



Palkitsemisraportti

2021

Orion on rakentanut hyvinvointia jo yli sadan vuoden ajan tarjoamalla tehokasta lääkehoitoa. Lääkkeillämme on nujerrettu kansansairauksia, ehkäisty sydänkohtauksia, parannettu arkista päänsärkyä ja pelastettu ihmishenkiä teho-osastolla. Olemme kasvaneet kolmen apteekkarin perustamasta lääkepajasta kansainväliseksi, lääketieteellistä huippututkimusta tekeväksi yritykseksi. Kehitämme ja valmistamme uusia lääkkeitä, joiden avulla muun muassa syöpää, neurologisia sairauksia, astmaa tai keuhkohtaumatautia sairastavat voivat elää parempaa elämää. Itsehoitotuotteemme auttavat ihmisiä pitämään itsestään huolta joka päivä. Orionin tuotteita on myynnissä yli sadassa maassa.

ORION

Hyvinvointia rakentamassa



Orion | Palkitsemisraportti 2021

SISÄLTÖ

Johdanto.....	2
Palkitsemisen kehitys, vertailutietojen esittäminen.....	3
Hallituksen palkkiot edelliseltä tilikaudelta	5
Toimitusjohtajan palkitseminen edelliseltä tilikaudelta	6
Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot sekä lisäeläke-etu tilikaudella 2021	6
Toimitusjohtajan erääntyvät palkkiot	9

Johdanto

Orion Oyj:n ("Orion") palkitsemisraportti on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistyksen julkaiseman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (Hallinnointikoodi 2020) mukaisesti. Raportti jatkaa Orionin palkitsemiskäytäntöjen läpinäkyvyyttä ja sen tarkoituksena on osoittaa, miten palkitsemiskäytännöillä edistetään yhtiön kilpailukykyä, pitkän aikavälin taloudellista menestystä, sekä yhtiön asettamien tavoitteiden ja yhtiön strategian toteutumista. Lisäksi tarkoituksena on kertoa, miten palkitsemiskäytännöt myötävaikuttavat omistaja-arvon suotuisaan kehitykseen. Pitkän aikavälin taloudellinen menestys tukee myös yhtiön systemaattista työtä jatkuvasti edistää vastuullisuutta strategian mukaisesti.

Orionin palkitsemispolitiikka, joka määrittää periaatteet Orionin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiselle, on hyväksytty hallituksen hyväksymän mukaisesti Orionin varsinaisessa yhtiökokouksessa 2020. Palkitsemispolitiikka esitetään osakkeenomistajille yhtiökokouksessa neljän vuoden välein neuvoa-antavaa päätöksentekoa varten. Hallitus arvioi palkitsemispolitiikan toimivuutta ja muutostarpeita. Palkitsemispolitiikan seuraava esittely osakkeenomistajille tapahtuu vuoden 2024 yhtiökokouksessa, ellei hallitus sitä ennen tee palkitsemispolitiikkaan olennaisia muutoksia ja esitä muutettua politiikkaa neuvoa-antavaa päätöksentekoa varten yhtiökokoukselle. Palkitsemispolitiikan keskeisenä periaatteena on, että hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen edistää yllä mainittujen tavoitteiden saavuttamista sekä tarjoaa tasoltaan ja rakenteeltaan kilpailukykyisen ja markkinakäytännön mukaisen kokonaisuuden. Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen on tilikauden 2021 aikana perustunut tähän palkitsemispolitiikkaan, eikä politiikasta ole poikettu. Palkkioiden takaisinperintään ei ole ollut perusteita.

Orion-konsernissa tapahtuvan palkitsemisen tavoitteena on kannustaa hyviin suorituksiin ja motivoida henkilöstöä pitkäjänteiseen työhön yrityksen päämäärien saavuttamiseksi. Palkitseminen on yksi tekijä, jolla yhtiö pyrkii varmistamaan kyvykkäiden ja motivoituneiden henkilöiden saamisen kuhunkin tehtävään organisaation kaikilla tasoilla. Nämä periaatteet koskevat myös hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemista.

Orionin palkitsemispolitiikan mukaisesti toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kuukausipalkasta luontoisetuineen, suoritusperusteisesta vuotuisesta tulospalkkiosta (STI) sekä pitkäjänteisestä osakeperusteisesta kannustinjärjestelmästä (LTI). Lisäksi toimitusjohtajalla on lakisääteistä eläkettä täydentävä lisäeläke-etu. Palkitsemispolitiikan mukaisesti merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemisesta muodostuu muuttuvista palkkioista eli vuotuisesta tulospalkkiosta ja pitkäjänteisestä kannustinjärjestelmästä. Näin varmistetaan vahva yhteys yhtiön strategian, taloudellisten tavoitteiden ja toimitusjohtajan palkitsemisen välillä, sillä vuotuisen tulospalkkion ja pitkäjänteisen kannustinjärjestelmän tulostavoitteet ovat suoraan yhteydessä yhtiön strategian toteutumiseen sekä yhtiön pitkän ja lyhyen aikavälin taloudelliseen menestykseen. Yhtiön kehitys näkyy toimitusjohtajalle maksetuissa palkkioissa.

Orionin palkitsemispolitiikan mukaisesti hallituksen jäsenten palkitsemisesta päättää yhtiökokous. Yhtiökokouskutsussa esitettävän palkitsemista koskevan suosituksen valmistelee yhtiön nimitysvaliokunta. Orionissa pitkään noudatettu tapa maksaa osa hallituksen jäsenten vuosipalkkioista yhtiön B-osakkeina edistää osaltaan yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

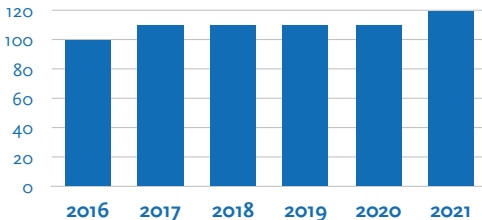
Toimitusjohtajan palkitsemisesta merkittävä osa muodostuu muuttuvista palkkioista, joiden maksaminen perustuu hallituksen asettamien tavoitteiden saavuttamiseen STI- ja LTI-järjestelmien ansaintajaksoilla. STI-järjestelmän ansaintajakson pituus on aina 1 vuosi ja voimassa olevan LTI-järjestelmän kulumassa olevien ansaintajaksojen pituudet ovat 3 vuotta. LTI-järjestelmässä ansaintajakson pituus tai ansainta- ja sitouttamisjakson yhteispituus on ollut kolme vuotta. Hallitus arvioi ja vahvistaa tavoitteiden toteutumisen vuosittain tai vuotta pidempien ansaintajaksojen osalta kunkin ansaintajakson päättyessä. Näin ollen merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemisesta kunakin vuonna määräytyy palkkion maksamisvuotta edeltävien vuosien suorituksen perusteella.

Toimitusjohtajan suoritusperusteinen vuotuinen tulospalkkio sekä pitkäjänteisen osakeperusteisen kannustinjärjestelmän palkkiot perustuvat Orion-konsernin taloudellista kehitystä koskeviin tunnuslukuihin. Vuonna 2021 STI-järjestelmän kriteerit liittyivät Orion konsernin liikevoittoon ja rahavirtaan sekä hallituksen asettamiin henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Ympäristölliset, sosiaaliset ja hyvän hallintotavan mukaiset (ESG) mittarit tukevat strategian toteuttamista ja tästä syystä toimitusjohtajan henkilökohtaisiin tavoitteisiin asetetaan vastuullisuusmittari lääkesaatavuuteen liittyen vuodesta 2022 alkaen. Potilasturvallisuuden varmistaminen on toimintaa ohjaava perusarvo kaikessa Orionin toiminnassa ja Orionin vastuullisuusohjelman olennainen teema. Lääkkeiden saatavuuden varmistaminen on keskeistä yhtiön liiketoiminnan kannalta ja osa potilasturvallisuuden varmistamista.

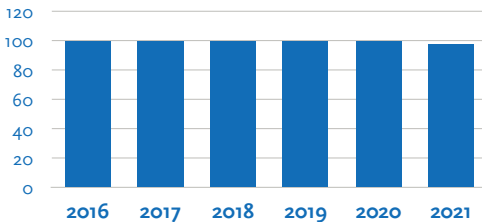
Vuonna 2019 alkaneen LTI-järjestelmän ansaintajaksojen palkkiot perustuvat Orion-konsernin liikevoittoon ja liikevaihtoon sidottujen tavoitteiden saavuttamiseen. Jo päättyneen vuonna 2016 alkaneen LTI-järjestelmän palkkiot eri ansaintajaksoilta perustuivat joko Orion-konsernin liikevoittoon tai Orion Oyj:n B-osakkeen kokonaistuottoon. Vuonna 2016 alkaneen LTI-järjestelmän perusteella viimeiset palkkiot maksettiin tilikaudella 2021. Kaikki toimitusjohtajalle maksetut muuttuvat palkkiot ovat perustuneet ennalta määriteltyjen suoritusperusteiden noudattamiseen.

Palkitsemisen kehitys, vertailutietojen esittäminen

Hallituksen keskimääräisen palkitsemisen kehitys, vuosipalkkiot, %

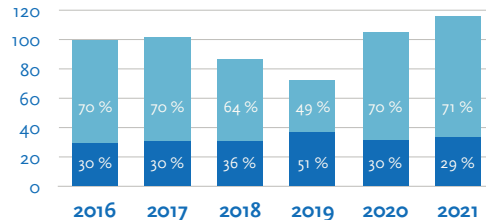


Hallituksen keskimääräisen palkitsemisen kehitys, kokouspalkkiot, %



Palkitsemisen kehitystä kuvataan vertaamalla vuosien 2017–2021 lukuja vuoteen 2016, joka on asetettu 100 %:iin.

Toimitusjohtajan palkitsemisen kehitys, %

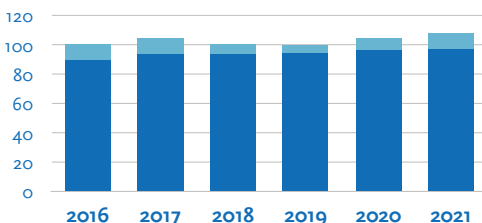


■ Palkat (sis. luontoisedut)
■ Tulosperusteiset palkkiot

Palkat (sis. luontoisedut) ovat kiinteitä ja tulosperusteiset palkkiot muuttuvia palkitsemisen osia. Yllä oleva kuva ei sisällä toimitusjohtajan lisäläke-etua. Toimitusjohtajan palkitsemisen kehitys ml. lisäläke-etu selostetaan **Orion-konsernin ja palkitsemisen kehitys -taulukossa**. Palkitsemisen kehitystä kuvataan vertaamalla vuosien 2017–2021 lukuja vuoteen 2016, joka on asetettu 100 %:iin.

Vuonna 2019 toimitusjohtajalle maksettiin kiinteän palkitsemisen osana palvelusvuosipalkkio (20 vuotta Orionin palveluksessa) ja Orion Diagnostican divestointiin liittyvä, hallituksen hyväksymä, erillispalkkio. Palvelusvuosipalkkion maksamisen perusteet ovat samat koko henkilöstölle.

Orionin työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitys, %

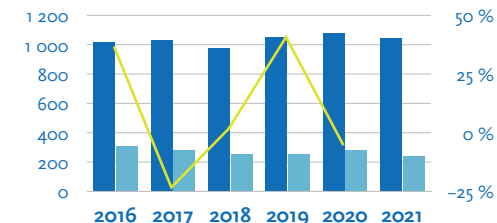


■ Palkat (sis. luontoisedut)
■ Tulosperusteiset palkkiot

Luvut perustuvat konsernitilinpäätöksessä esitettyihin tietoihin ja ne on muunnettu paikallisista valuutoista euroiksi käyttäen konsernitilinpäätöksessä käytettäviä valuuttakursseja. Taulukon tiedot on esitetty rahavirtaperusteisesti (ml. pitkäjänteiset osakeperusteiset kannustinjärjestelmät ja muut tulosperusteiset palkkiot). Orionin työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitys on raportoitu ilman Orion Diagnosticaa, joka myytiin 2018. Palkitsemisen kehitystä kuvataan vertaamalla vuosien 2017–2021 lukuja vuoteen 2016, joka on asetettu 100 %:iin.

Orionin työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen käsittää kunakin vuonna maksetut palkkiot: kiinteän vuosipalkan luontoisetuineen, tulosperusteisen vuosipalkkion ja pitkäjänteisten osakeperusteisten kannustinjärjestelmien perusteella maksetut palkkiot.

Orion-konsernin taloudellista kehitystä koskevat tunnusluvut



■ Liikevaihto, milj. euroa
■ Liikevoitto, milj. euroa
■ Osakkeen kokonaistuotto, %

Liikevoitto ja liikevaihto on raportoitu ilman Orion Diagnosticaa, joka myytiin 2018. Osakkeen kokonaistuotto muodostuu osakkeen arvomuutoksesta sekä maksetuista osingoista vuoden aikana. Viimeinen osakkeen kokonaistuottoon osittain perustuva palkkio maksettiin vuonna 2021.

ORION-KONSERNIN JA PALKITSEMISEN KEHITYS, MUUTOS EDELLISEEN VUOTEEN

		2016	2017	2018	2019	2020	2021
Orion-konsernin kehitys							
Liikevaihto	ENSIMMÄINEN VERTAILUVUOSI		1 %	-5 %	8 %	3 %	-3 %
Liikevoitto			-7 %	-11 %	0 %	11 %	-13 %
Osakkeen kokonaistuotto			-23 %	2 %	41 %	-5 %	
Palkitsemisen kehitys							
Hallituksen keskimääräinen palkitseminen (vuosipalkkiot)	ENSIMMÄINEN VERTAILUVUOSI		10 %	0 %	0 %	0 %	9 %
Hallituksen keskimääräinen palkitseminen (kokouspalkkiot)			0 %	0 %	0 %	0 %	-2 %
Toimitusjohtajan palkitseminen (ilman lisäeläke-etua)			1 %	-14 %	-15 %	44 %	10 %
Toimitusjohtajan palkitseminen (ml. lisäeläke-etua)			8 %	-8 %	-9 %	33 %	11 %
Orionin työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen			4 %	-3 %	-1 %	5 %	4 %
Orionin työntekijöiden keskimääräinen kiinteä palkitseminen (vuosipalkka sis. luontoisedut)			3 %	1 %	1 %	2 %	2 %

Palkitsemisen, liikevaihdon ja liikevoiton **prosentuaaliset muutokset edelliseen vuoteen verrattuna**. Orionin työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitys, liikevaihto ja liikevoitto on raportoitu ilman Orion Diagnosticaa, joka myytiin 2018.

Osakkeen kokonaistuotto muodostuu osakkeen arvonmuutoksesta sekä maksetuista osingoista vuoden aikana. Viimeinen osakkeen kokonaistuottoon osittain perustuva palkkio maksettiin vuonna 2021.

Orionin työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitys lasketaan henkilöstökuluista (sis. myös henkilösivukulut) ja jakamalla keskimääräisellä henkilöstön määrällä vuoden aikana. Toimitusjohtajan palkitsemisen kehityksessä lisäeläkkeen osalta vuodelta 2021 on huomioitu ennakkomaksu ja muilta osin toteutuneet maksut.

Hallituksen palkkiot edelliseltä tilikaudelta

Hallituksen palkkiot muodostuvat hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä. Yhtiökokouksen 2021 päätöksen mukaisesti hallituksen vuosipalkkiot maksettiin 60-prosenttisesti rahana ja 40-prosenttisesti yhtiön osakkeina (Orion Oyj:n B-osake). Hallituksen palkkioina saamien osakkeiden omistamiseen ei liittynyt erityisiä sääntöjä. Yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti Orion on maksanut lisäksi hallituksen jäsenten vuosipalkkioiden osakkeina maksettavaan osuuteen liittyvän varainsiirtoveron.

HALLITUKSEEN VUONNA 2021 KUULUNEILLE JÄSENILLE MAKSETUT PALKKIOT TILIKAUDELLE 2021

	Kokonais- vuosipalkkio, € ¹	Palkkiosta B-osakkeina maksettu osuus, kpl	Osakepalkkion osuus vuosi- palkkiosta, €	Rahaosuus vuosi- palkkiosta, €	Kokous- palkkiot, €	Yhteensä, €	Jäsenyydet valiokunnissa
Hallituksen jäsenet							
31.12.2021							
Mikael Silvennoinen, puheenjohtaja	90 000	982	36 000	54 000	33 000	123 000	Henkilöstö- ja palkitsemis (puheenjohtaja), nimitys, tutkimus
Timo Maasilta, varapuheenjohtaja	55 000	600	21 996	33 004	21 300	76 300	Nimitys, tutkimus
Kari Jussi Aho	45 000	491	18 000	27 000	13 800	58 800	Tarkastus, tutkimus
Pia Kalsta	45 000	491	18 000	27 000	13 800	58 800	Tarkastus, tutkimus
Ari Lehtoranta	55 000	600	21 996	33 004	16 200	71 200	Tarkastus (puheenjohtaja), tutkimus
Veli-Matti Mattila (25.3.2021 alkaen)	45 000	491	18 000	27 000	10 800	55 800	Henkilöstö- ja palkitsemis, tutkimus
Hilpi Rautelin	55 000	600	21 996	33 004	18 000	73 000	Tutkimus (puheenjohtaja), henkilöstö- ja palkitsemis
Eija Ronkainen	45 000	491	18 000	27 000	13 800	58 800	Tarkastus, tutkimus
Hallituksen palkkiot yhteensä	435 000	4 746	173 988	261 012	140 700	575 700	

¹ Kokonaisvuosipalkkio koostuu osakepalkkion osuudesta ja rahaosuudesta.

Hallituksen jäsenillä ei ole ollut yhtiöstä muita taloudellisia etuja, eivätkä he kuulu yhtiön muiden kannustinjärjestelmien piiriin.

Toimitusjohtajan palkitseminen edelliseltä tilikaudelta

Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot sekä lisäeläke-etu tilikaudella 2021

Orionin toimitusjohtajalle tilikaudella 2021 maksetut palkat, palkkiot, luontoisedut ja tulospalkkiot olivat yhteensä 1 800 401 (1 634 434 vuonna 2020) euroa, josta muuttuvien palkkioiden osuus oli 71 (70 %) prosenttia.

	Kiinteät palkkiot		Muuttuvat palkkiot			Eläke-etuudet	
	Kiinteä vuosipalkka (sisältäen luontoisedut)	Tulosperusteinen vuosipalkkio	Osakeperusteisen kannustinjärjestelmän rahaosuus (sis. myös varainsiirtoveron)	Osakeperusteisen kannustinjärjestelmän osakepalkkion osuus	Osakeperusteisen kannustinjärjestelmän B-osakkeina maksettu osuus, kpl	Yhteensä	Lisäeläke-etu (2021 vakuutusmaksun ennako)
Toimitusjohtaja	524 484	374 792	454 138	446 987	13 106	1 800 401	825 647
Timo Lappalainen	29 %		71 %			100 %	

Kaikki luvut ovat euroja, ellei ole toisin mainittu.

Toimitusjohtajalle tilikaudella 2021 on maksettu kiinteä vuosipalkka luontoisetuineen (auto- ja matkapuhelinetu) ja tulosperusteinen vuosipalkkio perustuen tilikauden 2020 suoritukseen. Vuonna 2020 STI-järjestelmän kriteerit liittyivät Orion konsernin liikevoittoon ja rahavirtaan sekä hallituksen asettamiin henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Vuoden 2020 STI-järjestelmän kriteerien painoarvot, järjestelmän ansaintamahdollisuus ja toteutuma:

STI-järjestelmä	Mittari	Painoarvo %	Toteuma %	Ansaintamahdollisuus	Maksettu palkkio	Maksuvuosi
2020	Liikevoitto	45 %	100 %	10 kk palkka	9,48 kk palkka	2021
	Rahavirta	15 %	100 %			
	Henkilökohtaiset	40 %	87 %			

Toimitusjohtajan vuotuisen tulospalkkion enimmäismäärä vuoden 2021 osalta oli kymmenen (10) kuukauden palkkaa vastaava määrä. Vuonna 2021 STI-järjestelmän kriteerit liittyivät Orion konsernin liikevoittoon ja rahavirtaan sekä hallituksen asettamiin henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Vuoden 2021 STI-järjestelmän kriteerien painoarvot ja järjestelmän ansaintamahdollisuus:

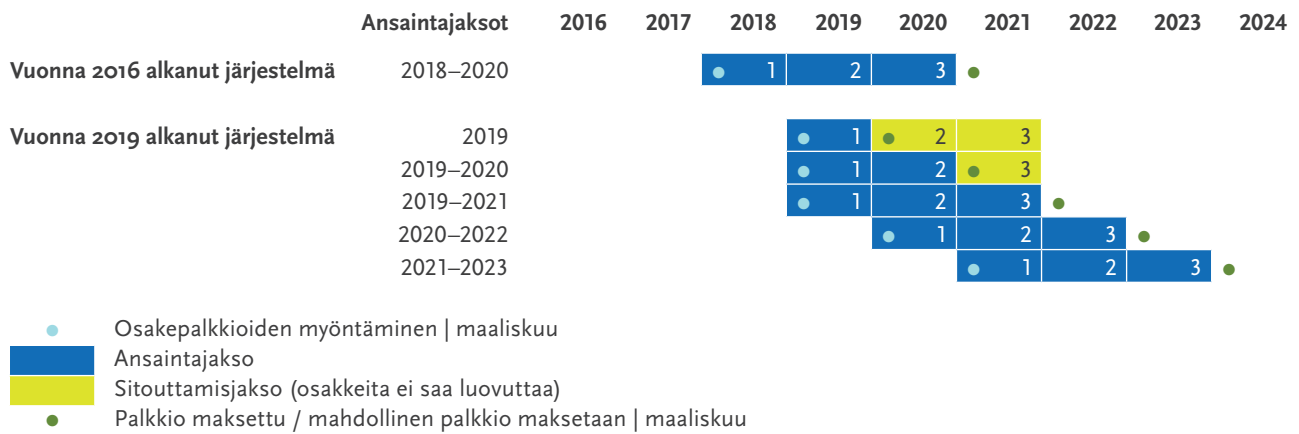
STI-järjestelmä	Mittari	Painoarvo %	Ansaintamahdollisuus	Maksuvuosi
2021	Liikevoitto	45 %	10 kk palkka	2022
	Rahavirta	15 %		
	Henkilökohtaiset	40 %		

Toimitusjohtajalle tilikaudella 2021 osakeperusteisten kannustinjärjestelmien perusteella maksetut palkkiot perustuivat vuonna 2016 ja vuonna 2019 alkaneisiin kannustinjärjestelmiin. Vuonna 2016 alkaneen järjestelmän, vuonna 2021 maksettu viimeinen ansaintajakso oli kalenterivuodet 2018–2020, johon ei liity sitouttamisjaksoa. Vuonna 2019 alkaneen järjestelmän, vuonna 2021 maksettu ansaintajakso oli kalenterivuodet 2019–2020. Tämän ansaintajakson perusteella saatuja osakkeita ei saanut luovuttaa järjestelmään määritetyn sitouttamisjakson aikana. Sitouttamisjakson päättymispäivä oli 31.12.2021. Osakeperusteisten kannustinjärjestelmien tulosperusteiset palkkiot koostuvat rahaosuudesta ja Orion Oyj:n B-osakkeina maksetusta osuudesta.

TOIMITUSJOHTAJAN OSAKEPERUSTEISTEN KANNUSTINJÄRJESTELMIEN PERUSTEELLA MAKSETUT PALKKIOT TILIKAUDELLE 2021:

Ansaintajakso	Mittari	Painoarvo %	Toteuma %	Ansaintamahdollisuus	Maksettu palkkio
2018–2020	Orion Oyj:n B-osakkeen kokonaistuotto	100 %	57,69 %	10 000 kpl Orion Oyj:n B-osaketta ja osakkeiden arvoa vastaava määrä rahaa	5 769 kpl Orion Oyj:n B-osaketta ja osakkeiden arvoa vastaava määrä rahaa
2019–2020	Liikevoitto	70 %	68,41 %	10 000 kpl Orion Oyj:n B-osaketta ja osakkeiden arvoa vastaava määrä rahaa	7 337 kpl Orion Oyj:n B-osaketta ja osakkeiden arvoa vastaava määrä rahaa*
	Liikevaihto	30 %	84,92 %		

* Tämän ansaintajakson perusteella saatuja osakkeita ei saa luovuttaa järjestelmään määritetyn sitouttamisjakson aikana. Sitouttamisjakson päättymispäivä oli 31.12.2021.



Konsernin voimassa olevan (LTI 2019) ja vuonna 2020 päättyneen (LTI 2016) osakeperusteisen kannustinjärjestelmän voimassa olevat ja raportointikaudella päättyneet ansainta- ja sitouttamisjaksot, joihin toimitusjohtaja kuuluu.

TOIMITUSJOHTAJAN OSAKEPERUSTEISEN KANNUSTINJÄRJESTELMÄN ANSAINTAMAHDOLLISUUDET:

Ansaintajakso	Mittari	Painoarvo %	Ansaintamahdollisuus	Maksuvuosi
2020–2022	Liikevoitto	70 %	20 000 kpl Orion Oyj:n B-osaketta ja osakkeiden arvoa vastaava määrä rahaa	2023
	Liikevaihto	30 %		
2021–2023	Liikevoitto	70 %	20 000 kpl Orion Oyj:n B-osaketta ja osakkeiden arvoa vastaava määrä rahaa	2024
	Liikevaihto	30 %		

Osaakeperusteisesta kannustinjärjestelmästä toimitusjohtajalle maksettavia palkkioita voidaan vähentää, jos yhden kalenterivuoden aikana maksettaville Orion-konsernin pitkän aikavälin kannustinpalkkioille asetetut rajat ylittyvät.

LTI-järjestelmän sitouttava vaikutus muodostuu siten, että ansaintajakson pituus tai ansaintajakson ja sitouttamisjakson yhteispituus ovat aina kolme vuotta. Jo päättyneessä vuoden 2016 LTI-järjestelmässä käytettiin sekä yhden että kolmen vuoden pituisia ansaintajaksoja. Vuoden 2019 LTI-järjestelmässä siirryttiin lähtökohtaisesti kolmen vuoden ansaintajaksojen käyttämiseen, kuitenkin siten, että siirtymäaikana käytössä on ollut myös yksi yhden ja yksi kahden vuoden ansaintajakso, jotka ovat jo päättyneet.

Toimitusjohtajan eläkeiäksi on sovittu 60 vuotta ja eläkkeen tavoitetasoksi 60 % sovitusta eläkepalkasta. Eläke on etuusperusteinen. Toimitusjohtajan lisäeläke-edun toteutunut vakuutusmaksu vuodelta 2020 oli 730 208 euroa. Vuoden 2021 vakuutusmaksun ennakko oli 825 647 euroa.

Muuttuvat palkanosat eli tulosperusteinen vuosipalkkio ja osakeperusteisten kannustinjärjestelmien palkkiot ovat merkittävä osa Orionin toimitusjohtajan palkitsemista. Vuonna 2021 maksettujen muuttuvien palkkioiden osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 71 prosenttia ja kiinteän vuosipalkan osuus 29 prosenttia.

Orionilla ei ole OYL 6 luvun 19 § 2 mom:n tarkoittamaa toimitusjohtajan sijaista.

Toimitusjohtajan erääntyvät palkkiot

SUORITUSPERUSTEINEN VUOTUINEN TULOSPALKKIO (STI) VUODELTA 2021, MAKSETAAN TILIKAUDELLE 2022

Toimitusjohtajan erääntyvät palkkiot, jotka maksetaan tilikaudella 2022:

- suoritusperusteinen vuotuinen tulospalkkio vuodelta 2021 307 257 euroa maksetaan maaliskuussa 2022

STI-järjestelmä	Mittari	Painoarvo %	Toteuma %	Ansaintamahdollisuus	Maksettava palkkio	Maksuvuosi
2021	Liikevoitto	45 %	69,00 %	10 kk palkka	7,32 kk palkka	2022
	Rahavirta	15 %	38,52 %			
	Henkilökohtaiset	40 %	91,00 %			

OSAKEPERUSTEISEN KANNUSTINJÄRJESTELMÄN ANSAINTAJAKSO 2019–2021, MAKSETAAN TILIKAUDELLE 2022

- vuonna 2019 alkaneen osakeperusteisen kannustinjärjestelmän, vuonna 2019 alkanut ansaintajakso kalenterivuodet 2019–2021, osakkeina maksettava palkkio on enintään 5 096 kpl Orionin B-osakkeita, jotka luovutetaan 1.3.2022. Osakepalkkion arvo on Orionin B-osakkeen vaihdolla painotettu keskipäivän luovutuspäivänä. Osakepalkkion lisäksi toimitusjohtajalle maksetaan rahapalkkio, jonka määrä on enintään osakepalkkion arvo.

Ansaintajakso	Mittari	Painoarvo %	Toteuma %	Ansaintamahdollisuus	Maksettava palkkio	Maksuvuosi
2019–2021	Liikevoitto	70 %	52,21 %	10 000 kpl Orion Oyj:n B-osaketta ja osakkeiden arvoa vastaava määrä rahaa	5 096 kpl Orion Oyj:n B-osaketta ja osakkeiden arvoa vastaava määrä rahaa	2022
	Liikevaihto	30 %	48,02 %			

Osakeperusteisesta kannustinjärjestelmästä toimitusjohtajalle maksettavia palkkioita voidaan vähentää, jos yhden kalenterivuoden aikana maksettaville Orion-konsernin pitkäaikaisiin kannustinpalkkioille asetetut rajat ylittyvät.

Orionin tilintarkastajana tilikaudella 2021 toiminut tilintarkastusyhteisö KPMG Oy Ab on valtiovarainministeriön asetuksessa 608/2019 tarkoitetulla tavalla tarkistanut, että asetuksen 3§:ssä tarkoitetut tiedot on annettu.

Orionin hallitus on hyväksynyt tämän palkitsemisraportin 10. päivänä helmikuuta 2022. Palkitsemisraportti tilikaudelta 2021 esitetään Orionin 23.3.2022 pidettävälle varsinaiselle yhtiökokoukselle.

Orion Oyj

Orionintie 1, PL 65

02101 Espoo

Puhelin: 010 4261

www.orion.fi

Seuraa Orionia
sosiaalisessa mediassa

