisen periaatteelle. Järjestelmissä korostuvat johdon ja Alma Median osakkeenomistajien etujen yhteensovittaminen, johdon sitouttaminen pitkäaikaisen osakeomistusintressin kautta yhtiöön ja siten yhtiön arvon kasvattaminen pitkällä aikavälillä.

Palkitsemisen periaatteisiin kuuluvat suoritusperusteisen toimintakulttuurin edistäminen, kilpailukykyisen kompensaaation tarjoaminen strategian toteuttamista edistävästä kehityksestä ja tavoitteiden saavuttamisesta. Alma Median palkitsemisen periaatteet sekä palkitsemisprosessit ovat läpinäkyviä, selkeitä ja johdonmukaisia.

Alma Mediassa henkilöstön palkitseminen perustuu yhtiön strategiaan tavoitteisiin. Palkitseminen on kokonaisuus, joka muodostuu useista eri elementeistä. Työntekijän rahapalkka perustuu seuraaviin tekijöihin: tehtävän vaativuus, osaaminen, työssä suoriutuminen ja kyky uudistua. Rahapalkan lisäksi henkilö voi kuulua Alma Median lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmän tai erilaisten myynnin kannustin- tai tulospalkkioiden piiriin. Muuttuvien palkitsemiselementtien osuus kokonaispalkitsemisessä määräytyy työntekijän työtehtävän vaativuuden mukaan ja vaatimustason kohotessa myös muuttuvien palkitsemiselementtien osuus kasvaa. Konsernin ja liiketoimintayksiköiden johtotehtävissä tai avaintehtävissä toimiva henkilö voi lisäksi kuulua pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän piiriin. Lisäksi henkilöstöllä on erilaisia luontoisetuja.

Hallituksen palkitseminen

Alma Media Oyj:n hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön. Hallituksen jäsenet saavat yhtiöltä ainoastaan hallituksen ja valiokuntien jäsenyyteen ja hallitustyöhön liittyviä korvauksia. Hallituksen jäsenet eivät ole mukana Alma Median osakepohjaisessa kannustinjärjestelmässä tai muussa yhtiön kannustinjärjestelmissä.

Hallituksen jäsen hankkii yhtiökokouksen päätöksen perusteella Alma Media Oyj:n osakkeita markkinoilta kaupankäynnissä säännellyllä markkinalla Helsingin Pörssissä muodostuvaan hintaan noin 40 prosentilla hänelle, ennakonpidätys huomioiden, suoritusta hallituksen jäsenen vuosipalkkiosta. Hankittuja osakkeita ei saa luovuttaa ennen kuin hallituksen jäsenyys on päättynyt.

Hallituksen jäsenten kokouspalkkiot maksetaan rahana. Hallituksen jäsenen matkakustannukset korvataan Alma Median matkustusäännön mukaisesti.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitsemisen kiinteiden osatekijöiden, kuten peruspalkan, luontoisetujen ja eläke-etuuksien, perusteena on johtajasopimus. Muuttuvat osatekijät, lyhyen aikavälin kannustepalkkiojärjestelmä ja pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmä perustuvat ennalta määrättyihin ja mitattaviin suoritus- ja tulokriteereihin. Muuttuville palkitsemisen osatekijöille on myös asetettu enimmäisrajat.

Toimitusjohtajan kannustinojelmiin perustuva ansaintamahdollisuus asetetaan markkinoiden mukaiselle kilpailukykyiselle tasolle. Palkitseminen noudattaa vahvasti suoritusperusteisen palkitsemisen periaatetta. Jos kannustinohjelmien mittareihin perustuva suoritus on hyvä tai erinomainen, kannustinpalkkioilla voi olla merkittävä painoarvo toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisessa. Toimitusjohtajan muuttuva palkitseminen koostuu lyhyen aikavälin tulos- ja toiminnallisten tavoitteiden saavuttamiseen liittyvästä kannustepalkkio STI-ohjelmasta ja pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä eli LTI-ohjelmasta. STI-ohjelmaan perustuva ansaintamahdollisuus voi olla enintään 66 prosenttia toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta. LTI 2015 -ohjelman mittausjakso on viisi vuotta ja LTI 2019 -ohjelman kolme vuotta. Jaettaessa maksimikannustinpalkkio keskimäärin palkitsemisjaksoille, LTI-ohjelmasta saatava maksimikannustinpalkkio on enintään 95 prosenttia toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta.

Toimitusjohtajan palkitsemiskäytäntö koostuu seuraavista osista:

Toimitusjohtajan palkitseminen

Peruspalkka	Kiinteä rahapalkka (kuukausipalkka), luontoisetut (auto-, matkapuhelinetu ja asuntoetu).
	Kiinteämääräisen palkan tarkoituksena palkitsemiskokonaisuudessa on tuottaa kilpailukykyinen peruspalkitsemistaso, joka mahdollistaa toimitusjohtajan keskittymisen huolehtimaan velvoitteistaan sekä yhtiön strategian pitkäjänteisestä toteuttamisesta.
	Luontoisetujen tarkoituksena palkitsemiskokonaisuudessa on tarjota kulloinkin voimassa olevien yhtiön käytäntöjen sekä markkinakäytäntöjen mukaiset edut.
Vakuutukset	Henki- ja terveysvakuutus
Eläke	Toimitusjohtajalla on lakisääteisen työeläketurvan lisäksi maksuperusteinen ryhmäeläke-etu. Eläkettä kertyy 37 % vuosiansioista. Toimitusjohtajalla on mahdollisuus siirtyä eläkkeelle täytettyään 60 vuotta. Vakuutusmaksujen maksaminen päättyy työsuhteen päättyessä. Eläke määräytyy eläkkeen alkamishetken vakuutussäästöjen perusteella. Eläkkeen alkamista voidaan lykätä korkeintaan siihen asti, kun henkilö täyttää 70 vuotta. Eläke määräytyy tällöin sijoituskohteiden arvonkehityksen mukaisesti tarkistetusta vakuutussäästöstä.
	Alma Median toimitusjohtajan ryhmäeläkevakuutuksen ehtoihin kuuluu, että vakuutetulla on kolme vuotta sopimuksen piirissä oltuaan oikeus työsuhteen päättymiseen mennessä kertyneeseen vakuutussäästöä vastaavaan maksuvapaaseen vakuutukseen eli vapaakirjaan. Vapaakirja sisältää vanhuuseläkkeen eläkeiässä, työkyvyttömyysturvan ja kuolemantapausturvan.
	Lisäeläkkeen tarkoitus palkitsemiskokonaisuudessa on palkita tehtävien ja velvoitteiden pitkäjänteisestä toteuttamisesta.
Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä	Tulos- ja toiminnallisten tavoitteiden saavuttamiseen liittyvä kannustepalkkio (STI).
	Kannustepalkkiojärjestelmän tarkempi rakenne, mittarit ja niiden tavoitetasot määräytyvät ja asetetaan sekä voivat vaihdella sen mukaisesti mitä Alma Median hallitus niistä kulloinkin päättää. Toimitusjohtajan kannustepalkkiojärjestelmän tavoitteet ovat pääosin konsernitason tulos- ja toiminnallisia tavoitteita.
	Alma Median toimitusjohtajan kannustepalkkio voi nousta enintään 66 %:iin vuosipalkasta.
	Katso tarkemmat tiedot sivu 129–130.
	Yllä mainitun, kannustepalkkiojärjestelmään perustuvan ansaintamahdollisuuden lisäksi toimitusjohtajalle voidaan maksaa kertaluontoisia projektipalkkioita esimerkiksi keskeisten kehitysprojektien, merkittävien konsernirakenteen muutokseen tai yritysjärjestelyihin liittyvien projektien sekä muiden kertaluontoisten projektien tai järjestelyiden perusteella sen mukaisesti kuin hallitus kulloinkin päättää.
	Järjestelmän tarkoituksena palkitsemiskokonaisuudessa on kannustaa Alma Median tärkeimpien, strategiaa tukevien taloudellisten ja muiden avainsuorustavoitteiden saavuttamiseen vuositasolla.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä

Alma Median pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä muodostuu osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä mutta voi hallituksen niin päättäessä olla käteispohjainen. Myös järjestelmän ollessa osakepohjainen sen palkkiot voidaan hallituksen niin päättäessä maksaa rahana.

Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän rakenne, mittarit ja niiden tavoitetasot määräytyvät ja asetetaan sekä voivat vaihdella sen mukaisesti mitä Alma Median hallitus niistä kulloinkin päättää. Rakenteita voi hallituksen päätöksen mukaan olla yksi tai useampia. Järjestelmän tavoitteet voivat olla kytkettyjä yhtiön strategisiin tavoitteisiin, pitkän aikavälin taloudellisiin tavoitteisiin, osakasarvon kehitykseen, ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hyvään hallintoon tai olla muita hallituksen päättämiä mittareita. Mittarit voivat mitata absoluuttista tai suhteellista suoritusta.

Katso tarkemmat tiedot sivu 129–130.

LTI 2015 -ohjelman mittausjakso on viisi vuotta ja LTI 2019 -ohjelman kolme vuotta. Jaettaessa maksimikannustinpalkkio keskimäärin mittausjaksolle, LTI-ohjelmasta saatava maksimikannustinpalkkio on enintään 95 prosenttia toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta.

Järjestelmän tarkoituksena palkitsemiskokonaisuudessa on kannustaa Alma Median tärkeimpien, strategiaa tukevien taloudellisten ja muiden avainsuoritustavoitteiden saavuttamiseen pitkällä aikavälillä sekä osakasarvon kasvattaminen pitkällä aikavälillä yhdenmukaistamalla toimitusjohtajan intressit yhtiön osakkeenomistajien intressien kanssa.

Erokorvaukset

Irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Lisäksi johtajasopimuksen mukaan 12 kuukauden palkkaa vastaava korvaus, mikäli työnantaja irtisanoi ilman, että toimitusjohtaja on syyllistynyt sopimusrikkomukseen. Mikäli toimitusjohtaja irtisanoutuu itse, hänelle ei makseta mainittua 12 kuukauden palkkaa vastaavaa korvausta. Toimitusjohtajan tehtävästä vapauttamisesta päättää Alma Median hallitus.

Toimisuhteen päättyessä meneillään olevien palkitsemisjärjestelmien perusteella mahdollisesti maksettavat palkkiot määräytyvät sen perusteen mukaan, jonka nojalla toimisuhte päättyi. Mikäli toimisuhte päättyy irtisanoutumisen tai irtisanomisen johdosta, meneillään olevien palkitsemisjärjestelmien nojalla ei pääsääntöisesti suoriteta palkkioita.

Mikäli toimisuhte päättyy tietyillä erikseen määritellyillä perusteilla, kuten eläköitymisen tai pysyvän työkyvyttömyyden perusteella, meneillään olevien palkitsemisjärjestelmien perusteella voidaan suorittaa järjestelmien ehtojen perusteella määräytyvä osa palkkiosta.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Takaisinperintä

Pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinohjelmiin liittyen hallitus voi pienentää, peruuttaa tai periä jo maksetut palkkiot takaisin väärinkäytösten yhteydessä.

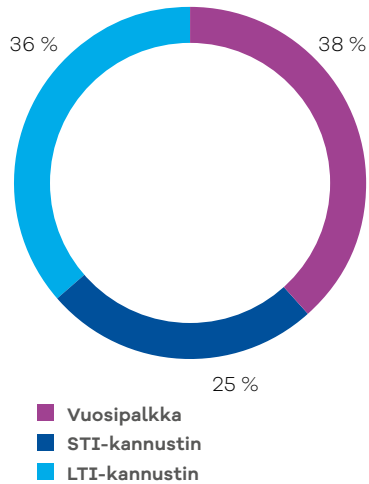
Osakeomistuksen ohjeet

Hallituksen osakeomistussuosituksen mukaan toimitusjohtajan odotetaan säilyttävän omistuksessaan vähintään puolet yhtiön osakepalkkiojärjestelmistä saamistaan netto-osakkeista, kunnes osakeomistuksen arvo Alma Mediassa vastaa vähintään yhden vuoden kiinteän bruttomääräisen vuosipalkan määrää.

Mikäli työsuhde Alma Mediaan päättyy ennen osakepalkkion maksamisajankohtaa, osallistuja ei pääsääntöisesti ole oikeutettu palkkioon ohjelman perusteella.

Osakeomistussuosituksen tavoitteena osakepohjaisen kannustinjärjestelmän rinnalla on yhdenmukaistaa toimitusjohtajan intressit yhtiön osakkeenomistajien intressien kanssa osakasarvon kasvattamiseksi pitkällä aikavälillä.

**Alma Median toimitusjohtajan kokonaisansaintamahdollisuus eli eri palkitsemis-
muotojen suhteelliset osuudet (maksimimääräisenä):**



Muun konsernin johtoryhmän jäsenten palkitseminen

Muun konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemisen kiinteiden osatekijöiden, kuten peruspalkan, luontaisetujen ja eläke-etuuksien, perusteena on johtajasopimus. Muutuvat osatekijät, lyhyen aikavälin kannustepalkkiojärjestelmä ja pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmä perustuvat ennalta määrättyihin ja mitattaviin suoritus- ja tulostekijöihin. Muuttuville palkitsemisen osatekijöille on myös asetettu enimmäisrajat.

Muun konsernin johtoryhmän jäsenten palkitseminen

Peruspalkka	Kiinteä rahapalkka (kuukausipalkka), luontoisedut (auto-, matkapuhelinetu)
Vakuutukset	Henkivakuutus ja mahdollisuus terveystakuutukseen
Eläke	<p>Johtoryhmän jäsenillä on maksuperusteinen ryhmäeläke-etu. Eläkettä kertyy 15–34 % vuosiansioista riippuen siitä, milloin henkilö on tullut mukaan konsernin johtoryhmän jäseneksi. Konsernin johtoryhmän jäsenellä on mahdollisuus siirtyä eläkkeelle täytettyään 60 vuotta. Vakuutusmaksujen maksaminen päättyy työsuhteen päättyessä. Eläke määräytyy eläkkeen alkamishetken vakuutussäästöjen perusteella. Eläkkeen alkamista voidaan lykätä korkeintaan siihen asti, kun henkilö täyttää 70 vuotta. Eläke määräytyy tällöin sijoituskohteiden arvonkehityksen mukaisesti tarkistetusta vakuutussäästöstä.</p> <p>Alma Median johtoryhmän jäsenten ryhmäeläkevakuutuksen ehtoihin kuuluu, että vakuutetulla on kolme vuotta sopimuksen piirissä oltuaan oikeus työsuhteen päättymiseen mennessä kertyneeseen vakuutussäästöä vastaavaan maksuvapaaseen vakuutukseen eli vapaakirjaan. Vapaakirja sisältää vanhuuseläkkeen eläkeiässä, työkyvyttömyysturvan ja kuolemantapausturvan.</p>
Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä	<p>Tulos- ja toiminnallisten tavoitteiden saavuttamiseen liittyvä kannustepalkkio (STI). Osallistuminen palkitsemisjärjestelmiin määräytyy tehtävän mukaisesti.</p> <p>Konsernin johtoryhmän jäsenen ja liiketoimintayksiköiden johtajien kannustepalkkio voi olla suuruudeltaan enintään 44 % vuosipalkasta.</p> <p>Katso tarkemmat tiedot sivu 129–130.</p> <p>Yllä mainitun, kannustepalkkiojärjestelmään perustuvan ansaintamahdollisuuden lisäksi konsernin johtoryhmän jäsenille voidaan maksaa kertaluontoisia projektipalkkioita esimerkiksi keskeisten kehitysprojektien, merkittävien konsernirakenteen muutokseen tai yritysjärjestelyihin liittyvien projektien sekä muiden kertaluontoisten projektien tai järjestelyiden perusteella sen mukaisesti kuin hallitus kulloinkin päättää.</p>
Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä	<p>Alma Median pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä muodostuu osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä mutta voi hallituksen niin päättäessä olla käteispohjainen. Myös järjestelmän ollessa osakepohjainen sen palkkiot voidaan hallituksen niin päättäessä maksaa rahana.</p> <p>Osallistuminen palkitsemisjärjestelmiin määräytyy tehtävän mukaisesti.</p> <p>Katso tarkemmat tiedot sivu 129–130.</p>
Erokorvaukset	<p>Johtoryhmän jäsenten irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Lisäksi johtoryhmän jäsenelle suoritetaan kuuden kuukauden palkkaa vastaava korvaus, mikäli työnantaja irtisanoo hänet ilman, että irtisanominen johtuu jäsenen omasta syystä tai hänen vastuulleen luettavasta laiminlyönnistä. Tarvittaessa tehtävästään vapauttamisesta päättää toimitusjohtaja.</p> <p>Mikäli johtoryhmän jäsen irtisanoutuu itse, hänelle ei makseta mainittua kuuden kuukauden palkkaa vastaavaa korvausta</p>

Muun konsernin johtoryhmän jäsenten palkitseminen

Takaisinperintä	Pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinohjelmiin liittyen hallitus voi pienentää, peruuttaa tai periä jo maksetut palkkiot takaisin väärinkäytösten yhteydessä.
Osakeomistuksen ohjeet	Hallituksen osakeomistussuosituksen mukaan johtoryhmän jäsenen odotetaan säilyttävän omistuksessaan vähintään puolet yhtiön osakepalkkiojärjestelmistä saamistaan netto-osakkeista, kunnes osakeomistuksen arvo Alma Mediassa vastaa vähintään yhden vuoden kiinteän bruttomääräisen vuosipalkan määrää. Mikäli työsuhde Alma Mediaan päättyy ennen osakepalkkion maksamisajankohtaa, osallistuja ei pääsääntöisesti ole oikeutettu palkkioon ohjelman perusteella.

Ennen tämän palkitsemispolitiikan esittämistä sovitut palkitsemiselementit

Alma Median hallitus varaa oikeuden tämän palkitsemispolitiikan rajoittamatta suorittaa kaikki sellaiset palkkiot, edut sekä irtisanomiskorvaukset (mukaan lukien harkinnan käyttämisen niiden suorittamisessa ja määrässä), joista yhtiö on päättänyt tai sopinut tai joihin se on sitoutunut ennen kuin tämä palkitsemispolitiikka esitettiin yhtiökokoukselle.

Poikkeaminen toimielinten palkitsemispolitiikasta

Tästä palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa väliaikaisesti, jos poikkeaminen tapahtuu Alma Median pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon muun muassa yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky, liiketoiminnan häiriöttömän jatkumisen varmistaminen ja omistaja-arvon kehitys.

Väliaikainen poikkeaminen on mahdollista Alma Median keskeisten toimintaedellytysten muuttuttua seuraavissa tilanteissa:

- Toimitusjohtajan vaihtuessa
- Alma Median strategiassa tapahtuvan merkittävän muutoksen johdosta
- Merkittävän yritysjärjestelyn yhteydessä, kuten fuusiossa tai julkisen ostotarjouksen yhteydessä (take over)
- Muun merkittävän konserni- tai liiketoimintarakenteen muutoksen tai liiketoiminta- tai kilpailuympäristöä koskevan merkittävän muutoksen johdosta
- Muiden merkittävien ulkoisten muutosten tai merkittävien liiketoimintaolosuhteiden muutosten johdosta
- Lainsäädännön niin edellyttäessä tai sopeutumiseksi lainsäädännön aiheuttamaan merkittävään muutokseen
- Verotuksen muuttuessa palkkion maksajan ja/tai saajan kannalta huomattavan epäedulliseksi tai sopeutumiseksi verosäätelyn tai verotuskäytännön muutokseen

Palkitsemispolitiikasta poikkeamisen toimitusjohtajan osalta valmistelee hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta ja siitä päättää hallitus. Mikäli väliaikaiselle poikkeamiselle on olemassa perusteet, poikkeaminen voi kohdistua mihin tahansa palkitsemisen osaan ja tapaan.

Väliaikainen poikkeaminen selostetaan seuraavassa varsinaiselle yhtiökokoukselle esitettävässä palkitsemisraportissa.

Vertailutiedot

Toimitusjohtajan ja muun konsernijohtoryhmän kokonaispalkitsemista verrataan muihin vastaaviin tehtäviin. Palkitsemisen osatekijöitä verrataan verrokkiyhtiöiden käytäntöihin, jolloin varmistetaan kokonaispalkitsemisen kilpailukyvykkyys ja tarkoituksenmukaisuus tehtäväkohtaisesti.

Kannustepalkkiojärjestelmä (lyhyen aikavälin sitouttamis- ja kannustinjärjestelmä)

Alma Medialla on lyhyen aikavälin palkitsemiseen vuosittain määräytyvät tulospalkkiot. Alma Median hallitus päättää johdon tulospalkkiojärjestelmän kriteerit vuosittain. Alma Median johdon kannustepalkkiojärjestelmän periaatteet noudattavat Alma Median kannustepalkkiojärjestelmän ehtoja.

Kannustepalkkio määräytyy Alma Media -konsernin tulostavoitteiden täyttymisestä, liiketoimintayksikön tulostavoitteiden täyttymisestä, liiketoimintayksikön strategian toteutumisen onnistumisesta sekä liiketoimintayksikön strategian toteutumista mittaavan osasto- tai henkilökohtaisen tavoitteen täyttymisestä kultakin kalenterivuodelta.

Alma Median hallitus seuraa ja arvioi suoritus- ja tuloskriteerien toteutumista ja vaikutusta yhtiön pitkän aikavälin taloudelliseen menestykseen.

OSAKEPOHJAINEN SITOUTTAMIS- JA KANNUSTINJÄRJESTELMÄ (PITKÄN AIKAVÄLIN SITOUTTAMIS- JA KANNUSTINJÄRJESTELMÄ)

Ylimmän johdon pitkän aikavälin sitouttamis- ja kannustinjärjestelmä

Alma Median hallitus päätti joulukuussa 2018 ylimmän johdon lisäosakeohjelman uudistetusta rakenteesta. Alma Median ylimmälle johdolle tarkoitettu lisäosakeohjelma koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä osakepalkkio-ohjelmista, joiden alkaminen on kulloinkin ehdollinen hallituksen erilliselle hyväksynnälle.

Kussakin yksittäisessä ohjelmassa on seuraavat pääelementit:

- henkilön oma sijoitus Alma Median osakkeisiin edellytyksenä ohjelmaan osallistumiselle,
- osakesijoitukseen perustuvat lisäosakkeet kiinteällä kertoimella kolmivuotisen rajoitusjakson jälkeen,
- mahdollisuus ansaita suoriteperusteisia lisäosakkeita kolmivuotisen suoritusjakson perusteella sekä
- kahden vuoden pituinen luovutusrajoitus, joka koskee puolta palkkiona saaduista osakkeista.

Palkkiot maksetaan Alma Median Oyj:n osakkeina.

Vuonna 2019 alkanut MSP-ohjelma (LTI 2019)

Ensimmäisessä uuden rakenteen mukaisessa Alma Media-konsernin johtoryhmän jäsenten lisäosakeohjelmassa (MSP 2019) osallistuja saa kiinteämääräisenä palkkiona maksutta kaksi lisäosaketta kutakin sijoittamaansa osaketta kohti kolmivuotisen rajoitusjakson jälkeen. Jos kaikki osallistumiseen oikeutetut henkilöt osallistuvat MSP 2019 -ohjelmaan tekemällä edellytetyn osakesijoituksen, kiinteän lisäosakekertoimen nojalla suoritettavien lisäosakkeiden enimmäismäärä on yhteensä 125 000 osaketta (bruttomäärä, josta vähennetään soveltuva ennakonpidätys ja jonka jälkeen jäljelle jäävä nettomäärä suoritetaan osallistujille osakkeina). Kiinteämääräiset lisäosakkeet suoritetaan keväällä 2022.

MSP 2019 -ohjelman nojalla mahdollisesti suoritettavat suoritusperusteiset lisäosakkeet maksetaan osallistujille kolmivuotisen suoritusjakson jälkeen keväällä 2022 edellyttäen, että hallituksen ohjelmalle asettamat suoritusavoitteet saavutetaan.

MSP 2019 -ohjelmaan sovellettavat suoritusavoitteet perustuvat:

- Alma Median osakkeen absoluuttiseen kokonaistuoton kehitykseen (TSR)
- Alma Median digitaalisen liiketoiminnan kasvuun.

Jos hallituksen asettamat suoritusavoitteet saavutetaan kokonaisuudessaan, osallistuja saa maksutta yhteensä neljä lisäosaketta kutakin sijoittamaansa osaketta kohti. Tällöin, jos kaikki osallistumaan oikeutetut henkilöt osallistuvat MSP 2019 -ohjelmaan tekemällä edellytetyn osakesijoituksen, 2019-ohjelman nojalla maksettavien suoriteperusteisten osakkeiden kokonaismäärä on yhteensä enintään 250 000 osaketta (bruttomäärä, josta vähennetään soveltuva ennakonpidätys ja jonka jälkeen jäljelle jäävä nettomäärä suoritetaan osallistujille osakkeina).

Vuonna 2015 alkanut osakepohjainen kannustinjärjestelmä

Alma Media Oyj:n hallitus hyväksyi vuonna 2015 pitkään aikavälin osakepohjaisen kannustinjärjestelyn perustamisen yhtiön johdolle ja eräille avainhenkilöille (jäljempänä LTI 2015 -järjestely).

LTI 2015 -järjestelyyn sovellettavat suoritusavoitteet perustuvat Alma Median osakkeen absoluuttiseen kokonaistuoton kehitykseen (TSR) ja yhtiön kannattavaan kasvuun.

LTI 2015 -järjestely koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä osakepalkkio-ohjelmista, joista kukin on ehdollinen hallituksen erilliselle hyväksynnälle. Kussakin yksittäisessä ohjelmassa on kolme pääelementtiä: sijoitus yhtiön osakkeisiin edellytyksenä ohjelmaan osallistumiselle, osakesijoitukseen perustuvat lisäosakkeet sekä mahdollisuus ansaita suoriteperusteisia lisäosakkeita.

Osakesijoitukseen perustuva lisäosakeohjelma

Osakesijoitukseen perustuvassa lisäosakeohjelmassa (matching share plan) osallistuja saa tietyn määrän lisäosakkeita Alma Median osakkeisiin tekemänsä sijoituksen perusteella.

Ensimmäisessä, vuonna 2015 alkaneessa lisäosakeohjelmassa (LTI 2015 I) osallistuja saa maksutta kaksi lisäosaketta kutakin sijoittamaansa osaketta kohti kahden vuoden odotusjakson jälkeen edellyttäen, että osakepalkkion saamiselle ohjelman ehdoissa asetetut muut edellytykset edelleen täyttyvät palkkion suorittamishetkellä.

Suoriteperusteinen lisäosakeohjelma

Suoriteperusteinen lisäosakeohjelma (performance matching plan) sisältää yhteensä viiden vuoden pituisen ansaintajakson. Mahdolliset osakepalkkiot annetaan erissä kolmen ja viiden vuoden kuluttua yhtiön hallituksen asettamien ansaintakriteerien saavuttamisen perusteella.

Ensimmäisessä, vuonna 2015 alkaneessa suoriteperusteisessa lisäosakeohjelmassa ansaintakriteereinä käytetään yhtiön kannattavaan kasvuun ja osakkeen arvoon perustuvia mittareita. Jos hallituksen asettamat ansaintakriteerit saavutetaan kokonaisuudessaan, osallistuja saa maksutta yhteensä neljä lisäosaketta kutakin sijoittamaansa osaketta kohti edellyttäen, että osakepalkkion saamiselle ohjelman ehdoissa asetetut muut edellytykset edelleen täyttyvät palkkion suorittamishetkellä.

Palkitsemisraportti vuodelta 2019

HALLITUS

Yhtiökokous päätti 15.3.2019 osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti, että hallituksen vuosipalkkiota korotetaan, koska se on ollut muuttumaton vuodesta 2016 ja että hallituksen jäsenille maksetaan vuoden 2020 varsinaiseen yhtiökokoukseen päättävältä toimikaudelta seuraavat vuosipalkkiot:

- hallituksen puheenjohtajalle 62 500 (aikaisemmin 40 000) euroa vuodessa, varapuheenjohtajalle 40 000 (aikaisemmin 32 000) euroa vuodessa ja muille jäsenille 32 500 (aikaisemmin 27 000) euroa vuodessa.
- lisäksi hallituksen ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan 1 500 (aikaisemmin 1 000) euron, nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalle 1 000 euron (aikaisemmin 1 000) ja valiokuntien varapuheenjohtajille 700 (aikaisemmin 700) euron ja jäsenille 500 (aikaisemmin 500) euron palkkio niistä hallituksen ja sen valiokuntien kokouksista, joihin he osallistuvat.
- Hallituksen jäsenten matkakulut ehdotetaan korvattaviksi yhtiön matkustusohjesäännön mukaisesti.

Yllä ehdotetut kokouspalkkiot maksetaan kustakin kokouksesta:

- kaksinkertaisena (i) Suomen ulkopuolella Euroopassa asuville henkilöille ja (ii) Suomen ulkopuolella Euroopassa pidetyistä kokouksista; sekä
- kolminkertaisena (i) Euroopan ulkopuolella asuville henkilöille tai (ii) Euroopan ulkopuolella pidetyistä kokouksista.

Hallituksen jäsenten palkkiot (euroa) hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä vuonna 2019 sekä vertailutiedot edelliseltä tilikaudelta:

Vuosi	Nimi	Asema	Hallituksen kokoukset			Tarkastusvaliokunta	Nimitys- ja palkitsemis- valiokunta	Palkkiot yhteensä
			Vuosipalkkiot	Vuosipalkkiosta maksettu osakkeina, kpl	Kokouspalkkiot			
2019	Jorma Ollila	Puheenjohtaja ¹⁾	62 500	-	25 500		2 000	90 000
2019	Petri Niemisvirta	Varapuheenjohtaja ²⁾	40 000	-	14 900	2000	500	57 400
2018	Petri Niemisvirta	Jäsen ³⁾	40 000	2 182	11 400		5 000	56 400
2019	Catharina Stackelberg-Hammarén	Jäsen ³⁾	32 500	-	10 600		2 500	45 600
2018	Catharina Stackelberg-Hammarén	Varapuheenjohtaja	32 000	1 745	8 000	500	3 000	43 500
2019	Peter Immonen	Jäsen	32 500	-	10 000		5 000	47 500
2018	Peter Immonen	Jäsen	27 000	1 473	5 000		6 000	38 000
2019	Matti Korkiatupa	Jäsen ⁴⁾	-	-	1 500		500	2 000
2018	Matti Korkiatupa	Jäsen	27 000	1 473	6 000	500	3 000	36 500
2019	Esa Lager	Jäsen	32 500	-	9 500	7 000		49 000
2018	Esa Lager	Jäsen	27 000	1 473	6 000	5 000	-	38 000
2019	Alexander Lindholm	Jäsen	32 500	-	10 000	2 500		45 000
2018	Alexander Lindholm	Jäsen ⁴⁾	27 000	1 473	5 000	2 000	-	34 000
2019	Päivi Rekonen	Jäsen	32 500	-	19 000	5 000		56 500
2018	Päivi Rekonen	Jäsen	27 000	1 473	9 000	4 000	-	40 000
2019	Heike Tyler	Jäsen ⁴⁾	-	-	2 000	1 000		3 000
2018	Heike Tyler	Jäsen	27 000	1 473	8 000	2 000	-	37 000

¹⁾ puheenjohtaja 15.3.2019 alkaen

²⁾ puheenjohtaja 15.3.2019 saakka, varapuheenjohtaja 15.3.2019 alkaen

³⁾ varapuheenjohtaja 15.3.2019 saakka, jäsen 15.3.2019 alkaen

⁴⁾ jäsen 15.3.2019 saakka

Tilikaudella 2019 hallituksen suoriteperusteiset palkkiot olivat yhteensä 396 000 euroa.

Toimitusjohtaja ja johtoryhmä

Vuonna 2019 lyhyen aikavälin kannustepalkkiojärjestelmän pääelementit perustuivat kolmelle kriteerille: Alma Media -konsernin tulostavoitteiden täytyminen (painoarvo 20 %), liiketoimintayksikön tulostavoitteiden täytyminen (painoarvo 40 %) sekä osasto- ja/tai henkilökohtaisten tavoitteiden täytyminen (painoarvo 40 %) kultakin kalenterivuodelta.

TOIMITUSJOHTAJA

Alma Media Oyj:n toimitusjohtajalle Kai Telanteelle maksettiin vuonna 2019 palkkana, palkkiona ja luontaisena 1 111 781 euroa, josta kannustepalkkioiden osuus oli 182 000 euroa ja osakepalkkiojärjestelmän osuus oli 418 000 euroa. Lisäksi toimitusjohtajan lisäeläkejärjestelyyn maksettiin 239 895 euroa.

1 000 EUR	2019	2018
Palkat ja muut lyhytaikaiset työsuhte-etuudet	717	723
Työsuhteen päättymisen jälkeiset etuudet	371	368
Myönnetty osakkeina toteutettavat ja maksettavat optiot	354	468
Yhteensä	1 442	1 559

Taulukossa esitetyt luvut on ilmoitettu suoriteperusteisesti. Työsuhteen päättymisen jälkeiset etuudet sisältävät lakisääteisen TYEL-maksun lisäksi toimitusjohtajan lisäeläkejärjestelyyn maksetun etuuden.

Muu konsernin johtoryhmä

Muille johtoryhmän jäsenille maksettujen palkkojen, palkkioiden ja luontaisien yhteismäärä oli 2 874 768 euroa, josta kannustepalkkioiden osuus oli 333 000 euroa ja osakepalkkiojärjestelmän osuus 862 000 euroa. Lisäksi johtoryhmän jäsenten lisäeläkejärjestelyyn maksettiin 351 461 euroa.

1 000 EUR	2019	2018
Palkat ja muut lyhytaikaiset työsuhte-etuudet	2 054	2 227
Irtisanomisten yhteydessä suoritettavat etuudet	0	0
Työsuhteen päättymisen jälkeiset etuudet	713	774
Myönnetty osakkeina toteutettavat ja maksettavat optiot	673	928
Yhteensä	3 440	3 929

Taulukossa esitetyt luvut on ilmoitettu suoriteperusteisesti. Työsuhteen päättymisen jälkeiset etuudet sisältävät lakisääteisen TYEL-maksun lisäksi johtoryhmän jäsenten lisäeläkejärjestelyyn maksetun etuuden.

	Perusvuosi-palkka	Tulokseen perustuvat kannustimet	Luontaisetut	Osakeperusteiset palkkiot
Toimitusjohtaja				
2019	459 075	181 730	52 702	418 275
2018	420 038	260 755	53 697	393 866
2017	442 689	281 898	52 830	167 265
2016	445 783	195 043	49 601	
2015	402 210	102 509	48 166	
Konsernin johtoryhmä				
2019	1 594 006	333 393	85 698	861 671
2018	1 676 001	503 172	80 595	787 732
2017	1 590 915	417 832	88 497	344 530
2016	1 349 769	206 914	86 467	
2015	1 297 042	136 732	82 093	

Pitkän aikavälin palkitseminen

OSAKEPALKKIO-OHJELMAT LTI 2015 II (2016), LTI 2015 III (2017) JA LTI 2015 IV (2018)

Alma Media Oyj:n hallitus päätti 17.3.2016 LTI 2015 -järjestelyn pohjalta vuonna 2016 alkavasta osakepalkkio-ohjelmasta (LTI 2015 II) ja vastaavasti päätti 22.3.2017 vuonna 2017 alkavasta osakepalkkio-ohjelmasta (LTI 2015 III) ja päätti 14.2.2018 vuonna 2018 alkavasta osakepalkkio-ohjelmasta (LTI 2015 IV). Kannustinjärjestelyjen ehdot vastaavat olennaisin osin vuonna 2015 alkaneen osakepalkkio-ohjelman ehtoja. Katso sivut 129–130.

	Osakesijoitukseen perustuva (osakkeita max.)		Suoriteperusteinen (osakkeita max.)			Lisäosakeohjelma (LTI)
	2018	2015	2016	2017	2018	
Kai Telanne, toimitusjohtaja	36 000	30 000	68 000	72 000	72 000	135 000
Santtu Elsinen	9 000	-	12 000	18 000	18 000	27 600
Virpi Juvonen	6 000	4 000	12 000	8 000	12 000	19 800
Tiina Järvilehto	9 000	4 000-	8 000	12 000	18 000	27 600
Kari Kivelä	12 000	10 000	20 000	26 000	24 000	45 000
Mikko Korttila	9 000	6 000	16 000	18 000	18 000	27 600
Elina Kukkonen	5 000	-			10 000	19 800
Juha-Petri Loimovuori	12 000	10 000	26 000	26 000	24 000	45 000
Juha Nuutinen	6 000	6 000	16 000	18 000	12 000	27 600

Osakeomistus jakaantuivat henkilöittäin seuraavasti 31.12.2019*

kpl	Osakkeet	Suoriteperusteinen			
		Kiinteä lisäosake-ohjelma 2015 LTI IV	lisäosake-ohjelma 2015 LTI II, III, IV	lisäosake-ohjelma LTI I, II, III ja IV	Lisäosa-keohjelma LTI 2019 (MSP)
Jorma Ollila, hallituksen puheenjohtaja	0				
Petri Niemisvirta, hallituksen varapuheenjohtaja	21 949				
Catharina Von Stackelberg-Hammarén	23 164				
Peter Immonen, hallituksen jäsen	1 473				
Esa Lager, hallituksen jäsen	15 298				
Alexander Lindholm, hallituksen jäsen	1 473				
Päivi Rekonen	1 473				
Kai Telanne, toimitusjohtaja	175 273	36 000	106 000	136 000	135 000
Santtu Elsinen, johtoryhmän jäsen	31 736	9 000	24 000	24 000	27 600
Virpi Juvonen, johtoryhmän jäsen	20 592	6 000	16 000	20 000	19 800
Tiina Järvilehto, johtoryhmän jäsen	21 040	9 000	19 000	23 000	27 600
Kari Kivelä, johtoryhmän jäsen	45 175	12 000	35 000	45 000	45 000
Mikko Korttila, johtoryhmän jäsen	32 061	9 000	26 000	32 000	27 600
Elina Kukkonen, johtoryhmän jäsen	2 500	5 000	5 000	5 000	19 800
Juha-Petri Loimovuori, johtoryhmän jäsen	49 987	12 000	38 000	48 000	45 000
Vesa-Pekka Kirsi, johtoryhmän jäsen	0				
Juha Nuutinen, johtoryhmän jäsen	29 884	6 000	23 000	29 000	27 600
Yhteensä	473 078	104 000	292 000	362 000	375 000

* Luku sisältää myös määräysvalta-yhteisöjen ja perheenjäsenten omistukset.

Hallituksen voimassa olevat palkitsemiseen liittyvät valtuudet ja niiden käyttö

Yhtiökokous valtuutti hallituksen päättämään enintään 824 000 osakkeen hankkimisesta yhdessä tai useammassa erässä. Valtuutuksen enimmäismäärä on noin yksi (1) prosentti yhtiön koko osakemäärästä. Osakkeet hankitaan yhtiön vapaalla omalla pääomalla säännellyllä markkinalla Nasdaq Helsinki Oy:n järjestämässä kaupan käynnissä sen sääntöjen ja ohjeiden mukaisesti, minkä vuoksi hankinta tapahtuu suunnatusti eli muuten kuin osakkeenomistajien omistamien osakkeiden suhteessa. Osakkeiden hankkimisesta maksettavan vastikkeen tulee perustua yhtiön osakkeen hintaan säännellyllä markkinalla siten, että hankittavien osakkeiden vähimmäishinta on osakkeen alin säännellyllä markkinalla noteerattu markkinahinta valtuutuksen voimassaoloaikana ja enimmäishinta vastaavasti osakkeen korkein säännellyllä markkinalla noteerattu markkinahinta valtuutuksen voimassaoloaikana.

Osakkeita voidaan hankkia yhtiön pääomarakenteen kehittämiseksi, yrityskauppojen tai muiden järjestelyjen rahoittamiseksi tai toteuttamiseksi tai johdon tai avainhenkilöiden kannustinohjelmien toteuttamiseksi tai muutoin edelleen luovutettaviksi tai mitätöitäviksi. Valtuutus on voimassa seuraavaan varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, kuitenkin enintään 30.6.2020 saakka.

Yhtiökokous valtuutti hallituksen päättämään osakeannista omia osakkeita luovuttamalla. Valtuutuksen perusteella voidaan antaa enintään 824 000 osaketta. Valtuutuksen enimmäismäärä vastaa noin yhtä (1) prosenttia yhtiön koko osakemäärästä. Hallitus voi valtuutuksen perusteella päättää osakeannista suunnatusti eli osakkeenomistajien etuoikeudesta poiketen. Hallitus voi käyttää valtuutusta yhdessä tai useammassa erässä. Hallitus voi käyttää valtuutusta yhtiön johdon tai avainhenkilöiden kannustinohjelmien toteuttamiseksi.

Valtuutus on voimassa seuraavaan varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, kuitenkin enintään 30.6.2020 saakka. Tämä valtuutus kumoaa varsinaisessa yhtiökokouksessa 14.3.2018 päätetyn vastaavan osakeantivaltuutuksen.



Yhteystiedot:

Alma Media Oyj, pääkonttori

Käyntiosoite: Alvar Aallon katu 3 C, 00100 Helsinki

Postiosoite: PL 140, 00101 Helsinki

Puhelin: 010 665 000

Sähköpostiosoitteet:

etunimi.sukunimi@almamedia.fi

almamedia@almamedia.fi