

## Palkitsemisraportti 1.3.2024

### Yleistä

PunaMusta Media Oyj:n hallintoelinten palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikkaan, jonka 27.3.2020 pidetty varsinainen yhtiökokous käsitteli. Aiempi palkitsemispolitiikka on voimassa yhtiön varsinaiseen yhtiökokoukseen 2024 asti, jossa esitetään päivitetty palkitsemispolitiikka. Päivitetty palkitsemispolitiikka on voimassa yhtiön varsinaiseen yhtiökokoukseen 2028 asti, ellei hallitus esitä palkitsemispolitiikkaa yhtiökokoukselle aiemmin. Palkitsemispolitiikan olennaiset muutokset edellyttävät aina palkitsemispolitiikan esittämistä yhtiökokoukselle.

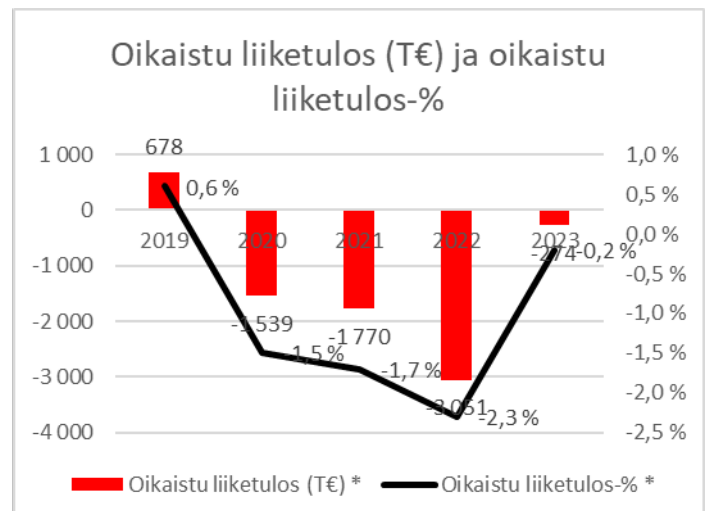
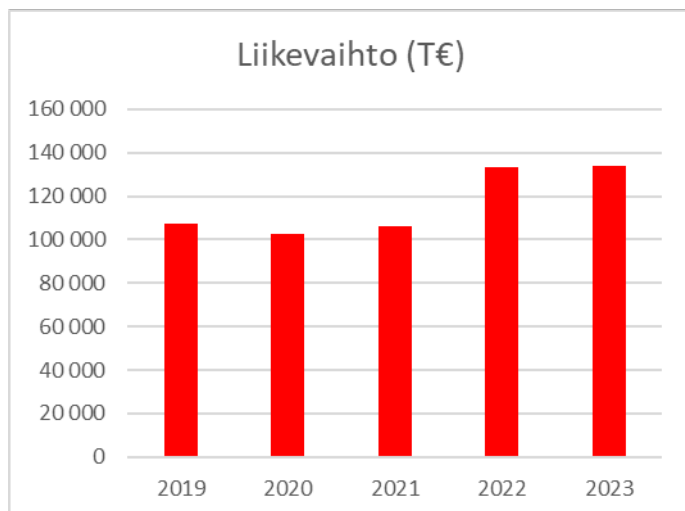
Palkitsemispolitiikan tavoitteena on määrittellä palkitsemiskäytännöt, jotka kannustavat edistämään yhtiön strategiaa, pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja omistaja-arvon luomista. Palkitsemispolitiikka myös mahdollistaa kyvykkään johdon ja hallituksen rekrytoinnin ja sitouttamisen yhtiöön.

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.

Konserni on päivittänyt alkuvuodesta 2024 uudet taloudelliset tavoitteet strategiakaudelle 2024–2026. Konsernin vuosien 2021–2023 strategiassa oli määritelty seuraavat taloudelliset tavoitteet:

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

Viimeisen viiden vuoden aikana konsernin liikevaihto kasvoi vuosittain lukuun ottamatta Covid-19-pandemian vaikutusten heikentämää vuotta 2020. Vuonna 2023 liikevaihto pysyi vuoden 2022 tasolla kasvaen 0,3 % 133,9 miljoonaan euroon. Kasvun hidastumiseen vaikutti muun muassa medialiiketoiminnan heikentynyt kysyntä, painoliiketoiminnan volyymien lasku ja myös inflaation heikentyminen, joka alensi materiaalikustannuksia.



<b>Konsernin taloudellinen kehitys</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Liikevaihto (T€)	107 353	102 835	106 038	133 540	133 894
Liikevaihdon muutos %	22,6	-4,2	3,1	25,9	0,3
Oikaistu liiketulos (T€) *	678	-1 539	-1 770	-3 051	-274
Oikaistu liiketulos-% *	0,6 %	-1,5 %	-1,7 %	-2,3 %	-0,2 %
Sijoitetun pääoman tuotto %	3,0	-0,2	6,3	-5,3	-0,7
Omavaraisuusaste	45,3	43,7	41,5	33,0	32,1
Nettovelka/käyttökate	2,1	2,4	3,1	6,0	4,0

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

Konsernin taloudellinen kehitys kääntyi kolmen viimeisimmän heikon vuoden jälkeen positiiviseen suuntaan liiketuloksen parantuessa noin 2,8 miljoonaa euroa noin -0,3 miljoonaan euroon. Näkyvyysliiketoiminnan tulos on kehittynyt suunnitellusti ja painoliiketoiminnan tulos parani tehostuneen toiminnan ja laskeneiden energia- ja materiaalikustannusten vaikutuksesta. Medialiiketoiminnan tulos heikkeni heikentyneen kysynnän vaikutuksesta. Digitaalisen liiketoiminnan tulos kärsi myös taantuman myötä heikentyneestä kysynnästä jääden tavoitteista. Sijoitetun pääoman tuotto jäi negatiiviseksi kokonaistuloksen ollessa vielä reilusti tappiollinen negatiivisen arvopaperikaupan nettotuloksen ja kasvaneiden rahoituskustannusten vaikutuksesta. Konsernin omavaraisuusaste pysyi edellisen vuoden tasolla, mutta velkaantuneisuus saatiin käännettyä laskusuuntaan vuoden 2023 hyvän liiketoiminnan nettorahavirran ansiosta. Näissä molemmissa jäatiin kuitenkin strategiakauden tavoitteista.

Tilikaudella 2023 johdon palkitsemisessa on noudatettu toimielinten palkitsemispolitiikkaa eikä palkitsemispolitiikasta poikettu. Tilikauden 2023 tuloskehitys jäi ennakoitua heikommaksi eikä tavoitetasoihin päästy. Tilikaudelta 2023 maksetaan yhtiön lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisia tulospalkkioita noin 8 tuhatta euroa. Vuonna 2023 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 viime vuodet melko tasaisena. Konsernissa otettiin käyttöön vuonna 2019 uusi palkitsemisjärjestelmä, jonka mukaisesti lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet ovat yhteydessä liiketoimintatuloksiin. Tuloskehitys heijastuu jatkossa myös toimitusjohtajan palkitsemiseen. Vuonna 2023 yhtiössä vaihtui toimitusjohtaja. Toimitusjohtajan palkitseminen pysyi vuoden 2022 tasolla eikä tulospalkkioita maksettu. Työntekijöiden palkitsemisessa ei ole ollut suurta vaihtelua koska suurin osa heidän kokonaispalkitsemisestansa perustuu kiinteään palkkaukseen. Keskipalkka on kasvanut vuosittain johtuen konsernin henkilöstörakenteen muutoksesta tuotantovaltaisesta henkilöstöstä asiantuntijaorganisaatioksi. Covid-19-pandemian vaikutus heijastui vuoden 2020 palkkioihin, jolloin henkilöstökulut pienenevät lomautuksin ja muilla työaikajärjestelyillä. Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmä vaihtoivat lomarahat vapaiksi pääsääntöisesti muun henkilöstön tavoin. Vuosina 2021-2023 lomautuksia ja lomarahojen vapaiksi vaihtoja ei ollut vuoden 2020 mittakaavassa. Hallituksen palkkiot ovat pysyneet vakaina vuosina 2019-2021. Vuodesta 2022 alkaen 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.

	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Keskimääräinen palkitseminen, TEUR</b>					
Hallitus	170	170	170	200	210
Hallitus, palkkioiden kehitys	3,0 %	-0,1 %	-0,1 %	17,7 %	5,0 %
Toimitusjohtaja Raimo Puustinen**	210	262	206	231	51

Toimitusjohtaja Arttu Sallinen**					182
Konsernin TJ-palkkiot yhteensä	210	262	206	231	233
Toimitusjohtaja, palkkioiden kehitys	2,3 %	24,9 %	-21,3 %	11,9 %	0,8 %
Työntekijöiden palkat ja palkkiot	27 575	28 708	29 497	33 399	37 230
Henkilöstön määrä	617	669	644	684	767
Henkilöstön keskipalkka *	44,7	42,9	45,8	48,8	48,5
Henkilöstön palkkioiden kehitys	-6,7 %	-4,0 %	6,7 %	6,6 %	-0,6 %

\* Keskipalkka perustuu henkilöstökuluihin ilman henkilöstön sivukuluja jaettuna

keskimääräisellä henkilöstömäärällä vuoden aikana.

\*\* Vuoden 2023 palkkiot: Raimo Puustinen palkkio ajalta 1.1.–29.3. ja Arttu Sallinen 30.3.–31.12.

### Hallituksen palkkiot vuonna 2023

Hallituksen jäsenten palkkiot päätetään vuosittain yhtiökokouksessa. Yhtiökokous päätti kokouksessaan 30.3.2023 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.

Edellisen vuoden palkkiot olivat samansuuruiset. 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 2023 suoritettut maksut olivat palkitsemispolitiikan mukaisia.

Hallituksen jäsenten palkkiot 2023	Vuosipalkkiot, TEUR
Harri Suutari, puheenjohtaja	50
Reetta Laakkonen, varapuheenjohtaja	20
Ilkka Hietala	40
Hannu Laakkonen	20
Merja Laakkonen	20
Heikki Länsisyrjä	40
Juha Mäkihonko	20
Yhteensä	210

### Toimitusjohtajan palkkiot vuonna 2023

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 2023 maksetut palkkiot on kuvattu tarkemmin alla.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2023, TEUR

	Kiinteä vuosipalkka*	Tulospalkkio vuodelta 2022	Pitkäaikainen osakeperusteinen palkkio	Yhteensä
TJ, Raimo Puustinen 1.1.-29.3.	51	0	0	51
TJ, Arttu Sallinen 30.3.-31.12.	182	0	0	182
Yhteensä	233	0	0	233

\* Kiinteä vuosipalkka sisältää luontoisedut (auto- ja puhelinetu)

Vuonna 2022 asetetut lyhytaikaisen tulospalkkion kriteerit eivät täyttyneet eikä toimitusjohtajalle maksettu vuonna 2023 lyhytaikaisia tulospalkkioita. Hallitus asetti tilikauden 2023 alussa lyhytaikaisen tulospalkkion kriteerit vuodelle 2023 tukemaan yhtiön kannattavuuden kehitystä. Vuoden 2023 minimitalvoitteet eivät täyttyneet eikä vuodelta 2023 makseta tulospalkkiota vuonna 2024.

Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän ansaintajaksolta 2020–2023 ei kertynyt osakkeen arvonnousua ja jaksolta ei makseta palkkioita. Ansaintajaksoilta 2021–2024, 2022-2025 ja 2023-2026 toimitusjohtajalle on myönnetty kultakin 50 000 osakeyksikköä. Ansaintajaksojen palkkiot vahvistetaan ja maksetaan kunkin ansaintajakson päättymisen jälkeen. Yksi osakeyksikkö oikeuttaa yhden osakkeen arvonnousuun kullakin ansaintajaksolla. Mahdolliset palkkiot maksetaan rahana.

Konsernin toimitusjohtajan kanssa ei ole sopimusta eläkkeellesiirtymisestä eikä lakisääteistä eläketurvaa paremmista eläke-etuuksista.

Vuonna 2023 maksetut palkkiot noudattivat konsernin palkitsemispolitiikkaa.