



# Consti Yhtiöt Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys vuodelta 2019

## CONSTI YHTIÖT OYJ:N PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2019

### Palkitsemisperiaatteet

Constin palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on palkita hyvät suoritukset, lisätä henkilöstön motivaatiota sekä sitouttaa johto ja muu henkilöstö yhtiön tavoitteisiin. Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen perustana on kiinteä kuukausipalkka, minkä lisäksi he kuuluvat muiden vakituisten toimihenkilöiden tavoin tulospalkkiojärjestelmän piiriin. Konsernin 57 avainhenkilöä kuului myös osakepohjaisen kannustinjärjestelmän piiriin 31.12.2019. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä, sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan perustuva palkkiojärjestelmä.

### Hallitus

Consti Yhtiöt Oyj:n varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen palkkiot sekä kulujen korvausperusteet vuosittain. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistele Constin yhtiökokoukselle tehtävän ehdotuksen yhtiön hallituksen kokoonpanosta ja palkkioista. Valiokunta valmistele konsernin palkitsemisperiaatteet ja lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmät sekä seuraa niiden toteumia ja toimivuutta.

Vuoden 2019 varsinainen yhtiökokous 2.4.2019 päätti, että hallitukselle maksetaan vuosipalkkiot seuraavasti: hallituksen puheenjohtajalle 36 000 euroa ja hallituksen jäsenille 24 000 euroa. Hallituksen jäsenten hallituksen kokouksiin osallistumisesta aiheutuneet matkakustannukset päätettiin korvata laskun mukaan. Valiokuntatyöskentelystä ei makseta erillistä palkkiota.

Hallitus ei kuulu yhtiön pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmien piiriin.

### Toimitusjohtaja

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta ja hänelle maksettavista muista korvauksista vuosittain. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta tekee hallitukselle ehdotuksen toimitusjohtajasta ja hänen palvelussuhteensa ehdoista.

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 osakepohjaisen kannustinjärjestelmän piiriin. Toimitusjohtajan palkitsemista voidaan tarkistaa vuosittain. Lisäksi toimitusjohtaja on oikeutettu yhtiön maksamaan lisäeläkevakuutukseen.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Erokorvaus vastaa irtisanomista edeltäneen kuuden kuukauden bruttopalkkaa, minkä lisäksi toimitusjohtaja on yhtiön tai toimitusjohtajan irtisanoessa toimitusjohtajasopimuksen oikeutettu häntä koskevan kilpailukiellon voimassaolon ajalta korvaukseen, joka vastaa enimmillään kuuden kuukauden bruttopalkkaa ja jonka määrää laskettaessa ei muuttuvia palkanosia, provisioita eikä bonuksia katsota palkaksi. Toimitusjohtajasopimuksen päättyessä sopimuksen purkamisen johdosta yhtiön olennaisen sopimusrikkomuksen perusteella toimitusjohtajalla on oikeus kyseessä olevan tilikauden tulospalkkioon suhteutettuna aikaan, jona toimitusjohtaja on tilikaudella ollut yhtiön palveluksessa.

### Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän lisäeläkevakuutus

Toimitusjohtaja ja osa johtoryhmästä kuuluvat ylimmän johdon lisäeläkevakuutuksen piiriin. Lisäeläkevakuutus on maksuperusteinen, joten yhtiölle ei voi aiheutua eläkkeestä lisävastuita jo maksetun vakuutusmaksun lisäksi. Jos vakuutetun toimisuhte yhtiöön päättyy ennen sopimuksen mukaista eläkeikää, vakuutetulla on oikeus eläkesäästöjä vastaavaan turvaan.

### Johtoryhmä

Johtoryhmän palkitsemisperusteista päättää hallitus. Johtoryhmän jäsenet saavat kuukausittain maksettavaa kiinteää kuukausipalkkaa sekä vuosittain tulokseen perustuvaa muuttuvaa tulospalkkiota yhtiön

määrittelemän tulohjelman ja kunkin henkilökohtaisen tuloskortin mukaisesti. Lisäksi johtoryhmän jäsenet ovat osakeperusteisen kannustinjärjestelmän piirissä. Johtoryhmään kuuluvien henkilöiden palkitsemista voidaan tarkistaa vuosittain. Valiokunta valmistelee tarpeen mukaan myös muun ylimmän johdon nimitys- ja palkitsemisasiat ennen hallituksen käsittelyä.

### **Lyhyen aikavälin palkitseminen – tulospalkkiojärjestelmä**

Konsernissa on käytössä yhtiön hallituksen määrittelemä tulospalkkiojärjestelmä, jonka tarkoituksena on tukea yhtiön strategiaa ja palkita sen toteuttamisesta sekä samalla tarjota henkilöstölle kilpailukykyinen palkkiojärjestelmä. Tulospalkkiojärjestelmän periaatteet, ehdot, ansaintakriteerit, tuottotasotavoitteiden ylä- ja alarajat sekä järjestelmän piiriin kuuluvat henkilöt vahvistetaan hallituksessa vuosittain.

### **Pitkän aikavälin palkitseminen**

Consti Yhtiöt Oyj:n hallitus päätti 10.11.2016 osakepohjaisen kannustinjärjestelmän perustamisesta konsernin avainhenkilöille. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä, sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan perustuva palkkiojärjestelmä. Järjestelmä tarjosi kohderyhmään kuuluville avainhenkilöille mahdollisuuden ansaita palkkiona yhtiön osakkeita muuntamalla tulospalkkiojärjestelmässä vuosilta 2016 ja 2017 ansaittava tulospalkkio tai puolet siitä osakkeiksi. Osakkeiksi muutettu tulospalkkio kerrotaan ennen palkkion maksua hallituksen päättämällä palkkiokertoimella. Järjestelmän mahdollinen palkkio maksetaan osallistujille kahden vuoden sitouttamisjakson jälkeen vuosina 2019 ja 2020 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Hallituksen päätöksen mukaisesti Consti siirsi keväällä 2019 kannustinjärjestelmän piiriin kuuluville 36 henkilölle 25 990 osaketta, josta johtoryhmän jäsenille 8 745 osaketta ja toimitusjohtajalle 2 533 osaketta.

Consti Yhtiöt Oyj:n hallitus päätti 15.2.2018 jatkaa vuonna 2016 käynnistettyä konsernin avainhenkilöiden sitouttavaa osakepalkkiojärjestelmää. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä, sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan perustuva palkkiojärjestelmä. Järjestelmä tarjosi kohderyhmään kuuluville avainhenkilöille mahdollisuuden ansaita palkkiona yhtiön osakkeita muuntamalla tulospalkkiojärjestelmässä vuodelta 2018 ansaittava tulospalkkio tai puolet siitä osakkeiksi. Osakkeiksi muutettu tulospalkkio kerrotaan ennen palkkion maksua hallituksen päättämällä palkkiokertoimella. Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2018 maksetaan osallistujille kahden vuoden sitouttamisjakson jälkeen vuonna 2021 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana.

Consti Yhtiöt Oyj:n hallitus päätti 1.3.2019 jatkaa vuonna 2016 käynnistettyä konsernin avainhenkilöiden sitouttavaa osakepalkkiojärjestelmää. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä, sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan perustuva palkkiojärjestelmä. Järjestelmä tarjoaa kohderyhmään kuuluville avainhenkilöille mahdollisuuden ansaita palkkiona yhtiön osakkeita muuntamalla tulospalkkiojärjestelmässä vuodelta 2019 ansaittava tulospalkkio tai puolet siitä osakkeiksi. Osakkeiksi muutettu tulospalkkio kerrotaan ennen palkkion maksua hallituksen päättämällä palkkiokertoimella. Mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2019 maksetaan osallistujille kahden vuoden sitouttamisjakson jälkeen vuonna 2022 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana.

Järjestelmän piiriin kuului vuoden 2019 lopussa 57 avainhenkilöä, mukaan lukien konsernin johtoryhmän jäsenet. Ansaintajaksolta 2019 maksettavat palkkiot vastaavat järjestelmän päätöshetken osakekurssitasolla arviolta yhteensä enintään noin 450 000 Consti Yhtiöt Oyj:n osaketta sisältäen myös rahana maksettavan osuuden, jos kaikki kohderyhmään kuuluvat avainhenkilöt päättävät osallistua järjestelmään ja muuntaa tulospalkkionsa kokonaisuudessaan osakkeiksi.

### Hallituksen palkitseminen 2019

Hallitukselle maksetut palkat ja palkkiot hallitustyöskentelystä 2019	€
Tapio Hakakari, puheenjohtaja	36 000
Antti Korkeela	24 000
Erkki Norvio	24 000
Petri Rignell	24 000
Pekka Salokangas	24 000
Niina Rajakoski (jäsen 2.4.2019 saakka)	6 000
Anne Westersund (jäsen 2.4.2019 alkaen)	18 000
<b>Yhteensä</b>	<b>156 000</b>

### Konsernin toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen 2019

Johtoryhmälle maksetut palkat ja palkkiot 2019	Kiinteä kuukausipalkka (€)	Tulospalkkio edellisiltä vuosilta ja maksetut palkkiot vuodelta 2019 (€)	Lisäeläkemaksut (€)	Palkat ja palkkiot yhteensä (€)
Toimitusjohtaja	268 712	25 736	8 500	302 948
Muu johtoryhmä	1 227 377	88 629	17 000	1 333 006
<b>Yhteensä</b>	<b>1 496 089</b>	<b>114 365</b>	<b>25 500</b>	<b>1 635 954</b>