



# 2023

## Palkitsemis- raportti

[posti.com](https://posti.com)



# Posti Groupin palkitsemisraportti

## Johdanto

Postin palkitsemisperiaatteet on luotu tukemaan konsernin strategisten tavoitteiden toteutumista ja palkitsemaan strategian, kulttuurin ja arvojen mukaisista suorituksista ja menestyksellisestä tuloksesta. Palkitsemisperiaatteiden tarkoituksena on houkutella ja pitää parhaat osaajat ja tiimit Postilla sekä motivoida heitä toteuttamaan Posti-konsernin tavoittelemia tuloksia ja kehitystä.

Henkilöstön palkitsemista on edellisten vuosien tapaan suunnattu voimakkaasti kohdennettuun ja oikea-aikaiseen palkitsemiseen hyvistä suorituksista. Tilannekohtaista palkitsemista on erityisesti kohdennettu tuotannon henkilöstön huomioimiseen niin yksilö- kuin tiimitasolla.

”Olemme saavuttaneet hyviä tuloksia viime vuosina, eikä vuosi 2023 ollut tässä poikkeus. Onnistuimme tekemään erinomaisia parannuksia tuotannon toiminnan tehokkuudessa, ja kannattavuutemme kehittyi positiivisesti vuoden aikana. Haluan kiittää Postin henkilöstöä, joka on osoittanut erinomaista sinnikkyyttä ja luotettavuutta sekä tehneet kovasti töitä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Toimimme hyvin tiiminä ja onnistuimme skaalaamaan toimintaamme haastavassa toimintaympäristössä. Olenkin tyytyväinen siihen, että olemme edellisvuoden

tapaan pystyneet kohdentamaan palkitsemista tuotannon henkilöstölle heidän erinomaisesta suorituksestaan”, 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 edistään 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 vuoteen 2030 mennessä 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 ja motivaatiota omaan työhön ja organisaatioon.

## Palkitseminen 2019–2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Hallituksen puheenjohtaja EUR <sup>1</sup>	67 800	76 917	79 800	75 000	67 200
Hallituksen varapuheenjohtaja EUR <sup>2</sup>	49 800	71 156	52 200	48 600	56 318
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin EUR	39 542	22 408	34 918	33 327	31 159
Hallituksen jäsenet yhteensä EUR	433 936	394 561	411 340	382 500	403 948
Toimitusjohtaja EUR <sup>3</sup>	1 023 355	631 190	910 993	990 271	903 473
Postin työntekijän keskimääräinen palkka EUR <sup>4</sup>	33 514	35 065	36 981	38 091	39 126
Liikevaihto MEUR	1 564,6	1 613,6	1 595,0	1 651,6	1 586,1
Oikaistu liiketulos MEUR	39,0	66,1	59,8	58,9	66,4
Oikaistu käyttökate MEUR			181,6	183,8	197,7

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

<sup>2</sup> Jukka Leinonen 3.4.2023 alkaen. Per Sjädel 14.5.2020 alkaen 3.4.2023 asti. Suvi-Anne Siimes 14.5.2020 asti.

<sup>3</sup> Turkka Kuusisto 6.2.2020 alkaen, Turkka Kuusisto väliaikaisena toimitusjohtajana 2.10.2019 alkaen 5.2.2020 asti. Heikki Malinen 1.10.2019 asti.

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

## Hallituksen ja hallintoneuvoston palkkiot vuonna 2023

### 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 2023:

	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	2 350	600

\* Ulkomailta asuville hallituksen jäsenille kokouspalkkiot maksettiin kaksinkertaisena (1 200 euroa) heidän osallistuessaan kokoukseen fyysisesti asuinmaansa ulkopuolella.

### Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2023 (euroa)

Hallituksen jäsenet 2023	Kuukausiansio, yhteensä	Kokouspalkkio: hallitus	Kokouspalkkio: valiokunta	Yhteensä
Sanna Suvanto-Harsaae, puheenjohtaja Strategiavalioikunta pj Henkilöstövalioikunta pj Tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvalioikunta (3.4.2023 asti)	43 800	13 200	10 200	67 200
Jukka Leinonen, varapuheenjohtaja (3.4.2023 alkaen) Strategiavalioikunta Henkilöstövalioikunta (3.4.2023 alkaen)	27 433	9 000	5 400	41 833
Per Sjärdell, varapuheenjohtaja (3.4.2023 asti) Henkilöstövalioikunta (3.4.2023 asti)	7 285	4 800	2 400	14 485
Raija-Leena Hankonen-Nybom Tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvalioikunta pj	28 200	8 400	3 000	39 600
Harri Hietala (3.4.2023 asti) Henkilöstövalioikunta (3.4.2023 asti)	6 510	2 400	1 200	10 110
Kari-Pekka Laaksonen Tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvalioikunta	25 200	13 200	5 400	43 800
Frank Marthaler Strategiavalioikunta Tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvalioikunta	25 200	12 600	9 000	46 800
Minna Pajumaa Henkilöstövalioikunta	25 200	9 000	2 400	36 600
Anni Ronkainen (3.4.2023 alkaen) Henkilöstövalioikunta (3.4.2023 alkaen) Strategiavalioikunta (3.4.2023 alkaen)	18 760	6 600	4 200	29 560
Stefan Svensson (3.4.2023 alkaen)	18 760	8 400		27 160
Hanna Vuorela Strategiavalioikunta (3.4.2023 asti) Tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvalioikunta (3.4.2023 alkaen)	25 200	9 000	3 600	37 800
Satu Ollikainen Henkilöstön edustaja		9 000		9 000

## 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 2023 olivat:

	Palkkio/kokous
Hallintoneuvoston puheenjohtaja	800
Hallintoneuvoston varapuheenjohtaja	600
Hallintoneuvoston jäsen	500

Hallintoneuvoston jäsenillä ei ole muita etuja.

## Hallintoneuvoston jäsenille maksetut palkkiot 2023 (euroa)

	Kokouspalkkiot yhteensä
Aki Lindén, pj (11.8.2023 asti)	1 600
Aleksi Jänntti (11.8.2023 alkaen)	500
Anders Norrback (11.8.2023 alkaen)	500
Ari Torniainen (11.8.2023 asti)	1 000
Eeva Kalli (11.8.2023 asti)	1 000
Heli Järvinen, varapj (11.8.2023 asti)	1 200
Jorma Piisinen (11.8.2023 alkaen)	500
Kimmo Kiljunen (11.8.2023 asti)	1 000
Mari Rantanen (11.8.2023 asti)	-
Mia Laiho (11.8.2023 alkaen)	1 000
Milla Lahdenperä (11.8.2023 alkaen)	500
Oskari Valtola, pj (11.8.2023 alkaen)	800
Paula Werning, varapj (11.8.2023 alkaen)*	1 100
Pekka Aittakumpu (11.8.2023 alkaen)	500
Pia Lohikoski (11.8.2023 asti)	500
Rami Lehto (11.8.2023 asti)	1 000
Sari Essayah (11.8.2023 asti)	1 000
Sari Tanus (11.8.2023 alkaen)	500
Tiina Elo (11.8.2023 alkaen)	500
Timo Furuholm (11.8.2023 alkaen)	500
Timo Suhonen (11.8.2023 alkaen)	500
Tomi Immonen (11.8.2023 alkaen)	500

\* Hallintoneuvoston jäsen 1.1.-31.12.2023, varapuheenjohtaja 11.8.2023–31.12.2023



## Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2023

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 2023 maksettujen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien yhteismäärä oli 38,6 % hänelle vuonna 2023 maksetun kokonaispalkitsemisen määrästä. Kiinteän kokonaispalkan määrä (sisältäen luontaisedut, lomarahat ja vakuutusturvaedut) oli 61,4 % hänelle vuonna 2023 maksetun kokonaispalkitsemisen määrästä.

## Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuonna 2023 (euroa)

Kokonaispalkka sisältäen luontaisedut, lomarahan, ja vakuutusturvaedut	Lyhyen aikavälin bonus liittyen vuoden 2022 suoritukseen	Pitkän aikavälin kannustimet liittyen vuosien 2020–2022 suoritukseen (LTI12)	Yhteensä
554 599	165 580	183 294	903 473

## Pitkän aikavälin kannustinohjelmat

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

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

Ohjelma	Mittarit	Tulos	Maksu-% enimmäispalkkiosta
LTI 12 Ansaintajakso 2020–2022 Maksukausi 2023	Kannattavuus (EPS) Kasvihuonekaasupäästöt Konsernin asiakastyytyväisyys	Yli tavoitteen	2023: 67 %
LTI 2021–2023 Maksukausi 2024	Kannattavuus (EPS) Kasvihuonekaasupäästöt Asiakastyytyväisyys	Yli tavoitteen	2024: 52 %*
LTI 2022–2024	Kannattavuus (EPS) Kasvihuonekaasupäästöt Asiakastyytyväisyys Henkilöstön sitoutuneisuus		
LTI 2023–2025	Kannattavuus (EPS) Kasvihuonekaasupäästöt Asiakastyytyväisyys Henkilöstön sitoutuneisuus		
LTI 2024–2026	Kannattavuus (EPS) Kasvihuonekaasupäästöt Asiakastyytyväisyys Henkilöstön sitoutuneisuus		

\* Turkka Kuusisto ei ole oikeutettu LTI 2021–2023 palkkioon irtisanoutumisensa vuoksi.

## Lyhyen aikavälin bonus

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.

Vuoden 2023 suoritukseen perustuvat bonukset, jotka maksettiin vuonna 2024, perustuivat konsernin oikaistuun liiketulokseen, konsernin liikevaihtoon, tapaturmataajuuteen (LTA0) ja asiakaskokemukseen. Asetettujen tavoitteiden saavuttamisen perusteella toimitusjohtaja Turkka Kuusistolle maksettu koko vuoteen 2023 kohdistuva lyhyen aikavälin bonus oli 45,0 % vuosipalkasta.

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

posti

[posti.com](https://posti.com)