

Emoyhtiö Olvi Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys



2018

Emoyhtiö Olvi Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys 2018

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 yhtiökokouskutsussaan 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 2018 varsinaisen yhtiökokouksen vahvistamat palkkiot hallitustyöskentelystä vuoden 2019 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.

Vuoden 2018 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti Olvi Oyj:n hallituksen jäsenille on maksettu palkkioita 1.1. – 31.12.2018 seuraavasti:

Hallituksen jäsen	Vuosipalkkio/€	Kokouspalkkiot €	Palkkiot yht.
Hakkarainen Pentti (pj.)	60 000	10 800	70 800
Hortling Nora (varapj.)	30 000	8 450	38 450
Autere Jaakko (jäsen 16.4.2018 saakka)	8 000	1 950	9 950
Heinonen Lasse (jäsen 17.4.2018 alkaen)	16 000	5 850	21 850
Lager Esa (jäsen 16.4.2018 saakka)	8 000	1 950	9 950
Markula Elisa (jäsen)	24 000	6 500	30 500
Paltola Päivi (jäsen 17.4.2018 alkaen)	16 000	6 500	22 500
Sirviö Heikki (jäsen)	24 000	7 150	31 150
Yhteensä	186 000	49 150	235 150

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 vuodelta 2018 oli toimitusjohtajalla 60 prosenttia, ja muilla johtoryhmän jäsenillä 30 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 yritysjärjestelyjen johdosta.

Emoyhtiö Olvi Oyj:n toimitusjohtajalle ja muulle johtoryhmälle maksetut palkat ja tulospalkkiot v. 2018 (2017):

eur	Rahapalkka	Tulospalkkiot	Luontoisedut	Yhteensä
Toimitusjohtaja	629 318 (380 738)	192 805 (307 779)	427 (240)	822 550 (688 757)
Muu jory yht.	1 029 893 (685 052)	200 404 (152 356)	23 361 (22 200)	1 253 658 (859 608)
Yhteensä	1 659 211 (1 065 790)	393 209 (460 135)	23 788 (22 440)	2 076 208 (1 548 365)

Olvi-konsernin avainhenkilöiden osakepohjaiset kannustinjärjestelmät

Konsernissa päättyi kesäkuun 2018 lopussa osakepalkkiojärjestelmä, jossa oli yksi kahden vuoden ansaintajakso alkaen 1.7.2016 ja päättyen 30.6.2018. Tammi-syyskuussa 2018 tehtiin ansaintajaksoon 1.7.2016 – 30.6.2018 liittyviä kirjauksia yhteensä 782,3 tuhatta euroa. Palkkiot maksettiin järjestelmän ehtojen mukaisesti heinäkuussa 2018 Olvi Oyj:n A-osakkeina sekä osittain rahana, jolloin Olvi Oyj luovutti noin 50 avainhenkilöille yhteensä 35 830 kappaletta järjestelyä varten hankittuja omia osakkeita.

Olvi-konsernilla ei ole käytössä muita osake- tai optiojärjestelyjä.

Emoyhtiö Olvi Oyj:n toimitusjohtajan palkkioksi saamat osakkeet

Emoyhtiön toimitusjohtaja kuuluu molempiin yllä kuvattuihin osakepalkkiojärjestelmiin. Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän ansaintajaksolla 1.7.2016 – 30.6.2018 maksettiin palkkioita järjestelmän ehtojen mukaisesti Olvi Oyj:n A-osakkeina seuraavasti:

Toimitusjohtaja	7 200 osaketta
Muu jory yhteensä	10 500 osaketta

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.