

PALKITSEMISRAPORTTI 2022

Johdanto

Tässä palkitsemisraportissa esitetään tietoja Consti Oyj:n hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta ajalta 1.1. – 31.12.2022 ja se perustuu Suomessa voimassa oleviin Arvopaperimarkkinayhdistyksen 2020 Hallinnointikoodin suosituksiin sekä arvopaperimarkkina- ja osakeyhtiölain vaatimuksiin. Tilikaudella 2022 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:

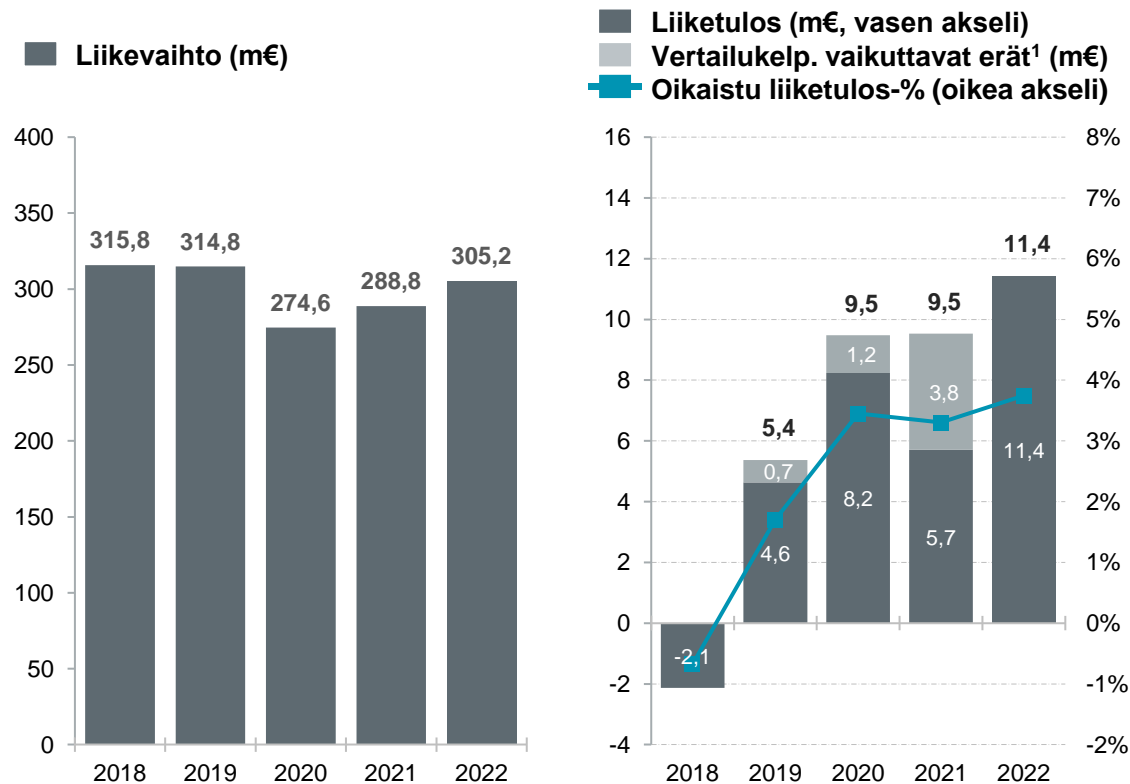
- kilpailukykyisen ansaintamahdollisuuden tarjoaminen kokonaispalkitsemisessa
- tulosperusteisen palkitsemisen korostaminen muodostamalla toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen siten, että osa ansaintamahdollisuudesta perustuu suoriteperusteisiin kannustimiin
- vahvan yhteyden korostaminen osakkeenomistajiemme 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 2018-2022

Constin historiavuosien liikevaihdon kehitykseen on vaikuttanut vuonna 2018 konserninlaajuisesti käyttöön otettu valikoivampi ja tiukempi tarjoustoiminta sekä koronaviruspandemian (COVID-19) kasvattama epävarmuus. Vuonna 2022 liikevaihto jatkoi kasvuaan. Yhtiön taloudellinen kehitys on ollut viime vuosina vakaata vuonna 2019 toteutetun käänneohjelman ja organisaatiomuutoksen seurauksena.



Palkitsemiskehitys 2018-2022 (maksetut palkkiot vuoden aikana)

Keskimääräinen palkitseminen (€)	2018	2019	2020	2021	2022
Hallituksen puheenjohtaja	36 000	36 000	40 500	42 000	46 000
Hallituksen jäsen	24 000	24 000	28 500	30 000	33 800
Toimitusjohtaja*	270 514	302 948	323 404	340 951	455 348
Constin työntekijä**	46 474	49 539	49 581	51 167	53 453

* Toimitusjohtajalle tilikauden aikana maksetut palkkiot sisältäen kiinteän kuukausipalkan, edelliseltä tilikaudelta ansaitun tulospalkkion sekä lisäeläkemaksut. Lisäksi vuosina 2019, 2021 ja 2022 toimitusjohtajalle on maksettu vuosien 2016, 2018 ja 2019 osakepohjaisiin kannustinjärjestelmiin perustuvat palkkiot.

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

1 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 2022

Constin hallituksen palkkiot 1.1. – 31.12.2022

Vuoden 2022 varsinainen yhtiökokous 5.4.2022 päätti, että hallitukselle maksetaan vuosipalkkiot seuraavasti: hallituksen puheenjohtajalle 42 000 euroa ja hallituksen jäsenille 30 000 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 (€)
Petri Rignell, hallituksen puheenjohtaja	37 500	5 500	43 000
Erkki Norvio	28 500	5 500	34 000
Pekka Salokangas	28 500	5 500	34 000
Johan Westermarck	28 500	5 500	34 000
Anne Westersund	28 500	5 500	34 000
Juhani Pitkälampi	22 500	3 500	26 000
Tapio Hakakari	9 000	1 000	10 000
Yhteensä	183 000	32 000	215 000

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2022

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2022

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 2021 (€)	Lisäeläkemaksut (€)	Yhteensä (€)
Esa Korkeela	323 000	123 848	8 500	455 348

* Sisältää lomapalkan

Vuotuinen tulospalkkio ja osakeperusteinen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Vuonna 2022 toimitusjohtajalle maksettiin 123 848 euroa liittyen vuoden 2019 osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään. Vuonna 2022 toimitusjohtajalle ei maksettu lyhyen aikavälin tulospalkkiota, koska toimitusjohtaja oli valinnut muuntaa vuodelta 2021 ansaittavan tulospalkkion kokonaisuudessaan yhtiön sitouttavaan osakepohjaiseen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään (LTI-järjestelmä). Vuoden 2021 tulospalkkio perustui hallituksen tilikauden 2021 alussa asettamiin vuoden avaintavoitteisiin liittyen konsernin taloudellisiin, strategiaan ja operatiivisiin tavoitteisiin. Saavutetun suorituksen perusteella toimitusjohtaja ei ansainnut vuodelta 2021 tulospalkkiota.

Hallitus asetti tilikauden 2022 alussa lyhyen aikavälin kannustinkriteerit vuodelle 2022 tukemaan konsernin liiketoiminnan kehitystä. Saavutetun suorituksen perusteella toimitusjohtaja ansaitsi vuodelta 2022 110 215 euroa tulospalkkiota, joka vastaa 61,2 % enimmäismäärästä. Toimitusjohtaja on valinnut muuntaa vuodelta 2022 ansaittavan tulospalkkion kokonaisuudessaan yhtiön LTI-järjestelmään. Palkkio ansaintajaksolta 2022 maksetaan toimitusjohtajalle vuonna 2025 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana.

Optio-oikeudet

Optio-oikeuksilla kannustetaan avainhenkilöitä pitkäjänteiseen työntekoon omistaja-arvon kasvattamiseksi. Toimitusjohtaja Esa Korkeelalle myönnetyt optio-oikeudet on esitetty alla:

Optiojärjestely	2022	2020
Myöntämispäivä	22.6.2022	17.6.2020
Toimitusjohtajalle myönnetyt optio-oikeudet (kpl)	15 000	15 000
Merkintähinta* (€)	9,65	6,65
Merkintäaika	1.7.2025 – 30.6.2026	1.7.2023 – 30.6.2024

* Osakkeen merkintähinta alenee ennen osakemerkintää päätettävien osinkojen ja/tai varojenjaon määrällä