

ORIOLA

# Palkitsemisraportti 2022



# PALKITSEMISRAPORTTI 2022

## Johdanto

Palkitsemisraportissa kuvataan toimielintemme palkitseminen Palkitsemisraportissa kuvataan Oriolan toimielinten palkitsemista arvopaperimarkkinallain, osakeyhtiölain ja Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman Hallinnointikoodin 2020 vaatimusten mukaisesti. Raportissa esitetään hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemista koskevat tiedot tilikaudelta 2022. Oriolan toimielinten palkitsemisraportti 2022 esitetään vuoden 2023 yhtiökokoukselle neuvoo-antavaa äänestystä varten.

Vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa hyväksyttyä Oriolan palkitsemispolitiikkaa noudatettiin vuoden 2022 aikana. Poikkeuksena tästä oli lisäeläkemaksu yhtiön tämänhetkiselä toimitusjohtajalle Katarina Gabrielsonille. Lisäksi poikkeuksena palkitsemispolitiikasta oli, että toimitusjohtajan osallistumista osakesäästöohjelmaan ei enää pidetty ehtona pitkäaikaiseen kannustinjärjestelmään osallistumiselle hallituksen päätettyä lopettaa yhtiön osakesäästöohjelma vuonna 2022. Yhtiön hallitus voi poikkeuksellisissa olosuhteissa poiketa palkitsemispolitiikasta.

Vuoden 2021 palkitsemisraportti esitettiin vuoden 2022 varsinaisessa yhtiökokouksessa ja se hyväksyttiin neuvoo-antavassa äänestyksessä.

Lisätietoa yhtiöstä, Oriolan hallituksen ja johdon palkitsemisesta sekä palkitsemispolitiikka on saatavilla yhtiön verkkosivuilta [www.oriola.fi](http://www.oriola.fi).

### Palkitsemisen periaatteet

Oriolan ylimmän johdon palkitsemisen tavoitteena on sitouttaa johto yhtiön kehittämiseen ja taloudelliseen menestymiseen pitkällä tär-

täimellä. Oriolan palkitseminen tukee strategisten tavoitteiden saavuttamista, kannattavuutta ja omistaja-arvon kasvua.

Ylimmän johdon palkitsemisen määrittäminen perustuu samoihin peruseriaateisiin kuin yhtiön muun henkilöstön palkitseminen. Yhtiö tarkastelee ja arvioi säännöllisesti palkitsemisensa kilpailukykyisyyttä.

### Palkitsemisen kehitys

Tässä osiossa kuvataan Oriolan tuloksen, hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioiden sekä työntekijöiden keskimääräisen palkan kehitystä vuosina 2018–2022.

Vuonna 2022 Oriolan taloudellinen tulos kehittyi myönteisesti edellisvuosiin verrattuna. Tähän vaikuttivat muutosohjelman toimenpiteet tehokuuden lisäämiseksi ja kustannussäästöjen saavuttamiseksi sekä hyvä kysyntä markkinoilla. Vuosina 2020–2021 COVID-19-pandemia heijastui voimakkaasti yhtiön toimintaympäristöön, ja nopeasti kasvava verkkokauppa haastoi Ruotsin apteekkimarkkinoilla. Oriolan taloudellinen suoriutuminen oli epätydyttävää vuosina 2019–2020, mikä heijastui myös toteutuneessa palkitsemisessa.

Hallituksen palkkiot, joista varsinainen yhtiökokous päättää, ovat pysyneet ennallaan vuodesta 2019. Hallituksen jäsenet eivät ole mukana yhtiön kannustinjärjestelmissä. Viiden vuoden tarkastelujaksolla toimitusjohtajan palkkiot ovat vaihdelleet suoritustason mukaisesti kuten myös muun henkilöstön palkitseminen.

### Palkitsemisen kehitys ja yhtiön tulos

		2018	2019	2020	2021	2022
Hallituksen puheenjohtaja	Tuhatta euroa	56,4	72,0	87,0	86,0	93,0
Hallituksen muiden jäsenten palkkio keskimäärin <sup>1</sup>	Tuhatta euroa	32,0	40,2	47,1	54,2	50,1
Toimitusjohtajan palkkiot <sup>2</sup>	Tuhatta euroa	541,6	690,8	777,0	1 567,8	598,0
Työntekijöiden palkka keskimäärin <sup>3</sup>	Tuhatta euroa	47,0	45,5	46,5	47,0	44,8
Osakkeen kokonaistuotto (1 vuosi) <sup>4</sup>	%	-21	-5	-6	6	-9
Oikaistu liikevoitto, % <sup>5</sup>	%	2,2	1,2	1,2	1,0	1,2
Oikaistu liikevoitto <sup>5</sup>	Milj. euroa	34,4	20,5	21,0	14,9	17,8

<sup>1</sup> Vuoden 2021 palkkiot sisältävät 5 000 euroa osallistumispalkkioita vuoden 2020 hallituksen kokouksista. Vuonna 2022 hallitus piti 26 kokousta ja vuoden 2022 palkkiot sisältävät 23 kokousta.

<sup>2</sup> Toimitusjohtajan palkkioissa on huomioitu Katarina Gabrielsonin palkkiot 15.3.2022 alkaen, Elisa Markulan palkkiot ajalta 9.8.2021–15.3.2021, Juko Hakalan palkkiot ajalta 1.2.–8.8.2021 ja Robert Anderssonin palkkiot ajalta 2018–1.2.2021 saakka. Vuonna 2021 palkitseminen sisältää palvelussuhteen päättämiskorvaukset Robert Anderssonille.

<sup>3</sup> Työntekijöiden palkka keskimäärin tarkoittaa keskimääräistä kokonaispalkitsemista mukaan lukien peruspalkan, luontoisedut ja tulospalkkiot. Vuosilta 2018–2021 luvut sisältävät Suomessa työskentelevät henkilöt ja vuodelta 2022 Suomessa ja Ruotsissa työskentelevät henkilöt.

<sup>4</sup> Perustuu kahden kuukauden päätöskurssien keskiarvoon ennen tilikauden loppua. Osingot on käsitelty uudelleensijoitettuna maksun yhteydessä.

<sup>5</sup> Jatkuvat toiminnot vuosilta 2021–2022.

## Hallituksen palkitseminen vuonna 2022

Yhtiökokous päättää vuosittain Oriolan hallituksen jäsenten palkkioista. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee ehdotuksen hallituksen kokoonpanosta ja palkitsemisesta yhtiökokousta varten.

Kuten Oriolan palkitsemispolitiikassa todetaan, hallituksen palkitseminen koostuu kiinteästä vuosipalkkiosta hallituksen jäsenyyteen liittyen sekä erillisistä hallituksen ja valiokuntien kokouksiin liittyvistä kokouspalkkioista. Hallituksen palkkiot maksetaan osakkeina tai rahana tai näiden yhdistelmänä. Hallituksen jäsenet eivät ole Oriolan palveluksessa eivätkä he ole mukana yhtiön kannustin- tai eläkejärjestelmissä.

Vuoden 2022 varsinainen yhtiökokous päätti seuraavista palkkioista maksettavaksi hallituksen jäsenille toimikaudella, joka päättyy vuoden 2023 yhtiökokouksen jälkeen:

Vuosipalkkio (euroa)	2022
Puheenjohtaja	60 000
Varapuheenjohtaja	36 000
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	36 000
Jäsen	30 000
<b>Kokouspalkkiot (euroa)</b>	<b>2022</b>
Hallituksen kokous	
Puheenjohtaja	1 000
Jäsen	500
Valiokunnan kokous	
Valiokunnan puheenjohtaja	1 000
Jäsen	500

Vuoden 2022 varsinainen yhtiökokous päätti myös, että vuosipalkkiosta maksetaan 60 prosenttia rahana ja 40 prosenttia käytetään yhtiön B-sarjan osakkeiden ostamiseen hallituksen jäsenille Helsingin pörssissä kahden viikon kuluessa Oriolan tammi–maaliskuun 2022 osavuosi-katsauksen julkistamisesta. Matkakulut korvataan yhtiön matkasään-  
nön mukaisesti.

Vuoden 2022 varsinaisen yhtiökokouksen päättämät palkkiot olivat samat kuin vuonna 2021.

Yhteenvedo hallituksen jäsenille maksetuista vuosi- ja kokouspalkkioista on esitetty alla olevassa taulukossa. Hallituksen jäsenille ei maksettu muita palkkioita. Jäsenille ei myöskään maksettu palkkioita muista konserniyhtiöistä, paitsi 7 000 euron palkkio Joko Hakalalle Doktor.se:n hallituksen jäsenyydestä. Kaikki hallituksen jäsenille vuonna 2022 maksetut palkkiot olivat palkitsemispolitiikan mukaisia.

### Hallituksen palkkiot vuonna 2022

Hallituksen jäsen	Vuosi- palkkio, euroa <sup>1</sup>	Vuosi- palkkiosta osakkeina, kpl <sup>2</sup>	Kokouspalkkiot, euroa			Maksetut palkkiot yhteensä, euroa
			Hallitus	Tarkastus- valiokunta	Palkitsemis- ja henkilöstö- valiokunta	
Routila Panu, puheenjohtaja	60 000	11 665	23 000	3 500	6 500	93 000
Nilsson Bågenholm Eva, varapuheenjohtaja, palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja	36 000	6 999	11 500	-	13 000	60 500
Pärssinen Harri, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	36 000	6 999	11 500	6 000	-	53 500
Hakala Joko <sup>3</sup>	30 000	5 832	11 500	-	5 500	54 000
Ridström Lena	30 000	5 832	11 500	3 500	-	45 000
Mähönen, Nina (15.3.2022 alkaen)	30 000	5 832	6 000	2 000	-	38 000
Korhonen Anja (15.3.2022 asti)	-	-	5 000	2 000	-	7 000
<b>Yhteensä</b>	<b>222 000</b>	<b>43 159</b>	<b>68 500</b>	<b>17 000</b>	<b>25 000</b>	<b>351 000</b>

<sup>1</sup> Varsinaisen yhtiökokouksen päättämä vuosipalkkio, joka koostuu käteisenä ja osakkeina maksettavasta osuudesta.

<sup>2</sup> Vuosipalkkiosta 40 % maksettiin Oriolan B-sarjan osakkeina.

<sup>3</sup> Sisältää 7 000 euron palkkion Doktor.se:n hallituksen jäsenyydestä

## Toimitusjohtajien palkitseminen vuonna 2022

Hallitus arvioi ja päättää vuosittain toimitusjohtajan palkitsemisesta ja luontoiseduista palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella.

Oriolan palkitsemispolitiikan mukaisesti toimitusjohtajan kokonaispalkkion pääelementit ovat peruspalkka sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet. Jos tavoitteet saavutetaan, toimitusjohtajan kokonaispalkkiosta yli puolet muodostuu muuttuvista palkkioista pitkän aikavälin kannustimilla ollessa suurempi painoarvo.

Katarina Gabrielson aloitti Oriolan väliaikaisena toimitusjohtajana 15.3.2022 ja toimitusjohtajana 10.5.2022. Elisa Markula toimi Oriolan toimitusjohtajana 15.3.2022 asti.

### Kiinteä palkka

Vuonna 2022 toimitusjohtaja Katarina Gabrielsonin peruspalkka (sisältäen väliaikaisen toimitusjohtajan palkan) oli 447 941,66 euroa ja toimitusjohtaja Elisa Markulan peruspalkka oli 103 545,22 euroa (203 375 euroa vuonna 2021).

### Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Palkitsemispolitiikan mukaisesti lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden perusteina ovat yhtiön taloudelliset tavoitteet sekä henkilökohtaiset tavoitteet. Hallitus päättää vuosittain ansaintakriteereistä sekä lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden määräytymisestä palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan ehdotuksen perusteella.

Toimitusjohtajan suorituspalkkion enimmäismäärä vuonna 2022 oli 60 % vuosipalkasta (ilman lomarahaa).

#### Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä 2022

Kriteeri	Toteuma	Palkkio, euroa (maksetaan vuonna 2023)
Oikaistu liikevoitto	58,2 %	241 700

### Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Hallitus päätti kesäkuussa 2022 uuden osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän käyttöönotosta yhtiön avainhenkilöille, mukaan lukien toimitusjohtajalle. Samalla hallitus päätti lopettaa aiemman pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän 2019–2023.

Uusi kannustinjärjestelmä koostuu suoritusperusteisesta osakepalkkiojärjestelmästä ja siirtymävaiheen osakepalkkio-ohjelmasta (Bridge Plan), joka kattaa siirtymävaiheen uuteen osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään. Järjestelmään kuuluu lisäksi ehdollinen osakepalkkiojärjestelmä (Restricted Share Plan), joka on tarkoitettu täydentäväksi osakepohjaiseksi pitkän aikavälin sitouttamisjärjestelmäksi erikseen valittaville avainhenkilöille erikoistilanteissa.

Osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on edistää omistaja-arvon kasvattamista pitkällä aikavälillä, sitouttaa johtoa ja avainhenkilöitä Oriolan strategisten tavoitteiden saavuttamiseen sekä varmistaa Oriolan avainresurssien pysyminen yhtiössä.

Toimitusjohtajan osallistuminen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään:

#### Performance Share Plan 2022–2025

Kriteerit	Paino	Maksuvuosi	Toteuma
Aikaansidottu	50 %		
Osakekohtainen tulos	40 %	2026	Meneillään
Ympäristötavoite (CO <sub>2</sub> )	10 %		

#### Siirtymävaiheen osakepalkkio-ohjelma (Bridge Plan) 2022–2023

Kriteerit	Paino	Maksuvuosi	Toteuma
Oriolan B-sarjan osakkeen kurssikehitys *)	45 %		
Osakekohtainen tulos	45 %	2024	Meneillään
Ympäristötavoite (CO <sub>2</sub> )	10 %		

\*) Pois lukien osingot ja muu varojenjako.

Mikäli toimitusjohtajan palvelussuhde päättyy ennen palkkion maksamista, toimitusjohtaja ei pääsääntöisesti ole oikeutettu palkkioon. Toimitusjohtajan kannustinjärjestelmiin perustuvan palkkion suuruus voi vastata enintään kolme kertaa Oriolan osakkeen hinnannousun arvoa. Toimitusjohtajalta myös edellytetään osakeomistusta. Toimitusjohtajan tulee omistaa vähintään puolet ohjelmien perusteella saamistaan osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa arvo vastaa vähintään vuoden bruttomääräistä peruspalkkaa.

## Yhteenvedo toimitusjohtajien palkitsemisesta vuonna 2022

Vuonna 2022 toimitusjohtaja Gabrielsonin peruspalkka vastasi 95 % kokonaispalkkiosta ja muuttuva suoritusperusteinen palkitseminen vastasi 5 % kokonaispalkkioista.

Toimitusjohtaja Markulalle ei maksettu vuonna 2022 palkkiota vuoden 2021 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella.

## Vuonna 2023 erääntyvät palkkiot

Toimitusjohtaja Gabrielsonin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän toteuma vuonna 2022 oli 58,2 %, ja 241 700 euron palkkio maksetaan keväällä 2023. Toimitusjohtaja Gabrielsonille maksetaan myös 4 577 Oriolan B-sarjan osaketta (sisältäen verot) osakesäästöohjelman mukaisesti. Toimitusjohtaja Gabrielsonille ei makseta palkkiota pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän vuoden 2022 suoriutumisen perusteella vuonna 2023.

### Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot vuonna 2022

Euroa	Peruspalkka ja luontaisedut*	Lyhyen aikavälin kannustimet	Pitkän aikavälin kannustimet **	Lisäeläkemaksut	Muut (sairausvakuutus)	Palkitseminen yhteensä
Toimitusjohtaja Katarina Gabrielson (15.3.2022–)	447 941,66	-	22 862,27	36 617,90	403,75	507 825,58
Toimitusjohtaja Elisa Markula (15.3.2022 asti)	103 545,22	-			9 576,11	113 121,33

\* Sisältäen auto- ja puhelinedun sekä lomarahat.

\*\* Hallitus päätti kesäkuussa 2022 lopettaa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän 2019–2023. Lopettamishetken mennessä toteutuneiden suoritusperusteella toimitusjohtaja Gabrielsonille maksettiin palkkio ajanjaksoilta 2021–2023 rahana. Hallitus päätti myös lopettaa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ajanjakson 2020–2022, minkä perusteella järjestelmästä ei maksettu palkkioita.

Toimitusjohtaja Gabrielsonille maksettiin 4 919,99 Oriolan B-osaketta vastaava palkkio osakesäästöohjelman mukaisesti osakkeiden ja rahan yhdistelmänä. Hallitus päätti lopettaa osakesäästöohjelman kesäkuussa 2022, ja ohjelman viimeinen suoritus tehdään keväällä 2023.