

2021 Palkitsemisraportti

www.posti.com/hallinnointi

in



posti

Johdanto

Postin palkitsemisperiaatteiden tavoitteena on tukea konsernin strategisten tavoitteiden toteutumista, palkita menestyksellisestä suorituksesta sekä konsernin strategian, kulttuurin ja arvojen mukaisista tuloksista. Palkitsemisperiaatteiden tarkoituksena on houkutella ja pitää parhaat tiimit ja osaajat, sekä motivoida heitä 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 2021 aikana voitu palkita yhtiön kokonaisuunnistumisesta. Postin henkilökunta on osoittanut erinomaista sitoutuneisuutta, sinnikkyyttä ja huolellisuutta, vaikka koronan mukanaan tuomat haastavat

olosuhteet ovat jatkuneet jo pitkään.

Palkitsemista onkin edellisen vuoden tapaan kohdennettu tuotannollisen työn tekemiseen”, 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 omistajarvoa. 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 2017–2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Hallituksen puheenjohtaja EUR ¹	58 917	61 800	67 800	76 917	79 800
Hallituksen varapuheenjohtaja EUR ²	41 890	42 600	49 800	71 156	52 200
Hallituksen muut jäsenet keskimäärin EUR	37 706	35 028	39 542	22 408	34 918
Hallituksen jäsenet yhteensä EUR	327 045	384 626	433 936	394 561	411 340
Toimitusjohtaja EUR ³	782 194	987 764	1 023 355	631 190	910 993
Postin työntekijän keskimääräinen palkka EUR ⁴	31 504	32 902	33 514	35 065	36 981
Liikevaihto MEUR	1 647,0	1 610,3	1 564,6	1 613,6	1 595,0
Oikaistu liiketulos MEUR	42,4	44,8	39,0	66,1	59,8
Vuodesta 2021 oikaistu käyttökate MEUR					181,6

¹Sanna Suvanto-Harsaae 14.5.2020 alkaen, Markku Pohjola 27.3.2017–14.5.2020, Arto Hiltunen 27.3.2017 asti.

²Per Sjödel 14.5.2020 alkaen, Suvi-Anne Siimes 27.3.2017–14.5.2020.

³Turkka Kuusisto 2.10.2019 alkaen, Heikki Malinen 1.10.2019 asti.

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

Taloudelliset tunnusluvut on esitetty samanlaisina kuin vuosittain tilinpäätöksissä. Vanhojen vuosien lukuja ei ole oikaistu lopetettujen toimintojen osalta.

Hallintoneuvoston ja hallituksen palkkiot vuonna 2021

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 2021 olivat:

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

Hallintoneuvoston jäsenillä ei ole muita etuja.

Hallintoneuvoston jäsenille maksetut palkkiot 2021 (euroa)

	Kokouspalkkiot yhteensä
Aki Lindén, pj.	3 200
Heli Järvinen, varapj. (2.12.2021 alkaen)	-
Atte Harjanne, varapj. (2.12.2021 asti)	2 400
Sari Essayah	2 000
Eeva Kalli	2 000
Kimmo Kiljunen	2 000
Mia Laiho	2 000
Rami Lehto	2 000
Pia Lohikoski	1 500
Mari Rantanen	2 000
Veronica Rehn-Kivi	1 500
Ari Torniainen	1 500
Paula Werning	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. 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 2021:

	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

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

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2021 (EUR)

Hallituksen jäsenet 31.12.2021	Kuukausiansio, yhteensä	Kokouspalkkio: hallitus	Kokouspalkkio: valiokunta	Yhteensä
Sanna Suvanto-Harsaae , puheenjohtaja Strategiavaliokunta pj. Henkilöstövaliokunta pj. Tarkastusvaliokunta	43 800	14 400	21 600	79 800
Per Sjädel , varapuheenjohtaja Strategiavaliokunta	28 200	14 400	9 600	52 200
Raija-Leena Hankonen-Nybo m Tarkastusvaliokunta pj.	28 200	7 200	3 600	39 000
Harri Hietala Henkilöstövaliokunta	25 200	7 200	2 400	34 800
Sirpa Huuskonen Henkilöstövaliokunta	25 200	7 200	2 400	34 800
Kari-Pekka Laaksonen (alkaen 9.4.2021) Strategiavaliokunta (alkaen 9.4.2021)	18 340	10 800	4 800	33 940
Frank Marthaler Strategiavaliokunta Tarkastusvaliokunta	25 200	14 400	15 600	55 200
Minna Pajumaa Henkilöstövaliokunta Tarkastusvaliokunta	25 200	6 600	6 000	37 800
Hanna Vuorela Strategiavaliokunta	25 200	7 200	4 800	37 200
Satu Ollikainen Henkilöstön edustaja	0	6 600	0	6 600

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2021

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 saavut-

tamiseen. Suoritusmittarit perustuvat erilaisiin taloudellisiin, operatiivisiin ja strategiaan 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 2021 maksettujen lyhyen aikavälin bonusten ja pitkän aikavälin kannustimien yhteismäärä oli 50,4 % hänelle vuonna 2021 maksetun kokonaispalkitsemisen määrästä. Kiinteän kokonaispalkan määrä (sisältäen luontaisedut ja vakuutusturvaedut) oli 49,6 % hänelle vuonna 2021 maksetun kokonaispalkitsemisen määrästä.

Pitkän aikavälin kannustinohjelmien

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä on rahapohjainen kannustin, joka perustuu Posti konsernin suoritukseen.

Ohjelma	Mittarit	Tulos	Maksu-% enimmäispalkkiosta
LTI 10 ansaintajakso 2018–2020 Maksukausi 2021	Kannattavuus (EPS) Kasvu (Paketti-liiketoiminnan liikevaihto)	Yli tavoitteen	2021: 61 %
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) Hiilipäästöjen vähentäminen Konsernin asiakastytyväisyys		
LTI 2021–2023	Kannattavuus (EPS) Hiilipäästöjen vähentäminen Konsernin asiakastytyväisyys		
LTI 2022–2024	Kannattavuus (EPS) Hiilipäästöjen vähentäminen Konsernin asiakastytyväisyys Työntekijöiden sitoutuminen indeksi		

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

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

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen vuonna 2021 (EUR)

Kokonaispalkka sisältäen luontaisedut ja vakuutusturvaedut	Lyhyen aikavälin bonus liittyen vuoden 2020 suoritukseen	Pitkän aikavälin kannustimet liittyen vuoden 2018–2020 suoritukseen (LTI10) ja siirtymävaiheen kannustinohjelmaan (2X)	Yhteensä
451 901	231 525	227 567	910 993

Lyhyen aikavälin bonus

Vuoden 2020 suoritukseen perustuvat bonukset, jotka maksettiin vuonna 2021, perustuivat konsernin oikaistuun vapaaseen kassavirtaan, oikaistuun liiketulokseen, myynti-, hallinto- sekä yleiskustannusten vähentämiseen. Asetettujen tavoitteiden saavuttamisen perusteella toimitusjohtaja Turkka Kuusistolle maksettu koko vuoteen 2020 kohdistuva lyhyen aikavälin bonus oli 51,45 % vuosipalkasta.

Vuoden 2021 suoritukseen perustuvat bonukset, jotka on maksettu vuonna 2022, perustuivat konsernin oikaistuun liiketulokseen, konsernin liikevaihtoon ja tapaturmataajuuteen (LTAI). Asetettujen tavoitteiden saavuttamisen perusteella toimitusjohtaja Turkka Kuusistolle maksettu koko vuoteen 2021 kohdistuva lyhyen aikavälin bonus oli 45,44 % vuosipalkasta.

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

posti



www.posti.com/hallinnointi