

Postin palkka- ja palkkioselvitys 2019

Palkka- ja palkkioselvitys 2019

Henkilöstövaliokunnan puheenjohtajan tervehdys

Lähtökohtamme

Posti Group Oyj:n ("Posti") palkitsemisperiaatteiden tavoitteena on tukea konsernin strategisten tavoitteiden toteutumista ja palkita konsernin strategian, kulttuurin ja arvojen mukaisista tuloksista ja menestyksellisestä suorituksesta.

Palkitsemisperiaatteiden tarkoituksena on houkutella ja pitää parhaat tiimit ja osaajat sekä motivoida heidät toteuttamaan Posti-konsernin tavoittelema kehitys ja tulokset. Palkitsemisperiaatteet koostuvat palkitsemiskäytännöistä, jotka ovat yhdenmukaiset koko Posti-konsernissa: samoja palkitsemiskäytäntöjä sovelletaan Postin työntekijöihin (myös yritysostoissa) sekä toimitusjohtajaan, jonka palkitsemiskäytännöt on määritelty varsinaiselle yhtiökokoukselle maaliskuussa 2020 esitettävässä palkitsemispolitiikassa. Samojen yleisten palkitsemiskäytäntöjen soveltaminen sekä ylimpään johtoon että kaikkiin Posti-konsernin työntekijöihin noudattaa yrityskulttuuria, jonka mukaan Postin menestys ja saavutukset kuuluvat kaikille.

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Hallituksen henkilöstövaliokunta suunnittelee Postin johtoryhmän jäsenten palkitsemisen sekä määrittää periaatteet koko Postin henkilöstön palkitsemiselle. Hallitus päättää toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta henkilöstövaliokunnan ehdotuksesta.

Hallituksen ja hallintoneuvoston palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous.

Suoritukseen perustuva palkitseminen

Toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet kuuluvat lyhyen aikavälin bonusjärjestelmään sekä erilliseen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään.

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Varsinainen yhtiökokous	Päättää hallituksen ja hallintoneuvoston palkitsemisesta.
Hallitus	Päättää toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisesta. Päättää lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä ja niiden palkitsemiskriteereistä sekä asettaa kriteereille tavoitearvot.
Henkilöstövaliokunta	Valmistelee palkitsemista koskevat esitykset hallitukselle.

Vuoden 2018 suoritukseen perustuvat bonukset (jotka maksettiin huhtikuussa 2019) muodostuivat konsernin taloudellisesta suoriutumisesta (liikevaihto, oikaistu vapaa kassavirta ja oikaistu liiketulos) ja henkilökohtaisten strategiasta johdettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Tällä tuettiin Postin strategiaa, jonka tavoitteena on säilyttää hyvä kannattavuus ja kasvattaa liikevaihtoa uusilla palveluilla. Asetettujen tavoitteiden saavuttamisen perusteella toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle maksetut vuoden 2018 bonukset vaihtelivat 9,15 % ja 43,76 % välillä koko palkasta.

Vuoden 2019 suoritukseen perustuvat bonukset (jotka maksetaan huhtikuussa 2020) perustuivat konsernin oikaistuun vapaaseen kassavirtaan, oikaistuun liiketulokseen ja henkilökohtaisiin strategiasta johdettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Tällä tuettiin Postin strategiaa, jonka tavoitteena on säilyttää hyvä kannattavuus ja kasvattaa liikevaihtoa uusilla palveluilla. Asetettujen tavoitteiden saavuttamisen perusteella toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle maksettavat vuoden 2019 bonukset vaihtelivat 32,25 % ja 19,19 % välillä koko palkasta.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä LT19 perustui vuosittaiselle kannattavuudelle (sidotun pääoman tuotto-prosentti) ja kasvulle (liikevaihto) kolmen vuoden ansaintajakson aikana vuosina 2015–2017. Kaiken kaikkiaan toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle kertyi kannustinjärjestelmän perusteella palkkiota 43 prosenttia enimmäismäärästä. Kertyneet palkkiot maksettiin/maksetaan vuosina 2018, 2019 ja 2020.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä LT110 perustuu vuosittaiselle kannattavuudelle (oikaistu osakekohtainen tulos) ja kasvulle (Paketti-liiketoiminnan liikevaihto) kolmen vuoden ansaintajakson aikana vuosina 2018–2020. Mahdollinen kertynyt palkkio maksetaan vuonna 2021.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä LT111 perustuu vuosittaiselle kannattavuudelle (oikaistu osakekohtainen tulos) ja kasvulle (Paketti ja verkkokauppa -liiketoiminnan liikevaihto) kolmen vuoden ansaintajakson aikana vuosina 2019–2021. Mahdollinen kertynyt palkkio maksetaan vuonna 2022.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä LT112 perustuu vuosittaiselle kannattavuudelle (osakekohtainen tulos) ja kasvulle (asiakastytyväisyys ja hiilipäästöjen vähentäminen) kolmen vuoden ansaintajakson aikana vuosina 2020–2022. Mahdollinen kertynyt palkkio maksetaan vuonna 2023.

Siirtymävaiheen kannustinohjelma 2X perustui konsernin oikaistuun liiketulokseen sekä koko konsernin asiakastytyväisyyteen, joita mitattiin vuonna 2018 heinä-joulukuulta ja vuonna 2019 tammi-kesäkuulta. Ohjelman ansaintajakso oli 1.7.–31.12.2018 ja 1.1.–30.6.2019. Vuodelle 2019 ei sijoittunut maksuja toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle, ja kertynyt palkkio maksetaan seuraavasti: vuonna 2020 40 %, vuonna 2021 20 % ja vuonna 2022 40 % edellyttäen, että työsuhde on voimassa maksuhetkellä.

Palkitsemisperiaatteet vuonna 2020 ja sen jälkeen

Vuonna 2019 henkilöstövaliokunta suuntasi konsernin koko henkilöstön palkitsemisperiaatteita aiempaa vahvemmin kohdennettuun palkitsemiseen, ja hallitus hyväksyi henkilöstövaliokunnan ehdotuksen kohdennetun palkitsemisen kehittämiseksi. Yhä enemmän huomiota kiinnitetään kohdennettuihin bonuksiin ja niiden työntekijöiden oikea-aikaiseen palkitsemiseen, jotka osoittavat erinomaista suoritusta asiakaspalvelussa, operatiivisessa suorituskyvyssä tai työturvallisuudessa.

Bonusjärjestelmissä ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä on myös otettu käyttöön uusia ansaintakriteereitä, jotta voidaan korostaa Postin strategisten painopistealueiden tärkeyttä. Näitä painopistealueita ovat erinomaisen asiakaskokemuksen tarjoaminen ja kestävien liiketoimintaratkaisujen edistäminen siten, että hiilijalanjälkemme pienentäminen on etusijalla.

Postin liiketoiminnan murros jatkuu. Yhtiön muuttuessa meidän on varmistettava, että palkitsemisperiaattemme ja -käytäntömme tukevat jatkossakin strategisia painotuksiamme ja pystyvät samalla sopeutumaan liiketoiminnan muuttuviin tarpeisiin. Palkitsemisjärjestelmämme avainperiaatteena on edelleen oikea-aikainen, kulttuurimme ja arvojemme mukaisesta erinomaisesta suoriutumisesta palkitseminen.

Markku Pohjola

Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

Toimitusjohtajan palkitseminen ja sopimusjärjestelyt

Palkitsemisen periaatteet, käytännöt ja lähestymistavat

Toimitusjohtajan nimittää ja tarvittaessa erottaa hallitus, joka päättää myös toimitusjohtajan ehdot, mukaan lukien toimitusjohtajan palkitseminen.

Postin Group Oyj:n hallitus on nimittänyt DI Turcka Kuusiston, 40, Posti Group Oyj:n toimitusjohtajaksi 6.2.2020 alkaen.

Toimitusjohtajan kiinteä palkka on 37 500 euroa kuukaudessa, joka sisältää konsernin käytännön mukaiset luontoisedut (kuten auto- ja matkapuhelinetu). Lisäksi hän on oikeutettu sairaskulu-, riski- ja henkivakuutukseen.

Toimitusjohtaja kuuluu lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin, joiden yksityiskohdat on selostettu Postin hallinnointi- ja ohjausjärjestelmää koskevissa selvityksissä. Toimitusjohtajan palkitseminen noudattaa valtio-omisteisten yhtiöiden johdon palkitsemista koskevia ohjeita.

Ohjeissa todetaan, että tavoitteiden mukainen muutuvan palkitsemisen yhteenlaskettu kokonaismäärä on vuosittain enintään 50 prosenttia palkkionsaajan kiinteästä vuosipalkasta. Jos yhtiön ja palkkionsaajan suoritus on poikkeuksellisen hyvä, voi maksettavien palkkioiden yhteenlaskettu enimmäismäärä olla vuosittain enintään 120 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta.

Toimitusjohtajalla ei ole lisäeläkettä. Hänen eläkeikänsä ja eläkkeensä määräytyvät täysin TyEL:n mukaisesti.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on molemmin puolin kuusi kuukautta. Irtisanomisaajan palkan lisäksi maksettava irtisanomiskorvaus vastaa kuuden kuukauden palkkaa, mikäli yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan ilman syytä.

Posti Groupin johtoryhmä avustaa toimitusjohtajaa liiketoiminnan ohjauksessa ja kehittämisessä sekä koordinoi konsernin johtamista. Lisäksi se käsittelee ja valmistelee hallitukseen tulevia asioita. Tärkeimmät johtoryhmässä käsiteltävät asiat ovat konsernin strategia ja vuosisuunnittelu, talouden ja myynnin suunnittelu ja seuranta, yritysostot ja muut liiketoimintaan liittyvät investoinnit.

Johtoryhmä ei ole päätöksentekuelin, vaan sen käsittelemät ja suosittamat asiat käsitellään Posti Group Oyj:n hallituksessa tai toteutetaan toimitusjohtajan valtuuksin.

Johtoryhmän palkitsemisperiaatteet

Palkitsemisen periaatteet, käytännöt ja lähestymistavat

Postin menestys on suoraan riippuvainen osaavasta, tulorientoituneesta ja motivoituneesta henkilöstöstä. Palkitsemisperiaatteidemme tehtävänä on varmistaa, että palkitsemiskäytännöt tukevat yhtiön strategisia tavoitteita sekä tavoiteltua yrityskulttuuria ja ovat linjassa niiden kanssa. Palkitsemisperiaatteet auttavat yritystä houkuttelemaan ja pitämään parhaat osaajat, sekä motivoivat heitä konsernin kehittämisessä ja liiketoiminnan tavoitteiden saavuttamisessa.

Palkitsemisperiaatteemme sisältää palkitsemisen pääperiaatteet ja käytännöt. Rahallinen palkitseminen ei ole ainoa keino toteuttaa palkitsemisfilosofiaamme, vaan se on osa johtamistapaa ja järjestelmää, johon kuuluu myös

suorituksen arviointi, työnkierto, seuraajasuunnittelu ja työntekijöiden yksilöllinen kehittäminen. Palkitsemisperiaatteet koskevat ylimmän johdon lisäksi kaikkia Postin työntekijöitä; Postin menestys ja saavutukset kuuluvat kaikille.

Postin palkitsemisperiaatteet ja yleiset palkitsemista ja etuja koskevat käytännöt ohjaavat palkitsemista. Varsinaiselle yhtiökokoukselle 2020 esitetään vahvistettavaksi palkitsemispolitiikka, joka ensisijaisesti koskee toimitusjohtajaa ja on jokaiseen Postin työntekijään sovellettavien palkitsemisperiaatteiden mukainen.

Palkitsemisjärjestelmien tarkoituksena on yhdistää yrityksen tulos, työntekijöiden suoriutuminen ja henkilökohtainen palkitseminen. Palkitsemisjärjestelmät antavat tunnustusta sellaiselle henkilökohtaiselle suoritukselle, joka heijastaa yhtiön strategiaa, kulttuuria ja arvoja, ja palkitsevat siitä. Palkitsemisjärjestelmät myötävaikuttavat liiketoiminnan menestykseen, sillä ne varmistavat, että työntekijöiden ja ylemmän johdon palkitseminen on kilpailukykyistä. Tämä mahdollistaa parhaiden osaajien houkuttelemisen ja pitämisen yhtiössä.

Johdonmukaiset, järkevät ja ymmärrettävät palkitsemisperiaatteet auttavat positiivisen työnantajamielikuva luomisessa ja herättävät arvostusta työntekijöiden keskuudessa. Kaikki Postin palkitsemisjärjestelmät perustuvat läpinäkyvyydelle, oikeudenmukaisuudelle ja monimuotoisuudelle. Postin strategian menestyksen kannalta on tärkeää säilyttää tasapaino palkitsemisen kokonaiskustannusten ja markkinoilla kilpailukykyisenä olemisen välillä. Posti noudattaa valtio-omisteisten yhtiöiden johdon palkitsemista ja eläke-etuuksia koskevia ohjeita.

Toimitusjohtajan ja Postin johtoryhmän palkitsemisen rakenne

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitseminen koostuu seuraavista elementeistä:

Elementti	Tarkoitus	Rakenne	Enimmäispalkkiot
Palkka	Palkka on työntekijälle työsuorituksesta maksettava kiinteä korvaus.	Kokonaispalkka sisältää kuukausipalkan, edut ja lomarahat. Toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet ovat oikeutettuja sairaskulu-, riski- ja henkivakuutukseen sekä konsernin käytännön mukaisiin luontoisetuihin (auto- ja matkapuhelinetu).	Palkka ja edut tarkistetaan vuosittain.
Lyhyen aikavälin bonus	<p>Lyhyen aikavälin bonusjärjestelmä on rahapohjainen kannustinjärjestelmä, jolla palkitaan Postin strategisten päätavoitteiden ja lyhyen aikavälin liiketoimintasuunnitelman saavuttamisesta.</p> <p>Vuosittainen bonus palkitsee niin yksilökohtaisista kuin ryhmäkohtaisista suorituksista.</p> <p>Järjestelmässä on noin 2 000 työntekijää, mukaan lukien johtoryhmän jäsenet.</p>	Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten bonustavoitteet perustuvat konsernin taloudellisille tavoitteille (sisältäen soveltuvin osin liiketoimintakohtaisia tavoitteita) ja hallituksen määrittelemille yksilökohtaisille strategisille projekteille. Tällaisten strategisten projektien painotus on enintään 20 %.	Tavoitteiden saavuttamisesta maksettava bonus on 30 % vuosipalkasta. Bonusten enimmäismäärä on 60 % vuosipalkasta.
Pitkän aikavälin kannustin	<p>Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI) tukee pitkän aikavälin suoriutumista ja yhdistää johdon ja osakkeenomistajan intressit.</p> <p>Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä on rahapohjainen kannustin, jonka tarkoitus on motivoida ja palkita avainhenkilöitä, joiden suoritus on yhtiölle äärimmäisen tärkeää.</p> <p>Hallitus hyväksyy henkilöt, jotka ovat oikeutettuja kannustinjärjestelmän mukaisiin palkkioihin (järjestelmään kuulumisen on harkinnanvaraista ja arvioidaan vuosittain). Järjestelmässä on noin 120 johto- ja avainhenkilöä.</p>	<p>Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä perustuu konsernin suoriutumiseen, jota mitataan kolmen tilikauden ajan.</p> <p>Palkkiot ansaintakausilta, jotka ovat päättyneet vuonna 2017 (eli LTI9 ja aikaisemmat), maksetaan osissa seuraavien kolmen vuoden aikana.</p> <p>Palkkiot ansaintakausilta, jotka ovat alkaneet 2018 tai sen jälkeen (esim. LTI10), maksetaan yhdessä osassa heti ao. ohjelman ansaintakauden jälkeen.</p>	Toimitusjohtajalle ja muulle johtoryhmälle maksettavien palkkioiden enimmäismäärä on 60 %:a vuosipalkasta.

Muiden Postin työntekijöiden palkitseminen

Kiinteä palkka

Palkka sisältää luontoisedut kuten auto- ja puhelinedun henkilöille, jotka yhtiön käytännön mukaan ovat niihin oikeutettuja.

Määritellessään palkkatasoja Posti noudattaa paikallista lainsäädäntöä ja käytäntöjä. Suomessa palkat määritellään yleensä työehtosopimuksissa. Ulkomailla Posti noudattaa toimintamaan paikallisia käytäntöjä ja työehtosopimuksia.

Osallistumalla palkkatutkimuksiin yhtiö varmistaa, että yhtiön palkkatasot ovat kilpailukyysisiä vastaavanlaiseen markkinaan verrattuna.

Edut

Rahapalkkaa täydentävät muut työsuhteeseen liittyvät edut. Työsuhde-edut vaihtelevat maittäin siten, että ne varmistavat kilpailukyyn ja noudattavat kunkin maan käytäntöjä. Suomessa Postin työsuhde-etuihin kuuluvat auto- ja puhelinetu, kattava työterveyshuolto, edullinen henkilökuntahinta lounasruokailusta, liikunta- ja kulttuurietu, joukkoliikenne-etu sekä yhtiön omistamien lomakohteiden käyttö. Postin Työhyvinvointisäätiö tukee työntekijöiden hyvinvointia rahoittamalla työhyvinvointiin liittyviä pilottihankkeita ja järjestämällä muita tapahtumia.

Eläke

Eläkkeissä noudatetaan paikallisia lain vaatimuksia ja käytäntöjä.

Muuttuva palkitseminen

Muuttuva palkitseminen määräytyy yhtiön menestyksen ja henkilön suorituksen mukaisesti ja tarjoaa kannustimen työskennellä yhdessä sovittujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Edellä kuvatun yhtiön ylimmän johdon kannustinjärjestelmän lisäksi yhtiön lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä kattaa eri tasojen toimihenkilöitä.

Näiden henkilöiden oikeus kannustinjärjestelmän mukaisiin palkkioihin määräytyy yhtiön käytäntöjen mukaisesti. Tavoitetasolla kannustinjärjestelmään kuuluvien henkilöiden muuttuvan palkitsemisen suuruus on 3,5–20 % vuosipalkasta.

Tunnustukset

Postin koko henkilöstö kuuluu Postin tunnustusohjelman piiriin. Ei-rahallisten palkintojen lisäksi rahapalkkaan perustuva palkitseminen mahdollistaa nopean, helpon ja käytännöllisen tavan antaa tunnustusta erinomaisesta asiakaspalvelusta, poikkeuksellisesta panoksesta tai suorituksen paranemisesta. Erityinen ja merkityksellinen tunnustuksen antaminen on tärkeä osa työntekijöiden sitouttamista. Tunnustuksen antaminen tapahtuu läpi vuoden tarpeen mukaisesti. Vuonna 2019 henkilöstövaliokunta suuntasi konsernin palkitsemisperiaatteita kohdennettuun palkitsemiseen ja sama periaate jatkuu vuonna 2020.

Palkka- ja palkkioselvitys

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen

Alla olevissa taulukoissa on esitetty toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle vuonna 2016–2019 maksetut palkat, lisäeläkkeet, tulospalkkiot sekä pitkän aikavälin kannustimet. Kokonaispalkka sisältää luontaisedut, lomarahat sekä kertaluontoiset erityispalkkiot.

	Kokonaispalkka ⁽¹⁾		Lisäeläke		Lyhyen aikavälin bonus ⁽²⁾		Pitkän aikavälin kannustimet ⁽³⁾		Yhteensä	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Toimitusjohtaja	544 367	543 590	0	0	221 400	125 312	16 427	0	782 194	668 902
Muu johtoryhmä ⁽⁴⁾	2 402 487	1 803 029	154 980	149 800	612 518	449 269	41 558	0	3 211 543	2 402 098
Yhteensä	2 946 854	2 346 619	154 980	149 800	833 918	574 581	57 985	0	3 993 737	3 071 000

¹⁾ Kokonaispalkka sisältää luontaisedut, lomarahat sekä kertaluontoiset erityispalkkiot.

²⁾ Vuonna 2017 maksettu lyhyen aikavälin bonus liittyy vuoden 2016 suoritukseen ja vuonna 2016 maksettu lyhyen aikavälin bonus liittyy vuoden 2015 suoritukseen.

³⁾ Vuonna 2017 maksettu pitkän aikavälin kannustin liittyy vuosien 2014–2016 suoritukseen (LT18).

⁴⁾ 31.12.2016 johtoryhmässä oli kahdeksan jäsentä. Turka Kuusisto on ollut johtoryhmän jäsen 1.8.2016 alkaen. 31.12.2017 johtoryhmään kuului 10 jäsentä. Vuoden 2017 aikana johtoryhmästä poistui kaksi jäsentä ja siihen liittyi kolme uutta jäsentä.

	Kokonaispalkka ⁽⁵⁾		Lisäeläke		Lyhyen aikavälin bonus ⁽⁶⁾		Pitkän aikavälin kannustimet ⁽⁷⁾		Yhteensä	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Toimitusjohtaja ⁽⁸⁾	666 451	610 924	0	0	181 332	82 607	67 572	294 234	915 355	987 765
Toimitusjohtaja ⁽⁸⁾	108 000	0	0	0	0	0	0	0	108 000	0
Muu johtoryhmä ⁽⁹⁾	2 140 056	2 689 355	43 391	112 759	534 957	340 081	80 062	531 973	2 798 467	3 674 168
Yhteensä	2 914 508	3 300 279	43 391	112 759	716 289	422 688	147 634	826 207	3 821 822	4 661 933

⁵⁾ Kokonaispalkka sisältää luontaisedut, lomarahat sekä kertaluontoiset erityispalkkiot.

⁶⁾ Vuonna 2019 maksettu lyhyen aikavälin bonus liittyy vuoden 2018 suoritukseen ja vuonna 2018 maksettu lyhyen aikavälin bonus liittyy vuoden 2017 suoritukseen.

⁷⁾ Vuonna 2019 maksettu pitkän aikavälin kannustin liittyy vuosien 2014–2016 suoritukseen (LT18) ja 2016 suoritukseen (LT19). Vuonna 2018 maksettu pitkän aikavälin kannustin liittyy vuosien 2014–2016 suoritukseen (LT18) ja vuoden 2015 suoritukseen (LT19).

⁸⁾ Heikki Malinen 1.1.–31.12.2018, 1.1.–1.10.2019 ja Turka Kuusisto 2.10.–31.12.2019

⁹⁾ 31.12.2018 johtoryhmässä oli yhdeksän jäsentä, vuoden 2018 aikana johtoryhmästä poistui kaksi jäsentä ja siihen liittyi kolme uutta jäsentä. 31.12.2019 johtoryhmässä oli seitsemän jäsentä, Vuoden 2019 aikana johtoryhmästä poistui kaksi jäsentä. Turka Kuusisto oli johtoryhmän jäsen 1.10.2019 saakka.

Lyhyen aikavälin bonus

Lyhyen aikavälin bonus on kytetty yhtiön menestykseen ja henkilön suoritukseen. Bonuksen maksimimäärä on 60 % vuosipalkasta.

Vuoden 2016 lyhyen aikavälin bonus (maksettu vuonna 2017)

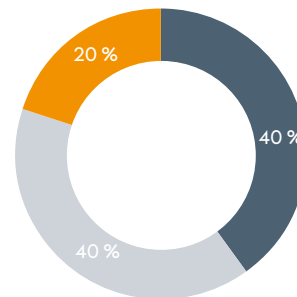
Vuoden 2016 lyhyen aikavälin bonukset perustuivat seuraaville mittareille:

Strategiset tavoitteet 20 %

Tavoitteet oli räätälöity kunkin johtoryhmän jäsenen vastualueen mukaan. Tavoitteet koskivat tyypillisesti Postin strategian toteutumiseen liittyviä projekteja.

Konsernin oikaistu liiketulos 40 %

Tulos 2016: € 46m
Lopullinen tulos: yli tavoitteen



Konsernin vertailukelpoinen liikevaihto 40 %

Tulos 2016: € 1 606m
Lopullinen tulos: kynnsarvon ja tavoitteen välissä

Tavoitteiden saavuttamisesta maksettava palkkio oli 40 % vuosipalkasta vuonna 2016. Toimitusjohtajalle vuonna 2016 maksettu suoritusperusteinen bonus oli 45 % vuosipalkasta. Muille johtoryhmän jäsenille maksettu bonus oli keskimäärin 41 % vuosipalkasta. Nämä bonukset maksettiin huhtikuussa 2017.

Vuoden 2017 lyhyen aikavälin bonus (maksettu vuonna 2018)

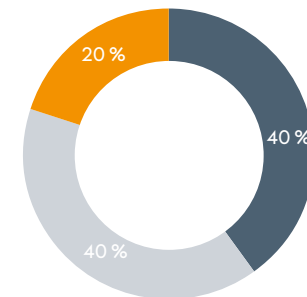
Tavoitteiden saavuttamisesta maksettava bonus vuonna 2017 oli tavoitetasolla 30 % vuosipalkasta (40 % vuonna 2016). Vuoden 2017 lyhyen aikavälin bonukset perustuivat seuraaville mittareille:

Strategiset tavoitteet 20 %

Tavoitteet oli räätälöity kunkin johtoryhmän jäsenen vastualueen mukaan. Tavoitteet koskivat tyypillisesti Postin strategian toteutumiseen liittyviä projekteja.

Konsernin oikaistu liiketulos 40 %

Tulos 2017: € 42,4m
Lopullinen tulos: kynnsarvon ja tavoitteen välissä



Konsernin vertailukelpoinen liikevaihto 40 %

Tulos 2017: € 1 658m
Lopullinen tulos: tavoitteen ja maksimin välissä

Toimitusjohtajalle maksettu bonus vuoden 2017 suorituksesta oli 16,79 % vuosipalkasta. Muille johtoryhmän jäsenille maksettu bonus oli keskimäärin 19,46 % vuosipalkasta. Nämä bonukset maksettiin huhtikuussa 2018.

Vuoden 2018 lyhyen aikavälin bonus (maksettu vuonna 2019)

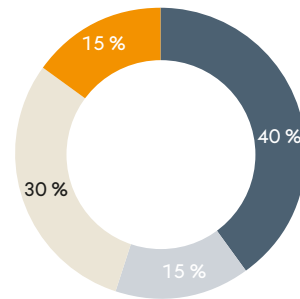
Vuoden 2018 bonuksesta 40 % perustui konsernin oikaistuun liiketulokseen, 30 % oikaistuun vapaaseen kassavirtaan, 15 % liikevaihtoon ja 15 % henkilökohtaisiin strategisiin tavoitteisiin. Tavoitteiden painotus yhtenäisti bonusohjelman strategisten prioriteettiemme kanssa.

Strategiset tavoitteet 15 %

Tavoitteet oli räätälöity kunkin johtoryhmän jäsenen vastualueen mukaan. Tavoitteet koskivat tyypillisesti Postin strategian toteutumiseen liittyviä projekteja.

Konsernin oikaistu liiketulos 40 %

Tulos 2018: € 44,8m
Toteuma: yli tavoitteen



Oikaistu vapaa kassavirta 30 %

Tulos 2018: € 37,5m
Toteuma: yli tavoitteen

Konsernin liikevaihto 15 %

Tulos 2018: € 1 610,3m
Toteuma: kynnyksarvon ja tavoitteen välissä

Toimitusjohtajalle maksettava bonus vuoden 2018 suorituksesta oli 32,85 % vuosipalkasta. Muille johtoryhmän jäsenille maksettava bonus oli keskimäärin 25,47 % vuosipalkasta. Nämä bonukset maksettiin huhtikuussa 2019.

Vuoden 2019 lyhyen aikavälin bonus (maksetaan vuonna 2020)

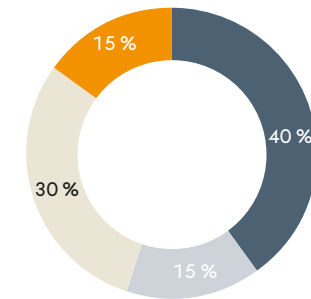
Vuoden 2019 bonuksesta 40 % perustui konsernin oikaistuun liiketulokseen, 30 % oikaistuun vapaaseen kassavirtaan, 15 % myynti-, hallinto- sekä yleiskustannusten karsimiseen ja 15 % henkilökohtaisiin strategisiin tavoitteisiin. Tavoitteiden painotus yhtenäisti bonusohjelman strategisten prioriteettiemme kanssa.

Strategiset tavoitteet 15 %

Tavoitteet oli räätälöity kunkin johtoryhmän jäsenen vastualueen mukaan. Tavoitteet koskivat tyypillisesti Postin strategian toteutumiseen liittyviä projekteja.

Konsernin oikaistu liiketulos 40 %

Tulos 2019: € 39m
Toteuma: kynnyksarvon ja tavoitteen välissä



Oikaistu vapaa kassavirta 30 %

Tulos 2019: € 44,9m
Toteuma: tavoitteen ja maksimin välissä

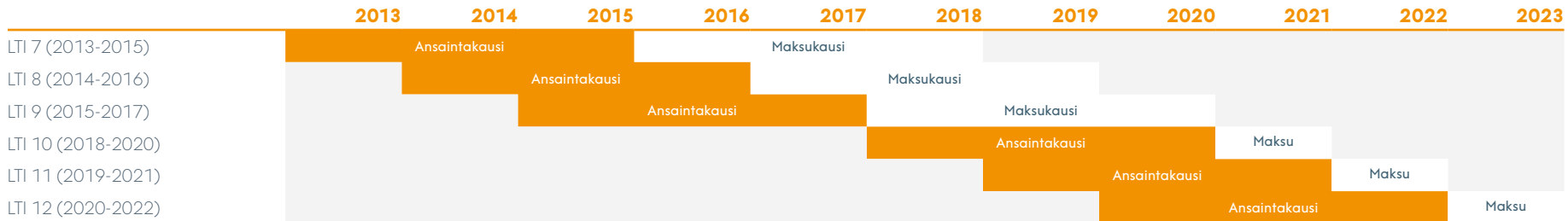
Myynti-, hallinto- ja yleiskustannusten karsiminen 15 %

Tulos ylitti maksimin

Toimitusjohtajalle maksettava bonus vuoden 2019 suorituksesta oli 25,62 % vuosipalkasta. Muille johtoryhmän jäsenille maksettava bonus oli keskimäärin 23,08 % vuosipalkasta. Nämä bonukset maksetaan huhtikuussa 2020.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä on rahapalkkio-ohjelma, joka perustuu konsernitason suoritukseen ja jonka tarkoitus on motivoida ja palkita konsernin palveluksessa olevia, yrityksen menestyksen kannalta kriittisiä avainhenkilöitä.



	Mittari	Enimmäispalkkio	Lopullinen tulos	Maksu %:a enimmäispalkkiosta
LTI 7 (2013-2015)	Kannattavuus (ROIC %)	40 % henkilön vuosipalkasta	Alle kynnyksarvon	0 %
LTI 8 (2014-2016)	Kannattavuus (ROIC %)	40 % henkilön vuosipalkasta	Kynnyksarvon ja tavoitteen välissä	22 %
LTI 9 (2015-2017)	80 % kannattavuus (ROCE %) ja 20 % kasvu (liikevaihto)	40 %-60 % henkilön vuosipalkasta	Tavoitteessa	47 %
LTI 10 (2018-2020)	70 % kannattavuus ja 30 % kasvu (Paketti -liiketoiminnan liikevaihto)	20 %-40 % henkilön vuosipalkasta		
LTI 11 (2019-2021)	70 % kannattavuus ja 30 % kasvu (Paketti ja verkkokauppa -liiketoiminnan liikevaihto)	20 %-40 % henkilön vuosipalkasta		
LTI 12 (2020-2022)	60 % kannattavuus, 20 % hiilipäästöjen vähentäminen ja 20 % Konsernin asiakastytyväisyys	20 %-40 % henkilön vuosipalkasta		

LTI8 (2014–2016)

Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä LTI8 perustui Postin sijoitetun pääoman keskimääräiselle tuotolle kolmen vuoden jaksolla, joka päättyi 31.12.2016. Keskimääräinen sijoitetun pääoman tuotto oli 3,6 %, joka oli kynnyksarvon ja tavoitetasen välillä. Palkkiota kertyi 22 % enimmäismäärästä, ja palkkio maksettiin kolmessa erässä (40 % vuonna 2017, 30 % vuonna 2018 ja 30 % vuonna 2019). Ensimmäinen erä maksettiin maaliskuussa 2017 ja loput kaksi erää maksettiin vuosina 2018 ja 2019.

LT19 (2015–2017)

Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä LT19 perustui 80 % vuosittaiselle kannattavuudelle (oman pääoman tuotto prosentti) ja 20 % konsernin liikevaihdon kasvulle. Suoriutumista arvioitiin vuosittain ansaintajaksolla, joka kesti kolme vuotta. LT19:n perusteella kertyi seuraavat palkkiot:

Mittarit	Painotus	Vuosi	Lopullinen tulos	Toteuma	Maksuvuosi
Konsernin ROCE%	80 %	2015	5,4 %	Yli tavoitteen	2018
Konsernin liikevaihto	20 %		€1 626m	Kynnysarvon ja tavoitteen välissä	
Konsernin ROCE%	80 %	2016	5,6 %	Kynnysarvon ja tavoitteen välissä	2019
Konsernin liikevaihto	20 %		€1 606m	Kynnysarvon ja tavoitteen välissä	
Konsernin ROCE%	80 %	2017	-5,5 %	Alle kynnysarvon	2020
Konsernin vertailukelpoinen liikevaihto	20 %		€1 658m	Tavoitteen ja maksimin välissä	

Kaiken kaikkiaan palkkioita kertyi 47 % enimmäismäärästä, ne maksettiin/maksetaan vuosina 2018, 2019 ja 2020.

LT110 (2018-2020)

LT110 perustuu 70 % vuosittaiselle kannattavuudelle (oikaistu osakekohtainen tulos) ja 30 % Paketti-liiketoiminnan liikevaihdon kasvulle. Suoriutumista arvioidaan vuosittain ansaintajaksolla, joka kestää kolme vuotta. Mahdollinen kertynyt palkkio maksetaan vuonna 2021.

Mittarit	Painotus	Vuosi	Lopullinen tulos	Toteuma	Maksuvuosi
Konsernin oikaistu osakekohtainen tulos (EPS)	70 %	2018 2019 2020	0,88 0,77	Yli tavoitteen Kynnysarvon ja tavoitteen välissä	2021
Paketti-liiketoiminnan liikevaihto	30 %	2018–20			

LTI11 (2019-2021)

LTI11 perustuu 70 % vuosittaiselle kannattavuudelle (oikaistu osakekohtainen tulos) ja 30 % Paketti ja verkkokauppa -liiketoiminnan liikevaihdon kasvulle. Suoritumista arvioidaan vuosittain ansaintajaksolla, joka kestää kolme vuotta. Mahdollinen kertynyt palkkio maksetaan vuonna 2022.

Mittarit	Painotus	Vuosi	Lopullinen tulos	Toteuma	Maksuvuosi
Konsernin oikaistu osakekohtainen tulos (EPS)	70 %	2019 2020 2021	0,77	Kynnysarvon ja tavoitteen välissä	2022
Paketti ja verkkokauppa liiketoiminnan liikevaihto	30 %	2019-21			

Siirtymävaiheen kannustinohjelma 2X

2X kannustinohjelma kattoi LTI-ohjelmien maksukauden siirtymävaiheen. Ohjelman ansaintajakso oli 1.7.-31.12.2018 ja 1.1.-30.6.2019 ja sillä oli kaksi mittaria, joiden toteutumista seurattiin 31.12.2018 sekä 30.6.2019:

- konsernin oikaistu liiketulos (80 %) sekä
- konsernin yhdistetty asiakastytyväisyys (20 %).

Maksimi ansaintamahdollisuus on 12 %-60 % vuosipalkasta. Kertynyt palkkio maksetaan toimitusjohtajalle ja muulle Postin johtoryhmälle vuosina 2020, 2021 ja 2022.

Mittarit	Painotus	Vuosi	Toteuma	Maksuvuosi
Konsernin oikaistu liiketulos (80 %)	80 %	2H2018	Yli tavoitteen	2020, 2021 & 2022
Konsernin yhdistetty asiakastytyväisyys	20 %	1H2019	Alle kynnysarvon	

LTI12 (2020-2022)

LTI12 perustuu 60 % vuosittaiselle kannattavuudelle (osakekohtainen tulos), 20 % hiilipäästöjen vähentäminen -tavoitteelle ja 20 % konsernin yhdistettyyn asiakastytyväisyyteen. Suoritumista arvioidaan vuosittain ansaintajaksolla, joka kestää kolme vuotta. Mahdollinen kertynyt palkkio maksetaan vuonna 2023.

Mittarit	Painotus	Vuosi	Lopullinen tulos	Toteuma	Maksuvuosi
Konsernin oikaistu osakekohtainen tulos (EPS)	60 %	2020 2021 2022			2023
Hiilipäästöjen vähentäminen	20 %	2020- 2022			
Konsernin yhdistetty asiakastytyväisyys	20 %	2020 2021 2022			

Hallintoneuvoston palkitseminen

Postin hallintoon kuuluvat yhtiökokous, hallitus ja toimitusjohtaja. Tämän lisäksi hallintoneuvosto valvoo yhtiön hallintoa. Hallintoneuvoston keskeisinä tehtävinä on valvoa, että yhtiötä johdetaan lain ja yhtiöjärjestyksen mukaan, antaa hallitukselle ohjeita laajakantoisissa asioissa, valvoa postipalveluiden toimivuutta ja antaa varsinaiselle yhtiökokoukselle lausunto tilinpäätöksestä ja tilintarkastuskertomuksesta. Hallintoneuvosto ei osallistu palkitsemispäätöksiin.

Hallintoneuvoston palkitsemisesta päätetään vuosittain varsinaisessa yhtiökokouksessa. Hallintoneuvoston jäsenille maksetaan kiinteä korvaus hallintoneuvoston kokouksiin osallistumisesta. Varsinaisen yhtiökokouksen päättämät kokouspalkkiot hallintoneuvostolle vuonna 2019 olivat:

- Hallintoneuvoston puheenjohtaja 800 euroa kokoukselta
- Hallintoneuvoston varapuheenjohtaja 600 euroa kokoukselta ja;
- Hallintoneuvoston jäsen 500 euroa kokoukselta.

Hallintoneuvoston jäsenillä ei ole muita etuja.

Hallintoneuvoston jäsenten osallistuminen kokouksiin ja maksetut palkkiot 2019 (euroa)

Jäsen	Osallistuminen	Palkkio
Aki Lindén, pj. (2.10.2019 alkaen)	1 / 1	800
Atte Harjanne, vpj. (2.10.2019 alkaen)	1 / 1	600
Markku Rossi, pj. (2.10.2019 asti)	3 / 3	2 400
Jani Toivola, vpj. (2.10.2019 asti)	2 / 3	1 200
Sari Essayah (2.10.2019 alkaen)	1 / 1	500
Maria Guzenina (2.10.2019 asti)	3 / 3	1 500
Eeva Kalli (2.10.2019 alkaen)	1 / 1	500
Kimmo Kiljunen (2.10.2019 alkaen)	1 / 1	500
Kari Kulmala (2.10.2019 asti)	3 / 3	1 500
Mia Laiho (2.10.2019 alkaen)	1 / 1	500
Rami Lehto	3 / 4	1 500
Pia Lohikoski (2.10.2019 alkaen)	1 / 1	500
Eeva-Maria Majjala (2.10.2019 asti)	3 / 3	1 500
Silvia Modig (2.10.2019 asti)	0 / 3	-
Mats Nylund (2.10.2019 asti)	3 / 3	1 500
Juha Pylväs (2.10.2019 asti)	3 / 3	1 500
Sari Raassina (2.10.2019 asti)	2 / 3	1 000
Mari Rantanen (2.10.2019 alkaen)	1 / 1	500
Veronica Rehn-Kivi (2.10.2019 alkaen)	1 / 1	500
Satu Taavitsainen (2.10.2019 asti)	3 / 3	1 500
Ari Tomiainen (2.10.2019 alkaen)	1 / 1	500
Juhana Vartiainen (2.10.2019 asti)	1 / 3	500
Paula Werning (2.10.2019 alkaen)	1 / 1	500

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. Hallitusten jäsenten palkitsemisrakenne on ollut samanlainen vuodesta 2010.

Varsinaisen yhtiökokouksen päättämät palkkiot hallitukselle vuonna 2019

	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	-

*Ulkomaalaisille hallituksen jäsenille kokouspalkkio maksetaan kaksinkertaisena eli 1 200 euroa kokoukselta. Yhtiökokouksen päätöksen mukaan hallituspalkkioita ei makseta sellaisille hallituksen jäsenille, jotka ovat jonkin Posti-konserniin kuuluvan yhtiön palveluksessa.

Hallituksen jäsenten osallistuminen kokouksiin ja maksetut palkkiot 2019 (euroa)

Jäsen ja valiokunta	Osallistuminen: Hallitus	Osallistuminen: Valiokunta	Kuukausiansio, yht.	Kokouspalkkio: Hallitus	Kuukausipalkkio Valiokunta ^c	Yhteensä
Markku Pohjola (Puheenjohtaja) Henkilöstövaliokunta (Puheenjohtaja)	24 / 24	7 / 7	43 800	14 400	9 600	67 800
Suvi-Anne Siimes (Varapuheenjohtaja) Henkilöstövaliokunta	24 / 24	6 / 7	28 200	14 400	7 200	49 800
Eero Hautaniemi Tarkastusvaliokunta	20 / 24	4 / 7	25 200	12 000	3 600	40 800
Petri Järvinen (25.3.2019 asti) Henkilöstövaliokunta (25.3.2019 asti)	3 / 3	2 / 2	5 894	1 800	1 200	8 894
Anna Martinkari (25.3.2019 alkaen) Henkilöstövaliokunta (25.3.-20.9.2019) Tarkastusvaliokunta (20.9.2019 alkaen)	19 / 21	4 / 4 2 / 2	19 374	22 800	7 200	49 374
Frank Marthaler Tarkastusvaliokunta	22 / 24	6 / 7	25 200	26 400	7 200	58 800
Minna Pajumaa (25.3.2019 alkaen) Tarkastusvaliokunta (25.3.-20.9.2019) Henkilöstövaliokunta (20.9.2019 alkaen)	19 / 21	3 / 3 1 / 1	19 374	11 400	5 400	36 174
Marja Pokela (25.3.2019 asti) Tarkastusvaliokunta (25.3.2019 asti)	2 / 3	2 / 2	5 894	1 200	1 200	8 294
Per Sjödel Henkilöstövaliokunta	24 / 24	7 / 7	25 200	28 800	9 600	63 600
Arja Talma Tarkastusvaliokunta (Puheenjohtaja)	22 / 24	7 / 7	28 200	13 200	9 000	50 400
Pertti Miettinen Henkilöstön edustaja **	17 / 24	-	-	-	-	-

^a Valiokuntakokouspalkkiot sisältävät valiokuntien kokousten ja hallituksen valmistelevien työryhmien kokousten palkkioiden yhteismäärän vuonna 2019.

** Yhtiökokouksen päätöksen mukaan hallituspalkkiota ei makseta sellaisille hallituksen jäsenille, jotka ovat jonkun Posti-konserniin kuuluvan yhtiön palveluksessa.

posti