

ALMA MEDIAN TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIikka 2022

Alma Median nimitys- ja palkitsemisvaliokunta on valmistellut tämän politiikan, ja se on hyväksytty yhtiön hallituksessa ja ensimmäisen kerran yhtiökokouksessa 29.04.2020. Lisäksi politiikka on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 ja EU:n osakkeenomistajien oikeuksia koskevan muutosdirektiivin SHRD II mukaisesti. Palkitsemispolitiikkaa on nyt päivitetty jäljempänä siten, että toimitusjohtajan STI-ohjelmaan perustuva ansaintamahdollisuus voi olla enintään 100 prosenttia toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta aiemman 66 prosentin sijaan ja pitkän aikavälin sitouttamis- ja kannustinjärjestelmän MSP 2019 vuonna 2022 alkavassa ohjelmassa on suoritustavoitteita osin tarkistettu. Yhtiön hallitus tarkistaa tämän palkitsemispolitiikan asianmukaisuuden vähintään neljän vuoden välein.

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 AlmaMedia 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 palkasta, lyhyen aikavälin kannustinohjelmista ja eduista hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan esityksestä. Lisäksi hallitus päättää pitkän aikavälin kannustinohjelmien sisällöstä, kohderyhmästä ja allokatiosta nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan valmistelemien esityksen perusteella.

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 sen 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 palkitseminen perustuu 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 kompensaation tarjoaminen strategian toteuttamista edistävästä kehityksestä ja tavoitteiden saavuttamisesta. Alma

Median palkitsemisen periaatteet sekä palkitsemisprosessit ovat läpinäkyviä, selkeitä ja johdonmukaisia.

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, suoritetusta 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 matkustusäynnön mukaisesti.

Toimitusjohtajan palkitseminen

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

Toimitusjohtajan kannustinohjelmiin 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-ohjelmista. STI-ohjelmaan perustuva ansaintamahdollisuus voi olla enintään 100 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:

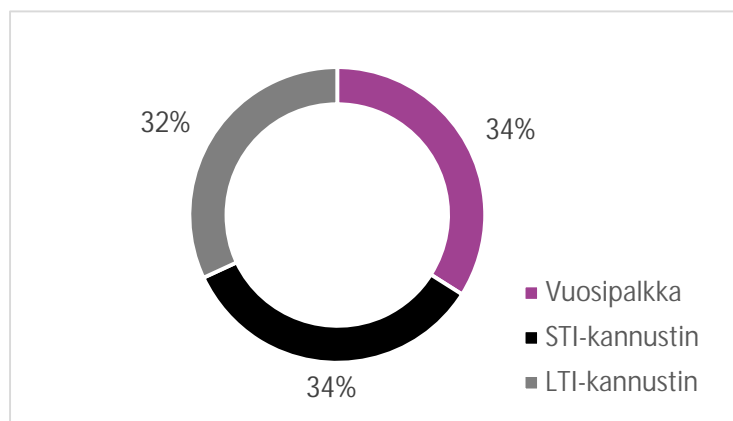
<p>Peruspalkka</p>	<p>Kiinteä rahapalkka (kuukausipalkka), luontoisedut (auto-, matkapuhelinetu ja asuntoetu).</p> <p>Kiinteämääräisen palkan tarkoituksena palkitsemiskokonaisuudessa on tuottaa kilpailukykyinen peruspalkitsemistaso, joka mahdollistaa toimitusjohtajan keskittymisen huolehtimaan velvoitteistaan sekä yhtiön strategian pitkäjänteisestä toteuttamisesta.</p> <p>Luontoisetujen tarkoituksena palkitsemiskokonaisuudessa on tarjota kulloinkin voimassa olevien yhtiön käytäntöjen sekä markkinakäytäntöjen mukaiset edut.</p>
<p>Vakuutukset</p>	<p>Henki- ja terveystakuutus</p>
<p>Eläke</p>	<p>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 tarkistetustavakuutussäästöstä.</p> <p>Alma Median toimitusjohtajan ryhmäeläkevakuutusnehtoihin 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> <p>Lisäeläkkeen tarkoitus palkitsemiskokonaisuudessa onpalkita tehtävien ja velvoitteiden pitkäjänteisestä toteuttamisesta.</p>

<p>Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmä</p>	<p>Tulos- ja toiminnallisten tavoitteiden saavuttamiseen liittyvä kannustepalkkio (STI).</p> <p>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.</p> <p>Alma Median toimitusjohtajan kannustepalkkio voinousta enintään 100 %:iin vuosipalkasta.</p> <p>Järjestelmän tarkoituksena palkitsemiskokonaisuudessa on kannustaa Alma Median tärkeimpien, strategiaa tukevien taloudellisten ja muiden avainsuoritustavoitteiden saavuttamiseen vuositason tasolla.</p> <p>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.</p>
<p>Pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä</p>	<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>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 strategiaan tavoitteisiin, pitkän aikavälin taloudellisiin tavoitteisiin, osakasarvon kehitykseen, ympäristöön, sosiaaliseen</p>

	<p>vastuuseen ja hyvään hallintoon tai olla muita hallituksen päättämiä mittareita. Mittarit voivat mitata absoluuttista tai suhteellista suoritusta.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Erokorvaukset</p>	<p>Irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Lisäksi johtajasopimuksen mukaan 12 kuukauden palkkaa vastaava korvaus, mikäli työnantaja irtisanoo ilman, että toimitusjohtaja on syyllistynyt sopimusrikkomukseen.</p> <p>Mikäli toimitusjohtaja irtisanoutuu itse, hänelle ei makseta mainittua 12 kuukauden palkkaa vastaavaa korvausta. Toimitusjohtajan tehtävästä vapauttamisesta päättää Alma Median hallitus.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Takaisinperintä</p>	<p>Pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinohjelmiin liittyen hallitus voi pienentää, peruuttaa tai periä jo maksetut palkkiot takaisin väärinkäytösten yhteydessä.</p>

<p>Osakeomistuksen ohjeet</p>	<p>Hallituksen osakeomistussuosituksen mukaan toimitusjohtajan odotetaan säilyttävän omistuksessaan vähintään puolet yhtiön osakepalkkiojärjestelmästä saamista netto-osakkeista, kunnes osakeomistuksenarvo Alma Mediassa vastaa vähintään yhden vuoden kiinteän bruttomääräisen vuosipalkan määrää.</p> <p>Mikäli työsuhde Alma Mediaan päättyy ennen osakepalkkion maksamisajankohtaa, osallistuja ei pääsääntöisesti ole oikeutettu palkkioon ohjelman perusteella.</p> <p>Osakeomistussuosituksen tavoitteena osakepohjaisen kannustinjärjestelmän rinnalla on yhdenmukaistaa toimitusjohtajan intressit yhtiön osakkeenomistajien intressien kanssa osakasarvon kasvattamiseksi pitkällä aikavälillä.</p>
-------------------------------	---

Alma Median toimitusjohtajan kokonaisansaintamahdollisuus eli eri palkitsemismuotojen suhteelliset osuudet (max-määräisenä):



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 muuttuessa 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 valmistelea hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokuntaja 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 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. Kiinteän lisäosakekertoimen nojalla suoritettavien lisäosakkeiden enimmäismäärä vahvistetaan kunakin vuonna alkavalle uudelle ohjelmalle (bruttomäärä, josta vähennetään soveltuva ennakonpidätys ja jonka jälkeen jäljelle jäävä nettomäärä suoritetaan osallistujille osakkeina). Kiinteämääräiset lisäosakkeet suoritetaan kolmevuotisen rajoitusjakson jälkeen.

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

MSP 2019-ohjelmaan sovellettavat suoritustavoitteet perustuivat vuonna 2019–2021 alkaneissa ohjelmissa Alma Median osakkeen kokonaistuoton kehitykseen (TSR), Alma Median digitaalisen liiketoiminnan kasvuun sekä osakekohtaiseen tulokseen (EPS) ja 2022 alkavassa ohjelmassa Alma Median osakkeen kokonaistuoton kehitykseen (TSR) ja Alma Median liikevaihdon kasvuun sekä osakekohtaiseen tulokseen (EPS).

Jos hallituksen asettamat suoritustavoitteet saavutetaan kokonaisuudessaan, osallistuja saa maksutta yhteensä neljä lisäosaketta kutakin sijoittamaansa osaketta kohti. LTI 2019-ohjelman nojalla maksettavien suoriteperusteisten osakkeiden kokonaismäärä vahvistetaan kunakin vuonna alkavalle uudelle ohjelmalle (bruttomäärä, josta vähennetään soveltuva ennakonpidätys ja jonka jälkeen jäljellejäävä nettomäärä suoritetaan osallistujille osakkeina).

Vuonna 2015 alkanut osakepohjainen kannustinjärjestelmä

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

LTI 2015 -järjestelyyn sovellettavat suoritustavoitteet perustuvat Alma Median osakkeen 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.