



Emoyhtiö Olvi Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys 2014



Emoyhtiö Olvi Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys 2014

Yhtiö noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistyksen vahvistamaa 1.10.2010 voimaan tullutta Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia. Tämä selvitys on laadittu hallinnointikoodin jakson 7 (Palkitseminen) suosituksen 47 mukaisesti.

1. Hallituksen jäsenten palkitseminen

Olvi Oyj:n yhtiöjärjestyksen mukaan varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista.

Vuoden 2014 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti Olvi Oyj:n hallituksen jäsenille maksettiin palkkiota vuoden 2015 varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka kestäneeltä toimikaudelta seuraavasti:

Hallituksen jäsen	Vuosipalkkio	Kokouspalkkiot	Palkkiot yht.
Hortling Heikki pj.	77 070	8 550	*85 620
Lager Esa (varapj.)	30 000	6 500	36 500
Sinnemaa Heikki (jäsen)	24 000	6 500	30 500
Pääkkönen Tarja (jäsen)	24 000	6 500	30 500
Autere Jaakko (jäsen)	24 000	6 500	30 500
Yhteensä:	179 070	34 550	213 620

* Hallituksen puheenjohtajan ansio sisältää luontoisedut 17 070,00.

Hallituksen jäsenet eivät ole saaneet muita etuuksia eivätkä he ole kuuluneet yhtiön kannustinjärjestelmiin.

Vuoden 2014 varsinaisen yhtiökokouksen vahvistamat palkkiot hallitustyöskentelystä vuoden 2015 varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka:

Kuukausipalkkio:

- hallituksen puheenjohtaja 5 000 euroa
- hallituksen varapuheenjohtaja 2 500 euroa
- hallituksen jäsen 2 000 euroa

Kokouspalkkio:

- hallituksen puheenjohtaja 950 euroa
- hallituksen jäsen 650 euroa

Hallituksen jäsenten matkakulut korvataan yhtiön matkustussäännön mukaan.

2. Palkittamisen yleiset periaatteet

Tulos- ja suoritustavoitteiden saavuttamiseen perustuva palkitseminen on henkilöstön kannustamisen ja johtamisen tärkeä apuväline. Tulospalkkiojärjestelmät viestivät yhtiön hallituksen asettamia tavoitteita ja tahtotilaa.

Tulokseen tai suoriutumiseen pohjautuva palkitseminen on osoitus tavoitetason ylittävästä onnistumisesta. Peruspalkka on korvaus hyvin tehdystä työstä.

Tavoiteasetantaan pohjautuvan palkitsemisen yleisinä tavoitteina on selkeys, oikeudenmukaisuus ja vaikuttavuus. Palkitsemisjärjestelmät eivät saa kannustaa harkitsemattomaan riskinottoon tai varomattomuuteen.

Etenkin pitemmän aikajänteen palkitsemisen tavoitteena on omistaja-arvon lisääminen, kannattavan kasvun ja suhteellisen kannattavuuden tukeminen sekä toimivan johdon ja avainhenkilöiden sitouttaminen.

3. Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisjärjestelmä

3.1. Palkitsemisen komponentit

Johdon kokonaispalkitsemisen komponentit ovat seuraavat:

- a. Kiinteä palkitseminen, joka koostuu peruspalkasta ja luontoiseduista (vapaa autoetu ja matkapuhelinetu);
- b. Lyhyen aikavälin kannustimet; sekä
- c. Pitkän aikavälin kannustimet.

3.2. Kiinteä palkitseminen

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan palvelussuhteen ehdoista, jotka on määritelty kirjallisessa johtajasopimuksessa. Hallitus arvioi toimitusjohtajan suoritusta vuosittain. Muun ylimmän johdon palvelussuhteen ehdoista hallitus päättää toimitusjohtajan ehdotuksesta. Toimitusjohtajalle tai muille yhtiön johtoon kuuluville ei makseta erillistä korvausta toimimisesta johtoryhmässä tai konsernin muissa sisäisissä johtoelimissä.

3.3. Lyhyen aikavälin kannustimet

Lyhyen aikavälin kannustimet ovat tulospalkkiojärjestelmiä, joiden seurantajaksona on yksi tilikausi. Kannustimien määräytymisperusteista päättää hallitus. Vuonna 2014 maksetun tulospalkan (tulospalkka, joka on muodostunut vuodelta 2013) määräytymisperusteena on ollut emoyhtiö Olvi Oyj:n liiketulos. Tulospalkkion enimmäismäärä voi olla toimitusjohtajalla 25 prosenttia, ja muilla johtoryhmän jäsenillä 20 prosenttia peruskuukausiansion perusteella määräytyvästä vuosiansiosta.

3.3. Pitkän aikavälin kannustimet

Pitkän aikavälin kannustimet perustuvat yhtiön hallituksen vahvistamiin ohjelmiin, joiden voimassaoloaika on vähintään kaksi tilikautta. Ohjelmat voivat olla osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä, pois lukien optio-ohjelmat, tai konsernitason tavoitteisiin perustuvia tulospalkkio-ohjelmia.

Yhtiön hallituksella on oikeus tarkastaa pitkän aikavälin palkitsemisohjelmien keskeisiä ehtoja kesken ohjelmakauden, mikäli konsernin liiketoiminta-ympäristössä tapahtuu sellaisia ennakoimattomia muutoksia, joilla on merkittävä vaikutus konsernin toimintaan ja tulokseen tai mikäli konsernin rakenne, liiketoimintavolyymi tai kannattavuustaso muuttuu yritysjärjestelyjen johdosta.

3.3.1. Olvi-konsernin avainhenkilöiden osakepohjainen kannustinjärjestelmä

Olvi Oyj:n hallitus on 29.4.2014 päättänyt uudesta konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä. Uuden järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan perustuva palkkiojärjestelmä.

Uudessa osakepalkkiojärjestelmässä on yksi kolmen kalenterivuoden mittainen ansaintajakso, kalenterivuodet 2014–2016. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2014–2016 perustuu konsernin kumulatiiviseen liikevoittoon (EBIT). Lisäksi uudessa osakepalkkiojärjestelmässä on yksi kolmen vuoden ansaintajakso, joka alkaa 1.7.2014 ja päättyy 30.6.2017. Palkkion saaminen tältä ansaintajaksolta edellyttää,

että avainhenkilö ostaa yhtiön A-sarjan osakkeita hallituksen päättämän määrän. Lisäksi palkkion saaminen on sidottu avainhenkilön työ- tai toimisuhteen voimassaoloon palkkion maksuhetkellä.

Palkkiot molemmilta ansaintajaksoilta maksetaan vuonna 2017 osittain yhtiön A-sarjan osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta avainhenkilölle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Mikäli avainhenkilön työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta. Yhtiön johtoryhmän jäsenten tulee omistaa puolet ansaintajakson 2014–2016 perusteella saamistaan osakkeista työ- tai toimisuhteensa voimassaoloajan.

Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään kuuluu noin 50 henkilöä. Järjestelmän perusteella maksettavat palkkiot ovat yhteensä enintään noin 40.000 Olvi Oyj:n A-osaketta sekä rahaa se määrä, joka tarvitaan osakkeista aiheutuviin veroihin ja veronluontoihin maksuihin.

3.4. Emoyhtiö Olvi Oyj:n toimitusjohtajalle ja muulle johtoryhmälle maksetut palkat v. 2014 (2013) ja tulospalkkiot v. 2013 (2012)

Euroa	Rahapalkka	** Tulospalkkiot	Luontoisedut	Yhteensä
Toimitusjohtaja	351 997 (339 365)	0 (0)	8 856 (240)	360 853 (339 605)
Muu jory yht.	624 626 (613 835)	132 011 (0)	15 180 (15 180)	771 817 (629 015)
Yhteensä	976 623 (953 200)	132 011 (0)	24 036 (15 420)	1 132 670 (968 620)

**) Tulospalkkio on kertynyt vuodelta 2013 ja maksettu vuonna 2014 (Tulospalkkio on kertynyt vuodelta 2012 ja maksettu vuonna 2013)

4. Eläkejärjestelyt

Yhtiön toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten eläke määräytyy voimassa olevan lainsäädännön mukaan. He kuuluvat suomalaisen TyEL-eläkejärjestelmään, jossa työeläkkeen määrään vaikuttavat työssäoloaika ja ansiot. Eläkepalkaksi luetaan edunsaajan peruspalkka, bonukset ja muut mahdolliset verotettavat palkanlisät, mutta ei osakkeista realisoituneita tuloja.

TyEL-eläkejärjestelmä antaa mahdollisuuden siirtyä varhaiseläkkeelle 62-vuotiaana suppeammin eläke-eduin.

Vanhuuseläkkeelle voi jäädä 63–68 -vuotiaana, jolloin eläke määräytyy kasvavan prosentin mukaan.

Yhtiön eläkejärjestelyt ovat maksupohjaisia. Eläkejärjestelyihin tehdyt suoritukset kirjataan tuloslaskelmaan sen tilikauden aikana, jota veloitus koskee.

5. Irtisanomis- ja irtisanoutumisehdot

Yhtiön toimitusjohtajan irtisanomisaika on toimitusjohtajan puolelta kolme kuukautta ja yhtiön puolelta kuusi kuukautta.

Mikäli yhtiö päättää toimitusjohtajan palvelussuhteen, yhtiö maksaa lisäksi erokorvauksen, jonka määrä vastaa kuuden kuukauden palkkaa.