



EMOYHTIÖ OLVI OYJ:N  
PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

---

**2019**





## Emoyhtiö Olvi Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys 2019

Yhtiö noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistyksen vahvistamaa 1.10.2010 voimaan tullutta, ja 1.1.2020 päivitettyä Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia. Tämä selvitys on laadittu päivitetyn hallinnointikoodin jakson V Palkitseminen suositusten 22-23 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, kilpailukykyyn 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 sekä pitkän aikavälin osakepohjaiset kannustinjärjestelmät.

### 3. Hallituksen palkitsemisen rakenne

Vuoden 2019 varsinaisen yhtiökokouksen vahvistamat palkkiot hallitustyöskentelystä vuoden 2020 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 2019 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti Olvi Oyj:n hallituksen jäsenille on maksettu palkkioita 1.1. - 31.12.2019 seuraavasti:

Hallituksen jäsen	Vuosipalkkio/€	Kokouspalkkiot €	Palkkiot yht.
Hakkarainen Pentti (pj.)	60 000	11 450	71 450
Hortling Nora (varapj.)	30 000	9 100	39 100
Heinonen Lasse (jäsen)	24 000	9 750	33 750
Markula Elisa (jäsen)	24 000	7 800	31 800
Paltola Päivi (jäsen)	24 000	9 750	33 750
Sirviö Heikki (jäsen)	24 000	8 450	32 450
<b>Yhteensä</b>	<b>186 000</b>	<b>56 300</b>	<b>242 300</b>

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 mahdollinen enimmäismäärä vuodelta 2019 on toimitusjohtajalla 70 prosenttia, ja muilla johtoryhmän jäsenillä 40 prosenttia peruskuukausiansion perusteella määräytyvästä vuosiansiosta.

##### Pitkän aikavälin kannustimet

Pitkän aikavälin kannustimet perustuvat yhtiön hallituksen valmistelemiin ja vahvistamiin ohjelmiin, joiden voimassaoloaika on vähintään kaksi vuotta. Ohjelmat voivat olla osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä tai konsernitason tavoitteisiin perustuvia tulospalkkio-ohjelmia.

Yhtiön hallituksella on oikeus tarkastaa pitkän aikavälin palkitsemisohjelmien keskeisiä ehtoja kesken ohjelma-kauden, 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. 2019 (2018):

Eur	Rahapalkka	Tulospalkkiot	Luontoisedut	Yhteensä
Toimitusjohtaja	355 131 (629 318)	410 722 (192 805)	240 (427)	766 093 (822 550)
Muu jory yht.	687 956 (1 029 893)	219 884 (200 404)	15 970 (23 361)	923 810 (1 253 658)
<b>Yhteensä</b>	<b>1 043 087 (1 659 211)</b>	<b>630 606 (393 209)</b>	<b>16 210 (23 788)</b>	<b>1 689 903 (2 076 208)</b>

#### Olvi-konsernin avainhenkilöiden osakepohjaiset kannustinjärjestelmät

Olvi-konserni aloitti vuoden 2019 alussa uuden avainhenkilöitä koskevan osakepohjaisen kannustinjärjestelmän, jonka ansaintajakso on 1.2.2019 – 31.1.2021. Osakepalkkiojärjestelmän kohderyhmään kuuluu noin 60 henkilöä. Osakepalkkiojärjestelmän mukaisesti Olvi Oyj myi omia osakkeitaan kohderyhmän henkilöille yhteensä 36 450 kappaletta hintaan 1 179 330,37 euroa.

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

#### Emoyhtiö Olvi Oyj:n toimitusjohtajan palkkioksi saamat osakkeet

Emoyhtiön toimitusjohtaja kuuluu yllä kuvattuun osakepalkkiojärjestelmään. Osakepalkkiojärjestelmän mukaisesti Olvi Oyj myi omia osakkeitaan seuraavasti:

Toimitusjohtaja	7 200 osaketta
Muu jory yhteensä	9 000 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

Olvi Oyj

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.