

PALKITSEMIS- RAPORTTI 2025

PONSSE OYJ



PALKITSEMISRAPORTTI

SISÄLLYS

Johdanto3

Hallituksen jäsenten palkitseminen 2025.....4

Toimitusjohtajan palkitseminen 20256

JOHDANTO

Palkitsemista koskeva raportointi

Ponsse Oyj:n (”Ponsse” tai ”yhtiö”) palkitsemisraportissa kuvataan yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2025. Raportin on laatinut Ponssen hallitus. Palkitsemisraportin tarkoituksena on antaa selkeä ja ymmärrettävä kuva yhtiön palkitsemispolitiikan toteuttamisesta. Varsinainen yhtiökokous hyväksyi palkitsemispolitiikan neuvoa-antavalla päätöksellä vuonna 2024 ja se korvasi vuonna 2020 esitetyn palkitsemispolitiikan.

Palkitsemisraportti on laadittu EU:n osakkeenomistajien oikeuksia koskevan direktiivin ja Arvopaperimarkkinayhdistyksen hallinnointikoodin 2025 mukaisesti, ja siitä pidetään vuosittain neuvoa-antava äänestys yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa. Yhtiö arvioi ja kehittää palkitsemista koskevaa raportointia vuosittain muun muassa osakkeenomistajilta saadun palautteen perusteella. Vuoden 2025 raporttiin on tuotu uudistuksena toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemiseen liittyvät taulukot.

Palkitsemisen periaatteet vuonna 2025

Ponssen toimielinten palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikkaan. Ponssen palkitsemispolitiikan tarkoituksena on yhdenmukaistaa osakkeenomistajien, hallituksen, toimitusjohtajan ja henkilöstön tavoitteet omistaja-arvon kasvattamiseksi pitkällä aikavälillä. Palkitsemispolitiikkaa valmistellessaan hallitus on huomioinut osakkeenomistajien näkemykset sekä yhtiön tarpeet houkutellessa, sitouttaa ja motivoida ylintä johtoa toteuttamaan

Ponssen liiketoimintastrategiaa. Hallitus seuraa säännönmukaisesti palkitsemisessa käytettyjen suoritusmittareiden tehokkuutta varmistaakseen, että ne tukevat Ponssen strategiaa.

Palkitsemispolitiikka perustuu seuraaviin keskeisiin periaatteisiin:

1. Osakkeenomistajien, hallituksen, toimitusjohtajan ja työntekijöiden edut sovitetaan yhteen
2. Palkitseminen perustuu tulokseen ja avoimuuteen
3. Palkitseminen houkuttelee ja sitouttaa yhtiöön
4. Palkitsemiseen linkittyä vastuullisuus osana yhtiön strategiaa

Palkitsemispolitiikassa kuvataan palkitsemisen periaatteet sekä päätöksentekoprosessi. Hallituksen palkitsemista käsittelevässä osassa kuvataan palkitsemisen mahdolliset eri muodot. Toimitusjohtajan osalta kuvataan toimsuhteeseen sovellettavia keskeisiä ehtoja, lyhyen ja pitkän aikavälin suoritusmittareita sekä palkitsemiskäytäntöjä rekrytoinneissa ja ylennyksissä.

Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu tilikauden 2025 aikana eikä tilikaudella ole ollut tilannetta, jossa olisi ollut tarvetta palkkioiden takaisinperintään, maksamisen lykkäämiseen tai maksamatta jättämiseen. Vuoden 2025 yhtiökokouksessa ei ollut palkitsemisraporttia koskevaa neuvoa-antavaa äänestystä jota olisi ollut tarpeen ottaa huomioon palkitsemisraportilla.

HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN 2025

Hallituksen palkkioista päättää yhtiökokous. Ponssen osakkeenomistajat, jotka edustivat yhteensä yli 50 % yhtiön äänivallasta, tekivät 8.4.2025 pidetylle varsinaiselle yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen palkitsemisesta. Varsinainen yhtiökokous vahvisti 8.4.2025 hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkioksi 48 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajan palkkioksi 45 000 euroa ja muiden jäsenten vuosipalkkioksi 38 000 euroa. Hallituksen jäsenten matkakustannukset korvataan yhtiön matkustuskäytännön mukaisesti.

	Aika	Vuosipalkkio, EUR
Jarmo Vidgren, puheenjohtaja	1.1.-31.12.2025	48 000
Mammu Kaario, varapuheenjohtaja	1.1.-31.12.2025	45 000
Terhi Koipijärvi	1.1.-31.12.2025	38 000
Matti Kylävaio	1.1.-31.12.2025	38 000
Ilpo Marjamaa	1.1.-31.12.2025	38 000
Juha Vanhainen	1.1.-31.12.2025	38 000
Juha Vidgren	8.4.-31.12.2025	28 500
Jukka Vidgren	1.1.-8.4.2025	9 500
Yhteensä		283 000

Vuoden 2025 aikana Jarmo Vidgrenille on maksettu 62 789 euroa myyntiin ja markkinointiin liittyvistä konsulttitehtävistä ja Juha Vidgrenille 8.4.-31.12.2025 sijoittajasuhteisiin liittyvistä tehtävistä 11 926 euroa

Palkitseminen ja Ponssen taloudellinen kehitys viimeisen viiden vuoden aikana

Taulukossa esitetään hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle ja keskimääräiselle Ponssen työntekijälle viiden viime vuoden aikana maksetut palkkiot sekä yhtiön taloudellinen kehitys samana ajanjaksona. Kehitys on kuvattu tunnuslukujen keskimääräistä kehitystä seuraamalla.

	2021	2022	2023	2024	2025
Hallitus, veronalainen vuosipalkkio (tuhatta euroa)	283	311	296	277	283
Muutos edellisvuodesta (%)	+7,2 %	+9,9 %	-4,8 %	-6,4 %	+2,2 %
Toimitusjohtaja, veronalainen ansio (tuhatta euroa)	517	628	772	924	859
Muutos edellisvuodesta (%)	-35,5 %	+21,5 %	+22,9 %	+19,7 %	-7,0 %
Henkilöstön keskimääräinen veronalainen vuosiansio (tuhatta euroa) ¹ :					
Emoyhtiö	53	53	53	53	56
Muutos edellisvuodesta (%)	+15,2 %	+0,0 %	+0,0 %	+0,0 %	+5,7 %
Tytäryhtiöt	33	33	35	34	38
Muutos edellisvuodesta (%)	+22,2 %	+0,0 %	+6,1 %	-2,9 %	+11,8 %
Ponsse-konsernin taloudellinen kehitys:					
Liikevaihto, MEUR ²	608,3	755,1	821,8	750,4	749,9
Muutos edellisvuodesta (%)	+8,4 %	+24,1 %	+8,8 %	-8,7 %	-0,1 %
Liiketulos, % liikevaihdosta	8,2	6,2	5,7	4,9	5,6
Liiketulos, MEUR ³	50,0	46,6	47,2	36,8	41,6
Muutos edellisvuodesta (%)		-6,8 %	+1,3 %	-22,0 %	+13,3 %

¹ Henkilöstön palkitseminen on kuvattu ilmoittamalla yhtiön maksamien palkkojen kokonaissumma.

² Vuosien 2021–2025 tiedot ovat jatkuvista toiminnoista.

³ Vuosien 2021–2025 tiedot ovat jatkuvista toiminnoista.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN 2025

Toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet

Toimitusjohtajan palkitseminen sisältää tyypillisesti seuraavat osat:

- Kiinteän kuukausittaisen peruspalkan (mukaan lukien luontois- ja muut taloudelliset edut) toimitusjohtajan taitojen, tietojen ja kokemuksen mukaan.
- Lyhyen aikavälin tulospalkkion, jonka tarkoituksena on kannustaa ja palkita vuotuisten liiketoimintastrategian mukaisen tavoitteiden saavuttamisessa sekä kertaluonteisesti mahdollisesti muusta erityisen hyvästä suoriutumisesta (maksetaan vuosittain).
- Pitkän aikavälin tulospalkkion, joka on yleensä tulospuusteinen osakepalkkio. Sen tarkoituksena on yhdistää osakkeenomistajien ja toimitusjohtajan tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä, sitouttaa toimitusjohtajaa yhtiöön ja tarjota hänelle kilpailukyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva osakepalkkiojärjestelmä.
- Lisäeläke, joka on lakisääteisen eläkkeen lisäksi maksettava lakisääteistä eläkettä täydentävä eläke-etuus.

Yhtiön toimitusjohtajana on toiminut 1.6.2008 alkaen Juhon Nummela. Yhtiön ja toimitusjohtajan välillä tehdyn sopimuksen mukaan sopimus voidaan molemminpuolisesti irtisanoa päättymään kuuden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Jos yhtiö irtisanoo sopimuksen, toimitusjohtajalla on oikeus irtisanomisajalta määräytyvän palkan ja muiden etuuksien lisäksi 12 kuukauden rahapalkkaa vastaavaan korvaukseen. Sopimus päättyi ilman irtisanomisaikaa toimitusjohtajan siirtyessä eläkkeelle.

Toimitusjohtajalla on oikeus jäädä eläkkeelle 60-vuotiaana, jolloin eläke määräytyy työntekijän eläkelain mukaan.

Vuonna 2025 toimitusjohtajan kiinteä kuukausipalkka oli 1.1.–30.4.2025 44 303,21 euroa, 1.5.–6.11.2025 45 320,32 euroa ja 7.11.–31.12.2025 45 890,32 euroa. Palkkaan kuului luontoisetuna puhelin-, auto- ja polkupyöräetu sekä muita arvoltaan vähäpätöisiä kertaluonteisia henkilökuntapalkkioita.

Toimitusjohtajalle vuonna 2025 maksetun kiinteän vuosipalkan osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 45 prosenttia ja lyhyen sekä pitkän aikavälin tulospalkkioiden osuus yhteensä 33 prosenttia. Toimitusjohtajalle maksettu lisäeläke oli noin 20 % kokonaispalkitsemisesta. Toimitusjohtajalle ei maksettu muita taloudellisia etuja vuonna 2025.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2025

EUR	Kiinteä rahapalkka	Luontoisedut	Lyhyen aikavälin kannustinojelmat (tulospalkkiot)	Pitkän aikavälin kannustinojelmat	Lisäeläke	Maksetut palkkiot yhteensä
Toimitusjohtaja	553 460	13 761	109 846	294 668	250 103	1 221 838
Palkitsemisen osan osuus	45 %	1 %	9 %	24 %	20 %	100 %

Suoriutuminen

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkitseminen

Tilikaudella 2025 toimitusjohtajalle maksettiin tulospalkkio vuoden 2024 mukaisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella hallituksen tekemän arvion ja päätöksen mukaisesti 109 846 euroa mikä vastaa 20,2 % vuoden 2024 rahapalkasta ja 41 % tulospalkkion enimmäismäärästä. Vuosittainen tulospalkkio voi olla enintään 50 % edellisen vuoden 2024 rahapalkasta.

Tilikauden 2025 perusteella maksettava tulospalkkio perustuu hallituksen tekemään arvioon ja päätökseen vuoden 2025 tavoitteiden saavuttamisesta. Vuoden 2025 suorituksen perusteella toimitusjohtaja ansaitsi 123 967 euron tulospalkkion, joka vastaa 22,4 % vuoden 2025 rahapalkasta ja 44,8 % vuoden 2025 tulospalkkion enimmäismäärästä. Tulospalkkio suoritetaan toimitusjohtajalle maaliskuussa 2026.

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin palkitseminen

Yhtiön hallitus päätti vuonna 2023 toimitusjohtajan suoriteperusteisesta osakeomistujajärjestelmästä vuosille 2023–2027. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja toimitusjohtajan tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa toimitusjohtaja yhtiöön ja tarjota hänelle kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä. Huhtikuussa 2025 Ponsse Oyj:n hallitus päätti toimitusjohtajan osakepalkkiojärjestelmän vuonna 2025 alkaneen ansaintajakson tavoitteista.

Toimitusjohtajan järjestelmässä on viisi ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2023, 2023–2024, 2023–2025, 2024–2026 ja 2025–2027. Ehdollinen palkkio maksetaan toukokuun 2024, 2025 ja 2026 loppuun mennessä. Ehdollisena palkkiona saatuja osakkeita ei saa luovuttaa sitouttamisjakson aikana, joka päättyy 31.12.2025, 31.12.2026 ja 31.12.2027. Suoriteperusteinen palkkio maksetaan kunkin ansaintajakson päättymistä seuraavan toukokuun loppuun mennessä.

Vuonna 2023 alkaneilla ansaintajaksoilla ansaintakriteereinä ovat konsernin liike-tulos, liikevaihdon kasvu ja henkilöstötyytyväisyys. Toimitusjohtajalle maksettava osuus enimmäispalkkiosta määräytyy ansaintakriteereille asetettujen tavoitteiden saavuttamisen perusteella suhteessa osallistujan omaan sijoitukseen.

Toukokuussa 2024 maksettiin ansaintajaksolta 2023 11 457 osaketta, jotka ovat arvoltaan 282 226 euroa ja joiden kuluvaikutus yhtiölle oli 0,4 miljoonaa euroa. Vuonna 2025 on maksettu ansaintajaksolta 2024 yhteensä 5 301 osaketta, jotka ovat arvoltaan 145 155 euroa ja joiden kuluvaikutus yhtiölle oli 0,3 miljoonaa euroa.

Toimitusjohtajan suoriteperusteisen osakeomistujajärjestelmän ansaintajaksolla 2024–2026 palkkiot perustuvat konsernin liike-tulokseen, liikevaihtoon, henkilöstötyytyväisyyteen ja tapaturmataajuuteen (LTIF). Ansaintajaksolta 2024–2026 maksettavat palkkiot vastaavat arviolta yhteensä enintään 50 000 Ponsse Oyj:n osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden (bruttopalkkio). Ehdollisena palkkiona saatuja osakkeita ei saa luovuttaa sitouttamisjakson aikana, joka päättyy 31.12.2026. Suoriteperusteinen palkkio maksetaan toukokuun 2027 loppuun mennessä.

Toimitusjohtajan suoriteperusteisen osakeomistujajärjestelmän ansaintajaksolla 2025–2027 palkkiot perustuvat konsernin liike-tulokseen, liikevaihtoon, henkilöstötyytyväisyyteen ja tapaturmataajuuteen (LTIF). Ansaintajaksolta 2025–2027 maksettavat palkkiot vastaavat arviolta yhteensä enintään 50 000 Ponsse Oyj:n osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden (bruttopalkkio). Ehdollisena palkkiona saatuja osakkeita ei saa luovuttaa sitouttamisjakson aikana, joka päättyy 31.12.2027. Suoriteperusteinen palkkio maksetaan toukokuun 2028 loppuun mennessä.

Ansaintajaksolta 2023–2025, 2024–2026 ja 2025–2027 on mahdollista ansaita yhteensä 175 000 osaketta sisältäen myös rahana maksettavan osuuden (bruttopalkkio).

Sekä ehdollisten että suoriteperusteisten osakeomistujajärjestelmien vapauttamisehtona on työssäolovelvoite.

Tilikauden päättymisen jälkeen päätetyt palkitsemisjärjestelyt

Ponsse Oyj julkaisi 16.2.2026 pörssitiedotteella päätöksen uudesta toimitusjohtajalle suunnatusta pitkän aikavälin suoriteperusteisesta lisäosakejärjestelmästä vuosille 2026–2030. Koska ohjelman ansaintajakso alkaa tilikauden päättymisen jälkeen, järjestelmän perusteella ei ole maksettu palkkioita tilikaudella 2025.

PALKITSEMISRAPORTTI

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkitseminen

Ansaintakriteerit	Ansaintavuosi 2024, maksettu vuonna 2025			Ansaintavuosi 2025, maksetaan vuonna 2026		
	Paino	Toteuma %	Tulospalkkio, EUR	Paino	Toteuma %	Tulospalkkio, EUR
Käyttöpääoma%	20 %	0 %		20 %	8 %	
Liiketoiminnan rahavirta	30 %	21 %		30 %	0 %	
Kannattavuus (EBIT%)	30 %	8 %		30 %	2 %	
Henkilöstötyytyväisyys (eNPS)	10 %	0 %		10 %	9 %	
Tapaturmataajuus (LTIF)	10 %	0 %		10 %	10 %	
Painotettu toteuma yhteensä	100 %	29 %	109 846	100 %	28 %	123 967

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin osakepohjainen kannustinjärjestelmä

Ansaintajakso		Sitouttamis-jakso päättyy	Osakkeiden vapautuminen	Ehdollisen palkkion maksupäivä	Ehdollisena palkkiona maksettu osakkeita	Suorite-perusteisen palkkion maksupäivä	Suorite-perusteisena palkkiona maksettu osakkeita
2023		joulukuu 2025	toukokuu 2024			toukokuu 2024	4 268
2023–2024		joulukuu 2025	toukokuu 2025			kesäkuu 2025	658
2023–2025	ehdollinen	joulukuu 2025	toukokuu 2024	toukokuu 2024	7 189		
2023–2025		toukokuu 2026	toukokuu 2026			toukokuu 2026	
2024–2026	ehdollinen	joulukuu 2026	kesäkuu 2024	kesäkuu 2025	4 643		
2024–2026		toukokuu 2027	toukokuu 2027			toukokuu 2027	
2025–2027	ehdollinen	joulukuu 2027	toukokuu 2027	toukokuu 2026			
2025–2027		toukokuu 2028	toukokuu 2028			toukokuu 2028	

PONSSE OYJ

**Ponssentie 22,
74200 Vieremä, Finland
Puh. 020 768 800
www.ponsse.com**



A LOGGER'S BEST FRIEND

