

Postin palkka- ja palkkioselvitys 2018

Palkka- ja palkkioselvitys 2018

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.

Palkitsemisperiaatteiden tarkoitus on houkutella ja säilyttää parhaat tiimit ja osaajat sekä motivoida heidät

saamaan aikaan Posti-konsernin tavoittelema kehitys ja tulokset. Periaatteet kattavat sekä Posti-konsernin johdon, että työntekijät. Postin menestys ja saavutukset kuuluvat kaikille.

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Hallituksen 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

Suoriutumiseen perustuva palkitseminen

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

Vuoden 2017 suoriutumiseen perustuvat bonukset (jotka maksettiin huhtikuussa 2018) muodostuivat konsernin taloudellisesta suoriutumisesta (liikevaihto ja oikaistu liiketulos) ja henkilökohtaisten strategiasta johdettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Tällä tuettiin Postin strategiaa, jonka tavoitteena on säilyttää hyvä kannattavuus ja kasvun tuottaminen uusilla palveluilla. Asetettujen tavoitteiden saavuttamisen perusteella toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle maksettavat bonukset vaihtelivat 15,65 % ja 40,20 % välillä koko palkasta.

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 suoriutumiseen perustuvat bonukset (jotka maksetaan huhtikuussa 2019) perustuivat konsernin oikaistuun liiketulokseen, oikaistuun vapaaseen kassavirtaan, liikevaihtoon ja henkilökohtaisiin strategiasta johdettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Tavoitteiden painotus yhtenäisti bonusohjelman strategisten prioriteettiemme kanssa. Asetettujen tavoitteiden saavuttamisen perusteella toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle maksettavat bonukset vaihtelivat 9,15 % to 43,76 % välillä koko palkasta.

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 prosenttia enimmäismäärästä. Ensimmäinen osa kertyneestä palkkiosta maksettiin vuonna 2018 ja loput maksetaan vuosien 2019 ja 2020 aikana.

Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä LTI10 perustuu vuosittaiselle kannattavuudelle (oikaistu osakekohtainen tulos) ja kasvulle (Paketti-liiketoiminnan liikevaihto) kolmen vuoden ansaintajakson aikana vuosina 2018–2020. Mahdollinen kertynyt palkkio maksetaan vuonna 2021.

Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä LTI11 perustuu vuosit-

taiselle kannattavuudelle (oikaistu osakekohtainen tulos) ja kasvulle (Paketti- ja verkkokauppaliiketoiminnan liikevaihto) kolmen vuoden ansaintajakson aikana vuosina 2019–2021. Mahdollinen kertynyt palkkio maksetaan vuonna 2022.

Siirtymävaiheen kannustusohjelma 2X perustuu konsernin oikaistuun liiketulokseen (80 %) sekä konsernin yhdistettyyn asiakastytyväisyyteen (20 %). Ohjelman ansaintajakso on 1.7.2018 –30.6.2019 ja mikäli mittareille asetetut tavoitteet saavutetaan, maksetaan mahdollinen kertynyt palkkio joulukuussa 2019.

Palkitsemisperiaatteet vuonna 2019 ja tulevaisuudessa

Vuonna 2018 henkilöstövaliokunta suuntasi konsernin palkitsemisperiaatteita aiempaa vahvemmin kohdennettuun palkitsemiseen ja hallitus päätti myös vuonna 2019 korvata voittopallikojärjestelmän kohdennetulla palkitsemisjärjestelmällä. Kohdennettu palkitsemisjärjestelmä on suunnattu nimenomaisesti henkilöille, jotka suoriutuvat erinomaisesti mm. asiakaspalvelutyössä, tuotannollisissa tehtävissä tai työturvallisuuden alalla.

Postin liiketoiminnan murros jatkuu. Yhtiön muuttuessa

meidän on varmistettava, että palkitsemisperiaatteemme tukevat jatkossakin strategisia painotuksiamme ja ovat samalla kykeneviä sopeutumaan liiketoiminnan muuttuviin tarpeisiin. Palkitsemisjärjestelmämme avainperiaatteena pysyy edelleen oikea-aikainen, kulttuurimme ja arvojemme mukaisesta erinomaisesta suoriutumisesta palkitseminen.

Markku Pohjola

Henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

Johtoryhmän palkitsemisperiaatteet

Palkitsemisen filosofia, periaatteet ja lähestymistavat

Postin menestys on suoraan riippuvainen osaavasta, tulorientoituneesta 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 liiketoiminnan tavoitteiden saavuttamisessa.

Palkitsemisfilosofiamme tiivistyy palkitsemisperiaatteisiin ja -käytäntöihin. Rahallinen palkitseminen ei ole ainoa keino toteuttaa palkitsemisfilosofiaamme, vaan se on osa johtamistapaa ja järjestelmää, johon kuuluu myös suoriutumisen 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 korvaus- ja luontoisetuuskäytännöt 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 osaajien houuttelemisen ja pitämisen yhtiössä.

Johdonmukaiset, järkevät ja ymmärrettävät palkitsemisperiaatteet auttavat positiivisen työnantajamielikuvan luomisessa ja herättävät arvostusta työntekijöissä. 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.

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 luontaisetiin (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 %:iin 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 suoritus on yhtiölle äärimmäisen tärkeää. Hallitus hyväksyy henkilöt, jotka ovat oikeutettuja kannustinjärjestelmän mukaisiin palkkioihin (järjestelmään kuulumisen on harkinnanvaraista ja arvioidaan vuosittain). Järjestelmän piiriin kuuluu noin 120 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 %:iin vuosipalkasta.
Eläkkeet	Tarjota asianmukaiset eläke-etuudet työntekijöille.	Ennen vuotta 2012 nimitetyt johtoryhmän jäsenet kuuluvat maksuperusteiseen ryhmäeläkejärjestelmään. Vuoden 2012 jälkeen nimitetyillä johtoryhmän jäsenillä ei ole lisäeläkettä. Heidän eläkeikänsä ja eläkkeensä määräytyvät täysin TyEL:n mukaisesti. Toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta, ei lisäeläkettä.	Laila säädettyissä rajoissa. Maksuperusteisen ryhmäeläkejärjestelmän vuosittaiset eläkemaksut on rajoitettu 20 %:iin vuosipalkasta.

Toimitusjohtajaa koskevat sopimusjärjestelyt

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

Muiden Postin työntekijöiden palkitseminen Kiinteä palkka

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

Määritellensä 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 kilpailukykyisiä relevanttiin 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 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 sovitujen 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. Vuonna 2018 henkilöstövaliokunta suuntasi konsernin palkitsemisperiaatteita aiempaa vahvemmin kohdennettuun palkitsemiseen ja sama periaate jatkuu vuonna 2019.

Palkka- ja palkkioselvitys

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen

Alla olevissa taulukoissa on esitetty toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle vuonna 2016 – 2018 maksetut palkat, lisäeläkkeet, tulospalkkiot sekä pitkän aikavälin kannustimet. Kokonaispalkka sisältää luontaisedut sekä lomarahat.

	Kokonaispalkka 2017 ¹	2016	Lisäeläke 2017	2016	Lyhyen aikavälin bonus 2017 ²	2016	Pitkän aikavälin kannustimet 2017 ³	2016	Yhteensä 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

¹Kokonaispalkka sisältää luontaisedut sekä lomarahat.

²Vuonna 2017 maksettu lyhyen aikavälin bonus liittyen vuoden 2016 suoritukseen

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

⁴31.12.2016 johtoryhmässä oli kahdeksan jäsentä. Turku 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 2018 ⁵	2019	Lisäeläke 2018	2019	Lyhyen aikavälin bonus 2018 ⁶	2019	Pitkän aikavälin kannustimet 2018 ⁷	2019	Yhteensä 2018	2019
Toimitusjohtaja	610 924		0		82 607		294 234		987 764	
Muu johtoryhmä ⁸	2 689 355		112 759		340 081		531 973		3 674 168	
Yhteensä	3 300 279		112 759		422 687		826 207		4 661 932	

⁵Kokonaispalkka sisältää luontaisedut sekä lomarahat.

⁶Vuonna 2018 maksettu lyhyen aikavälin bonus liittyen vuoden 2017 suoritukseen

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

⁸31.12.2018 johtoryhmässä oli yhdeksän jäsentä, vuoden 2018 aikana johtoryhmästä poistui kaksi jäsentä ja siihen liittyi kolme uutta 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)

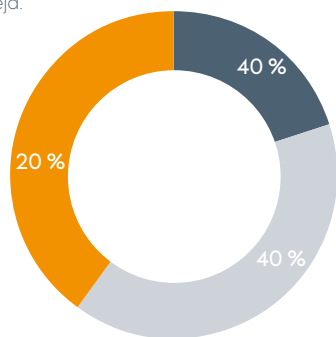
Vuoden 2016 lyhyen aikavälin bonukset perustuivat seuraaville mittareille:

Strategiset tavoitteet

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

Konsernin vertailukelpoinen liikevaihto

Tulos 2016: €1 606m
Toteuma: kynnysarvon ja tavoitteen välissä



Konsernin oikaistu liikevaihto

Tulos 2016: €46m
Toteuma: yli tavoitteen

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:

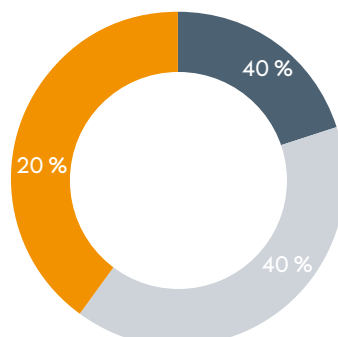
Vuoden 2018 lyhyen aikavälin bonus

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
Toteuma kynnysarvon ja tavoitteen välissä



Konsernin vertailukelpoinen liikevaihto

Tulos 2017: €1 658m
Toteuma: 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.

(maksetaan vuonna 2019)

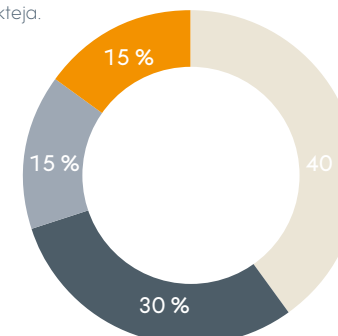
Vuoden 2018 bonuksesta 40 % perustui konsernin oikaistuun liikevaihtoon, 30 % oikaistuun vapaaseen kassavirtaan, 15 % liikevaihtoon ja 15 % henkilökohtaisiin strategisiin tavoitteisiin. Tavoitteiden painotus yhtenäisti bonusohjelman strategisten prioriteettiemme kanssa 2019.

Strategiset tavoitteet

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

Konsernin oikaistu liikevaihto

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



Konsernin liikevaihto

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

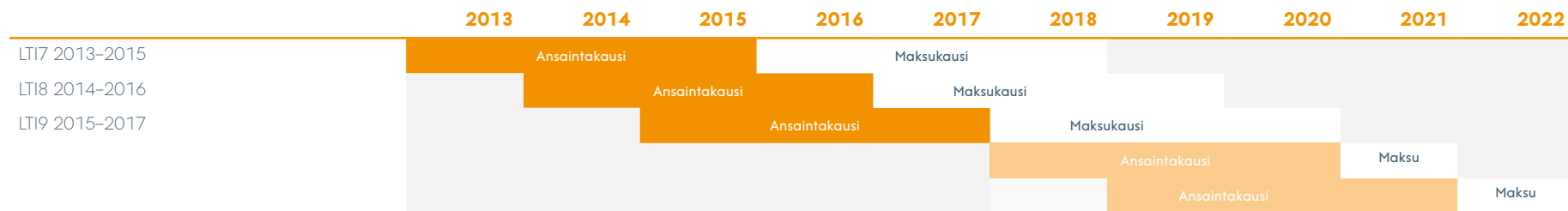
Toimitusjohtajalle maksettava bonus vuoden 2018 suorituksesta oli 32,85 % vuosipalkasta. Muille johtoryhmän jäsenille maksettava bonus oli keskimäärin 25,47 % vuosipalkasta. Nämä bonukset maksetaan huhtikuussa

Oikaistu vapaa kassavirta

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

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

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



	Mittari	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 %
LT110 2018–2020	70 % kannattavuus ja 30 % kasvu (Paketti-liiketoiminnan liikevaihto)	20 %–60 % henkilön vuosipalkasta		
LT111 2019–2021	70 % kannattavuus ja 30 % kasvu (Paketti ja verkkokauppa -liiketoiminnan liikevaihto)	20 %–60 % henkilön vuosipalkasta		

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 ja loput kaksi erää maksetaan vuosina 2018 ja 2019.

LT19 (2015–2017)

Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä LT19 perustui 80-prosenttisesti vuosittaiselle kannattavuudelle (oman pääoman tuottoprosentti) ja 20-prosenttisesti 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. Kertynyt palkkio maksetaan vuosien 2018, 2019 ja 2020 aikana.

LT110 (2018-2020)

LT110 perustuu 70-prosenttisesti vuosittaiselle kannattavuudelle (oikaistu osakekohtainen tulos) ja 30-prosenttisesti 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	Yli tavoitteen	2021
Paketti-liiketoiminnan liikevaihto	30 %	2018–20			

LTI11 (2019-2021)

LTI11 perustuu 70-prosenttisesti vuosittaiselle kannattavuudelle (oikaistu osakekohtainen tulos) ja 30-prosenttisesti 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			2022
Paketti-liiketoiminnan liikevaihto	30 %	2019-21			

Siirtymävaiheen kannustin-ohjelma 2X

2X kannustinohjelma kattaa LTI-ohjelmien maksukauden siirtymävaiheen. Ohjelman ansaintajakso on 1.7.-31.12.2019 ja mikäli mittareille asetetut tavoitteet saavutetaan, maksetaan mahdollinen kertynyt palkkio joulukuussa 2019.

Ohjelmalla on kaksi mittaria, joiden toteutumista seurataan 31.12.2018 sekä 30.6.2019:

- konsernin oikaistuun liiketulokseen (80 %) sekä
 - konsernin yhdistettyyn asiakastytyväisyyteen (20 %).
- Maksimi ansaintamahdollisuus on 12 %-60% vuosipalkasta.

Mikäli hallituksen asettamat tavoitteet saavutetaan ja tulokset hyväksytään, palkkio maksetaan joulukuussa 2019.

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 2018 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 2018 (euroa)

Jäsen	Osallistuminen	Palkkio
Markku Rossi (Puheenjohtaja)	5/5	4 000
Jani Toivola (Varapuheenjohtaja)	4/5	2 400
Maria Guzenina	4/5	2 000
Kari Kulmala (27.3.2018 eteenpäin)	3/4	1 500
Rami Lehto	4/5	2 000
Eeva-Maria Maijala	5/5	2 500
Silvia Modig (27.3.2018 eteenpäin)	3/4	1 500
Sari Moisanen (27.3.2018 asti)	1/1	500
Mats Nylund	5/5	2 500
Juha Pylväs	5/5	2 500
Sari Raassina	2/5	1 000
Lulu Ranne (27.3.2018 asti)	1/1	500
Satu Taavitsainen	5/5	2 500
Kari Tolvanen (27.3.2018 asti)	1/1	500
Juhana Vartiainen (27.3.2018 eteenpäin)	2/4	1 000

Hallituksen palkkiot

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

Varsinaisen yhtiökokouksen päättämät palkkiot hallitukselle vuonna 2018 (euroa)

	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 2018 (euroa)

Jäsen ja valiokunta	Osallistuminen: Hallitus	Osallistuminen: Valiokunta	Kuukausiansio, yht	Kokouspalkkio: Hallitus	Kokouspalkkio: Valiokunta	Yhteensä
Markku Pohjola (Puheenjohtaja) Henkilöstövaliokunta (Puheenjohtaja)	17/17	8/8	43 800	10 200	7 800 *	61 800
Suvi-Anne Siimes (Varapuheenjohtaja) Henkilöstövaliokunta	16/17	7/8	28 200	9 600	4 800 *	42 600
Eero Hautaniemi Tarkastusvaliokunta	17/17	10/10	25 200	10 200	8 400 *	43 800
Petri Järvinen Henkilöstövaliokunta (27.3.2018 eteenpäin) Tarkastusvaliokunta (27.3.2018 asti)	17/17	6/6 2/2	25 200	10 200	5 400 *	40 800
Petri Kokko Henkilöstövaliokunta (27.3.2018 asti)	3/3	2/2	6 029	1 800	1 200	9 029
Frank Marthaler (27.3.2018 eteenpäin) Tarkastusvaliokunta (27.3.2018 eteenpäin)	13/14	7/8	19 239	15 600	12 000 *	46 839
Kirsi Nuotto Henkilöstövaliokunta (27.3.2018 asti)	3/3	2/2	6 029	1 800	1 200	9 029
Marja Pokela Tarkastusvaliokunta	17/17	10/10	25 200	10 200	6 600 *	42 000
Per Sjödel (27.3.2018 eteenpäin) Henkilöstövaliokunta (27.3.2018 eteenpäin)	13/14	6/6	19 239	15 600	8 400 *	43 239
Arja Talma Tarkastusvaliokunta (Puheenjohtaja)	16/17	10/10	27 490	9 600	8 400 *	45 490
Pertti Miettinen (27.3.2018 eteenpäin) Henkilöstön edustaja **	14/14	-	-	-	-	-

* Valiokuntakokouspalkkiot sisältävät valiokuntien kokousten ja hallituksen valmistelevien työryhmien kokousten palkkioiden yhteismäärän vuonna 2018. Osa kokouspalkkioista on maksettu vuoden 2019 puolella.

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

posti