

Olvi Oyj:n palkitsemisraportti 2025

1. JOHDANTO

Tämä palkitsemisraportti sisältää tiedot Olvi Oyj:n hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta tilikaudelta 1.1.2025 - 31.12.2025. Palkitsemisraportti on laadittu noudattaen Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodin 2025 suosituksia sekä arvopaperimarkkinalain, osakeyhtiölain ja valtiovarainministeriön asetuksen vaatimuksia.

Yhtiön toimielinten, hallituksen ja toimitusjohtajan, palkitseminen tilikaudella 2025 on ollut palkitsemispolitiikan mukaista. Tilikaudella 2025 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 neuvoo-antavasti.

Tässä palkitsemisraportissa esitetään hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemista ohjaavat periaatteet sekä tietoja palkitsemisjärjestelyiden toteutuksesta vuonna 2025. Raportissa esitetyt palkat ja tulospalkkiot on ansaittu ja maksettu vuoden 2025 aikana tai ne on ansaittu vuoden 2025 aikana ja maksetaan vuonna 2026.

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

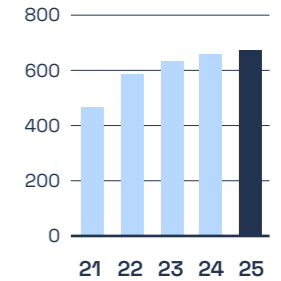
Toimitusjohtajan palkitsemisen tavoitteena on kannustaa ja palkita liiketoimintastrategian toteuttamisesta ja operatiivisten, taloudellisten ja ESG-tavoitteiden saavuttamisesta sekä kasvu- ja kehityshankkeiden toteuttamisesta.

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.

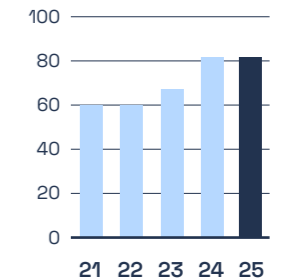
Palkitsemisen kehitys, EUR	2021	2022	2023	2024	2025
Hallituksen vuosipalkkiot	186 000	186 000	219 750	258 000	273 000
Hallituksen palkitseminen kokonaisuudessaan	244 900	244 550	257 900	348 900	345 100
Toimitusjohtajan palkitseminen	1 256 100	594 381	597 138	823 695	623 911
Keskimääräisen työntekijän palkkakehitys *)	24 478	27 080	28 092	30 283	31 264

*) Tilinpäätöksen mukaiset henkilöstökulut jaettuna keskimääräisellä työntekijöiden määrällä

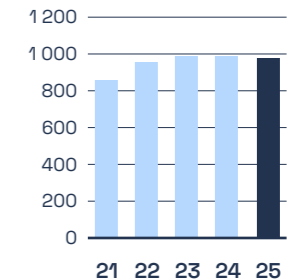
Liikevaihto, Olvi-konserni
milj. euroa



Oikaistu liikevoitto, Olvi-konserni
milj. euroa



Myyntivolyymi, Olvi-konserni
milj. litraa



2. HALLITUKSEN PALKITSEMINEN TILIKAUDELLA 1.1.–31.12.2025

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

Vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen vahvistamat palkkiot hallitustyöskentelystä vuoden 2026 varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka:

Vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti Olvi Oyj:n hallituksen jäsenille on maksettu palkkioita 1.1.–31.12.2025 seuraavasti:

Hallituksen jäsen	Vuosipalkkio, EUR	Kokouspalkkiot, EUR	Valiokuntapalkkiot, EUR	Palkkiot yht. EUR
Hortling Nora (pj.)	78 000	14 250	1 950	94 200
Heinonen Lasse (varapj.)	45 000	9 750	1 950	56 700
Noop Tarmo (jäsen)	36 000	9 750	1 950	47 700
Nummela Juho (jäsen)	36 000	7 150	1 950	45 100
Paltola Päivi (jäsen 4/2025 saakka)	12 000	2 600	650	15 250
Ståhlberg Christian (jäsen 4/2025 saakka)	12 000	2 600	650	15 250
Tiainen Pekka (jäsen 4/2025 alkaen)	27 000	7 150	1 300	35 450
Vaini-Antila Anette (jäsen 4/2025 alkaen)	27 000	7 150	1 300	35 450
Yhteensä	273 000	60 400	11 700	345 100

3. TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN TILIKAUDELLA 1.1.–31.12.2025

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan puitteissa.

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä kuukausipalkasta, luontoiseduista (matkapuhelinetu), lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista. Toimitusjohtajalle ei makseta erillistä korvausta

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

toimimisesta johtoryhmässä tai konsernin muissa sisäisissä johtoelimissä.

Toimitusjohtajan kokonaisuudessaan ansaitsemat palkat ja palkkiot tilikaudella 1.1.–31.12.2025 olivat yhteensä 623 911 euroa. Summa sisältää vuosittaisen peruspalkan, tavanomaiset työsuhte-etuudet (puhelinetu) sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet. Toimitusjohtajan muuttuvien palkanosien osuus oli 40,0 prosenttia tilikauden 2025 kokonaispalkitsemisesta.

Toimitusjohtajan palkitseminen	Maksut vuodelta 2025	Erääntyvät vuodelta 2025
Peruspalkka	375 603 EUR	
Luontaisedut	240 EUR	
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät		
Ansaintajakso 2024	210 700 EUR	
Ansaintajakso 2025		157 854 EUR
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2023-2025, osakepalkkio	500 osaketta	
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2023-2025, rahaosuus	37 368 EUR	
Yhteensä	623 911 EUR	157 854 EUR
Palkat ja palkkiot yhteensä	781 765 EUR	

Eläke

Yhtiön toimitusjohtajan eläke määräytyy voimassa olevan lainsäädännön mukaan. Toimitusjohtaja kuuluu suomalaiseen TyEL-eläkejärjestelmään, jossa työeläkkeen määrään vaikuttavat työssääoloaika ja ansiot. Eläkepalkaksi luetaan edunsaajan 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 2025 maksettu lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän palkkio perustui vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmään ja kyseiselle ansaintajaksolle hallituksen asettamien taloudellisten tavoitteiden ja strategisten painopisteiden sekä henkilöstön johtamiseen ja ESG-painopistealueisiin liittyvien tavoitteiden saavuttamiseen. Vuonna 2024 palkkion enimmäismäärä oli 70 prosenttia perusvuosiansiosta ja toteuma 57,5 prosenttia perusvuosiansiosta. Palkkion kokonaisuus oli 210 700 euroa.

Vuoden 2025 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 2025 on 42,0 prosenttia perusvuosiansiosta ja vuodelta 2025 erääntyvä palkkio on yhteensä 157 854 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 osakekannustinohjelmista ja toimitusjohtajan ansaintamahdollisuuksista.

Olvi Oyj:n hallitus luovutti vuonna 2025 yhtiön toimitusjohtajalle yhteensä 500 yhtiön hallussa olevaa Olvi Oyj:n A-sarjan osaketta suoriteperusteisen sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän 2023–2025 ehtojen mukaisesti. Toimitusjohtajalla oli mahdollisuus ansaita 0,5 osaketta sitoutumisen ja jatkuvan osakeomistuksen perusteella, ja 0,5 osaketta Olvin hallituksen asettaman ansaintakriteerin saavuttamisen perusteella. Tavoitteiden täytyessä toimitusjohtajalla oli mahdollisuus saada sitouttamisjaksolta nettomääräisenä palkkiona yhteensä enintään 1 000 Olvi Oyj:n A-osaketta.

Toimitusjohtaja on mukana Olvi-konsernin avainhenkilöiden pitkän aikavälin osakepohjaisessa kannustinjärjestelmässä. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä suoriteperusteisista osakeohjelmista, jolla kullakin on kolmen vuoden ansaintajakso. Ansaintajakson päättyessä arvioidaan miten suorituskriteerit

ovat toteutuneet ja mahdollinen maksettava palkkio riippuu onnistumisesta näissä asetetuissa tavoitteissa.

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.

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 toimitusuhteeseen palkkion maksuhetkellä. Jos toimitusjohtajan toimitusuhde päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien tavoitteet ja palkkiot

Ansaintavuosi	Ansaintakriteeri	Painotus	Tulos, %	Tulos, %	Tulos, EUR
2024	Taloudelliset tavoitteet	30 % yks.	30 %		
	Strategiset tavoitteet	30 % yks.	17,5 %	57,5 %	210 700 EUR
	ESG- ja henkilöstötavoitteet	10 % yks.	10 %		
2025	Taloudelliset tavoitteet	30 % yks.	13 %		
	Strategiset tavoitteet	30 % yks.	19 %	42,0 %	157 854 EUR
	ESG- ja henkilöstötavoitteet	10 % yks.	10 %		

Yhteenvedo 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.	Maksetut osakkeet, lkm.
MS 2023–2025	joulukuu 2023 –tammikuu 2025	Oma sijoitus ja omistaminen, TSR	1 000	500

Hallitus on asettanut palkkiokaton yhden kalenterivuoden aikana toimitusjohtajalle maksettavien bruttomääräisten 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 toimitusuhde jatkuu.



Olvi Oyj
PL 16
74101 IISALMI
Suomi

olvigroup.fi