

POSTI GROUP OYJ

# Palkka- ja palkkioselvitys 2017

**posti**

# 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 suoriutumisesta.

Palkitsemisperiaatteet auttavat yritystä houkuttelemaan ja pitämään parhaat osaajat, sekä motivoivat heitä konsernin kehittämisessä ja tavoitteiden saavuttamisessa. Periaatteet kattavat sekä Posti Group -konsernin johdon että työntekijät: Postin menestys ja saavutukset kuuluvat kaikille.

## Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Henkilöstövaliokunta suunnittelee konsernin 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.

### VARSINAINEN YHTIÖKOKOUS

Päättää hallituksen ja hallintoneuvoston palkitsemisesta

### HALLINTONEUVOSTO

Antaa hallitukselle ohjeita asioissa, jotka ovat laajakantoisia tai periaatteellisesti tärkeitä

### HALLITUS

Päättää toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisesta. Päättää lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä asettamalla yhtiön tavoitetasot.

### HENKILÖSTÖVALIOKUNTA

Valmistelee palkitsemista koskevat esitykset hallitukselle

## Suoriutumiseen perustuva palkitseminen

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

Vuoden 2016 suoriutumiseen perustuvat bonukset (jotka maksettiin huhtikuussa 2017) muodostuivat konsernin taloudellisesta suoriutumisesta (liikevaihto ja oikaistu liiketulos) ja henkilökohtaisten strategiasta johdettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Postin vuoden 2016 tulos oli vahva, minkä johdosta toimitusjohtajalle maksettiin 45 % suuruinen bonus vuosipalkasta ja muut johtoryhmän jäsenet saivat keskimäärin 41 % suuruisen bonuksen vuosipalkasta.

Vuoden 2017 suoriutumiseen perustuvat bonukset (jotka maksetaan huhtikuussa 2018) muodostuivat konsernin taloudellisesta suoriutumisesta (liikevaihto ja oikaistu liiketulos) ja henkilökohtaisten strategiasta johdettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Tällä tuettiin Postin strategiaa säilyttää hyvä kannattavuus ja tuottaa kasvua uusilla palveluilla. Asetettujen tavoitteiden saavuttamisen perusteella toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle maksettavat bonukset vaihtelivat 15,65–40,20 % välillä vuosipalkasta.

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 tavoitetason välillä. Palkkiota kertyi 22 % enimmäismäärästä, ja palkkio maksetaan kolmessa erässä (40 % vuonna 2017, 30 % vuonna 2018 ja 30 % vuonna 2019). Ensimmäinen erä maksettiin maaliskuussa 2017.

Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä LTI9 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 % enimmäismäärästä. Kertynyt palkkio maksetaan vuosien 2018, 2019 ja 2020 aikana.

## Palkitsemisperiaatteet vuonna 2018 ja tulevaisuudessa

Vuonna 2017 henkilöstövaliokunta tarkasteli konsernin palkitsemisperiaatteita ja suositteli hallitukselle muutoksia lyhyen aikavälin bonusjärjestelmän ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän painotuksissa. Muutoksilla varmistetaan, että järjestelmät tukevat jatkossakin konsernin strategisia päämääriä ja ovat linjassa niiden kanssa. Henkilöstövaliokunta ehdotti, että vapaan kassavirran mittaaminen sisällytetään lyhyen aikavälin bonusjärjestelmään. Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän perusteella kertyneiden palkkioiden vaihteellinen maksaminen on poistettu palkkiokausilta vuodesta 2018 eteenpäin. Kummankaan järjestelmän enimmäismääriin ei tehty muutoksia. Hallitus hyväksyi muutokset.

Henkilöstövaliokunta tarkasteli myös koko Postin henkilöstön palkitsemista ja hyväksyi nykyisen voittopalkkiojärjestelmän korvaamisen kohdennetulla palkitsemisjärjestelmällä vuodelle 2018. Kohdennettu palkitsemisjärjestelmä suunnataan nimenomaisesti henkilöille, jotka suoriutuvat erinomaisesti asiakaspalvelutyössä, tuotannossa tai työturvallisuuden alalla.

Postin liiketoiminta on suuressa murroksessa matkalla kohti tulevaisuutta. Postin hallitus on hyväksynyt yhtiön strategian ja taloudelliset tavoitteet vuosille 2018–2020. Yhtiön muuttuessa meidän on varmistettava, että palkitsemisperiaattemme tukevat jatkossakin strategisia painotuksiamme ja ovat samalla kykeneviä sopeutumaan liiketoiminnan muuttuviin tarpeisiin. Palkitsemisjärjestelmämme avainperiaate eli kulttuurimme ja arvojemme mukaisesta erinomaisesta suoriutumisesta palkitseminen pysyy kuitenkin muuttumattomana ja toimintamme ytimessä.

### Markku Pohjola

Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

# JOHTORYHMÄN PALKITSEMISPERIAATTEET

## Palkitsemisen filosofia, periaatteet ja lähestymistavat

Postin menestys on suoraan riippuvainen osaavasta, tulosorientoituneesta ja motivoituneesta henkilöstöstä. Palkitsemisfilosofiamme tehtävänä on varmistaa, että palkitsemisemme tukee ja on linjassa sekä yhtiön strategisten tavoitteiden että tavoitellun yrityskulttuurin kanssa. Palkitsemisperiaatteet auttavat yritystä houkuttelemaan ja pitämään parhaat osaajat, sekä motivoivat heitä konsernin kehittämisessä ja tavoitteiden saavuttamisessa

Palkitsemisfilosofiamme tiivistyy palkitsemisperiaatteisiin ja -käytäntöihin. Palkitseminen ei ole ainoa keino toteuttaa palkitsemisfilosofiaamme, vaan se on osa johtamistapaa ja järjestelmää, johon kuuluu myös suoriutumisen arviointi, työkierto, seuraajasuunnittelu ja työntekijöiden yksilöllinen kehittäminen. Palkitsemisperiaatteet koskevat ylimmän johdon lisäksi kaikkia Postin työntekijöitä; Postin menestys ja saavutukset kuuluvat kaikille.

Postin palkitsemisperiaatteet ja yleiset korvaus- ja luontoisetuuskäytänteet ohjaavat palkitsemista. Sekä hallitus että henkilöstövaliokunta osallistuvat palkitsemista koskevaan valmisteluun ja päätöksentekoon.

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 kykyjen houuttelemisen ja pitämisen.

Johdonmukaiset, järkevät ja ymmärrettävät palkitsemisperiaatteet auttavat positiivisen työnantajabrändin luomisessa ja herättävät arvostusta työntekijöissä. Kaikki Postin palkitsemisjärjestelmät perustuvat läpinäkyvyydelle, oikeudenmukaisuudelle ja monimuotoisuudelle. Postin strategian menestyksen kannalta on tärkeää säilyttää tasapaino kilpailukyvyssä markkinoilla ja palkitsemisen kokonaiskustannusten välillä.

Posti noudattaa valtio-omisteisten yhtiöiden johdon palkitsemista ja eläke-etuuksia koskevia ohjeita.

## Johtoryhmän palkitseminen

Toimitusjohtajan, johtoryhmän jäsenten ja muiden avainhenkilöiden palkitseminen koostuu seuraavista elementeistä:

ELEMENTTI	TARKOITUS	RAKENNE	ENIMMÄISPALKKIOT
Palkka	Palkka on työntekijälle työsuorituksesta maksettava kiinteä korvaus.	Kokonaispalkka sisältää kuukausipalkat, etuudet ja lomarahat.  Toimitusjohtaja on oikeutettu sairaskulu-, riski- ja henkivakuutukseen sekä konsernin käytännön mukaisiin luontaisetuihin (auto- ja matkapuhelinetu).	Palkka ja etuudet tarkistetaan vuosittain.
Lyhyen aikavälin bonus	Lyhyen aikavälin bonusjärjestelmä on käteispohjainen kannustinjärjestelmä, jolla palkitaan Postin strategisten päätavoitteiden ja lyhyen aikavälin liiketoimintasuunnitelman saavuttamisesta. Vuosittainen bonus palkitsee niin yksilökohtaisista kuin ryhmäkohtaisista suorituksista.  Järjestelmän piiriin kuuluu noin 1 800 työntekijää, mukaan lukien johtoryhmän jäsenet.	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 (40 % vuonna 2016) Bonukset on rajoitettu 60 % vuosipalkasta.
Pitkän aikavälin kannustin	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI) tukee pitkän aikavälin suoriutumista ja sitoo yhteen johdon ja osakkeenomistajien intressit.  Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä on rahallinen kannustin, jonka tarkoitus on motivoida ja palkita avainhenkilöitä, joiden toiminta on yhtiölle äärimmäisen tärkeää.  Hallitus hyväksyy henkilöt, jotka ovat oikeutettuja kannustinjärjestelmän mukaisiin palkkioihin (järjestelmään kuulumisen on harkinnanvaraista ja arvioidaan vuosittain). Järjestelmän piiriin kuuluu noin 95 johto- ja avainhenkilöä.	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä perustuu konsernin suoriutumiseen, jota mitataan kolmen tilikauden ajan.  Palkkiot ansaintakausilta, jotka ovat päättyneet vuonna 2017 (eli LTI9 ja aikaisemmat), maksetaan osissa seuraavien kolmen vuoden aikana.  Palkkiot ansaintakausilta, jotka ovat alkaneet 2018 tai sen jälkeen (esim. LTI10), maksetaan yhdessä osassa seuraavan ansaintakauden päättyessä.	Toimitusjohtajalle ja muulle johtoryhmälle maksettavat bonukset on rajoitettu 60 % vuosipalkasta.
Eläkkeet	Tarjota asianmukaiset eläke-etuudet työntekijöille.	Ennen vuotta 2012 nimitetyt johtoryhmän jäsenet kuuluvat maksuperusteiseen ryhmäeläkejärjestelmään.  Vuoden 2012 jälkeen nimitetyillä johtoryhmän jäsenillä (ml. toimitusjohtaja) ei ole lisäeläkettä. Heidän eläkkeensä määräytyy täysin TyEL:n mukaisesti.	Lailta säädetyissä rajoissa. Maksuperusteisen ryhmäeläkejärjestelmän vuosittaiset eläkemaksut on rajoitettu 20 % vuosipalkasta.

## Toimitusjohtajaa koskevat sopimusjärjestelyt

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

## Muiden Postin työntekijöiden palkitseminen

### Kiinteä palkka

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

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

Osallistamalla palkkatutkimuksiin yhtiö varmistaa, että yhtiön palkkatasot ovat kilpailukykyisiä relevanttiin markkinaan verrattuna.

### Edut

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

### Eläke

Eläkkeissä noudatetaan paikallisia vaatimuksia ja käytäntöjä.

### Muuttuva palkanosa

Muuttuva palkanosa 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 korvauksiin määräytyy yhtiön käytäntöjen mukaisesti. Tavoitetasolla kannustinjärjestelmään kuuluvien henkilöiden muuttuvan palkanosa suuruus on 3,5–30 % 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.

# PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

## Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen

Alla olevassa taulukossa on esitetty toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle vuonna 2017 maksetut palkat, lisäeläkkeet, tulospalkkiot sekä pitkän aikavälin kannustimet. Kokonaispalkka sisältää luontaisedut sekä lomarahat.

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

<sup>1</sup> Vuonna 2017 maksettu lyhyen aikavälin bonus liittyy vuoden 2016 suoritukseen

<sup>2</sup> Vuonna 2017 maksettu pitkän aikavälin kannustin liittyy vuosien 2014–2016 suoritukseen (LT18)

<sup>3</sup> 31.12.2016 johtoryhmässä oli kahdeksan jäsentä. Turka Kuusisto on ollut johtoryhmän jäsen 1.8.2016 alkaen. 31.12.2017 johtoryhmään kuului 10 jäsentä.

Toimitusjohtajalla tai vuoden 2012 jälkeen nimitetyillä johtoryhmän jäsenillä ei ole lisäeläkettä. Ennen vuotta 2012 nimitetyt johtoryhmän jäsenet kuuluvat maksuperusteiseen ryhmäeläkevakuutusjärjestelmään.

## Lyhyen aikavälin bonus

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

## Vuoden 2016 lyhyen aikavälin bonus (maksettu vuonna 2017)

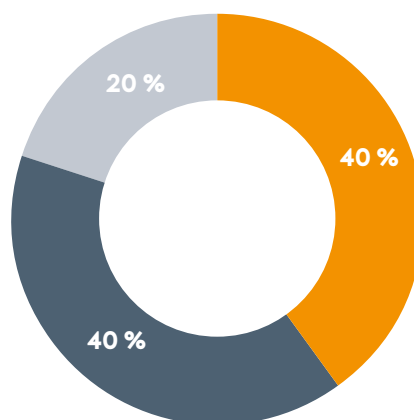
Vuoden 2016 lyhyen aikavälin bonukset perustuivat seuraaville mittareille:

### Strategiset tavoitteet

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

### Konsernin oikaistu liiketulos

Tulos 2016: €46m  
Lopullinen tulos: yli tavoitteen



### Konsernin liikevaihto

Tulos 2016: €1,606m  
Lopullinen tulos: kynnysarvon 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 (maksetaan vuonna 2018)

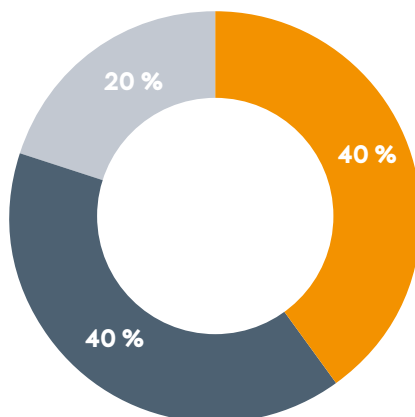
Tavoitteiden saavuttamisesta maksettava bonus vuonna 2017 oli 30 % vuosipalkasta (40 % vuonna 2016) Vuoden 2017 lyhyen aikavälin bonukset perustuivat seuraaville mittareille:

### Strategiset tavoitteet

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

### Konsernin oikaistu liikevaihto

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



### Konsernin vertailukelpoinen liikevaihto

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

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

## Vuoden 2018 lyhyen aikavälin bonus

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



## Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
LT17 2013–2015		Ansaintakausi			Maksukausi					
LT18 2014–2016		Ansaintakausi				Maksukausi				
LT19 2015–2017			Ansaintakausi			Maksukausi				

	Mittarit	Enimmäispalkkio	Lopullinen tulos	Maksu, %:a enimmäispalkkiosta
LT17 2013–2015	Kannattavuus (ROIC %)	40 % henkilön vuosipalkasta	Alle kynnyksarvon	0 %
LT18 2014–2016	Kannattavuus (ROIC %)	40 % henkilön vuosipalkasta	Kynnyksarvon ja tavoitteen välissä	22 %
LT19 2015–2017	80 % kannattavuus (ROCE %) ja 20 % kasvu (liikevaihto)	40 %–60 % henkilön vuosipalkasta	Tavoitteessa	47 %

### LT18 (2014–2016)

Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä LT18 perustui Postin sijoitetun pääoman keskimääräiselle tuotolle kolmen vuoden jaksolla, joka päättyi 31.12.2016. Keskimääräinen sijoitetun pääoman tuotto oli 3,6 %, joka oli kynnyksen ja tavoitteen välillä. Palkkiota kertyi 22 % enimmäismäärästä, ja palkkio maksetaan kolmessa erässä (40 % vuonna 2017, 30 % vuonna 2018 ja 30 % vuonna 2019). Ensimmäinen erä maksettiin maaliskuussa 2017.

### LT19 (2015–2017)

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

### LT19

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

Kaiken kaikkiaan palkkioita kertyi 47 % enimmäismäärästä. Kertynyt palkkio maksetaan vuosien 2018, 2019 ja 2020 aikana.

## 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.

Hallintoneuvoston palkitsemisesta päätetään vuosittain varsinaisessa yhtiökokouksessa. Hallintoneuvoston jäsenille maksetaan kiinteä korvaus hallintoneuvoston kokouksiin osallistumisesta. Varsinaisen yhtiökokouksen päättämät kokouspalkkiot hallintoneuvostolle vuonna 2017 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, kokousaktiivisuus ja maksetut palkkiot 2017 (euroa)

Jäsen	Osallistuminen	Palkkio
Markku Rossi (Puheenjohtaja)	4/4	3 200
Jani Toivola (Varapuheenjohtaja)	2/4	1 200
Maria Guzenina	3/4	1 500
Rami Lehto	3/4	1 500
Eeva-Maria Majjala	4/4	2 000
Sari Moisanen	2/4	1 000
Mats Nylund	4/4	2 000
Juha Pylväs	4/4	2 000
Sari Raassina	3/4	1 500
Lulu Ranne	4/4	2 000
Satu Taavitsainen	2/4	1 000
Kari Tolvanen	4/4	2 000

## Hallituksen palkkiot

Hallitus on vastuussa yhtiön johtamisesta ja sen toimintojen asianmukaisesta järjestämisestä. Hallituksen palkitsemisesta päätetään vuosittain varsinaisessa yhtiökokouksessa. Hallituksen jäsenille maksetaan heidän asemaansa perustuva kuukausipalkio sekä lisäksi kokouspalkkio. Hallitusten jäsenten palkitsemisrakenne on ollut samanlainen vuodesta 2010.

### Varsinaisen yhtiökokouksen päättämät palkkiot hallitukselle vuonna 2017 (euroa)

	Palkkio / kk	Palkkio / kokous
Hallituksen puheenjohtaja	3 650	600
Hallituksen varapuheenjohtaja	2 350	600
Hallituksen jäsen	2 100	600
Valiokunnan jäsen	-	600

### Hallituksen jäsenten osallistuminen kokouksiin ja maksetut palkkiot 2017 (euroa)

Jäsen ja valiokunta	Osallistuminen: Hallitus	Osallistuminen: Valiokunta	Kuukausiansio, yht	Kokouspalkkio: Hallitus	Kokouspalkkio: Valiokunta	Yhteensä
<b>Markku Pohjola</b> (Puheenjohtaja) (27.3.2017 eteenpäin) Henkilöstövaliokunta (Puheenjohtaja) (12.4.2017 eteenpäin)	12/12	5/5	33 438	7 200	3 000	44 238
<b>Suvi-Anne Siimes</b> (Varapuheenjohtaja) Tarkastusvaliokunta (12.4.2017 asti) Henkilöstövaliokunta (12.4.2017 eteenpäin)	16/16	7/8	27 490	9 600	4 200	41 890
<b>Eero Hautaniemi</b> (27.3.2017 eteenpäin) Tarkastusvaliokunta (12.4.2017 eteenpäin)	9/12	5/5	19 238	5 400	3 000	27 638
<b>Petri Järvinen</b> Henkilöstövaliokunta (12.4.2017 asti) Tarkastusvaliokunta (12.4.2017 eteenpäin)	16/16	8/8	25 200	9 600	4 800	40 200
<b>Petri Kokko</b> Henkilöstövaliokunta	14/16	7/8	25 200	8 400	4 200	38 400
<b>Kirsi Nuotto</b> Henkilöstövaliokunta	16/16	8/8	25 200	9 600	4 800	40 200
<b>Marja Pokela</b> Tarkastusvaliokunta	16/16	8/8	25 200	9 600	4 800	40 200
<b>Arja Talma</b> Tarkastusvaliokunta (Puheenjohtaja)	16/16	8/8	25 200	9 600	4 800	39 600
<b>Arto Hiltunen</b> (Puheenjohtaja) (27.3.2017 asti) Henkilöstövaliokunta (Puheenjohtaja)	4/4	3/3	10 479	2 400	1 800	14 679

Vuonna 2017 hallitus ja hallintoneuvosto pitivät tavanomaisten hallitusten kokousten lisäksi yhteiskokouksen yhden hallintoneuvoston säännöllisen kokouksen yhteydessä.

posti