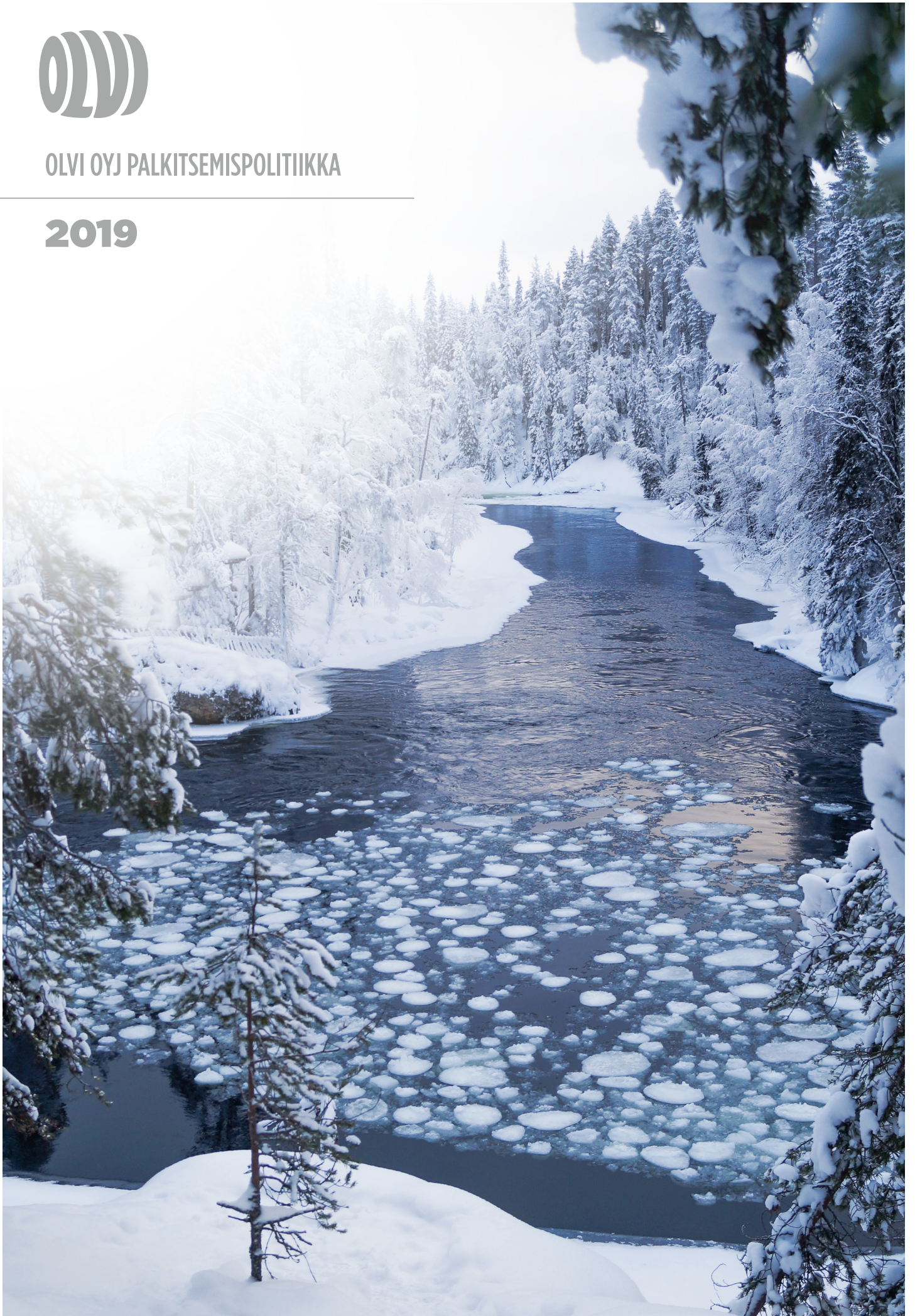




OLVI OYJ PALKITSEMISPOLITIikka

---

**2019**



# Olvi Oyj:n Palkitsemispolitiikka 2020-2023

## 1 Johdanto Olvi Oyj:n palkitsemispolitiikkaan

Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle 8.4.2020. Osakkeenomistajat päättävät palkitsemispolitiikasta neuvoa-antavasti. Osakkeenomistajat eivät voi esittää muutoksia yhtiökokoukselle esitettyyn palkitsemispolitiikkaan.

Tässä palkitsemispolitiikassa kuvataan, miten Olvi Oyj:n osakeyhtiölain mukaisten toimielinten, hallituksen ja toimitusjohtajan, palkitseminen on järjestetty sekä päätöksentekoprosessi, jota noudatetaan palkitsemispolitiikan hyväksymisessä, arvioinnissa ja täytäntöönpanossa.

Tämä palkitsemispolitiikka on laadittu EU:n osakkeenomistajien oikeuksia koskevan lainsäädännön sekä Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (2020) mukaisesti.

Palkitsemispolitiikan tavoitteena on edistää Olvi Oyj:n tarkoituksen, strategian sekä arvojen mukaisen toiminnan ja tavoitteiden saavuttamista ylläpitämällä ja kehittämällä kilpailukykyisiä, oikeudenmukaisia, motivoivia ja hyvistä suorituksista palkitsevia järjestelmiä ja kompensatiota. Olvi Oyj on luonut palkitsemiskäytännöt, jotka kannustavat edistämään yhtiön menestystä ja omistaja-arvon luomista pitkällä aikavälillä. Myös toimitusjohtajan palkitsemisen määrittäminen ja tarkistaminen perustuu näihin lähtökohtiin.

Olvi Oyj:n tavoitteena on kannattavan kasvun ja markkina-aseman vahvistaminen sekä innovatiivinen, kysyntälähtöinen tuotekehitys valituilla markkinoilla – alkoholillisten ja alkoholittomien tuotteiden parissa. Lisäksi tärkeä strateginen tavoite on uusien kasvumahdollisuuksien hyödyntäminen nykyisillä ja uusilla markkinoilla.

## 2 Palkitsemisen päätöksentekoprosessi

Palkitsemispolitiikan valmistelee *palkitsemisvaliokunta* ja hyväksyy *hallitus*, minkä jälkeen palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle. *Yhtiökokous* tekee palkitsemispolitiikasta neuvoa-antavan päätöksen. Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään 4 vuoden välein tai jos se muuttuu olennaisesti.

Olvi Oyj:n varsinainen *yhtiökokous* päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta. Yhtiökokous tai sen valtuuttamana yhtiön hallitus päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta esimerkiksi osana osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä.

Olvi Oyj:n *hallitus* päättää *toimitusjohtajan* palkitsemisesta. *Palkitsemisvaliokunta* tukee hallitusta palkitsemiseen liittyvässä päätöksenteossa. Palkitsemisvaliokunta seuraa ja arvioi yhtiön palkitsemisjärjestelmien kilpailukykyisyyttä ja niiden kehittämistä.

## 3 Hallituksen palkitsemisen kuvaus

Hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous. Hallituksen jäsenten palkitsemisessä huomioidaan yhtiön tarve saada yhtiön hallitukseen laaja-alaista ja oikeanlaista osaamista.

Kullekin hallituksen jäsenelle maksetaan kiinteä kuukausipalkkio sekä kokouspalkkio. Palkkion suuruus vaihtelee roolista riippuen. Lisäksi hallituksen valiokuntien jäsenille maksetaan kokouspalkkio valiokuntatyöstä. Hallituksen jäsenille voidaan korvata hallitustyöstä aiheutuvat suorat kustannukset, kuten matkakustannukset yhtiön matkustuspoliitiikan mukaisesti.

Hallituksen jäsenten palkkiot voidaan maksaa rahana, osakkeina tai näiden yhdistelmänä.

Hallituksen jäsenet eivät osallistu samoihin kannustinjärjestelmiin muun johdon tai henkilöstön kanssa.

## 4 Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten palkitsemis-

politiikan puitteissa.

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista, lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista. Tavoitteena on, että muuttuvan palkitsemisen osuus kokonaisansainnasta on yli puolet, mikäli muuttuva palkitseminen toteutuu maksimiansainnan mukaan.

Palkitsemisen elementti	Kuvaus ja tarkoitus
<b>Palkka</b>	Kiinteä palkitseminen koostuu peruspalkasta ja luontoiseduista.
<b>Edut</b>	Toimitusjohtaja on oikeutettu tavanomaisiin etuihin.
<b>Eläke ja muut edut</b>	Toimitusjohtajalla on lakisääteinen eläke. Eläkeikä on 65 vuotta.
<b>Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI)</b>	<p>Lyhyen aikavälin palkitsemisen tavoitteena on kannustaa ja palkita lyhytaikaisen liiketoimintastrategian toteuttamista ja operatiivisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamista. Yhtiön tulospalkkiojärjestelmällä viestitään yhtiön tahtotila ja tavoitteet. Tulokseen ja suoriutumiseen pohjautuva palkitseminen on osoitus tavoitetason ylittävästä onnistumisesta.</p> <p>Kannustimien määräytymisperusteista päättää hallitus. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän seurantajaksona on enintään yksi tilikausi, ja tavoitteiden toteutumista arvioidaan tilinpäätöksen valmistumisen yhteydessä.</p> <p>Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksettavan palkkion vuosittainen enimmäismäärä on rajattu.</p>
<b>Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI)</b>	<p>Pitkän aikavälin palkitsemisen tavoitteena on omistaja-arvon lisääminen, kilpailukyvyyn kasvattaminen, kannattavan kasvun ja suhteellisen kannattavuuden tukeminen sekä toimivan johdon ja avainhenkilöiden sitouttaminen.</p> <p>Pitkän aikavälin kannustimet perustuvat yhtiön hallituksen vahvistamiin ohjelmiin, jotka voivat olla esimerkiksi käteisohjelmia, suoritusperusteisia osakepalkkioita, rajoitettuja osakkeita, lisäosakkeita vastineena investoinnista omiin osakkeisiin (lisäosakepalkkio), tai muita osakeperusteisia instrumentteja.</p> <p>Toimitusjohtajan mahdollinen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä maksettava palkkio perustuu hallituksen hyväksymiin suorituskriteereihin, jotka liittyvät yhtiön strategiaan tavoitteisiin.</p> <p>Osakepohjaisissa kannustinjärjestelmissä on vähintään kahden vuoden ansaintajakso. Ansaintajakson päättyessä arvioidaan miten suorituskriteerit ovat toteutuneet ja mahdollinen maksettava palkkio riippuu onnistumisesta näissä asetetuissa tavoitteissa.</p>

#### Toimitusjohtajan toimisuhteessa sovellettavat muut ehdot

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan toimisuhteen ehdoista, jotka on määritelty kirjallisessa johtajasi-  
pimuksessa.

Yhtiön toimitusjohtajan irtisanomisaika on toimitusjohtajan puolelta kolme (3) kuukautta ja yhtiön puolelta kuusi (6) kuukautta. Mikäli yhtiö päättää toimitusjohtajan palvelussuhteen, yhtiö maksaa lisäksi

erokorvauksen, jonka määrä vastaa kahdentoista (12) kuukauden palkkaa.

#### **Takaisinperintää koskevat ehdot**

Kannustinjärjestelmien osalta hallituksella on oikeus pienentää, peruuttaa tai periä takaisin maksettu palkio kokonaan tai osittain, jos on toimittu lain tai yhtiön eettisen ohjeiston vastaisesti tai muutoin epäeettisesti.

#### **5 Väli aikaista poikkeamista koskevat ehdot**

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen tapahtuu yhtiökokoukselle esitetyn palkitsemispolitiikan puitteissa kuitenkin siten, että yhtiöllä on oikeus väliaikaisesti poiketa palkitsemispolitiikasta yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi silloin, jos yhtiön keskeiset toimintaedellytykset ovat toimielinten palkitsemispolitiikan yhtiökokouksikäsitteilyn jälkeen muuttuneet olennaisesti. Tällaisia muutostilanteita ovat muun muassa seuraavat:

- Toimitusjohtajan vaihdos
- Yritysjärjestely
- Yhtiön taloudellisessa tilanteessa tapahtuva muu olennainen muutos

Poikkeama voi kohdistua toimitusjohtajan kokonaispalkitsemiseen ja poikkeamasta päättää yhtiön hallitus, mikäli se harkitsee, että voimassa oleva toimielinten palkitsemispolitiikka ei ole enää tarkoituksenmukainen näissä muuttuneissa olosuhteissa ja poikkeaminen tapahtuu yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Yhtiön pitkän aikavälin etua arvioitaessa otetaan huomioon muun muassa yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys. Poikkeamasta raportoidaan tulevassa yhtiökokouksessa, vuosittaisessa palkitsemisraportissa.