

ALMA

PALKITSEMISRAPORTTI

2022



Sisällys

03

Puheenjohtajan
tervehdys

05

Palkitsemisen
keskeiset periaatteet

06

Alma Median palkitsemispolitiikasta
poikkeaminen ja takaisinperinnät

07

Vertailutiedot

08

Hallituksen
palkitseminen

10

Toimitusjohtajan
palkitseminen

11

Palkitsemisraportin
tarkistaminen

Puheenjohtajan tervehdys

Arvoisat osakkeenomistajat

Alma Media jatkoi uudistumistaan vuonna 2022. Se tarjosi laajaa tuoteportfoliotaan digitaalisessa asuntokaupassa, mainonnan ja rekrytointiliiketoiminnan palveluissa sekä teknologioissa ja jatkoi yhtiön strategisen painopisteen siirtämistä entistä selvemmin digitaalisen ja kansainvälisen liiketoiminnan kehittämiseen. Yhtiö myös saattoi edellisenä vuonna tekemänsä – yrityshistoriansa suurimman yrityskauppansa – Net-tix-markkinapaikan integraation loppuun.

Vuonna 2022 liiketoiminnan kehitys oli vahvaa ja kannattavuus nousi kaikkien aikojen korkeimmalle tasolle. Erityisesti rekrytointiliiketoiminnan kehitys oli hyvää. Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan ja inflaation voimakas nousu vaikeuttivat talouden kehitystä koko Euroopassa, mutta samalla koronapandemiasta johtunut talouden epävarmuus väheni selvästi vuosiin 2020 ja 2021 verrattuna.

Palkitsemisjärjestelmissä johdon ja osakkeenomistajien etuja yhteensovitetaan

Alma Median palkitsemisjärjestelmissä korostuvat johdon ja Alma Median osakkeenomistajien etujen yhteensovittaminen, johdon sitouttaminen pitkäaikaisen osakeomistustressin kautta yhtiöön ja siten yhtiön arvon kasvattaminen pitkällä aikavälillä. Vuoden 2022 yhtiökokous säilytti hallitukselle maksettavat palkkiot ennallaan.



Alma Median 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 yhtiön toimitusjohtajan palkitsemisesta perustuu muuttuviin palkanosiin 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 yhtiön liiketoiminnan kehitykseen. Toimitusjohtajalle vuonna 2022 maksetut kokonaisansiot sisältäen eläke-edut (lisäeläke + TyEL) olivat 3 450 902 euroa, josta muuttuvien palkanosien osuus oli 70 prosenttia.

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

Antoisia lukuhetkiä raportin parissa toivottaen,

Peter Immonen

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Strategiansa 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 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 sekä kilpailukykyisen kor-

vauksen tarjoaminen strategian toteuttamista edistävistä kehityksestä ja tavoitteiden 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 2022. Palkitsemispolitiikka on luettavissa kokonaisuudessaan Alma Median sivuilta www.almamedia.fi/sijoittajat/hallinnointi/palkitseminen.

Alma Median palkitsemispolitiikasta poikkeaminen ja takaisinperinnät vuonna 2022

Alma 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 omistaja-arvon 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 2022 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 2018–2022



Alma Median liiketoiminnot kehittyivät erinomaisesti ja kannattavuus parantui ennätystasolle vuonna 2022.

Liikevaihdon kasvu oli laaja-alaista ja muun muassa rekrytointipalveluiden kysyntä oli erittäin vahvaa.

Yhtiön toimitusjohtajan palkitseminen on linjassa päivitettyjen pitkän aikavälin

tavoitteiden kanssa ja perustuu konsernin strategisten tavoitteiden toteuttamiseen, digitaalisen liiketoiminnan kasvun ja tuloksen parantamiseen.

Nämä kriteerit näkyvät myös toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisessa. Toimitusjohtajan palkitseminen noudattaa vahvasti suoritusperusteisen palkitsemisen periaatetta.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioiden kehitys verrattuna yhtiön työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja yhtiön taloudelliseen kehitykseen viideltä edelliseltä tilikaudelta:

Eur	2018	2019	2020	2021	2022
Hallituksen jäsenelle keskimäärin maksetut palkkiot	54 733	56 571	54 014	49 533	46 650
Toimitusjohtajalle maksettu peruspalkka + etuudet (pl. eläke-etuudet)	473 735	511 777	523 853	552 988	577 935
Muutos edellisvuodesta %	-4,4 %	8,0 %	2,4 %	5,6 %	4,5 %
Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot yhteensä	654 621	600 004	1 246 306	442 390	2 401 031
Muutos edellisvuodesta %	46,7 %	-8,3 %	107,7 %	-64,5 %	442,7 %
Työntekijöiden keskipalkka*	50 633	50 242	49 523	53 257	56 129
Oikaistu liikevoitto (milj. euroa)	49,9	49,3	45,4	61,1	73,4
Digitaalisen liiketoiminnan kasvu %	8,7	3,7	-4,7	33,9	17,7
Osakkeen hinta (vuoden päätöskurssi)	5,54	7,96	8,92	10,82	9,40
Osingon määrä	0,35	0,40	0,30	0,35	0,44

Vertailuluvut esittävät kullakin tilikaudella maksetut palkat ja palkkiot. Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä maksettavat bonukset maksetaan aina ansaintajaksoa seuraavana vuonna. Esimerkiksi vuoden 2022 luvut perustuvat lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajaksoon 2021 ja pitkän aikavälin ansaintajaksoon 2017-2021.

* Keskipalkka muodostuu jakamalla henkilöstökulut keskimääräisellä henkilöstön määrällä vuoden aikana, (henkilöstömäärä ilman telemarkkinoijia).

Hallituksen palkitseminen vuonna 2022

Alma Media Oyj:n hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimsuhteessa yhtiöön. Hallituksen jäsenet saavat yhtiöltä ainoastaan hallituksen ja valiokuntien jäsenyyteen ja hallitus-työhön liittyviä korvauksia. Hallituksen jäsenet eivät ole mukana Alma Median osakepohjaisessa kannustinjärjestelmäs-

sä tai muussa yhtiön kannustinjärjestelmissä.

Hallituksen jäsen hankkii yhtiökokouksen päätöksen perusteella Alma Media Oyj:n osakkeita kaupankäynnissä säännellyllä markkinalla Helsingin Pörssissä muodostuvaan hintaan noin 40 prosentilla hänelle, ennakonpidätys huomioon, suoritettua 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.

Hallituksen jäsenten palkkiot hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä vuonna 2022 (euroa)

Vuosi	Nimi	Asema	Hallituksen kokoukset			Tarkastus- valiokunta	Nimitys- ja palkitsemis- valiokunta	Palkkiot yhteensä
			Vuosi- palkkiot	Vuosipalkkiosta maksettu osakkeina, kpl*	Kokous- palkkiot			
2022	Catharina Stackelberg-Hammarén	Puheenjohtaja 29.3.2022 alkaen, jäsen 29.3.2022 saakka	62 500	2 539	14 500		1 000	78 000
2022	Jorma Ollila	Puheenjohtaja 29.3.2022 saakka	-	-	3 000		500	3 500
2022	Eero Broman	varapuheenjohtaja 29.3.2022 alkaen	40 000	1 625	6 300	2 000		48 300
2022	Petri Niemisvirta	Varapuheenjohtaja 29.3.2022 saakka, jäsen 29.3.2022 alkaen	32 500	1 320	5 900	2 500		40 900
2022	Heikki Herlin	Jäsen 29.3.2022 alkaen	32 500	1 320	4 500	2 000		39 000
2022	Peter Immonen	Jäsen	32 500	1 320	5 500		2 000	40 000
2022	Esa Lager	Jäsen	32 500	1 320	5 500	7 500		45 500
2022	Alexander Lindholm	Jäsen	32 500	1 320	5 500	500	500	39 000
2022	Kaisa Salakka	Jäsen 29.3.2022 alkaen	32 500	1 320	4 500	2 000		39 000

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

Vuoden 2022 yhtiökokous säilytti hallitukselle maksettavat palkkiot ennallaan ja päätti osakkeenomistajien nimitystomikunnan 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.

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 2022 hallituksen jäsenille maksetut palkkiot olivat yhteensä 373 200 euroa. Kaikki hallituksen jäsenille tilikaudella 2022 suoritettut maksut olivat Alma Median palkitsemispolitiikan mukaisia.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2022

Alma Median toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2022 palkkaa ja palkkioita, sisältäen myös eläke-edut (lisäeläke + TyEL), yhteensä 3 450 902 euroa. Vuonna 2022 maksettujen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden osuus toimitusjohtajan palkitsemisen kokonaismäärästä oli 69,6 prosenttia ja kiinteän vuosipalkan osuus huomioiden eläke-etuudet (TYEL ja lisäeläke) olivat 30,4 prosenttia. Vuoden 2022 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 2022.

Muuttuvat palkitsemisen osat:

Lyhyen aikavälin palkitseminen

Alma Median toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustepalkkiojärjestelmän

pääelementit perustuivat kolmelle kriteerille: Alma Media -konsernin tulostavoitteiden täyttyminen oikaistun liikevoiton osalta (painoarvo 70 %), strategisten tavoitteiden toteutuminen (painoarvo 25 %) ja ESG tavoitteiden toteutuminen (painoarvo 5 %) kultakin kalenterivuodelta.

Toimitusjohtajalle lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksettavan palkkion enimmäismäärä voi olla enintään 100 % vuotuisesta peruspalkasta (66 % vuonna 2021). 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 100 % vuonna 2021, ja 345 424 euron palkkio maksettiin maaliskuussa 2022. Vuonna 2022 tavoitteiden saavuttamisen aste oli 77,5 % ja 447 900 euron tulospalkkio maksetaan maaliskuussa 2023.

	Muuttuvat palkanosat		Eläke-etuudet		
	Kiinteä vuosipalkka (sisältäen verolliset luontaisedut)	Maksettu lyhyen aikavälin palkkio vuodelta 2020	Maksettu osakepohjainen kannustinpalkkio	Lisäeläke ja TYEL	Yhteensä
Toimitusjohtaja	577 935	345 424	2 055 607*	471 936	3 450 902

* Osakepohjainen kannustinpalkkio (LTI) maksettiin kahdessa osassa, ensimmäinen osa 24.2.2022, jossa luovutettu osakemäärä oli 28 751 kpl ja maksupäivän kesikurssi 9,47 euroa. Toinen osa maksettiin 13.6.2022, jossa luovutettu osakemäärä oli 63 360 kpl ja maksupäivän kesikurssi 10,39 euroa.

Muuttuvat palkitsemisen osat:

Pitkän aikavälin palkitseminen

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannuste koostuu osakepalkkiojärjestelmistä (LTI 2015 ja LTI 2019). Jaettaessa maksimikannustinpalkkio keskimäärin mittausjaksolle, LTI-ohjelmista saatava maksimikannustinpalkkio on enintään 95 prosenttia toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta. LTI 2015 -ohjelman mittausjakso on viisi vuotta ja LTI 2019 -ohjelman kolme vuotta.

Toimitusjohtajalle maksettiin 24.2.2022 ja 13.6.2022 osakepohjaisia kannustinpalkkioita kolmesta eri ohjelmasta (LTI 2015 III, LTI 2015 IV, MSP 2019). Kannusteohjelmista toimitusjohtajan saama bruttomääräinen osakemäärä oli 198 504 kappaletta vastaten 2 055 607 euroa. Alma Median hallitus päättii viivästyttää osakkeiden luovutusta MSP 2019 ohjelman osalta kesäkuuhun 2022, koska yhtiöllä ei ollut riittävästi omia osakkeita alkuperäisellä maksuhetkellä helmikuussa 2022. Menetetty osingot korvattiin MSP -ohjelmaan osallistujille.

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. Pitkän aikavälin kannustinpalkkioon liittyy siirtorajoitus ja toimitusjohtaja voi siirtää tai luovuttaa osakkeita vain kannustinohjelman ehtojen mukaisesti.

Palkitsemisraportin tarkistaminen

Alma Median tilintarkastajana tilikaudella 2022 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	2022 MSP	Yhteensä
Enimmäismäärä	36 000	36 000	36 000	135 000	120 000	126 000	150 000	639 000 kpl
Ansaintamittarit	Osaketuotto (TSR)	Osaketuotto (TSR)	Digikasvu	Digikasvu (50 %), osaketuotto (TSR) (50 %)	Digikasvu (33 %), EPS (33 %), osaketuotto (TSR) (33 %)	Digikasvu (33 %), EPS (33 %), osaketuotto (TSR) (33 %)	Liikevaihdon kasvu (33 %), EPS (33 %), osaketuotto (TSR) (33 %)	
Ansaintajakso	2017–2021	2018–2022	2018–2019, 2021	2019–2021	2020–2022	2021–2023	2022–2024	
Maksuvuosi	2022	2023	2022	2022	2023	2024	2025	
Ansaittu määrä	36 000		27 504	135 000				