

PALKITSEMISRAPORTTI 2020

Johdanto

Tässä palkitsemisraportissa esitetään tietoja Consti Oyj:n hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta ajalta 1.1. – 31.12.2020 ja se perustuu Suomessa voimassa oleviin Arvopaperimarkkinayhdistyksen 2020 Hallinnointikoodin suosituksiin sekä arvopaperimarkkina- ja osakeyhtiölain vaatimuksiin. Tilikaudella 2020 ei ollut poikkeamia palkitsemispolitiikasta.

Palkitsemisen lähtökohdat

Consti Oyj:n hallintoelinten palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikkaan, jonka 6.4.2020 pidetty varsinainen yhtiökokous käsitteli. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuonna 2024 pidettävään varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, ellei hallitus päättä esittää sitä yhtiökokouksen käsiteltäväksi aikaisemmin.

Consti Oyj:n hallintoelinten palkitsemisen tavoitteena on edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellista suoriutumista ja kestävää omistaja-arvon luomista palkkaamalla, sitouttamalla ja motivoimalla ylintä johtoa toteuttamaan Constin strategiaa kaikkien sidosryhmien etujen mukaisesti. Palkitsemispolitiikan ensisijaisena tavoitteena on varmistaa, että Consti noudattaa tulosperusteista palkitsemista, joka palkitsee Constin strategian toteuttamisesta yksinkertaisella, avoimella ja ymmärrettävällä tavalla.

Palkitseminen perustuu seuraaviin pääperiaatteisiin:

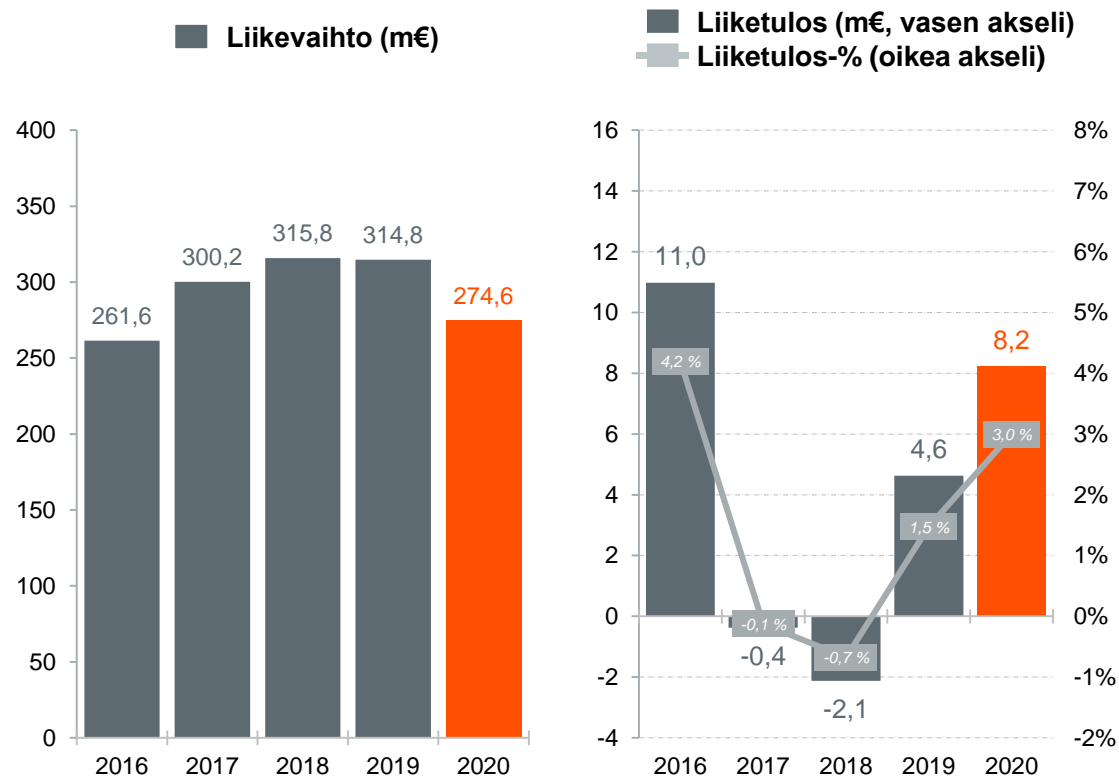
- kilpailukykyisen ansaintamahdollisuuden tarjoaminen kokonaispalkitsemisessa
- tulosperusteisen palkitsemisen korostaminen muodostamalla toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen siten, että osa ansaintamahdollisuudesta perustuu suoriteperusteisiin kannustimiin
- vahvan yhteyden korostaminen osakkeenomistajiemme etuihin siten, että osa toimitusjohtajan vuosittaisen muuttuvan palkitsemisen ansaintamahdollisuudesta voi perustua pitkän aikavälin osakepohjaisiin kannustinjärjestelmiin

Hallintoelinten palkitseminen noudattaa periaatteiltaan Constin koko henkilöstöön sovellettavia palkitsemiskäytäntöjä. Tämä näkyy esimerkiksi muuttuvan palkitsemisen ansaintakriteereissä, jotka johdetaan yhtiön strategiasta. Ansaintakriteerit ovat osittain yhteisiä toimitusjohtajalle ja muulle henkilöstölle, ja niiden tavoitteena on tukea yhtiön kannattavaa kasvua.

Consti-konsernin taloudellisen tuloksen ja palkitsemisen kehitys

Liikevaihdon ja liiketuloksen kehitys 2016-2020

Constin viime vuosien liikevaihdon kehitykseen on vaikuttanut vuonna 2018 konserninlaajuisesti käyttöönotettu valikoivampi ja tiukempi tarjoustoiminta. Lisäksi koronaviruspandemian (COVID-19) kasvattama epävarmuus heijastui vuoden 2020 liikevaihtoon. Yhtiön taloudellinen kehitys on ollut viime vuosina positiivista vuonna 2019 toteutetun käänneohjelman ja organisaatiomuutoksen seurauksena.



Palkitsemiskehitys 2016-2020 (maksetut palkkiot vuoden aikana)

Keskimääräinen palkitseminen (€)	2016	2017	2018	2019	2020
Hallituksen puheenjohtaja	30 000	34 500	36 000	36 000	40 500
Hallituksen jäsen	15 208	21 429	24 000	24 000	28 500
Toimitusjohtaja*	333 786	334 202	270 514	302 948	323 404
Constin työntekijä**	45 526	44 939	46 474	49 539	49 581

* Toimitusjohtajalle tilikauden aikana maksetut palkkiot sisältäen kiinteän kuukausipalkan, edelliseltä tilikaudelta ansaitun tulospalkkion sekä lisäeläkemaksut. Lisäksi vuonna 2019 toimitusjohtajalle on maksettu vuoden 2016 osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään perustuva palkkio.

** Consti-konsernin keskimääräinen työntekijän palkkakehitys perustuu henkilöstökuluihin ilman henkilöstön sivukuluja jaettuna keskimääräisellä henkilöstömäärällä vuoden aikana.

Hallituksen palkkiot vuonna 2020

Constin hallituksen palkkiot 1.1. – 31.12.2020

Vuoden 2020 varsinainen yhtiökokous 6.4.2020 päätti, että hallitukselle maksetaan vuosipalkkiot seuraavasti: hallituksen puheenjohtajalle 36 000 euroa ja hallituksen jäsenille 24 000 euroa. Hallituksen jäsenille päätettiin myös maksaa 500 euron kokouskohtainen palkkio hallituksen kokouksista. Hallituksen jäsenten hallituksen kokouksiin osallistumisesta aiheutuneet matkakustannukset päätettiin korvata laskun mukaan. Valiokuntatyöskentelystä ei makseta erillistä palkkiota. Hallitus ei kuulu yhtiön pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmien piiriin eikä hallitukselle ole tarjottu tai myönnetty osakkeita, optioita tai osakeperusteisia oikeuksia.

Hallituksen jäsen	Vuosipalkkio (€)	Kokouspalkkiot (€)	Yhteensä (€)
Tapio Hakakari, hallituksen puheenjohtaja	36 000	4 500	40 500
Erkki Norvio	24 000	4 500	28 500
Petri Rignell	24 000	4 500	28 500
Pekka Salokangas	24 000	4 500	28 500
Johan Westermarck	18 000	4 500	22 500
Anne Westersund	24 000	4 500	28 500
Antti Korkeela	6 000		6 000
Yhteensä	156 000	27 000	183 000

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2020

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2020

Toimitusjohtaja saa kuukausittain maksettavaa kiinteää kuukausipalkkaa sekä vuosittain tulokseen ja toimitusjohtajan henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvaa muuttuvaa tulospalkkiota yhtiön määrittelemän tuloskortin mukaisesti. Tulospalkkion osuus voi olla korkeintaan 60 prosenttia vuosittaisesta peruspalkasta. Lisäksi toimitusjohtaja kuuluu yhtiön osakepohjaisten kannustinjärjestelmien piiriin. Lisäksi toimitusjohtaja on oikeutettu yhtiön maksamaan lisäeläkevakuutukseen. Lisäeläkevakuutus on maksuperusteinen.

Toimitusjohtaja	Kiinteä vuosipalkka* sisältäen verolliset luontoisedut (€)	Tulospalkkio edellisiltä vuosilta ja maksetut palkkiot vuodelta 2020 (€)	Lisäeläkemaksut (€)	Yhteensä (€)
Esa Korkeela	314 904	0	8 500	323 404

* Sisältää lomapalkan

Vuotuinen tulospalkkio ja osakeperusteinen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Vuonna 2020 toimitusjohtajalle ei maksettu lyhyen aikavälin tulospalkkiota, koska toimitusjohtaja oli valinnut muuntaa vuodelta 2019 ansaittavan tulospalkkion kokonaisuudessaan yhtiön sitouttavaan osakepohjaiseen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään (LTI-järjestelmä). Vuoden 2019 tulospalkkio perustui hallituksen tilikauden 2019 alussa asettamiin vuoden avaintavoitteisiin liittyen konsernin taloudellisiin, strategisiin ja operatiivisiin tavoitteisiin. Toimitusjohtajan tulospalkkiojärjestelmän toteutuma vuodelle 2019 oli 45 454 euroa, joka vastasi 29,5 % enimmäismäärästä. Vuoden 2019 tulospalkkio muunnettiin LTI-järjestelmän ehtojen mukaisesti 8 741 Consti Oyj:n osakkeeksi. Osakkeiksi muutettu tulospalkkio kerrotaan ennen palkkion maksua hallituksen päättämällä palkkiokertoimella. Palkkio ansaintajaksolta 2019 maksetaan toimitusjohtajalle kahden vuoden sitouttamisjakson jälkeen vuonna 2022 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana.

Hallitus asetti tilikauden 2020 alussa lyhyen aikavälin kannustinkriteerit vuodelle 2020 tukemaan konsernin liiketoiminnan kehitystä. Saavutetun suorituksen perusteella toimitusjohtaja ansaitsi vuodelta 2020 124 563 euroa tulospalkkiota, joka vastaa 80,8 % enimmäismäärästä. Toimitusjohtaja on valinnut muuntaa vuodelta 2020 ansaittavan tulospalkkion kokonaisuudessaan yhtiön LTI-järjestelmään. Palkkio ansaintajaksolta 2020 maksetaan toimitusjohtajalle vuonna 2023 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana.

Optio-oikeudet

Consti Oyj:n hallitus päätti 17.6.2020 ottaa käyttöön uuden avainhenkilöiden optio-ohjelman. Optio-oikeuksilla kannustetaan avainhenkilöitä pitkäjänteiseen työntekoon omistaja-arvon kasvattamiseksi.

Optio-oikeuksia 2020 annettiin toimitusjohtaja Esa Korkeelalle yhteensä 15 000 kappaletta kesäkuussa 2020. Optio-oikeuksilla 2020 merkittävän osakkeen merkintähinta on 6,65 euroa per osake. Osakkeen merkintähinta alenee ennen osakemerkintää päätettävien osinkojen ja/tai varojenjaon määrällä. Optio-oikeuksilla 2020 merkittävien osakkeiden merkintäaika on 1.7.2023—30.6.2024.