

YIT Palkitsemispolitiikka 2020-2023

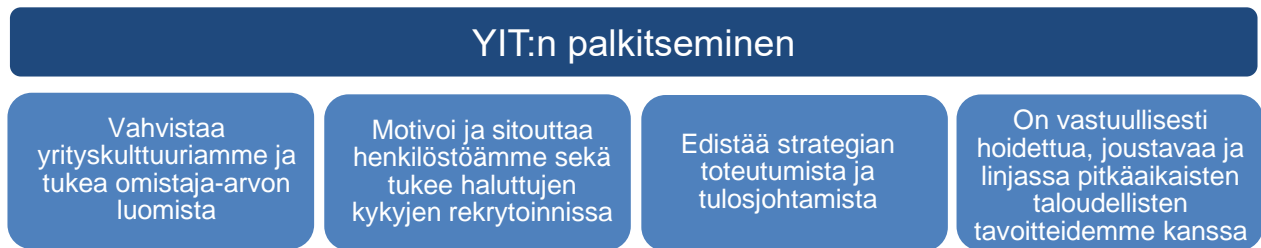
Palkitsemispolitiikka esitetään osakkeenomistajille varsinaisessa yhtiökokouksessa 12. maaliskuuta 2020.

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

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

1 Johdanto YIT:n palkitsemiseen

Palkitsemispolitiikan tavoitteena on tukea YIT:n kykyä luoda parempaa elinympäristöä ja vauhdittaa strategista muutosta, jossa tavoittelemme johtavaa asemaa kestävässä kaupunkien kehittäjänä.



Toimitusjohtajan palkitseminen perustuu samoihin YIT:n lähtökohtiin kuin henkilöstön palkitseminen. Toimitusjohtajan rooli ja vastuu vaikuttavat kompensatioon ja käytettäviin palkkioelementteihin. Koko henkilöstön palkitsemisperiaatteet tarkastetaan säännöllisesti kilpailukykyisyyden ja osaajien houkuttelemisen sekä sitouttamisen takaamiseksi.

2 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.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee hallituksen jäseniä ja hallituspalkkioita koskevat ehdotukset yhtiökokoukselle. YIT:n yhtiökokous päättää maksettavista palkkioista hallitukselle.

Yhtiökokous tai sen valtuuttamana yhtiön hallitus päättää osakkeiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta esimerkiksi osana osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä.

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimisuhteen muista ehdoista. Henkilöstövaliokunnan tehtävänä on avustaa ja valmistella hallitukselle toimitusjohtajan palkitsemista koskevia asioita.

3 Hallituksen palkitseminen

Yhtiökokous päättää hallituksen ja hallituksen valiokuntien jäsenten vuosittaisesta palkitsemisesta. Hallituksen jäsenten kiinteä vuosipalkkio vaihtelee riippuen asemasta hallituksessa ja valiokunnissa. Lisäksi kokouspalkkiota maksetaan jokaiselta hallituksen ja valiokunnan kokoukselta. Päiväraha ja matkakulut korvataan. Hallituksen vuosipalkkiot voidaan maksaa rahana, osakkeina tai niiden yhdistelmänä.

Hallituksen palkitseminen on erillinen toimitusjohtajaa, johtoryhmää tai henkilöstöä koskevasta osakeohjelmasta.

4 Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitsemisen koostuu kiinteästä peruspalkasta, vuosittaisesta tulospalkkiosta, pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä sekä eläke-etuudesta.

Enimmillään yli puolet kokonaiskompensaatiosta perustuu muuttuvaan palkitsemiseen painottaen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmää. Toimitusjohtajan nykyinen palkitseminen ja yksityiskohtainen kokonaiskompensaation muodostuminen kuvataan YIT:n nettisivuilla.

Elementti	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.

Eläke-etuus
Vuosittainen tulospalkkio (STI)
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI)

Toimitusjohtajan lisäeläke-etuus on maksuperusteinen.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) tavoitteena on motivoida ja palkita työntekijöitä liiketoiminnallisten ja yksilöllisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Tulospalkitseminen pyrkii edistämään strategian toteuttamista, vahvistamaan tulosjohtamisen keinoin tuloshakuista yrityskulttuuria sekä palkitsemaan selkeistä saavutuksista liittyen asiakkaisiin, projekteihin ja liiketoimintaan.

Hallitus vahvistaa vuosittain taloudelliset ja ei-taloudelliset mittarit tulospalkkion maksulle. Tulospalkkioiden maksu perustuu näiden mittarien saavuttamiseen. Enimmäisansainta on rajattu.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) tavoitteena on kannustaa ja sitouttaa avainhenkilöitä toteuttamaan strategiaa ja kasvattamaan osakkeenomistajien tuottoa sekä yhtenäistää yhtiön osakkeenomistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä pyrkii edistämään kestävästä kaupunkikehitystä, tehostamaan nykyisen liiketoiminnan suoriutumista ja kannattavuutta, kasvattamaan ja luomaan uutta kannattavaa liiketoimintaa tehokkaalla pääomien käytöllä, edistämään positiivisia markkinanäkymiä tulevaisuudessa sekä kehittämään erinomaista asiakas- ja kumppanikokemusta.

Toimitusjohtaja voi osallistua YIT:n pitkän aikavälin osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään. Järjestelmä koostuu vähintään kolmen vuoden mittaisista ansaintajaksosta.

Hallitus päättää vuosittain kullekin ansaintajaksolle järjestelmän ehdot sekä mittarit. Mittarit perustuvat strategian kannalta kriittisiin tavoitteisiin. Mahdollinen palkkio määräytyy mittareiden ja niille asetettujen tavoitetasojen saavuttamisen perusteella.

Mahdollinen palkkio voidaan maksaa osakkeina, rahana tai näiden yhdistelmänä ansaintajakson päättymisen jälkeen.

Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

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

Malus ja takaisinperintä

Jos toimitusjohtajalle maksetaan lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella palkkiota, joka jälkeinpäin 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 toimisuhteen ehtoja ja hallituksella on oikeus päättää järjestelmien käytöstä tai muuttaa niiden ehtoja.

5 Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Väliaikaiset poikkeamiset palkitsemispolitiikasta ovat mahdollisia tilanteissa, joissa poikkeaminen on pakollista pitkän aikavälin edun ja yrityksen kilpailukyvyyn tai taloudellisen menestymisen varmistamiseksi.

Hallitus voi päättää väliaikaisesta poikkeamisesta poikkeuksellisissa olosuhteissa, joissa yhtiön keskeiset toimintaedellytykset ovat muuttuneet; 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 päivitetyt palkitsemista koskevat asiat hallitukselle päätettäväksi. Kun muutokset on hyväksytty, uusi palkitsemispolitiikka esitellään yhtiökokoukselle.