



Olvi Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys 2011

Yhtiö noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistyksen vahvistamaa 1.10.2010 voimaan tullutta Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia. Tämä selvitys on laadittu hallinnointikoodin jakson 7 (Palkitseminen) suosituksen 47 mukaisesti.

1. Hallituksen jäsenten palkitseminen

Olvi Oyj:n yhtiöjärjestyksen mukaan varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista.

Vuoden 2011 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenille maksettiin palkkiota vuoden 2012 varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka kestäneeltä toimikaudelta seuraavasti:

Hallituksen jäsen	Vuosipalkkio/ eur	Kokouspalkkio/ eur	Palkkiot yht./ eur
Hortling Heikki (puheenjohtaja)	60 000	9 500	69 500
Lager Esa (varapuheenjohtaja)	30 000	6 500	36 500
Sinnemaa Heikki (jäsen)	24 000	6 500	30 500
Pääkkönen Tarja (jäsen)	24 000	6 500	30 500
Autere Jaakko (jäsen 7.4.2011 alk.)	24 000	6 500	30 500
Sivula Harri (jäsen 7.4.2011 asti)	6 000	1 950	7 950

Hallituksen jäsenet eivät ole saaneet muita etuuksia eivätkä he ole kuuluneet yhtiön kannustinjärjestelmiin.

Vuoden 2011 varsinaisen yhtiökokouksen vahvistamat palkkiot hallitustyöskentelystä vuoden 2012 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.

2. Palkitsemisen yleiset periaatteet

Tulos- ja suoritustavoitteiden saavuttamiseen perustuva palkitseminen on henkilöstön kannustamisen ja johtamisen tärkeä apuväline. Tulospalkkiojärjestelmät viestivät yhtiön hallituksen asettamia tavoitteita ja tahtotilaa.



Tulokseen tai suoriutumiseen pohjautuva palkitseminen on osoitus tavoitetason ylittävästä onnistumisesta. Peruspalkka on korvaus hyvin tehdystä työstä.

Tavoiteasetantaan pohjautuvan palkitsemisen yleisinä tavoitteina on selkeys, oikeudenmukaisuus ja vaikuttavuus. Palkitsemisjärjestelmät eivät saa kannustaa harkitsemattomaan riskinottoon tai varomattomuuteen.

Etenkin pitemmän aikajänteen palkitsemisen tavoitteena on omistaja-arvon lisääminen, kannattavan kasvun ja suhteellisen kannattavuuden tukeminen sekä toimivan johdon ja avainhenkilöiden sitouttaminen.

3. Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisjärjestelmä

3.1. Palkitsemisen komponentit

Johdon kokonaispalkitsemisen komponentit ovat seuraavat:

- a. Kiinteä palkitseminen, joka koostuu peruspalkasta ja luontoiseduista (vapaa autoetu ja matkapuhelinetu);
- b. Lyhyen aikavälin kannustimet; sekä
- c. Pitkän aikavälin kannustimet.

3.2. Kiinteä palkitseminen

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan palvelussuhteen ehdoista, jotka on määriteltä 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 johtoeleimissä.

3.3. Lyhyen aikavälin kannustimet

Lyhyen aikavälin kannustimet ovat tulospalkkiojärjestelmiä, joiden seurantajaksona on yksi tilikausi. Kannustimien määräytymisperusteista päättää hallitus. Vuonna 2011 lyhyen aikavälin kannustimien määräytymisperusteena on liike-tulos. Tulospalkkion enimmäismäärä on toimitusjohtajalla 30 prosenttia ja muilla johtoryhmän jäsenillä 25 prosenttia peruskuukausiansion perusteella määräytyvästä vuosiansiosta.

3.3. Pitkän aikavälin kannustimet

Pitkän aikavälin kannustimet perustuvat yhtiön hallituksen vahvistamiin ohjelmiin, joiden voimassaoloaika on vähintään kaksi tilikautta. Ohjelmat voivat olla osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä tai konsernitason tavoitteisiin perustuvia tulospalkkio-ohjelmia. Yhtiön hallituksen linjauksen mukaan pitkän aikavälin palkitsemisessa ei käytetä optio-ohjelmia.

Yhtiön hallituksella on oikeus tarkastaa pitkän aikavälin palkitsemisohjelmien keskeisiä ehtoja kesken ohjelmakauden, mikäli konsernin liiketoiminta-ympäristössä tapahtuu sellaisia ennakoimattomia muutoksia, joilla on merkittävä vaikutus konsernin toimintaan ja tulokseen tai mikäli konsernin rakenne, liiketoimintavolyymi tai kannattavuustaso muuttuu yritys-järjestelyjen johdosta.



3.3.1. Tulospalkkio-ohjelma 2011–2012

Yhtiön hallitus on vahvistanut ansaintakaudelle 2011–2012 pitkän aikavälin tulospalkkio-ohjelman, jonka ansaintakriteerinä on konsernin kumulatiivinen liikevoittokertymä vuosilta 2011–2012. Ohjelman piiriin kuuluvat yhtiön toimitusjohtaja, muut johtoryhmän jäsenet sekä noin 30 konsernin muuta avainhenkilöä. Mahdolliset palkkiot maksetaan osallistujille ansaintakautta seuraavana vuonna, kun konsernin tilinpäätös on julkistettu.

3.3.2. Olvi-konsernin osakepohjainen kannustinjärjestelmä

Konsernin osakepohjainen kannustinjärjestelmä on päättynyt vuoden 2010 lopussa.

Kannustinjärjestelmä perustui pitkän aikavälin (3 vuotta) tavoitteisiin. Suoritus- ja tulokriteerit asetettiin siten, että ne tukevat yhtiön lyhyen ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

Ansaintajaksot I ja II:

I alkoi 1.1.2006 - päättyi 31.12.2007	maksettu huhtikuussa 2008
II alkoi 1.1.2008 - päättyi 31.12.2010	maksettu huhtikuussa 2011

Järjestelmästä maksettavien palkkioiden määrä oli sidottu Olvi-konsernin liikevaihtoon ja liikevoittoprosenttiin liikevaihdosta laskettuna. Palkkiot maksettiin osittain Olvi Oyj:n A-osakkeina ja osittain rahana. Rahana maksettava osuus kattoi osakepalkkioista aiheutuvat verot ja veronluontoiset maksut.

Ensimmäisen ansaintajakson palkkiot maksettiin huhtikuussa 2008. Osakkeisiin liittyi kielto luovuttaa osakkeita kahden vuoden kuluessa osakkeiden saamisesta.

Toisen ansaintajakson palkkiot maksettiin huhtikuussa 2011. Toiselta ansaintajaksolta palkkiona saaduista osakkeista saa luovuttaa 50 prosenttia yhden vuoden ja 100 prosenttia kahden vuoden kuluttua osakkeiden saamisesta. Osinko-oikeus alkoi sen jälkeen, kun osakkeet oli siirretty avainhenkilöiden arvo-osuustileille.

Osakepohjainen kannustinjärjestelmä/maksetut osakkeet:	Ansaintajakso I: Kpl	Ansaintajakso II: Kpl
Toimitusjohtaja	4 000	1 500
Muu johtoryhmä yht.	12 000	4 500

3.4. Toimitusjohtajalle ja muulle johtoryhmälle maksetut palkkiot vuonna 2011

	Rahapalkka eur	Luontoisedut eur	Tulospalkkiot eur	Yhteensä
Toimitusjohtaja	380 238 (234 918)	3 465 (22 010)	126 482 (90 901)	510 185 (347 829)
Muu johtoryhmä yht.	805 045 (559 969)	14 020 (31 336)	122 932 (72 799)	941 997 (664 104)
Yhteensä	1 185 283 (794 887)	17 485 (53 346)	249 414 (163 700)	1 452 182 (1 011 933)



4. 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.

TyEL-eläkejärjestelmä antaa mahdollisuuden siirtyä varhaiseläkkeelle 62-vuotiaana suppeammin eläke-eduin. 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.

5. 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 kuuden kuukauden palkkaa.