

# PALKITSEMISRAPORTTI 2021

# Johdanto

---

Tässä palkitsemisraportissa esitetään tietoja Consti Oyj:n hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta ajalta 1.1. – 31.12.2021 ja se perustuu Suomessa voimassa oleviin Arvopaperimarkkinayhdistyksen 2020 Hallinnointikoodin suosituksiin sekä arvopaperimarkkina- ja osakeyhtiölain vaatimuksiin. Tilikaudella 2021 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:

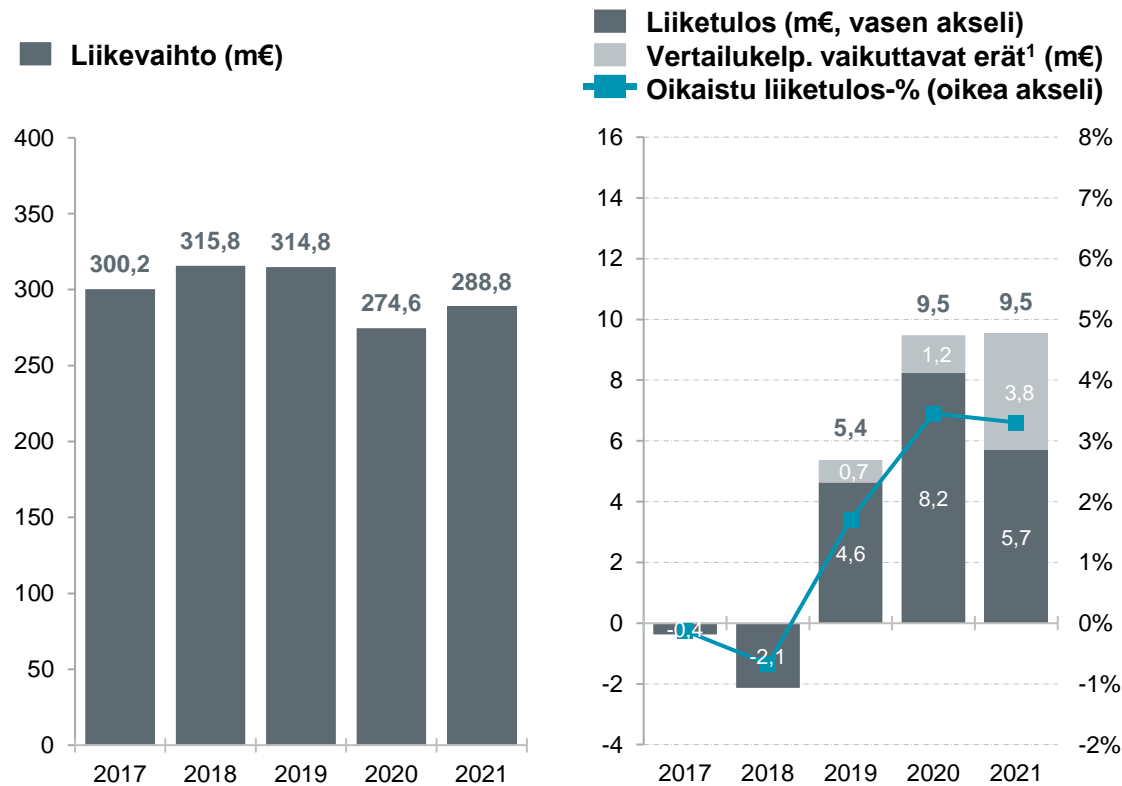
- kilpailukykyisen ansaintamahdollisuuden tarjoaminen kokonaispalkitsemisessa
- tulosperusteisen palkitsemisen korostaminen muodostamalla toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen siten, että osa ansaintamahdollisuudesta perustuu suoriteperusteisiin kannustimiin
- vahvan yhteyden korostaminen osakkeenomistajiemme 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 2017-2021

Constin viime vuosien liikevaihdon kehitykseen on vaikuttanut vuonna 2018 konserninlaajuisesti käyttöönotettu valikoivampi ja tiukempi tarjoustoiminta sekä koronaviruspandemian (COVID-19) kasvattama epävarmuus. Vuonna 2021 liikevaihto palasi kasvu-uralle. Yhtiön taloudellinen kehitys on ollut viime vuosina vakaata vuonna 2019 toteutetun käänneohjelman ja organisaatiomuutoksen seurauksena.



## Palkitsemiskehitys 2017-2021 (maksetut palkkiot vuoden aikana)

Keskimääräinen palkitseminen (€)	2017	2018	2019	2020	2021
Hallituksen puheenjohtaja	34 500	36 000	36 000	40 500	42 000
Hallituksen jäsen	21 429	24 000	24 000	28 500	30 000
Toimitusjohtaja*	334 202	270 514	302 948	323 404	340 951
Constin työntekijä**	44 939	46 474	49 539	49 581	51 167

\* Toimitusjohtajalle tilikauden aikana maksetut palkkiot sisältäen kiinteän kuukausipalkan, edelliseltä tilikaudelta ansaitun tulospalkkion sekä lisäeläkemaksut. Lisäksi vuonna 2019 ja 2021 toimitusjohtajalle on maksettu vuosien 2016 ja 2018 osakepohjaisiin kannustinjärjestelmiin perustuvat palkkiot.

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

<sup>1</sup> Vertailukelpoisuuteen vaikuttavat erät tilikaudella 2021 liittyvät välimiesoikeuden päätökseen Consti Korjausrakentaminen Oy:n ja Kiinteistö Oy Yrjönkatu 13:n välisessä kiistassa, joka koskee Consti Korjausrakentaminen Oy:n vuosina 2015 – 2018 toteuttamaa Hotelli St. George -rakennushanketta sekä siihen liittyviin oikeudenkäyntikuluihin. Vertailukelpoisuuteen vaikuttavat erät tilikausilla 2019-2020 liittyvät Hotelli St. George -rakennushanketta koskeviin oikeudenkäyntikuluihin.

# Hallituksen palkkiot vuonna 2021

## Constin hallituksen palkkiot 1.1. – 31.12.2021

Vuoden 2021 varsinainen yhtiökokous 7.4.2021 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	6 000	42 000
Erkki Norvio	24 000	6 000	30 000
Petri Rignell	24 000	6 000	30 000
Pekka Salokangas	24 000	6 000	30 000
Johan Westermarck	24 000	6 000	30 000
Anne Westersund	24 000	6 000	30 000
<b>Yhteensä</b>	<b>156 000</b>	<b>36 000</b>	<b>192 000</b>

# Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2021

## Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2021

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	321 000	11 451	8 500	340 951

\* Sisältää lomapalkan

### Vuotuinen tulospalkkio ja osakeperusteinen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Vuonna 2021 toimitusjohtajalle maksettiin 11 451 euroa liittyen vuoden 2018 osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään. Vuonna 2021 toimitusjohtajalle ei maksettu lyhyen aikavälin tulospalkkiota, koska toimitusjohtaja oli valinnut muuntaa vuodelta 2020 ansaittavan tulospalkkion kokonaisuudessaan yhtiön sitouttavaan osakepohjaiseen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään (LTI-järjestelmä). Vuoden 2020 tulospalkkio perustui hallituksen tilikauden 2020 alussa asettamiin vuoden avaintavoitteisiin liittyen konsernin taloudellisiin, strategisiin ja operatiivisiin tavoitteisiin. Toimitusjohtajan tulospalkkiojärjestelmän toteutuma vuodelle 2020 oli 124 563 euroa, joka vastasi 80,8 % enimmäismäärästä. Vuoden 2020 tulospalkkio muunnettiin LTI-järjestelmän ehtojen mukaisesti 15 570 Consti Oyj:n osakkeeksi. Osakkeiksi muutettu tulospalkkio kerrotaan ennen palkkion maksua hallituksen päättämällä palkkiokertoimella. Palkkio ansaintajaksolta 2020 maksetaan toimitusjohtajalle kahden vuoden sitouttamisjakson jälkeen vuonna 2023 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana.

Hallitus asetti tilikauden 2021 alussa lyhyen aikavälin kannustinkriteerit vuodelle 2021 tukemaan konsernin liiketoiminnan kehitystä. Saavutetun suorituksen perusteella toimitusjohtaja ei ansainnut vuodelta 2021 tulospalkkiota.

### 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.