



2024

Palkitsemis- raportti

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 heidät 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.

”Vuonna 2024 saavutimme jälleen hyviä tuloksia, mikä on osoitus kaikkien postilaisten kovasta työstä, sinnikkyudesta ja omistautumisesta. Onnistuimme edelleen parantamaan tuotannon toiminnan tehokkuutta ja osoitimme tiiminä innovatiivisuutta yhteisten tavoitteidemme saavuttamisessa. Jatkoimme palkitsemisen kohdentamista tänäkin vuonna tuotannon henkilöstöllemme palkkiona erinomaisesta suorituksesta. Vuosi 2024 toi mukanaan muutoksia Suomessa. Tunnustuksena kovasta

työstä ja panoksesta maksoimme Suomen henkilöstörahastoon 1,5 miljoonan euron lisäpalkkioerän. Lisäerä kohdennettiin niille Suomessa työskenteleville työntekijöille, jotka eivät ole tulospalkkiojärjestelmien piirissä. Haluan lämpimästi kiittää kaikkia postilaisia tänä vuonna tehdystä työstä”, 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 tieteeseen perustuva, ja Science Based Targets -aloitteen validoima, päästötavoite vuoteen 2030 mennessä on puolestaan osa Postin johdon pitkän aikavälin kannustinohjelmaa. Myös

Palkitseminen 2020–2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Hallituksen puheenjohtaja EUR ¹	76 917	79 800	75 000	67 200	63 600
Hallituksen varapuheenjohtaja EUR ²	71 156	52 200	48 600	56 318	42 000
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin EUR	22 408	34 918	33 327	31 159	35 775
Hallituksen jäsenet yhteensä EUR	394 561	411 340	382 500	403 948	391 800
Toimitusjohtaja EUR ³	631 190	910 993	990 271	903 473	1 003 321
Toimitusjohtajan sijainen ⁴	-	-	-	-	620 605
Postin työntekijän keskimääräinen palkka EUR ⁵	35 065	36 981	38 091	39 126	40 385
Liikevaihto MEUR	1 613,6	1 595,0	1 651,6	1 586,1	1 521,4
Oikaistu liiketulos MEUR	66,1	59,8	58,9	66,4	80,1
Oikaistu käyttökate MEUR	-	181,6	183,8	197,7	207,6

¹ Sanna Suvanto-Harsaae 14.5.2020 alkaen, Markku Pohjola 14.5.2020 asti.
² Jukka Leinonen 3.4.2023 alkaen. Per Sjödell 14.5.2020–3.4.2023. Suvi-Anne Siimes 14.5.2020 asti.
³ Antti Jääskeläinen 1.8.2024 alkaen. Turkka Kuusisto 6.2.2020–20.3.2024. Turkka Kuusisto väliaikaisena toimitusjohtajana 2.10.2019–5.2.2020. Timo Karppinen väliaikaisena toimitusjohtajana 21.3.–31.7.2024.
⁴ Timo Karppinen väliaikainen toimitusjohtaja 21.3.–31.7.2024. Väliaikaisen toimitusjohtajan tehtävässä 21.3.–31.7.2024 hänelle maksettiin 210 525 euroa. Toimitusjohtajan sijainen 1.8.2024 alkaen.
⁵ Postin työsuhde-etuuksista aiheutuvat kulut vähennettynä eläkkeillä ja muilla sosiaalimenoilla jaettuna kokoaikaiseksi muutetulla henkilöstömäärällä.

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.

Hallituksen ja hallintoneuvoston palkkiot vuonna 2024

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 2024

	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

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

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2024 (EUR)

Hallituksen jäsenet 2024	Kuukausiansio, yhteensä	Kokouspalkkio: hallitus	Kokouspalkkio: valiokunta	Yhteensä
Sanna Suvanto-Harsaae , puheenjohtaja Strategiavalioikunta pj. Henkilöstövaliokunta pj.	43 800	13 200	6 600	63 600
Jukka Leinonen , varapuheenjohtaja Strategiavalioikunta Henkilöstövaliokunta	28 200	9 000	4 800	42 000
Raija-Leena Hankonen-Nybom Tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvaliokunta pj. Strategiavalioikunta (24.11.2024 alkaen)	28 200	9 000	4 200	41 400
Kari-Pekka Laaksonen Tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvaliokunta	25 200	12 000	5 400	42 600
Frank Marthaler Tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvaliokunta Strategiavalioikunta (21.3.2024 asti)	25 200	12 600	4 200	42 000
Minna Pajumaa Henkilöstövaliokunta Strategiavalioikunta (24.11.2024 alkaen)	25 200	9 000	3 600	37 800
Anni Ronkainen Henkilöstövaliokunta Strategiavalioikunta (24.11.2024 asti)	25 200	9 000	4 800	39 000
Stefan Svensson Strategiavalioikunta (24.11.2024 asti)	25 200	11 400	1 800	38 400
Hanna Vuorela Tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvaliokunta	25 200	9 000	3 600	37 800
Satu Ollikainen 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 2024

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

Hallintoneuvoston jäsenille maksetut palkkiot 2024 (euroa)

	Kokouspalkkiot yhteensä
Aleksi Jäntti	1 000
Anders Norrback	1 000
Jorma Piisinen	1 000
Mia Laiho, pj. (9.1.2024 alkaen)*	1 600
Milla Lahdenperä	1 000
Mika Riipi (31.10.2024 alkaen)	-
Oskari Valtola, pj. (9.1.2024 asti)**	-
Paula Werning, varapj.	1 200
Pekka Aittakumpu (31.10.2024 asti)	1 000
Sari Tanus	-
Tiina Elo	500
Timo Furuholm	1 000
Timo Suhonen	1 000
Tomi Immonen	500

* Hallintoneuvoston jäsen ja puheenjohtaja 9.1.2024 alkaen.

** Hallintoneuvoston jäsen ja puheenjohtaja 9.1.2024 asti.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen vuonna 2024

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.

Samat periaatteet ja säännöt, jotka koskevat toimitusjohtajan palkitsemista, koskevat myös toimitusjohtajan sijaista.

Posti Group Oyj:n toimitusjohtajana toimi Turkka Kuusisto 20.3.2024 asti. Postin talous- ja rahoitusjohtaja Timo Karppinen toimi väliaikaisena toimitusjohtajana oman tehtävänsä ohessa 21.3.–31.7.2024. 1.8.2024 lähtien toimitusjohtajana on toiminut Antti Jääskeläinen. Lisäksi Timo Karppinen on toiminut toimitusjohtajan sijaisena 1.8.2024 alkaen talous- ja rahoitusjohtajan tehtäviensä ohella.

Toimitusjohtaja Turkka Kuusistolle vuonna 2024 maksettujen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien yhteismäärä oli 40,8 % hänelle vuonna 2024 maksetun kokonaispalkitsemisen määrästä. Kiinteän kokonaispalkan määrä (sisältäen luontaisedut, lomarahan ja vakuutusturvaedut) oli 59,2 % hänelle vuonna 2024 maksetun kokonaispalkitsemisen määrästä.

1.8.2024 lähtien toimitusjohtajana toimineelle Antti Jääskeläiselle ei maksettu lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimia vuonna 2024. Kiinteän

kokonaispalkan määrä (sisältäen luontaisedut ja vakuutusturvaedut) oli 100 % hänelle vuonna 2024 maksetun kokonaispalkitsemisen määrästä.

Toimitusjohtajan sijaiselle Timo Karppiselle vuonna 2024 maksettujen lyhyen ja pitkän

aikavälin kannustimien yhteismäärä 37,7 % hänelle vuonna 2024 maksetun kokonaispalkitsemisen määrästä. Kiinteän kokonaispalkan määrä (sisältäen luontaisedut, lomarahan ja vakuutusturvaedut) oli 62,3 % hänelle vuonna 2024 maksetun kokonaispalkitsemisen määrästä.

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuonna 2024 (EUR)

	Kokonaispalkka sisältäen luontaisedut, lomarahan, ja vakuutusturvaedut	Lyhyen aikavälin bonus liittyen vuoden 2023 suoritukseen	Pitkän aikavälin kannustimet liittyen vuosien 2021–2023 suoritukseen	Yhteensä
Turkka Kuusisto (20.3.2024 asti)	349 060	240 300	0*	589 360
Antti Jääskeläinen (1.8.2024 alkaen)	203 436	0	0	203 436

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

Toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkitseminen vuonna 2024 (EUR)

	Kokonaispalkka sisältäen luontaisedut, lomarahan, ja vakuutusturvaedut	Lyhyen aikavälin bonus liittyen vuoden 2023 suoritukseen	Pitkän aikavälin kannustimet liittyen vuosien 2021–2023 suoritukseen	Yhteensä
Timo Karppinen*	386 513	135 000	99 092	620 605

* Väliaikainen toimitusjohtaja 21.3.–31.7.2024, toimitusjohtajan sijainen 1.8.2024 alkaen.

Pitkän aikavälin kannustinohjelmat

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

Ohjelma	Mittarit	Painoarvo	Tulos	Maksu-% enimmäis- palkkiosta
LTI 2021–2023 Ansaintajakso 2021–2023 Maksukausi 2024	Kannattavuus (EPS) Kasvihuonekaasupäästöt ³ Asiakastytytvyisyys	60 % 20 % 20 %	Yli tavoitteen	2024: 52 % ¹
LTI 2022–2024 Ansaintajakso 2022–2024 Maksukausi 2025	Kannattavuus (EPS) Kasvihuonekaasupäästöt ³ Asiakastytytvyisyys Henkilöstön sitoutuneisuus	50 % 20 % 15 % 15 %	Yli tavoitteen	2025: 47 % ²
LTI 2023–2025 Ansaintajakso 2023–2025	Kannattavuus (EPS) Kasvihuonekaasupäästöt ³ Asiakastytytvyisyys Henkilöstön sitoutuneisuus			
LTI 2024–2026 Ansaintajakso 2024–2026	Kannattavuus (EPS) Kasvihuonekaasupäästöt ³ Asiakastytytvyisyys Henkilöstön sitoutuneisuus			
LTI 2025–2027 Ansaintajakso 2025–2027	Kannattavuus (EPS) Vastuullisuus (Kasvihuonekaasupäästöt ³ ja Henkilöstön sitoutuneisuus) Asiakastytytvyisyys			

¹ Turkka Kuusisto ei ollut oikeutettu LTI 2021–2023 palkkioon irtisanoutumisensa vuoksi. Antti Jääskeläinen ei ollut oikeutettu LTI 2021–2023 ohjelmaan.
² Antti Jääskeläinen oli oikeutettu LTI 2022–2024 ohjelmaan vain vuoden 2024 osalta.
³ Kasvihuonekaasupäästötavoite kattaa scope 1 & 2 päästöt.

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

Lyhyen aikavälin bonus

Vuoden 2023 suoritukseen perustuvat bonukset, jotka maksettiin vuonna 2024, perustuivat:

- konsernin oikaistuun käyttökatteeseen 65 % painoarvolla
- konsernin liikevaihtoon 15 % painoarvolla
- tapaturmataajuuteen (LTA0) 10 % painoarvolla ja
- asiakaskokemukseen 10 % painoarvolla.

Vuoden 2023 suorituksen perusteella toimitusjohtaja Turkka Kuusistolle maksettu lyhyen aikavälin bonus oli 45,0 % vuosipalkasta. Toimitusjohtajan sijaiselle Timo Karppiselle maksettu vuoteen 2023 kohdistuva lyhyen aikavälin bonus oli 45,0 % vuosipalkasta. Toimitusjohtaja Antti Jääskeläinen ei ollut oikeutettu vuoteen 2023 kohdistuvaan lyhyen aikavälin bonukseen.

Vuoden 2024 suoritukseen perustuvat bonukset, jotka maksettiin vuonna 2025, perustuivat:

- konsernin oikaistuun käyttökatteeseen 70 % painoarvolla,
- konsernin liikevaihtoon 20 % painoarvolla ja
- tapaturmataajuuteen (LTA0) 10 % painoarvolla.

Vuoden 2024 suorituksen perusteella toimitusjohtaja Antti Jääskeläiselle maksettu ajanjaksoon 1.8.–31.12.2024 kohdistuva lyhyen aikavälin bonus oli 80,0 % saman ajanjakson vuosi-palkasta. Hallitus hyväksyi tämän kerta-luontoisen bonuksen mukautuksen, joka on

mahdollista erityisissä tilanteissa, kuten uutta toimitusjohtajaa rekrytoitaessa. Vuoden 2024 suorituksen perusteella toimitusjohtajan sijaiselle Timo Karppiselle maksettu lyhyen aikavälin bonus oli 40,5 % vuosipalkasta.

Lyhyen aikavälin bonuksen enimmäis-palkkiomahdollisuus on 60 % vuosipalkasta. Palkkion maksu edellyttää maksuhetkellä voimassa olevaa työsuhdetta.

posti

posti.com