



Palkitsemis- politiikka

Päivitetty 2025

posti.com



Posti Groupin palkitsemispolitiikka

Johdanto

Posti Group Oyj:n (”Posti” tai ”Yhtiö”) palkitsemispolitiikka muodostaa puitteet Postin hallituksen (”hallitus”) ja toimitusjohtajan palkitsemiselle Suomen hallinnointikoodin suositusten sekä arvopaperimarkkinalain ja osakeyhtiölain edellyttämällä tavalla. Toimitusjohtajaa koskevat palkitsemispolitiikan kohdat koskevat myös mahdollista varatoimitusjohtajaa.

Vastuullisuus on ollut pitkään Postin strategian ytimessä ja olennainen osa Postin arvoja ja olemassaolon tarkoitusta. Posti haluaa toimia vastuullisesti ja kehittää kestäviä tuotteita ja palveluita. Nämä periaatteet heijastuvat vastuullisuusstrategian mukaisesti Postin toimitusjohtajan suoritukseen perustuvaan palkitsemiseen.

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.

Hallitus hyväksyy palkitsemispolitiikan henkilöstövaliokunnan valmistelun perusteella.

Johto osallistuu palkitsemispolitiikan valmisteluun vain tietolähteenä. Henkilöstön edustaja hallituksessa ei osallistu palkitsemispolitiikan käsittelyyn. Hallitus vastaa palkitsemispolitiikan asianmukaisesta toteuttamisesta, kun taas sen valmistelu ja valvonta kuuluvat henkilöstövaliokunnalle, joka puolestaan raportoi hallitukselle säännöllisesti. Henkilöstövaliokunta seuraa ja arvioi palkitsemispolitiikkaa jatkuvasti varmistaakseen, että se on Postin strategian, yrityskulttuurin ja osakkeenomistajien etujen mukainen. Palkitsemispolitiikka esitellään osakkeenomistajille varsinaisessa yhtiökokouksessa vähintään kerran neljässä vuodessa ja aina, kun politiikkaan tehdään merkittäviä muutoksia. Vuonna 2025 tehty palkitsemispolitiikan muutos hyväksyttiin neuvoa-antavalla hyväksynnällä ylimääräisessä yhtiökokouksessa 18 syyskuuta 2025.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta laatii ehdotukset hallituksen jäsenten palkitsemiseksi osana palkitsemispolitiikkaa. Yhtiökokous tekee lopullisen päätöksen hallituksen palkkiosta.

Perusta

Tässä palkitsemispolitiikassa määritetään palkitsemisperiaatteet, joiden tarkoituksena on houkutella, pitää ja motivoida paras mahdollinen yritysjohto edistämään yhtiön pitkän aikavälin suorituskyyä osakkeenomistajien ja sidosryhmien etujen sekä tavoitellun yrityskulttuurin mukaisesti. Palkitsemispolitiikan tarkoituksena on edistää omistaja-arvon maksimointia varmistamalla, että palkitseminen on kilpailukykyistä, mikä mahdollistaa parhaiden osaajien houkuttelemisen ja pitämisen yhtiössä.

Tämän politiikan mukaiset toimitusjohtajan palkitsemisperiaatteet ovat yhdenmukaisia kaikkiin Postin työntekijöihin sovellettavien palkitsemisperiaatteiden kanssa. Palkitseminen perustuu Postin suoritukseen, jota mitataan taloudellisen tuloksen lisäksi myös Postin strategisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Lisäksi toimitusjohtajan palkitseminen heijastaa myös tehtävän vaatimusten täyttämiseksi tarvittavaa osaamista ja työpanosta. Samaa käytäntöä sovelletaan muidenkin postilaisten palkitsemista määriteltäessä. Toimitusjohtajan suoritukseen perustuvien kannustinohjelmien ansaintamahdollisuus muodostaa kuitenkin

merkittävämmän osuuden toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta kuin mikä osuus kannustinohjelmien osuudella on tyypilliselle Postin työntekijälle. Tämän tarkoituksena on erityisesti korostaa Postin tuloksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen välistä yhteyttä sekä varmistaa toimitusjohtajan palkitsemisen yhdenmukaisuus osakkeenomistajien etujen kanssa.

Hallituksen palkkiot

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista osakeyhtiölain mukaisesti. Päätös tehdään vuodeksi kerrallaan, ja se perustuu yhtiön osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotukseen. Hallituksen jäsenille maksetaan vain kiinteää palkkiota sekä kokouspalkkioita, jotka voidaan maksaa joko rahana tai osakkeina tai näiden yhdistelmänä.

Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päätettäessä on otettava huomioon yhtiön markkinatilanteen asettamat vaatimukset ja hallituksessa tehtävän työn kansainvälisyyden asettamat vaatimukset, yhtiön julkinen luonne sekä vaatimus omistaja-arvon kasvattamisesta.

Pääperiaate on, ellei yhtiökokous toisin päättä, että ne hallituksen jäsenet, jotka ovat Postin työntekijöitä, eivät saa palkkiota hallitustyöskentelystä.

Hallituksen jäsenten ja yhtiön osakkeenomistajien etujen yhdenmukaistamiseksi suositellaan, että hallituksen jäsenet eivät myy hallituspalkkiona saamiaan yhtiön osakkeita toimikautenaan hallituksen jäseninä.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Päätöksentekoprosessin kuvaus

Toimitusjohtajan palkitsemisen suunnittelusta vastaa henkilöstövaliokunta. Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta ja muista työehdoista. Hallitus myös päättää osakkeina maksettavista palkkioista edellyttäen, että se on saanut yhtiökokoukselta riittävät osakeanti- tai luovutusvaltuutukset. Toimitusjohtajan palkitseminen toteutetaan viimeksi yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan mukaisesti, ellei ole perusteltua syytä poiketa siitä.

Hallitus asettaa toimitusjohtajalle myös henkilökohtaisia tavoitteita hallituksen hyväksymien lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien kautta, seuraa näiden tavoitteiden toteutumista ja päättää niiden perusteella maksettavista palkkioista. Pääsääntöisesti jokainen päätös tehdään henkilöstövaliokunnan esityksen perusteella. Postin johtoon kuuluva henkilö ei saa toimia henkilöstövaliokunnan jäsenenä, ja eturistiriitoja koskevaa yleissääntöä sovelletaan myös palkitsemista koskevassa päätöksenteossa.

Yhtiökokous

Päättää hallituksen palkkioista. Valtuuttaa hallituksen päättämään osakkeina maksettavista palkkioista.

Hallitus

Päättää toimitusjohtajan palkkiosta ja muista työsuhteen ehdoista. Päättää lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista. Asettaa henkilökohtaiset tavoitteet ja hyväksyy järjestelmien mukaiset palkkiot.

Hallituksen henkilöstövaliokunta

Valmistelee toimitusjohtajan palkitsemista koskevat ehdotukset hallitukselle.

Kokonaispalkitsemisen rakenne

Toimitusjohtajan palkitsemisen tavoitteena on tarjota kilpailukykyisellä tasolla oleva palkitseminen, joka on markkinakäytäntöjen mukainen ja heijastaa yhtiön liiketoiminnan laajuutta ja monitahoisuutta. Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta (sisältäen luontoisedut) ja muuttuvasta palkitsemisesta. Palkitsemisen muuttuvat osat koostuvat lyhyen aikavälin kannustimista (STI) sekä pitkän aikavälin kannustimista (LTI) yhdistettynä pitkän aikavälin kannustimista kertyvään osakeomistukseen. Osakepohjainen palkitseminen yhtenäistää toimitusjohtajan intressit Postin osakkeenomistajien intressien kanssa. Toimitusjohtajalle yhden vuoden aikana maksetun muuttuvan palkitsemisen kokonaismäärä ei voi ylittää 200 prosenttia hänen kiinteästä vuosipalkastaan. Toimitusjohtajalla ei ole lisäeläkettä.

Osa	Tarkoitus	Rakenne
Palkka + etuudet	Palkka on kiinteä osa palkitsemista.	Kokonaispalkka sisältää kuukausipalkan, etuudet ja lomapalkan. Etuuksiin kuuluvat Postin käytännön mukaiset luontoisedut (esim. sairauskulu, riski- ja henkivakuutus, auto ja puhelin). Palkka ja etuudet tarkistetaan vuosittain.
Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)	Rahamääräinen palkkio, joka palkitsee vuoden sisällä vuositason keskeisten suoritustavoitteiden saavuttamisesta. STI tukee Postin strategisten painopistealueiden ja lyhyen aikavälin liike-toimintasuunnitelman saavuttamista.	Suoriutumista mitataan enintään vuoden ajan ja palkkio maksetaan rahana tarkastelujakson päätyttyä. Lyhyen aikavälin tavoitteet voivat perustua konsernin taloudellisiin ja strategiaan tavoitteisiin sekä muihin keskeisiin vuositason suoritustavoitteisiin (mukaan lukien liiketoimintatason tavoitteet soveltuvilta osin) sekä hallituksen määrittelemiін yksittäisiin strategiaan hankkeisiin. Vuoden päätyttyä hallitus tekee suoritustavoitteiden, vahvistaa miltä osin kukin suoritustavoitteista saavutettiin sekä tämän perusteella vahvistaa maksettavan palkkion määrän. Hallituksella on harkintavalta oikaista kaavamaisista STI-lopputulemaa muuttuneissa olosuhteissa parantaakseen palkkiomaksun yhdenmukaisuutta omistaja-arvon luomisen kanssa sekä varmistaakseen, että lopputulema heijastaa oikeudenmukaisesti henkilön suoriutumista ja yhtiön suoritusta. Toimitusjohtajalle voidaan myöntää kertaluonteisia projektipalkkioita yksittäisten strategisten tai avainhankkeiden onnistuneesta toteuttamisesta.
Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)	Kannustaa ja palkitsee pidemmällä aikavälillä kestävästä suoriutumisesta, kestävästä kasvusta sekä strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta. LTI yhtenäistää toimitusjohtajan intressit osakkeenomistajien intressien kanssa ja tukee omistaja-arvon luomista pitkällä aikavälillä.	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät suunnitellaan yleensä osakepohjaisiksi ohjelmiksi. LTI-ohjelmat voivat hallituksen valinnan mukaan käsittää yhden tai useamman ohjelmarakenteen kuten esimerkiksi suoritustavoitteisia ohjelmia, ajankuluun sidottuja ohjelmia, joissa on sitouttamiselementti, ajankuluun tai sekä ajankuluun että suoritukseen perustuvia ohjelmia, jotka sisältävät toimitusjohtajan oman sijoituksen yhtiön osakkeeseen. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä perustuu konsernin tulokseen tyypillisesti vähintään kolmen vuoden ajalta. Suoritusjakson päätyttyä hallitus tekee LTI-ohjelmaa koskevan suoritustavoitteiden, vahvistaa miltä osin suoritustavoitteet saavutettiin sekä vahvistaa maksettavan LTI-palkkion määrän. Hallituksella on harkintavalta oikaista kaavamaisista LTI-lopputulemaa muuttuneissa olosuhteissa parantaakseen palkkiomaksun yhdenmukaisuutta omistaja-arvon luomisen kanssa sekä varmistaakseen, että lopputulema heijastaa oikeudenmukaisesti henkilön suoriutumista ja yhtiön suoritusta.

Suorituskriteerit ja tavoiteasetanta

Hallitus ottaa huomioon sekä Postin strategian että pitkän aikavälin tavoitteet määrittäessään lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisen kriteerejä ja tavoitteita. Kriteerivalinnoilla pyritään ohjaamaan toimitusjohtajaa toteuttamaan strategiaa ja saavuttamaan kestäviä taloudellisia tuloksia. Suorituskriteerit perustuvat erilaisiin taloudellisiin, operatiivisiin ja strategiaan kriteereihin. Taloudellisia ja operatiivisia kriteerejä ovat esimerkiksi EPS (osakekohtainen tulos) ja ROCE (sidotun pääoman tuotto), joiden avulla pyritään varmistamaan Postin kannattavuus, toiminnan tehokkuus ja pitkäjänteinen kestävä kehitys. Strategisia kriteerejä käytetään vahvistamaan strategiaa kehittämisen ja liiketoiminnan uudistamisen merkitystä. Postin tavoitteena on olla etulinjassa kehittämässä vastuullisia ja kestäviä liiketoimintaratkaisuja, ja tämän tulee heijastua myös toimitusjohtajan suoritustavoitteissa palkitsemisessa.

Hallitus asettaa vuosittain vähimmäis- ja enimmäistasot valituille kriteereille ja määrittää niihin perustuvan palkkion määrän. Asettaessaan tavoitteita hallitus määrittelee myös, miten kunkin kriteerin saavuttaminen lasketaan tai muutoin määritetään. Hallitus hyväksyy lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkiojärjestelmien maksutasot.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän aikajana

Jotta johdon palkitseminen olisi mahdollisimman hyvin linjassa Postin strategian ja pitkäaikaisen omistaja-arvon kanssa, pitkän aikavälin palkitsemisen tarkastelujakson on tyypillisesti kolme (3) vuotta. Kuhunkin tarkastelujaksoon voi sisältyä yksi tai useampi suorituskriteeri. Kunkin suorituskriteerin tarkastelujaksoksi määritetään yhdestä kolmeen vuotta sen mukaan, mitä hallitus pitää asianmukaisena huomioiden Postin strategisen tilanteen kriteerien asettamishetkellä. Uuden kannustinjärjestelmän perustamisen yhteydessä hallitus päättää myös maksetaanko kannustin rahana, osakkeina vai niiden yhdistelmänä.

Osakeomistussuositus

Toimitusjohtajan intressien yhtenäistämiseksi yhtiön osakkeenomistajien intressien kanssa toimitusjohtajan odotetaan säilyttävän omistuksessaan vähintään puolet yhtiön osakepohjaisten kannustinohjelmien nojalla saamistaan netto-osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa arvo yhtiössä vastaa vähintään hänen kiinteää bruttomääräistä vuosipalkkaansa.

Takaisinperintä ja lykkäys

Hallitus voi tarvittaessa harkintansa mukaan pienentää Postin tulospalkkiojärjestelmän mukaisia palkkioita tai lykätä niiden maksamista. Tämä on mahdollista a) jos Postissa tai sen toimintaympäristössä ilmenee poikkeuksellisia ja odottamattomia tapahtumia tai olosuhdemuutoksia, b) jos Postin rakenteessa tai strategiassa tapahtuu odottamattomia, olennaisia muutoksia tai c) jos taloudellinen tulos, näkymät tai taloudellinen tilanne ovat erityisen ja odottamattoman heikot.

Hallituksella on oikeus peruuttaa sekä periä takaisin jo maksettu palkkio kokonaan tai osittain, jos palkkion määrittämisen, mittaamisen tai maksamisen perustana olevia taloudellisia tai muita tietoja on tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella väärennetty.

Sopimusjärjestelyt

Hallitus hyväksyy ja päättää toimitusjohtajan sopimusjärjestelyistä. Toimitusjohtajasopimus tehdään toistaiseksi voimassaolevaksi, siinä on enintään kuuden (6) kuukauden irtisanomisaika, ja irtisanomisajalta maksettavan korvauksen ja erorahan yhteismäärä ei saa ylittää 12 kk:n kiinteän palkan (tai muun valtion palkitsemis-ohjeissa määritellyn enimmäismäärän) määrää.

Poikkeustilanteet

On Postin ja sen osakkeenomistajien etujen mukaista, että hallitus voi tilapäisesti poiketa joistain palkitsemispolitiikassa määritellyistä periaatteista. Hallitus voi siten poiketa palkitsemispolitiikasta seuraavissa tilanteissa: uuden toimitusjohtajan rekrytointi; merkittävä fuusio, yrityshankinta, jakautuminen, omaisuuden myynti tai muu yrityskauppa tai yritysjärjestely; Postin strategian merkittävä muutos; tai lainsäädännön, sääntelyn, verotuksen tai vastaavien säännösten muutokset.

Palkitsemisen komponentteihin, sopimuskausekkeisiin, tulospalkkiojärjestelmän rakenteisiin ja mekanismeihin sekä niiden määraaikoihin, kriteereihin ja ansaintamahdollisuuksiin voidaan tehdä tarpeelliseksi katsottuja muutoksia Postin pitkäaikaisen omistaja-arvon kehittymisen varmistamiseksi.

Palkitsemispolitiikasta poikkeamisesta on viestittävä avoimesti osakkeenomistajille. Mikäli Yhtiö katsoo, että poikkeaminen on jatkunut pidempään kuin tilapäisesti, yhtiö laatii uuden palkitsemispolitiikan esiteltäväksi seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Palkitsemispolitiikan muutos- ja korjaushistoria

Postin palkitsemispolitiikka noudattaa kulloinkin voimassa olevia soveltuvia lakeja ja määräyksiä. Mikäli palkitsemispolitiikkaa on tarpeen muuttaa, muutokset valmistellaan henkilöstövaliokunnassa ja hallitus hyväksyy ne. Merkittävät palkitsemispolitiikan muutokset on kuvattava ja selitettävä palkitsemispolitiikassa, ja niistä on esitettävä yhteenveto seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

posti

posti.com