



Palkitsemisraportti **2025**

Palkitsemisraportti 2025

Johdanto

Palkitsemisraportissa 2025 kuvataan Oriolan toimielinten palkitsemista arvopaperimarkkinalain, osakeyhtiölain ja Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman Hallinnointikoodin 2025 vaatimusten mukaisesti. Raportissa esitetään hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemista koskevat tiedot tilikaudelta 2025. Oriolan toimielinten palkitsemisraportti 2025 esitetään vuoden 2026 yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa äänestystä varten.

Varsinaisessa yhtiökokouksessa vuonna 2020 hyväksyttyä ja 2023 päivitettyä Oriolan palkitsemispolitiikkaa noudatettiin vuoden 2025 aikana. Yhtiön hallitus voi poikkeuksellisissa olosuhteissa poiketa palkitsemispolitiikasta.

Vuoden 2024 palkitsemisraportti esitettiin vuoden 2025 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 tähtäimellä. 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 2021–2025.

Oriolan vuoden 2025 taloudellinen tulos oli vakaa ja strategian mukainen. Kumppanuuksien vahvistaminen, uusasiakashankinta, palvelu- ja tuoteportfolion laajentaminen sekä operatiivisen tehokkuuden parantaminen tukivat vahvaa vuotta ja rakensivat vankan pohjan strategian seuraavalle vaiheelle.

Vuonna 2025 Oriolan liikevaihto kasvoi 13,5 prosenttia ja oli 1,9 miljardia euroa. Oikaistu käyttökate oli 35,1 (33,4) miljoonaa euroa.

Varsinainen yhtiökokous hyväksyi hallituksen jäsenten palkkioiden korotuksen vuonna 2025. Edellisen kerran hallituksen palkkioita tarkistettiin vuonna 2024. 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

		2021	2022	2023	2024	2025
Hallituksen puheenjohtaja	Tuhatta euroa	86,0	93,0	79,5	85,5	87,9
Hallituksen jäsenten palkkio keskimäärin ¹	Tuhatta euroa	54,2	50,1	51,3	50,9	53,0
Toimitusjohtajan palkkiot	Tuhatta euroa	1 567,8	598,0	668,4	486,0	560,5
Työntekijöiden palkka keskimäärin ²	Tuhatta euroa	47,0	44,8	43,7	43,8	48,6
Osakkeen kokonaistuotto (1 vuosi) 1-year TSR ³	%	6	-9	-41	-5	28
Oikaistu liikevoitto- % ⁴	%	1,0	1,3	1,1	1,3	1,2
Oikaistu liikevoitto ⁴	Milj. euroa	14,9	19,7	16,7	21,7	23,1

¹ Vuoden aikana maksetut palkkiot/hallitusten jäsenten määrä vuoden lopussa. Vuonna 2025 hallitus piti 15 kokousta joista kolme oli per capsulam -kokouksia.. Vuodet 2023 ja 2024 uudelleen esitetty sisältäen ainoastaan hallituksen jäsenet vuoden lopussa.

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 2025

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 2025 varsinainen yhtiökokous päätti seuraavista palkkioista maksettavaksi hallituksen jäsenille toimikaudella, joka päättyy vuoden 2026 yhtiökokouksen jälkeen:

Vuosipalkkio (euroa)	2025
Puheenjohtaja	71 400
Varapuheenjohtaja	40 800
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	40 800
Jäsen	34 200
Kokouspalkkiot (euroa)	2025
Hallituksen kokous	
Puheenjohtaja	1 000
Jäsen	500
Valiokunnan kokous	
Valiokunnan puheenjohtaja	1 000
Jäsen	500

Vuoden 2025 varsinainen yhtiökokous päätti myös, että vuosipalkkiosta maksetaan 60 prosenttia rahana ja 40 prosenttia käytetään yhtiön ainoan osakelajin osakkeiden ostamiseen hallituksen jäsenille Helsingin pörssissä kahden viikon kuluessa Oriolan tammi–maaliskuun osavuosikatsauksen julkistamisesta. Matkakulut korvataan yhtiön matkasäännön mukaisesti.

Vuosikokouksen 2025 päätetyt osallistumismaksut olivat käytössä vuonna 2025. 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 2025 maksetut palkkiot olivat palkitsemispolitiikan mukaisia.

Hallituksen palkkiot vuonna 2025

Hallituksen jäsen	Vuosi- palkkio- euroa ¹	Vuosi- palkkiosta osakkeina, kpl ²	Kokouspalkkiot, euroa			Maksetut palkkiot yhteensä, euroa
			Hallitus	Tarkastus- valiokunta	Palkitsemis- ja henkilöstö- valiokunta	
Westerlund Heikki, puheenjohtaja	71 400	26 015	14 000		2 500	87 900
Pärssinen Harri, varapuheenjohtaja, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	40 800	14 366	7 000	5 000		52 800
Närhinen Yrjö, palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja	40 800	14 866	8 500		6 000	55 300
Axdorff Petra	34 200	12 461	6 500	2 500		43 200
Carlsson Meyer Ann	34 200	12 461	7 500		2 500	44 200
Mähönen Nina	34 200	12 461	7 000	2 500		43 700
Persdotter Nilsson Ellinor	34 200	12 461	7 000		2 500	43 700
Yhteensä	289 800	105 091	57 500	10 000	13 500	370 800

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

² Vuosipalkkiosta 40 % maksettiin Oriolan ainoan osakelajin osakkeina.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2025

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.

Kiinteä palkka

Vuonna 2025 toimitusjohtaja Katarina Gabrielsonin kiinteä palkka oli 477 167 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 oli 30 % ja potentiaalisen suorituspalkkion enimmäismäärä oli 60 % vuosipalkasta (ilman lomarahaa).

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä 2025

			Palkkio, euroa
Kriteeri	Paino	Toteuma (maksetaan vuonna 2026)	
Myyntikate	40 %	46,4 %	74 470
OPEX / Myyntikate	40 %	0 %	
Valikoiman myyntikatteen kasvu	10 %	0 %	
Strategiaan liittyvä tavoite	10 %	70 %	
STI maksun edellytys ansaintavuodelta 2025 Oriola-konsernin oikaistun liikevoiton (EBIT) vähimmäiskynnys 21,4 miljoonaa euroa sisältäen bonusvaraukset.			

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä 2024

Kriteeri	Paino	Toteuma	Palkkio, euroa (maksettu vuonna 2025)
Oikaistu liikevoitto	40 %	23 %	62 234
Myyntikate	40 %	0 %	
Nettosuositteluindeksi (NPS)	5 %	55 %	
Työntekijöiden sitoutumisindeksi	5 %	0 %	
Strategiaan liittyvä tavoite	10 %	100 %	
STI maksun edellytys ansaintavuodelta 2024 Oriola-konsernin oikaistun liikevoiton (EBIT) vähimmäiskynnys 19,7 miljoonaa euroa sisältäen bonusvaraukset.			

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Hallitus päätti toukokuussa 2022 uuden osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän käyttöönotosta yhtiön avainhenkilöille, mukaan lukien toimitusjohtajalle. Osakepohjainen kannustinohjelma (Performance Share Plan) koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä osakepohjaisista suunnitelmista, joiden puitteissa osallistujilla on mahdollisuus saada osakepalkkioita. 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 2025–2027

Kriteerit	Paino	Toteuma	Maksuvuosi
Kronans Apotek (Oriolan omistamien osakkeiden arvo 2027 vuoden lopussa)	20 %	Meneillään	2028
Nettotulos (kumulatiivinen) ¹	20 %		
Oikaistu käyttökate (EBITDA, kumulatiivinen)	20 %		
Kassavirran vaihtelu ja Nettokäyttöpääoma	30 %		
ESG: Toimitustarkkuus ²	10 %		

¹ Poislukien osingot ja muut voitojaot osakkeenomisajille

² Nollatut rivit / kerätyt rivit. Nollatut rivit tarkoittavat asiakasrivejä, joita ei ole täytetty ajallaan.

Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2024–2026

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

Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2022–2025

Kriteerit	Paino	Toteuma	Maksuvuosi
Aikaan sidottu	50 %	100 %	2026
Osakekohtainen tulos	40 %	0 %	
Ympäristötavoite (CO ₂)	10 %	28,5 %	

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 2025

Vuonna 2025 toimitusjohtaja Gabrielsonin peruspalkka vastasi 89 % kokonaispalkkiosta ja muuttuva suoritusperusteinen palkitseminen vastasi 11 % kokonaispalkkioista.

Vuonna 2026 erääntyvät palkkiot

Toimitusjohtaja Gabrielsonin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän toteuma vuonna 2025 oli 25,6 %, ja 74 470 euron palkkio maksetaan keväällä 2026. Pitkän aikavälin kannustimen osakepalkkio, suuruudeltaan 52,85 % vuosittaisesta peruspalkasta, maksetaan keväällä 2026 suoritusperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2022–2025 tuloksena.

Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot vuonna 2025

Euroa	Peruspalkka ja luontaisedut ¹	Lyhyen aikavälin kannustimet ansaintavuodelta 2024	Pitkän aikavälin kannustimet ²	Lisäeläke-maksut	Muut (sairaus-vakuutus)	Palkitseminen yhteensä
Toimitusjohtaja Katarina Gabrielson	477 167	62 234	0,00	20 518	617	560 537

¹ Sisältäen autoedun sekä lomarahat.
² Pitkäaikaisia kannustinmaksuja ei tehty vuonna 2025.