

PUNAMUSTA MEDIA OYJ:N

PALKITSEMISPOLITIikka

28.2.2020

PUNAMUSTA MEDIA OYJ:N PALKITSEMISPOLITIikka**Sisällys**

<u>Johdanto</u>	<u>3</u>
<u>Keskeiset periaatteet.....</u>	<u>3</u>
<u>Päätöksentekoprosessi.....</u>	<u>4</u>
<u>Palkitsemispolitiikkaa koskeva päätöksenteko</u>	<u>4</u>
<u>Hallituksen palkitsemista koskeva päätöksenteko.....</u>	<u>4</u>
<u>Toimitusjohtajan palkitsemista koskeva päätöksenteko</u>	<u>4</u>
<u>Hallituksen palkitseminen</u>	<u>5</u>
<u>Toimitusjohtajan palkitseminen</u>	<u>5</u>
<u>Palkitsemisen osat</u>	<u>5</u>
<u>Toimisuhteen keskeiset ehdot</u>	<u>5</u>
<u>Palkkion leikkaaminen, lykkääminen ja takaisinperintä.....</u>	<u>6</u>
<u>Eriytilanteet ja väliaikainen poikkeaminen.....</u>	<u>7</u>

Johdanto

Palkitsemispolitiikka määrittelee PunaMusta Media Oyj:n ("PunaMusta" tai "yhtiö") hallituksen, toimitusjohtajan ja mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista koskevat periaatteet. Toimitusjohtajaa koskevat seikat koskevat myös mahdollista toimitusjohtajan sijaista.

PunaMustan hallitus on palkitsemispolitiikan valmistelussa ottanut huomioon Hallinnointikoodin 2020 suositukset sekä arvopaperimarkkinalain ja osakeyhtiölain uudet säännökset. Palkitsemispolitiikka esitetään PunaMustan varsinaiselle yhtiökokoukselle 27.3.2020 ja se on voimassa yhtiön varsinaiseen yhtiökokoukseen 2024 asti, ellei hallitus esitä palkitsemispolitiikkaa yhtiökokoukselle aiemmin. Palkitsemispolitiikan olennaiset muutokset edellyttävät aina palkitsemispolitiikan esittämistä yhtiökokoukselle.

Keskeiset periaatteet

PunaMustan 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.

Palkitsemisen keskeisten periaatteiden mukaan yhtiön taloudellisen kehityksen ja pitkän aikavälin omistaja-arvon muodostuksen tulee vaikuttaa merkittävästi toimitusjohtajan palkitsemiseen. Kokonaisansaintamahdollisuuden tulee olla kilpailukykyinen ja palkitsemisen tulee olla yhteydessä yhtiön strategiaan ja omistaja-arvoon. Palkitsemisen tulee yhdenmukaistaa toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut kestävästi pitkällä aikavälillä.

Palkitsemispolitiikka on laadittu noudattamaan periaatteiltaan PunaMustan 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 PunaMustan henkilöstöön keskimäärin, koska yhtiön tarkoituksena on, että toimitusjohtajan palkitsemisen ja yhtiön suoriutumisen välillä on erityisen vahva yhteys.

Päätöksentekoprosessi

Palkitsemispolitiikkaa koskeva päätöksenteko

PunaMustan hallitus laatii palkitsemispolitiikan. Hallitus seuraa ja arvioi palkitsemispolitiikkaa jatkuvasti varmistaakseen sen, että se noudattaa yhtiön strategiaa ja palkitsemisen periaatteita. Lisäksi hallitus ottaa huomioon yhtiökokouksen neuvoa-antavat äänestykset ja palkitsemispolitiikkaa koskevat osakkeenomistajien kommentit.

Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään joka neljäs vuosi ja osakkeenomistajat päättävät neuvoa-antavasti kannastaan esitettyyn palkitsemispolitiikkaan voimassaolevan lainsäädännön mukaisesti.

Hallituksen palkitsemista koskeva päätöksenteko

Osakkeenomistajat päättävät hallituksen palkitsemisesta yhtiökokouksessa. Osakkeenomistajat voivat valmistella yhtiökokoukselle ehdotuksia hallituksen palkitsemisesta. Hallituksen palkitsemisesta päätetään yhtiökokouksessa omana kohtanaan esityslistassa.

Toimitusjohtajan palkitsemista koskeva päätöksenteko

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää yhtiön hallitus. Toimitusjohtajan palkitseminen toteutetaan yhtiökokouksessa esitetyn palkitsemispolitiikan puitteissa. Hallitus seuraa ja arvioi vuosittain palkitsemisen toteutumista ja varmistaa sen olevan palkitsemispolitiikan mukaista.

Palkitsemisen päätöksentekoprosessissa on huomioitu mahdolliset eturistiriitakysymykset. Eturistiriitojen välttämiseksi toimitusjohtaja ei ole yhtiön hallituksen jäsen eikä osallistu omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoon.

Mikäli toimitusjohtajan palkitsemisessa käytetään toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukaisuuden edistämiseksi yhtiön osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia oikeuksia, niiden antamisesta päättää yhtiökokous tai yhtiökokouksen valtuuttamana hallitus.

Hallituksen palkitseminen

PunaMustan osakkeenomistajat päättävät hallituksen palkitsemisesta yhtiökokouksessa.

Hallituksen palkitsemisen tulee heijastaa oikeudenmukaisesti ja oikeassa suhteessa pätevyyttä ja työmäärää, joita vaaditaan kultakin hallituksen jäseneltä täyttämään velvoitteensa.

Jos hallituksen jäsen on työ- tai toimisuhteessa yhtiöön, yhtiökokous päättää hänelle hallitustyöskentelystä maksettavista palkkioista. Hallituksen jäsenen työ- tai toimisuhteen ehdot määräytyvät yhtiön normaalin käytännön mukaisesti hänen työtehtävänsä ja roolinsa mukaisesti.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Palkitsemisen osat

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta luontoisetuineen sekä mahdollisesta muuttuvasta palkitsemisesta, joka voi sisältää vuositulospalkkion ja mahdollisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän.

Kiinteä peruspalkka on toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen perusta, ja sen on tarkoitus olla kilpailukykyinen ja kuvastaa yhtiön liiketoiminnan laajuutta ja kehitysvaihetta sekä toimitusjohtajan yksilöllisiä taitoja ja kokemusta. Kiinteään peruspalkkaan luetaan mukaan tavanomaiset luontoisetuudet.

Mahdollisen vuositulospalkkion on tarkoitus ohjata toimitusjohtajaa yhtiön lyhyen aikavälin taloudellisten ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamiseen sekä tukea yhtiön strategian toteutumista lyhyellä aikavälillä. Hallitus asettaa vuositulospalkkion tavoitteet erikseen kullekin vuodelle, ja ne perustuvat yhtiön strategian mukaisesti kasvuun, kannattavuuteen ja/tai mahdollisiin muihin strategian toteutumiseen perustuviin, ensisijaisesti numeerisiin mittareihin. Hallituksen vahvistama, ansaintakriteerien saavuttamiseen perustuva palkkio maksetaan rahana yhden vuoden mittaisen ansaintajakson jälkeen. Vuositulospalkkion määrä voi olla enimmäistasolla 40 % kiinteästä vuosipalkasta.

Mahdollisten pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien on tarkoitus ohjata toimitusjohtajaa yhtiön strategian toteuttamiseen ja omistaja-arvon kasvattamiseen pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa toimitusjohtajaa yhtiöön. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintakriteerit voivat perustua esimerkiksi osakkeenomistajien kokonaistuottoon, yhtiön taloudellisiin tunnuslukuihin tai yhtiön strategisiin tavoitteisiin. Järjestelmien kokonaisuikajänne on aina vähintään kolme vuotta, jotta pitkän aikavälin kannustimet ovat yhdenmukaisia osakkeenomistajien etujen kanssa pitkällä aikavälillä. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät voivat olla esimerkiksi osakepohjaisia optio- tai osakepalkkio-ohjelmia tai rahapohjaisia kannustinjärjestelmiä. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintamahdollisuuden käypä arvo voi olla enintään 30 % kiinteästä vuosipalkasta. Käypä arvo lasketaan aina kannustinmekanismille relevantilla menetelmällä ansaintajakson alkaessa.

Toimisuhteen keskeiset ehdot

Toimitusjohtajan toimisuhteen ehdot määritellään kirjallisessa johtajasopimuksessa. Toimitusjohtajasopimus voidaan irtisanoa toimitusjohtajan tai PunaMustan toimesta erikseen sovitulla irtisanomisajalla. Lisäksi toimitusjohtaja voi olla oikeutettu muuhun korvaukseen toimitusjohtajasopimuksen

irtisanomisen yhteydessä, kuten esimerkiksi, mutta ei rajoittuen, erikseen sovittuun kiinteään palkkaan tai muuhun korvaukseen. Lisäksi toimitusjohtajalle maksetaan irtisanomisajan palkka. Yhtiö voi tietyissä olosuhteissa evätä tällaisen korvauksen maksamisen kokonaan tai osittain, tai vaatia jo maksetun korvauksen takaisinmaksua.

Toimitusjohtajan toimitus-suhteen päättyessä hallitus voi harkintansa mukaan päättää, maksetaanko toimitusjohtajalle palkkioita vuositulospalkkiojärjestelmästä ja/tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä ansaintajaksoilta, jotka ovat meneillään toimitus-suhteen päättymishetkellä. Hallitus voi päättää ehdoista, joiden perusteella näitä palkkioita maksetaan.

Toimitusjohtajan eläkeikä ja eläke-etuudet määräytyvät työntekijän eläkelain mukaan. Toimitusjohtajalle ei tarjota lisäeläkejärjestelyjä.

Palkkion leikkaaminen, lykkääminen ja takaisinperintä

Hallituksella on oikeus leikata palkitsemisjärjestelmien mukaisia palkkioita tai lykätä niiden maksua yhtiön kannalta parempaan ajankohtaan silloin, kun esimerkiksi yhtiöstä riippumattomat olosuhteiden muutokset tai muut olosuhteet johtaisivat järjestelmää sovellettaessa yhtiölle tai toimitusjohtajalle haitalliseen tai kohtuuttomaan lopputulokseen.

Hallituksella on oikeus kulloinkin päättämällään tavalla peruuttaa palkkioiden maksaminen kokonaan tai osittain, jos konsernin tilinpäätöstietoja joudutaan muuttamaan ja sillä olisi voinut olla vaikutusta palkkion määrään, yhtiön osakekurssia on manipuloitu tai on toimittu yhtiön liiketoiminnan edun tai työsuhteeseen liittyvän lain tai yhtiön eettisen ohjeiston vastaisesti tai muutoin epäeettisesti.

Erityistilanteet ja väliaikainen poikkeaminen

Erityistilanteissa voi olla PunaMustan osakkeenomistajien pitkän aikavälin edun mukaista ja yhtiön taloudellisen kehityksen kannalta suotuisaa, että hallitus voi väliaikaisesti poiketa palkitsemispolitiikasta. Hallitus voi huolellisen harkinnan perusteella päättää poiketa yhtiökokoukselle esitetyistä palkitsemispolitiikasta tietyissä erityistilanteissa, joita ovat:

- Toimitusjohtajan vaihtuminen,
- Merkittävä yritysjärjestely, kuten yritysosto tai -myynti, sulautuminen, jakautuminen tai muu hallituksen merkittäväksi arvioima yritysjärjestely,
- Merkittävä muutos PunaMustan liiketoimintastrategiassa,
- Välitön ulkoisista seikoista johtuva sitouttamistarve,
- Muutokset lainsäädännössä, sääntelyssä, verotuksessa tai vastaavat toimintaympäristöön vaikuttavat seikat

Palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa palkitsemisen osien, johtajasopimukseen sovellettavien ehtojen, kannustinjärjestelmien rakenteiden ja mekanismien, aikajänteiden, ansaintakriteerien ja ansaintamahdollisuuksien osalta sen mukaan, mitä hallitus pitää välttämättömänä yhtiön pitkän aikavälin menestyksen varmistamiseksi.

Väliaikainen poikkeaminen palkitsemispolitiikasta edellyttää huolellista harkintaa ja poikkeaminen tulee perustella avoimesti osakkeenomistajille viimeistään seuraavassa yhtiökokoukselle esitettävässä palkitsemisraportissa. Mikäli väliaikaiseksi tarkoitettu poikkeaminen jatkuu niin ettei se ole enää katsottavissa väliaikaiseksi, hallituksen tulee esittää uusi palkitsemispolitiikka seuraavalle yhtiökokoukselle.