

PALKITSEMISTA KOSKEVAT TIEDOT / EDITA OYJ

1.

Yhtiö: Edita Oyj
Valtion omistus- ja äänivaltaisuus: 100 %

2.

Yhtiöjärjestyksen toimialapykälä

Yhtiön toimiala on viestintäalan tuotteiden ja palveluiden tuottaminen käsittäen mm. graafisen tuotannon, kustannus- ja julkaisutoiminnan sekä digitaalisen viestinnän tuotteita ja palveluita. Yhtiö voi harjoittaa muutakin liiketoimintaa, joka läheisesti liittyy näihin toimialoihin tai näillä toimialoilla hankittuun tietämykseen ja osaamiseen. Yhtiö voi lisäksi omistaa kiinteistöjä ja arvopapereita ja käydä niillä kauppaa sekä harjoittaa kiinteistöjen, koneiden ja laitteiden vuokraustoimintaa. Yhtiö voi harjoittaa toimialansa mukaista toimintaa joko suoraan tai tytä- tai osakkuus- tai yhteisyritystensä välityksellä.

3.

31.12.2011 päättyneen tilikauden tuloslaskelma ja tase

Liitteenä Edita Oyj:n tasekirja 2011

4.

Konsernin johtoryhmä:

Vuonna 2011 8 jäsentä

Lisäeläkejärjestelyt:

Lisäeläkejärjestelyn piirissä Konsernin ylin strateginen johto, vuonna 2011 2 henkilöä

Palkkaus:

Käytössä on kokonaispalkkakäsite, joka koostuu kuukausittain maksettavasta rahapalkasta, vapaasta autoedusta ja puhelinedusta.

Palkitseminen:

Toimitusjohtaja on oikeutettu tulospalkkioon, joka on suuruudeltaan enintään 40 prosenttia ennakonpidätyksenalaisesta vuosiansiosta. Konsernin johtoryhmän jäsenet ovat oikeutettuja tulospalkkioon, joka on suuruudeltaan enintään 30 ennakonpidätyksenalaisesta vuosiansiosta. Lyhyen aikavälin tulospalkkio on sidottu liikevoittoon ja henkilökohtaisten tavoitteiden toteutumiseen.

Toimitusjohtaja ja osa konsernin johtoryhmän jäsenistä ovat kuuluneet vuosille 2007 – 2011 ajoittuneen pitkän aikavälin sitouttavan ns. Bonuspankkijärjestelmän piiriin. Vanha bonuspankkijärjestelmä on hallituksen päätöksellä 9.2.2010 lopetettu vuonna 2009 ja korvattu vastaavalla uudella vuosille 2010 – 2012 ajoittuvalla järjestelmällä. Bonuspankkijärjestelmän avulla konsernin avainhenkilöitä palkitaan hallituksen vuosittain vahvistamien tavoitteiden toteutumisesta. Pitkän aikavälin tulospalkkio on sidottu konsernin pitkän aikavälin arvon nousuun. Järjestelmän

mukainen vuosittainen palkkio voi olla suuruudeltaan enintään 40 prosenttia toimitusjohtajan ja 20 – 30 prosenttia muiden avainhenkilöiden ennakonpidätyksenalaisesta vuosiansiosta. Vanhaan järjestelmään kertyneet palkkiot ovat nostettavissa vaiheittain kolmen vuoden aikana vuodesta 2010 lukien. Uuteen järjestelmään kertyneen palkkion nostaminen on mahdollista vaiheittain kolmen vuoden aikana vuodesta 2013 lukien.

5.

5a.

Toimitusjohtaja:

Timo Lepistö

5b.

Toimitusjohtajalle maksetut palkat ja palkkiot vuonna 2011 yhteensä

327 teuroa

5c.

Toimitusjohtajan tilikauden aikana palkkioksi saamat osakkeet ja osakeperusteiset oikeudet

ei mitään

5d.

Muulle johdolle maksetut palkat ja palkkiot vuonna 2011 yhteensä

910 teuroa

Muun johdon palkkioksi saamat osakkeet ja osakeperusteiset oikeudet

ei mitään

5e.

Toimitusjohtajan eläkeikä

62 vuotta

Eläkkeen karttumaprosentti

60 %

Eläkepalkka määräytyy viiden (5) viimeisen kalenterivuoden ansioista

5f.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika

6 kk

Irtisanomiskorvauksena maksetaan ylimääräinen 6 kk:n palkkaa vastaava rahasumma

6.

6a.

Hallituksen kokoonpano vuonna 2011

puheenjohtaja

Lauri Ratia

varapuheenjohtaja

Kaj Friman (jäsen 8.4. lähtien, varapuheenjohtaja 31.8. lähtien)

varsinaiset jäsenet:

Carina Brorman

Riitta Laitasalo

Jussi Lystimäki (8.4. lähtien)

Eva Person

Petri Vihervuori (31.8. lähtien)

Jarmo Väisänen (31.8. asti, varapuheenjohtaja)

Liisa Jauri (8.4. asti)

Timo Löyttyniemi (8.4. asti)

6b.

Hallitukselle vuonna 2011 maksetut palkat ja palkkiot yhteensä

257 teuroa

Palkkiot vuonna 2011:

Hallituksen puheenjohtaja	3 800 eur/kk
Varapuheenjohtaja	2 500 eur/kk
varsinaiset jäsenet	1 800 eur/kk
Kokouspalkkiot /kokous	600 eur

7.

Muun henkilöstön palkitseminen

Tytäryhtiöiden johtoryhmät ja emoyhtiön avainhenkilöt ovat vuosibonusjärjestelmän piirissä. Maksimibonustaso on 1-2,5 kuukauden palkka. Järjestelmä perustuu konsernin EBIT-tulokseen, liiketoiminta-alueen EBIT-tulokseen sekä henkilökohtaisiin operatiivisiin tavoitteisiin.

Lisäksi liiketoiminta-alueilla on käytössä myynti- ja tuotantoperusteisia ja yksiköiden katteisiin tai tuloksiin sidottuja palkkiojärjestelmiä toiminnan ohjaamiseen. Nämä järjestelmät eivät ole päällekkäisiä konsernin vuositulospalkkiojärjestelmän kanssa.