

PALKITSEMISRAPORTTI 2020

Oriola Oyj

Sisältö

1. Yleistä
 - 1.1 Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta
 - 1.2 Palkitseminen ja yhtiön suoriutuminen
2. Hallituksen jäsenten palkkiot vuonna 2020
3. Toimitusjohtajan palkkiot vuonna 2020

Palkitsemispolitiikka lyhyesti

Oriolan toimielinten palkitsemispolitiikka ("palkitsemispolitiikka") hyväksyttiin yhtiökokouksen toimesta maaliskuun 17. päivänä 2020. Oriolan ylimmän johdon palkitsemisen tavoitteena on sitouttaa johto yhtiön kehittämiseen ja taloudelliseen menestymiseen pitkällä tähtäimellä. Oriolan palkitseminen tukee strategisten tavoitteiden saavuttamista, kannattavuutta ja omistaja-arvon kasvua.

Ylimmän johdon palkitsemisen määrittäminen ja tarkistaminen perustuu samoihin peruslähtökohtiin kuin yhtiössä laajemminkin koko henkilöstöä koskien. Yhtiö tarkastelee ja arvioi säännöllisesti palkitsemisensa kilpailukykyisyyttä.

Yhtiökokous päättää hallituksen vuosittaisesta kiinteästä palkitsemisesta sekä erillisistä kokouspalkkioista toimikaudeksi. Kiinteän vuosipalkkion sekä kokouspalkkion suuruus vaihtelee riippuen roolista hallituksessa ja valiokunnissa.

Hallituksen palkkiot voidaan maksaa osakkeina, rahana tai näiden yhdistelmänä.

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu peruspalkasta ja lyhyen- ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien palkkioista.

Yhtiön hallitus voi poikkeuksellisissa olosuhteissa väliaikaisesti poiketa palkitsemispolitiikasta.

Vuoden 2020 palkitseminen lyhyesti

Hallituksen jäsenten vuosittainen kiinteä palkitseminen on säilynyt samana vuodesta 2019. Kokous- ja valiokuntapalkkiot ovat säilyneet samoina vuodesta 2015.

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen oli vuonna 2020 korkeampi kuin vuonna 2019 perustuen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän palkkioon ansaintavuodelta 2019 sekä maksettuihin lisäosakkeisiin avainhenkilöiden osakesäästöohjelmasta säästövuodelta 2018.

1. Yleistä

1.1. Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta

Palkitsemisraportissa kuvataan toimielintemme palkitseminen Arvopaperimarkkinalain, Osakeyhtiölain sekä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman Hallinnointikoodin 2020 ("koodi") vaatimusten mukaisesti. Raportissa esitetään toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevat tiedot tilikaudelta 2020. Siinä kuvataan myös työntekijöiden keskiarvopalkan ja yhtiön tuloksen kehitys viiden viime vuoden aikana verrattuna toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemiseen.

Valiokunnan vuosi oli kiireinen, sillä valiokunta kokoontui vuoden mittaan yhteensä 14 kertaa.

Nimi	Läsnäolo valiokunnan kokouksissa
Panu Routila	9/10
Juko-Juho Hakala	14/14
Mariette Kristenson	11/14
Eva Nilsson Bågenholm (puheenjohtaja)	14/14

Vuoden 2020 aikana noudatettiin ja toteutettiin vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa hyväksyttyä yhtiön palkitsemispolitiikkaa.

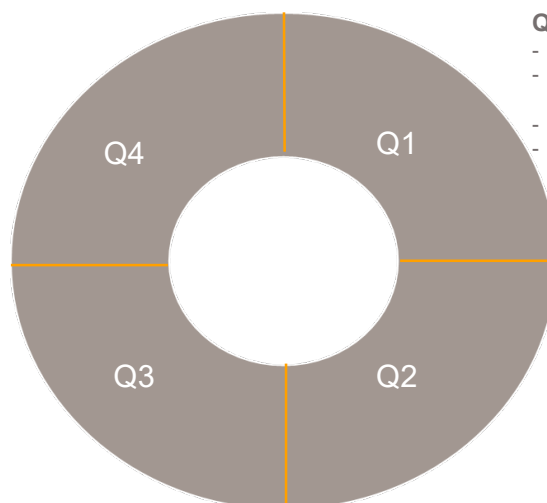
Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan vuosikello vuonna 2020

Q4:

- Kannustinjärjestelmien kommunikointi vuodelle 2021 ja eteenpäin

Q3:

- Tulevien vuosien kannustinjärjestelmien suunnittelu



Q1:

- Tavoitteen asetanta
- Kannustinjärjestelmien tulosten vahvistaminen
- Palkantarkistukset
- Palkitsemispolitiikka

Q2:

- Kannustinjärjestelmien arviointi suhteessa liiketoimintaympäristöön

Palkitsemista ohjaavat jatkossakin suoriutumiseen perustuvat palkitsemisperiaatteet, joiden mukaan Oriolan ylimmän johdon palkitsemisen tavoitteena on sitouttaa johto yhtiön kehittämiseen ja taloudelliseen menestymiseen pitkällä tähtäimellä. Oriolan palkitseminen tukee strategisten tavoitteiden saavuttamista, kannattavuutta ja omistaja-arvon kasvua.

1.2 Palkitseminen ja yhtiön suoriutuminen

Tässä osiossa kuvataan työntekijöiden keskiarvopalkan ja yhtiön tuloksen kehitys viiden viime vuoden aikana verrattuna toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemiseen. Yhtiön tulosta ovat viime vuosina rasittaneet haasteet toiminnanohjausjärjestelmän käyttöönotossa Suomessa sekä automaatiohankkeen sisäänajo Ruotsissa Enköpingin jakelukeskuksessa. Ruotsin apteekkimarkkinan kehitys on luonut haasteita, ja vuonna 2020 yhtiön toimintaympäristöä ja tulosta heikensivät edelleen COVID-19-pandemian vaikutukset. Heikentynyt tuloskehitys on heijastunut maksatuksiin yhtiön kannustinjärjestelmistä.

Lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden perusteena ovat viime vuosina johdonmukaisesti olleet yhtiön kannattavuus (oikaistu liikevoitto- ja rahavirtatavoitteet). Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä on perustunut osakekohtaiseen tulokseen sekä osakkeen suhteelliseen kokonaistuottoon, ja sen tavoitteena on sovittaa yhteen osallistujien ja Oriolan osakkeenomistajien edut.

Hallitus seuraa tarkasti näitä suoritusmittareita arvioidakseen strategian toimeenpanoa. Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta näkee tärkeänä henkilöstön palkitsemisen yhteyden näihin suoritusmittareihin.

Yhtiökokous hyväksyi hallituksen jäsenten palkkioiden korotuksen vuonna 2019. Muutoin palkkiot ovat pysyneet ennallaan, ja hallituksen jäsenille maksetut palkkiot ovat pysyneet melko vakaina. Tähän vaikuttaa myös se, että hallituksen jäsenet eivät ole mukana yhtiön kannustinjärjestelmissä. Viiden vuoden ajanjaksolla toimitusjohtajan palkkiot ovat vaihdelleet suoritustason mukaisesti kuten myös muun henkilöstön palkitseminen. Ks. alla oleva yhteenveto.

Palkitsemisen ja yhtiön suoriutumisen kehitys viiden vuoden ajanjaksolla

	2016	2017	2018	2019	2020
Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot, teur ¹⁾			541,6	690,9	777,0
Edelliselle toimitusjohtajalle maksetut palkkiot, teur ²⁾	658,9	1 212,3			
Työntekijöiden keskiarvopalkka, teur ³⁾	41,0	46,3	47,0	45,5	46,5
Hallitukselle maksetut palkkiot, teur	295,9	291,7	256,2	321,5	376,5
1 vuoden ajalta osakkeen sijoittajan kokonaistuotto ⁴⁾	2 %	-28 %	-21 %	-5 %	-6 %
Oikaistu liikevoitto %	3,7 %	2,6 %	2,2 %	1,2 %	1,2 %
Oikaistu liikevoitto, meur	58,7	39,0	34,4	20,5	21,0

¹⁾ Toimitusjohtajan palkkiot sisältävät kaikki maksatukset tarkasteluajankohtana. Vuodelta 2018 palkkiot alkaen tehtävän vastaanottamisesta 12.2.2018 vuoden loppuun. Vuonna 2018 ei maksettu

mitään muuttuvia palkanosia (STI ja LTI). Huom. tarkasteluajanjakson (2020) jälkeen toimitusjohtajavaihdos 1. helmikuuta 2021.

²⁾ Edellisen toimitusjohtajan palkkiot vuodelta 2017 sisältävät irtisanomisajan palkan sekä lomakorvauksen, jotka maksettiin joulukuussa 2017.

³⁾ Työntekijöiden keskiarvopalkka sisältää kokonaispalkitsemisen Suomessa työskentelevän henkilöstön osalta. Kokonaispalkitseminen sisältää peruspalkat, luontoisedut ja palkkiot.

⁴⁾ Perustuu kahden kuukauden päätöskeskiarvoon ennen tilikauden loppua. Osingot käsitellään uudelleensijoitettuna maksun yhteydessä.

2. Hallituksen palkkiot vuonna 2020

Kuten palkitsemispolitiikassa todetaan, yhtiökokous päättää hallituksen vuosittaisesta kiinteästä palkitsemisesta sekä erillisistä kokouspalkkioista toimikaudeksi. Kiinteän vuosipalkkion suuruus vaihtelee riippuen roolista hallituksessa ja valiokunnissa. Esitys hallituksen palkitsemisesta perustuu muun muassa markkinavertailuun hallituksen palkkioista. Hallituksen palkkiot voidaan maksaa osakkeina, rahana tai näiden yhdistelmänä. Hallituksen jäsenet eivät ole mukana yhtiön kannustin- tai eläkejärjestelmissä.

Yhtiökokous hyväksyi vuonna 2020 seuraavat toimikausipalkkiot hallituksen jäsenille:

- Hallituksen puheenjohtaja: 60 000 €
- Hallituksen varapuheenjohtaja: 36 000 €
- Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja: 36 000 €
- Hallituksen muut jäsenet: 30 000 €

Toimikausipalkkiot suoritettiin yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti 60-prosenttisesti rahana ja 40-prosenttisesti yhtiön B-osakkeina. Yhtiön B-osakkeita hankittiin markkinoilta hallituksen jäsenille toimikausipalkkioina. Hallituksen puheenjohtajalle suoritetaan kokouspalkkiona 1 000 euroa ja muille hallituksen jäsenille 500 euroa kokoukselta. Kokouspalkkiot suoritetaan vastaavasti myös hallituksen ja yhtiön valiokuntien puheenjohtajille ja jäsenille. Matkakulut korvataan yhtiön matkasäännön mukaisesti.

Kaikki hallituksen jäsenille tilikaudella 2020 suoritettut maksut olivat palkitsemispolitiikan mukaisia.

Vuonna 2020 suoritettiin seuraavat toimikausi- ja kokouspalkkiot hallituksen jäsenille. Mitään muita palkkioita ei maksettu kenellekään hallituksen jäsenistä, eikä palkkioita maksettu myöskään mistään muusta konserniyhtiöstä.

Hallituksen jäsen	Kokouspalkkiot, eur	Toimikausipalkkio, eur	Yhteensä, eur
Routila Panu, 17.3. 2020 alkaen	25 000	60 000	85 000
Hakala Juko-Juho	17 000	30 000	47 000
Korhonen Anja	16 000	36 000	52 000
Kristenson Mariette	14 500	30 000	44 500
Nilsson Bågenholm Eva	24 000	36 000	60 000
Ridström Lena	13 000	30 000	43 000
Pärssinen Harri	13 000	30 000	43 000
Vanjoki Anssi, 17.3. 2020 saakka	2 000	0	2 000
Total	124 500	252 000	376 500

3. Toimitusjohtajan palkkiot vuonna 2020

Vuonna 2020 toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen oli 776 954 €. Toimitusjohtajalle vuonna 2020 maksetut palkkiot kuvataan tarkemmin alla. Kiinteän palkanosan suhteellinen osuus oli 84 % ja muuttuvan palkanosan osuus 16 %.

Kiinteä peruspalkka	624 080,00
Luontoisedut	25 600,52
Lyhyen aikavälin tulospalkkio	104 009,00
Osakesäästöohjelman lisäosakkeet	23 264,58
Yhteensä, eur	776 954,10

Lyhyen aikavälin tulospalkkio oli 20 % maksimista ja perustui seuraaviin mittareihin:

- 100 % saavutus: liiketoiminnan nettorahavirta, painoarvo 10 %
- 65 % saavutus: asiakaskokemuksen parannus, painoarvo 15 %

Ei maksuja pitkän aikavälin kannustinohjelmista, joiden ansaintakaudet ovat vielä meneillään.

Palkitsemisen elementti	Määrä	Kuvaus	Politiikan mukaisuus
Perusvuosi-palkka	Maksettu 624 080 eur	Vapaaehtoinen 20 % palkanalennus huhtikuussa 2020. Toimitusjohtajan peruspalkkaa ei korotettu vuonna 2020.	Noudattaa politiikkaa
Lyhyen aikavälin kannustin	Maksettu 104 009 eur Politiikan mukainen maksimi 85 % perusvuosipalkasta	Palkkio vuodelta 2019 oli 20 % maksimista ja perustui: - 100 % saavutukseen liiketoiminnan nettorahavirta - tavoitteessa (painoarvo 10 %) - 65 % saavutukseen asiakaskokemuksen parantumisessa (painoarvo 15 %) Maksettiin vuonna 2020.	Noudattaa politiikkaa
Pitkän aikavälin kannustin	Maksettu 0 Politiikan mukainen maksimi 16 x osakesäästöohjelmaan sijoitettu summan (maksimissaan 1 kk peruspalkkaa vastaava summa vuodessa)	Meneillään olevat ohjelmat: -Bridge Plan 2019-2020, ei maksua -LTI 2019-2021 -LTI 2020-2022 -LTI 2021-2023	Noudattaa politiikkaa
Luontoisedut	Maksettu 25 600 eur	Puhelinetu Autoetu Sairauskuluvakuutus	Noudattaa politiikkaa
Irtisanomisaika ja -korvaus	N/A	Irtisanomistilanteessa sovelletaan molemminpuolista kuuden (6) kuukauden irtisanomisaikaa. Toimitusjohtaja on lisäksi oikeutettu irtisanomiskorvaukseen, joka vastaa 12 kuukauden palkkaa.	Noudattaa politiikkaa
Osakeomistus-vaatimus	Toteutunut 27 % perusvuosipalkasta	Johtoryhmän jäsenen on omistettava 50 % pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien perusteella annettujen netto-osakkeiden määrästä, kunnes hänen osakeomistuksensa vastaa yhteensä hänen brutto-vuosipalkkansa arvoa. Tämä osakemäärä on omistettava niin kauan kuin avainhenkilön jäsenyys johtoryhmässä jatkuu.	Noudattaa politiikkaa