

## Palkitsemisraportti 26.2.2021

### 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.

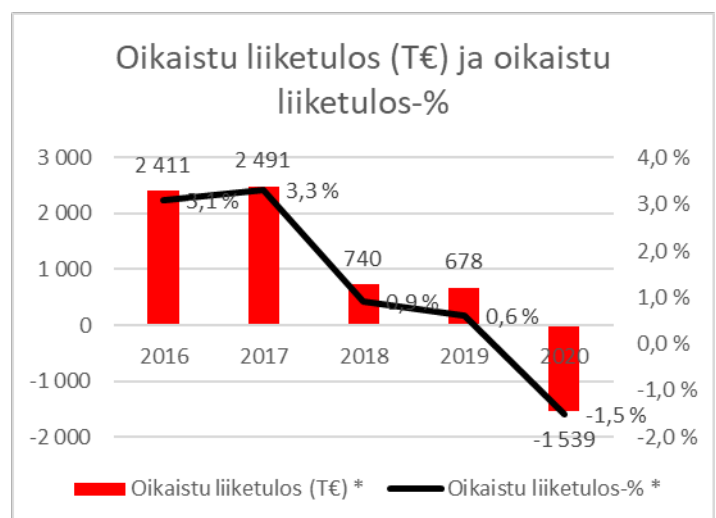
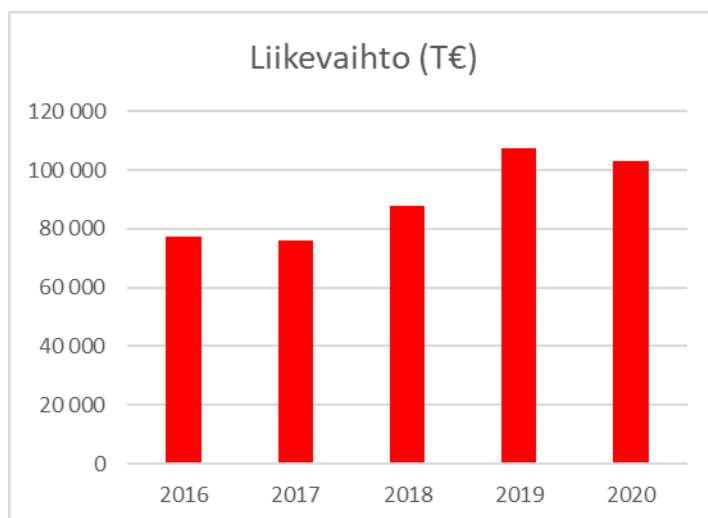
Palkitsemispolitiikan tavoitteena on määritellä palkitsemiskäytännöt, jotka kannustavat edistämään yhtiön strategiaa, pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja omistaja-arvon luomista. Palkitsemispolitiikka myös mahdollistaa kyvykkään johdon ja hallituksen rekrytoinnin ja sitouttamisen yhtiöön.

Palkitsemispolitiikka on laadittu noudattamaan periaatteiltaan PunaMustan 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 strategiassa on määritelty seuraavat taloudelliset tavoitteet:

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

Konsernin liikevaihto kasvoi voimakkaasti vuosina 2017-2019. Myös vuodelta 2020 odotettiin kasvua, mutta Covid-19-pandemia heikensi olennaisesti konsernin palveluiden kysyntää.



<b>Konsernin taloudellinen kehitys</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Liikevaihto (T€)	77 214	75 782	87 588	107 353	102 835
Liikevaihdon muutos %	-13,7	-1,9	15,6	22,6	-4,2
Oikaistu liiketulos (T€) *	2 411	2 491	740	678	-1 539
Oikaistu liiketulos-% *	3,1	3,3	0,9	0,6	-1,5
Sijoitetun pääoman tuotto %	18,3	8,2	4,0	3,0	-0,2
Omavaraisuusaste	70,8	69,6	52,3	45,3	43,7
Nettovelka/käyttökate	-0,4	-0,5	2,2	2,1	2,4

\* Liiketuloksesta oikaistu v.2016 Paperityö Oy:n myyntivoitto 8,3 M€ ja v.2020 liikearvon arvonalennus 1,0 M€

Konsernin taloudellista kehitystä heikensi tilikaudella 2020 Covid-19 -pandemian negatiiviset vaikutukset konsernin palveluiden kysyntään. Kannattavuus heikentyi selkeästi, mutta vastaavasti konsernin omavaraisuusaste ja velkaantuneisuus säilyivät konsernin strategisten tavoitteiden mukaisina.

Tilikaudella 2020 johdon palkitsemisessa on noudatettu toimielinten palkitsemispolitiikkaa eikä palkitsemispolitiikasta poikettu. Covid-19-pandemian negatiiviset vaikutukset yhtiön liikevaihtoon heikensivät konsernin tulosta, eikä tilikaudelta 2020 maksettu yhtiön lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisia tulospalkkioita. Vuonna 2020 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. Työntekijöiden palkitsemisessa ei ole ollut suurta vaihtelua koska suurin osa heidän kokonaispalkitsemisestansa perustuu kiinteään palkkaukseen. Covid-19-pandemian vaikutus heijastuu vuoden 2020 palkkioihin, jolloin henkilöstökulut pienenevät lomautuksin ja muilla työaikajärjestelyillä. Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmä vaihtoivat lomarahat vapaiksi pääsääntöisesti muun henkilöstön tavoin. Hallituksen palkkiot ovat pysyneet vakaina vuosittain ja heille maksetaan ainoastaan kiinteää vuosipalkkiota.

<b>Keskimääräinen palkitseminen, TEUR</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Hallitus	160	150	165	170	170
Hallitus, palkkioiden kehitys	-3,2 %	-5,8 %	9,8 %	3,0 %	-0,1 %
Toimitusjohtaja	203	204	205	210	262
Toimitusjohtaja, palkkioiden kehitys	-4,1 %	0,1 %	0,8 %	2,3 %	24,9 %
Työntekijöiden palkat ja palkkiot	17 934	17 905	21 847	27 575	28 708
Henkilöstön määrä	408	397	456	617	669
Henkilöstön keskipalkka *	44,0	45,1	47,9	44,7	42,9
Henkilöstön palkkioiden kehitys	-0,5 %	2,6 %	6,2 %	-6,7 %	-4,0 %

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

### Hallituksen palkkiot vuonna 2020

Hallituksen jäsenten palkkiot päätetään vuosittain yhtiökokouksessa. Yhtiökokous päätti kokouksessaan 27.3.2020 PunaMusta Media Oyj:n hallituksen palkkioiksi:

- puheenjohtajan vuosipalkkioksi 60 000 euroa,
- varapuheenjohtajan vuosipalkkio on 50 000 euroa ja
- hallituksen jäsenen vuosipalkkio on 15 000 euroa.

Palkkioissa ei ollut muutoksia vuoteen 2019 nähden. 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 2020 suoritettavat maksut olivat palkitsemispolitiikan mukaisia.

Hallituksen jäsenten palkkiot 2020	Vuosipalkkiot, TEUR
Reetta Laakkonen, puheenjohtaja	60
Harri Suutari, varapuheenjohtaja	50
Hannu Laakkonen	15
Joonas Laakkonen	15
Merja Laakkonen	11
Yrjö Laakkonen	4
Juha Mäkihonko	15
<b>Yhteensä</b>	<b>170</b>

### Toimitusjohtajan palkkiot vuonna 2020

Konsernin toimitusjohtajalla on kiinteä kuukausipalkka ja muuttuva lyhytaikainen tulospalkkio. Hallitus päättää vuosittain toimitusjohtajan tulospalkkion määräytymisestä konsernin palkitsemispolitiikan mukaisesti. Lyhytaikaisen tulospalkkion lisäksi osa toimitusjohtajan palkitsemisestä muodostuu yhtiön omistaja-arvon kehitykseen perustuvasta pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä. Kannustinjärjestelmän ansaintajaksot ajoittuvat kausille 1.2.2019–31.1.2022, 1.2.2020–31.1.2023 ja 1.2.2021–31.1.2024. Toimitusjohtajalle vuonna 2020 maksetut palkkiot on kuvattu tarkemmin alla.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2020, TEUR	Kiinteä vuosipalkka*	Tulospalkkio vuodelta 2019	Yhteensä
Toimitusjohtaja	203	60	262

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

Vuonna 2020 maksettu lyhytaikainen tulospalkkio perustui hallituksen tilikauden 2019 alussa asettamiin taloudellisiin tavoitteisiin vuodelle 2019. Hallitus asetti tilikauden 2020 alussa lyhytaikaisen tulospalkkion kriteerit vuodelle 2020 tukemaan yhtiön kannattavuuden kehitystä. Vuoden 2020 minimitaloudelliset tavoitteet eivät täyttyneet eikä vuodelta 2020 makseta tulospalkkiota.

Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän ensimmäinen mahdollinen maksuerä eräännyy maksettavaksi vuonna 2022. Sekä ansaintajaksolta 2019-2022 että 2020-2023 toimitusjohtajalle on myönnetty 50 000 osakeyksikköä. Ansaintajaksien 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.

Yhtiöllä on oikeus sanoa toimitusjohtajan toimitusjohtajan toimisopimus irti päättymään välittömästi. Yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajan toimitusjohtajan toimisopimuksen, yhtiö on velvollinen maksamaan toimitusjohtajalle kahdentoista (12) kuukauden palkkaa vastaavan erorahakorvauksen. Toimitusjohtajan puolelta irtisanomisaika on kuusi (6) kuukautta.

Vuonna 2020 maksetut palkkiot noudattivat konsernin palkitsemispolitiikkaa.