

YIT OYJ:N PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2018

YIT:n palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on sitouttaa yhtiön johto sekä muu henkilöstö pitkäjänteisesti yhtiön tavoitteisiin, motivoida erinomaisiin suorituksiin ja palkita oikeudenmukaisesti onnistumisista.

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

YIT Oyj:n yhtiökokous päättää yhtiön hallituksen palkkioista. Hallitus puolestaan päättää toimitusjohtajan ja muiden konsernin avainhenkilöiden, kuten johtoryhmän jäsenten palkasta ja palkkioista ja muista toimitusjohtajan ja johtoryhmän lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisen mittarit ja niiden tavoitearvot, joilla pyritään tukemaan strategisten tavoitteiden saavuttamista. Hallitus päättää toimitusjohtajan esityksen pohjalta myös mittareiden mukaisten tavoitteiden saavuttamisesta sekä palkkioiden määrän.

Henkilöstövaliokunnan tehtävänä on avustaa hallitusta YIT-konsernin avainhenkilöiden nimittämiseen ja palkitsemiseen liittyvissä asioissa. Henkilöstövaliokunta myös valmistelee ehdotukset konsernin yrityskulttuurin ja henkilöstöpolitiikan kehittämistä, palkkaus- ja kannustinjärjestelmistä sekä tulospalkkiosäännöistä ja johdon tulospalkkioista. Lisäksi valiokunnan valmisteltavaksi kuuluvat kykyjen tunnistaminen, avainhenkilöstön kehittäminen sekä johdon seuraajasuunnittelu.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee hallituksen jäseniä ja hallituspalkkioita koskevat ehdotukset yhtiökokoukselle. Toimikunnan päätehtävänä on varmistaa, että hallituksella ja sen jäsenillä on yhtiön tarpeita vastaava riittävä asiantuntemus, osaaminen ja kokemus sekä valmistella tätä varten yhtiökokoukselle perustellut hallituksen jäsenten valintaan ja palkitsemiseen liittyvät ehdotukset.

Hallituksen palkitseminen

Vuoden 2018 varsinainen yhtiökokous päätti hallituksen jäsenille kiinteän vuosipalkkion toimikaudelta, joka päättyy seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Hallituksen puheenjohtajan palkkio on 100 000 euroa vuodessa (2017: 79 200 euroa), hallituksen varapuheenjohtajan ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan palkkio on 70 000 euroa vuodessa (2017: hallituksen varapuheenjohtaja 60 000 euroa ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 46 800 euroa) ja hallituksen jäsenen palkkio on 50 000 euroa vuodessa (2017: 46 800 euroa).

Kiinteän vuosipalkkion saamisen ja maksamisen edellytyksenä on, että hallituksen jäsen sitoutuu hankkimaan suoraan yhtiökokouksen päätökseen perustuen 40 %:lla kiinteästä vuosipalkkiostaan YIT Oyj:n osakkeita säännellyllä markkinalla (Nasdaq Helsinki Oy) julkisessa kaupankäynnissä muodostuvaan hintaan ja että osakkeet hankitaan suoraan hallituksen jäsenten lukuun. Osakkeet hankitaan kahden viikon kuluessa siitä, kun osavuositarkastus ajalta 1.1.–31.3.2018 on julkistettu.

Lisäksi kokouspalkkiota maksetaan 550 euroa jokaiselta hallituksen ja valiokuntien kokoukselta (2017: 550 euroa). Koti- ja ulkomaanmatkoilta maksetaan päivärahaa valtion matkustussäännön mukaan. Hallituksen jäsenille ei maksettu muita palkkioita tai etuuksia.

Ehdotus vuoden 2019 palkkioiksi

YIT Oyj:n osakkeenomistajien nimitystoimikunta esittää 12.3.2019 kokoontuvalle YIT Oyj:n varsinaiselle yhtiökokoukselle seuraavat ehdotukset:

Nimitystoimikunta ehdottaa, että hallituksen jäsenille maksetaan seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä päätyvältä toimikaudelta seuraavat kiinteät vuosipalkkiot:

- hallituksen puheenjohtajalle 100 000 euroa
- hallituksen varapuheenjohtajalle ja pysyvien valiokuntien puheenjohtajille 70 000 euroa, paitsi jos sama henkilö on hallituksen puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja sekä
- jäsenille 50 000 euroa

Lisäksi nimitystoimikunta ehdottaa kiinteän vuosipalkkion saamisen ja maksamisen edellytykseksi, että hallituksen jäsen sitoutuu hankkimaan suoraan yhtiökokouksen päätökseen perustuen 40 %:lla kiinteästä vuosipalkkiostaan YIT Oyj:n osakkeita säännellyllä markkinalla (Nasdaq Helsinki Oy) julkisessa kaupankäynnissä muodostuvaan hintaan ja että osakkeet hankitaan suoraan hallituksen jäsenten lukuun. Osakkeet hankitaan kahden viikon kuluessa siitä, kun osavuositarkastus ajalta 1.1.–31.3.2019 on julkistettu.

Nimitystoimikunta suosittaa, että hallituksen jäsen ei luovuttaisi vuosipalkkiona saamia osakkeita ennen kuin hänen jäsenyytensä hallituksessa on päättynyt.

Toimikunnan käsityksen mukaan hallituksen jäsenten pitkäjänteinen ja kasvava osakeomistus palvelee kaikkien osakkeenomistajien etua.

Lisäksi nimitystoimikunta ehdottaa, että hallituksen jäsenille maksetaan vuosipalkkioiden lisäksi kokouspalkkiona 800 euroa kokoukselta Suomessa asuvalle jäsenelle ja muualla Euroopassa asuvalle jäsenelle 2.000 euroa. Hallituksen valiokuntien jäsenille ehdotetaan maksettavaksi niin ikään kokouspalkkiona 800 euroa valiokunnan kokoukselta Suomessa asuvalle jäsenelle ja muualla Euroopassa asuvalle jäsenelle 2.000 euroa. Koti- ja ulkomaanmatkoilta maksetaan päivärahaa konsernin matkustusohjeen ja verottajan ohjeistuksen mukaisesti.

Lisäksi toimikunta ehdottaa, että osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenille mukaan lukien asiantuntijajäsen maksetaan kokouspalkkiona 800 euroa toimikunnan kokoukselta ja nimitystoimikunnan puheenjohtajalle 1.600 euroa toimikunnan kokoukselta.

Hallituksen palkitseminen vuonna 2018, EUR

Nimi	Ajanjakso	Hallitus palkkio	Kokous palkkio	Tarkastus valiokunta	Henkilöstö valiokunta	YHTEENSÄ 2018	YHTEENSÄ 2017	YHTEENSÄ 2016
Kaukonen Harri-Pekka	Jäsen 1.2.2018 alkaen	105 850	10 250	0	1 650	117 750	0	0
Brunow Berndt	Jäsen 1.2.2018 alkaen	7 500	3 650	0	0	11 150	0	0
Gran Kim	jäsen 15.3.2016 asti	0	0	0	0	0	0	12 050
Hanninen Reino	jäsen 15.3.2016 asti	0	0	0	0	0	0	20 100
Heliövaara Eero	Jäsen 16.3.2018 alkaen	70 000	6 600	2 200	0	78 800	0	0
Huber Satu	jäsen 2009 alkaen		550	0	1 100	1 650	66 200	57 800
Järveinen Erkki	Jäsen 2013 alkaen	70 000	8 250	3 300	0	81 550	80 500	55 050
Lehtinen Olli-Petteri	Jäsen 16.3.2018 alkaen	50 000	6 600	2 200	0	58 800	0	0
Mero Inka	Jäsen 15.3.2016 alkaen	50 000	8 800	0	2 750	61 550	66 200	42 800
Mäkinen Juhani	Jäsen 1.2.2018 alkaen	5 850	3 650	0	0	9 500	0	0
Pentti-von Walzel Kristina	Jäsen 1.2.2018 alkaen	55 850	10 250	2 700	0	68 800	0	0
Pitkäkoski Juhani	jäsen 18.3.2014 alkaen		550	1 100	0	1 650	83 800	63 850
Salminen Teuvo	jäsen 15.3.2016 asti	0	0	0	0	0	0	12 800
Tuomela Tiina	Jäsen 15.3.2017 alkaen	50 000	8 800	1 100	1 650	61 550	54 500	0
Vuoria Matti	Jäsen 15.3.2016 alkaen		2 200	0	1 100	3 300	106 700	67 100
Yhteensä		465 050	70 150	12 600	8 250	556 050	457 900	331 550

Johdon palkitseminen

Konsernin johtoryhmän palkitseminen koostuu

- kiinteästä peruspalkasta
- luontoiseduista kuten auto- ja ateriadesta
- vuosittaisesta tulospalkkiosta sekä
- pitkävaikutteisista kannustinjärjestelmistä kuten osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä ja eläke-etuuksista.

Tulospalkkiot

Lyhyen aikavälin palkitsemisen perustana on kiinteä peruspalkka, minkä lisäksi suurin osa konsernin toimihenkilöistä kuuluu tulospalkkiojärjestelmän piiriin. Hallitus on vahvistanut vuosittain tulospalkkiosäännöt, joiden mukaan palkkiot maksetaan.

Tulospalkkion suuruus riippuu henkilökohtaisten tulostavoitteiden toteutumisen ohella koko konsernin ja yksikön taloudellisesta tuloksesta ja kannattavuus-, kasvu- ja kehittämistavoitteiden toteutumisesta. Tulosjohtamisjärjestelmään kuuluvat oleellisenä osana tulos- ja kehityskeskustelut. Niissä sovitaan avaintulostavoitteet ja niiden painoarvot sekä käydään läpi sovittujen avaintulostavoitteiden toteutuminen. Avaintulostavoitteiden toteutumista seurataan säännöllisesti konsernin johtoryhmässä. Henkilökohtaiseen tulospalkkioon vaikuttavat keskeiset periaatteet ja tuloskauden tavoitteet täsmennetään liiketoimintaryhmä- ja yksikkötasolla.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän vuosittainen tulospalkkio voi olla korkeintaan 50–60 % kunkin vuosittaisesta kokonaispalkasta (rahapalkka ja luontoisedut). Muita rahallisia palkitsemiskeinoja ovat mm. palvelusvuosien karttumisen myötä maksettavat määrävuosipalkkiot.

Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät

YIT:ssä on ollut käytössä pitkän aikavälin

kannustinjärjestelmänä osakepohjainen kannustinjärjestelmä, joka tukee yhtiön kannattavan kasvun strategiaa ja täydentää käytössä olevia muita palkitsemistapoja. Järjestelmän tavoitteena on kannustaa henkilöstöä tavoitteelliseen toimintaan, palkita hyvistä suorituksista sekä sitouttaa pitkäaikaiseen ja pitkäjänteiseen työskentelyyn. YIT:n hallituksen jäsenet eivät kuulu osakepohjaisen kannustinjärjestelmän piiriin.

Osakeohjelma 2014 - 2016

Vuosien 2014 – 2016 osakeohjelmassa ansaintajaksoja olivat vuodet 2014, 2015 ja 2016. Mahdollinen palkkio määräytyy YIT Oyj:n hallituksen vuosittain kullekin ansaintajaksolle päättämien mittareiden ja niille asetettujen tavoitetasojen perusteella. Järjestelmän keskeisenä mittarina on sijoitetun pääoman tuotto. Tämän rinnalle on vuodelle 2014 asetettu konsernin kassavirtaan, vuodelle 2015 konsernin nettovelkaan liittyvä tavoite ja vuodelle 2016 osakekohtaiseen tulokseen (EPS) liittyvä tavoite. YIT Oyj:n hallitus päättää kullekin ansaintajaksolle myös palkitsemisjärjestelmän piiriin kuuluvat noin 200 avainhenkilöä YIT:n eri toimintamaista. Sama avainhenkilö ei kolmen vuoden ohjelmassa automaattisesti kuulu ohjelman piiriin kaikkina ansaintajaksoina. Vuodelta 2015 jaettujen osakkeiden osalta sitouttamisjakso on päättynyt.

Osakeohjelma 2017 - 2019

Vuosien 2017–2019 osakeohjelmassa ansaintajaksoja ovat kalenterivuodet 2017, 2018 ja 2019. Mahdollinen palkkio määräytyy YIT Oyj:n hallituksen vuosittain kullekin ansaintajaksolle päättämien mittareiden ja niille asetettujen tavoitetasojen perusteella. Järjestelmän keskeisenä mittarina on sijoitetun pääoman tuotto (2017: ROI, 2018: ROCE). Tämän rinnalle on vuosille 2017 ja 2018 asetettu konsernin asiakaspalautetta kuvaavaan nettosuositeluindeksiin (NPS) liittyvä tavoite. Vuosittain voidaan jakaa enintään noin 700 000 osaketta vuodelta

2017 sekä enintään noin 1 150 000 osaketta vuosilta 2018 ja 2019.

Vuodelta 2018 voidaan jakaa enintään 45 000 osaketta yhtiön toimitusjohtajalle ja enintään 20 000 toimitusjohtajan sijaiselle ja muille johtoryhmän jäsenille. Jaettavissa olevat osakkeet ovat jo pääosin YIT:n omistuksessa. Jokaiseen ansaintajaksoon liittyy kahden vuoden ns. sitouttamisjakso, jonka jälkeen edelleen työ- tai toimisuhteessa oleva avainhenkilö saa osakkeet omistukseensa. Hallitus voi perustellusta syystä poikkeustapauksessa päättää antaa avainhenkilölle osakkeiden asemesta niiden luovutusajankohdan markkinahintaa vastaavan rahamäärän. Työnantajayhtiö kattaa ohjelman piiriin kuuluvien avainhenkilöiden verot sekä veronluonteiset maksut osakkeiden luovutuksen yhteydessä. Hallituksella on kaikissa tilanteissa palkkioiden kohtuullistamismahdollisuus.

Osakeohjelma 2016 – 2018 (Lemminkäiseltä siirtynyt)

Niiden YIT:n johtoryhmän jäsenille, jotka siirtyivät Lemminkäinen Oyj:ltä 1.2.2018 sulautumisen yhteydessä, ja jotka ovat olleet Lemminkäinen-konsernin osakepohjaisen kannustinjärjestelmän piirissä, maksettiin osakepalkkiota ansaintajaksolta 2016. Vuoden 2015 lopussa Lemminkäinen Oyj:n hallitus päätti uudesta konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä. Järjestelmässä oli kolme ansaintajaksoa, jotka olivat kalenterivuodet 2016, 2017 ja 2018. Yhtiön hallitus päätti kunkin ansaintajakson alussa järjestelmän ansaintakriteerit, niille asetettavat tavoitteet sekä jaettavien osakkeiden määrän ja osallistujat. Jokaisen ansaintajakson mahdollinen palkkio maksetaan neljässä osassa, joista jokainen vastaa 25 prosenttia kokonaispalkkiosta. Palkkioiden maksu tapahtuu ansaintajaksoa seuraavan neljän vuoden aikana. Mikäli ohjelmaan osallistuvan henkilön työ- tai toimisuhteeseen päättyy ansainta- tai maksukauden aikana, hän ei pääsääntöisesti ole oikeutettu maksamattomiin palkkioihin.

Palkkio maksetaan osakkeiden ja rahan yhdistelmänä. Rahana maksettavan osuuden tavoitteena on kattaa palkkiosta aiheutuvat verot ja veroluonteiset maksut. Vuonna 2016 konsernin johtoryhmän jäsenen maksimipalkkio oli 12 500 brutto-osaketta.

Eläke, eläkeikä ja irtisanomiskorvaus

Toimitusjohtajan toimitusjohtajan mukainen eläkeikä on 62 vuotta. Eläkejärjestelmä on etuusperusteinen ja eläke

on 60 prosenttia Suomen eläkelakien mukaan lasketusta eläkepalkasta. Toimitusjohtajalla on oikeus vapaakirjaan.

Niiden YIT:n johtoryhmän jäsenten, jotka siirtyivät Lemminkäinen Oyj:ltä 1.2.2018 sulautumisen yhteydessä, lisäeläkejärjestelyt pohjautuvat maksuperusteiseen käytäntöön sekä vapaakirjan ansaitsemiseen. Maksun suuruus on 20 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Henkilöillä on oikeus siirtyä eläkkeelle 63 vuotta täytettyään.

Muilta osin johtoryhmän jäsenten eläkeikä on lakisääteinen.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on 12 kuukautta. Mikäli yhtiö irtisanoo sopimuksen, toimitusjohtajalle maksetaan lisäksi 6 kuukauden palkkaa vastaava erillinen korvaus.

Johtoryhmän muilla jäsenillä irtisanomisaika on kuudesta kahteentoista kuukautta. Lisäksi osan kanssa on ennalta sovittu maksettavaksi kuuden kuukauden palkkaa vastaava erillinen korvaus, mikäli yhtiö irtisanoo sopimuksen.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen vuonna 2018

Vuonna 2018 Kari Kauniskankaalle vahvistettiin osakepohjaisen kannustinjärjestelmän myötä vuoden 2017 tuloksen perusteella 16 350 osaketta ja Tilinpäätöshetkellä 31.12.2018 johtoryhmän jäseninä oleville vahvistettiin 49 050 osaketta (ilman toimitusjohtajaa). Nämä osakkeet ja niihin liittyvä rahabonus (verojen ja veroluonteisten maksujen kattamiseen) luovutetaan ja maksetaan Kauniskankaalle ja johtoryhmän jäsenille vuonna 2020 kannustinjärjestelmän sääntöjen mukaan luovutusten edellytysten täytyessä. Kannustinjärjestelmän sääntöjen mukaan voidaan myös luovuttaa osakkeiden asemesta niiden luovutusajankohdan markkinahintaa vastaava rahamäärä.

Alla olevasta taulukosta selviää toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitseminen vuonna 2018. Taulukossa esitetyt summat ovat suoriteperusteisia, ja siihen sisältyvät tulos- ja osakepalkkiot perustuvat vuoden lopussa tehtyyn arvioon niiden toteumasta.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitseminen vuonna 2018, EUR

	Kiinteä palkka	Luontaisedut	Tulospalkkiot	Osakepohjainen kannustinjärjestelmä	Yhteensä 2018	Yhteensä 2017
Toimitusjohtaja	555 912	18 155	154 552	87 104	815 723	800 500
Muu johtoryhmä yhteensä	2 320 816	106 469	566 796	253 752	3 247 833	2 812 350

Toimitusjohtaja: Kari Kauniskangas, johtoryhmän puheenjohtaja, YIT Oyj:n toimitusjohtaja

Muu johtoryhmä:

- Ilkka Salonen, YIT Oyj:n talousjohtaja, toimitusjohtajan sijainen (1.2.2018 alkaen)
- Teemu Helppolainen, Asuminen Venäjä – segmentin johtaja
- Antti Inkilä, Asuminen Suomi ja CEE – segmentin johtaja
- Harri Kailasalo, Infraprojektit-segmentin johtaja (1.2.2018 alkaen)
- Juha Kostiainen, Johtaja, kaupunkikehitys
- Esa Neuvonen, Toimitilat- ja Kiinteistöt –segmenttien johtaja
- Juhani Nummi, Johtaja, strategia ja kehitys, integraatio
- Pii Raulo, henkilöstöjohtaja
- Heikki Vuorenmaa, Pääalystys-segmentin johtaja (1.2.2018 alkaen)

Lisäksi 1.2.-31.10.2018 välisenä aikana strategia- ja kehitysjohtajana toimi Jan Gustafsson.