

posti

# 2022

## Palkitsemis- raportti

[www.posti.com/hallinnointi](http://www.posti.com/hallinnointi)



# Johdanto

Postin palkitsemisperiaatteet on luotu tukemaan konsernin strategisten tavoitteiden toteutumista ja palkitsemaan konsernin strategian, kulttuurin ja arvojen mukaisista tuloksista ja menestyksellisestä suorituksesta. Palkitsemisperiaatteiden tarkoituksena on houkutellessa ja pitää parhaat tiimit ja osaajat sekä motivoida heidät toteuttamaan Posti-konsernin tavoittelemia tuloksia ja kehitystä.

Koko henkilöstön palkitsemista on edellisten vuosien tapaan jatkettu suuntaamalla sitä voimakkaasti kohdennettuun ja oikea-aikaiseen palkitsemiseen hyvistä suorituksista. Tätä tilannekohtaista palkitsemista on erityisesti kohdennettu tuotannollisen työn huomioimiseen sekä yksilö- että tiimitasolla.

*”Olen tyytyväinen siihen, että niin monia postilaisia on vuoden 2022 aikana voitu palkita yhtiön kokonaisuunnistumisesta. Postin henkilöstö on osoittanut erinomaista sinnikkyyttä ja luotettavuutta sekä tehnyt kovaa työtä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi, vaikka haasteet toimintaympäristössämme*

*ovat jatkuneet. Palkitsemista onkin edellisen vuoden tapaan kohdennettu erinomaisesta suorituksesta palkitsemiseen tuotannollisessa työssä”,* sanoo Posti Groupin hallituksen puheenjohtaja **Sanna Suvanto-Harsaae**.

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 strategisiin 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 asettama, tieteeseen perustuva ja Science Based Targets -aloitteen validoima, päästötavoite vuoteen 2030 mennessä on puolestaan osa Postin johdon pitkän aikavälin kannustinohjelmaa.

## Palkitseminen 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Hallituksen puheenjohtaja EUR <sup>1</sup>	61 800	67 800	76 917	79 800	75 000
Hallituksen varapuheenjohtaja EUR <sup>2</sup>	42 600	49 800	71 156	52 200	48 600
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin EUR	35 028	39 542	22 408	34 918	33 327
Hallituksen jäsenet yhteensä EUR	384 626	433 936	394 561	411 340	382 500
Toimitusjohtaja EUR <sup>3</sup>	987 764	1 023 355	631 190	910 993	990 271
Postin työntekijän keskimääräinen palkka EUR <sup>4</sup>	32 902	33 514	35 065	36 981	38 091
Liikevaihto MEUR	1 610,3	1 564,6	1 613,6	1 595,0	1 651,6
Oikaistu liiketulos MEUR	44,8	39,0	66,1	59,8	58,9
Vuodesta 2021 oikaistu käyttökate MEUR				181,6	183,8

<sup>1</sup> Sanna Suvanto-Harsaae 14.5.2020 alkaen, Markku Pohjola 14.5.2020 asti.

<sup>2</sup> Per Sjödel 14.5.2020 alkaen, Suvi-Anne Siimes 14.5.2020 asti.

<sup>3</sup> Turka Kuusisto 2.10.2019 alkaen, Heikki Malinen 1.10.2019 asti.

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

# Hallintoneuvoston ja hallituksen palkkiot vuonna 2022

## Hallituksen palkkiot

Hallitus on vastuussa yhtiön johtamisesta ja sen toimintojen asianmukaisesta järjestämisestä. Hallituksen palkitsemisesta päätetään vuosittain varsinaisessa yhtiökokouksessa. Hallituksen jäsenille maksetaan heidän asemaansa perustuva kuukausipalkkio sekä lisäksi kokouspalkkio. Hallituksen jäsenillä ei ole muita etuja. Hallituksen jäsenten palkitsemisrakenne, joka koostuu kuukausipalkkiosta ja kokouspalkkiosta, on ollut samanlainen vuodesta 2010.

Varsinaisen yhtiökokouksen päättämät palkkiot hallitukselle vuonna 2022:

	Palkkio/kk	Palkkio/kokous*
Hallituksen puheenjohtaja	3 650	600
Hallituksen varapuheenjohtaja	2 350	600
Hallituksen jäsen	2 100	600
Valiokunnan jäsen	-	600
Hallituksen valiokunnan puheenjohtaja, joka ei ole hallituksen puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja	2350	600

\* Ulkomailla asuville hallituksen jäsenille kokouspalkkio maksetaan kaksinkertaisena eli 1 200 euroa kokoukselta.

## Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2022 (EUR)

Hallituksen jäsenet 31.12.2022	Kuukausiansio, yhteensä	Kokouspalkkio: hallitus	Kokouspalkkio: valiokunta	Yhteensä
<b>Sanna Suvanto-Harsaae</b> , puheenjohtaja Strategiavalioikunta pj Henkilöstövaliokunta pj Tarkastusvaliokunta	43 800	14 400	16 800	75 000
<b>Per Sjäodell</b> , varapuheenjohtaja Henkilöstövaliokunta (4.4.2022 alkaen) Strategiavalioikunta (4.4.2022 asti)	28 200	14 400	6 000	48 600
<b>Raija-Leena Hankonen-Nybom</b> Tarkastusvaliokunta pj	28 200	7 200	3 000	38 400
<b>Harri Hietala</b> Henkilöstövaliokunta	25 200	7 200	2 400	34 800
<b>Sirpa Huuskonen</b> (28.3.2022 asti) Henkilöstövaliokunta (28.3.2022 asti)	6 300	2 400	600	9 300
<b>Kari-Pekka Laaksonen</b> Tarkastusvaliokunta (4.4.2022 alkaen) Strategiavalioikunta (4.4.2022 asti)	25 200	14 400	7 200	46 800
<b>Jukka Leinonen</b> (28.3.2022 alkaen) Strategiavalioikunta (4.4.2022 alkaen)	19 171	4 800	1 800	25 771
<b>Frank Marthaler</b> Strategiavalioikunta Tarkastusvaliokunta	25 200	14 400	12 000	51 600
<b>Minna Pajumaa</b> Tarkastusvaliokunta (4.4.2022 asti) Henkilöstövaliokunta	25 200	7 200	3 000	35 400
<b>Hanna Vuorela</b> Strategiavalioikunta	25 200	7 200	3 000	35 400
<b>Satu Ollikainen</b> Henkilöstön edustaja		7 200		7 200

## Hallintoneuvoston palkkiot

Postin hallintoon kuuluvat yhtiökokous, hallitus ja toimitusjohtaja. Tämän lisäksi hallintoneuvosto valvoo yhtiön hallintoa. Hallintoneuvosto ei osallistu palkitsemispäätöksiin. Hallintoneuvoston palkitsemisesta päätetään vuosittain varsinaisessa yhtiökokouksessa. Hallintoneuvoston jäsenille maksetaan kokouspalkkiota ja heillä ei ole muita etuja.

Varsinaisen yhtiökokouksen päättämät kokouspalkkiot hallintoneuvostolle vuonna 2022 olivat:

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

Hallintoneuvoston jäsenillä ei ole muita etuja.

## Hallintoneuvoston jäsenille maksetut palkkiot 2022 (euroa)

	<b>Kokouspalkkiot yhteensä</b>
Aki Lindén, pj.**	-
Kimmo Kiljunen, pj.***	2 900
Heli Järvinen, varapj	1 800
Sari Essayah	2 000
Eeva Kalli	1 000
Mia Laiho	2 000
Rami Lehto	2 000
Pia Lohikoski	1 500
Mari Rantanen	1 500
Veronica Rehn-Kivi	2 000
Ari Torniainen	2 000
Paula Werning	1 500
Seppo Eskelinen****	1 500

\*\* 1.1.–28.3.2022 ja 21.11.–31.12.2022 puheenjohtaja ja jäsen

\*\*\* 28.3.–21.11.2022 puheenjohtaja ja 1.1.–31.12.2022 hallintoneuvoston jäsen

\*\*\*\* 28.3.–21.11.2022 hallintoneuvoston jäsen

# Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2022

Palkitsemispolitiikkamme mukaisesti toimitusjohtajan palkka koostuu kiinteästä palkasta (mukaan lukien luontaisedut) ja muuttuvasta palkasta. Muuttuva palkka voi perustua joko lyhyen tai pitkän aikavälin ohjelmiin. Muuttuvan palkan enimmäismäärä suhteessa kiinteään palkkaan määräytyy kulloinkin voimassa olevan valtion omistajaohjeen mukaisesti. Tällä hetkellä muuttuvan palkan enimmäismäärä on 120 % peruspalkasta. Tavoitetasolla muuttuva palkka on 50 % peruspalkasta. Toimitusjohtajalla ei ole lisäeläkettä. Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus.

Hallitus huomioi Postin strategian ja pitkän aikavälin tavoitteet asettaessaan lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisen mittareita ja tavoitteita. Valittujen mittareiden tarkoituksena on ohjata toimitusjohtajaa strategian toteuttamiseen ja kestävien taloudellisten tulosten saavuttamiseen. Suoritusmittarit

perustuvat erilaisiin taloudellisiin, operatiivisiin ja strategisiin kriteereihin. Taloudelliset ja operatiiviset mittarit pyrkivät varmistamaan Postin kannattavuuden, toiminnan tehokkuuden ja pitkän aikavälin kestävä kehityksen. Strategisia mittareita käytetään painottamaan strategista kehitystä ja liiketoiminnan uudistamista. Posti pyrkii olemaan vastuullisten ja kestävien liiketoimintaratkaisujen edelläkävijä, ja tämä heijastuu myös toimitusjohtajan tulospalkkiomittareihin.

Toimitusjohtaja Turkka Kuusistolle vuonna 2022 maksettujen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien yhteismäärä oli 48,3 % hänelle vuonna 2022 maksetun kokonaispalkitsemisen määrästä. Kiinteän kokonaispalkan määrä (sisältäen luontaisedut, lomarahat ja vakuutusurvaedut) oli 51,7 % hänelle vuonna 2022 maksetun kokonaispalkitsemisen määrästä.

## Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuonna 2022 (EUR)

Kokonaispalkka sisältäen luontaisedut, lomarahan ja vakuutusurvaedut	Lyhyen aikavälin bonus liittyen vuoden 2021 suoritukseen	Pitkän aikavälin kannustimet liittyen vuosien 2019–2021 suoritukseen (LTI11) ja siirtymävaiheen kannustinohjelmaan 2X	Yhteensä
512 002	204 480	273 789	990 271

# Pitkän aikavälin kannustinohjelmat

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät ovat rahapohjaisia kannustimia, jotka perustuvat Posti-konsernin suoritukseen.

Ohjelma	Mittarit	Tulos	Maksu-% enimmäispalkkiosta
Siirtymävaiheen kannustinohjelma 2X ansaintajakso 1.7.–31.12.2018 ja 1.1.–30.6.2019 Maksukausi 2020–2022*	Konsernin oikaistu liiketulos Konsernin yhdistetty asiakastytyväisyys	Yli tavoitteen	2020: 32 % 2021: 16 % 2022: 32 %
LTI 11 ansaintajakso 2019–2021 Maksukausi 2022	Kannattavuus (EPS) Kasvu (Paketti ja verkkokauppa -liiketoiminnan liikevaihto)	Yli tavoitteen	2022: 58 %
LTI 12 ansaintajakso 2020–2022 Maksukausi 2023	Kannattavuus (EPS) Kasvihuonekaasupäästöt Konsernin asiakastytyväisyys	Yli tavoitteen	2023: 67 %
LTI 2021–2023	Kannattavuus (EPS) Kasvihuonekaasupäästöt Asiakastytyväisyys		
LTI 2022–2024	Kannattavuus (EPS) Kasvihuonekaasupäästöt Asiakastytyväisyys Henkilöstön sitoutuneisuus		
LTI 2023–2025	Kannattavuus (EPS) Kasvihuonekaasupäästöt Asiakastytyväisyys Henkilöstön sitoutuneisuus		

\* Kertynyt palkkio maksetaan seuraavasti: vuonna 2020 40 %, vuonna 2021 20 % ja vuonna 2022 40 %.

Pitkän aikavälin kannustinohjelmien enimmäispalkkiomahdollisuus on 60 % vuosipalkasta. Kannustinohjelmien palkkionmaksu edellyttää ohjelman ehtojen mukaisesti maksuhetkellä voimassa olevaa työsuhdetta.

# Lyhyen aikavälin bonus

Vuoden 2021 suoritukseen perustuvat bonukset, jotka maksettiin vuonna 2022, perustuivat konsernin oikaistuun liiketulokseen, konsernin liikevaihtoon ja tapaturmataajuuteen (LTA1). Asetettujen tavoitteiden saavuttamisen perusteella toimitusjohtaja Turkka Kuusistolle maksettu koko vuoteen 2021 kohdistuva lyhyen aikavälin bonus oli 45,4 % vuosipalkasta.

Vuoden 2022 suoritukseen perustuvat bonukset, jotka maksettiin vuonna 2023, perustuivat konsernin oikaistuun liiketulokseen, konsernin liikevaihtoon, tapaturmataajuuteen (LTA1) ja jakelu- ja logistiikkaliiketoimintojen eli Fast Forward-ohjelman piirissä olevien liiketoimintojen yhteenlaskettuun liikevaihtoon. Asetettujen tavoitteiden saavuttamisen perusteella toimitusjohtaja Turkka Kuusistolle maksettu koko vuoteen 2022 kohdistuva lyhyen aikavälin bonus oli 34,1 % vuosipalkasta.

Lyhyen aikavälin bonuksen enimmäispalkkiomahdollisuus on 60 % vuosipalkasta. Palkkion maksu edellyttää maksuhetkellä voimassa olevaa työsuhdetta.



[www.posti.com/hallinnointi](http://www.posti.com/hallinnointi)