

YIT



[yitgroup.com /fi](https://yitgroup.com/fi)

# Palkitsemisraportti 2020





# YIT Oyj:n palkitsemisraportti

Palkitsemispolitiikan tavoitteena on tukea YIT:n kykyä luoda parempaa elinympäristöä ja vauhdittaa strategista muutosta, jossa tavoittelemme johtavaa asemaa kestävässä kaupunkien kehittäjänä. Palkitsemispolitiikan neljä kulmakiveä ovat:

## PALKITSEMINEN YIT:LLÄ

Vahvistaa yrityskulttuuriamme ja tukee omistaja-arvon luomista

Motivoi ja sitouttaa henkilöstöämme sekä tukee haluttujen kykyjen rekrytoinnissa

Edistää strategian toteutumista ja tulosjohtamista

On vastuullisesti hoidettua, joustavaa ja linjassa pitkäaikaisten taloudellisten tavoitteidemme kanssa tulosjohtamista

Yhtiön strategiset tavoitteet ja palkitsemisen kulmakivet ovat palkitsemisvälineiden perusta. Peruspalkka ja edut ovat kilpailukykyisellä tasolla tarvittavien kykyjen rekrytoimiseksi, motivoimiseksi ja sitouttamiseksi. Peruspalkan ja etujen tasoa tarkastellaan säännöllisesti suhteessa markkinakäytäntöihin. Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät tukevat lyhyen ja pidemmän aikavälin taloudellista tuloksellisuutta, strategisen muutoksen onnistumista, vastuullisuustavoitteidemme saavuttamista ja onnistumisia asiakkaiden kanssa.

Vuosi 2020 oli YIT:lle taloudellisesti haastava koronapandemian ja projekteihin liittyvien tulosheikennysten vuoksi. Koska tulostavoitteita ei saavutettu, ei vuodelta 2020 makseta lyhyen aikavälin kannustinohjelman perusteella lainkaan palkkioita. Samoista syistä ja YIT:n osakkeen menetettyä arvoaan vuoden 2020 aikana, pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tuloskehitys ansaintakaudella 2020-2022 on ollut pettymys. Vuoden 2020 jälkeen, pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mittareista NPS on kehittynyt myönteisesti, ROCE:n ja TSR:n tulostasot ovat sen sijaan mittareille asetettujen kynnsarvojen alapuolella.

YIT:n Palkitsemisraportti perustuu Arvopaperimarkkinayhdistyksen vuoden 2020 hallinnointikoodiin ja se sisältää tiedot hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta.

Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen perustuu yhtiökokouksen 12.3.2020 hyväksymään YIT:n 2020-2023 Palkitsemispolitiikkaan.

YIT:n 2020-2023 Palkitsemispolitiikkaa on noudatettu vuonna 2020 poikkeuksetta.

## PALKITSEMISEN KEHITYMINEN

Viiden viime vuoden aikana, YIT:lle merkittävin tapahtuma oli YIT:n ja Lemminkäisen yhdistyminen uudeksi YIT:ksi 1.2.2018. Hallituksen ja toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen taso tarkastettiin yhdistymisen jälkeen.

Toimitusjohtajan palkitseminen (Euroa)	2020	2019	2018	2017	2016
YIT:n väliaikainen toimitusjohtaja <sup>1</sup>	91 143	-	-	-	-
YIT:n toimitusjohtaja <sup>2</sup>	1 655 303	887 225	815 723	-	-
YIT:n toimitusjohtaja ennen yhdistymistä	-	-	-	841 824	600 862
Lemminkäisen toimitusjohtaja ennen yhdistymistä	-	-	-	642 340	612 971

Hallituksen palkitseminen (Euroa)	2020 <sup>3</sup>	2019	2018	2017	2016
YIT:n hallitus	751 000	690 300	556 050	-	-
YIT:n hallitus ennen yhdistymistä	-	-	-	457 900	331 550
Lemminkäisen hallitus ennen yhdistymistä	-	-	-	449 500	386 500

Työntekijän keskimääräinen palkitseminen (Euroa)	2020 <sup>3</sup>	2019	2018	2017	2016
YIT:n työntekijä	44 213	46 569	43 621	-	-
YIT:n työntekijä ennen yhdistymistä	-	-	-	41 460	38 612
Lemminkäisen työntekijä ennen yhdistymistä	-	-	-	55 743	59 001

<sup>1</sup> Väliaikaisen toimitusjohtajan palkitseminen ajanjaksolta 23.10.2020 - 31.12.2020.

<sup>2</sup> Entinen toimitusjohtaja 23.10.2020 alkaen. Palkitsemisen kokonaissumma sisältää erorahan ja lopputiliin kuluva erä yhteensä 999 708 euroa.

<sup>3</sup> Koronapandemiaan liittyvät lomautukset ja muut säästötoimet vaikuttavat vuoden 2020 palkitsemiseen.

## TALOUDELLISET AVAINLUVUT (IFRS)

Liikevaihto (Milj. euroa)	2020	2019	2018	2017	2016
YIT <sup>1</sup>	3 069	3 392	3 201	-	-
YIT ennen yhdistymistä	-	-	-	1 994	1 678
Lemminkäinen ennen yhdistymistä	-	-	-	1 847	1 682

Liikevoitto (Milj. euroa)	2020	2019	2018	2017	2016
YIT <sup>1</sup>	35	80	105	-	-
YIT ennen yhdistymistä	-	-	-	86	18
Lemminkäinen ennen yhdistymistä	-	-	-	42	68

Tilaukanta (Milj. euroa)	2020	2019	2018	2017	2016
YIT <sup>1</sup>	3 528	4 131	4 286	-	-
YIT ennen yhdistymistä	-	-	-	2 913	3 048
Lemminkäinen ennen yhdistymistä	-	-	-	1 305	1 265

<sup>1</sup> Pro forma -luvut sisältävät Lemminkäisen taseen ja tuloslaskelman ajalta 1.1. - 31.12.2018.

<sup>2</sup> Pohjoismaiden päällystys - ja kiviainesliiketoimintojen myynti Peabille vaikuttaa vuoden 2020 tilaukantaan ja liikevaihtoon.

## HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

Yhtiökokous päättää hallituksen ja hallituksen valiokuntien palkitsemisesta. Yhtiökokouksen 12.3.2020 tekemän päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenet veloitetaan hankkimaan YIT:n osakkeita säännellyiltä markkinoilta (Nasdaq Helsinki Ltd) summalla, joka vastaa 40 % heidän kiinteästä vuosipalkkiostaan. Kyseiset osakkeet hankittiin hallituksen jäsenten puolesta kahden viikon kuluessa siitä, kun osavuositarkastus ajalta 1.1. - 31.3. julkistettiin. Vuosipalkkioiden lisäksi hallituksen jäsenille maksettiin palkkioita hallituksen perustamien valiokuntien puheenjohtajina ja jäseninä toimimisesta.

Yhtiökokouksen 12.3.2020 päättämät hallituksen vuosipalkkiot

- Hallituksen puheenjohtaja: 100 000 euroa
- Hallituksen varapuheenjohtaja ja valiokuntien puheenjohtajat, ellei hallituksen puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja toimi myös valiokunnan puheenjohtajana: 70 000 euroa
- Hallituksen jäsenet: 50 000 euroa

Osana toimenpiteitä, joilla lievennettiin yrityksen heikentyneitä taloudellista tilannetta, hallitus luopui yksimielisesti 10 % kiinteästä vuosipalkkiostaan vuonna 2020.

Lisäksi maksettiin 800 euron kokouspalkkio Suomessa asuvalle hallituksen jäsenelle jokaista hallituksen kokousta kohden ja 2 000 euroa Euroopassa, Suomen ulkopuolella, asuvalle hallituksen jäsenelle. Samat kokouspalkkiot maksettiin myös hallituksen perustamien valiokuntien kokousten yhteydessä.

Matkakulut kotimaassa ja ulkomailla sekä päivärahat suoritettiin konsernin matkustusohjeen ja verottajan ohjeiden mukaisesti.

Hallitukselle maksettujen palkkioiden summa vuonna 2020 oli 751 000 euroa (690 300 euroa vuonna 2019). Hallituksen jäsenet eivät ole olleet työsuhhteessa YIT:n kanssa, eivätkä he osallistu yhtiön lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin. Hallituksen palkkiot ja palkkiolla hankitut osakkeet on eritelty tarkemmin seuraavissa taulukoissa.

## HALLITUKSEN PALKITSEMINEN (EUROA)

Hallituksen jäsenet		Vuosipalkkiot	Hallituksen kokouspalkkiot	Valiokuntapalkkiot	Vuoden 2020 palkkiot yhteensä	Vuoden 2019 palkkiot yhteensä	Vuoden 2018 palkkiot yhteensä
Harri-Pekka Kaukonen	Hallituksen puheenjohtaja	90 000	12 800	26 400	129 200	127 900	117 750
Eero Heliövaara	Hallituksen varapuheenjohtaja	63 000	12 800	32 800	108 600	95 500	78 800
Alexander Ehrnrooth	Hallituksen jäsen	45 000	12 800	32 800	90 600	71 600	-
Frank Hyldmar	Hallituksen jäsen	45 000	32 000	14 000	91 000	78 000	-
Olli-Petteri Lehtinen	Hallituksen jäsen	63 000	12 800	4 000	79 800	86 650	58 800
Kristina Pentti-von Walzel	Hallituksen jäsen	45 000	12 800	4 000	61 800	68 300	68 800
Barbara Topolska	Hallituksen jäsen	45 000	32 000	48 000	125 000	88 000	-
Tiina Tuomela	Hallituksen jäsen	45 000	12 800	7 200	65 000	66 650	61 550
Aiemmat hallituksen jäsenet, yhteensä	-	-	-	-	-	7 700	170 350
<b>Yhteensä</b>		<b>441 000</b>	<b>140 800</b>	<b>169 200</b>	<b>751 000</b>	<b>690 300</b>	<b>556 050</b>

## HALLITUKSEN PALKKIOILLAAN HANKKIMAT OSAKKEET

Hallituksen jäsenet		Hankitut YIT:n osakkeet 2020	Hankitut YIT:n osakkeet 2019	Hankitut YIT:n osakkeet 2018
Harri-Pekka Kaukonen	Hallituksen puheenjohtaja	7 615	7 436	7 054
Eero Heliövaara	Hallituksen varapuheenjohtaja	5 330	5 205	4 937
Alexander Ehrnrooth	Hallituksen jäsen	3 807	3 718	-
Frank Hyldmar	Hallituksen jäsen	3 807	3 718	-
Olli-Petteri Lehtinen	Hallituksen jäsen	5 330	5 205	2 527
Kristina Pentti-von Walzel	Hallituksen jäsen	3 807	3 718	3 527
Barbara Topolska	Hallituksen jäsen	3 807	3 718	-
Tiina Tuomela	Hallituksen jäsen	3 807	3 718	3 527
Aiemmat hallituksen jäsenet, yhteensä	-	-	-	8 571
<b>Yhteensä</b>		<b>37 310</b>	<b>36 436</b>	<b>30 143</b>

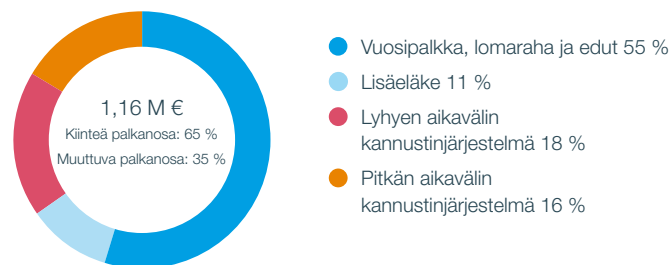
## TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

YIT:n hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta, eduista ja muista toimitusjohtajasopimuksen ehtoista. YIT:n toimitusjohtajan palkitseminen koostuu peruspalkasta, lomarahasta, eduista, lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä (Vuospalkitseminen; Annual Short Term Incentive Plan; Annual STIP), pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä (Long Term Incentive Plan; LTIP) ja lisäeläkkeestä. Väliaikaisen toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkitseminen koostuu samoista palkitsemisen elementeistä. Osana toimenpiteitä, joilla lievennettiin yrityksen heikentynyttä taloudellista tilannetta, toimitusjohtaja ja yhtiön muut johtoryhmän jäsenet päättivät vuonna 2020 yksimielisesti luopua puolen kuukauden palkkaa vastaavasta summasta.

Kari Kauniskangas toimi YIT:n toimitusjohtajana 23.10.2020 saakka. Häneen viitataan tässä raportissa Aiempana toimitusjohtajana. Väliaikaisena toimitusjohtajana on toiminut 23.10.2020 alkaen Antti Inkilä. Häneen viitataan Väliaikaisena toimitusjohtajana. Ilkka Salonen, YIT:n talousjohtaja toimii myös toimitusjohtajan sijaisena.

Palkitsemispolitiikan mukaisesti toimitusjohtajaa palkitaan suorituserusteisesti ja muuttuva palkanosa, siis lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät, muodostavat huomattavan osuuden hänen kokonaispalkitsemisestaan.

### TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN (TAVOITETASO<sup>2</sup>)

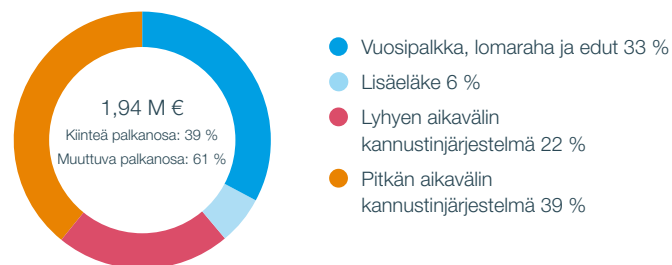


## LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ

Aiemman toimitusjohtajan ansaintamahdollisuus lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä oli tavoitetasolla 35 % ja maksimitasolla 70 % kokonaispalkasta (palkka sisältäen edut, mutta ei lomarahaa). Vuonna 2020 ansaintamahdollisuudesta 35 % oli sidottu yhtiön oikaistuun liikevoittoon (Adjusted operating profit), 25 % operatiiviseen kassavirtaan investointien jälkeen, 15 % työturvallisuuden mittareihin, 10 % asiakastytyväisyyteen ja 15 % henkilökohtaisiin, strategisiin tavoitteisiin.

Väliaikaisen toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen ansaintamahdollisuus lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä oli tavoitetasolla 25 % ja maksimitasolla 50 % kokonaispalkasta (palkka sisältäen edut, mutta ei lomarahaa). Vuonna 2020 ansaintamahdollisuudesta 40 % oli sidottu yhtiön oikaistuun liikevoittoon (Adjusted operating profit), 40 % operatiiviseen kassavirtaan investointien jälkeen, 10 % työturvallisuuden mittareihin ja 10 % henkilökohtaisiin, strategisiin tavoitteisiin.

### TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN (MAKSIMITASO<sup>2</sup>)



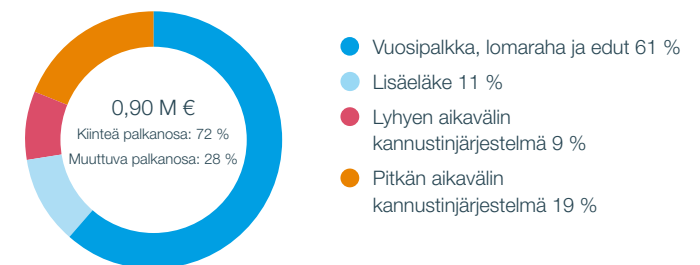
## Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mittarit ja toteumat vuonna 2020

Mittari	Painoarvo	Toteuma maksimista
Oikaistu liikevoitto (Adjusted operating profit)	35,0 %	0,0 %
Operatiivinen kassavirta investointien jälkeen (Operating cash flow after investments)	25,0 %	100,0 %
Työturvallisuuden mittarit (Work safety)	15,0 %	71,6 %
Asiakastytyväisyys (Customer satisfaction)	10,0 %	50,0 %
Strategiset tavoitteet (Strategic objectives)	15,0 %	0,0 %
Laukaiseva tekijä konsernin oikaistu liikevoitto (kyllä/ei)		Ei
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0 %</b>	<b>0,0 %</b>

## Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mittarit ja toteumat vuonna 2019

Mittari	Painoarvo	Toteuma maksimista
Oikaistu liikevoitto (Adjusted operating profit)	35,0 %	3,3 %
Operatiivinen kassavirta investointien jälkeen (Operating cash flow after investments)	35,0 %	9,5 %
Strategiset tavoitteet (Strategic objectives)	30,0 %	57,5 %
Laukaiseva tekijä konsernin oikaistu liikevoitto (kyllä/ei)		Kyllä
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0 %</b>	<b>21,7 %</b>

### TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN (2020 TOTEUMA<sup>1</sup>)



<sup>1</sup> Koostuu 1.1.2020 – 23.10.2020 maksetusta palkasta, eduista ja lisäeläkkeestä sekä vuodelta 2019 ansaitusta lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisesta palkkiosta ja vuodelta 2017 ansaitusta pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisesta palkkiosta.

<sup>2</sup> Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen tavoite- ja maksimipalkkio on laskettu YIT:n osakkeen vuoden 2020 päätösarvolla 4,93 euroa / osake.

## PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ

YIT:llä on käytössään pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (Long-Term Incentive Plan, LTIP) strategisen muutoksen ja pitkän aikavälin taloudellisen tuloksellisuuden tukemiseksi sekä avainhenkilöiden sitouttamiseksi.

Väliaikainen toimitusjohtaja ja aiempi toimitusjohtaja osallistuivat YIT:n pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän vuosien 2017-2019 ohjelmaan, joka koostui kolmesta kalenterivuoden pituisesta ansaintakaudesta. Kutakin ansaintajaksoa seurasi kahden kalenterivuoden pituinen sitouttamisjakso, jonka päätyttyä ansaitut osakkeet luovutettiin niille ohjelman osallistujille, jotka olivat luovutushetkellä yhä YIT:n palveluksessa. Vuonna 2020 maksettiin ansaintakaudella 2017 ansaitut palkkiot luovuttamalla osakkeita ja suorittamalla rahapalkkio. Rahapalkkion tarkoitus on kattaa osakkeiden luovutuksesta johtuvat verot.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintakausilta 2018 ja 2019 ansaitut palkkiot maksetaan vastaavasti vuosina 2021 ja 2022.

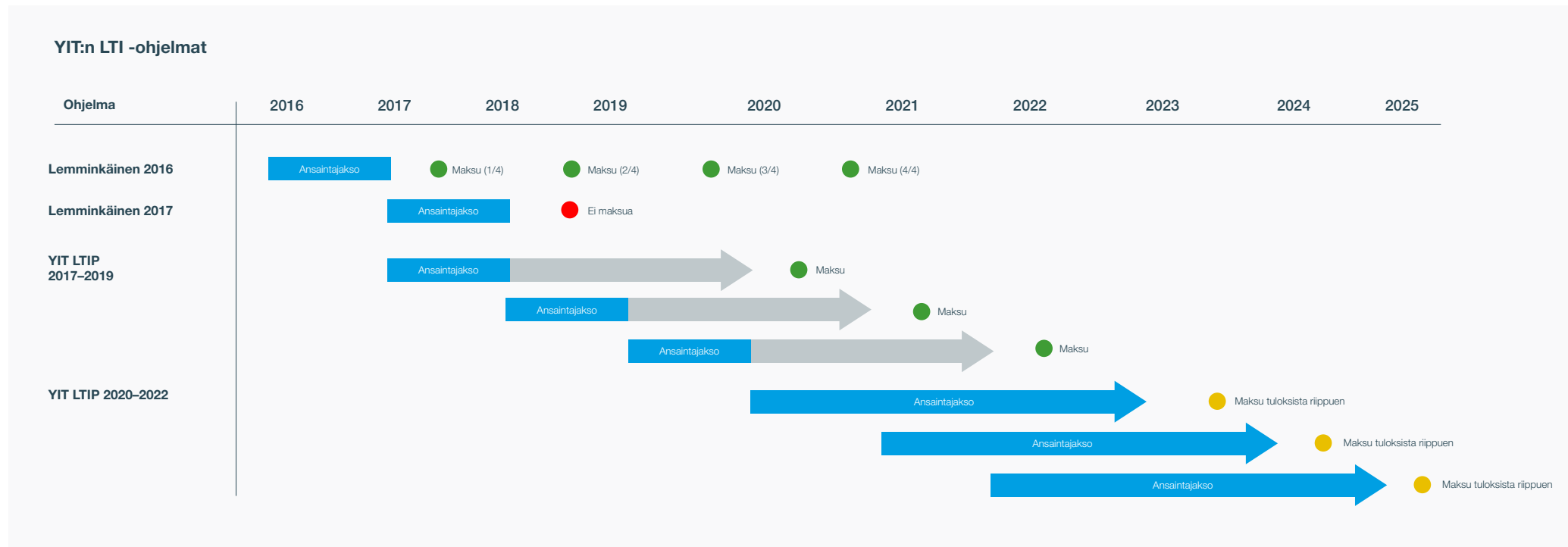
Aiempi toimitusjohtaja sai 8.5.2020 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä 16 350 YIT:n osaketta ja 88 598,92 euron suuruisen rahapalkkion ansaintakauden 2017 suoritusmittareihin (ROI ja NPS) perustuen.

Väliaikainen toimitusjohtaja sai 8.5.2020 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä 8 175 YIT:n osaketta ja 52 058,53 euron suuruisen rahapalkkion ansaintakauden 2017 suoritusmittareihin (ROI ja NPS) perustuen.

Toimitusjohtajan sijainen sai 10.09.2020 4 169 YIT:n osaketta ja 22 297,12 euron suuruisen rahapalkkion Lemminkäisen pitkän aikavälin

kannustinjärjestelmän ansaintakauden 2016 mittariin (ROCE) perustuen. Tämän ohjelman mukaiset palkkiot suoritettiin maksuhetkellä yhä Lemminkäisen ja myöhemmin YIT:n palveluksessa oleville ohjelmaan kuuluville henkilöille neljänä tasasuuruisuena eränä 2017, 2018, 2019 ja 2020. Viimeinen Lemminkäisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintakausi 2017 ei tuottanut ohjelman osanottajille palkkioita.

YIT:n hallitus päätti vuonna 2019 uudesta pitkän aikavälin kannustinjärjestelmäohjelmasta, jonka ensimmäinen, kolmen kalenterivuoden pituinen ansaintajakso jatkuu 1.1.2020 – 31.12.2022 välisen ajan. Tältä ansaintajaksolta ansaitut palkkiot maksetaan toteutuessaan vuonna 2023.



## PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄN MITTARIT JA NIIDEN TOTEUMAT

Ohjelma	Mittari	Painoarvo (%)	Toteuma maksimista (%)
YIT LTIP 2020–2022	ROCE	70 %	Tulokset voidaan arvioida ja julkaista ansaintakauden päätyttyä.
	Absoluuttinen TSR	20 %	
	NPS	10 %	
YIT LTIP 2017–2019, ansaintakausi 2019	ROCE	80 %	62,7 %
	NPS	20 %	
YIT LTIP 2017–2019, ansaintakausi 2018	ROCE	80 %	4,9 %
	NPS	20 %	
YIT LTIP 2017–2019, ansaintakausi 2017	ROI	80 %	54,5 %
	NPS	20 %	
Lemminkäinen 2016	ROCE	100 %	75,0 %
	Laukaisevana tekijänä konsernin olkaistu liikevoitto (kyllä/ei)		

## TOIMITUSJOHTAJAN LISÄELÄKEJÄRJESTELMÄ

YIT:n toimitusjohtajalla on lisäeläkejärjestelmä. Sama järjestelmä kattaa myös väliaikaisen toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen. Vuotuinen suoritus eläkevakuutukseen on suuruudeltaan 20 % vuoden kiinteästä kokonaispalkasta.

Lisäeläkevakuutukseen vuonna 2020 suoritettut summat on esitetty seuraavassa taulukossa.

Lisäeläkevakuutukseen suoritettut maksut (Euroa)	2020	2019	2018
Väliaikainen toimitusjohtaja <sup>1</sup>	11 535	0	0
Aiempi toimitusjohtaja <sup>2</sup>	98 598	112 116	3 795
Toimitusjohtajan sijainen	63 845	60 245	58 397

<sup>1</sup> Maksu ajalta 23.10.2020 - 31.12.2020.

<sup>2</sup> Maksu ajalta 1.1.2020 - 23.10.2020.

## TOIMITUSJOHTAJALLE SOPIMUKSEN PÄÄTTYTTYÄ SUORITETTAVAT PALKKIOT JA MUUT MAKSUT

Aiemman toimitusjohtajan sopimuksen päättämiseen liittyen on sovittu seuraavista palkkioista ja muista korvauksista. Irtisanomisajan palkan maksu on alkanut 23.10.2020. Muut maksut suoritetaan vuosien 2021 ja 2022 kuluessa. Tarkemmat summat on esitetty seuraavassa taulukossa.

Palkkiot ja muut maksut	Tuhatta euroa
Irtisanomisajan palkkio (6 kk)	304,0
Käyttämättömät lomapäivät ja lomarahat	107,0
Irtisanomiskorvaus (12 kk palkkaa vastaava summa)	609,0
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä, vuoden 2020 ansiot	0,0
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä, vuosien 2018-2019 ansiot	308,0
<b>Palkkiot ja muut maksut yhteensä</b>	<b>1 328,0</b>

## YHTEENVETO PALKITSEMISESTA

Palkitseminen (euroa)	2020			2019		2018	
	Väliaikainen toimitusjohtaja <sup>1</sup>	Entinen toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan sijainen
Palkka <sup>2</sup>	88 252	540 266	322 681	594 722	362 142	555 912	288 861
Edut	2 891	15 111	11 925	18 200	13 163	18 155	12 210
Eroraha	0	999 708	0	0	0	0	0
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	0	79 151	43 717	187 374	87 543	99 300	4 005
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä <sup>3</sup>	0	168 760	44 593	86 929	42 861	171 109	48 314
Lisäeläke	11 535	98 598	63 845	112 116	60 245	3 795	58 397
<b>Palkitseminen yhteensä</b>	<b>102 678</b>	<b>1 901 595</b>	<b>486 761</b>	<b>999 341</b>	<b>565 953</b>	<b>848 271</b>	<b>411 787</b>

<sup>1</sup> Sisältää palkitsemisen ajalta 23.10.2020 - 31.12.2020.

<sup>2</sup> Sisältää myös lomarahat.

<sup>3</sup> Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän osoittamat palkkiot suoritettiin 08.05.2020 aiemmalle toimitusjohtajalle ja väliaikaiselle toimitusjohtajalle YIT:n LTIP 2017–2019:n ansaintakauden 2017 perusteella. Toimitusjohtajan sijaiselle palkkiot suoritettiin 10.9.2020 Lemminkäisen vuoden 2016 ohjelman ja ansaintakauden perusteella.

YIT edellyttää, että sen toimitusjohtaja omistaa YIT:n osakkeita. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä yhdistää liiketoimintastrategian tavoitteet, omistajien taloudelliset intressit ja myös toimitusjohtajan intressit. Seuraava taulukko esittelee väliaikaisen toimitusjohtajan, aiemman toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä ansaitsemat YIT:n osakkeet ja käynnissä olevaan ohjelmaan liittyvän ansaintamahdollisuuden.

Henkilö	Ansaitut YIT:n osakkeet, ei luovutettu <sup>1</sup>	Ansaintamahdollisuudet käynnissä olevista ohjelmista <sup>2</sup>
Antti Inkilä, Väliaikainen toimitusjohtaja	13 540	16 000
Kari Kauniskangas, Aiempi toimitusjohtaja	30 465	0
Ilkka Salonen, Toimitusjohtajan sijainen	13 540	16 000

<sup>1</sup> YIT LTIP 2017 - 2019 ohjelman ansaintakausilta 2018 ja 2019 ansaitut osakkeet. Maksut tullaan suorittamaan kolmen vuoden kuluessa ansaintajakson päättymisestä, vuosina 2021 ja 2022.

<sup>2</sup> YIT LTIP 2020 - 2022, esitetty osakemäärä kuvaa ansaintaa tavoitetasolla, joka on 25 % maksimimäärästä. Nämä ovat bruttomääriä ennen veroja ja muita maksuja.

<sup>3</sup> Aiemman toimitusjohtajan ansaintakausilta 2018 ja 2019 ansaitsemat osakkeet muunnetaan rahaksi ja maksetaan toimitusjohtajasopimuksen päättämisen yhteydessä sovitulla tavalla vuosina 2021 ja 2022.



# YIT

**YIT OYJ**

PL 36 (Panuntie 11)  
00621 Helsinki, Suomi

Puh. +358 20 433 111  
etunimi.sukunimi@yit.fi



[facebook.com/  
yitsuomi](https://facebook.com/yitsuomi)



[twitter.com/  
yitsuomi](https://twitter.com/yitsuomi)



[linkedin.com/  
company/yit](https://linkedin.com/company/yit)