

# ALMA

PALKITSEMISRAPORTTI

2021



# Sisällys

## 03

Puheenjohtajan  
tervehdys

---

## 04

Palkitsemisen  
keskeiset periaatteet

---

## 05

Alma Median palkitsemispolitiikasta  
poikkeaminen ja takaisinperinnät

---

## 06

Vertailutiedot

---

## 07

Hallituksen  
palkitseminen

---

## 08

Toimitusjohtajan  
palkitseminen

---

## 09

Palkitsemisraportin  
tarkistaminen

---



## Puheenjohtajan tervehdys

### Arvoisat osakkeenomistajat

Oheinen palkka- ja palkitsemisraportti on laadittu EU:n osakkeenomistajien oikeudet direktiivin (SHRD) mukaisesti ja noudattaa Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia 2020.

Alma Media jatkoi uudistumistaan vuonna 2021. Se teki keväällä yrityshistoriansa suurimman yrityskaupan hankkimalla moottorialan johtavan markkinapaikan Nettixin. Lisäksi Alma Mediapartners ja Alma Career siirtyivät kokonaisuudessaan yhtiön omistukseen ja tuoteportfoliota laajennettiin digitaalisessa asuntokaupassa sekä mainonnan ja rekrytointiliiketoiminnan teknologioissa ja uudistettu segmenttirakenne astui voimaan. Yhtiön strateginen painopiste jatkui siirtymistään entistä selvemmin digitaalisen ja kansainvälisen liiketoiminnan kehittämiseen.

Vuonna 2021 liiketoiminnan kehitykseen vaikutti edelleen koronapandemia sekä

vuoden aikana viranomaisten toimet yhtiön toimintamaissa sen leviämisen estämiseksi. Pandemiasta johtunut talouden epävarmuus kuitenkin kokonaisuudessaan väheni ensimmäiseen pandemiavuoteen 2020 verrattuna ja yhtiön liikevaihto elpyi selvästi. Erityisesti rekrytointiliiketoiminta, mainosmyynti ja markkinapaikat, mutta myös mediat vetivät liiketoiminnan ja kannattavuuden selvään laaja-alaiseen kasvuun.

Alma Median palkitsemisjärjestelmissä korostuvat johdon ja Alma Median osakkeenomistajien etujen yhteensovittaminen, johdon sitouttaminen pitkäaikaisen osakeomistusintressin kautta yhtiöön ja siten yhtiön arvon kasvattaminen pitkällä aikavälillä.

Vuoden 2021 yhtiökokous säilytti hallitukselle maksettavat palkkiot ennallaan. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden keskeisenä perusteena ovat viime vuosina olleet yhtiön kannattavuuden eli oikaistun liikevoiton

kehitys ja digitaalisen liiketoiminnan kasvutavoitteet. Vastaavasti pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä perustuu osakkeen kokonaistuoton kehitykseen ja digitaalisen liiketoiminnan kasvuun, jonka perusteella palkkio maksetaan osakkeina.

Merkittävä osa Alma Median toimitusjohtajan palkitsemisesta perustuu muuttuviin palkansiin eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimiin. Näin varmistetaan vahva yhteys yhtiön strategian toteuttamisen ja toimitusjohtajan palkitsemisen välillä, sillä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien tavoitteet ovat suoraan yhteydessä Alma Median liiketoiminnan kehitykseen.

Alma Median toimitusjohtajalle vuonna 2021 maksetut kokonaisansiot sisältäen eläke-edut (lisäeläke + TyEL) olivat 1 410 619 euroa, josta muuttuvien palkansien osuus oli 31 prosenttia.

### Peter Immonen

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja



## Palkitsemisen keskeiset periaatteet

**S**trategiansa mukaisesti Alma Media rakentaa kestävää 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.

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 muassa päättäminen yhtiön strategiasta sekä sen toteutumisen valvominen.

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 kompensoinnin tarjoaminen strategian toteuttamista edistävästä kehityksestä ja tavoit-

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

Alma Median yhtiökokous vahvisti Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 ja EU:n osakkeenomistajien oikeuksia koskevan muutosdirektiivin SHRD II mukaisesti laaditun Alma Median toimielinten palkitsemispolitiikan keväällä 2020. Palkitsemispolitiikka on luettavissa kokonaisuudessaan Alma Median sivuilta [www.almamedia.fi/sijoittajat/hallinnointi/palkitseminen](http://www.almamedia.fi/sijoittajat/hallinnointi/palkitseminen).

## Alma Median palkitsemispolitiikasta poikkeaminen ja takaisinperinnät vuonna 2021

**A**lma Median 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 omistajarvon kehitys.

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

Vuonna 2021 aikana yhtiön palkitsemispolitiikasta ei poikettu. Yhtiöllä ei myöskään syntynyt perustetta käyttää oikeuksiaan periä takaisin tai perua maksettuja tai maksamattomia kannustimia.

## Vertailutiedot yhtiön johdon ja henkilöstön palkitsemisesta sekä yhtiön taloudellisesta kehityksestä 2017–2021

**A**lma Median liiketoimin-  
nat kehittyivät erinomai-  
sesti ja kannattavuus  
parantui talouden  
elvyttyä Suomessa ja  
muissa yhtiön toiminta-  
maissa vuonna 2021. Liikevaihdon kasvu  
oli laaja-alaista ja muun muassa digitaali-  
sen mainonnan ja rekrytointipalveluiden  
kysyntä oli erittäin vahvaa.

Hallituksen vuosipalkkioita korotettiin  
vuonna 2019, koska ne olivat olleet muut-  
tumattomia vuodesta 2016.

Yhtiön toimitusjohtajan palkitseminen on  
linjassa päivitettyjen pitkän aikavälin ta-  
voitteiden kanssa ja perustuu konsernin  
strategisten tavoitteiden toteuttamiseen,  
digitaalisen liiketoiminnan kasvun ja tu-  
loksen parantamisen periaatteelle.

Nämä kriteerit näkyvät myös toimitusjoh-  
tajan lyhyen ja pitkän aikavälin palkitse-  
misessä. Toimitusjohtajan palkitseminen  
noudattaa vahvasti suoritusperusteisen  
palkitsemisen periaatetta.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkki-  
oiden kehitys verrattuna yhtiön työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen  
kehitykseen ja yhtiön taloudelliseen ke-  
hitykseen viideltä edelliseltä tilikaudelta:

Eur	2017	2018	2019	2020	2021
Hallituksen jäsenelle keskimäärin maksetut palkkiot	40 329	54 733	56 571	54 014	49 533
Toimitusjohtajalle maksettu peruspalkka + etuudet (pl. eläke-etuudet)	495 519	473 735	511 777	523 853	552 988
Muutos edellisvuodesta %	0,0 %	-4,4 %	8,0 %	2,4 %	5,6 %
Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot yhteensä	449 162	654 621	600 004	1 246 306	442 390
Muutos edellisvuodesta %	130,3 %	46,7 %	-8,3 %	107,7 %	-64,5 %
Työntekijöiden keskipalkka*	51 339	50 633	50 242	49 523	53 257
Oikaistu liikevoitto (milj. euroa)	41,7	49,9	49,3	45,4	61,1
Digitaalisen liiketoiminnan kasvu %	17,3	8,7	3,7	-4,7	33,9
Osakkeen hinta (vuoden päätöskurssi)	7,19	5,54	7,96	8,92	10,82
Osingon määrä	0,24	0,35	0,40	0,30	0,35

Henkilösivukulut ja jakamalla se keskimääräisellä henkilöstön määrällä vuoden aikana, henkilöstömäärä ilman telemarkkinoijia.

Vertailuluvut esittävät kullakin tilikau-  
della maksetut palkat ja palkkiot. Lyhyen  
ja pitkän aikavälin kannustinjärjestel-  
mistä maksettavat bonukset maksetaan  
aina ansaintajaksoa seuraavana vuonna.  
Esimerkiksi vuoden 2021 luvut perustuvat  
lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän  
ansaintajaksoon 2020 ja pitkän aikavälin  
kannustinjärjestelmän ansaintajaksoon  
2016–2020.

## Hallituksen palkitseminen vuonna 2021

**A**lma 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. Mikäli osakkeita ei esimerkiksi vireillä olevien sisäpiirihankkeiden vuoksi ole voitu

hankkia kunkin vuoden loppuun mennessä, maksetaan vuosipalkkio rahana.

Hallituksen jäsenten kokouspalkkiot maksetaan rahana.

Vuoden 2021 yhtiökokous säilytti hallitukselle maksettavat palkkiot ennallaan ja päätti osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti hallituksen vuosipalkkioista seuraavasti:

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

### Hallituksen jäsenten palkkiot hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä vuonna 2021 (euroa)

Vuosi	Nimi	Asema	Hallituksen kokoukset			Tarkastusvaliokunta	Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta	Palkkiot yhteensä
			Vuosipalkkiot	Vuosipalkkiosta maksettu osakkeina, kpl*	Kokouspalkkiot			
2021	Jorma Ollila	Puheenjohtaja	62 500	2 342	15 000		1 000	78 500
2021	Petri Niemisvirta	Varapuheenjohtaja	40 000	1 499	7 700	2 500		50 200
2021	Peter Immonen	Jäsen	32 500	1 217	5 500		2 000	40 000
2021	Esa Lager	Jäsen	32 500	1 217	5 500	7 500		45 500
2021	Alexander Lindholm	Jäsen	32 500	1 217	5 000	2 500		40 000
2021	Päivi Rekonen	Jäsen 24.3.2021 saakka	-	-	3 000	1 000		4 000
2021	Catharina Stackelberg-Hammarén	Jäsen	32 500	1 217	5 500		1 000	39 000

\* Osakkeiden määrä vastaa ennakonpidätyksen jälkeen noin 40 % vuosipalkkion määrästä.

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.

Tilikaudella 2021 hallituksen jäsenille palkkiot olivat yhteensä 297 200 euroa. Kaikki hallituksen jäsenille tilikaudella 2021 suoritettavat maksut olivat Alma Median palkitsemispolitiikan mukaisia.

## Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2021

Alma Median toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2021 palkkaa ja palkkioita, sisältäen myös eläke-edut (lisäeläke + TyEL), yhteensä 1 410 619 euroa. Vuonna 2021 maksettujen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden osuus toimitusjohtajan palkitsemisen kokonaismäärästä oli 31,4 prosenttia ja kiinteän vuosipalkan osuus huomioiden eläke-etuudet (TYEL ja lisäeläke) olivat 68,6 prosenttia. Vuoden 2021 toimitusjohtajan palkitseminen noudatti Alma Median palkitsemispolitiikkaa.

Palkitsemispolitiikan mukaisesti kiinteään palkkaan sisältyvät peruspalkka, etuudet ja lisäeläkemaksut. Muuttuva palkitseminen koostuu lyhyen aikavälin tulos- ja toiminnallisten tavoitteiden saavuttamiseen

liittyvästä kannustepalkkio (STI) -ohjelmasta ja pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä eli LTI-ohjelmista.

Toimitusjohtajan lisäeläkemaksu on 37 % vuosipalkasta, mikä lasketaan lisäämällä kiinteään vuosipalkkaan laskennallinen 50 % osuus maksimikannusteesta. Toimitusjohtajalla on oikeus jäädä eläkkeelle 60-vuotiaana. Toimitusjohtajalle ei maksettu muita taloudellisia etuja vuonna 2021.

### Muuttuvat palkitsemisen osat: Lyhyen aikavälin palkitseminen

Alma Median toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustepalkkiojärjestelmän pääelementit perustuivat kahdelle kriteerille: Alma Media -konsernin

tulostavoitteiden täytyminen oikaistun liikevoiton osalta (painoarvo 60 %) ja digitaalisen liiketoiminnan kasvu (painoarvo 20 %), strategisten tavoitteiden toteutuminen (painoarvo 20 %) kultakin kalenterivuodelta.

Toimitusjohtajalle lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksettavan palkkion enimmäismäärä voi olla enintään 66 prosenttia vuotuisesta peruspalkasta. 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.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteiden saavuttamisen aste oli 35 prosenttia vuonna 2020, ja 117 384 euron palkkio maksettiin maaliskuussa 2021. Vuonna 2021 tavoitteiden saavuttamisen aste oli 100 prosenttia, ja 345 424 euron tulospalkkio maksetaan maaliskuussa 2022.

	Muuttuvat palkanosat			Eläke-etuudet	
	Kiinteä vuosipalkka (sisältäen verolliset luontaisedut)	Maksettu lyhyen aikavälin palkkio vuodelta 2020	Maksettu osakepohjainen kannustinpalkkio	Lisäeläke ja TYEL	Yhteensä
Toimitusjohtaja	552 988	117 384	325 006*	415 241	1 410 619

\* Osakepohjainen kannustinpalkkio (LTI) maksettiin 11.3.2021 ja kannustepalkkion ansaittu osakemäärä 34 000 kpl ja maksupäivän keskipäivä 9,559.



### Muuttuvat palkitsemisen osat: Pitkän aikavälin palkitseminen

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannuste koostuu osakepalkkiojärjestelmästä (LTI 2015 ja LTI 2019). Jaettaessa maksimikannustinpalkkio keskimäärin mittausjaksolle, LTI-ohjelmista saatava maksimikannustinpalkkio on enintään 95 prosenttia toimitusjohtajan kiinte-

ästä vuosipalkasta. LTI 2015 -ohjelman mittausjakso on viisi vuotta ja LTI 2019 -ohjelman kolme vuotta.

Toimitusjohtajalle maksettiin 11.3.2021 osakepohjaisia kannustinpalkkioita kolmesta eri ohjelmasta (LTI 2015 I, LTI 2015 III, LTI 2015 IV). Kannusteohjelmista toimitusjohtajan saama bruttomääräi-

nen osakemäärä oli 34 000 kappaletta, vastaten 325 006 euroa (maksupäivän keskipurssi 9,559).

Hallituksen osakeomistussuosituksen mukaan toimitusjohtajan odotetaan säilyttävän omistuksessaan vähintään puolet yhtiön osakepalkkiojärjestelmästä saamistaan netto-osakkeista, kunnes

osakeomistuksen arvo Alma Mediassa vastaa vähintään yhden vuoden kiinteän bruttomääräisen vuosipalkan määrää. Pitkän aikavälin kannustinpalkkio on siirtorajoituksen alainen ja toimitusjohtaja voi siirtää tai luovuttaa osakkeita vain kannustinohjelman ehtojen mukaisesti.

### Palkitsemisraportin tarkistaminen

Alma Median tilintarkastajana tilikaudella 2021 toiminut tilintarkastusyhteisö PricewaterhouseCoopers Oy:n on tarkistanut, että lainsäädännössä edellytetyt tiedot on annettu palkitsemisraportissa.

	2015 III TSR	2015 IV TSR	2015 IV (Matching plan)	2019 MSP	2020 MSP	2021 MSP	YHTEENSÄ
Enimmäismäärä	36 000	36 000	36 000	135 000	120 000	126 000	489 000 kpl
Ansaintamittarit	Osaketuotto (TSR)	Osaketuotto (TSR)	Digikasvu	Digikasvu (50 %), osake- tuotto (TSR) (50 %)	Digikasvu (33 %), EPS (33 %), osake- tuotto (TSR) (33 %)	Digikasvu (33 %), EPS (33 %), osake- tuotto (TSR) (33 %)	
Ansaintajakso	2017–2021	2018–2022	2018–2019, 2021	2019–2021	2020–2022	2021–2023	
Maksuvuosi	2022	2023	2022	2022	2023	2024	



**Alma Media Oyj**

Alvar Aallon katu 3 C, 00100 Helsinki Postiosoite: PL 140, 00101 Helsinki  
Puh. 010 665 000, etunimi.sukunimi@almamedia.fi, almamedia@almamedia.fi