

Palkitsemisraportti 25.2.2022

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.

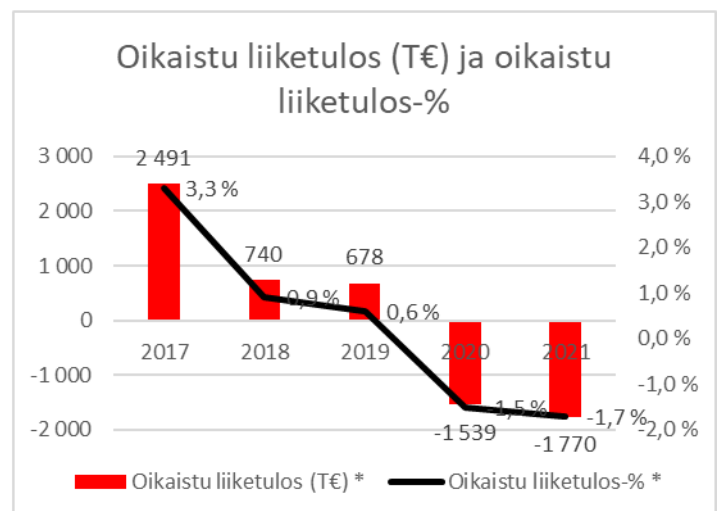
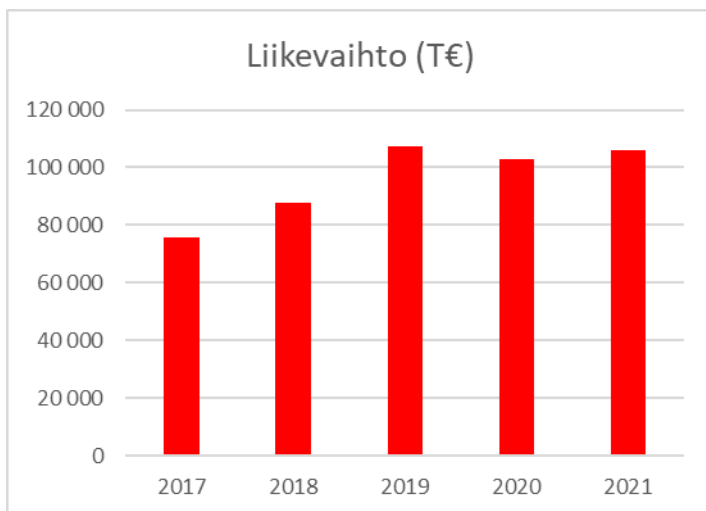
Palkitsemispolitiikan tavoitteena on määritellä palkitsemiskäytännöt, jotka kannustavat edistämään yhtiön strategiaa, pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja omistaja-arvon luomista. Palkitsemispolitiikka myös mahdollistaa kyvykkään johdon ja hallituksen rekrytoinnin ja sitouttamisen yhtiöön.

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 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 ja palasi takaisin kasvu-uralle vuonna 2021. Vuoden 2020 kehitystä heikensi olennaisesti Covid-19-pandemian vaikutus konsernin palveluiden kysyntään.



Konsernin taloudellinen kehitys	2017	2018	2019	2020	2021
Liikevaihto (T€)	75 782	87 588	107 353	102 835	106 038
Liikevaihdon muutos %	-1,9	15,6	22,6	-4,2	3,1
Oikaistu liiketulos (T€) *	2 491	740	678	-1 539	-1 770
Oikaistu liiketulos-% *	3,3 %	0,9 %	0,6 %	-1,5 %	-1,7 %
Sijoitetun pääoman tuotto %	8,2	4,0	3,0	-0,2	6,3
Omavaraisuusaste	69,6	52,3	45,3	43,7	41,6
Nettovelka/käyttökate	-0,5	2,2	2,1	2,4	3,1

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

Konsernin taloudellista kehitystä heikensi vuonna 2021 alkuvuoden ennakoitua heikompi konsernin palveluiden kysyntä ja tätä kautta liian raskas kulurakenne olemassa olevalle liikevaihtotasolle. Kysynnän parantuessa vuoden viimeisellä kvartaalilla myös kannattavuus parani liiketuloksen jäädessä kuitenkin koko vuoden osalta tappiolliseksi. Sijoitetun pääoman tuotto parantui merkittävästi johtuen positiivisesta arvopaperikaupan nettotuloksesta ja muista rahoitustuotoista. Konsernin omavaraisuusaste säilyi konsernin strategisten tavoitteiden mukaisena, mutta velkaantuneisuus kasvoi hieman yli tavoitteiden johtuen tehdyistä yritysostoista ja ennakoitua heikommasta tuloskehityksestä.

Tilikaudella 2021 johdon palkitsemisessa on noudatettu toimielinten palkitsemispolitiikkaa eikä palkitsemispolitiikasta poikettu. Tilikauden 2021 tuloskehitys jäi ennakoitua heikommaksi, eikä tilikaudelta 2021 maksettu yhtiön lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisia tulospalkkioita. Vuonna 2021 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 2021 toimitusjohtajan palkitseminen pieneni, kun lyhytaikaisia tulospalkkioita ei maksettu. 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 pienenivät lomautuksin ja muilla työaikajärjestelyillä. Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmä vaihtoivat lomarahat vapaiksi pääsääntöisesti muun henkilöstön tavoin. Vuonna 2021 lomautuksia ja lomarahojen vapaiksi vaihtoja ei ollut vuoden 2020 mittakaavassa. Hallituksen palkkiot ovat pysyneet vakaina vuosittain ja heille maksetaan ainoastaan kiinteää vuosipalkkiota.

	2017	2018	2019	2020	2021
Keskimääräinen palkitseminen, TEUR					
Hallitus	150	165	170	170	170
Hallitus, palkkioiden kehitys	-5,8 %	9,8 %	3,0 %	-0,1 %	-0,1 %
Toimitusjohtaja	204	205	210	262	206
Toimitusjohtaja, palkkioiden kehitys	0,1 %	0,8 %	2,3 %	24,9 %	-21,3 %
Työntekijöiden palkat ja palkkiot	17 905	21 847	27 575	28 708	29 497
Henkilöstön määrä	397	456	617	669	644
Henkilöstön keskipalkka *	45,1	47,9	44,7	42,9	45,8
Henkilöstön palkkioiden kehitys	2,6 %	6,2 %	-6,7 %	-4,0 %	6,7 %

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

Hallituksen palkkiot vuonna 2021

Hallituksen jäsenten palkkiot päätetään vuosittain yhtiökokouksessa. Yhtiökokous päätti kokouksessaan 25.3.2021 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 2020 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 2021 suoritettut maksut olivat palkitsemispolitiikan mukaisia.

Hallituksen jäsenten palkkiot 2021	Vuosipalkkiot, TEUR
Harri Suutari, puheenjohtaja	58
Reetta Laakkonen, varapuheenjohtaja	53
Hannu Laakkonen	15
Joona Laakkonen	15
Merja Laakkonen	15
Juha Mäkihonko	15
Yhteensä	170

Toimitusjohtajan palkkiot vuonna 2021

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. 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 2021 maksetut palkkiot on kuvattu tarkemmin alla.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2021, TEUR

	Kiinteä vuosipalkka*	Tulospalkkio vuodelta 2020	Yhteensä
Toimitusjohtaja	206	0	206

* Kiinteä vuosipalkka sisältää luontoisedut (auto- ja puhelinetu)

Vuonna 2020 asetetut lyhytaikaisen tulospalkkion kriteerit eivät täyttyneet eikä toimitusjohtajalle maksettu vuonna 2021 lyhytaikaisia tulospalkkioita. Hallitus asetti tilikauden 2021 alussa lyhytaikaisen tulospalkkion kriteerit vuodelle 2021 tukemaan yhtiön kannattavuuden kehitystä. Vuoden 2021 minimimitavoitteet eivät täyttyneet eikä vuodelta 2021 makseta tulospalkkiota vuonna 2022.

Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän ensimmäinen maksuerä erääntyy maksettavaksi vuonna 2022. Ansaintajaksoilta 2019–2022, 2020-2023 ja 2021-2024 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 eläkkeellesiirtymisiästä 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 2021 maksetut palkkiot noudattivat konsernin palkitsemispolitiikkaa.