

posti

2023 Palkitsemis- politiikka

posti.com



Posti Groupin palkitsemispolitiikka

Johdanto

Posti Group Oyj:n (”Posti” tai ”Yhtiö”) palkitsemispolitiikka muodostaa puitteet Posti Group Oyj:n hallituksen (”hallitus”), hallintoneuvoston ja toimitusjohtajan palkitsemiselle Suomen hallinnointikoodin suositusten sekä soveltuvin osin arvopaperimarkkinalain ja osakeyhtiölain edellyttämällä tavalla. Toimitusjohtajaa koskevat palkitsemispolitiikan kohdat koskevat myös mahdollista varatoimitusjohtajaa.

Vastuullisuus on ollut pitkään Postin strategian ytimessä ja olennainen osa Postin arvoja ja olemassaolon tarkoitusta. Posti haluaa toimia vastuullisesti ja kehittää kestäviä tuotteita ja palveluita. Nämä periaatteet heijastuvat vastuullisuusstrategian mukaisesti Postin toimitusjohtajan suoritukseen perustuvaan palkitsemiseen.

Hallitus hyväksyy palkitsemispolitiikan henkilöstövaliokunnan valmistelun perusteella. Hallitus vastaa palkitsemispolitiikan asianmukaisesta toteuttamisesta, kun taas sen valmistelu ja valvonta kuuluvat hallituksen

henkilöstövaliokunnalle. Henkilöstövaliokunta seuraa ja arvioi palkitsemispolitiikkaa jatkuvasti varmistaakseen, että se on Postin strategian, yrityskulttuurin ja osakkeenomistajien etujen mukainen.

Hallitus ehdottaa hallituksen jäsenten palkitsemisperiaatteet osana johdon palkitsemispolitiikkaa. Yhtiökokous tekee lopullisen päätöksen hallituksen palkkiosta.

Perusta

Tässä palkitsemispolitiikassa määritetään palkitsemisperiaatteet, joiden tarkoituksena on houkuttaa ja pitää paras mahdollinen johto sekä motivoida heidät kehittämään yhtiön pitkän aikavälin suorituskykyä sidosryhmien etujen ja tavoitellun yrityskulttuurin mukaisesti. Palkitsemispolitiikka edistää omistaja-arvon maksimointia varmistamalla, että palkitseminen on kilpailukykyistä, mikä mahdollistaa parhaiden osaajien houkuttelemisen ja yhtiössä pitämisen.

Tämän politiikan mukaiset toimitusjohtajan palkitsemisperiaatteet ovat yhdenmukaisia

niiden yleisten palkitsemisperiaatteiden kanssa, jotka koskevat kaikkia Postin työntekijöitä. Palkitseminen perustuu Postin tulokseen, jota mitataan taloudellisen tuloksen lisäksi myös Postin strategisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Lisäksi toimitusjohtajan palkitsemiseen heijastuu tehtävän vaatimusten täyttämiseksi tarvittava osaaminen ja työpanos. Samaa käytäntöä sovelletaan muidenkin postilaisten palkitsemista määriteltäessä. Kuitenkin verrattaessa tyypilliseen Postin työntekijään, toimitusjohtajan suoritukseen perustuvien kannustinohjelmien ansaintamahdollisuus muodostaa merkittävemmän osuuden kokonaispalkitsemisesta. Tämän tarkoituksena on korostaa Postin tuloksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen välistä yhteyttä ja varmistaa osakkeenomistajien etujen mukaisuus.

Hallituksen ja hallintoneuvoston palkkiot

Yhtiökokous päättää osakeyhtiölaissa säädetyistä hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenille maksettavista palkkioista. Päätös tehdään

vuodeksi kerrallaan, ja se perustuu valtion omistajaohjauksen esitykseen.

Hallituksen jäsenten palkitsemisessa valtio noudattaa avoimuuden, tasapuolisuuden ja markkinoiden mukaisuuden periaatteita. Valtion tulee voida nimittää osaavia henkilöitä valtionyhtiöiden hallituksiin. Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päätettäessä on otettava huomioon yhtiön markkinatilanteen asettamat vaatimukset ja hallituksessa tehtävän työn kansainvälinen luonne sekä vaatimus omistaja-arvon kasvattamisesta. Valtion näkemyksen mukaan hallitustyöskentelystä maksettava korvaus ei ole eläkkeenperusteena olevaa työansiota.

Pääperiaate on, ellei yhtiökokous toisin päättä, että ne hallituksen jäsenet, jotka ovat Postin työntekijöitä, eivät saa palkkiota hallitustyöskentelystä.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Päätöksentekoprosessin kuvaus

Toimitusjohtajan palkitsemisen suunnittelusta vastaa henkilöstövaliokunta. Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja muista työehdoista päättää hallitus. Hallitus asettaa toimitusjohtajalle myös henkilökohtaisia tavoitteita hallituksen hyväksymien lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien kautta, seuraa näiden tavoitteiden toteutumista ja päättää niiden perusteella maksettavista palkkioista. Pääsääntöisesti jokainen päätös tehdään henkilöstövaliokunnan esityksen perusteella. Posti Groupin johtoon kuuluva henkilö ei saa toimia henkilöstövaliokunnan jäsenenä, ja eturistiriitoja koskevaa yleissääntöä sovelletaan myös palkitsemista koskevassa päätöksenteossa.

Yhtiökokous

Päättää hallituksen ja hallintoneuvoston palkkioista.

Hallitus

Päättää toimitusjohtajan palkkioista ja muista työsuhteen ehdoista. Päättää lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista. Asettaa henkilökohtaiset tavoitteet ja hyväksyy järjestelmien mukaiset palkkiot.

Hallituksen henkilöstövaliokunta

Valmistelee toimitusjohtajan palkitsemista koskevat ehdotukset hallitukselle.

Kokonaispalkitsemisen rakenne

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta (sisältäen luontoisedut) ja muuttuvasta palkasta. Muuttuva palkka voi perustua lyhyen tai pitkän aikavälin suoritukseen. Hallitus määrittelee muuttuvan palkan enimmäismäärän suhteessa kiinteään palkkaan yksittäisen STI- ja LTI-ohjelman käynnistämisen yhteydessä kulloinkin voimassaolevan valtion palkitsemisohjeistuksen perusteella. Tällä hetkellä muuttuvan palkan enimmäismäärä on 120 % peruspalkasta. Muuttuvan palkan tavoitetaso on 50 % peruspalkasta. Toimitusjohtajalla ei ole lisäeläkettä.

Osa	Tarkoitus	Rakenne	Enimmäismäärä
Palkka + etuudet	Palkka on kiinteä osa palkitsemista.	Kokonaispalkka sisältää kuukausipalkan, etuudet ja lomapalkan. Etuuksiin kuuluvat Postin käytännön mukaiset luontoisedut (esim. sairauskulut, riski- ja henkivakuutus, auto ja puhelin). Palkka ja etuudet tarkistetaan vuosittain.	Palkan ja etuuksien tulisi olla kilpailukyisiä suhteessa ulkoisiin markkinoihin ja heijastaa liiketoiminnan laajuutta ja monimutkaisuutta.
Lyhyen aikavälin bonus	Rahamääräinen palkkio Postin strategisten painopistealueiden ja lyhyen aikavälin liiketoimintasuunnitelman saavuttamisesta.	Suoritumista mitataan enintään vuoden ajan ja palkkio maksetaan rahana tarkastelujakson päätyttyä. Lyhyen aikavälin bonukset perustuvat konsernin taloudellisiin ja strategisiin tavoitteisiin (mukaan lukien liiketoimintatason tavoitteet soveltuvilta osin) sekä hallituksen määrittelemiin yksittäisiin strategisiin hankkeisiin.	Enintään 60 % vuosipalkasta.
Pitkän aikavälin kannustin	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI) on rahapohjainen kannustinjärjestelmä, joka tukee omistaja-arvon luomista sekä strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamista.	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä perustuu konsernin tulokseen tyypillisesti vähintään kolmen vuoden ajalta. Palkkiot maksetaan rahana tarkastelujakson päätyttyä.	Enintään 60 % vuosipalkasta.

Suorituskriteerit ja tavoiteasetanta

Hallitus huomioi Postin strategian ja pitkän aikavälin tavoitteet määrittäessään lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisen kriteerejä ja tavoitteita. Kriteerivalinnoilla pyritään ohjaamaan toimitusjohtajaa toteuttamaan strategiaa ja saavuttamaan kestäviä taloudellisia tuloksia. Suorituskriteerit perustuvat erilaisiin taloudellisiin, operatiivisiin ja strategiaan kriteereihin. Taloudellisia ja operatiivisia kriteerejä ovat esimerkiksi EPS (osakekohtainen tulos) ja ROCE (sidotun pääoman tuotto), joiden avulla pyritään varmistamaan Postin kannattavuus, toiminnan tehokkuus ja pitkäjänteinen kestävä kehitys. Strategisten kriteerien avulla painotetaan strategisen kehittämisen ja liiketoiminnan uudistamisen merkitystä. Postin tavoitteena on olla etulinjassa kehittämässä vastuullisia ja kestäviä liiketoimintaratkaisuja, ja tämän tulee heijastua myös toimitusjohtajan suoritusperusteiseen palkitsemiseen.

Hallitus asettaa vuosittain vähimmäis- ja enimmäistasot valituille kriteereille ja määrittää niihin perustuvan palkkion määrän. Asettaessaan tavoitteita hallitus määrittelee myös, miten kunkin kriteerin saavuttaminen lasketaan tai muutoin määritetään. Hallitus hyväksyy lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkiojärjestelmien maksutasot.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän aikajana

Jotta johdon palkitseminen olisi mahdollisimman hyvin linjassa Postin strategian ja pitkäaikaisen omistaja-arvon kanssa, pitkän aikavälin palkitsemisen tarkastelujakso on tyypillisesti kolme (3) vuotta. Kuhunkin tarkastelujaksoon voi sisältyä yksi tai useampi suorituskriteeri. Kunkin suorituskriteerin tarkastelujaksoksi määritetään yhdestä kolmeen vuotta sen mukaan, mitä hallitus pitää asianmukaisena huomioiden Postin strategisen tilanteen kriteerien asettamishetkellä.

Takaisinperintä ja lykkäys

Hallitus voi tarvittaessa harkintansa mukaan pienentää Postin tulospalkkiojärjestelmän mukaisia palkkioita tai lykätä niiden maksamista. Tämä on mahdollista a) jos Postissa tai sen toimintaympäristössä ilmenee poikkeuksellisia ja odottamattomia tapahtumia tai olosuhdemuutoksia, b) jos Postin rakenteessa tai strategiassa tapahtuu odottamattomia, olennaisia muutoksia tai c) jos taloudelliset tulokset, näkymät tai taloudellinen tilanne ovat erityisen ja odottamattoman heikot.

Hallituksella on oikeus peruuttaa palkkio kokonaan tai osittain, jos toimitusjohtaja on tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella

aiheuttanut niiden taloudellisten tai muiden tietojen väärentämisen, joiden perusteella palkkio on määritetty tai mitattu.

Sopimusjärjestelyt

Hallitus hyväksyy ja päättää toimitusjohtajan sopimusjärjestelyistä. Näiden ohjeiden mukaan toimitusjohtajasopimus tehdään toistaiseksi enintään kuuden (6) kuukauden irtisanomisajalla, ja irtisanomisajalta maksettava korvaus ja eroraha ovat yhteensä enintään 12 kk:n kiinteän palkan (tai muun valtion palkitsemisohjeissa määritellyn enimmäismäärän) verran.

Poikkeustilanteet

On Postin ja sen osakkeenomistajien edun mukaista, että hallitus voi tilapäisesti poiketa tietyistä palkitsemispolitiikassa määritellyistä periaatteista. Näin ollen hallitus voi poiketa palkitsemispolitiikasta seuraavissa tilanteissa: uuden toimitusjohtajan rekrytointi; merkittävä fuusio, jakautuminen, omaisuuden myynti tai muu yrityskauppa tai yritysjärjestely; Postin strategian merkittävä muutos; tai lainsäädännön, sääntelyn, verotuksen tai vastaavien säännösten muutokset.

Palkitsemisen komponentteihin, sopimuslausekkeisiin, tulospalkkiojärjestelmän rakenteisiin ja mekanismeihin sekä niiden määräaikoihin, kriteereihin ja ansaintamahdollisuuksiin voidaan tehdä tarpeelliseksi katsottuja muutoksia Postin pitkäaikaisen omistaja-arvon kehittymisen varmistamiseksi.

Palkitsemispolitiikasta poikkeamisesta on ilmoitettava avoimesti osakkeenomistajille.

Palkitsemispolitiikan muutos- ja korjaushistoria

Postin palkitsemispolitiikka noudattaa kulloinkin voimassa olevia valtion palkitsemisohjeita. Valtion ohjeiden muuttuessa henkilöstövaliokunta arvioi, tulisiko nämä muutokset ottaa huomioon Postin palkitsemispolitiikassa. Jos palkitsemispolitiikkaa on muutettava, muutokset valmistellaan henkilöstövaliokunnassa ja hallitus hyväksyy ne. Merkittävät palkitsemispolitiikan muutokset on kuvattava ja selitettävä palkitsemispolitiikassa, ja niistä on esitettävä yhteenveto seuraavassa yhtiökokouksessa.

posti

posti.com