



Emoyhtiö Olvi Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys 2016



Emoyhtiö Olvi Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys 2016

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

1. Palkitsemisen periaatteet Olvi Oyj:ssä

Ennalta määrättyihin ja mitattaviin tulos- ja suoritustavoitteiden saavuttamiseen perustuva palkitseminen on kannustamisen ja johtamisen tärkeä apuväline. Tulospalkkiojärjestelmät viestivät yhtiön hallituksen asettamista tavoitteista ja tahtotilasta. Pitkän aikajänteen palkitsemisen tavoitteena on omistaja-arvon lisääminen, kilpailukyvyyn 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 tavoitteina ovat selkeys, oikeudenmukaisuus ja vaikuttavuus. Palkitsemisjärjestelmät eivät saa kannustaa harkitsemattomaan riskinottoon tai varomattomuuteen.

2. Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Olvi Oyj:n yhtiöjärjestyksen mukaan varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista. Yhtiö esittää jo yhtiökokouskutsuunsa ehdotuksen (mikäli asia on yhtiökokouksen käsiteltävänä*): hallituksen jäsenten palkkioiksi.

*Mahdolliset hallituksen palkkioita koskevat osakkeenomistajien päätösehdotukset sisällytetään yhtiökokouskutsuun, mikäli päätösehdotuksen antaneilla osakkeenomistajilla on vähintään 10 %:n osuus osakkeiden tuottamasta äänimäärästä sekä 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 julkaisemisesta kertovaan tiedotteeseen. Yhtiökokouskutsun jälkeen vähintään 10 % omistavien osakkeenomistajien tekemät vastaavat ehdotukset on julkistettava erikseen.

Olvi Oyj:n hallitus valmistelee ja vahvistaa toimitusjohtajan palkan, luontoisedut (kokonaispalkka), lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot ja eläke-edut sekä pitkän aikavälin osakepohjaiset kannustinjärjestelmät.

3. Hallituksen palkitsemisen rakenne

Vuoden 2016 varsinaisen yhtiökokouksen vahvistamat palkkiot hallitustyöskentelystä vuoden 2017 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.

Vuoden 2016 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti Olvi Oyj:n hallituksen jäsenille maksetaan palkkiota vuoden 2017 varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka kestävältä toimikaudelta seuraavasti:

Palkat ja palkkiot 14.4.2016–20.4.2017

Hallituksen jäsen	Vuosipalkkio/€	Kokouspalkkiot €	Palkkiot yht.
* Hortling Heikki (pj.)	1 435	0	1 435
Lager Esa (pj.)	57 500	10 150	67 650
Hortling Nora (varapj.)	29 500	7 150	36 650
Autere Jaakko (jäsen)	24 000	7 150	31 150
Markula Elisa (jäsen)	24 000	6 500	30 500
Sirviö Heikki (jäsen)	24 000	6 500	30 500
Yhteensä	160 435	37 450	197 885

* Teollisuusneuvos Heikki Hortling oli Olvi Oyj:n hallituksen puheenjohtaja (16.4.2015 yhtiökokouksen valitsema hallituksen jäsen) kuolemaansa, eli 10.4.2016 saakka. Vuosipalkkion osuus on tässä raportissa ilmoitettu ajalta 1.-10.4.2016. Hortling oli ehdolla hallituksen jäseneksi myös kaudelle 14.4.2016 yhtiökokouksesta alkavalle hallituskaudelle.

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

4. Johdon palkitsemisen rakenne

Johdon kokonaispalkitsemisen rakenne koostuu kiinteästä palkitsemisesta, joka koostuu peruspalkasta ja luontoiseduista (vapaa autoetu ja matkapuhelinetu), lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista.

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.

Lyhyen aikavälin kannustimet

Lyhyen aikavälin kannustimet ovat tulospalkkiojärjestelmiä, joiden seurantajaksona on yksi tilikausi. Kannustimien määräytymisperusteista päättää hallitus. Tulospalkkion enimmäismäärä voi olla toimitusjohtajalla 40 prosenttia, ja muilla johtoryhmän jäsenillä 25 prosenttia peruskuukausiansion perusteella määräytyvästä vuosiansiosta.

Pitkän aikavälin kannustimet

Pitkän aikavälin kannustimet perustuvat yhtiön hallituksen valmistelemiin ja 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 yritysrajat ylittävien johdosta.

Emoyhtiö Olvi Oyj:n toimitusjohtajalle ja muulle johtoryhmälle maksetut palkat v. 2016 (2015) ja ** tulospalkkiot vuodelta 2015 (2014):

eur	Rahapalkka	** Tulospalkkiot	Luontoisedut	Yhteensä
Toimitusjohtaja	362 321 (349 891)	30 000 (0)	240 (240)	392 561 (350 131)
Muu jory yht.	643 693 (730 164)	0 (132 011)	22 560 (13 586)	666 253 (743 750)
Yhteensä	1 006 014 (1 080 055)	30 000 (132 011)	22 800 (13 826)	1 058 814 (1 093 881)

Olvi-konsernin avainhenkilöiden osakepohjaiset kannustinjärjestelmät

Konsernissa päättyi tilikauden 2016 lopussa vuosien 2014-2016 kumulatiiviseen liikevoittoon pohjautuva osakepalkkiojärjestelmä, jonka kohderyhmään kuului noin 50 henkilöä. Palkkiot olisi järjestelmän ehtojen mukaisesti maksettu Olvi Oyj:n A-osakkeina sekä rahana. Järjestelmän tavoitteisiin ei päästy ja järjestelmä raukeaa. Järjestelmästä ei ole kirjattu kustannuksia konsernin tilinpäätökseen.

Konsernissa on käytössä osakepalkkiojärjestelmä, jossa on yksi kolmen vuoden ansaintajakso alkaen 1.7.2014 ja päättyen 30.6.2017. Palkkiot maksetaan järjestelmän ehtojen mukaisesti Olvi Oyj:n A-osakkeina sekä osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta avainhenkilölle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Palkkion saaminen tältä ansaintajaksolta edellyttää, että avainhenkilö ostaa yhtiön A-sarjan osakkeita hallituksen päättämän enimmäismäärän rajoissa. Lisäksi palkkion saaminen on sidottu avainhenkilön työ- tai toimisuhteen voimassaoloon palkkion maksuhetkellä. Tammi-joulukuussa 2016 tehtiin ansaintajaksoon 1.7.2014 - 30.6.2017 liittyviä kirjauksia yhteensä 91,3 tuhatta euroa.

Olvi Oyj:n hallitus on 24.2.2016 tehnyt päätöksen uudesta konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä. Osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakson pituus on kaksi vuotta. Palkkion saaminen edellyttää, että avainhenkilö ostaa yhtiön A-sarjan osakkeita hallituksen päättämän enimmäismäärän rajoissa. Lisäksi palkkion saaminen on sidottu avainhenkilön työ- tai toimisuhteen voimassaoloon palkkion maksuhetkellä.

Palkkiot maksetaan vuonna 2018 osittain yhtiön A-sarjan osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta avainhenkilölle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Hallitus voi päättää osakkeina maksettavan osuuden maksamisesta kokonaan tai osittain rahana.

Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään kuuluu noin 50 henkilöä. Järjestelmän perusteella maksettavat palkkiot ovat yhteensä enintään 36 280 Olvi Oyj:n A-osaketta sekä rahaa se määrä, joka tarvitaan osakkeista aiheutuviin veroihin ja veronluonteisiin maksuihin. Järjestelmän kustannukset kirjataan ansaintajaksole 1.7.2016 - 30.6.2018. Tammi-joulukuussa 2016 kirjattiin 24.2.2016 päätettyyn järjestelmään liittyviä kustannuksia yhteensä 363,8 tuhatta euroa.

Yhtiössä ei ole käytössä muita osake- tai optiojärjestelyjä.

Emoyhtiö Olvi Oyj:n toimitusjohtajan palkkioksi saamat osakkeet

Emoyhtiön toimitusjohtaja kuuluu molempiin yllä kuvattuihin osakepalkkiojärjestelmiin. Järjestelmistä ei ole realisoitunut etua vuoden 2016 aikana.

5. 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.

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.

6. 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.