



Emoyhtiö Olvi Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys 2015



Emoyhtiö Olvi Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys 2015

Yhtiö noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistyksen vahvistamaa 1.10.2010 voimaan tullutta, ja 1.1.2016 päivitettyä Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia. Tämä selvitys on laadittu päivitetyn hallinnointikoodin jakson Palkitseminen suositusten 22-24 mukaisesti.

1. Hallituksen jäsenten palkitseminen

Olvi Oyj:n yhtiöjärjestyksen mukaan varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista. Yhtiö esittää yhtiökokouskutsussaan lain ja yhtiöjärjestyksessä säädetyn lisäksi seuraavat ehdotukset (mikäli asia on yhtiökokouksen käsiteltävänä):

- ehdotuksen hallituksen kokoonpanoksi,
- ehdotuksen hallituksen jäsenten palkkioiksi, ja
- ehdotuksen tilintarkastajiksi.

Mahdolliset hallituksen kokoonpanoa ja palkkioita sekä tilintarkastajien valintaa koskevat osakkeenomistajien päätösehdotukset sisällytetään yhtiökokouskutsuun, mikäli päätösehdotuksen antaneilla osakkeenomistajilla on vähintään 10 %:n osuus osakkeiden tuottamasta äänimäärästä, ehdokkaat ovat antaneet suostumuksensa valintaan ja päätösehdotus on toimitettu yhtiölle siten, että päätösehdotus voidaan sisällyttää yhtiökokouskutsuun. Yhtiö ilmoittaa ennen uuden tilikauden alkamista päivämäärän, johon mennessä päätösehdotus tulee olla Olvi Oyj:n hallituksella. Päivämäärätieto sisällytetään taloudellisen tiedottamisen aikataulun julkaisemista kertovaan tiedotteeseen.

Yhtiökokouskutsun jälkeen vähintään 10 % omistavien osakkeenomistajien tekemät vastaavat ehdotukset on julkistettava erikseen.

Vuoden 2015 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti Olvi Oyj:n hallituksen jäsenille maksettiin palkkiota vuoden 2016 varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka kestäneeltä toimikaudelta seuraavasti:

Hallituksen jäsen	Vuosipalkkio	Kokouspalkkiot	Palkkiot yht.
Hortling Heikki pj.	68120	10450	78570
Lager Esa (varapj.)	30000	7150	37150
Autere Jaakko (jäsen)	24000	7150	31150
Hortling Nora (jäsen 16.4.2015 alkaen)	22000	6500	28500
Markula Elisa (jäsen 16.4.2015 alkaen)	22000	5850	27850
Sirviö Heikki (jäsen 16.4.2015 alkaen)	22000	6500	28500
Sinnemaa Heikki (jäsen 16.4.2015 asti)	2000	650	2650
Pääkkönen Tarja (jäsen 16.4.2015 asti)	2000	650	2650
Yhteensä:	192120	44900	237020

* Hallituksen puheenjohtajan ansio sisältää luontoisedut 8120,00 euroa.

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

Vuoden 2015 varsinaisen yhtiökokouksen vahvistamat palkkiot hallitustyöskentelystä vuoden 2016 varsinaisen yhtiökokouksen päättämiseen 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. Palkitsemisen yleiset periaatteet

Tulos- ja suoritustavoitteiden saavuttamiseen perustuva palkitseminen on henkilöstön kannustamisen ja johtamisen tärkeä apuväline. Tulospalkkiojärjestelmät viestivät yhtiön hallituksen asettamista tavoitteista ja tahtotilasta.

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

Tulokseen tai suoriutumiseen pohjautuva palkitseminen on osoitus tavoitetason ylittävästä onnistumisesta. Peruspalkka on korvaus hyvin tehdystä työstä. Tavoiteasetantaan pohjautuvan palkitsemisen yleisinä tavoitteina ovat selkeys, oikeudenmukaisuus ja vaikuttavuus. Palkitsemisjärjestelmät eivät saa kannustaa harkitsemattomaan riskinottoon tai varomattomuuteen.

3. Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisjärjestelmä

3.1. Palkitsemisen komponentit

Johdon kokonaispalkitsemisen komponentit ovat seuraavat:

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

3.3. Lyhyen aikavälin kannustimet

Lyhyen aikavälin kannustimet ovat tulospalkkiojärjestelmiä, joiden seurantajaksona on yksi tilikausi. Kannustimien määräytymisperusteista päättää hallitus.

Tulospalkkion enimmäismäärä voi olla toimitusjohtajalla 25 prosenttia, ja muilla johtoryhmän jäsenillä 20 prosenttia peruskuukausiansion perusteella määräytyvästä vuosiansiosta.

Vuodelta 2014 ei kertynyt tulospalkkiota, joten vuonna 2015 tulospalkkioita ei maksettu.

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 liiketoimintaympäristössä tapahtuu sellaisia ennakoimattomia muutoksia, joilla on merkittävä vaikutus konsernin toimintaan ja tulokseen tai mikäli konsernin rakenne, liiketoimintavolyymi tai kannattavuustaso muuttuu yritysrajatietojen johdosta.

3.3.1. Olvi-konsernin avainhenkilöiden osakepohjainen kannustinjärjestelmä

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

Osakepalkkiojärjestelmässä on yksi kolmen kalenterivuoden mittainen ansaintajakso, kalenterivuodet 2014—2016. Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta 2014—2016 perustuu konsernin kumulatiiviseen liikevoittoon (EBIT).

Lisäksi tässä 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 toimitusuhteen voimassaoloon palkkion maksuhetkellä.

Palkkiot molemmilta ansaintajaksilta 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 toimitusuhde päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta. Yhtiön johtoryhmän jäsenten tulee omistaa puolet ansaintajakson 2014—2016 perusteella saamistaan osakkeista työ- tai toimitusuhteensa 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. 2015 (2014) ja ** tulospalkkiot v. 2014 (2013)

Euroa	Rahapalkka	** Tulospalkkiot	Luontoisedut	Yhteensä
Toimitusjohtaja	349 891 (351 997)	0 (0)	240 (8 856)	350 131 (360 853)
Muu jory yht.	730 164 (624 626)	132 011 (0)	13 586 (15 180)	743 750 (771 817)
Yhteensä	1 080 055 (976 623)	132 011 (0)	13 826 (24 036)	1 093 881 (1 132 670)

Tulospalkkiota ei kertynyt vuodelta 2014, joten vuonna 2015 tulospalkkioita ei maksettu.

4. Eläkejärjestelyt

Yhtiön toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten eläke määräytyy voimassa olevan lainsäädännön mukaan. He kuuluvat suomalaiseen 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 kahdentoista kuukauden palkkaa.