

Palkitsemis- raportti 2024



Palkitsemisraportti 2024

| | |
|--|----------|
| Johdanto | 3 |
| Palkitseminen Orionilla..... | 3 |
| Palkitseminen vuonna 2024..... | 3 |
| Orionin pitkän aikavälin tulokseen sidottu palkitseminen | 4 |
| Hallituksen palkitseminen | 5 |
| Hallituksen palkkiot edelliseltä tilikaudelta..... | 5 |
| Vuonna 2024 maksetut vuosi- ja kokouspalkkiot hallituksen jäsenille tilikaudelta 2024..... | 5 |
| Toimitusjohtajan palkitseminen | 7 |
| Lyhyen aikavälin kannustimien tulokset | 8 |
| Lyhyen aikavälin kannustin vuodelta 2023, maksettiin vuonna 2024..... | 8 |
| Lyhyen aikavälin kannustin vuodelta 2024, maksetaan vuonna 2025..... | 8 |
| Osakepohjaiset kannustimet | 9 |
| Vuonna 2024 maksetut osakepohjaiset kannustimet..... | 9 |
| Vuonna 2025 maksettavat osakepohjaiset kannustimet..... | 9 |
| Käynnissä olevat osakepohjaiset kannustinjärjestelmät..... | 10 |
| Käynnissä olevien osakepohjaisten kannustinjärjestelmien ehtojen pääkohdat..... | 10 |



Johdanto

Orion Oyj:n palkitsemisraportissa kuvataan Orionin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista vuonna 2024. Orionin henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on laatinut raportin suomalaisten listayhtiöiden hallinnointikoodin (Hallinnointikoodi 2020) mukaisesti. Raportissa kerrotaan prosesseista ja käytännöistä, joilla Orion varmistaa oikeudenmukaisen ja johdonmukaisen palkitsemisen ja yhtiön pitkän aikavälin taloudellisen menestyksen.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkkiot perustuvat Orionin palkitsemispolitiikkaan, jonka Orionin osakkeenomistajat hyväksyivät meneillään olevalle nelivuotiskaudelle varsinaisessa yhtiökokouksessa maaliskuussa 2024.

Tämä raportti osoittaa, että henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan asettamat palkitsemiskäytännöt tukevat edelleen tehokkaasti Orionin liiketoiminnan tulosta, strategian toteutusta ja omistaja-arvon kehitystä.

Palkitseminen Orionilla

Orion pyrkii varmistamaan, että palkitseminen on suoritukseen perustuvaa, johdonmukaista ja oikeudenmukaista ja samalla kilpailukykyistä ja kustannustehokasta. Orion on sitoutunut kehittämään vahvan suoritusperusteisen palkitsemiskulttuurin organisaation kaikissa osissa ja kaikilla tasoilla yhdistettynä ei-rahallisiin palkitsemiskäytäntöihin, joilla pyritään sitouttamaan osaavia ja motivoituneita työntekijöitä ja pitämään heidät yhtiössä. Tämä luo perustan suorituskykyisille tiimeille ja menestyvämmälle ja kannattavammalle yhtiölle pitkällä aikavälillä.

Toimitusjohtajan palkitseminen on suoritusperusteisen palkitsemiskulttuurimme mukaista ja tukemaa. Merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemisesta perustuu muuttuvaan palkanosaan lyhyen- ja pitkäaikavälin kannustimien muodossa, joilla pyritään säilyttämään vahva yhteys yhtiön taloudellisen suoriutumisen ja toimitusjohtajan palkitsemisen välillä. Osakkeenomistajien ja johdon etujen yhteensovittamiseksi toimitusjohtajan odotetaan hankkivan ja ylläpitävän vähimmäisomistusta yhtiössä.

Orionin palkitsemispolitiikan mukaisesti yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta. Yhtiökokouskutsussa esitettävän palkitsemista koskevan suosituksen valmistelee yhtiön nimitysvaliokunta. Orionin pitkäaikainen käytäntö maksaa osa hallituksen jäsenten vuosipalkkioista yhtiön B-osakkeina ja hallituksen jäsenten osakeomistusvaatimus edistävät sekä etujen yhteensovittamista osakkeenomistajien kanssa että yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä edistäviä päätöksiä. Orionin palkitsemisperiaatteet koskevat myös hallituksen jäsenten palkitsemista.

Palkitseminen vuonna 2024

Merkittävä osa toimitusjohtajan palkasta koostuu muuttuvista palkanosista, jotka perustuvat hallituksen lyhyen aikavälin ja osakeperusteisten kannustinohjelmien ansaintajaksoille asettamien tavoitteiden saavuttamiseen. Näiden ansaintajaksojen pituus on yksi vuosi lyhyen aikavälin kannustinohjelmassa ja kolme vuotta vuonna 2024 voimassa olevissa osakeperusteisissa kannustinjärjestelmissä. Lyhyen aikavälin kannustimen osalta hallitus arvioi ja vahvistaa tavoitteiden saavuttamisen vuosittain. Pitkän aikavälin kannustimen toteutumista arvioidaan kunkin kolmen vuoden ansaintajakson lopussa. Näin ollen merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemisesta määräytyy palkkion maksamisvuotta edeltävien vuosien suorituksen perusteella.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin ja osakepohjaiset kannustimet perustuvat pääasiassa Orionin taloudellisiin tulosmittareihin. Vuonna 2024 lyhyen aikavälin kannustinohjelman kriteerit liittyivät Orionin kannattavuuteen ja liikevaihdon kehitykseen sekä hallituksen asettamiin henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Toimitusjohtajan henkilökohtaiset tavoitteet liittyivät strategiaan ja tutkimushankkeiden edistämiseen, johtajuuden ja osaamisen kehittämiseen sekä yhtiön uuden toiminnanohjausjärjestelmän onnistuneeseen käyttöönottoon. Johdon palkitsemisen osana ympäristöön, yhteiskuntaan ja hallintotapaan (ESG) liittyvät tavoitteet tukevat Orionin strategian toimeenpanoa. Siksi toimitusjohtajan henkilökohtaisiin tavoitteisiin sisältyi kolme osa-aluetta kattava kestävyysindeksi. Kestävyysindeksi ja sen osa-alueisiin liittyvät mittarit vahvistavat kestävyysnäkökulmaa palkitsemisessa. Näitä teemoja olivat tuotteiden luotettavan maailmanlaajuisen toimituksen varmistaminen, ilmastonmuutoksen torjuminen ja työturvallisuuden edistäminen.

Vuonna 2019 ja 2022 käynnistyneiden pitkän aikavälin kannustinohjelmien palkkiot perustuvat kannattavuuteen ja liikevaihtoon liittyvien tavoitteiden saavuttamiseen. Kaikki toimitusjohtajalle maksetut muuttuvat palkanosat perustuvat ennalta määritettyihin ansaintakriteereihin.

Orionin pitkän aikavälin tulokseen sidottu palkitseminen

Orionin liiketoiminnan tulos on kehittynyt vahvasti, ja kehitys on ollut myönteistä kaikissa tulosyksiköissä. Alalle tyypillisesti kehitys- ja myyntikumppaneilta saadut merkittävät myynti- ja kehityslitännäiset etappimaksut aiheuttavat vaihtelua vuosien välillä. Yhtiö on erityisen tyytyväinen kykyynsä kasvattaa perusliiketoimintaa ja sen kannattavuutta. Liikevoitto ja liikevaihto jatkoivat kasvuaan vuonna 2024 ja olivat linjassa yhtiön pitkän aikavälin taloudellisten tavoitteiden kanssa. Keskeisten tuotteiden, kuten Nubeqan® ja Easyhaler®-tuoteportfolion, menestyksen myötä Orionilla on hyvät edellytykset jatkaa kasvua.

Toimitusjohtajan palkitseminen heijastaa tätä tulosta, sillä sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustimet ovat suoraan sidoksissa Orionin taloudellisiin tuloksiin. Vuonna 2024 toimitusjohtajan palkitseminen kasvoi muuttuvien palkanosien myötä samassa tahdissa yhtiön taloudellisen suoriutumisen kanssa. Toimitusjohtajalle maksettujen palkkioiden suhde yhtiön keskimääräiseen työntekijään kasvoi viime vuoden aikana. Toimitusjohtajan vaihtuminen vuonna 2022 on vaikuttanut palkitsemisen kehitykseen. Yhtiön kasvaessa ja toimialan kehittyessä palkitsemisen rakenne varmistaa johdon kannustimien ja liiketoiminnan pitkän aikavälin menestyksen yhdenmukaisuuden.

Alla olevassa taulukossa esitetään hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle ja Orionin keskimääräiselle työntekijälle maksettu palkitseminen kuuden viime vuoden ajalta. Toimitusjohtajalle maksettujen palkkioiden vaihtelu johtuu vuosittaisista muutoksista taloudelliseen tulokseen sidotuissa lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimissa, toimitusjohtajan vaihtumisesta vuonna 2022 ja vuonna 2024 perustetusta markkinaperusteisesta lisäeläkejärjestelmästä. Orionin työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitys lasketaan henkilöstökuluista (mukaan lukien myös muut henkilösivukulut) jakamalla ne keskimääräisellä henkilöstön määrällä vuoden aikana.

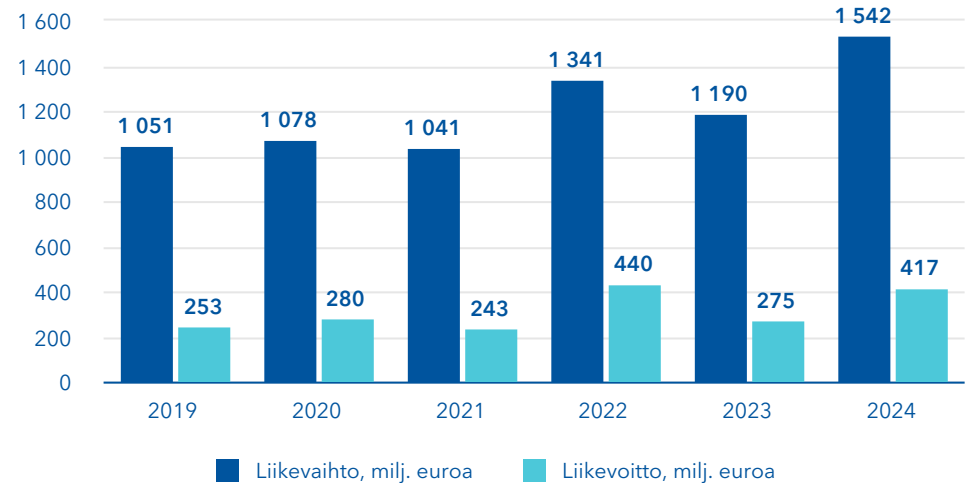
Maksetut palkkiot, €

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024* |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Hallituksen puheenjohtaja | 109 200 | 111 000 | 123 000 | 111 600 | 123 400 | 121 600,00 |
| Hallituksen varapuheenjohtaja, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja, tutkimusvaliokunnan puheenjohtaja** | 105 600 | 117 600 | 144 200 | 140 300 | 153 500 | 156 931,00 |
| Muut hallituksen jäsenet (keskiarvo) | 48 020 | 53 360 | 61 700 | 61 700 | 62 360 | 63 980,00 |
| Toimitusjohtaja | 1 138 143 | 1 634 434 | 1 800 401 | 1 291 548 | 1 978 786 | 2 254 826 |
| Keskimääräinen Orionin työntekijä | 63 240 | 66 102 | 68 483 | 68 928 | 72 274 | 76 589 |

* Tässä palkitsemisraportissa yhtiön hallituksen jäsenten puolesta maksama varainsiirtovero on sisällytetty vuonna 2024 maksettuihin palkkioihin.

** Hallituksen varapuheenjohtajan ja valiokuntien puheenjohtajien tehtävissä toimivien henkilöiden määrä voi vaihdella vuosittain. Sama henkilö voi toimia useammassa näistä tehtävistä.

Orion-konsernin taloudellista kehitystä koskevat tunnusluvut



Hallituksen palkitseminen

Hallituksen palkkiot perustuvat hallitus- ja valiokuntatyöskentelyyn. Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan nimitysvaliokunnan ehdotuksen perusteella. Hallituksen tehtävien ja vastuiden luonteen vuoksi hallituksen jäsenet eivät osallistu yhtiön suoritusperusteisiin palkkiojärjestelmiin. Hallituksen jäsenet saavat kiinteän palkkion (vuosipalkkion), joka voidaan maksaa käteisenä tai osakkeina tai käteisen ja osakkeiden yhdistelmänä. Hallituksen jäsenten edellytetään säilyttävän palkkioina maksetut osakkeet omistuksessaan kahden vuoden ajan palkkioiden maksuhetkestä lukien. Jos henkilön hallitusjäsenyys päättyy ennen kahden vuoden luovutusrajoituksen päättymistä, luovutusrajoitus päättyy hallitusjäsenyyden päättyessä. Orion maksaa varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti varainsiirtoveron, joka liittyy osakkeina maksettuun vuosipalkkion osaan. Lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkio jokaisesta kokouksesta, johon he osallistuvat.

Nimitysvaliokunta tarkastelee hallituksen palkitsemista koskevia vertailutietoja määrittääkseen palkitsemisen oikean tason markkinoiden perusteella hallituksen puheenjohtajalle, hallituksen varapuheenjohtajalle ja hallituksen jäsenille.

Hallituksen palkkiot edelliseltä tilikaudelta

Vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen vuosipalkkiot maksettiin 60-prosenttisesti rahana ja 40-prosenttisesti yhtiön osakkeina (Orion Oyj:n B-osake).

Nimitysvaliokunnan vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle tekemän ehdotuksen mukaisesti hallituksen palkkioihin ei tehty muutoksia vuonna 2024.

Keskimääräiset vuosi- ja kokouspalkkiot lasketaan jakamalla kokonaispalkkiot hallituksen jäsenten lukumäärällä. Keskimääräinen palkitseminen riippuu hallitukseen kullekin toimikaudelle valittujen jäsenten lukumäärästä sekä hallituksen valiokuntien kokoonpanosta ja kokoustiheydestä.

Hallituksen jäsenten vuosipalkkiot vuonna 2024 olivat seuraavat:

- 100 000 euroa hallituksen puheenjohtajalle
- 61 000 euroa hallituksen varapuheenjohtajalle, tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle ja tutkimusvaliokunnan puheenjohtajalle
- 50 000 euroa kullekin hallituksen jäsenelle

Kokouspalkkiot kustakin hallituksen ja sen valiokuntien kokouksesta olivat seuraavat:

- 1 200 euroa puheenjohtajalle
- 900 euroa varapuheenjohtajalle
- 600 euroa kullekin hallituksen jäsenelle

Vuonna 2024 maksetut vuosi- ja kokouspalkkiot hallituksen jäsenille tilikaudelta 2024

Kokonaisvuosipalkkio koostuu osakepalkkion osuudesta ja rahaosuudesta sekä hallituksen jäsenen puolesta maksetusta varainsiirtoverosta.

| | Kokonais- vuosipalkkio, € | Palkkiosta B-osakkeina maksettu osuus, kpl | Osakepalkkion osuus vuosipalkkiosta, € | Rahaosuus vuosipalkkiosta, € | Kokouspalkkiot, € | Yhteensä, € | Jäsenyydet valiokunnissa |
|---------------------------------------|------------------------------|--|--|---------------------------------|-------------------|----------------|---|
| Hallituksen jäsenet 31.12.2024 | | | | | | | |
| Veli-Matti Mattila, puheenjohtaja** | 100 600 | 1 112 | 39 985 | 60 615 | 21 000 | 121 600,00 | Henkilöstö- ja palkitseminen (puheenjohtaja), nimitys |
| Hilpi Rautelin, varapuheenjohtaja | 61 366 | 678 | 24 379 | 36 986 | 22 200 | 83 566,00 | Tutkimus (puheenjohtaja), henkilöstö- ja palkitseminen, nimitys (puheenjohtaja) |
| Kari Jussi Aho | 50 300 | 556 | 19 992 | 30 307 | 13 200 | 63 500,00 | Henkilöstö- ja palkitseminen, tutkimus |
| Maziar Mike Doustdar | 50 300 | 556 | 19 992 | 30 307 | 13 200 | 63 500,00 | Henkilöstö- ja palkitseminen |
| Ari Lehtoranta | 61 366 | 678 | 24 379 | 36 986 | 12 000 | 73 366,00 | Tarkastus (puheenjohtaja) |
| Eija Ronkainen | 50 300 | 556 | 19 992 | 30 307 | 12 000 | 62 300,00 | Tarkastus, tutkimus |
| Henrik Stenqvist | 50 300 | 556 | 19 992 | 30 307 | 12 600 | 62 900,00 | Tarkastus |
| Karen Lykke Sørensen | 50 300 | 556 | 19 992 | 30 307 | 17 400 | 67 700,00 | Tarkastus, tutkimus |
| Hallituksen palkkiot yhteensä | 474 831 | 5 248 | 188 706 | 286 125 | 123 600 | 598 431 | |

* Sisältää varainsiirtoveron, jonka yhtiö on maksanut hallituksen jäsenten puolesta.

** Puheenjohtaja 20.3.2024 alkaen.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan kokonaispalkkio vuonna 2024 (euroa)

| Toimitusjohtaja | Kiinteät palkkiot | Muuttuvat palkkiot | | | Lisäeläkkeet | Yhteensä |
|-----------------------------|-------------------|-------------------------------|--|--|--------------------------|--------------------|
| | | Tulosperusteinen vuosipalkkio | Osakeperusteisen kannustinjärjestelmän rahaosuus (sis. myös varainsiirtoveron) | Osakeperusteisen kannustinjärjestelmän osakepalkkion osuus | | |
| Liisa Hurme | | | | | | |
| Osuus kokonaispalkkiosta, % | 666 840 30 % | 439 120 | 504 810 64 % | 497 350 | 13 563 146 705 6 % | 2 254 826 100 % |

Orion määrittää toimitusjohtajan palkitsemisen tason tekemällä verrokkiryhmäanalyysin suurten listayhtiöiden toimitusjohtajien palkitsemisen tasoista. Palkkamarkkinan kehitys sekä yhtiön ja yksilön suoriutuminen otetaan huomioon päätettäessä muutoksista palkitsemiseen. Kaikki muutokset hyväksyy hallitus. Toimitusjohtajan palkitseminen ja muut palvelussuhteen ehdot ovat vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen hyväksymän palkitsemispolitiikan mukaisia.

Vuonna 2024 toimitusjohtajan kiinteä vuosipalkka oli 666 840 euroa. Kiinteä palkka sisältää luontoisetuina auto- ja matkapuhelinedun. Muuttuvat palkanosat eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet muodostavat merkittävän osan toimitusjohtajan palkitsemisesta. Vuonna 2024 maksettujen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien osuus kokonaispalkkiosta oli noin 64 % ja kiinteän vuosipalkan osuus noin 30 %.

Toimitusjohtajalle maksetun lisäeläkkeen osuus oli noin 6 % kokonaispalkkiosta. Vuonna 2024 maksetut lyhyen aikavälin kannustimet perustuvat kalenterivuotta 2023 vastaavaan ansaintajaksoon. Vuonna 2024 maksetut osakepohjaiset kannustimet perustuvat pitkän aikavälin kannustinohjelmaan 2019 (ansaintajakso 2021–2023). Toimitusjohtaja ei saanut muita taloudellisia etuja vuonna 2024.

Lyhyen aikavälin kannustimien tulokset

Lyhyen aikavälin kannustin vuodelta 2023, maksettiin vuonna 2024

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimen enimmäispalkkio vuonna 2023 vastasi 12:ta kuukausipalkkaa. Taloudelliset tavoitteet 60 %:n painotuksella liittyivät Orionin kannattavuuteen ja kassavirtaan. Taloudellisten tavoitteiden tulos oli 49,72 % Orionin kannattavuuden osalta ja 0 % kassavirran osalta vaihteluvälillä 0-100 %. Toimitusjohtajalle asetetut henkilökohtaiset tavoitteet 40 %:n painotuksella liittyivät strategian kehittämiseen, johtajuuden ja osaamisen kehittämiseen sekä ESG-kehitykseen. Toimitusjohtajan henkilökohtaiset tavoitteet saavutettiin osittain (87/100). Vuodelta 2023 kertynyt lyhyen aikavälin palkkio maksettiin maaliskuussa 2024. Alla olevassa taulukossa on yhteenveto lyhyen aikavälin kannustimen kriteereistä, painoarvoista, tuloksista ja maksuista vuodelta 2023.

| Ansaintajakso | Tavoite | Painoarvo % | Toteuma % | Ansaintamahdollisuus | Maksettu palkkio | Maksuvuosi |
|---------------|-----------------------------|-------------|-----------|----------------------|------------------------------------|------------|
| 2023 | Liikevoitto | 45 % | 49,72 % | 12 kk:n palkka | 6,88 kuukauden palkka 439 120 € | 2024 |
| | Kassavirta | 15 % | 0 % | | | |
| | Henkilökohtaiset tavoitteet | 40 % | 87 % | | | |

Lyhyen aikavälin kannustin vuodelta 2024, maksetaan vuonna 2025

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimen enimmäispalkkio vuonna 2024 vastasi 12:ta kuukausipalkkaa. Taloudelliset tavoitteet 50 %:n painotuksella liittyivät Orionin kannattavuuteen ja liikevaihtoon (lukuun ottamatta Nubeqa®-etappimaksuja, tablettien myyntiä ja rojalteja). Taloudellisten tavoitteiden tulos oli 100 % Orionin kannattavuuden osalta ja 59,43 % liikevaihdon osalta vaihteluvälillä 0-100 %. Toimitusjohtajalle asetetut henkilökohtaiset tavoitteet 50 %:n painotuksella liittyivät strategian kehittämiseen, johtajuuden ja osaamisen kehittämiseen sekä ESG-kehitykseen. Toimitusjohtajan henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisen tulos oli 64,98 % vuonna 2024. Vuodelta 2024 kertynyt lyhyen aikavälin kannustin maksetaan maaliskuussa 2025. Alla olevassa taulukossa on yhteenveto lyhyen aikavälin kannustimen kriteereistä, painoarvoista, tuloksista ja maksuista vuonna 2024.

| Ansaintajakso | Tavoite | Painoarvo, % | Toteuma, % | Ansaintamahdollisuus | Maksettu palkkio | Maksuvuosi |
|---------------|---|--------------|------------|----------------------|-------------------------------------|------------|
| 2024 | Liikevoitto | 30 % | 100 % | 12 kk:n palkka | 8,92 kuukauden palkka, 472 314 € | 2025 |
| | Liikevaihto (lukuun ottamatta Nubeqa®-etappimaksuja, tablettien myyntiä ja rojalteja) | 20 % | 59,43 % | | | |
| | Henkilökohtaiset tavoitteet | 50 % | 64,98 % | | | |

Osakepohjaiset kannustimet

Vuonna 2024 maksetut osakepohjaiset kannustimet

Toimitusjohtajalle pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella tilikaudella 2024 maksetut palkkiot määräytyivät vuonna 2019 käynnistetyn kannustinjärjestelmän mukaisesti. Tämän järjestelmän ansaintajakso kattoi kalenterivuodet 2021–2023, ja palkkiot maksettiin vuonna 2024. Toimitusjohtaja osallistui tähän pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään alun perin globaalien toimintojen johtajana (Senior Vice President, Global Operations). Marraskuusta 2022 alkaen hän on kuulunut ohjelman piiriin toimitusjohtajana. Raportoituihin palkkioihin sisältyvät osakepohjaiset kannustimet, jotka on maksettu edellisen tehtävän ja toimitusjohtajan tehtävän perusteella.

| Osakepohjainen kannustinjärjestelmä (LTI) | Ansaintajakso | Mittari | Painoarvot, % | Toteuma, % | Ansaintamahdollisuus* | Maksettu palkkio | Maksuvuosi |
|---|---------------|-------------|---------------|------------|--|--|------------|
| LTI 2019 | 2021–2023 | Liikevoitto | 70 % | 100 % | 15 000 kpl Orion Oyj:n B-osaketta ja osakkeiden arvoa vastaava määrä rahaa | 13 563 kpl Orion Oyj:n B-osaketta ja osakkeiden arvoa vastaava määrä rahaa | 2024 |
| | | Liikevaihto | 30 % | 70 % | | | |

* Ansaintamahdollisuus sisältää ansaintajakson alussa myönnetty osakkeet ja 5 000 osakkeen lisäosuuden, joka perustuu toimitusjohtajan tehtävän vastaanottamiseen.

Vuonna 2025 maksettavat osakepohjaiset kannustimet

Toimitusjohtaja on osallistunut vuonna 2022 alkaneeseen osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään ensin globaalien toimintojen (Senior Vice President, Global Operations) johtajana ja marraskuusta 2022 alkaen toimitusjohtajana. Vuonna 2025 toimitusjohtaja saa osakepalkkioita ansaintajaksolta 2022–2024. Vuonna 2022 käynnistyneen osakepohjaisen kannustinjärjestelmän mukaisesti toimitusjohtaja on oikeutettu saamaan enintään 20 833 Orion Oyj:n B-osakkeen suuruisen palkkion, joka maksetaan vuonna 2025. Ne luovutetaan 10.3.2025. Osakepalkkion arvo on Orion Oyj:n B-osakkeen vaihdolla painotettu keskiturssi luovutuspäivänä. Osakepalkkion lisäksi toimitusjohtajalle maksetaan rahapalkkio, jonka määrä on enintään osakepalkkion arvo.

| Osakepohjainen kannustinjärjestelmä (LTI) | Ansaintajakso | Mittari | Painoarvot, % | Toteuma, % | Ansaintamahdollisuus* | Maksettu palkkio | Maksuvuosi |
|---|---------------|-------------|---------------|------------|--|--|------------|
| LTI 2022 | 2022–2024 | Liikevoitto | 60 % | 100 % | 20 833 Orion Oyj:n B-osaketta ja osakkeiden arvoa vastaava määrä rahaa | 20 833 Orion Oyj:n B-osaketta ja osakkeiden arvoa vastaava määrä rahaa | 2025 |
| | | Liikevaihto | 40 % | 100 % | | | |

* Ansaintamahdollisuus sisältää ansaintajakson alussa myönnetty osakkeet ja 8 333 osakkeen lisäosuuden, joka perustuu toimitusjohtajan tehtävän vastaanottamiseen.

Käynnissä olevat osakepohjaiset kannustinjärjestelmät

| Osakepohjainen kannustinjärjestelmä (LTI) | Ansaintajakso | Mittari | Painoarvot, % | Ansaintamahdollisuus* | Maksuvuosi |
|---|---------------|---|---------------|--|------------|
| LTI 2022 | 2023-2025 | Liikevoitto | 60 % | 25 000 Orion Oyj:n B-osaketta ja osakkeiden arvoa vastaava määrä rahaa | 2026 |
| | | Liikevaihto | 40 % | | |
| LTI 2022 | 2024-2026 | Liikevoitto | 60 % | 25 000 Orion Oyj:n B-osaketta ja osakkeiden arvoa vastaava määrä rahaa | 2027 |
| | | Liikevaihto lukuun ottamatta Nubeqa®-etappimaksuja, tablettien myyntiä ja rojalteja | 40 % | | |

Käynnissä olevien osakepohjaisten kannustinjärjestelmien ehtojen pääkohdat

Toimitusjohtajan osakeomistus täyttää Orionin osakeomistussuosituksen, joka tukee johdon etujen ja pitkän aikavälin omistaja-arvon yhteensovittamista. Osakepohjainen kannustinjärjestelmä vahvistaa tätä yhteensovittamista ansaintajaksoilla, joista kukin kestää kolme (3) vuotta. Osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä maksettavia palkkioita voidaan mukauttaa, jos yhtiön asettamat rajat osakepohjaisille kannustinpalkkioille yhden kalenterivuoden aikana ylittyvät.

Vuonna 2022 käynnistetyn osakepohjaisen kannustinjärjestelmän osalta hallitus varaa itselleen oikeuden peruuttaa tai periä palkkioita takaisin joko kokonaan tai osittain esimerkiksi seuraavissa olosuhteissa:

- Konsernin tilinpäätökseen tehdyt muutokset, jotka vaikuttavat palkkiolaskelmaan
- Järjestelmän ansaintakriteerien tai tavoitteiden manipulointi
- Lain tai yhtiön eettisten -toimintaperiaatteiden vastaiset toimet.

Tämä oikeus peruuttaa tai periä palkkioita takaisin on voimassa kolme (3) vuotta maksupäivästä.

Orion Oyj

Orionintie 1, PL 65

02101 Espoo

Puhelin: 010 4261

www.orionpharma.com

Seuraa Orionia

sosiaalisessa mediassa

