
Palkitsemisraportti 2025



Sisällys

3

Puheenjohtajan tervehdys

4

Palkitsemisen keskeiset
periaatteet

5

Alma Median palkitsemispolitiikasta
poikkeaminen ja takaisinperinnät

6

Vertailutiedot

7

Hallituksen palkitseminen

9

Toimitusjohtajan palkitseminen

Puheenjohtajan tervehdys

Arvoisat osakkeenomistajat

Vuosi 2025 oli Alma Medialle myönteisen kehityksen aikaa: vaimeasta toimintaympäristöstä huolimatta yhtiön liikevaihto kasvoi ja liikevoitto nousi ennätystasolle. Noin puolet liikevaihdon kasvusta syntyi yrityskauppojen kautta, ja liikevaihto kasvoi myös organisaation erityisesti Marketplaces-segmentissä.

Vahvistaakseen asemaansa johtavana alustaratkaisujen tarjoajana, yhtiö jatkoi panostamistaan digitaaliseen kasvuun, kansainvälistymiseen ja teknologian sekä tekoälyn hyödyntämiseen.

Geo- ja kauppapoliittiset jännitteet sekä kuluttajien heikko luottamus Suomessa olivat omiaan ylläpitämään taloudellista epävarmuutta, mikä vaikutti negatiivisesti uusien asuntojen ja autojen kauppaan. Rekrytointimarkkina jatkoi vaimeana Alman markkina-alueilla, mutta Career-segmentin suurimmalla markkinalla Tšekissä nähtiin piristymistä vuoden 2025 aikana. Toisaalta inflaatio hidastui lähelle EKP:n tavoitetasoa ja korkotaso kääntyi laskuun, mikä kevensi rahoitusoloja ja tuki talouden toipumista myös Suomessa.

Palkitsemisen periaatteet

Alma Median palkitsemisjärjestelmät perustuvat johdon ja osakkeenomistajien etujen yhteensovittamiseen. Tavoitteena on sitouttaa johto yhtiöön pitkäaikaisen osakeomistuksen kautta ja varmistaa yhtiön arvon kasvu pitkällä aikavälillä.

Vuoden 2025 yhtiökokous päätti osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksesta, että hallituksen jäsenten vuosipalkkioita korotetaan. Vuoden 2026 varsinaiseen yhtiökokoukseen päättyvältä toimikaudelta maksetaan seuraavat vuosipalkkiot: hallituksen puheenjohtajalle 75 700 (aikaisemmin 68 800) euroa vuodessa, varapuheenjohtajalle 48 400 (aikaisemmin 44 000) euroa vuodessa ja muille jäsenille 39 400 (aikaisemmin 35 800) euroa vuodessa.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimet perustuivat muun muassa oikaistun liikevoiton kehitykseen ja kestävyystavoitteisiin. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä pohjautuu osakkeen kokonaistuottoon, osakekohtaiseen tulokseen ja kestävyystavoitteisiin. Palkkio maksetaan osakkeina, mikä vahvistaa yhtiön arvon kehitykseen. Merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemisesta muodostuu

näistä muista kuin kiinteistä palkanosista, mikä varmistaa strategian ja palkitsemisen tiiviin linkin.

Vuonna 2025 toimitusjohtajalle maksetut kokonaisansiot, sisältäen eläke-edut (lisäeläke + TyEL), olivat yhteensä 2 963 310 euroa, josta muuttuvien palkanosien osuus oli 61 %.

Tämä palkka- ja palkitsemisraportti on laadittu EU:n osakkeenomistajien oikeudet -direktiivin (SHRD) mukaisesti ja noudattaa Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia 2025.

Catharina Stackelberg-Hammarén

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja



Palkitsemisen keskeiset periaatteet

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.

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 korvauksen tarjoaminen strategian toteuttamista edistävästä kehityksestä ja tavoitteiden saavuttamisesta. Alma Median palkitsemisen periaatteet sekä palkitsemisprosessit ovat läpinäkyviä, selkeitä ja johdonmukaisia.

Alma Median yhtiökokous vahvisti Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 ja EU:n osakkeenomistajien oikeuksia koskevan muutospäätöksen SHRD II:n 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 2025

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 2025 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 2021–2025

Alma Median digitaaliset liiketoiminnot kehittyivät vahvasti ja kannattavuus nousi ennätystasolle vuonna 2025.

Yhtiön toimitusjohtajan palkitseminen on linjassa päivitettyjen pitkän aikavälin tavoitteiden kanssa ja perustuu konsernin strategisten tavoitteiden toteuttamiseen, digitaalisen liiketoiminnan kasvuun 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	2021	2022	2023	2024	2025
Hallituksen jäsenelle keskimäärin maksetut palkkiot	49 533	46 650	52 829	50 225	56 800
Toimitusjohtajalle maksettu peruspalkka + etuudet (pl. eläke-etuudet)	552 988	577 935	573 529	610 544	598 280
Muutos edellisvuodesta %	5,6 %	4,5 %	-0,8 %	6,5 %	-2,0 %
Toimitusjohtajalle maksetut muut palkkiot yhteensä	442 390	2 401 031	1 685 820	1 581 998	1 812 998
Muutos edellisvuodesta %	-64,5 %	442,7 %	-29,8 %	-4,6 %	14,6 %
Työntekijöiden keskipalkka*	53 257	56 129	55 036	56 906	58 210
Oikaistu liikevoitto (milj. euroa)	61,1	73,4	73,6	76,9	82,1
Digitaalisen liiketoiminnan kasvu %	33,9 %	17,7 %	0,6 %	7,0 %	6,6 %
Osakkeen hinta (vuoden päätöskurssi)	10,82	9,40	9,60	11,0	14,35
Osingon määrä	0,35	0,44	0,45	0,46	0,48**

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

**Hallituksen ehdotus yhtiökokoukselle

Vertailuluvut esittävät kullakin tilikaudella maksetut palkat ja palkkiot. Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä maksettavat bonukset maksetaan aina ansaintajaksoa seuraavana vuonna. Esimerkiksi vuoden 2025 luvut perustuvat lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintajaksoon 2024 ja pitkän aikavälin ansaintajaksoon 2022–2024.

Hallituksen palkitseminen vuonna 2025

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 Nasdaq OMX Helsingin säännellyllä markkinalla kaupankäynnissä muodostuvaan markkinahintaan käyttäen tähän noin 40 prosenttia hänelle maksetusta hallituksen jäsenen vuosipalkkiosta (ennakonpidätys huomioiden). 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 jäsenen matkakustannukset korvataan Alma Median matkustussäännön mukaisesti.

Hallituksen jäsenten palkkiot hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä vuonna 2025 (euroa)

Vuosi	Nimi	Asema	Hallituksen kokoukset			Tarkastus- valiokunta	Nimitys- ja palkitsemis- valiokunta	Palkkiot yhteensä
			Vuosi- palkkiot	Vuosipalkkiosta maksettu osakkeina, kpl*	Kokous- palkkiot			
2025	Catharina Stackelberg-Hammarén	Puheenjohtaja	75 700	2 578	16 500		3 000	95 200
2025	Eero Broman	Varapuheenjohtaja	48 400	1 648	7 000	1 000		56 400
2025	Heikki Herlin	Jäsen	39 400	1 341	5 500		1 000	45 900
2025	Peter Immonen	Jäsen 10.4.2025 asti	0	0	1 500		2 000	3 500
2025	Ari Kaperi	Jäsen	39 400	1 341	5 500	7 000		51 900
2025	Esa Lager	Jäsen 10.4.2025 asti	0	0	1 500	3 000		4 500
2025	Alexander Lindholm	Jäsen	39 400	1 341	5 500	2 000	1 000	47 900
2025	Kaisa Salakka	Jäsen 10.4.2025 asti	0	0	1 500	0		1 500
2025	Marika Auramo	Jäsen 10.4.2025 alk.	39 400	1 341	6 000		500	45 900
2025	Hanna Kivelä	Jäsen 10.4.2025 alk.	39 400	1 341	4 000	1 500		44 900

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

Vuoden 2025 yhtiökokous päätti osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksesta, että hallituksen jäsenten vuosipalkkioita korotetaan. Vuoden 2026 varsinaiseen yhtiökokoukseen päättyvältä toimikaudelta maksetaan seuraavat vuosipalkkiot: hallituksen puheenjohtajalle 75 700 (aikaisemmin 68 800) euroa vuodessa, varapuheenjohtajalle 48 400 (aikaisemmin 44 000) euroa vuodessa ja muille jäsenille 39 400 (aikaisemmin 35 800) 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 2025 hallituksen jäsenille maksetut palkkiot olivat yhteensä 397 600 (401 800) euroa. Kaikki hallituksen jäsenille tilikaudella 2025 suoritettavat maksut olivat Alma Median palkitsemispolitiikan mukaisia.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2025

Alma Median toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2025 palkkaa ja palkkioita, sisältäen myös eläke-edut (lisäeläke + TyEL), yhteensä 2 963 310. Muuttuvien palkanosien osuus eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden oli toimitusjohtajan palkitsemisen kokonaismäärästä oli 61,2 prosenttia ja kiinteän vuosipalkan osuus huomioiden eläke-etuudet (TYEL ja lisäeläke) olivat 38,8 prosenttia. Vuoden 2025 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 kannustepalkkiosta eli 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 2025.

Muuttuvat palkitsemisen osat:

Lyhyen aikavälin palkitseminen

Alma Median toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustepalkkiojärjestelmän pääelementit perustuivat kolmelle kriteerille: Alma Media -konsernin tulostavoitteiden täytyminen

oikaistun liikevoiton osalta (painoarvo 70 %), strategisten tavoitteiden toteutuminen (painoarvo 20 %) ja ESG-tavoitteiden toteutuminen (painoarvo 10 %) kultakin kalenterivuodelta.

Toimitusjohtajalle lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksettavan palkkion enimmäismäärä voi olla enintään 100 % 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 vuonna 2024 79,2 % ja 456 775 euron tulospalkkio maksettiin maaliskuussa 2025. Vuonna 2025 tavoitteiden saavuttamisen aste oli 84,02 % ja 496 798 euron tulospalkkio maksetaan maaliskuussa 2026.

Vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinohjelman kriteerit toteutuivat tulostavoitteen osalta 81,1 %:n, strategisten tavoitteiden osalta 88,75 %:n ja ESG:n osalta 95 %:n mukaisesti.

Muuttuvat palkanosat

Eläke-etuudet

	Kiinteä vuosipalkka (sisältäen verolliset luontaisedut)	Maksettu lyhyen aikavälin palkkio	Maksettu osakepohjainen kannustinpalkkio	Lisäeläke ja TYEL	Yhteensä
Toimitusjohtaja	598 280	456 775	1 356 223	552 033	2 963 310

Pitkän aikavälin palkitseminen

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannusteenä toimii osakepalkkiojärjestelmä LTI 2019, jonka mittausjakso on kolme vuotta.

Toimitusjohtajalle maksettiin maaliskuussa 2025 osakepohjaisia kannustinpalkkioita ohjelmasta MSP 2022. Kannustiohjelmista toimitusjohtajan saama bruttomääräinen osakemäärä oli 118 245 kappaletta vastaten 1 356 223 euroa.

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 kannustiohjelman ehtojen mukaisesti.

	2022 MSP	2023 MSP	2024 MSP	2025 MSP	Yhteensä
Enimmäismäärä	150 000	180 000	280 000	320 000	930 000 kpl
Ansaintamittarit (painoarvo)	Liikevaihdon kasvu 33 %, EPS 33 %, osaketuotto (TSR) 33 %	EPS 35%, osaketuotto (TSR) 50%, ESG 15 %	EPS 35 %, osaketuotto (TSR) 50 %, ESG 15 %	EPS 45 %, osaketuotto (TSR) 40 %, ESG 15 %	
Toteutuma %	Liikevaihdon kasvu 39 %, EPS 94 %, osaketuotto (TSR) 72 %	EPS 0 %, osaketuotto (TSR) 85,1 %, ESG 88,80 %.			
Ansaintajakso	2022-2024	2023-2025	2024-2026	2025-2027	
Maksuvuosi	2025	2026	2027	2028	
Ansaittu bruttomäärä	118 245 *				

* Toimitusjohtajalle siirrettiin osakepohjainen kannustinpalkkio nettomääräisenä maksupäivän 5.3.2025 keskipäivällä 11,47 euroa.



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