

YIT OYJ:N PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2016

YIT:n palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on palkita hyvistä suorituksista, 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 ehtoista.

Henkilöstövaliokunnan tehtävänä on avustaa hallitusta YIT -konsernin avainhenkilöiden nimittämiseen ja palkitsemiseen liittyvissä asioissa. Henkilöstövaliokunta muun muassa 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.

Nimitystoimikunta valmistelee hallituksen jäseniä ja hallituspalkkioita koskevat ehdotukset yhtiökokoukselle.

Hallituksen palkitseminen

Vuoden 2016 varsinainen yhtiökokous päätti, että vuonna 2016 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. Palkkiot säilyivät samoina kuin edellisvuonna. Hallituksen jäsenille ei maksettu muita palkkioita tai etuuksia.

Ehdotus vuoden 2017 palkkioiksi

YIT Oyj:n osakkeenomistajien nimitystoimikunta esittää 16.3.2017 kokoontuvalle YIT Oyj:n varsinaiselle yhtiökokoukselle seuraavat ehdotukset:

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

- hallituksen puheenjohtajalle 79 200 euroa,
- hallituksen varapuheenjohtajalle ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 60 000 euroa ja
- jäsenille 46 800 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. Osakkeet hankitaan kahden viikon kuluessa siitä, kun osavuositarkastus ajalta 1.1.–31.3.2017 on julkistettu.

Nimitystoimikunta suosittaa, että hallituksen jäsen ei luovuttaisi vuosipalkkiona saamiaan 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 550 euroa kokoukselta. Hallituksen valiokuntien jäsenille ehdotetaan maksettavaksi niin ikään kokouspalkkiona 550 euroa valiokunnan kokoukselta. Koti- ja ulkomaanmatkoilta ehdotetaan maksettavaksi päivärahaa valtion matkustussäännön mukaisesti.

Hallituksen palkitseminen vuonna 2016, euroa

| Hallituksen jäsenet | Ajanjakso | Hallitus-palkkio | Kokous-palkkio | Tarkastus-valiokunta | Henkilöstö-valiokunta | YHTEENSÄ 2016 | YHTEENSÄ 2015 | YHTEENSÄ 2014 |
|--------------------------|---------------------------|------------------|----------------|----------------------|-----------------------|----------------|----------------|----------------|
| Henrik Ehrnrooth | jäsen 18.3.2014 asti. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 600 |
| Reino Hanhinen | jäsen 15.3.2016 asti | 19 000 | 550 | 0 | 550 | 20 100 | 87 450 | 84 550 |
| Kim Gran | jäsen 15.3.2016 asti | 10 950 | 550 | 0 | 550 | 12 050 | 68 250 | 64 950 |
| Satu Huber | jäsen 2009 alkaen | 46 800 | 5 500 | 2 750 | 2 750 | 57 800 | 53 950 | 55 050 |
| Erkki Järvinen | jäsen 2013 alkaen | 46 800 | 5 500 | 2 200 | 550 | 55 050 | 55 050 | 55 600 |
| Inka Mero | jäsen 15.3.2016 alkaen | 35 100 | 4 950 | 0 | 2 750 | 42 800 | 0 | 0 |
| Juhani Pitkäkoski | jäsen 18.3.2014 alkaen | 56 700 | 4 950 | 2 200 | 0 | 63 850 | 55 050 | 42 800 |
| Teuvo Salminen | jäsen 18.3.2014-15.3.2016 | 11 700 | 550 | 550 | 0 | 12 800 | 55 050 | 42 800 |
| Matti Vuoria | jäsen 15.3.2016 alkaen | 59 400 | 4 950 | 0 | 2 750 | 67 100 | 0 | 0 |
| Hallitus yhteensä | | 286 450 | 27 500 | 7 700 | 9 900 | 331 550 | 374 800 | 363 350 |

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

Lyhyen aikavälin 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 toteutumisesta. Tulosjohtamisjärjestelmään kuuluvat oleellisena osana tulos- ja kehityskeskustelut. Niissä sovitaan avaintulostavoitteet 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 50–60 % kunkin vuosittaisesta verotettavasta palkastaan ennen tulospalkkiota.

Muita rahallisia palkitsemiskeinoja ovat mm. palvelusvuosien karttumisen myötä maksettavat määrävuosipalkkiot.

Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät

YIT:ssä on ollut käytössä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän 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. Ensimmäisessä järjestelmässä oli kolme ansaintajaksoa, jotka olivat kalenterivuodet 2010, 2011 ja 2012. Osakkeita jaettiin vuosina 2011, 2012 ja 2013 edellisen vuoden tuloksen perusteella. Vuosittain voitiin jakaa yhteensä enintään noin 700 000 osaketta, joista enintään 20 000 osaketta yhtiön toimitusjohtajalle.

Osakepalkkioiden antamisesta johtuvat verot ja veronluonteiset maksut katettiin ehtojen mukaisesti rahabonuksella. Kannustinjärjestelmän piiriin kuuluvilla henkilöillä oli velvollisuus olla luovuttamatta osakkeita sitouttamisjakson aikana, joka vuoden 2010 tuloksen perusteella jaettujen osakkeiden kohdalla oli kaksi vuotta niiden saamisesta ja vuoden 2011 ja 2012 tuloksen perusteella jaettavien osakkeiden kohdalla kolme vuotta niiden saamisesta. Mikäli henkilön työ- tai toimisuhte konserniin päättyi sitouttamisjakson aikana, oli hänen palautettava palkkiona annetut osakkeet yhtiölle vastikkeetta. Vuodelta 2010, 2011 ja 2012 jaettujen osakkeiden osalta sitouttamisjakso on päättynyt.

Vuoden 2016 aikana yhtiölle palautui ehtojen mukaisesti yhteensä 2186 osaketta.

Toisessa kannustinjärjestelmässä ansaintajaksoja ovat 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.

Vuosittain voidaan jakaa yhteensä enintään noin 650 000 (2014 ja 2015) tai noin 700 000 (2016) osaketta, joista enintään 25 000 osaketta yhtiön toimitusjohtajalle ja enintään 78 000 osaketta johtoryhmän jäsenille (ilman toimitusjohtajaa, ansaintavuosi 2016). 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. Osakkeita luovutetaan vuosina 2017, 2018 ja 2019. 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.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen vuonna 2016

YIT:n toimitusjohtajana toimii Kari Kauniskangas, jolle maksettiin vuoden 2015 heinä-joulukuun tuloksen perusteella tulospalkkiota maaliskuussa 2016 yhteensä 71 680 euroa ja vuoden 2016 tammi-kesäkuun tuloksen perusteella syyskuussa 2016 yhteensä 58 490 euroa.

Vuonna 2016 Kari Kauniskankaalle on vahvistettu osakepohjaisen kannustinjärjestelmän myötä vuoden 2015 tuloksen perusteella 15 500 osaketta ja johtoryhmän jäsenille (ilman toimitusjohtajaa) 54 560 osaketta. Tilinpäätöshetkellä 31.12.2016 johtoryhmän jäseninä oleville on vahvistettu 47 120 osaketta. Nämä osakkeet ja niihin liittyvä rahabonus (verojen ja veroluonteisten maksujen kattamiseen) luovutetaan ja maksetaan Kauniskankaalle ja johtoryhmän jäsenille vuonna 2018 kannustinjärjestelmän sääntöjen mukaan luovutusten edellytysten täytyessä. Kannustinjärjestelmän sääntöjen mukaan voidaan myös luovuttaa osakkeiden asemesta niiden luovutusajankohdan markkinahintaa vastaava rahamäärä.

Eläke, eläkeikä ja irtisanomiskorvaus

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen toimitusjohtajan mukainen eläkeikä 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. Eläkejärjestelmä on etuusperusteinen.

Sopimustenmukainen irtisanomisaika on kuudesta yhdeksään kuukautta. Mikäli yhtiö irtisanoo sopimuksen, toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksetaan lisäksi 12 kuukauden palkkaa vastaava erillinen korvaus.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitseminen vuonna 2016, euroa

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

Muu johtoryhmä:

- Tero Kiviniemi, varapuheenjohtaja, YIT Oyj:n varatoimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen, Toimitilat- ja infra-toimialan johtaja
- Teemu Helppolainen, Venäjän liiketoiminta-alueen johtaja
- Antti Inkilä, Asuminen Suomi ja CEE – toimialan johtaja
- Juha Kostiainen, Johtaja, kestävä kaupunkikehitys 1.10.2016 alkaen
- Timo Lehtinen, YIT Oyj:n talousjohtaja 1.1.2016-5.9.2016
- Ari Ladvelin, vt. YIT:n talousjohtaja 5.9-7.11.2016
- Esa Neuvonen, YIT Oyj:n talousjohtaja 7.11.2016 alkaen (nimitettiin johtoryhmään 5.9.2016, aloitti tehtävässään 7.11.2016)
- Juhani Nummi, liiketoiminnan kehitysjohtaja
- Pii Raulo, YIT Oyj:n henkilöstöjohtaja

| | Kiinteä palkka | Luontaisedut | Tulospalkki ot | Osakepohjainen kannustinjärjestelmä | Yhteensä 2016 | Yhteensä 2015 | Yhteensä 2014 |
|-------------------------|----------------|--------------|----------------|-------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Toimitusjohtaja | 456 805 | 13 887 | 130 170 | 0 | 600 862 | 655 566 | 547 871 |
| Muu johtoryhmä yhteensä | 1 649 493 | 77 279 | 344 288 | 0 | 2 071 060 | 1 900 150 | 1 442 060 |