

YIT Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys 2014

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 ehdoista.

Hallituksen henkilöstövaliokunta valmistelee hallituksen jäsenten ja konsernin avainhenkilöiden nimitys- ja palkitsemisasioiden 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 2014 varsinainen yhtiökokous päätti, että vuonna 2014 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.

Hallituksen palkitseminen vuonna 2014, euroa

Hallituksen jäsenet	Hallitus-palkkio	Kokous-palkkio	Tarkastus-valiokunta	Henkilöstö-valiokunta	YHTEENSÄ 2014	YHTEENSÄ 2013
Henrik Ehrnrooth*	16500	550		550	17600	94600
Reino Hanhinen	75 200	6 050	550	2 750	84 550	77 050
Antti Herlin 1)	0	0	0	0	0	13 900
Kim Gran	57 250	4 950		2 750	64 950	57 800
Satu Huber	46 800	5 500	2 750	0	55 050	58 350
Michael Rosenlew 2)	0	0	0	0	0	32 750
Erkki Järvinen 3)	46 800	6 050	550	2 200	55 600	46 400
Ari Lehtoranta 4)	0	0	0	0	0	16 400
Juhani Pitkäkoski 5)	35 100	5 500	2 200	0	42 800	0
Teuvo Salminen 6)	35 100	5 500	2 200	0	42 800	0
Hallitus yhteensä	312 750	34 100	8 250	8 250	363 350	397 250

*) Henrik Ehrnrooth oli hallituksen ja henkilöstövaliokunnan jäsen 18.3.2014 asti

1) Antti Herlin oli hallituksen jäsen 15.3.2013 asti.

2) Michael Rosenlew oli hallituksen, työvaliokunnan ja tarkastusvaliokunnan jäsen 30.6.2013 asti.

3) Erkki Järvinen on ollut hallituksen jäsen 15.3.2013 alkaen, sekä tarkastusvaliokunnan jäsen 15.3.2013-18.3.2014.

4) Ari Lehtoranta on ollut hallituksen jäsen 15.3.-30.6.2013.

5) Juhani Pitkäkoski on ollut hallituksen jäsen 18.3.2014 alkaen.

6) Teuvo Salminen on ollut hallituksen jäsen 18.3.2014 alkaen.

Työvaliokunta lakkautettiin vuonna 2013.

Ehdotus vuoden 2015 palkkioiksi

Hallitus ehdottaa yhtiökokoukselle henkilöstövaliokunnan suosituksesta, että hallitukselle maksettavat palkkiot pidetään ennallaan.

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 oleellisesti 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. aloitepalkkiot ja 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.

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 on 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 päättyy sitouttamisjakson aikana, on hänen palautettava palkkiona annetut osakkeet yhtiölle vastikkeetta. Vuodelta 2010 jaettujen osakkeiden osalta sitouttamisjakso on päättynyt.

Vuoden 2014 aikana yhtiölle palautui ehtojen mukaisesti yhteensä 6144 osaketta.

YIT Oyj:n hallitus päätti 18.3.2014 käynnistää uuden avainhenkilöiden osakepohjaisen kannustinjärjestelmän.

Kannustinjärjestelmän ansaintajaksoja ovat vuodet 2014, 2015 ja 2016. Mahdollinen palkkio määräytyy YIT:n hallituksen vuosittain kullekin ansaintajaksolle päättämien mittareiden ja niille asetettujen tavoitetasojen perusteella. Järjestelmän keskeisenä mittarina on sijoitetun pääoman tuotto. Tämän rinnalle vuodelle 2014 asetettiin konsernin kassavirtaan liittyvä tavoite. YIT:n hallitus päättää kullekin ansaintajaksolle myös palkitsemisjärjestelmän piiriin kuuluvat noin 200 avainhenkilöä YIT:n eri toimintamaista. Sama henkilö ei automaattisesti kuulu ohjelman piiriin kaikkina ansaintajaksoina.

Vuosittain voidaan jakaa yhteensä enintään noin 650 000 osaketta, joista enintään 25 000 osaketta yhtiön toimitusjohtajalle. Jaettavissa olevat osakkeet ovat jo pääosin YIT:n omistuksessa. Jokaiseen ansaintajaksoon liittyy kahden vuoden sitouttamisjakso, jonka jälkeen edelleen YIT-konserniin työ- tai toimisuhteessa oleva avainhenkilö saa osakkeet omistukseensa. Osakkeita luovutetaan vuosina 2017, 2018 ja 2019. Työnantajayhtiö kattaa ohjelman piiriin kuuluvien avainhenkilöiden verot sekä veronluonteiset maksut osakkeiden luovutuksen yhteydessä. Hallituksella on kaikissa tilanteissa palkkioiden kohtuullistamismahdollisuus.

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.

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 2014

YIT:n toimitusjohtajana toimii Kari Kauniskangas, jolle maksettiin vuoden 2013 heinä–joulukuun tuloksen perusteella tulospalkkiota maaliskuussa 2014 yhteensä 45 238 euroa. Vuoden 2014 tammi–kesäkuun tuloksen perusteella toimitusjohtajalle maksettiin tulospalkkiota syyskuussa 2014 yhteensä 73 752 euroa.

Vuonna 2014 osakepohjaisten kannustinjärjestelmien myötä ei jaeta osakkeita, sillä edellisen kannustinjärjestelmän ansaintajaksot olivat vuodet 2010–2012 ja uuden kannustinjärjestelmän ansaintajaksot ovat vuodet 2014–2016.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitseminen vuonna 2014

Toimitusjohtaja: Kari Kauniskangas, puheenjohtaja, YIT Oyj:n toimitusjohtaja, Asuminen-toimialan johtaja

Muu johtoryhmä:

- Tero Kiviniemi, varapuheenjohtaja, YIT Oyj:n varatoimitusjohtaja, Toimitilat- ja infra -toimialan johtaja
- Teemu Helppolainen, Venäjän liiketoiminta-alueen johtaja
- Timo Lehtinen, talousjohtaja
- Pii Raulo, henkilöstöjohtaja
- Juhani Nummi, liiketoiminnan kehitysjohtaja

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen vuonna 2014, euroa

	Kiinteä palkka	Luontaisedut	Tulospalkkiot	Osakepohjainen kannustinjärjestelmä	Yhteensä 2014	Yhteensä 2013
Toimitusjohtaja	413 617	15 264	118 990	0	547 871	858 684
Muu johtoryhmä yhteensä	1 159 148	53 345	229 567	0	1 442 060	3 756 486