

YIT Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys 2012

YIT:n palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on palkita hyvät suoritukset, lisätä henkilöstön motivaatiota sekä sitouttaa yhtiön johto ja muu henkilöstö pitkäjänteisesti yhtiön tavoitteisiin.

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

YIT Oyj:n yhtiökokous päättää yhtiön hallituksen palkkioista. Hallitus puolestaan päättää toimitusjohtajan ja muiden konsernin avainhenkilöiden, kuten toimitusjohtajan sijaisen ja johtoryhmän jäsenten palkasta ja palkkioista ja muista toimisuhteen ehdoista. Hallituksen henkilöstövaliokunta valmistelee hallituksen jäsenten ja konsernin avainhenkilöiden nimitys- ja palkitsemisasiota sekä konsernin henkilöstöpolitiikkaa. Valiokunta mm. valmistelee ehdotukset hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja muiden konsernin avainhenkilöiden valinnasta, heidän palkitsemisestaan ja muista työsuhteen ehdoista. Sen valmisteltavaksi kuuluvat myös konsernin tulospalkkiosäännöt ja muu palkitsemispolitiikka.

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

Vuoden 2012 varsinainen yhtiökokous päätti, että vuonna 2012 hallitukselle maksetaan palkkiota seuraavasti:

- puheenjohtaja 6 600 e/kk (79 200 e/v)
- varapuheenjohtaja 5 000 e/kk (60 000 e/v)
- jäsen 3 900 e/kk (46 800 e/v).

Lisäksi kokouspalkkiota maksetaan 550 euroa jokaiselta hallituksen ja valiokuntien kokoukselta. Koti- ja ulkomaanmatkoilta maksetaan päivärahaa valtion matkustussäännön mukaan.

Ehdotus vuoden 2013 palkkioiksi

Hallitus ehdottaa nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan suosituksesta, että hallitukselle maksettavat palkkiot pidetään ennallaan.

Osakeohjelmat

YIT Oyj:n hallituksen jäsenet eivät kuulu yhtiön osakepohjaisen kannustinjärjestelmän piiriin.

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN, EUROA

	Hallituspalkkio	Kokouspalkkio hallituksen kokouksista	Tarkastusvaliokunnan kokouspalkkio	Henkilöstövaliokunnan** kokouspalkkio	Työvaliokunnan kokouspalkkio	Yhteensä 2012	Yhteensä 2011
Henrik Ehrnrooth	79 200	6 600		3 300	4 950	94 050	87 200
Eino Halonen*	11 700					11 700	56 450
Reino Hanhinen	60 000	6 600	1 650	3 300	4 400	75 950	68 850
Antti Herlin	46 800	4 950		2 750		54 500	53 750
Kim Gran	46 800	4 950				51 750	49 950
Satu Huber	46 800	6 600	2 200			55 600	53 250
Michael Rosenlew	46 800	6 600	2 200		4 400	60 000	45 850
Hallitus yht.	338 100	36 300	6 050	9 350	13 750	403 550	425 050

* Eino Halonen oli hallituksen, tarkastusvaliokunnan ja nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen 13.3.2012 asti.

**Valiokunnan nimi oli 13.3.2012 saakka nimitys- ja palkitsemisvaliokunta.

JOHDON PALKITSEMINEN

Konsernin johtoryhmän palkitseminen koostuu

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

Tulospalkkiot

Palkitsemisen perustana on kiinteä peruspalkka, minkä lisäksi suurin osa konsernin toimihenkilöistä kuuluu tulospalkkiojärjestelmän piiriin. Hallitus vahvistaa puolivuositain tulospalkkiosäännöt, joiden mukaan palkkiot maksetaan.

Tulospalkkion suuruus riippuu henkilökohtaisten tulostavoitteiden toteutumisen ohella koko konsernin ja yksikön taloudellisesta tuloksesta ja kannattavuus-, kasvu- ja kehittämistavoitteiden kuten esimerkiksi työturvallisuustavoitteiden toteutumisesta. Tulosjohtamisjärjestelmään kuuluvat oleellisena osana tulos- ja kehityskeskustelut. Niissä sovitaan avaintulokset ja niiden painoarvot sekä käydään läpi sovittujen avaintulostavoitteiden toteutuminen. Henkilökohtaiseen tulospalkkioon vaikuttavat keskeiset periaatteet ja tuloskauden tavoitteet täsmennetään liiketoimintaryhmä- ja yksikkötasolla. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän vuosittainen tulospalkkio voi olla korkeintaan 40–60 % heidän vuosittaisesta verotettavasta palkastaan ennen tulospalkkiota. Muita rahallisia palkitsemiskeinoja ovat mm. aloitepalkkiot ja palvelusvuosien karttumisen myötä maksettavat määrävuosipalkkiot.

Osakepohjainen kannustinjärjestelmä

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

Järjestelmässä on kolme ansaintajaksoa, jotka ovat kalenterivuodet 2010, 2011 ja 2012. Osakkeita jaetaan vuosina 2011, 2012 ja 2013 edellisen vuoden tuloksen perusteella. Vuosittain voidaan jakaa yhteensä enintään noin 700 000 osaketta, joista enintään 20 000 osaketta yhtiön toimitusjohtajalle. Lisäksi osakepalkkioiden antamisesta johtuvat verot ja veronluonteiset maksut katetaan rahabonuksella. Kannustinjärjestelmän piiriin kuuluvilla henkilöillä on velvollisuus olla luovuttamatta osakkeita sitouttamisjakson aikana, joka vuoden 2010 tuloksen perusteella jaettujen osakkeiden kohdalla on kaksi vuotta niiden saamisesta ja vuoden 2011 ja 2012 tuloksen perusteella jaettavien osakkeiden kohdalla kolme vuotta niiden saamisesta. Mikäli henkilön työ- tai toimisuhte konserniin päättyy sitouttamisjakson aikana, on hänen palautettava palkkiona annetut osakkeet yhtiölle vastikkeetta. Hallituksella on kaikissa tilanteissa palkkioiden kohtuullistamismahdollisuus. Yhtiön hallitus päättää ansaintajakson ansaintakriteerit ja palkitsemisjärjestelmän piiriin kuuluvat henkilöt vuosittain.

Vuonna 2011 osakepalkkioiden ansaintakriteereinä olivat sijoitetun pääoman tuotto ja liikevaihdon kasvu. YIT Oyj:n hallitus vahvisti 26.4.2012 YIT:n johdon osakepohjaisen kannustinjärjestelmän vuoden 2011 ansaintajakson palkkiot, joiden osakeosuudet on luovutettu suunnattuna, maksuttomana osakeantina. Osakkeita luovutettiin kaikkiaan 130 976 kappaletta 250 avainhenkilölle. Sen kustannusvaikutus oli tammi-joulukuussa noin 5,1 milj. euroa (1–12/2011: 3,4 milj. €).

Vuonna 2012 osakepalkkioiden ansaintakriteereinä olivat sijoitetun pääoman tuotto ja liikevaihdon kasvu. Vuoden 2012 loppuun mennessä 18 139 osaketta oli palautunut YIT:lle.

Eläke, eläkeikä ja irtisanomiskorvaus

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen toimitusjohtajan mukainen eläkeikä on 62 vuotta. Lisäksi yhdellä konsernin johtoryhmän jäsenistä sopimuksen mukainen vanhuuseläkeikä on 62 vuotta. Muilta osin johtoryhmän jäsenten eläkeikä on lakisääteinen. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen sopimusten mukaan eläke on 60 prosenttia Suomen eläkelakien mukaan lasketusta eläkepalkasta. Sopimusten mukainen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Mikäli yhtiö irtisanoa sopimuksen, toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksetaan lisäksi 12 kuukauden palkkaa vastaava erillinen korvaus.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen vuonna 2012

Rahapalkan lisäksi toimitusjohtaja Juhani Pitkäläsen etuihin vuonna 2012 kuului työsuhteauto ja ateriaetu. Vuonna 2012 toimitusjohtajan kiinteä palkka ja luontoisedut kasvoivat yhteensä 3 prosenttia. Vuonna 2012 maksettu tulospalkkio vastasi noin 2,5 kuukauden säännöllistä kuukausiansiota. Maksettu tulospalkkio on sidoksissa konsernin taloudelliseen tulokseen ja hallituksen asettamiin henkilökohtaisiin avaintuloksiin.

Toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2012 tulospalkkiota yhteensä 81 423 euroa. Tästä 19 989 euroa maksettiin vuoden 2011 tuloksen perusteella ja 61 434 euroa vuoden 2012 perusteella. Muulle johtoryhmälle maksettiin vuonna 2012 tulospalkkiota yhteensä 269 852 euroa. Tästä 135 873 euroa maksettiin vuoden 2011 tuloksen perusteella ja 133 979 euroa vuoden 2012 perusteella. Vuonna 2012 toimitusjohtajalle jaettiin osakepohjaisen kannustinjärjestelmän myötä vuoden 2011 tuloksen perusteella 4 060 osaketta. Osakkeiden ja niihin liittyvän rahabonuksen yhteenlaskettu arvo oli 117 740 euroa. Muulle johtoryhmälle jaettiin yhteensä 15 092 osaketta ja näiden osakkeiden ja niihin liittyvän rahabonuksen yhteenlaskettu arvo oli 430 535 euroa.

TOIMITUSJOHTAJAN JA JOHTORYHMÄN JÄSENTEN PALKITSEMINEN VUONNA 2012, EUROA

	Kiinteä palkka	Luontoisedut	Tulospalkkio	Kannustinjärjestelmä	Yhteensä 2012	Yhteensä 2011
Toimitusjohtaja	538 912	12 200	81 423	117 740	750 276	903 408
Muu johtoryhmä yhteensä	1 667 352	98 790	269 852	430 535	2 466 529	2 746 690

Sisältää johtoryhmän jäsenten yhteenlasketut palkat ajalta, jolloin he ovat olleet johtoryhmän jäseniä.