

Palkitsemisraportti 3.3.2023

Yleistä

PunaMusta Media Oyj:n hallintoelinten palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikkaan, jonka 27.3.2020 pidetty varsinainen yhtiökokous käsitteli. Palkitsemispolitiikka on voimassa yhtiön varsinaiseen yhtiökokoukseen 2024 asti, ellei hallitus esitä palkitsemispolitiikkaa yhtiökokoukselle aiemmin. Palkitsemispolitiikan olennaiset muutokset edellyttävät aina palkitsemispolitiikan esittämistä yhtiökokoukselle.

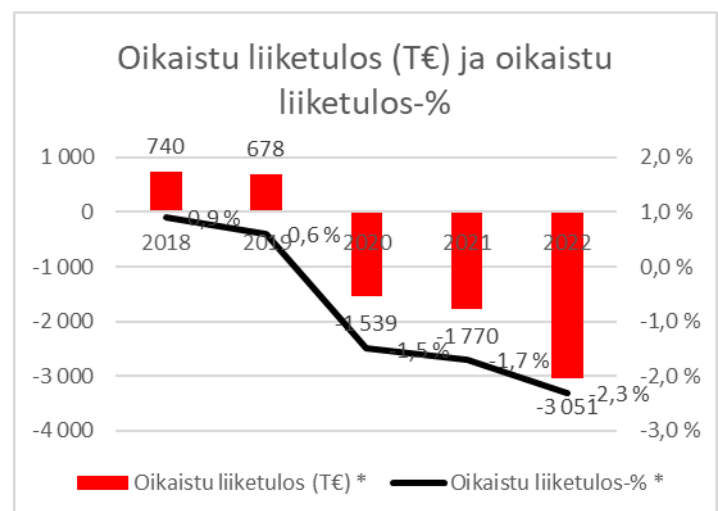
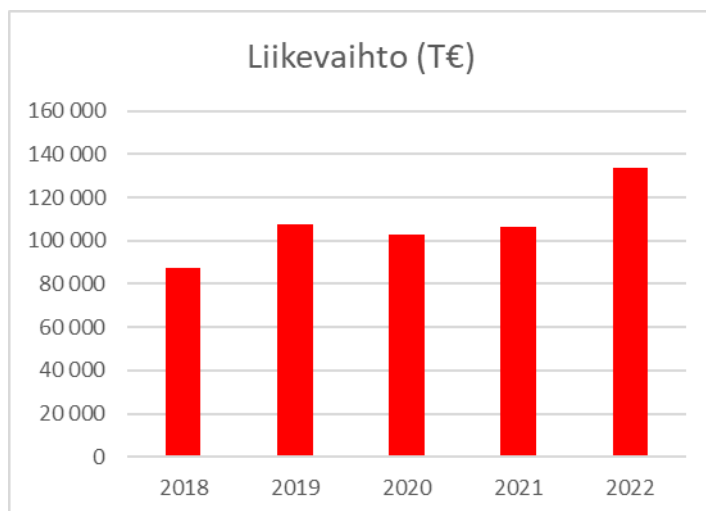
Palkitsemispolitiikan tavoitteena on määritellä palkitsemiskäytännöt, jotka kannustavat edistämään yhtiön strategiaa, pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja omistaja-arvon luomista. Palkitsemispolitiikka myös mahdollistaa kyvykkään johdon ja hallituksen rekrytoinnin ja sitouttamisen yhtiöön.

Palkitsemispolitiikka on laadittu noudattamaan periaatteiltaan PunaMusta Median koko henkilöstöön sovellettavia palkitsemiskäytäntöjä. Tämä näkyy esimerkiksi mahdollisen muuttuvan palkitsemisen ansaintakriteereissä, jotka johdetaan yhtiön strategiasta tavoitteena tukea yhtiön kannattavaa kasvua ja jotka voivat olla osittain yhteisiä toimitusjohtajalle ja muulle henkilöstölle. Muuttuva palkitseminen, ja erityisesti pitkän aikavälin kannustimet, muodostavat kuitenkin merkittävämmän osan toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta verrattuna PunaMusta Median henkilöstöön keskimäärin, koska yhtiön tarkoituksena on, että toimitusjohtajan palkitsemisen ja yhtiön suoriutumisen välillä on erityisen vahva yhteys.

Konsernin vuosien 2021-2023 strategiassa on määritelty seuraavat taloudelliset tavoitteet:

- Liiketoiminnan kasvattaminen vuosittain
- Omavaraisuusaste > 40 %
- Nettovelka/käyttökate < 2,5
- Sijoitetun pääoman tuotto % > 8 %

Viimeisen viiden vuoden aikana konsernin liikevaihto on kasvanut lukuun ottamatta vuotta 2020, jolloin kehitystä heikensi Covid-19-pandemian vaikutus konsernin palveluiden kysyntään. Vuonna 2022 konsernin liikevaihto jatkoi strategian mukaisesti voimakkaassa kasvussa nousten ennätyslukemiin yli 133 miljoonaan euroon. Kasvuun vaikutti orgaanisen kasvun lisäksi kohonneet materiaalikustannukset ja tehdyt yritysjärjestelyt.



Konsernin taloudellinen kehitys	2018	2019	2020	2021	2022
Liikevaihto (T€)	87 588	107 353	102 835	106 038	133 540
Liikevaihdon muutos %	15,6	22,6	-4,2	3,1	25,9
Oikaistu liiketulos (T€) *	740	678	-1 539	-1 770	-3 051
Oikaistu liiketulos-% *	0,9 %	0,6 %	-1,5 %	-1,7 %	-2,3 %
Sijoitetun pääoman tuotto %	4,0	3,0	-0,2	6,4	-10,2
Omavaraisuusaste	52,3	45,3	43,7	41,5	33,0
Nettovelka/käyttökate	2,2	2,1	2,4	3,1	6,0

* Liiketuloksesta oikaistu v.2020 liikearvon arvonalennus 1,0 M€

Konsernin taloudellinen kehitys on ollut heikkoa viimeisen kolmen vuoden aikana. Kehitykseen on vaikuttanut Covid-19-pandemian vauhdittama digitaalinen murros ja tämän myötä sekä painopalveluiden että mediamyyntien kysynnän laskun vaikutuksesta tulosheikennykset painopalveluissa ja medialiiiketoiminnassa. Lisäksi vuoden 2022 tuloskehitystä heikensi merkittävästi kohonneet materiaali- ja energiakustannukset. Kustannusrakenne on muodostunut osassa palveluita ennakoitua heikomman kysynnän vuoksi liian raskaaksi olemassa olevalle liikevaihtotasolle. Sijoitetun pääoman tuotto heikentyi vuonna 2022 merkittävästi johtuen heikon liiketuloksen lisäksi negatiivisesta arvopaperikaupan nettotuloksesta. Konsernin omavaraisuusaste laski heikon kokonaistuloksen vaikutuksesta konsernin strategisten tavoitteiden alle. Myös velkaantuneisuus kasvoi yli tavoitteiden johtuen tehdyistä yritysostoista ja muista investoinneista sekä selvästi ennakoitua heikommasta tuloskehityksestä.

Tilikaudella 2022 johdon palkitsemisessa on noudatettu toimielinten palkitsemispolitiikkaa eikä palkitsemispolitiikasta poikettu. Tilikauden 2022 tuloskehitys jäi ennakoitua heikommaksi, eikä tilikaudelta 2022 maksettu yhtiön lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisia tulospalkkioita. Vuonna 2022 ei ollut takaisin perittyjä palkkioita.

Palkitsemisen keskeisten periaatteiden mukaan yhtiön taloudellisen kehityksen ja pitkän aikavälin omistaja-arvon muodostuksen tulee vaikuttaa merkittävästi toimitusjohtajan palkitsemiseen. Toimitusjohtajan palkitseminen on pysynyt tasaisena vuoteen 2019 saakka, jolloin konsernissa otettiin käyttöön uudet strategisiin tavoitteisiin perustuvat lyhyt- ja pitkäaikaiset palkitsemisjärjestelmät. Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet ovat yhteydessä liiketoimintatuloksiin, joten niiden kehitys heijastuu jatkossa myös toimitusjohtajan palkitsemiseen. Vuonna 2022 toimitusjohtajan palkitseminen kasvoi hieman, kun pitkäaikaisen palkitsemisjärjestelmän ensimmäinen maksuerä ansaintajaksolta 2019-2022 erääntyi maksettavaksi. Työntekijöiden palkitsemisessa ei ole ollut suurta vaihtelua koska suurin osa heidän kokonaispalkitsemisestansa perustuu kiinteään palkkukseen. Covid-19-pandemian vaikutus heijastui vuoden 2020 palkkioihin, jolloin henkilöstökulut pienenivät lomautuksin ja muilla työaikajärjestelyillä. Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmä vaihtoivat lomarahat vapaiksi pääsääntöisesti muun henkilöstön tavoin. Vuosina 2021-2022 lomautuksia ja lomarahojen vapaiksi vaihtoja ei ollut vuoden 2020 mittakaavassa. Hallituksen palkkiot ovat pysyneet vakaina vuosina 2018-2021. Vuodelle 2022 palkkioiden määrää muutettiin siten, että merkittävistä omistajista riippumattomille hallituksen jäsenille maksetaan isompi vuosipalkkio kuin merkittävistä omistajista riippuvaisille jäsenille. Lisäksi hallitukseen tuli vuonna 2022 yksi lisäjäsen aiempaan verrattuna. Hallituksen jäsenille maksetaan ainoastaan kiinteää vuosipalkkiota.

	2018	2019	2020	2021	2022
Keskimääräinen palkitseminen, TEUR					
Hallitus	165	170	170	170	200
Hallitus, palkkioiden kehitys	9,8 %	3,0 %	-0,1 %	-0,1 %	17,7 %
Toimitusjohtaja	205	210	262	206	231
Toimitusjohtaja, palkkioiden kehitys	0,8 %	2,3 %	24,9 %	-21,3 %	11,9 %

Työntekijöiden palkat ja palkkiot	21 847	27 575	28 708	29 497	33 399
Henkilöstön määrä	456	617	669	644	684
Henkilöstön keskipalkka *	47,9	44,7	42,9	45,8	48,8
Henkilöstön palkkioiden kehitys	6,2 %	-6,7 %	-4,0 %	6,7 %	6,6 %

* Keskipalkka perustuu henkilöstökuluihin ilman henkilöstön sivukuluja jaettuna keskimääräisellä henkilöstömäärällä vuoden aikana.

Hallituksen palkkiot vuonna 2022

Hallituksen jäsenten palkkiot päätetään vuosittain yhtiökokouksessa. Yhtiökokous päätti kokouksessaan 25.3.2022 PunaMusta Media Oyj:n hallituksen palkkioiksi:

- puheenjohtajan vuosipalkkioksi 50 000 euroa,
- merkittävistä omistajista riippumattomalle hallituksen jäsenelle 40 000 euron vuosipalkkio
- merkittävistä omistajista riippuvaiselle hallituksen jäsenelle 20 000 euron vuosipalkkio.

Edellisenä vuonna puheenjohtajan vuosipalkkio oli 60 000 euroa, varapuheenjohtajan vuosipalkkio 50 000 euroa ja muiden hallitusten jäsenten vuosipalkkio 15 000 euroa. Hallituksen palkkioita ei ole maksettu omina osakkeina eikä hallituksen jäsenten palkitsemisessa ole käytetty osakejohdannaisia palkitsemisjärjestelmiä. Hallituksen jäsenille ei ole maksettu kokouspalkkioita eikä konsernissa ole ollut erillisiä valiokuntia. Hallituksen jäsenten matkakulut korvataan PunaMusta Median matkustussäännön mukaisesti. Hallituksen jäsenet eivät ole olleet työsuhteessa yhtiöön eikä heille ole maksettu muita taloudellisia etuuksia. Kaikki hallituksen jäsenille tilikaudella 2022 suoritettut maksut olivat palkitsemispolitiikan mukaisia.

Hallituksen jäsenten palkkiot 2022	Vuosipalkkiot, TEUR
Harri Suutari, puheenjohtaja	53
Reetta Laakkonen, varapuheenjohtaja	28
Ilkka Hietala	30
Hannu Laakkonen	19
Joona Laakkonen	4
Merja Laakkonen	19
Heikki Länsisyrjä	30
Juha Mäkihonko	19
Yhteensä	200

Toimitusjohtajan palkkiot vuonna 2022

Konsernin toimitusjohtajalla on kiinteä kuukausipalkka ja muuttuva lyhytaikainen tulospalkkio. Hallitus päättää vuosittain toimitusjohtajan tulospalkkion määräytymisestä konsernin palkitsemispolitiikan mukaisesti. Lyhytaikaisen tulospalkkion lisäksi osa toimitusjohtajan palkitsemisesta muodostuu yhtiön omistaja-arvon kehitykseen perustuvasta pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä. Ensimmäisen myönnetyn kannustinjärjestelmän ansaintajaksot ajoittuvat kausille 1.2.2019–31.1.2022, 1.2.2020–31.1.2023 ja 1.2.2021–31.1.2024. Konsernin hallitus myönsi tilikauden 2022 aikana toisen pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän, jonka ansaintajaksot ajoittuvat kausille 1.2.2022–31.1.2025, 1.2.2023–31.1.2026 ja 1.2.2024–31.1.2027. Toimitusjohtajalle vuonna 2022 maksetut palkkiot on kuvattu tarkemmin alla.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2022, TEUR

	Kiinteä vuosipalkka*	Tulospalkkio vuodelta 2021	Pitkäaikainen osakeperusteinen palkkio	Yhteensä
Toimitusjohtaja	210	0	21	231

* Kiinteä vuosipalkka sisältää luontoisedut (auto- ja puhelinetu)

Vuonna 2021 asetetut lyhytaikaisen tulospalkkion kriteerit eivät täyttyneet eikä toimitusjohtajalle maksettu vuonna 2022 lyhytaikaisia tulospalkkioita. Hallitus asetti tilikauden 2022 alussa lyhytaikaisen tulospalkkion kriteerit vuodelle 2022 tukemaan yhtiön kannattavuuden kehitystä. Vuoden 2022 minimivoitot eivät täyttyneet eikä vuodelta 2022 makseta tulospalkkiota vuonna 2023.

Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän ensimmäinen maksuerä erääntyi maksettavaksi vuonna 2022. Ansaintajaksoilta 2020-2023, 2021-2024 ja 2022-2025 toimitusjohtajalle on myönnetty kultakin 50 000 osakeyksikköä. Ansaintajaksojen palkkiot vahvistetaan ja maksetaan kunkin ansaintajakson päättymisen jälkeen. Yksi osakeyksikkö oikeuttaa yhden osakkeen arvonnousuun kullakin ansaintajaksoilla. Mahdolliset palkkiot maksetaan rahana.

Konsernin toimitusjohtajan kanssa ei ole sopimusta eläkkeellesiirtymisestä eikä lakisääteistä eläketurvaa paremmista eläke-etuuksista. Konsernin nykyinen toimitusjohtaja on ilmoittanut jäävänsä eläkkeelle vuoden 2023 aikana ja konsernin hallitus on käynnistänyt uuden toimitusjohtajan hakuprosessin.

Vuonna 2022 maksetut palkkiot noudattivat konsernin palkitsemispolitiikkaa.