

Olvi Oyj:n palkitsemisraportti 2024

1. JOHDANTO

Tämä palkitsemisraportti sisältää tiedot Olvi Oyj:n hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta tilikaudelta 1.1.2024 - 31.12.2024. Palkitsemisraportti on laadittu noudattaen Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodin 2025 suosituksia sekä arvopaperimarkkina- ja osakeyhtiölakien ja valtionvarainministeriön asetuksen vaatimuksia.

Yhtiön toimielinten, hallituksen ja toimitusjohtajan, palkitseminen tilikaudella 2024 on ollut palkitsemispolittikan mukaista. Tilikaudella 2024 ei ole ollut tilannetta, jossa olisi ollut tarvetta palkkioiden takaisinperintään tai oikaisuun.

Olvi Oyj:n palkitsemispolitiikka 2024–2027 on esitetty vuoden 2024 yhtiökokoukselle 26.3.2024. Yhtiökokous on hyväksynyt palkitsemispolitiikan neuvoa-antavasti.

Tässä palkitsemisraportissa esitetään hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemista ohjaavat periaatteet sekä tietoja palkitsemisjärjestelyiden toteutuksesta vuonna 2024. Raportissa esitetyt palkat ja tulospalkkiot on ansaittu ja maksettu vuoden 2024 aikana tai ne on ansaittu vuoden 2024 aikana ja maksetaan vuonna 2025.

Palkitsemisen tavoitteena on edistää Olvi Oyj:n tarkoituksen, strategian sekä arvojen mukaisen toiminnan ja tavoitteiden saavuttamista ylläpitämällä ja kehittämällä kilpailukykyisiä, oikeudenmukaisia, motivoivia ja hyvästä suorituksesta 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.

Henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunta valmistelee palkitsemisjärjestelmät hallituksen päätettäväksi. Henkilöstö- ja vastuullisuusvaliokunta seuraa ja arvioi yhtiön palkitsemisjärjestelmien kilpailukykyisyyttä ja niiden kehittämistä. Palkitsemisjärjestelmät eivät saa kannustaa harkitsemattomaan riskinottoon tai varomattomuuteen.

Toimitusjohtajan palkitsemisen tavoitteena on kannustaa ja palkita liiketoimintastrategian toteuttamisesta ja operatiivisten, taloudellisten ja

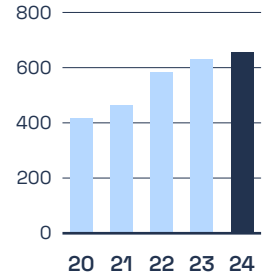
ESG-tavoitteiden saavuttamisesta sekä kasvu- ja kehityshankkeiden toteuttamisesta.

Merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemisesta perustuu muuttuviin palkanosiin eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimiin. Tavoitteena on, että muuttuvan palkitsemisen osuus kokonaisansainnasta on yli puolet, mikäli muuttuva palkitseminen toteutuu maksimiansainnan mukaan. Seuraavassa taulukossa esitetään hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioiden kehitys verrattuna konsernin työntekijöiden keskimääräiseen palkkakehitykseen ja konsernin taloudelliseen kehitykseen viideltä edelliseltä tilikaudelta.

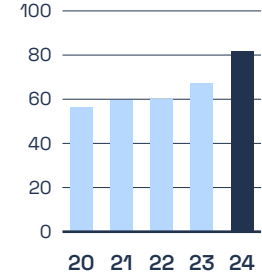
Palkitsemisen kehitys, EUR	2020	2021	2022	2023	2024
Hallituksen vuosipalkkiot	186 000	186 000	186 000	219 750	258 000
Hallituksen palkitseminen kokonaisuudessaan	246 150	244 900	244 550	257 900	348 900
Toimitusjohtajan palkitseminen	549 703	1 256 100	594 381	597 138	823 695
Keskimääräisen työntekijän palkkakehitys *)	24 084	24 478	27 080	28 092	30 283

*)Tilinpäätöksen mukaiset henkilöstökulut jaettuna keskimääräisellä työntekijöiden määrällä

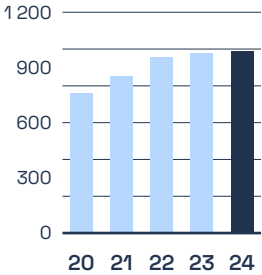
Liikevaihto, Olvi-konserni
milj. euroa



Oikaistu liikevoitto, Olvi-konserni
milj. euroa



Myyntivolyymi, Olvi-konserni
milj. litraa



2. HALLITUKSEN PALKITSEMINEN
TILIKAUDELLA 1.1.–31.12.2024

Hallituksen jäsenelle maksetaan kiinteä kuukausipalkkio sekä kokouspalkkio. Palkkion suuruus vaihtelee roolin mukaan. Lisäksi hallituksen valiokuntien jäsenille maksetaan kokouspalkkio valiokuntatyöstä.

Vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti Olvi Oyj:n hallituksen jäsenille on maksettu palkkioita 1.1.–31.12.2024 seuraavasti:

Hallituksen jäsen	Vuosipalkkio, EUR	Kokouspalkkiot, EUR	Valiokuntapalkkiot, EUR	Palkkiot yht. EUR
Hortling Nora (pj.)	78 000	16 150	6 500	100 650
Heinonen Lasse (varapj.)	45 000	11 050	3 900	59 950
Noop Tarmo (jäsen 3/2024 alkaen)	27 000	7 150	2 600	36 750
Nummela Juho (jäsen)	36 000	7 800	3 250	47 050
Paltola Päivi (jäsen)	36 000	11 050	5 200	52 250
Ståhlberg Christian (jäsen)	36 000	11 050	5 200	52 250
Yhteensä	258 000	64 250	26 650	348 900

3. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN
TILIKAUDELLA 1.1.–31.12.2024

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan puitteissa. Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä kuukausipalkasta, luontoiseduista (matkapuhelinetu), lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista. Toimitusjohtajalle ei makseta

Vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen vahvistamat palkkiot hallitustyöskentelystä vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka:

Kuukausipalkkio	
Hallituksen puheenjohtaja	6 500 euroa
Hallituksen varapuheenjohtaja	3 750 euroa
Hallituksen jäsen	3 000 euroa
Kokouspalkkio	
Hallituksen puheenjohtaja	950 euroa
Hallituksen jäsen	650 euroa

erillistä korvausta toimimisesta johtoryhmässä tai konsernin muissa sisäisissä johtoelimissä.

Toimitusjohtajan kokonaisuudessaan ansaitsemat palkat ja palkkiot tilikaudella 1.1.–31.12.2024 olivat yhteensä 823 695 euroa. Summa sisältää vuosittaisen peruspalkan, tavanomaiset työsuhde-etuudet (puhelinetu) sekä lyhyen aikavälin kannustimet. Toimitusjohtajan muuttuvien palkanosien osuus oli 57,5 prosenttia tilikauden 2024 kokonaispalkitsemisesta.

Toimitusjohtajan palkitseminen	Maksut vuodelta 2024	Erääntyvät vuodelta 2024
Peruspalkka	373 579 EUR	
Luontaisedut	240 EUR	
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät		
Ansaintajakso 2023	239 176 EUR	
Ansaintajakso 2024		210 700 EUR
Yhteensä	612 995 EUR	210 700 EUR
Palkat ja palkkiot yhteensä	823 695 EUR	

Eläke

Yhtiön toimitusjohtajan eläke määräytyy voimassa olevan lainsäädännön mukaan. Toimitusjohtaja kuuluu suomalaiseen TyEL-eläkejärjestelmään, jossa työeläkkeen määrään vaikuttavat työssääoloaika ja ansiot. Eläkepalkaksi luetaan edunsajaan peruspalkka, tulospalkat ja muut mahdolliset verotettavat palkanlisät, mutta ei osakkeista realisoituneita tuloja. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy voimassa olevan työntekijäin eläkelain mukaisesti.

Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)

Lyhyen aikavälin palkitsemisen tavoitteena on kannustaa ja palkita lyhytaikaisen liiketoiminta-strategian toteuttamista ja operatiivisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamista. Yhtiön tulospalkkiojärjestelmällä viestitään yhtiön tahtotila ja tavoitteet.

Kannustimien määräytymisperusteista päättää hallitus vuosittain. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän seurantajaksona on enintään yksi tilikausi ja tavoitteiden toteutumista arvioidaan tilinpäätöksen valmistumisen yhteydessä.

Toimitusjohtajalle vuonna 2024 maksettu lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän palkkio perustui vuoden 2023 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmään ja kyseiselle ansaintajaksolle hallituksen asettamien taloudellisten tavoitteiden ja strategisten painopisteiden sekä henkilöstön johtamiseen ja ESG-painopistealueisiin liittyvien tavoitteiden saavuttamiseen. Vuonna 2023 palkkion enimmäismäärä oli 70 prosenttia perusvuosiansiosta ja toteuma 67,5 prosenttia perusvuosiansiosta. Palkkion kokonaismäärä oli 239 176 euroa.

Vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksettavan palkkion enimmäismäärä on 70 prosenttia perusvuosiansiosta ja se perustuu kyseiselle ansaintajaksolle hallituksen asettamien taloudellisten ja strategisten tavoitteiden sekä henkilöstöön ja ESG-painopistealueisiin liittyvien tavoitteiden saavuttamiseen. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän palkkion toteuma vuodelta 2024 on 57,5 prosenttia perusvuosiansiosta ja vuodelta 2024 erääntyvä palkkio on yhteensä 210 700 euroa.

Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)

Pitkän aikavälin palkitsemisen tavoitteena on Yhtiön strategian ja tavoitteiden saavuttaminen, omistaja-arvon lisääminen, kilpailukyvyyn kasvattaminen, kannattavan kasvun ja suhteellisen kannattavuuden tukeminen sekä toimivan johdon ja avainhenkilöiden sitouttaminen.

Hallitus päättää Yhtiön pitkän aikavälin osake-kannustinohjelmista ja toimitusjohtajan ansaintamahdollisuuksista.

Osakepohjaisissa kannustinjärjestelmissä on vähintään kahden vuoden ansaintajakso. Ansaintajakson päättyessä arvioidaan miten suorituskriteerit ovat toteutuneet ja mahdollinen maksettava palkkio riippuu onnistumisesta näissä asetetuissa tavoitteissa.

Toimitusjohtaja on mukana Olvi-konsernin avainhenkilöiden pitkän aikavälin osakepohjaisessa kannustinjärjestelmässä. Pitkän aikavälin kannustin-järjestelmä koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä suoriteperusteisista osakeohjelmista, jolla kullakin on kolmen vuoden ansaintajakso.

Suoriteperusteisessa osakepalkkiojärjestelmässä ansaintajaksolla 2023–2025 palkkiot perustuvat konsernin Itämeren ja Suomen segmenttien kumulatiiviseen euromääräiseen liiketulokseen (50 %) ja kumulatiiviseen alkoholittomien tuotteiden myyntivolyymiin (40 %) sekä koko arvoketjun CO₂e-päästöjen vähentämiseen (10 %) verrattuna vuoden 2021 tasoon.

Ansaintajaksoilla 2024–2026 ja 2025–2027 palkkiot perustuvat konsernin Itämeren ja Suomen segmenttien kumulatiiviseen euromääräiseen liiketulokseen (50 %) ja kumulatiiviseen alkoholittomien tuotteiden liikevaihdon kasvuun (40 %) sekä oman tuotannon CO₂e-päästöjen vähentämiseen (10 %) verrattuna vuoden 2023 tasoon.

Toimitusjohtajalla on lisäksi suoriteperusteinen lisäosakejärjestelmä, jossa on yksi ansaintajakso, joka alkaa 1.12.2023 ja päättyy 31.1.2025 ja jonka kesto on yhteensä 14 kuukautta.

Ohjelman tavoitteena on tukea yhtiön tavoitteiden saavuttamista ja sitouttaa toimitusjohtajaa yhtiöön vahvistamalla omistajalähtöisyyttä ja tarjoamalla yhtiön osakkeiden ansaintaan perustuva kannustinjärjestelmä.

Suoriteperusteisessa lisäosakejärjestelmässä toimitusjohtajalla on mahdollisuus ansaita 0,5 osaketta sitoutumisen ja jatkuvan osakeomistuksen perusteella ja 0,5 osaketta Olvin hallituksen asettaman ansaintakriteerin saavuttamisen perusteella. Hallitus on asettanut sitouttamisjaksolle ansaintakriteeriksi Olvi Oyj:n A-osakkeen kokonaistuoton kehityksen (TSR). Sitouttamisjaksolta maksettava mahdollinen palkkio on yhteensä enintään 1 000 Olvi Oyj:n A-osaketta.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien tavoitteet ja palkkiot

Ansaintavuosi	Ansaintakriteeri	Painotus	Tulos, %	Tulos, %	Tulos, EUR
2023	Taloudelliset tavoitteet	30 % yks.	30 %		
	Strategiset tavoitteet	30 % yks.	27,5 %	67,5 %	239 176 EUR
	ESG ja henkilöstötavoitteet	10 % yks.	10 %		
2024	Taloudelliset tavoitteet	30 % yks.	30 %		
	Strategiset tavoitteet	30 % yks.	17,5 %	57,5 %	210 700 EUR
	ESG ja henkilöstötavoitteet	10 % yks.	10 %		

Yhteenveto toimitusjohtajan pitkän aikavälin osakeperusteisista kannustinjärjestelmistä

Suoriteperusteinen kannustinjärjestelmä	Ansaintajakso	Ansaintakriteerit ja painoarvot (%)	Ansaittavissa olevien osakkeiden enimmäismäärä, lkm.*
LTI 2023–2025	tammikuu 2023 –joulukuu 2025	Liiketulos (50 %), Alkoholittomien tuotteiden myynnin kasvu (40 %), Arvoketjun CO ₂ e -päästöjen väheneminen (10 %)	3 600
LTI 2024–2026	tammikuu 2024 –joulukuu 2026	Liiketulos (50 %), Alkoholittomien tuotteiden liikevaihdon kasvu (40 %), Oman valmistuksen CO ₂ e -päästöjen väheneminen (10 %)	5 750
LTI 2025–2027	tammikuu 2025 –joulukuu 2027	Liiketulos (50 %), Alkoholittomien tuotteiden liikevaihdon kasvu (40 %), Oman valmistuksen CO ₂ e -päästöjen väheneminen (10 %)	5 750

Suoriteperusteinen lisäosakejärjestelmä	Ansaintajakso	Ansaintakriteerit	Ansaittavissa olevien osakkeiden enimmäismäärä, lkm.*
MS 2023–2025	joulukuu 2023–tammikuu 2025	oma sijoitus ja omistaminen, TSR	1 000

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien ansaittavissa oleva Olvi Oyj:n A-osakkeiden enimmäismäärä on netto-osakemäärä, jonka lisäksi yhtiö suorittaa rahaosuuden kattamaan osakepalkkiosta aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja

Palkkiot maksetaan kerralla ansaintakauden päättymisen jälkeen seuraavan vuoden toukokuun loppuun mennessä. Palkkion saaminen on sidottu toimitusjohtajan toimisuhteeseen palkkion maksuhetkellä. Jos toimitusjohtajan toimisuhde päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta.

Hallitus on asettanut palkkiokaton yhden kalenterivuoden aikana toimitusjohtajalle maksettavien bruttomääraisten palkkioiden kokonaismäärälle. Bruttopalkkiot voivat olla enintään 200 % bruttovuosipalkasta. Palkkiokatto koskee kaikkia pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien perusteella maksettavia bruttopalkkioita.

Toimitusjohtajan on omistettava vähintään puolet kannustinjärjestelmien perusteella nettopalkkiona saamistaan osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa arvo yhtiössä yhteensä vastaa puolta hänen edellisen vuoden vuosipalkastaan. Tämä Olvi Oyj:n A-osakkeiden määrä toimitusjohtajan on omistettava niin kauan kuin toimisuhde jatkuu.



Olvi Oyj
PL 16
74101 IISALMI
Suomi

olvigroup.fi