

CONSTI

**Consti Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys
vuodelta 2022**

CONSTI OYJ:N PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2022

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 31.12.2022. 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 Oyj:n varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen palkkiot sekä kulujen korvausperusteet vuosittain. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee Constin yhtiökokoukselle tehtävän ehdotuksen yhtiön hallituksen kokoonpanosta ja palkkioista. Valiokunta valmistelee konsernin palkitsemisperiaatteet ja lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmia sekä seuraa niiden toteutumia ja toimivuutta.

Vuoden 2022 varsinainen yhtiökokous 5.4.2022 päätti, että hallitukselle maksetaan vuosipalkkiot seuraavasti: hallituksen puheenjohtajalle 42 000 euroa ja hallituksen jäsenille 30 000 euroa. Lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan 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.

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. Toimitusjohtaja Esa Korkeelan kiinteä kuukausipalkka oli 27 000 euroa tilikauden 2022 päättyessä. Tulospalkkion osuus voi olla korkeintaan 60 prosenttia vuosittaisesta peruspalkasta. Lisäksi toimitusjohtaja kuuluu yhtiön osakepohjaisten kannustinjärjestelmien 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 tulosohjelman ja kunkin henkilökohtaisen tuloskortin mukaisesti. Lisäksi johtoryhmän jäsenet ovat osakeperusteisten kannustinjärjestelmien piirissä. Johtoryhmään kuuluvien henkilöiden palkitsemista voidaan tarkistaa vuosittain. Valiokunta valmistelee tarpeen mukaan myös muun ylimmän johdon nimitys- ja palkitsemisasiat ennen hallituksen käsittelyä. Johtoryhmän jäsenten tulospalkkion osuus voi olla korkeintaan 25–37,5 prosenttia vuosittaisesta peruspalkasta.

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 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. Järjestelmien palkkiot maksettiin osallistujille kahden vuoden sitouttamisjakson jälkeen vuosina 2019 ja 2020 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana.

Consti Oyj:n hallitus on vuosittain päättänyt jatkaa vuonna 2016 käynnistettyä konsernin avainhenkilöiden sitouttavaa osakepalkkiojärjestelmää koskemaan ansaintajaksoja 2018–2023. Ansaintajaksoja koskevat tarkemmat tiedot on esitetty konsernitilinpäätöksen liitetiedossa 28. Järjestelmän piiriin kuului vuoden 2022 lopussa 57 avainhenkilöä, mukaan lukien konsernin johtoryhmän jäsenet.

- Hallituksen päätöksen mukaisesti Consti siirsi keväällä 2019 kannustinjärjestelmän (2016) piiriin kuuluville 36 henkilölle 25 990 osaketta. Johtoryhmän jäsenille siirrettiin yhteensä 8 745 osaketta, joista toimitusjohtajalle 2 533 osaketta.
- Hallituksen päätöksen mukaisesti Consti siirsi keväällä 2020 kannustinjärjestelmän (2017) piiriin kuuluville 12 henkilölle 8 181 osaketta. Johtoryhmän jäsenille siirrettiin yhteensä 2 257 osaketta.
- Hallituksen päätöksen mukaisesti Consti siirsi keväällä 2021 kannustinjärjestelmän (2018) piiriin kuuluville 17 henkilölle 17 991 osaketta. Johtoryhmän jäsenille siirrettiin yhteensä 2 131 osaketta, joista toimitusjohtajalle 504 osaketta.
- Hallituksen päätöksen mukaisesti Consti siirsi keväällä 2022 kannustinjärjestelmän (2019) piiriin kuuluville 43 henkilölle 83 328 osaketta. Johtoryhmän jäsenille siirrettiin yhteensä 17 221 osaketta, joista toimitusjohtajalle 7 421 osaketta.
- Hallituksen päätöksen mukaisesti Consti siirsi keväällä 2023 kannustinjärjestelmän (2020) piiriin kuuluville 38 henkilölle 74 376 osaketta. Johtoryhmän jäsenille siirrettiin yhteensä 32 792 osaketta, joista toimitusjohtajalle 12 873 osaketta.

Consti Oyj:n hallitus päätti 17.6.2020 ottaa käyttöön uuden avainhenkilöiden optio-ohjelman. Optio-oikeuksien 2020 antamiselle on yhtiön kannalta painava taloudellinen syy, koska optio-oikeudet on tarkoitettu osaksi Consti Oyj:n ja sen tytäryhtiöiden avainhenkilöiden kannustin- ja sitouttamisjärjestelmää. Optio-oikeuksilla kannustetaan avainhenkilöitä pitkäjänteiseen työntekoon omistaja-arvon kasvattamiseksi. Optio-oikeuksilla pyritään myös sitouttamaan avainhenkilöitä työnantajaan. Optio-oikeuksia 2020 annetaan yhteensä enintään 245 000 kappaletta, ja ne oikeuttavat merkitsemään yhteensä enintään 245 000 yhtiön uutta tai sen hallussa olevaa osaketta. Optio-oikeudet annetaan vastikkeetta. Liikkeeseen laskettavien optio-oikeuksien perusteella merkittävät osakkeet vastaavat yhteensä enintään 3 prosenttia yhtiön kaikista osakkeista ja äänistä mahdollisten osakemerkintöjen jälkeen, jos merkinnässä annetaan uusia osakkeita. Optio-oikeuksilla 2020 merkittävän osakkeen merkintähinta on 6,65 euroa per osake, mikä on yhtiön osakkeen vaihdolla painotettu keskikurssi Nasdaq Helsinki Oy:ssä ajanjaksolla 1.5.—31.5.2020. Osakkeen merkintähinta alenee ennen osakemerkintää päätettävien osinkojen ja/tai varojenjaon määrällä. Optio-oikeuksilla 2020 merkittävien osakkeiden merkintäaika on 1.7.2023—30.6.2024. Hallitus päätti uudesta optio-ohjelmasta yhtiön varsinaisen yhtiökokouksen 6.4.2020 antaman valtuutuksen nojalla. Optio-oikeuksia 2020 jaetaan noin 20:lle hallituksen päättämälle johtoryhmän jäsenelle ja muulle avainhenkilölle.

Consti Oyj:n hallitus päätti 22.6.2022 ottaa käyttöön uuden avainhenkilöiden optio-ohjelman. Optio-oikeuksien 2022 antamiselle on yhtiön kannalta painava taloudellinen syy, koska optio-oikeudet on tarkoitettu osaksi Consti Oyj:n ja sen tytäryhtiöiden avainhenkilöiden kannustin- ja sitouttamisjärjestelmää. Optio-oikeuksilla kannustetaan avainhenkilöitä pitkäjänteiseen työntekoon omistaja-arvon kasvattamiseksi. Optio-oikeuksilla pyritään myös sitouttamaan avainhenkilöitä työnantajaan. Optio-oikeuksia 2022 annetaan yhteensä enintään 250 000 kappaletta, ja ne oikeuttavat merkitsemään yhteensä enintään 250 000 yhtiön uutta tai sen hallussa olevaa osaketta. Optio-oikeudet annetaan vastikkeetta. Nyt liikkeeseen laskettavien optio-oikeuksien perusteella merkittävät osakkeet vastaavat yhteensä enintään 3,1 prosenttia yhtiön kaikista osakkeista ja äänistä mahdollisten osakemerkintöjen jälkeen, jos merkinnässä annetaan uusia osakkeita. Optio-oikeuksilla 2022 merkittävän osakkeen merkintähinta on 9,65 euroa per osake, mikä on yhtiön osakkeen vaihdolla painotettu keskikurssi Nasdaq Helsinki Oy:ssä ajanjaksolla 1.5.2022–31.5.2022. Osakkeen merkintähinta alenee ennen osakemerkintää päätettävien osinkojen ja/tai varojenjaon määrällä. Optio-oikeuksilla 2022 merkittävien osakkeiden merkintäaika on 1.7.2025–30.6.2026. Hallitus päätti uudesta optio-ohjelmasta yhtiön varsinaisen yhtiökokouksen 5.4.2022 antaman valtuutuksen nojalla. Optio-oikeuksia 2022 jaetaan noin 26:lle hallituksen päättämälle johtoryhmän jäsenelle ja muulle avainhenkilölle.

Tilinpäätöshetkellä 31.12.2022 optio-oikeuksia 2020 ja 2022 oli annettu toimitusjohtaja Esa Korkeelalle yhteensä 30 000 kappaletta ja muulle johtoryhmälle 152 900 kappaletta. Lisätietoja myönnettyistä 2020 ja 2022 optio-oikeuksista tilinpäätöshetkellä 31.12.2022 on esitetty konsernitilinpäätöksen liitetiedossa 28.

Hallituksen palkitseminen 2022

Hallitukselle maksetut palkat ja palkkiot hallitustyöskentelystä 2022	€
Petri Rignell, puheenjohtaja 5.4.2022 lähtien	43 000
Erkki Norvio	34 000
Pekka Salokangas	34 000
Anne Westersund	34 000
Johan Westermarck	34 000
Juhani Pitkäkoski, jäsen 5.4.2022 lähtien	26 000
Tapio Hakakari, puheenjohtaja 5.4.2022 asti	10 000
Yhteensä	215 000

Konsernin toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen 2022

Johtoryhmälle maksetut palkat ja palkkiot 2022	Kiinteä kuukausipalkka (€)	Tulospalkkio edellisiltä vuosilta ja maksetut palkkiot vuodelta 2021 (€)	Lisäeläkemaksut (€)	Palkat ja palkkiot yhteensä (€)
Toimitusjohtaja	323 000	123 848	8 500	455 348
Muu johtoryhmä	1 573 738	194 089	39 900	1 807 727
Yhteensä	1 896 738	317 938	48 400	2 263 075