



Emoyhtiö Olvi Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys 2012

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 2012 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti Olvi Oyj:n hallituksen jäsenille maksettiin palkkiota vuoden 2013 varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka kestäneeltä toimikaudelta seuraavasti:

Hallituksen jäsen	Vuosipalkkio/€	Kokouspalkkiot/€	Palkkiot yht./ €
Hortling Heikki pj.*	75 536	9 500	85 036
Lager Esa (varapj.)	30 000	5 850	35 850
Sinnemaa Heikki (jäsen)	24 000	6 500	30 500
Pääkkönen Tarja (jäsen)	24 000	6 500	30 500
Autere Jaakko (jäsen)	24 000	5 850	29 850
Yhteensä:	177 536	34 200	211 736

*Hallituksen puheenjohtajan ansio sisältää luontoisedut 15 536,00 euroa.

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

Vuoden 2012 varsinaisen yhtiökokouksen vahvistamat palkkiot hallitustyöskentelystä vuoden 2013 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. Palkitsemisen 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 määriteltävä 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. Vuonna 2012 lyhyen aikavälin kannustimien määräytymisperusteena oli liiketulos. Tulospalkkion enimmäismäärä oli toimitusjohtajalla 30 prosenttia ja muilla johtoryhmän jäsenillä 25 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. Yhtiöllä ei ollut käytössä osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä vuonna 2012.



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 yritysjärjestelyjen johdosta.

3.3.1. Tulospalkkio-ohjelma 2011–2012

Yhtiön hallitus vahvisti ansaintakaudelle 2011–2012 pitkän aikavälin tulospalkkio-ohjelman, jonka ansaintakriteerinä olivat konsernin kumulatiivinen liikevoittokertymä vuosilta 2011–2012. Ohjelman piiriin kuuluivat yhtiön toimitusjohtaja, tytäryhtiöiden toimitusjohtajat ja muut johtoryhmien jäsenet sekä noin 15 konsernin muuta avainhenkilöä.

Tulospalkkio-ohjelman tavoitteet eivät toteutuneet vuosina 2011–2012 siinä määrin, että se olisi aiheuttanut tulospalkkioiden kirjaamista vuoden 2012 tilinpäätökseen.

3.3.2. Olvi-konsernin osakepohjainen kannustinjärjestelmä

Konsernin osakepohjainen kannustinjärjestelmä päättyi vuoden 2010 lopussa. Olvin hallitus ei ole päättänyt uusista osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä.

3.4. Emoyhtiö Olvi Oyj:n toimitusjohtajalle ja muulle johtoryhmälle maksetut palkkiot vuonna 2012

	Rahapalkka eur	Tulospalkkiot eur	Luontoisedut eur	Yhteensä
Toimitusjohtaja	306 079 (380 238)	44 824 (126 482)	240 (3 465)	351 143 (510 185)
Muu johtoryhmä yht.	652 287 (805 045)	86 588 (122 932)	13 987 (14 020)	752 862 (941 997)
Yhteensä	958 366 (1 185 283)	131 412 (249 414)	14 227 (17 485)	1 104 005 (1 452 182)

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 kuuden kuukauden palkkaa.