

Palkitsemisraportti 2024

Johdanto

Palkitsemisraportissa 2024 kuvataan Oriolan toimielinten palkitsemista arvopaperimarkkinalain, osakeyhtiölain ja Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman Hallinnointikoodin 2020 vaatimusten mukaisesti. Raportissa esitetään hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemista koskevat tiedot tilikaudelta 2024. Oriolan toimielinten palkitsemisraportti 2024 esitetään vuoden 2025 yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa äänestystä varten.

Varsinaisessa yhtiökokouksessa vuonna 2020 hyväksyttyä ja 2023 päivitettyä Oriolan palkitsemispolitiikkaa noudatettiin vuoden 2024 aikana.

Yhtiön hallitus voi poikkeuksellisissa olosuhteissa poiketa palkitsemispolitiikasta.

Vuoden 2023 palkitsemisraportti esitettiin vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa ja se hyväksyttiin neuvoa-antavassa äänestyksessä.

Lisätietoa yhtiöstä, Oriolan hallituksen ja johdon palkitsemisesta sekä palkitsemispolitiikka on saatavilla yhtiön verkkosivuilta www.oriola.fi.

Palkitsemisen periaatteet

Oriolan ylimmän johdon palkitsemisen tavoitteena on sitouttaa johto yhtiön kehittämiseen ja taloudelliseen menestymiseen pitkällä täh-tämellä. Oriolan palkitseminen tukee strategisten tavoitteiden saavuttamista, kannattavuutta ja omistaja-arvon kasvua.

Ylimmän johdon palkitsemisen määrittäminen perustuu samoihin peruseriaatteisiin 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 2020–2024.

Taloudellista kehitystä vuonna 2024 leimasivat myynnin kasvu ja kannattavuuden paraneminen. Oriola edistyi hyvin tarkennetulla strategialla, vahvisti asiakaskeksisyyttä rakentaakseen vahvoja kumppanuuksia, laajensi tukkukauppaa ja esitteli uusia datalähtöisiä palveluja. Oriola ilmoitti joulukuussa uudesta toimintamallista nopeuttaakseen strategian toteuttamista tulevaisuudessa.

Vuonna 2024 Oriolan liikevaihto kasvoi 12.4 % ja oli 1,7 miljardia euroa. Kannattavuuden kasvu tuli lähinnä Distribution-segmentistä, joka kasvoi 14.8 %. Liikevaihdon kasvua tukivat lääkkeiden jakelumarkkinoiden kasvu ja asiakkaan siirtyminen kaupinta-myynnistä Oriolan varastoon kolmannella vuosineljänneksellä. Orgaaninen liikevaihdon kasvu Distribution-segmentissä oli 2,5 %. Wholesale-segmentissä liikevaihto kasvoi 3.3% ja oli 315.6 (305.7) miljoonaa euroa. Liikevaihdon kasvua tukivat Ruotsin ja Suomen tukkukauppaliikeytoiminnan ja asiantuntijapalveluiden kasvu.

Vuonna 2023 oikaistu liikevoitto oli 21,6 (19,5) miljoonaa euroa ilman Ruotsin annosjakeluliiketoiminnan vaikutusta. Raportoitu oikaistu liikevoitto oli 21,7 (16,7) miljoonaa euroa. Kannattavuuden kasvu tuli lähinnä Distribution-segmentistä, missä kuljetuskustan-

nukset ja muut liiketoiminnan kulut olivat alhaisemmat edellisvuoden verrattuna. Liiketoiminnan kulut laskivat Ruotsin annosjakeluliiketoiminnan alhaisempien kustannusten ansiosta.

Varsinainen yhtiökokous hyväksyi hallituksen jäsenten palkkioiden korotuksen vuonna 2024. Edellisen kerran hallituksen palkkioita tarkistettiin vuonna 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

		2020	2021	2022	2023	2024
Hallituksen puheenjohtaja	Tuhatta euroa	87,0	86,0	93,0	79,5	85,5
Hallituksen jäsenten palkkio keskimäärin ¹	Tuhatta euroa	47,1	54,2	50,1	34,1	44,6
Toimitusjohtajan palkkiot	Tuhatta euroa	777,0	1 567,8	598,0	668,4	486,0
Työntekijöiden palkka keskimäärin ²	Tuhatta euroa	46,5	47,0	44,8	43,7	43,8
Osakkeen kokonaistuotto (1 vuosi) 1-year TSR ³	%	-6	6	-9	-41	-5
Oikaistu liikevoitto % ⁴	%	1,2	1,0	1,3	1,1	1,3
Oikaistu liikevoitto ⁴	Milj. euroa	21,0	14,9	19,7	16,7	21,7

¹ Vuonna 2024 hallitus piti 13 kokousta, joista 2 oli kirjallisia.

² Työntekijöiden palkka keskimäärin sisältää Suomessa työskentelevät henkilöt vuosilta 2020–2021, ja vuodesta 2022 eteenpäin Suomessa ja Ruotsissa työskentelevät henkilöt, tarkoittaen kokonaispalkitsemista mukaan lukien peruspalkan, luontoisedut ja tulospalkkiot / vuoden keskimääräinen henkilöstöluku.

³ Perustuu kahden kuukauden päätöskurssien keskiarvoon ennen tilikauden loppua. Osingot on käsitelty uudelleensijoitettuna maksun yhteydessä.

⁴ Vuoden 2022 luvut on uudelleen esitetty ja ne eivät sisällä osuutta tuloksesta yhteisyrityksessä.

Hallituksen palkitseminen vuonna 2024

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 kannustintai eläkejärjestelmissä.

Vuoden 2023 varsinainen yhtiökokous päätti seuraavista palkkioista maksettavaksi hallituksen jäsenille toimikaudella, joka päättyy vuoden 2024 yhtiökokouksen jälkeen:

Vuosipalkkio (euroa)	2024
Puheenjohtaja	70 000
Varapuheenjohtaja	40 000
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	40 000
Jäsen	33 500
Kokouspalkkiot (euroa)	2024
Hallituksen kokous	
Puheenjohtaja	1 000
Jäsen	500
Valiokunnan kokous	
Valiokunnan puheenjohtaja	1 000
Jäsen	500

Vuoden 2024 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 osavuosi-katsauksen julkistamisesta. Matkakulut korvataan yhtiön matkasäännön mukaisesti.

Vuosikokouksen 2023 päätetyt osallistumismaksut olivat käytössä vuonna 2024. Hallituksen tai valiokuntien kokouksiin kotimaansa ulkopuolella osallistuvat jäsenet saavat kaksinkertaisen osallistumismaksun.

Yhteenveto hallituksen jäsenille maksetuista vuosi- ja kokouspalkkioista on esitetty alla olevassa taulukossa. Hallituksen jäsenille ei maksettu muita palkkioita. Jäsenille ei myöskään maksettu palkkioita muista konserniyhtiöistä. Kaikki hallituksen jäsenille vuonna 2024 maksetut palkkiot olivat palkitsemispolitiikan mukaisia.

Hallituksen jäsen	Vuosi-palkkio-euroa ¹	Vuosi-palkkiosta osakkeina, kpl ²	Kokouspalkkiot, euroa			Maksetut palkkiot yhteensä, euroa
			Hallitus	Tarkastusvaliokunta	Palkitseminen- ja henkilöstövaliokunta	
Westerlund Heikki, puheenjohtaja	70 000	29 834	13 000		2 500	85 500
Pärssinen Harri, varapuheenjohtaja, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	40 000	17 048	6 500	6000		52 500
Närhinen Yrjö, palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja	33 500	14 278	8 000	500	5 000	47 000
Axdorff Petra (19.3. 2024 alkaen)	33 500	14 278	6 500	3 000		43 000
Carlsson Meyer Ann (19.3. 2024 alkaen)	33 500	14 278	5 500		2 000	41 000
Mähönen Nina	33 500	14 278	6 500	3 000		43 000
Persdotter Nilsson Ellinor	33 500	14 278	6 500		2 500	42 500
Nilsson Bågenholm Eva, varapuheenjohtaja, palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja (19.3.2024 asti)			1 000		1 000	2 000
Yhteensä	277 500	118 272	53 500	12 500	13 000	356 500

¹ Varsinaisen yhtiökokouksen päättämä vuosipalkkio, joka koostuu käteisenä ja osakkeina maksettavasta osuudesta.

² Vuosipalkkiosta 40 % maksettiin Oriolan B-sarjan osakkeina.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2024

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 kan-nustimet. Jos tavoitteet saavutetaan, toimitusjohtajan kokonaispalkkiosta yli puolet muodostuu muuttuvista palkkioista pitkän aikavälin kannustimilla ollessa suurempi painoarvo.

Kiinteä palkka

Vuonna 2024 toimitusjohtaja Katarina Gabrielsonin kiinteä palkka oli 426 953,64 euroa.

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 tavoitesuorituspalkkio vuonna 2024 oli 30 % ja potentiaalisen suorituspalkkion enimmäismäärä oli 60 % vuosipalkasta (ilman lomarahaa). Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustepalkkion maksaminen perustui ansaintavuonna 2023 oikaistun liikevoiton kriteeriin. Kriteerin toteuma oli 0%, joten ansaintavuodelta 2023 ei maksettu lyhyen aikavälin kannustinta. Vuoden 2024 kriteerit ja painoarvot ovat esitetty taulukossa Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä 2024.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä 2024

Kriteeri	Paino	Toteuma (maksetaan vuonna 2025)	Palkkio, euroa
Oikaistu liikevoitto	40 %	23%	54 311,81
Myyntikate	40 %	0%	
Nettosuositteluindeksi (NPS)	5 %	55%	
Työntekijöiden sitoutumisindeksi	5 %	0%	
Strategiaan liittyvä tavoite: Skyway ERP -toimitus (suunnittelu ja Ruotsin käyttöönotto aloitettu)	10%	100%	

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Hallitus päätti toukokuussa 2022 uuden osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän käyttöönotosta yhtiön avainhenkilöille, mukaan lukien toimitusjohtajalle.

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:

Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2024-2026

Kriteerit	Paino	Maksuvuosi	Toteuma
Oikaistu liikevoitto (kumulatiivinen)	40%	2027	Meneillään
Osakekohtainen tulos (kumulatiivinen)	40%		
ESG (lääketoimitusten tarkkuus)	20%		

Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2022-2025

Kriteerit	Paino	Maksuvuosi	Toteuma
Aikaan sidottu	50 %	2026	Meneillään
Osakekohtainen tulos	40 %		
Ympäristötavoite (CO ₂)	10 %		

Siirtymävaiheen osakepalkkio-ohjelma (Bridge Plan) 2022-2023 maksettu vuonna 2024

Kriteerit	Paino	Maksuvuosi	Toteuma
Oriolan B-sarjan osakkeen kurssikehitys ¹	45 %	2024	0 %
Osakekohtainen tulos	45 %		0 %
Ympäristötavoite (CO ₂)	10 %		12,6 %

¹ Pois lukien osingot ja muu varojenjak.

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.

Yhteenveto toimitusjohtajan palkitsemisesta vuonna 2024

Vuonna 2024 toimitusjohtaja Gabrielsonin peruspalkka vastasi 97 % kokonaispalkkiosta ja muuttuva suoritusperusteinen palkitseminen vastasi 3 % kokonaispalkkioista.

Vuonna 2025 erääntyvät palkkiot

Toimitusjohtaja Gabrielsonin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän toteuma vuonna 2024 oli 21,86 %, ja 54 311,81 euron palkkio maksetaan keväällä 2025. Pitkän aikavälin kannustimia ei tule maksettavaksi vuonna 2025.

Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot vuonna 2024

Euroa	Peruspalkka ja luontaisedut ¹	Lyhyen aikavälin kannustimet ansaintavuodelta 2023	Pitkän aikavälin kannustimet ²	Lisäeläkemaksut	Muut (sairausvakuutus)	Palkitseminen yhteensä
Toimitusjohtaja Katarina Gabrielson	426 953,64	0,00	16 430,01	42 025,23	556,13	485 965,02

¹ Sisältäen autoedun sekä lomarahat.

² Bridge Plan 2022-2023