

posti

# 2025 Palkitsemisraportti

posti.com



# Palkitsemisraportti

## Johdanto

Tämä on Posti Group Oyj:n (jäljempänä Posti tai yhtiö) vuoden 2025 palkitsemisraportti. Raportti kuvaa Postin hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan (CEO) ja toimitusjohtajan sijaisen vuoden 2025 palkitsemista. Ellei asiayhteydessä erikseen toisin todeta, viittauksilla toimitusjohtajaan viitataan myös toimitusjohtajan sijaiseen. Se, mitä tässä raportissa sanotaan toimitusjohtajasta, koskee myös mahdollista toimitusjohtajan sijaista.

Raportin on valmistellut hallituksen henkilöstövaliokunta, jonka puheenjohtajana toimii Sanna Suvanto-Harsaae. Raportti on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi 2025-ohjeistuksen palkitsemisraportointia koskevien vaatimusten mukaisesti, joka täyttää EU:n osakkeenomistajien oikeuksia koskevan toisen direktiivin (SRD II) vaatimukset sekä Suomessa sen täytäntöön panemiseksi annettua lainsäädäntöä. Raportti esitetään Postin vuoden 2026 varsinaiselle yhtiökokoukselle osakkeenomistajien neuvoo-antavaa äänestystä varten.

Vastuullisen palkitsemisen hallinnoinnin mukaisesti Postin keskeisten sidosryhmien näkemykset otetaan huomioon. Näihin kuuluvat osakkeenomistajat ja heidän edustajansa, sijoittajat ja proxy-neuvojat, työntekijät, viranomaiset sekä muut yhteiskunnalliset sidosryhmät. Näitä näkemyksiä hyödynnetään sekä palkitsemisen hallinnoinnissa että arvioitaessa Postin palkitsemisrakenteiden toimivuutta, oikeudenmukaisuutta ja läpinäkyvyyttä.

Hallinnointikoodin mukaisesti muiden kuin toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen osalta Posti-konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemista koskevat tiedot esitetään verkkosivuilla: [posti.com/sijoittajat/palkitseminen](https://posti.com/sijoittajat/palkitseminen).

## Postin palkitsemisen periaatteet ja yhteys vastuullisuuteen

Postin palkitsemisperiaatteet on luotu tukemaan konsernin strategisten tavoitteiden toteutumista ja palkitsemaan strategian, kulttuurin ja arvojen mukaisista suorituksista ja menestyksellisestä tuloksesta.

Tarkoituksena on houkutella ja pitää parhaat osaajat ja tiimit Postilla sekä motivoida heitä toteuttamaan Posti-konsernin tavoittelemia tuloksia ja kehitystä.

Lyhyen ja pitkän tähtäimen palkkiojärjestelmien tavoiteasetannassa on korostettu Postin strategisia painopistealueita. Postin palkitsemispolitiikan mukaisesti toimitusjohtajan palkitsemisessa on kiinteän palkan lisäksi käytetty lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimia, joiden tavoitteet perustuvat taloudellisiin ja strategiaan mittareihin edistäen pitkän aikavälin omistaja-arvoa.

Vastuullisuus tärkeänä strategisena painopistealueena on huomioitu yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisohjelmissa. Työturvallisuus ja tapaturmataajuuden pienentäminen ovat osa lyhyen aikavälin palkitsemisohjelmaa. Postin tieteeseen perustuva, ja Science Based Targets -aloitteen validoima, päästötavoite on puolestaan osa Postin johdon pitkän aikavälin kannustinohjelmaa. Myös henkilöstön sitoutuneisuus on osa pitkän aikavälin kannustinohjelmaa ja sitä mitataan kaksi kertaa vuodessa Postin henkilöstön tyytyväisyyskyselyssä. Sitoutumisindeksin avulla seuraamme ja kehitämme henkilöstön sitoutumista omaan työhön ja organisaatioon sekä motivaatiota.

Uskomme, että kestävyystavoitteiden sisällyttäminen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiimme vahvistaa vastuullista liiketoimintaa, parantaa pitkän aikavälin arvonluontia ja varmistaa, että menestyksemme koituu kaikkien sidosryhmien; henkilöstön, asiakkaiden, omistajien ja yhteiskunnan hyödyksi.

## Palkitsemisen kohokohdat vuodelta 2025

Henkilöstön palkitsemista on edellisten vuosien tapaan suunnattu kohdennettuun ja oikea-aikaiseen palkitsemiseen hyvistä suorituksista.

”Vuonna 2025 saavutimme vakaan tuloksen haastavasta markkinatilanteesta huolimatta. Tämä on osoitus kaikkien postilaisten kovasta työstä, sinnikkydestä ja omistautumisesta. Onnistuimme edelleen parantamaan toimintamme tehokkuutta ja osoitimme tiiminä innovatiivisuutta yhteisten tavoitteidemme saavuttamisessa. Jatkoimme palkitsemisen kohdentamista tänäkin vuonna tuotannon

henkilöstöllemme palkkiona erinomaisesta suorituksesta" sanoo Posti Groupin hallituksen puheenjohtaja Sanna Suvanto-Harsaae.

Vuoden 2025 kolmannella neljänneksellä Posti saavutti historiallisen virstanpylvään, kun yhtiö listautui Nasdaq Helsingin pörssiin päälistalle. Listautumisen yhteydessä järjestettiin henkilöstöanti, jossa Posti laski liikkeeseen 500 000 uutta osaketta. Henkilöstöannin merkintähinta asetettiin 10 % julkisen osakemyynnin hintaa alemmaksi. Osallistumisoikeus oli Suomessa, Ruotsissa, Virossa, Latviassa, Liettuassa ja Norjassa työskentelevillä työntekijöillä sekä hallituksen jäsenillä, johtoryhmän jäsenillä ja Postin henkilöstörahastolla.

”On ollut rohkaisevaa nähdä, että yli 1100 Postin työntekijää päätti osallistua henkilöstöantiin ja ryhtyä osakkeenomistajiksi. Laajentuneen henkilöstöomistuksen myötä henkilöstömme rooli Postin tulevaisuuden rakentamisessa vahvistuu entisestään. Listautuminen tarjoaa meille vankan perustan jatkaa kasvuamme ja kehitystämme yhtenä joukkueena,” Suvanto-Harsaae jatkaa.

### Palkitsemispolitiikan soveltaminen vuonna 2025

Vuonna 2025 tehty palkitsemispolitiikan muutos heijastaa Postin listautumista Nasdaq Helsinki pörssiin lokakuussa 2025. Tämän seurauksena toimitusjohtajan muuttuvan palkan enimmäismäärä nostettiin 120 prosentista 200 prosenttiin ja pitkän aikavälin kannustin voidaan maksaa myös osakkeina. Vastaavasti hallintoneuvoston palkitsemista koskeva ohjeistus poistettiin. Vuonna 2025 tehty palkitsemispolitiikan muutos hyväksyttiin neuvoa-antavalla hyväksynnällä ylimääräisessä yhtiökokouksessa syyskuussa 2025.

Hallituksen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen vuoden 2025 palkitseminen oli vuonna 2025 päivitetyn palkitsemispolitiikan mukaista. Hallituksen, toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista ei peritty takaisin tilikauden 2025 aikana. Palkitsemispolitiikan puitteissa hallitus käytti harkintavaltaansa ja mukautti ylöspäin toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen vuoden 2024 lyhyen aikavälin bonusta johtuen toimitusjohtajan vaihdoksesta, kuten jäljempänä kuvataan. Tämä vuodelta 2024 ansaittu lyhyen aikavälin bonus maksettiin vuonna 2025.

### Palkitseminen ja yhtiön taloudellinen kehitys viimeisten viiden tilikauden aikana

	2021	2022	2023	2024	2025
Hallituksen puheenjohtaja, euroa	79 800	75 000	67 200	63 600	77 700
Hallituksen varapuheenjohtaja, euroa <sup>1</sup>	52 200	48 600	56 318	42 000	51 100
Hallituksen muut jäsenet, keskimäärin euroa	34 918	33 327	31 159	35 775	27 370
Hallituksen jäsenet, yhteensä euroa	411 340	382 500	403 948	391 800	402 500
Toimitusjohtaja, euroa <sup>2</sup>	910 993	990 271	903 473	1 003 321	1 214 322
Toimitusjohtajan sijainen, euroa <sup>3</sup>	-	-	-	620 605	884 383
Postin työntekijän palkka, keskimäärin euroa <sup>4</sup>	36 981	38 091	39 126	40 385	42 525
Liikevaihto, miljoonaa euroa	1 595,0	1 651,6	1 586,1	1 521,4	1 447,6
Oikaistu liiketulos, miljoonaa euroa	59,8	58,9	66,4	80,1	69,3
Oikaistu käyttökate, miljoonaa euroa	181,6	183,8	197,7	207,6	196,4

1 Jukka Leinonen 3.4.2023. alkaen. Per Sjödel 3.4.2024 asti.

2 Antti Jääskeläinen 1.8.2024 alkaen. Timo Karppinen väliaikaisena toimitusjohtajana 21.3.2024 alkaen 31.7.2024 asti. Turka Kuusisto 20.3.2024 asti.

3 Timo Karppinen toimitusjohtajan sijainen 1.8.2024 alkaen. Väliaikainen toimitusjohtaja 21.3.–31.7.2024. Väliaikaisen toimitusjohtajan tehtävässä 21.3.–31.7.2024 hänelle maksettiin 210 525 euroa.

4 Postin työsuhde-etuuksista aiheutuvat kulut vähennettynä eläkkeillä ja muilla sosiaalimenoilla jaettuna kokoaikaiseksi muutetulla henkilöstömäärällä.

## Hallituksen ja hallintoneuvoston palkkiot vuonna 2025

### Hallituksen palkkiot

Hallitus on vastuussa yhtiön johtamisesta ja sen toimintojen asianmukaisesta järjestämisestä. Hallituksen palkitsemisesta päätetään vuosittain varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Vuodesta 2026 alkaen yhtiökokous päättää hallituksen palkitsemisesta osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esityksen perusteella. Kuten ennen listautumista, yhtiökokouksen päätös hallituksen palkitsemisesta kattaa ajanjakson seuraavaan varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka.

Toimikaudeltaan varsinaisesta yhtiökokouksesta 2025 varsinaiseen yhtiökokoukseen 2026 hallituksen jäsenille maksettiin heidän asemaansa perustuva kuukausipalkkio sekä kokouspalkkio läsnäolosta kokouksissa. Listautumisen yhteydessä konsernin henkilöstölle, mukaan lukien johtoryhmä ja hallitus, tarjottiin mahdollisuutta merkitä yhtiön osakkeita 10 %:n alennuksella listautumishinnasta. Hallitus merkitsi henkilöstöannissa yhteensä 28 201 osaketta. Hallituksen saaman alennuksen muodossa syntyneen etuuden arvo oli 21 151 euroa. Hallituksen jäsenillä ei ole muita etuja.

### Varsinaisen yhtiökokouksen päättämät palkkiot hallitukselle vuonna 2025

Euroa	Palkkio/kk	Palkkio/kokous*
Hallituksen puheenjohtaja	4 400	600
Hallituksen varapuheenjohtaja	2 600	600
Hallituksen jäsen	2 200	600
Valiokunnan jäsen	-	600
Hallituksen valiokunnan puheenjohtaja, joka ei ole hallituksen puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja	2 600	600

\* Muualla kuin kotimaassa paikan päällä osallistutun kokouksen kokouspalkkio maksetaan kaksinkertaisena eli 1 200 euroa kokoukselta

## Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2025

Euroa	Kuukausiansio, yhteensä	Kokouspalkkio: hallitus	Kokouspalkkio: valiokunta	Yhteensä
<b>Sanna Suvanto-Harsaae (Puheenjohtaja)</b>	51 300	13 200	13 200	77 700
Strategiavalioikunta (pj) Henkilöstövalioikunta (pj)				
<b>Jukka Leinonen (Varapuheenjohtaja)</b>	30 700	9 000	11 400	51 100
Strategiavalioikunta Henkilöstövalioikunta				
<b>Mervi Airaksinen (24.3.2025 alkaen)</b>	19 800	7 800	3 000	30 600
Tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvalioikunta (24.3.2025 alkaen)				
<b>Raija-Leena Hankonen-Nybom</b>	30 700	9 000	9 600	49 300
Tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvalioikunta (pj) Strategiavalioikunta				
<b>Kari-Pekka Laaksonen (24.3.2025 asti)</b>	6 400	1 200	600	8 200
Tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvalioikunta (24.3.2025 asti)				
<b>Frank Marthaler</b>	26 200	12 000	3 600	41 800
Tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvalioikunta				
<b>Tuomas Mäkipeska (24.3.2025 alkaen)</b>	19 800	7 800	3 000	30 600
Tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvalioikunta (24.3.2025 alkaen)				
<b>Minna Pajumaa</b>	26 200	8 400	11 400	46 000
Henkilöstövalioikunta Strategiavalioikunta				
<b>Anni Ronkainen (24.3.2025 asti)</b>	6 400	1 200	1 200	8 800
Henkilöstövalioikunta (24.3.2025 asti)				
<b>Stefan Svensson</b>	26 200	11 400	4 200	41 800
Henkilöstövalioikunta				
<b>Hanna Vuorela (24.3.2025 asti)</b>	6 400	1 200	600	8 200
Tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvalioikunta (24.3.2025 asti)				
<b>Satu Ollikainen (25.9.2025 asti)</b>		8 400		8 400
Henkilöstön edustaja				

### Hallintoneuvoston palkkiot 2025

Listautumiseen asti Postin hallintomalliin kuului hallintoneuvosto, joka valvoi yhtiön hallintoa. Hallintoneuvoston palkitsemisesta päätettiin vuosittain varsinaisessa yhtiökokouksessa. Hallintoneuvoston jäsenille maksettiin kokouspalkkiota, jonka lisäksi heillä ei ollut muita etuja.

Varsinaisen yhtiökokouksen päättämät kokouspalkkiot hallintoneuvostolle vuonna 2025 olivat:

<b>Euroa</b>	<b>Palkkio/kokous</b>
Hallintoneuvoston puheenjohtaja	800
Hallintoneuvoston varapuheenjohtaja	600
Hallintoneuvoston jäsen	500

Hallintoneuvoston jäsenillä ei ole muita etuja.

Varsinaisessa yhtiökokouksessa 2025 valittujen hallintoneuvoston jäsenten toimikausi päättyi 9.10.2025 listautumisen yhteydessä, eikä jäsenille tämän jälkeen kertynyt kokouspalkkioita. Varsinaisen yhtiökokouksen 2025 ja toimikauden päättymisen väliseltä ajalta hallintoneuvoston jäsenille maksettiin yhteensä seuraavat palkkiot:

### Hallintoneuvoston jäsenille maksetut palkkiot 2025

<b>Euroa</b>	<b>Kokouspalkkiot yhteensä</b>
Aleksi Jäntti	500
Anders Norrback	500
Jorma Piisinen	500
Mia Laiho, pj.	800
Milla Lahdenperä	500
Mika Riipi	500
Paula Werning, varapj.	600
Sari Tanus	500
Tiina Elo	500
Timo Furuholm	500
Timo Suhonen	500
Tomi Immonen	500

## Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen vuonna 2025

Hallituksen tehtävänä on päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta henkilöstövaliokunnan esityksen perusteella.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen muuttuvan palkitsemisen ansaintamahdollisuus perustuu lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteiden yhdistelmään, jossa tasapainotetaan pitkän aikavälin arvonluonti ja lyhyen aikavälin tavoitteiden tehokas saavuttaminen. Johdannossa kuvattujen periaatteiden mukaisesti johdon muuttuvan palkitsemisen tavoiteasetanta tukee Postin strategisten tavoitteiden ja vastuullisuusohjelman toteutumista, pitkän aikavälin omistaja-arvon maksimointia sekä erinomaisesta suorituksesta palkitsemista.

Tilikaudella 2025 toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen koostui kiinteästä palkasta (sisältäen luontoisedut) sekä muuttuvasta palkitsemisesta. Muuttuva palkitseminen voi perustua joko lyhyen tai pitkän aikavälin ohjelmiin. Listautumiseen asti, muuttuvan palkan enimmäismäärä suhteessa kiinteään palkkaan määräytyi kulloinkin voimassa olevan Suomen valtion omistajaohjauksen mukaisesti ja muuttuvan palkan enimmäismäärä oli maksimissaan 120 % peruspalkasta. Tavoitetasolla muuttuva palkka oli 50 % peruspalkasta. Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella ei ole lisäeläkettä. Listautumisen yhteydessä hallitus päätti, että maksettavan muuttuvan palkan enimmäismäärä on 200 % vuosipalkasta (100 % tavoitetasolla).

Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen yhdessä muiden Postin johtoryhmän jäsenten kanssa saivat kertaluonteisen rahapohjaisen palkkion listautumisen yhteydessä järjestetyn henkilöstöannin yhteydessä (”Listautumispalkkio”). Kyseessä oli kertaluonteinen järjestely, jonka kynnyskriteeri oli listautumisen onnistunut toteutuminen. Toteutuneen Listautumispalkkion määrä oli sekä toimitusjohtajalla että toimitusjohtajan sijaisella 100 % säännöllisestä vuosipalkasta 1.4.2025. Palkkion maksaminen edellytti henkilöstöannin ja listautumisen toteutumista. Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen olivat ilmoittaneet käyttävänsä palkkion netto-osuuden osakkeiden merkintään henkilöstöannissa. Tarkemmat tiedot Listautumispalkkion määrästä esitetään taulukossa seuraavalla sivulla.

Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen osallistuivat yhtiön henkilöstöantiin. Henkilöstöannin merkintähinta oli 10 % alhaisempi kuin listautumisen yhteydessä toteutetun yleisömyynnin

myyntihinta. Tämä alennus muodosti yhtiön henkilöstölle Suomessa verottoman etuuden siltä osin kuin henkilöstö merkitsi osakkeita henkilöstöannissa. Toimitusjohtaja merkitsi henkilöstöannissa yhteensä 71 202 osaketta, joista 29 029 osaketta listautumispalkkiona saaduilla varoilla. Toimitusjohtajan saaman alennuksen muodossa syntyneen etuuden arvo oli 53 402 euroa. Toimitusjohtajan sijainen merkitsi henkilöstöannissa yhteensä 28 348 osaketta, joista 21 722 osaketta listautumispalkkiona saaduilla varoilla. Toimitusjohtajan sijaisen saaman alennuksen muodossa syntyneen etuuden arvo oli 21 261 euroa.

Toimitusjohtajan palkitsemista koskevat periaatteet ja säännöt soveltuvat myös toimitusjohtajan sijaiseen, lukuun ottamatta sitä, että listautumisen jälkeen toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen muuttuvan palkitsemisen tasot on eriytetty markkinakäytännön mukaisesti, kuten alla on kuvattu.

Koko tilikauden 2025 ajan ja tätä palkitsemisraporttia julkaistaessa Antti Jääskeläinen toimi toimitusjohtajana ja Timo Karppinen toimitusjohtajan sijaisena, toimien samalla Posti Groupin talousjohtajana (CFO).

Vuonna 2025:

- Toimitusjohtaja Antti Jääskeläisen kokonaispalkka oli 1 214 322 euroa. Kiinteän palkitsemisen suhteellinen osuus oli 40,6 % ja muuttuvan palkitsemisen 59,4 % maksetun kokonaispalkitsemisen määrästä. Kiinteä palkka sisältää peruspalkan, etuudet ja lomarahat ja muuttuva palkitseminen puolestaan lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet sekä kertaluonteisen listautumispalkkion.
- Toimitusjohtajan sijaisen Timo Karppisen kokonaispalkka oli 884 383 euroa. Kiinteän palkitsemisen suhteellinen osuus oli 35,6 % ja muuttuvan palkitsemisen 64,4 % maksetun kokonaispalkitsemisen määrästä. Kiinteä palkka sisältää peruspalkan, etuudet ja lomarahat ja muuttuva palkitseminen puolestaan lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet sekä kertaluonteisen listautumispalkkion.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen tilikaudella 2025 maksetut palkkiot ja vuoden 2025 perusteella maksettavat palkkiot kuvataan seuraavissa taulukoissa.

## Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkitseminen vuonna 2025

Euroa	Kiinteä palkka sisältäen luontoisedut, lomarahaa ja vakuutusurvaedun*	Lyhyen aikavälin bonus liittyen vuoden 2024 suoritukseen	Listautumispalkkio **	Pitkän aikavälin kannustimet liittyen vuosien 2022–2024 suoritukseen	Yhteensä
Antti Jääskeläinen	493 282	162 531	510 300	48 209	1 214 322
Timo Karppinen	314 983	146 411	327 600	95 389	884 383

\* Vuonna 2025 Antti Jääskeläinen ja Timo Karppinen vaihtoivat osan lomarahasta vapaaksi.

\*\* Antti Jääskeläinen ja Timo Karppinen olivat ilmoittaneet käyttävänsä listautumispalkkion netto-osuuden osakkeiden merkintään henkilöstöannissa. Antti Jääskeläinen merkitsi henkilöstöannissa 29 029 osaketta listautumispalkkiona saaduilla varoilla. Timo Karppinen merkitsi henkilöstöannissa yhteensä 21 722 osaketta listautumispalkkiona saaduilla varoilla. Henkilöstöannin merkintähinta oli 10 % alhaisempi kuin listautumisen yhteydessä toteutetun yleisömyynnin myyntihinta kuten edellisellä sivulla on kuvattu.

## Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksetut palkkiot vuonna 2025

### Vuonna 2025 toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksettu vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustimen (STI) tavoiteasetanta ja tulos

Suoritusmittarit		Painoarvo	Tulos (% maksimista)
Taloudelliset mittarit	Konsernin oikaistu käyttökate	70 %	79,8 %
	Konsernin liikevaihto	20 %	0,0 %
Vastuullisuusmittarit	Konsernin tapaturmataajuus (LTA0)	10 %	0,0 %
<b>Yhteensä</b>		<b>100 %</b>	<b>55,8 %*</b>

\* Vuoden 2024 suoritukseen perustuva lyhyen aikavälin kannustimen kaavamainen lopputulos oli 33,5 % vuosipalkasta. Toimitusjohtaja Antti Jääskeläiselle ajanjaksoon 1.8.–31.12.2024 kohdistuva lyhyen aikavälin bonusta mukautettiin 80,0 %:iin saman ajanjakson vuosipalkasta. Hallitus hyväksyi tämän kertaluontoisen bonuksen mukautuksen, joka on mahdollista erityisissä tilanteissa. Toimitusjohtajan sijaisen Timo Karppisen lyhyen aikavälin kannustimen kaavamainen lopputulos oli myös 33,5 % vuosipalkasta, jota mukautettiin 40,5 %:iin toimitusjohtajavaihdokseen liittyneiden lisävastuiden johdosta, hallituksen hyväksynnällä.

## Vuonna 2025 toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksettu listautumispalkkion tavoiteasetanta ja tulos 2025

Kertaluontoinen ohjelma, joka oli erillinen vuosittaisesta lyhyen aikavälin kannustimesta (STI)

Suoritusmittarit	Painoarvo	Saavutettu / Ei saavutettu
Palkkion kertakertymisen ehto: Listautumisen toteutuminen	100 %	Saavutettu

## Vuonna 2025 toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksettu pitkän aikavälin kannustimen tavoiteasetanta ja tulos

Vuonna 2025 toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksettu palkkio perustuu rahapohjaiseen pitkän aikavälin kannustimeen (LTI) 2022–2024.

Suoritusmittarit		Painoarvo	Tulos (% maksimista)
Taloudelliset mittarit	Kannattavuus (EPS)	50 %	42,5 %
Vastuullisuusmittarit	Kasvihuonekaasupäästöt*	20 %	100,0 %
	Henkilöstön sitoutuneisuus	15 %	33,3 %
Asiakkaisiin liittyvät mittarit	Asiakastyytyväisyys	15 %	6,7 %
<b>Yhteensä</b>		<b>100 %</b>	<b>47,2 %**</b>

\* Kasvihuonekaasupäästötavoite kattaa scope 1 ja 2 -päästöt.

\*\* Antti Jääskeläinen oli oikeutettu LTI 2022–2024 ohjelmaan vain vuoden 2024 osalta

## Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen vuonna 2026

### Vuonna 2026 toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksettava vuoden 2025 aikana kertyneen lyhyen aikavälin kannustimen (STI) tavoiteasetanta ja tulos

Suoritusmittarit		Painoarvo	Tulos (% maksimista)
Taloudelliset mittarit	Konsernin oikaistu käyttökate	70 %	0,0 %
	Konsernin liikevaihto	20 %	0,0 %
Vastuullisuusmittarit	Konsernin tapaturmataajuus (LTA0)	10 %	37,5 %
<b>Yhteensä</b>		<b>100 %</b>	<b>3,8 %</b>

### Vuonna 2026 toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksettava pitkän aikavälin kannustimen tavoiteasetanta ja tulos

Vuonna 2026 toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksettava palkkio perustuu rahapohjaiseen pitkän aikavälin kannustimeen (LTI) 2023–2025.

Suoritusmittarit		Painoarvo	Tulos (% maksimista)
Taloudelliset mittarit	Kannattavuus (EPS)	50 %	22,9 %
Vastuullisuusmittarit	Kasvihuonekaasupäästöt*	20 %	100,0 %
	Henkilöstön sitoutuneisuus	15 %	33,3 %
Asiakkaisiin liittyvät mittarit	Asiakastyytyväisyys	15 %	5,6 %
<b>Yhteensä</b>		<b>100 %</b>	<b>37,3 %**</b>

\* Kasvihuonekaasupäästötavoite kattaa scope 1 ja 2 -päästöt.

\*\* Antti Jääskeläinen oli oikeutettu LTI 2023–2025 ohjelmaan vain vuoden 2024 ja 2025 osalta.

## Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle myönnetyt voimassa olevat pitkän aikavälin kannustimet

Myönnetyt ja vielä maksamattomat pitkän aikavälin kannustimet on esitetty alla olevassa taulukossa. Listautumisen jälkeen kannustinohjelmien palkkiot voidaan myös maksaa osakkeina. Hallitus on päättänyt, että toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen LTI 2024–2026 ja LTI 2025–2027 -ohjelmien perusteella ansaitut palkkiot tullaan maksamaan osakkeina. Uuden suoriteperusteisen osakepalkkio-ohjelman (PSP 2026–2028) puitteissa osallistujilla on mahdollisuus saada palkkiona Posti Groupin osakkeita hallituksen asettamien suoritusavoitteiden toteutumisen perusteella.

Kuten edellä kuvattu, maksettavan muuttuvan palkan enimmäismäärä on 200 % vuosipalkasta. Vuodesta 2026 alkaen toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen muuttuvan palkitsemisen enimmäistaso on päivitetty vastaamaan tätä kattoa. Tämän muutoksen johdosta osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto (aTSR) on lisätty suoritusmittariksi LTI 2024–2026 ja LTI 2025–2027 -ohjelmiin.

Ohjelma	Mittarit	Painoarvo, Toimitusjohtaja <sup>4</sup>	Painoarvo, Toimitusjohtajan sijainen <sup>4</sup>	Ansaintamahdollisuus	Maksuvuosi	Maksutapa
LTI 2024–2026	Kannattavuus (EPS)	41%	45%	Antti Jääskeläinen: 48 600 osaketta <sup>2</sup> (brutto) <sup>3</sup>	2027	Osakkeet
Ansaintajakso 2024–2026	Kasvihuonekaasupäästöt <sup>1</sup>	11%	12%	Timo Karppinen: 27 500 osaketta <sup>2</sup> (brutto) <sup>3</sup>		
	Asiakastytyväisyys	11%	12%			
	Henkilöstön sitoutuneisuus	11%	12%			
	Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto (aTSR)	25%	18%			
LTI 2025–2027	Kannattavuus (EPS)	33%	38%	Antti Jääskeläinen: 60 700 osaketta <sup>2</sup> (brutto) <sup>3</sup>	2028	Osakkeet
Ansaintajakso 2025–2027	Kasvihuonekaasupäästöt <sup>1</sup>	9%	10%	Timo Karppinen: 32 500 osaketta <sup>2</sup> (brutto) <sup>3</sup>		
	Asiakastytyväisyys	9%	10%			
	Henkilöstön sitoutuneisuus	9%	10%			
	Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto (aTSR)	40%	31%			
PSP 2026–2028	Osakkeen absoluuttinen kokonaistuotto (aTRS)	40%	40%	Antti Jääskeläinen: 73 000 osaketta <sup>2</sup> (brutto) <sup>3</sup>	2029	Osakkeet
Ansaintajakso 2026–2028	Kumulatiivinen kannattavuus (EPS)	40%	40%	Timo Karppinen: 39 000 osaketta <sup>2</sup> (brutto) <sup>3</sup>		
	Kasvihuonekaasupäästöt <sup>1</sup>	10%	10%			
	Henkilöstön sitoutuneisuus	10%	10%			

<sup>1</sup> LTI 2024–2026 ja LTI 2025–2027 -ohjelmissa kasvihuonekaasupäästötavoite kattaa scope 1 ja 2 -päästöt. PSP 2026–2028 -ohjelmassa kasvihuonekaasupäästötavoite kattaa scope 1, 2 ja 3 -päästöt.

<sup>2</sup> Listautumisen jälkeen hallitus muutti tämän pitkän aikavälin kannustinohjelman käteisperusteisen ansaintamahdollisuuden allokaation osakeallokaatioksi.

<sup>3</sup> Bruttoansainta, josta pidetään ennakonpidätys, ja netto-osuus maksetaan osakkeina.

<sup>4</sup> Esitetyt painoarvot ovat pyöristettyjä, minkä vuoksi painoarvojen summa saattaa erota 100 %:sta.

posti