

2026

ALMA MEDIAN HALLITUKSEN JA TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISPOLITIikka



ALMA MEDIAN HALLITUKSEN JA TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISPOLITIikka 2026

Tämä palkitsemispolitiikka määrittää Alma Median hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen yleiset periaatteet sekä viitekehyksen. Palkitsemispolitiikka on valmisteltu osakeyhtiölain, arvopaperimarkkinalain sekä listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 vaatimusten mukaisesti.

Palkitsemispolitiikka esitetään vahvistettavaksi vuoden 2026 varsinaisessa yhtiökokouksessa neuvoa-antavassa äänestyksessä. Palkitsemispolitiikka on voimassa neljän vuoden ajan vuodesta 2026 vuoteen 2030, ellei sitä ehdotettujen muutosten vuoksi aiemmin esitetä yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa äänestystä varten. Aiempi palkitsemispolitiikka vahvistettiin vuoden 2022 varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Palkitsemispolitiikkaan tehdyt muutokset ovat luonteeltaan enemmän teknisiä ja toimielinten palkitsemisen keskeiset periaatteet vastaavat edellisen palkitsemispolitiikan periaatteita. Palkitsemispolitiikasta on poistettu yksityiskohtaiset kuvaukset vahvistetuista lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmistä, sillä niiden kulloisetkin ehdot raportoidaan kunakin vuonna yhtiön palkitsemisraportissa.

PALKITSEMISPOLITIIKAN KESKEISET PERIAATTEET

Strategiansa mukaisesti Alma Media rakentaa kestäväää kasvua digitalisaation mahdollisuuksia hyödyntäen. Tavoitteena on edistää pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä yhtiön omistaja-arvon kasvattamista liikevaihdon kasvun ja kannattavuuden parantamisen kautta. Alma Media kehittää ja laajentaa nykyistä liiketoimintaansa ja etsii kasvumahdollisuuksia uusilta liiketoiminta- ja markkina-alueilta. Palkitsemisessä korostuvat johdon ja Alma Median osakkeenomistajien etujen yhteensovittaminen, johdon sitouttaminen pitkäaikaisen osakeomistusintressin kautta yhtiöön ja siten yhtiön arvon kasvattaminen pitkällä aikavälillä.

Toimitusjohtajan palkitsemisen perusrakenne noudattaa samankaltaista viitekehystä kuin muidenkin työntekijöiden, mutta eroaa määrällisesti rooliin liittyvien vastuiden vuoksi.

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnalla on kokonaisvastuu Alma Median työntekijöiden palkitsemisrakenteista ja -käytännöistä. Kun valiokunta valmistelee ja hallitus hyväksyy yhtiön palkitsemispolitiikan toimitusjohtajan palkitsemisen osalta, ne ottavat harkinnassaan huomioon Alma Median työntekijöiden palkitsemisen ja siihen liittyvät käytännöt sekä ehdot varmistaakseen, että ne ovat toimitusjohtajan palkitsemisen kanssa asianmukaisella tavalla yhtenevät.

PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS

Alma Median hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen valmistelee hallituksen osalta osakkeenomistajien nimitystoimikunta ja toimitusjohtajan osalta hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta. Hallitus esittää palkitsemispolitiikan yhtiökokouksen hyväksyttäväksi viimeistään neljän vuoden välein.

Alma Median hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkioista sekä muista taloudellisista eduista päättää Alma Median varsinainen yhtiökokous. Merkittävimpien osakkeenomistajien muodostaman Alma Median osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tehtävänä on valmistella hallituksen jäsenten valintaan ja palkitsemiseen liittyvät ehdotukset varsinaiselle yhtiökokoukselle. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta arvioi ja seuraa lisäksi hallituksen palkitsemispolitiikan toteutumista sekä miten se tukee Alma Median strategian toteutumista.

Alma Median hallitus seuraa ja arvioi Alma Media konsernin palkitsemisjärjestelmien, mukaan lukien toimitusjohtajan palkitsemisemisen toteutumista, palkitsemisjärjestelmien kilpailukykyisyyttä sekä sitä, miten toteutunut palkitseminen tukee Alma Median strategian toteutumista ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Alma Median hallitus päättää konsernin toimitusjohtajan palkasta, lyhyen aikavälin kannustinohjelmista ja eduista hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan esityksestä. Lisäksi hallitus päättää pitkän aikavälin kannustinohjelmien sisällöstä, kohderyhmästä ja allokatiosta nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan valmisteleman esityksen perusteella.

ETURISTIRIITOJEN VÄLTÄMINEN

Palkitsemista koskevassa päätöksenteossa noudatetaan eturistiriitojen välttämisen periaatetta: kukaan ei osallistu päätöksiin, joissa hänen etunsa on ristiriidassa yhtiön edun kanssa. Mikäli hallitus tai sen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta käyttää ulkopuolista neuvonantajaa päätösten tai päätösesitysten valmistelussa, se varmistaa, ettei kyseisellä neuvonantajalla ole yhtiön toimivalta johdolta toimeksiantoa, joka synnyttää neuvonantajalle eturistiriidan. Edellä mainittu menettelytapa päätöksenteossa varmistaa, että palkitsemista koskevat päätökset tehdään oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti.

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

Hallituksen jäsenten palkkioiden tulee olla kilpailukykyisiä, jotta yhtiön hallitukseen saadaan jäseniä, joilla on riittävää osaamista huolehtimaan hallituksen vastuulla olevista tehtävistä, joihin kuuluu muun ohella päättäminen yhtiön strategiasta sekä sen toteutumisen valvominen.

Alma Median hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön. Hallituksen jäsenet saavat yhtiöltä ainoastaan hallituksen ja valiokuntien jäsenyyteen ja hallitustyöhön liittyviä korvauksia. Hallituksen jäsenet eivät ole mukana Alma Median osakepohjaisessa kannustinjärjestelmässä tai muissa yhtiön kannustinjärjestelmissä.

Hallituksen jäsen hankkii yhtiökokouksen päätöksen perusteella Alma Media Oyj:n osakkeita Nasdaq OMX Helsingin säännellyllä markkinalla kaupankäynnissä muodostuvaan markkinahintaan käyttäen tähän noin 40 prosenttia hänelle maksetusta hallituksen jäsenen vuosipalkkiosta (ennakonpidätys huomioiden). Hankittuja osakkeita ei saa luovuttaa ennen kuin hallituksen jäsenyys on päättynyt. Mikäli osakkeita ei esimerkiksi vireillä olevien sisäpiirihankkeiden vuoksi ole voitu hankkia kyseisen vuoden loppuun mennessä, maksetaan vuosipalkkio rahana.

Hallituksen jäsenten kokouspalkkiot maksetaan rahana. Hallituksen jäsenen matkakustannukset korvataan Alma Median matkustusäynnön mukaisesti.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Yhtiön toimitusjohtajan palkitseminen perustuu hallituksen määrittämien ja vahvistamien konsernin strategisten tavoitteiden toteuttamisen ja tuloksen parantamisen periaatteelle. Järjestelmissä korostuvat johdon ja Alma Median osakkeenomistajien etujen yhteensovittaminen, johdon sitouttaminen pitkäaikaisen osakeomistusintressin kautta yhtiöön ja siten yhtiön arvon kasvattaminen pitkällä aikavälillä.

Toimitusjohtajan kannustinohjelmiin perustuva ansaintamahdollisuus asetetaan markkinoiden mukaiselle kilpailukykyiselle tasolle. Palkitseminen noudattaa vahvasti suoritusperusteisen palkitsemisen periaatetta.

Merkittävä osa yhtiön toimitusjohtajan palkitsemisesta pohjautuu muuttuviin palkanosiin eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimiin. Näin varmistetaan vahva yhteys yhtiön strategian toteuttamisen ja toimitusjohtajan palkitsemisen välillä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien tavoitteiden ollessa suoraan yhteydessä yhtiön liiketoiminnan ja osakkeen arvon kehitykseen. Jos kannustinohjelmien mittareihin perustuva suoritus on hyvä tai erinomainen, kannustinpalkkioilla voi olla merkittävä painoarvo toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisessa. Alma Median palkitsemisen periaatteet sekä palkitsemisprosessit ovat läpinäkyviä, selkeitä ja johdonmukaisia.

Toimitusjohtajan palkitsemisen kiinteiden osatekijöiden, kuten peruspalkan, luontaisetujen ja eläke-etuuksien, perusteena on johtajasopimus. Muuttuvat osatekijät, lyhyen aikavälin kannustepalkkiojärjestelmä ja pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmä perustuvat ennalta määrättyihin ja mitattaviin suoritus- ja tulokriteereihin. Muuttuvan palkitsemisen osatekijöille on asetettu enimmäisrajat maksettavan palkkion määrälle.

Toimitusjohtajan palkitsemiskäytäntö koostuu seuraavista osista:

Peruspalkka	Kiinteä rahapalkka (kuukausipalkka), luontoisedut (kuten auto-, matkapuhelinetu ja asuntoetu). Kiinteämääräisen palkan tarkoituksena palkitsemiskokonaisuudessa on tuottaa kilpailukykyinen peruspalkitsemistaso, joka mahdollistaa toimitusjohtajan keskittymisen huolehtimaan velvoitteistaan sekä yhtiön strategian pitkäjänteisestä toteuttamisesta. Luontoisetujen tarkoituksena palkitsemiskokonaisuudessa on tarjota kulloinkin voimassa olevien yhtiön käytäntöjen sekä markkinakäytäntöjen mukaiset edut.
Vakuutukset	Henki- ja terveystakuutus
Eläke	Toimitusjohtajalla on lakisääteisen työeläketurvan lisäksi maksuperusteinen ryhmäeläke-etu. Eläkettä kertyy Alma Median hallituksen kulloinkin vahvistama prosentuaalinen osuus vuosiansioista. Toimitusjohtajalla on mahdollisuus siirtyä eläkkeelle täytettyään 60 vuotta. Vakuutusmaksujen maksaminen päättyy työsuhteen päättyessä. Eläke määräytyy eläkkeen alkamishetken vakuutussäästöjen perusteella. Eläkkeen alkamista voidaan lykätä korkeintaan siihen asti, kun henkilö täyttää 70 vuotta. Eläke määräytyy tällöin sijoituskohteiden arvonkehityksen mukaisesti tarkistetusta vakuutussäästöstä. Alma Median toimitusjohtajan ryhmäeläkevakuutuksen ehtoihin kuuluu, että vakuutetulla on kolme vuotta sopimuksen piirissä oltuaan oikeus työsuhteen päättymiseen mennessä kertyneeseen vakuutussäästöä vastaavaan maksuvapaaseen vakuutukseen eli vapaakirjaan. Vapaakirja sisältää vanhuuseläkkeen eläkeiässä, työkyvyttömyysturvan ja kuolemantapausturvan. Lisäeläkkeen tarkoitus palkitsemiskokonaisuudessa on palkita tehtävien ja velvoitteiden pitkäjänteisestä toteuttamisesta.

**Lyhyen
aikavälin
palkitsemis-
järjestelmä
(STI)**

Tulos- ja strategisten tavoitteiden saavuttamiseen liittyvä kannustepalkkio.

Kannustepalkkiojärjestelmän tarkempi rakenne, mittarit ja niiden tavoitetasot määräytyvät ja asetetaan vuosittain sekä voivat vaihdella sen mukaisesti mitä Alma Median hallitus niistä kulloinkin päättää.

Toimitusjohtajan kannustepalkkiojärjestelmän tavoitteet ovat pääosin konsernitason tulos- ja strategisia tavoitteita.

Alma Median toimitusjohtajan kannustepalkkio voi nousta enintään 100 %:iin vuosipalkasta.

Järjestelmän tarkoituksena palkitsemiskokonaisuudessa on kannustaa Alma Median tärkeimpien, strategiaa tukevien taloudellisten ja muiden avainsuoritustavoitteiden saavuttamiseen vuositason tasolla.

Yllä mainitun, kannustepalkkiojärjestelmään perustuvan ansaintamahdollisuuden lisäksi toimitusjohtajalle voidaan maksaa kertaluontoisia projektipalkkioita esimerkiksi keskeisten kehitysprojektien, merkittävien konsernirakenteen muutokseen tai yritysjärjestelyihin liittyvien projektien sekä muiden kertaluontoisten projektien tai järjestelyiden perusteella sen mukaisesti kuin hallitus kulloinkin päättää.

**Pitkän
aikavälin
palkitsemis-
järjestelmä
(LTI)**

Alma Median pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä muodostuu osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä, mutta voi hallituksen niin päättäessä olla käteispohjainen. Myös osakepohjaisen järjestelmän palkkiot voidaan hallituksen niin päättäessä maksaa rahana.

Järjestelmän tarkoituksena palkitsemiskokonaisuudessa on kannustaa Alma Median tärkeimpien, strategiaa tukevien taloudellisten ja muiden avainsuoritustavoitteiden saavuttamiseen pitkällä aikavälillä sekä omistaja-arvon kasvattaminen pitkällä aikavälillä yhdenmukaistamalla toimitusjohtajan intressit yhtiön osakkeenomistajien intressien kanssa.

Hallitus määrittelee toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinohjelman allokointimäärän vuosittain markkinakäytännön perusteella.

Vuosittainen LTI-allokaation määrä raportoidaan palkitsemisraportissa. Hallitus voi asettaa LTI:n mukaiseen todelliseen maksuun enimmäisrajan.

LTI-palkkio maksetaan tyypillisesti suoritusperusteisina osakkeina perustuen kolmen vuoden suoritusjaksoon, mutta ne voivat perustua myös muihin hallituksen hyväksymiin rakenteisiin. LTI-ohjelmat voivat olla rakenteeltaan rullaavia, jolloin vuosittain alkaa uusi ohjelma. Hallitus asettaa suoritusmittarit, niiden painotukset ja suoritusmittareiden tavoitteet kullekin, yleensä vuosittain alkavalle LTI-ohjelmalle varmistuakseen, että ne edelleen tukevat yhtiön pitkän aikavälin strategiaa. Suoritusmittarit voivat olla esimerkiksi taloudellisia, osakkeen arvoon, ei-taloudellisia ja vastuullisuuteen liittyviä mittareita, mutta myös muita mittareita voidaan käyttää. Kunakin vuonna sovellettujen suoritusmittareiden yksityiskohdista sekä siitä, miten ne tukevat pitkän aikavälin strategiaa, raportoidaan yksityiskohtaisemmin palkitsemisraportissa.

Hallitus arvioi ja vahvistaa LTI-ohjelmaan sidottujen tavoitteiden ja mittareiden toteuman sekä lopullisen LTI-maksun toteuman suoritusjakson päättymisen jälkeen (joka voi olla esimerkiksi kolme vuotta).

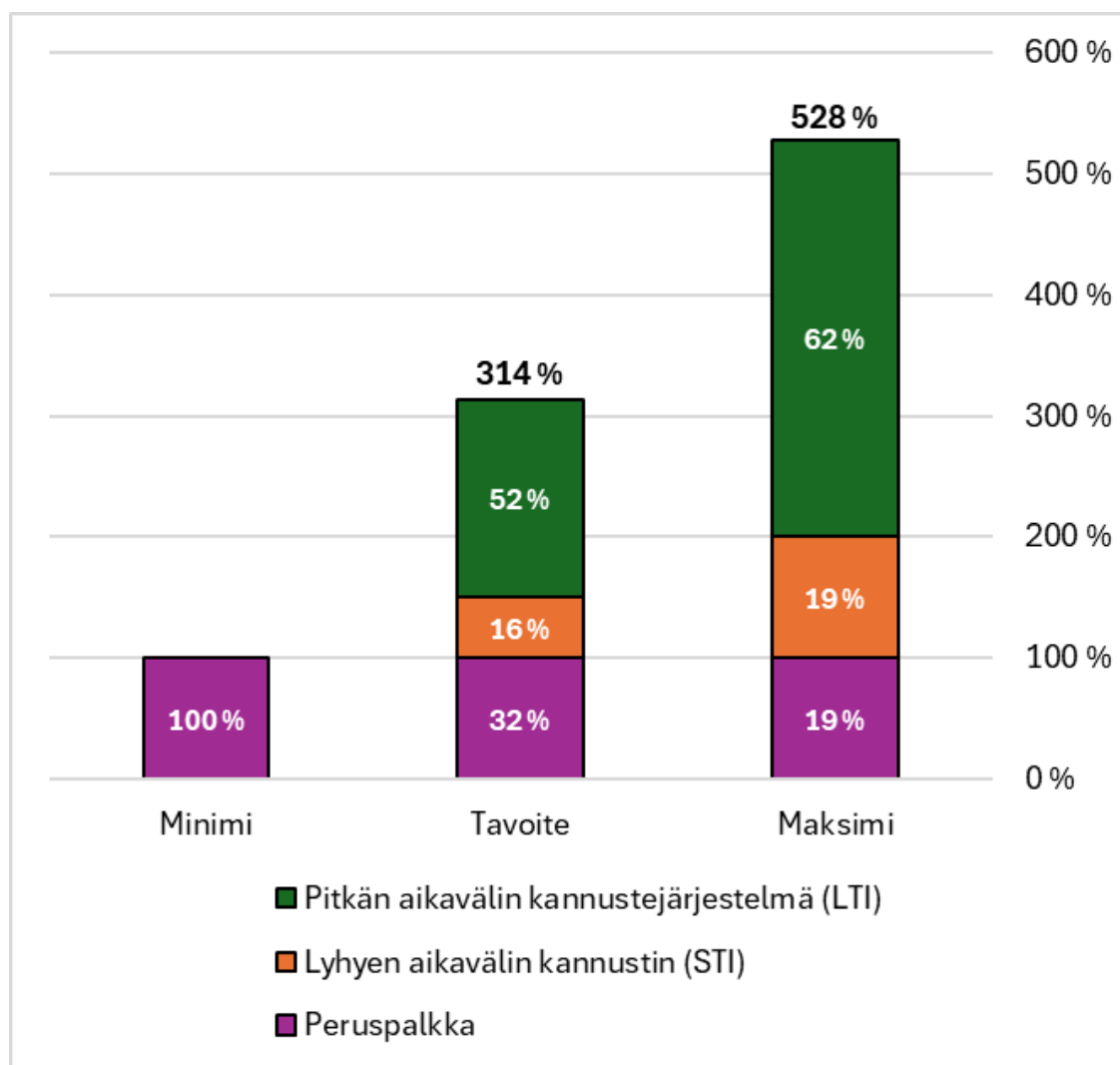
Hallituksella on harkintavalta oikaista kaavamaista LTI-lopputulemaa muuttuneissa olosuhteissa parantaakseen palkkiomaksun yhdenmukaisuutta omistaja-arvon luomisen kanssa sekä varmistuakseen, että lopputulema heijastaa yhtiön suoritusta oikeudenmukaisesti.

Ero- korvaukset	Irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Lisäksi johtajasopimuksen mukaan maksetaan 12 kuukauden palkkaa vastaava korvaus, mikäli työnantaja irtisanoo ilman, että toimitusjohtaja on syyllistynyt sopimusrikkomukseen. Mikäli toimitusjohtaja irtisanoutuu itse, hänelle ei makseta mainittua 12 kuukauden palkkaa vastaavaa korvausta. Toimitusjohtajan tehtävästä vapauttamisesta päättää Alma Median hallitus. Toimisuhteen päättyessä meneillään olevien palkitsemisjärjestelmien perusteella mahdollisesti maksettavat palkkiot määräytyvät sen perusteen mukaan, jonka nojalla toimisuhte päättyi. Mikäli toimisuhte päättyy irtisanoutumisen tai irtisanomisen johdosta, meneillään olevien palkitsemisjärjestelmien nojalla ei pääsääntöisesti suoriteta palkkioita. Mikäli toimisuhte päättyy tietyillä erikseen määritellyillä perusteilla, kuten eläköitymisen tai pysyvän työkyvyttömyyden perusteella, meneillään olevien palkitsemisjärjestelmien perusteella voidaan suorittaa järjestelmien ehtojen perusteella määräytyvä osa palkkiosta.
Takaisin- perintä	Pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinohjelmiin liittyen hallitus voi pienentää, peruuttaa tai periä jo maksetut palkkiot takaisin väärinkäytösten yhteydessä.
Osake- omistuksen ohjeet	Hallituksen osakeomistussuosituksen mukaan toimitusjohtajan odotetaan säilyttävän omistuksessaan vähintään puolet yhtiön osakepalkkiojärjestelmistä saamistaan netto-osakkeista, kunnes osakeomistuksen arvo Alma Mediassa vastaa vähintään yhden vuoden kiinteän bruttomääräisen vuosipalkan määrää. Osakepalkkiojärjestelmästä saatuihin osakkeisiin liittyy kahden vuoden pituinen luovutusrajoitus, joka koskee puolta palkkiona saaduista osakkeista.

PALKKIORAKENNE JA PALKITSEMISEN VAIHTELUVÄLI

Toimitusjohtajan palkitseminen noudattaa vahvasti suoritusperusteisen palkitsemisen periaatetta. Alla on illustratiivinen kuvio, joka havainnollistaa toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen elementtejä vähimmäis-, tavoite-, ja enimmäistasoilla. Merkittävä osa palkitsemisesta, erityisesti enimmäistasolla, on sidottu yhtiön tulokseen. Lopullinen palkkiorakenne määräytyy sen perusteella, missä määrin lyhyen ja pitkän aikavälin palkkiojärjestelmille asetetut tavoitteet saavutetaan ja toteuma voi siksi poiketa alla olevista skenaarioista.

Kuvio alla ei huomioi osakekurssin kehitystä pitkän aikavälin osakepalkkioiden ansaintajakson aikana.



ENNEN TÄMÄN PALKITSEMISPOLITIIKAN ESITTÄMISTÄ SOVITUT PALKITSEMISELEMENTIT

Alma Median hallitus varaa oikeuden tämän palkitsemispolitiikan rajoittamatta suorittaa kaikki sellaiset palkkiot, edut sekä irtisanomiskorvaukset (mukaan lukien harkinnan käyttämisen niiden suorittamisessa ja määrässä), joista yhtiö on päättänyt tai sopinut tai joihin se on sitoutunut ennen kuin tämä palkitsemispolitiikka esitettiin yhtiökokoukselle.

POIKKEAMINEN PALKITSEMISPOLITIIKASTA

Tästä palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa väliaikaisesti, jos poikkeaminen tapahtuu Alma Median pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon muun muassa yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky, liiketoiminnan häiriöttömän jatkumisen varmistaminen ja omistaja-arvon kehitys. Väliaikainen poikkeaminen on mahdollista Alma Median keskeisten toimintaedellytysten muututtua seuraavissa tilanteissa:

- Toimitusjohtajan vaihtuessa
- Alma Median strategiassa tapahtuvan merkittävän muutoksen johdosta
- Merkittävän yritysjärjestelyn yhteydessä, kuten fuusiossa tai julkisen ostotarjouksen yhteydessä (take over)
- Muun merkittävän konserni- tai liiketoimintarakenteen muutoksen tai liiketoiminta- tai kilpailuympäristöä koskevan merkittävän muutoksen johdosta
- Muiden merkittävien ulkoisten muutosten tai merkittävien liiketoimintaolosuhteiden muutosten johdosta
- Lainsäädännön niin edellyttäessä tai sopeutumisiksi lainsäädännön aiheuttamaan merkittävään muutokseen
- Verotuksen muuttuessa palkkion maksajan ja/tai saajan kannalta huomattavan epäedulliseksi tai sopeutumisiksi verosääntelyn tai verotuskäytännön muutokseen
- Missä tahansa muissa olosuhteissa, joissa poikkeaminen voi olla tarpeen yhtiön pitkän aikavälin etujen ja kestävä toiminnan varmistamiseksi tai jotta sen toimintakyky säilyy

Palkitsemispolitiikasta poikkeamisen toimitusjohtajan osalta valmistelee hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta ja siitä päättää hallitus. Mikäli väliaikaiselle poikkeamiselle on olemassa perusteet, poikkeaminen voi kohdistua mihin tahansa palkitsemisen osaan ja tapaan.

Väliaikainen poikkeaminen selostetaan seuraavassa varsinaiselle yhtiökokoukselle esitettävässä palkitsemisraportissa.