

YIT Palkitsemispolitiikka 2024-2027

Palkitsemispolitiikka esitellään osakkeenomistajille varsinaisessa yhtiökokouksessa 14 maaliskuuta 2024.

Palkitsemispolitiikassa kuvataan pääperiaatteet YIT:n palkitsemiselle ja sitouttamiselle, toimielinten, kuten hallituksen ja toimitusjohtajan, palkitsemiselle sekä päätöksentekojärjestys koskien palkitsemispolitiikan hyväksymistä, arviointia ja käyttöönottoa.

Tämä palkitsemispolitiikka noudattaa hallinnointikoodin (2020) ja osakkeenomistajien oikeudet - direktiivin suosituksia.

1 YIT:n palkitsemisen ja sitouttamisen keskeiset periaatteet

YIT:n palkitsemispolitiikan tavoite on vahvistaa YIT:n kilpailukykyä, pitkäaikaista taloudellista tuloksellisuutta ja kestävää omistaja-arvon kehitystä tukemalla YIT:n strategian toteuttamista edistävien osajien rekrytointia, sitouttamista ja motivointia. Palkitsemispolitiikka määrittää palkitsemisen keskeiset periaatteet ja tavoitteet mahdollistaen samalla muuttuvien olosuhteiden huomioimisen.

YIT:n palkitseminen on suoritusperusteista. Tällä tarkoitetaan sitä, että palkitsemisen välineet valitaan ja määritellään niin, että ne kannustavat parempaan suoritukseen ja tavoitteiden ylittämiseen sekä lyhyellä, että pitkällä aikavälillä.

YIT:n kokonaispalkitseminen on tasoltaan kilpailukykyinen, ja noudattaa sekä tasonsa, että rakenteensa osalta markkinoiden käytäntöjä. Kannustinjärjestelmät ovat rakenteeltaan yksinkertaisia ja läpinäkyviä, järjestelmät ovat helposti ymmärrettäviä, oikeudenmukaisia ja hyvin viestittyjä.

YIT:n kokonaispalkitseminen edistää ja kehittää toimintatapoja, jotka ovat tavoitellun yrityskulttuurin mukaiset. Rahallisen palkitsemisen lisäksi, kokonaispalkitsemiseen kuuluvat YIT:llä keskeisesti myös mahdollisuudet urakehitykseen ja osaamisen kehittämiseen, työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä huomionosoitukset.

Toimitusjohtajan palkitseminen perustuu samoihin arvoihin ja pääperiaatteisiin kuin koko henkilöstön palkitseminen. Toimitusjohtajan rooli ja vastuu vaikuttavat palkitsemisen tasoon ja käytettäviin palkitsemisen välineisiin.

Palkitsemisen pääperiaatteita ja palkitsemisen välineitä arvioidaan säännöllisesti niiden toimivuuden ja kilpailukykyisyyden varmistamiseksi.

2 Hallituksen palkitseminen

Yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen ja hallituksen valiokuntien jäsenten palkitsemisesta.

Hallituksen jäsenen kiinteä vuosipalkkio vaihtelee riippuen asemasta hallituksessa ja valiokunnissa. Kiinteän vuosipalkkion lisäksi jokaisesta hallituksen ja valiokunnan kokouksesta maksetaan kokouspalkkio. Matkakulut ja päivärahat korvataan kulloinkin voimassa olevien säädösten mukaisesti. Hallituksen vuosipalkkiot voidaan maksaa rahana, osakkeina tai niiden yhdistelmänä.

Hallituksen palkitseminen toteutetaan erillään toimitusjohtajaa, johtoryhmää tai henkilöstöä koskevasta osakeohjelmasta.

3 Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitsemisessa keskeiset välineet ovat peruspalkka, lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkiot sekä lisäeläke.

Toimitusjohtajan palkitseminen on suoritusperusteista ja siten lyhyen ja erityisesti pitkän aikavälin tulospalkkiot muodostavat suuren osan toimitusjohtajan taloudellisesta palkitsemisesta. Tulospalkkioiden saavuttaessa

maksimitasonsa, niiden osuus toimitusjohtajan taloudellisesta palkitsemisesta on yli puolet. Toimitusjohtajan nykyinen palkitseminen ja palkitsemisessa käytetyt välineet kuvataan yksityiskohtaisesti YIT:n nettisivuilla.

Palkitsemisen väline	Kuvaus ja tarkoitus
Kiinteä peruspalkka	Palkkojen kilpailukykyisyys mahdollistaa osajien rekrytoinnin ja sitouttamisen. Kiinteä peruspalkka on toimitusjohtajan palkitsemisen perusta.
Luontoisedut	Toimitusjohtajalle tarjotaan samoja verotettavia ja verottomia luontoisetuja, mitkä ovat tarjolla myös koko henkilöstölle siinä maassa, missä hän työskentelee. Tarjottavat luontoisedut on valittu palkitsemisen ja sitouttamisen periaatteiden mukaisesti.
Lisäeläke	Toimitusjohtajalle voidaan tarjota maksuperusteinen lisäeläke
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI)	<p>Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) tavoitteena on motivoida ja palkita työntekijöitä liiketoiminnallisten ja yksilöllisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Lyhyen aikavälin palkitseminen kannustaa toimimaan tehokkaasti yhtiön vuosisuunnitelmaan kuuluvien tavoitteiden saavuttamiseksi. Lyhyen aikavälin palkitseminen edistää strategian toteuttamista, vahvistaa yrityskulttuuria sekä palkitsee selkeistä saavutuksista liittyen asiakkaisiin, projekteihin ja liiketoimintaan.</p> <p>Hallitus vahvistaa vuosittain taloudelliset ja ei-taloudelliset lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tulostittarit ja ehdot. Maksettavat lyhyen aikavälin tulospalkkiot perustuvat näiden ehtojen täyttymiseen ja tulostittareille asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen.</p> <p>Enimmäisansainta lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä on rajattu.</p>
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI)	<p>Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) tavoitteena on sitouttaa yhtiön avainhenkilöitä, edistää strategian toteutumista ja kasvattaa osakkeenomistajien tuottoa. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä yhtenäistää yhtiön osakkeenomistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi.</p> <p>Toimitusjohtaja voi osallistua YIT:n pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään. Järjestelmä koostuu kahden tai kolmen vuoden mittaisista ansaintajaksoista. Hallitus päättää vuosittain alkavalla uudella ansaintajaksolla sovellettavat tulostittarit ja muut järjestelmän ehdot. Tulostittarit valitaan siten, että ne tukevat strategian kannalta kriittisten tavoitteiden saavuttamista.</p> <p>Mahdollinen palkkio määräytyy tulostittareiden ja niille asetettujen tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Mahdollinen palkkio voidaan maksaa osakkeina, rahana tai näiden yhdistelmänä ansaintajakson päättymisen jälkeen.</p> <p>Enimmäisansainta pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä on rajattu.</p>
Muut sitouttamis- ja kannustinjärjestelmät	<p>YIT voi ottaa käyttöön erikseen nimettäville avainhenkilöille suunnatun osakepohjaisen sitouttamisjärjestelmän, koko henkilöstön osakesäästöohjelman, henkilöstörahaston tai muun vastaavan pidemmän aikavälin sitouttamis- ja kannustinjärjestelmän.</p> <p>Mikäli tällainen järjestelmä päätetään ottaa käyttöön, toimitusjohtaja voi osallistua siihen samoilla ehdoilla kuin muutkin YIT:n työntekijät siinä maassa, missä hän työskentelee.</p>

Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Toimitusjohtajan toimitushteen ehdot määritellään kirjallisesti sopimuksessa, jonka hallitus hyväksyy. Toimitusjohtajasopimus määrittelee myös taloudelliset etuudet sisältäen toimitusjohtajan irtisanomiskorvauksen ja muut mahdolliset korvaukset ja palkkiot.

Malus ja takaisinperintä

Jos toimitusjohtajalle maksetaan lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella palkkiota, joka jälkepäin osoittautuu väärin maksetuksi toimitusjohtajan tahallisuuden tai huolimattoman menettelyn johdosta, YIT:llä on oikeus takautuvasti muuttaa palkkion summaa ja vaatia toimitusjohtajaa maksamaan takaisin oikeudettomasti saatu palkkio.

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin osallistuminen ja niistä saatavat palkkiot eivät muodosta toimitusjohtajan ehtoja ja hallituksella on oikeus päättää järjestelmien käytöstä tai muuttaa niiden ehtoja. Sama pätee myös mahdollisesti käyttöönotettaviin koko henkilöstön osakepalkkio-ohjelmiin, henkilöstörahastoon ja muihin YIT:n henkilöstöä laajasti koskeviin pitkän aikavälin sitouttamis- ja kannustinjärjestelmiin.

4 Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Väliaikaiset poikkeamiset palkitsemispolitiikasta ovat mahdollisia tilanteissa, joissa poikkeaminen on tarpeellista yrityksen pitkän aikavälin edun, kilpailukyvyn tai taloudellisen menestymisen varmistamiseksi.

Hallitus voi päättää väliaikaisesta poikkeamisesta erityisissä olosuhteissa, joissa yhtiön keskeiset toimintaedellytykset ovat muuttuneet; tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi toimitusjohtajan vaihdos, varatoimitusjohtajan toimiminen toimitusjohtajana, strategiset yritysjärjestelyt tai sääntelyssä tapahtuvat palkitsemiseen vaikuttavat muutokset.

Väliaikaiset poikkeamiset palkitsemispolitiikasta raportoidaan palkitsemisraportilla. Merkittävät ja pysyvät muutokset toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisessa käsitellään yhtiökokouksessa. Henkilöstövaliokunta valmistelee päivitettyt palkitsemista koskevat asiat hallitukselle päätettäväksi. Kun muutokset on hyväksytty, uusi palkitsemispolitiikka esitellään yhtiökokoukselle.

5 Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Henkilöstövaliokunta valmistelee palkitsemispolitiikan hallitukselle ja esitettäväksi yhtiökokoukselle joka neljäs vuosi tai jos politiikkaan tehdään olennaisia muutoksia. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiseen. Palkitsemispolitiikka julkaistaan yhtiön nettisivuilla.

