



Yhtiö: DESTIA OY

Asia: **PALKITSEMISTA KOSKEVIEN TIETOJEN JULKISUUS VALTIO-
OMISTEISISSA YHTIÖISSÄ**

Talouspoliittinen ministerivaliokunta on antanut kannanotot, viimeksi 13.8.2012, joiden mukaisesti valtio-omistajana julkistaa keskeiset palkitsemista koskevat tiedot kaikkien valtioenemmistöisten yhtiöiden ja lähtökohtaisesti myös kaikkien valtion osakkuusyhtiöiden osalta.

Valtion osakkuusyhtiöissä käytäntöä noudatetaan, elleivät muut omistajat sitä vastusta. Siinäkin tapauksessa toimitetaan, jäljempänä olevan listan mukaisesti ryhmiteltyinä, yhtiön muussa yhteydessä julkistamat tiedot sekä ilmoitetaan syy siihen, miksi kaikkia tietoja ei voida julkistaa.

Valtio on julkistanut em. yhtiöiden toimittamia palkitsemistietoja vuodesta 2006. Julkistamisesta vastaa valtioneuvoston kanslian omistajaohjausosasto. Tiedot julkistetaan omistajaohjauksen verkkosivuilla <http://www.valtionomistus.fi>.

Ajan tasalle saatettujen palkitsemistietojen julkistamiseksi yhtiötänne pyydetään toimittamaan valtioneuvoston kanslian omistajaohjausosastolle viimeistään **3.5.2013** seuraavat, talouspoliittisen ministerivaliokunnan kannanoton sekä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkistaman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin **mukaiset tiedot alla olevasti ryhmiteltyinä**.

Yhtiönne lähettämät tiedot siirretään verkkosivuille mahdollisuuksien mukaan sellaisenaan, joten ne toimitetaan yksinomaan sähköisessä muodossa osoitteella: ira.lehmuskoski@vnk.fi. Tiedot on **kirjoitettava kokonaisuudessaan kyseiseen kohtaan comply or explain -periaatteen mukaisesti**. Jos yhtiö ei täytä jotain kohtaa siinä pyydetyllä tavalla, on ko. kohtaan kirjoitettava selitys siitä, miksi tieto puuttuu. **Internet-linkkejä ei käytetä**, koska niiden toiminnassa on aiemmin havaittu ongelmia. Tuloslaskelma ja tase voivat olla omana pdf-tiedostonaan (palkitsemistietojen kohta 3).

Palkitsemistiedot

1. a) Yhtiön nimi

Destia Oy

- b) Valtion omistus- ja äänivaltaosuus

100%

2. Yhtiöjärjestyksen toimialapykälä

§3 Yhtiön toimiala on rakennusalan palvelutoiminta, teollisuus- ja ympäristöpalvelut sekä liikenteen palvelut ja näihin liittyvät tuotteet.

3. 31.12.2012 päättyneen (tai viimeksi päättyneen) tilikauden tuloslaskelma ja tase. Konserneista toimitetaan emoyhtiön tuloslaskelma ja tase. Jos yhtiö on laatinut tuloslaskelmasta erillisen yhteenvedon, myös se liitetään aineistoon.

Liitteenä Destian tasekirja 2012.

4. Yhtiön toimitusjohtajalle ja muulle johdolle – jonka laajuus on ilmoitettava – suunnatun palkitsemisjärjestelmän periaatteet ja päätöksentekojärjestys, kuten palkkojen ja palkkioiden jakautuminen kiinteään ja muuttuvaan osaan, sekä keskeiset tiedot palkan ja palkkioiden muuttuvien osien määräytymisestä, osake- ja muista osake-perusteisista palkitsemisjärjestelmistä sekä lisäeläkejärjestelmistä.

Toimitusjohtajan ja johdon palkitsemisesta päättää hallitus nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan valmistelusta ja esityksestä.

Toimitusjohtajan kokonaispalkkio koostuu kiinteästä kuukausipalkasta, vuosittaisesta muuttuvasta tulospalkkiosta sekä muuttuvasta pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä. Vuosittainen tulospalkkio on enintään 40 % vuosipalkasta. Toimitusjohtajan johtajasopimuksessa (7.9.2009) on sovittu, että pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän enimmäistuotto on vuosittain 60 % vuosipalkasta. Pitkäjänteisen palkkion maksatus jaksotetaan siten, että yhtenä vuonna maksettava pitkäjänteinen palkkio on enintään 40 % vuosipalkasta. Sekä vuosittaisen tulospalkkion että pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän kriteerit on asetettu siten, että tavoitetaso (puolet enimmäispalkkiosta) saavutetaan, jos hallituksen asettamiin haastaviin liiketoimintatavoitteisiin päästään. Tavoitetason ylittyminen edellyttää poikkeuksellisen hyvää suoritusta ja hallituksen erityisperusteluja.

Johtoryhmään kuului vuonna 2012 toimitusjohtajan lisäksi 12 henkilöä. Johtoryhmän jäsenten kokonaispalkkio koostuu kiinteästä kuukausipalkasta, vuosittaisesta muuttuvasta tulospalkkiosta sekä muuttuvasta pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä. Maksimissaan johtoryhmän jäsenen vuosittainen tulospalkkio voi olla viiden (5) kuukauden palkkaa vastaava määrä. Johdon pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän palkkion maksimimäärät on määritetty kullekin henkilölle erikseen. Maksimisuuruus määräytyy henkilön tehtävän mukaan ollen vuosien 2010-2012 järjestelmässä 44 % - 60 % vuosipalkasta sekä vuosien 2013-2017 järjestelmässä 30 % – 35 % vuosipalkasta. Sekä vuosittaisen tulospalkkion että pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän kriteerit on asetettu siten, että tavoitetaso (puolet enimmäispalkkiosta) saavutetaan, jos hallituksen asettamiin haastaviin liiketoimintatavoitteisiin päästään. Tavoitetason ylittyminen edellyttää poikkeuksellisen hyvää suoritusta ja hallituksen erityisperusteluja.

Destia Oy:n hallitus päätti 14.2.2013 johdon pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perustamisesta ja käyttöönotosta vuosille 2013-2017. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja johtoon kuuluvien henkilöiden tavoitteet yhtiön arvon kehittämiseksi sekä sitouttaa kyseiset henkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen palkkiojärjestelmä. Järjestelmässä on kolme kolmen vuoden ansaintajaksoa, jotka ovat 2013-2015, 2014-2016 ja 2015-2017. Hallitus päättää kullekin ansaintajaksolle ansaintakriteerit ja niille asetettavat tavoitteet sekä järjestelmän piiriin kuuluvat henkilöt. Ansaintajakson 1.1.2013-31.12.2015 ansaintakriteeri on tilikausien 2013-2015 konsernin kumulatiivinen käyttökate (EBITDA) oikaistuna nettovelan muutoksella. Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2013-2015 maksetaan rahapalkkiona keväällä 2019. Ansaintajaksolla 2013-2015 järjestelmän kohderyhmään kuuluu tällä hetkellä 14 henki-

lää, mukaan lukien tulosityksiköiden ja konserniyksiköiden johtajat sekä toimitusjohtaja. Hallituksella on halutessaan oikeus kohtuullistaa maksettavia palkkioita. Järjestelmän valmistelussa hallitus on käyttänyt ulkopuolisena konsulttina Alexander Corporate Finance Oy:tä.

Destia Oy:n henkilöstö siirtyi 1.1.2008 alkaen valtion eläkelain piiristä työntekijöiden eläkelain piiriin. Tällöin otetun lisäeläkevakuutuksen piiriin tulivat kaikki ne Destia Oy:n työntekijät, joiden työsuhde oli alkanut ennen vuotta 1993. Lisäeläkevakuutuksella korvattiin eläketurvassa siirtymisen vuoksi tapahtuneet heikennykset. Lisäeläkkeen saamisen edellytyksenä on, että vakuutetun työsuhde Destia Oy:ssä jatkuu eläketapahtumaan saakka. Lisäeläkevakuutus otettiin yhteensä 1400 henkilölle. Yhdellä johtoryhmän jäsenistä on tämä lisäeläkevakuutus.

Destiassa ei ole palkkiona käytössä osakkeita tai osakeperusteisia oikeuksia.

5. a) Toimitusjohtajan nimi

Hannu Leinonen

b) Toimitusjohtajalle tilikauden aikana maksettu palkka, vuosibonukset sekä luontaisetuedet (auto, asunto, ym.) määräytymisperusteineen

Toimitusjohtajalle ajalla 1.1.–31.12.2012 maksetut palkat ja luontoisedut olivat yhteensä 415.284 euroa. Vuodelta 2011 toimitusjohtajalle ei maksettu tulosperusteista palkkiota. Vuodelta 2012 toimitusjohtajalle tullaan maksamaan tulosperusteista palkkiota 132.891 euroa. Toimitusjohtajan palkan ja palkkioiden määräytymisperusteet on sovittu toimitusjohtajasopimukseen.

c) Tilikaudella maksetut mahdolliset muut etuudet (vakuutukset, sitouttamisbonukset, ym.) eriteltyinä

Toimitusjohtajalla on yhtiön ottamat tapaturma-, henki-, matka- ja sairauskuluvakuutukset, joiden vuosimaksu vuonna 2012 oli yhteensä 24.044 euroa. Lisäksi toimitusjohtajalla on yhtiön maksama ADSL-liittymä, jonka vuosimaksu 2012 on ollut 351 euroa.

d) Toimitusjohtajan tilikauden aikana saama pitkän aikavälin palkitseminen rahana, osakkeina tai muuna osakeperusteisena etuutena

Johdon pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän 2010-2012 perusteella toimitusjohtajalle tullaan maksamaan 240.000 euroa vuosien 2013-2015 aikana. Vuonna 2013 maksettava osuus on 144.000 euroa. Vuonna 2013 maksuun tulevat tulosperusteinen palkkio ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio perustuvat 7.9.2009 tehtyyn johtajasopimukseen.

e) Valtion kokonaan omistamien yhtiöiden tulee julkistaa myös tiedot siitä, millä tavoin jo päättyneet palkitsemisohjelmat ovat toteutuneet, kun hallitus on tehnyt niitä koskevat päätökset. Euromääräiset palkkiot julkistetaan tältäkin osin edelleen maksuperusteisesti palkkion maksumat seuraavana keväänä raportoinnin yhteydessä.

Johdon pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä vuosille 2010-2012 toteutui 30 % maksimista. Kannustinjärjestelmän piirissä oli 12 yhtiön johtoryhmäläistä. Palkkioiden maksimitasot olivat

henkilökohtaisesti määritettyjä. Palkkiot maksetaan vuosipaloina 2013-2015, euromääräiset palkkiot on kuvattu tarkemmin kohdissa 5 (d) ja (f).

f) Tilikauden aikana kohdassa 4. mainitulle muulle johdolle maksetut palkat kokonaissummana ja muut etuudet kokonaissummana sekä sen palkkioksi saamat osakkeet ja osakeperusteiset oikeudet eriteltyinä

Johtoryhmän jäsenille tilikaudella 2012 maksetut palkat ja luontoisedut olivat 1.661.385 euroa. Vuodelta 2011 johtoryhmän jäsenille ei maksettu tulosperusteista palkkiota. Vuodelta 2012 johtoryhmän jäsenille tullaan maksamaan tulosperusteista palkkiota 82.799 euroa.

Lisäksi johdon pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän 2010-2012 perusteella sen piiriin kuuluneille johtoryhmän jäsenille tullaan maksamaan 690.000 euroa vuosien 2013-2015 aikana. Vuonna 2013 maksettava osuus on 290.000 euroa. Lisäksi vuodelta 2012 johtoryhmän jäsenille tullaan maksamaan muita palkkioita kuin tulospalkkioita yhteensä 24.748 euroa.

g) Toimitusjohtajan eläkeikä ja eläkkeen määräytymisperusteet sekä lisäeläkkeestä tilikaudella yhtiölle aiheutuneet kustannukset

Toimitusjohtajan eläkeikä on toimitusjohtajasopimuksessa sovittu 63 vuotta. Eläke määräytyy työntekijäin eläkelain ja yhtiön ottaman erillisen vakuutuksen mukaisesti ja on maksupерusteinen. Toimitusjohtajan lisäeläkkeen vuosimaksu vuonna 2012 oli 8.500 euroa.

h) Toimitusjohtajan irtisanomisaika, irtisanomisajan palkka ja muita mahdollisia irtisanomisen perusteella saatavia korvauksia koskevat ehdot.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on 12 kuukautta. Toimitusjohtajan irtisanoessa toimitusjohtajan irtisanomisaika on 12 kuukautta. Yhtiön puolelta irtisanottaessa toimitusjohtaja on oikeutettu 12 kuukauden irtisanomisajan palkan lisäksi 12 kuukauden palkkaa vastaavaan erokorvaukseen.

6. a) Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten nimet

*Karri Kaitue, puheenjohtaja
Matti Mantere, varapuheenjohtaja
Kalevi Alestalo, hallituksen jäsen
Elina Engman, hallituksen jäsen
Solveig Törnroos-Huhtamäki, hallituksen jäsen*

b) Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten palkkojen ja palkkioiden määräytymisperusteet (yhtiökokouspäätökset näistä).

Yhtiökokouksen päätös 18.3.2013:

Päätettiin vahvistaa hallituksen jäsenten palkkiot siten, että hallituksen puheenjohtajalle maksetaan 3.300 euroa kuukaudessa, varapuheenjohtajalle 1.800 euroa kuukaudessa ja kullekin jäsenelle 1.500 euroa kuukaudessa sekä kullekin kokouspalkkioina 600 euroa hallituksen ja valiokunnan kokoukselta.

c) Tilikauden aikana maksettujen palkkojen ja palkkioiden sekä muiden taloudellisten etujen määrät määräytymisperusteisesti (vuosi-, kuukausi- ja kokouspalkkio sekä yksittäiset palkkiot) eriteltynä puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenen osalta.

<i>Kaitue Karri</i>	49.200€
<i>Mantere Matti</i>	32.400€
<i>Kalevi Alestalo</i>	23.475€
<i>Engman Elina</i>	27.600€
<i>Nuutinen Ilpo</i>	8.325€
<i>Törnroos-Huhtamäki Solveig</i>	29.400€

d) Jos kohdassa 6 a mainittu henkilö on työ- tai toimisuhteessa yhtiöön (executive chairman; executive director) tai toimii yhtiön neuvonantajana, yhtiön on selostettava tästä tehtävästä tilikaudelta maksetut palkat ja palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet eriteltynä.

Edellä mainittujen palkkioiden lisäksi on maksettu erillisen sopimuksen mukaan Matti Manteleen lähipiiriin kuuluvalla yhtiöllä 5.253,21 euroa suorituksesta ja konsultoinnista.

7. Tiedot muun henkilöstön palkitsemisessa käytettävistä tulos- ja tuloksellisuuspalkkioista, henkilöstörahastosta sekä mahdollisista muista palkitsemismekanismeista.

Yhtiössä on tulospalkkiojärjestelmä, jonka piirissä on koko henkilökunta. Tulospalkkiojärjestelmän palkitsemiskriteerit perustuvat konserni-, tulosyksikkö- ja projektiikohtaisiin taloudellisiin tavoitteisiin sekä henkilökohtaisiin, vuosittaisissa kehityskeskusteluissa sovittuihin tavoitteisiin. Tulospalkkiokriteerien perustana ovat konsernin strategiakauden tavoitteet. Tulospalkkiojärjestelmän palkkioperusteista päättää hallitus.

Käytössä on myös erillinen pikapalkkio, jossa palkitaan varsinaisen tulospalkkiojärjestelmän tavoitteisiin kuulumattomasta erinomaisesta suorituksesta. Lisäksi työturvallisuuden parantamiseksi käytössä on tapaturmattomista kausista palkitseminen, jossa kunkin yksikön henkilöstö palkitaan, kun kyseinen yksikkö saavuttaa 120 päivän tapaturmattoman kauden. Palkkio voi olla enintään 120 euroa / henkilö / tapaturmaton kausi.

8. a) Hallintoneuvoston, sijoitusneuvoston tai neuvottelukunnan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten nimet
b) Hallintoneuvoston, sijoitusneuvoston tai neuvottelukunnan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten palkkioiden määräytymisperusteet sekä tilikauden aikana maksettujen palkkioiden sekä muiden taloudellisten etujen määrät määräytymisperusteisesti eriteltynä puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenen osalta.

Destia Oy:ssä ei ole hallintoneuvostoa tai sijoitusneuvostoa.

Omistajaohjauksen verkkosivujen ylläpidosta ja edellä tarkoitettujen tietojen julkistamisen käytännön toteutuksesta sekä talouspoliittisen ministerivaliokunnan kannanottoon liittyviin lisäkysymyksiin vastaa finanssineuvos Petri Vihervuori 02951 60161, petri.vihervuori@vnk.fi.

Petri Vihervuori
Finanssineuvos