



Palkitsemis- raportti 2025

Palkitsemisraportti 2025

Puheenjohtajan esipuhe	3
Johdanto	4
Palkitseminen Orionilla	4
Palkitseminen vuonna 2025	4
Orionin pitkän aikavälin tulokseen sidottu palkitseminen	5
Hallituksen palkkiot tilikaudelta 2025	6
Maksetut vuosi- ja kokouspalkkiot	6
Toimitusjohtajan palkitseminen	7
Lyhyen aikavälin kannustimien tulokset	8
Lyhyen aikavälin kannustin vuodelta 2024, maksettiin vuonna 2025	8
Lyhyen aikavälin kannustin vuodelta 2025, maksetaan vuonna 2026	8
Lyhyen aikavälin kannustin vuodelta 2026, maksetaan vuonna 2027	9
Osakepohjaiset kannustimet	10
Vuonna 2025 maksetut osakepohjaiset kannustimet	10
Vuonna 2026 maksettavat osakepohjaiset kannustimet	10
Käynnissä olevat osakepohjaiset kannustinjärjestelmät	11
Käynnissä olevien osakepohjaisten kannustinjärjestelmien ehtojen pääkohdat	11

Puheenjohtajan esipuhe

Vuosi 2025 oli Orionille merkittävien muutosten aikaa, kun strategiamme toteutus siirtyi seuraavaan vaiheeseen ja samalla vahvistimme toteutuksesta vastaavien henkilöiden tukemista, palkitsemista ja sitouttamista. Hallituksena pidimme huolen siitä, että palkitsemisjärjestelmämme vahvistavat strategian toimeenpanoa, tukevat suorituskulttuuriamme ja lisäävät palkitsemisen avoimuutta.

Tästä syystä otimme vuonna 2025 käyttöön Orionin ensimmäiset palkitsemisperiaatteet, joiden tarkoituksena on kuvata selkeästi ja läpinäkyvästi, miten palkitsemispäätöksiä tehdään ja miten palkitsemisprosesseja sovelletaan maailmanlaajuisesti koko organisaatiossa. Samalla uudistimme kannustinjärjestelmiämme – kyse ei ollut teknisestä, vaan strategisesta muutoksesta. Orionin kasvaessa ja muuttuessa yhä globaalimmaksi tarvitsemme palkitsemisjärjestelmiä, jotka ovat oikeudenmukaisia, ymmärrettäviä ja motivoivia kaikissa Orionin toimintamaissa, kaikissa tehtävissä ja kaikilla organisaatiotasolla. Järjestelmissä on myös oltava selkeä yhteys yksilön panoksen, yrityksen tuloksen ja pitkän aikavälin omistaja-arvon välillä.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän uudistaminen vuonna 2025 oli tärkeä askel eteenpäin. Yhdenmukaistamalla järjestelmän periaatteet koko organisaatiossa vahvistimme avoimuutta, johdonmukaisuutta ja linjautumista strategiisiin painopisteisiimme. Uudistus tukee kulttuuria, jossa vahva suoriutuminen tunnustetaan tasapuolisesti riippumatta siitä, missä päin Orionin organisaatiota työ tehdään.

Otimme käyttöön uuden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän, johon osallistuu aiempaa suurempi osa ylemmästä johdosta. Ohjelma perustuu selkeisiin periaatteisiin, joiden mukaan osallistujille myönnettävien osakkeiden määrä määritetään. Tämä heijastaa sitoutumistamme oikeudenmukaisuuteen, pitkäjänteiseen arvонуontiin ja Orionin johtohenkilöiden vahvaan yhteiseen vastuunottoon. Osakkeenomistajien ja ylimmän johdon tavoitteiden yhdenmukaisuuden vahvistamiseksi hallitus päätti nostaa toimitusjohtajan osakeomistusvaatimuksen 150 prosentista 200 prosenttiin toimitusjohtajan vuosipalkasta.

Hallitus on sitoutunut varmistamaan, että palkitseminen tukee jatkossakin yhtiön kasvua, vastuullista johtamista ja arvон luomista kaikille osakkeenomistajille. Uskomme, että vuonna 2025 toteutetut muutokset vahvistavat tätä päämäärää entisestään.



Veli-Matti Mattila
Hallituksen puheenjohtaja

Johdanto

Orion Oyj:n palkitsemisraportissa kuvataan Orionin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista vuonna 2025. Orionin henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on laatinut raportin suomalaisten listayhtiöiden hallinnointikoodin (Hallinnointikoodi 2025) mukaisesti kuvatakseen Orionin palkitsemiskäytäntöjä ja toteutunutta palkitsemista läpinäkyvästi.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkkiot perustuvat Orionin palkitsemispolitiikkaan, jonka varsinainen yhtiökokous hyväksyi maaliskuussa 2024. Poliittika on voimassa meneillään olevan nelivuotiskauden ajan.

Tässä raportissa kuvataan Orionin palkitsemista ohjaavat periaatteet ja miten niitä sovellettiin käytännössä vuonna 2025, sekä miten palkitseminen tukee strategian toteuttamista, suorituskulttuuria ja pitkän aikavälin arvonluontia osakkeenomistajille.

Tämä palkitsemisraportti on läpinäkyvämpi esitys Orionin kannustinjärjestelmistä kuin yksikään aiemmista raporteista. Raportissa kerrotaan päättyneen ansaintajakson lyhyen aikavälin ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteet, ansaintakriteerit, painotukset ja tulokset, jotta lukija voi arvioida, miten suoritukset ovat vastanneet hyväksytyjä kannustinjärjestelmiä.

Lisäksi raportissa kerrotaan ensimmäistä kertaa myös meneillään olevista kannustinjärjestelmistä ja esitetään niiden tavoitteet ja painotukset. Tämän avoimemman tiedonjaon tarkoituksena on selventää, miten nykyiset kannustinjärjestelmät tukevat Orionin strategisia aloitteita.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän osalta yksittäisten henkilökohtaisten tavoitteiden julkistaminen on rajoitettua, koska ne liittyvät läheisesti kaupallisesti arkaluonteisiin hankkeisiin. Kaikki muut kannustinjärjestelmien mittarit ja tulokset raportoidaan kokonaisuudessaan.

Palkitseminen Orionilla

Orion pyrkii varmistamaan, että palkitseminen on suoritusperusteista, johdonmukaista ja oikeudenmukaista sekä kilpailukykyistä ja kustannustehokasta. Orion on sitoutunut kehittämään vahvan suoritusperusteisen palkitsemiskulttuurin, joka yhdessä ei-rahallisten palkitsemiskäytäntöjen kanssa pyrkii sitouttamaan osaavia ja motivoituneita työntekijöitä, pitämään heidät yhtiössä ja samalla yhteensovittamaan heidän etunsa Orionin pitkän aikavälin liiketoiminta- ja arvonluontitavoitteiden kanssa.

Muuttuvilla palkanosilla on keskeinen asema Orionin palkitsemisessa. Lyhyen aikavälin kannustimet keskittyvät ensisijaisten vuositason strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen, kun taas pitkän aikavälin kannustimilla tuetaan kestävä arvonluontia useamman vuoden aikana.

Toimitusjohtajan ja ylimmän johdon palkitseminen on suunniteltu siten, että yhtiön tuloksen, strategisen toimeenpanon ja yksilöllisen panoksen välillä on vahva yhteys. Osakeomistusta koskevat vaatimukset ja pitkän aikavälin kannustimet yhdenmukaistavat entistä selkeämmin johdon ja osakkeenomistajien etuja ja tukevat pitkän aikavälin päätöksentekoa. Vuonna 2025 hallitus edelleen vahvisti yhdenmukaisia tavoitteita korottamalla toimitusjohtajan osakeomistusvaatimusta 150 prosentista 200 prosenttiin vuoden peruspalkasta.

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista nimitysvaliokunnan suositusten perusteella. Orionin pitkäaikainen käytäntö maksaa hallituspalkkiot osittain osakkeina ja hallituksen jäsenten osakeomistusvaatimus edistävät etujen yhteensovittamista osakkeenomistajien kanssa.

Palkitseminen vuonna 2025

Vuonna 2025 Orion toteutti kaksi merkittävää palkitsemisjärjestelmä uudistusta. Yhtiö uudisti ja yhdenmukaisti kattavasti lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) rakennetta organisaatiossa. Tavoitteena oli lisätä läpinäkyvyyttä, johdonmukaisuutta sekä strategian toimeenpanoa suorituksen mittaamisessa ja palkitsemisessa. Soveltamalla yhteisiä periaatteita ja selkeämpiä suorituskriteerejä eri maissa ja toiminnoissa vahvistetaan Orion suorituskulttuuria, jossa tuloksia ja panosta arvioidaan maailmanlaajuisesti vertailukelpoisella ja oikeudenmukaisella tavalla.

Orion otti vuonna 2025 käyttöön uuden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI). Ohjelma laajensi osallistujajoukkoa ylemmässä johdossa ja omaksui pohjoismaisen kannustinrakenteen, jossa myönnettävät palkkiot sidotaan tehtävuokkaan, peruspalkkaan ja osakekurssin kehitykseen. Muutos tukee tasapuolisuutta, varmistaa kustannusten kohtuullisuuden, vahvistaa pitkän aikavälin kannustimien yhteyttä kokonaispalkitsemiseen ja lisää johdon ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukaisuutta selkeämmin omistajuutta korostavan mallin kautta.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2025 koostui kiinteästä vuosipalkasta, lyhyen aikavälin kannustimista, pitkän aikavälin osakepohjaisista kannustimista sekä lisäeläkkeestä, ja muuttuvat palkanosat muodostivat merkittävän osan kokonaispalkkiosta. Tavoitteet perustuivat tasapainoiseen yhdistelmään taloudellisia mittareita sekä strategian toteutusta mittaavia ja kestävyyyteen liittyviä mittareita. Lyhyen aikavälin kannustimien tavoitteisiin sisältyivät strategian toteuttamisen keskeiset painopisteet, kuten Orionin tutkimus- ja kehitysportfolio, organisaation kyvykkyyksien kehittäminen, palvelutaso ja työturvallisuus.

Uudessa pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä kestävä kehitys mitattiin CO₂-päästöjen vähentämistavoitteella, Science Based Targets -aloitteen (SBTi) mukaisesti. Tavoite toimii mitattavana, vaativana pitkän aikavälin ESG-kehityksen mittarina.

Nämä muutokset vahvistivat Orionin palkitsemisjärjestelmää strategian toimeenpanoa, vastuullisuutta ja kestävä arvonluontia tukevana välineenä.

Orionin pitkän aikavälin tulokseen sidottu palkitseminen

Orionin liiketoiminta jatkui vahvana vuonna 2025, ja kehitys oli myönteistä kaikissa liiketoimintayksiköissä. Alalle tyypillisesti kehitys- ja myyntikumppaneilta saadut merkittävät etappimaksut aiheuttavat vaihtelua vuosien välillä. Yhtiö on erityisen tyytyväinen kykyynsä kasvattaa perusliiketoimintaa ja kannattavuutta. Keskeisten tuotteiden, kuten Nubeqan®, jatkuvan menestyksen ansiosta Orionilla on hyvät edellytykset jatkaa kasvua.

Toimitusjohtajan palkitseminen heijastaa tätä hyvää tulosta, sillä sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustimet ovat suoraan sidoksissa Orionin taloudelliseen tulokseen. Vuonna 2025 toimitusjohtajan palkitseminen kasvoi muuttuvien palkanosien myötä samassa tahdissa yhtiön taloudellisen suoriutumisen kanssa. Toimitusjohtajan palkkioiden suhde yhtiön keskimääräiseen työntekijäpalkkioon kasvoi viime vuoden aikana, erityisesti pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustimen vaikutuksesta Kun yhtiö jatkaa kasvuaan ja sopeutuu toimialan muutoksiin, toimitusjohtajan palkitsemisrakenne varmistaa, että johdon kannustimet ovat linjassa liiketoiminnan pitkäaikaisen menestyksen kanssa.

Alla olevassa taulukossa esitetään hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle ja keskimääräiselle Orionin työntekijälle maksetut palkkiot viimeisen kuuden 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 lisäeläkejärjestelystä. Orionin työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitys lasketaan henkilöstökuluista (mukaan lukien henkilösivukulut) jakamalla ne keskimääräisellä henkilöstön määrällä vuoden aikana.

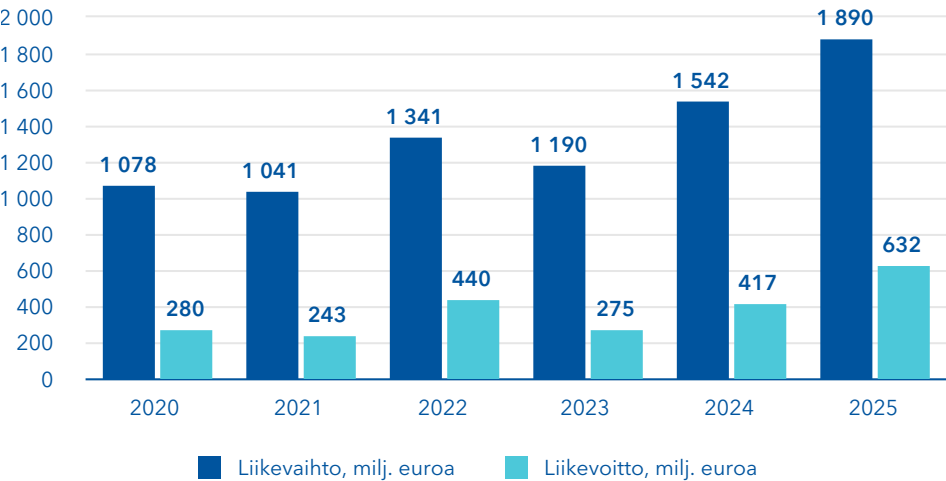
Maksetut palkkiot, euroa

	2020	2021	2022	2023	2024*	2025*
Hallituksen puheenjohtaja	111 000	123 000	111 600	123 400	121 600	137 271
Hallituksen varapuheenjohtaja, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja, tutkimusvaliokunnan puheenjohtaja**	117 600	144 200	140 300	153 500	156 931	176 522
Muut hallituksen jäsenet (keskiarvo)	53 360	61 700	61 700	62 360	63 980	70 136
Toimitusjohtaja	1 634 434	1 800 401	1 291 548	1 978 786	2 254 826	3 047 896
Keskimääräinen Orionin työntekijä	66 102	68 483	68 928	72 274	76 589	80 625

* Yhtiön hallituksen jäsenten puolesta maksama varainsiirtovero on sisällytetty vuonna 2024 ja 2025 maksettuihin palkkioihin.

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

Orion-konsernin taloudellista kehitystä koskevat tunnusluvut



Vuosi- ja kokouspalkkiot lasketaan jakamalla kokonaispalkkiot hallituksen jäsenten lukumäärällä. Palkkiot esitetään keskiarvoina alla olevassa taulukossa. Keskimääräinen palkkio riippuu hallitukseen kullekin toimikaudelle valittujen jäsenten lukumäärästä sekä hallituksen valiokuntien kokoonpanosta ja kokoustiheydestä.

Hallituksen palkkiot tilikaudelta 2025

Hallituksen palkkiot perustuvat hallitus- ja valiokuntatyöskentelyyn. Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan nimitysvaliokunnan suositusten perusteella. Hallituksen tehtävien ja vastuiden luonteen vuoksi hallituksen jäsenet eivät osallistu yhtiön kannustinjärjestelmiin. 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 vuosipalkkioon. Lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkio jokaisesta kokouksesta, johon he osallistuvat.

Nimitysvaliokunta tarkastelee hallituksen palkitsemista koskevia vertailutietoja määrittääkseen sopivan markkinatason hallituksen puheenjohtajalle, hallituksen varapuheenjohtajalle ja jäsenille.

Vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen vuosipalkkiot maksettiin 60-prosenttisesti rahana ja 40-prosenttisesti yhtiön osakkeina (Orion Oyj:n B-osake). Nimitysvaliokunnan vuoden 2025 varsinaiselle yhtiökokoukselle tekemän suosituksen mukaisesti hallituksen vuosipalkkioita korotettiin.

Hallituksen jäsenten vuosipalkkiot vuonna 2025 olivat seuraavat:

- 112 000 euroa hallituksen puheenjohtajalle
- 68 500 euroa hallituksen varapuheenjohtajalle, tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle ja tutkimusvaliokunnan puheenjohtajalle
- 56 000 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

Suomen ulkopuolella vakinaisesti asuvien hallituksen jäsenten kokouspalkkiot kaksinkertaistettiin, jos kokous pidettiin jäsenen asuinmaan ulkopuolella ja hallituksen jäsen osallistui kokoukseen fyysisesti.

Maksetut vuosi- ja kokouspalkkiot

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

Hallituksen jäsenet 31.12.2025	Kokonais- vuosipalkkio*	Palkkiosta B-osakkeina maksettu osuus, kpl	Osakepalkkion osuus vuosipalkkiosta	Rahaosuus vuosipalkkiosta**	Kokouspalkkiot	Yhteensä	Jäsenyydet valiokunnissa
Veli-Matti Mattila, puheenjohtaja	112 671	830	44 766	67 905	24 600	137 271	Henkilöstö- ja palkitsemis (puheenjohtaja), nimitys
Hilpi Rautelin, varapuheenjohtaja	68 911	508	27 399	41 512	26 100	95 011	Tutkimus (puheenjohtaja), henkilöstö- ja palkitsemis, nimitys (puheenjohtaja)
Kari Jussi Aho	56 336	415	22 383	33 953	12 000	68 336	Henkilöstö- ja palkitsemis, tutkimus
Maziar Mike Doustdar	56 336	415	22 383	33 953	10 200	66 536	Henkilöstö- ja palkitsemis
Ari Lehtoranta	68 911	508	27 399	41 512	12 600	81 511	Tarkastus (puheenjohtaja)
Eija Ronkainen	56 336	415	22 383	33 953	12 000	68 336	Tarkastus, tutkimus
Henrik Stenqvist	56 336	415	22 383	33 953	16 800	73 136	Tarkastus
Karen Lykke Sørensen	56 336	415	22 383	33 953	18 000	74 336	Tarkastus, tutkimus
Hallituksen palkkiot yhteensä	532 173	3 921	211 479	320 694	132 300	664 473	

* Vuosipalkkion määrän pieni vaihtelu johtuu varainsiirtoverosta, jonka yhtiö maksaa hallituksen jäsenten puolesta.

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

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan kokonaispalkkio vuonna 2025 (euroa)

Toimitusjohtaja	Kiinteät palkkiot	Muuttuvat palkkiot				Lisäeläkkeet	Yhteensä
	Kiinteä vuosipalkka (sisältäen luontoisedut)	Lyhyen aikavälin kannustin	Osakeperusteisen kannustinjärjestelmän rahaosuus (sis. varainsiirtoveron)	Osakeperusteisen kannustinjärjestelmän osakepalkkion osuus	Osakeperusteisen kannustinjärjestelmän B-osakkeina maksettu osuus, kpl		
Liisa Hurme	668 548	472 314	847 173	913 169	17 000	146 692	3 047 896
Osuus kokonaispalkkiosta, %	22 %	73 %				5 %	100 %

Orion vertaa säännöllisesti toimitusjohtajan palkitsemista suurten suomalaisten pörssiyritysten muodostamaan verrokkiryhmään varmistaakseen, että toimitusjohtajan palkitsemisen taso on tarkoituksenmukainen ja kilpailukykyinen. Palkkamarkkinoiden kehitys, yhtiön suoriutuminen ja yksilöllinen suoriutuminen otetaan huomioon mahdollista palkankorotusta arvioitaessa, ja kaikki muutokset hyväksyy aina hallitus. Toimitusjohtajan palkitseminen ja muut palvelussuhteen ehdot olivat vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen hyväksymän palkitsemispolitiikan mukaisia.

Vuonna 2025 toimitusjohtajan kiinteä vuosipalkka oli 668 548 euroa. Kiinteä palkka sisältää luontoisetuina auto- ja matkapuhelinedun. Muuttuvat palkanosat eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet muodostavat merkittävän osan toimitusjohtajan palkitsemisesta. Vuonna 2025 maksettujen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinten osuus kokonaispalkkiosta oli noin 73 prosenttia ja kiinteän vuosipalkan osuus noin 22 prosenttia.

Toimitusjohtajalle maksetun lisäeläkkeen osuus oli noin 5 prosenttia kokonaispalkitsemisesta. Vuonna 2025 maksetut lyhyen aikavälin kannustimet perustuvat kalenterivuotta 2024 vastaavaan ansaintajaksoon. Vuonna 2025 maksetut osakepohjaiset kannustimet perustuvat pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään 2022 (ansaintajakso 2022-2024). Toimitusjohtaja ei saanut muita taloudellisia etuja vuonna 2025.

Lyhyen aikavälin kannustimien tulokset

Lyhyen aikavälin kannustin vuodelta 2024, maksettiin vuonna 2025

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimen enimmäispalkkio vuonna 2024 vastasi 12:ta kuukausipalkkaa.

Alla olevassa taulukossa esitetään lyhyen aikavälin kannustintavoitteet, mukaan lukien niiden painotukset, tulokset ja toteutunut maksu ansaintajaksolla 2024. Vuodelta 2024 kertynyt lyhyen aikavälin kannustin maksettiin maaliskuussa 2025.

Ansainta-jakso	Tavoitteet	Painoarvo, %	Ansaintakriteerit			Lyhyen aikavälin kannustimien tulokset			
			Kynnystaso	Tavoitetaso	Maksimi	Toteuma, %	Ansaintamahdollisuus, maksimi	Maksettu palkkio	Maksuvuosi
2024	Liikevoitto, milj. EUR	30 %	308	346	384	100 %	12 kk:n palkka	8,92 kk:n palkka 472 314 euroa	2025
	Liikevaihto (lukuun ottamatta Nubeqa®-etappimaksuja, tablettien myyntiä ja rojalteja) milj. EUR	20 %	895	1 015	1 135	59,43 %			
	Henkilökohtaiset tavoitteet	50 %				64,98 %			
	Yritysstrategian kehittäminen	9 %							
	T&K-portfolion edistäminen	9 %							
	Skenaariot ja suunnitelma Yhdysvaltain markkinoille	9 %							
	Future 2025 -ohjelman onnistunut toteutus	9 %							
	Johtaminen ja osaamisen kehittäminen	9 %							
	ESG-indikaattori	5 %							

Lyhyen aikavälin kannustin vuodelta 2025, maksetaan vuonna 2026

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimen enimmäispalkkio vuonna 2025 vastasi 100 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta.

Alla olevassa taulukossa esitetään lyhyen aikavälin kannustintavoitteet, mukaan lukien niiden painotukset, tulokset ja toteutunut maksu ansaintajaksolla 2025. Vuodelta 2025 kertynyt lyhyen aikavälin kannustin maksetaan maaliskuussa 2026.

Ansainta-jakso	Tavoitteet	Painoarvo, %	Ansaintakriteerit			Lyhyen aikavälin kannustimien tulokset			
			Kynnystaso	Tavoitetaso	Maksimi	Toteuma, %	Ansaintamahdollisuus, maksimi	Maksettava palkkio	Maksuvuosi
2025	Liikevoitto milj. EUR	30 %	350	400	450	100 %	100 % kiinteästä vuosipalkasta	481 118 euroa	2026
	Liikevaihto (lukuun ottamatta Nubeqa®-etappeja, tablettien myyntiä ja rojalteja) milj. EUR	30 %	1 030	1 075	1 120	72,30 %			
	Henkilökohtaiset tavoitteet	40 %				49,8 % (keskiarvo)			
	T&K-portfolion edistäminen	15 %							
	Palvelutason kehittäminen	10 %							
	Uusien suorituksen johtamisprosessien käyttöönotto	10 %							
	ESG: LTIF	2,5 %							
	ESG: Turvallisuuskeskustelujen loppuunsaattamisaste	2,5 %							

Lyhyen aikavälin kannustin vuodelta 2026, maksetaan vuonna 2027

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimen enimmäispalkkio vuonna 2026 vastaa 100% kiinteästä vuosipalkasta.

Taloudelliset tavoitteet 60 prosentin painotuksella liittyivät Orionin kannattavuuteen ja liikevaihtoon (lukuun ottamatta Nubeqa®-etappimaksuja, tablettien myyntiä ja rojalteja).

Toimitusjohtajalle asetetut henkilökohtaiset tavoitteet, joiden painoarvo on 40 %, liittyvät tutkimus- ja kehitystoiminnan edistämiseen, palvelutason kehittämiseen, henkilöstön sitoutumiseen ja työturvallisuuden kehittämiseen. Alla olevassa taulukossa esitetään lyhyen aikavälin kannustintavoitteet ja maksimiansaintamahdollisuus. Vuodelta 2026 ansaittava lyhyen aikavälin kannustin maksetaan maaliskuussa 2027.

Ansainta-jakso	Tavoitteet	Paino-arvo, %	Ansainta-mahdollisuus, maksimi	Maksuvuosi
2026	Liikevoitto	30 %	100 % vuotuisesta kiinteästä palkasta	2027
	Liikevaihto (lukuun ottamatta Nubeqa®-etappimaksuja, tablettien myyntiä ja rojalteja)	30 %		
	Henkilökohtaiset tavoitteet	40 %		
	T&K-portfolion edistäminen			
	Palvelutason kehittäminen			
	Henkilöstö: eNPS:n kehittäminen			
	ESG: LTIF			
	ESG: Turvallisuuskeskustelujen loppuunsaattamisaste			

Osakepohjaiset kannustimet

Vuonna 2025 maksetut osakepohjaiset kannustimet

Toimitusjohtaja on osallistunut vuonna 2022 alkaneeseen osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään ensin globaalien toimintojen johtajana (Senior Vice President, Global Operations) ja marraskuusta 2022 alkaen toimitusjohtajana. Vuonna 2025 toimitusjohtaja sai osakepalkkioita ansaintajaksolta 2022-2024. Kauden 2022-2024 osakepohjaisen kannustinjärjestelmän mukaisesti toimitusjohtaja oli oikeutettu saamaan palkkiona 17 000 Orion Oyj:n B-osaketta.

Osakkeet luovutettiin 10.3.2025. Osakepalkkion arvo on laskettu Orion Oyj:n B-osakkeen luovutuspäivän vaihdolla painotetun kesikurssin perusteella. Osakepalkkion lisäksi toimitusjohtajalle maksetaan rahapalkkio. Järjestelmän ehtojen mukaisesti osakepalkkiota pienennettiin, koska kokonaispalkkio ylitti palkkion maksimimäärän, joka oli kolme kertaa toimitusjohtajan kiinteä vuosipalkka. Lisäksi toimitusjohtajan puolesta maksettiin osakepalkkioon liittyvä varainsiirtovero ohjelman ehtojen mukaisesti.

Osakepohjainen kannustinjärjestelmä		Ansaintakriteerit						Ansaintamahdollisuus, maksimi*	Maksettu palkkio	Maksuvuosi
		Tavoitteet	Painoarvo, %	Kynnystaso	Tavoitetaso	Maksimi	Toteuma, %			
LTI 2022	2022-2024	Liikevoitto (keskimäärin 2022-2024, milj. euroa)	60 %	269	299	329	100 %	20 833 kpl Orion Oyj:n B-osaketta ja osakkeiden arvoa vastaava määrä rahaa	17 000 kpl Orion Oyj:n B-osaketta ja rahapalkkio. Maksettujen osakkeiden määrää vähennettiin ohjelman ehtojen mukaisesti.	2025
		Liikevaihto (keskimäärin 2022-2024, milj. euroa)	40 %	1 093	1 214	1 335	100 %			

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

Vuonna 2026 maksettavat osakepohjaiset kannustimet

Toimitusjohtaja on osallistunut vuonna 2022 alkaneeseen osakepohjaiseen kannustinohjelmaan. Vuonna 2026 toimitusjohtaja saa osakepalkkioita ansaintajaksolta 2023-2025. Kauden 2023-2025

osakepohjaisen kannustinjärjestelmän mukaisesti toimitusjohtaja on oikeutettu saamaan enintään 25 000 Orion Oyj:n B-osakkeen suuruisen palkkion. Osakkeet luovutetaan maaliskuussa 2026. Osakepalkkion arvo lasketaan Orion Oyj:n B-osakkeen luovutuspäivän vaihdolla painotetun kesikurssin perusteella. Osakepalkkion lisäksi toimitusjohtajalle maksetaan rahapalkkio, jonka määrä on enintään osakepalkkion arvo. Lisäksi toimitusjohtajan puolesta maksetaan osakepalkkioon liittyvä varainsiirtovero ohjelman ehtojen mukaisesti.

Osakepohjainen kannustinjärjestelmä		Ansaintakriteerit						Ansaintamahdollisuus, maksimi	Maksettava palkkio	Maksuvuosi
		Tavoitteet	Painoarvo, %	Kynnystaso	Tavoitetaso	Maksimi	Toteuma, %			
LTI 2022	2023-2025	Liikevoitto (keskimäärin 2023-2025, milj. euroa)	60 %	285	315	345	100 %	25 000 kpl Orion Oyj:n B-osaketta ja osakkeiden arvoa vastaava määrä rahaa	25 000 kpl Orion Oyj:n B-osaketta ja osakkeiden arvoa vastaava rahapalkkio. Maksettavien osakkeiden tai rahapalkkion määrää voidaan pienentää, mikäli palkkion maksimimäärä ylittyy.	2026
		Liikevaihto (keskimäärin 2023-2025, milj. euroa)	40 %	1 245	1 365	1 485	100 %			

Käynnissä olevat osakepohjaiset kannustinjärjestelmät

Osakepohjainen kannustinjärjestelmä (LTI)	Ansaintajakso	Tavoitteet	Painoarvot, %	Ansaintamahdollisuus, maksimi	Maksuvuosi
LTI 2022	2024-2026	Liikevoitto (keskimäärin 2024-2026, milj. euroa)	60 %	25 000 kpl Orion Oyj:n B-osaketta ja osakkeiden arvoa vastaava rahapalkkio.	2027
		Liikevaihto lukuun ottamatta Nubeqa®-etappimaksuja, tablettien myyntiä ja rojalteja (keskimäärin 2024-2026, milj. euroa)	40 %		
LTI 2025	2025-2027	Liikevoitto (keskimäärin 2025-2027, milj. euroa)	45 %	51 145 osaketta, brutto. Maksetaan osittain Orion Oyj:n B-osakkeina ja osittain rahapalkkiona	2028
		Liikevaihto lukuun ottamatta Nubeqa®-etappimaksuja, tablettien myyntiä ja rojalteja (keskimäärin 2025-2027, milj. euroa)	45 %		
		ESG-kriteeri (Orion scope 1 ja 2 kumulatiiviset CO ₂ -päästöt 2025-2027)	10 %		

Käynnissä olevien osakepohjaisten kannustinjärjestelmien ehtojen pääkohdat

Toimitusjohtajan osakeomistusvaatimus, joka on 200 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta, tukee johdon sitoutumista pitkän aikavälin arvonluontiin. Osakepohjainen kannustinjärjestelmä vahvistaa tätä tavoitetta ansaintajaksojen kautta, joista kukin kestää kolme (3) vuotta. Osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä maksettavia palkkioita voidaan leikata, jos yhtiön asettamat rajat osakepohjaisille kannustinpalkkioille yhden kalenterivuoden aikana ylittyvät.

Vuosina 2022 ja 2025 käynnistettyjen osakepohjaisten kannustinjärjestelmien osalta hallitus varaa itselleen oikeuden perua tai periä palkkioita takaisin joko kokonaan tai osittain tietyissä olosuhteissa. Näitä ovat esimerkiksi:

- konsernin tilinpäätökseen tehtävät takautuvat korjaukset, jotka vaikuttavat palkkiolaskelmaan,
- järjestelmän ansaintakriteerien tai tavoitteiden manipulointi, ja
- lain tai yhtiön eettisten toimintaperiaatteiden vastaiset toimet.

Oikeus perua tai periä palkkioita takaisin on voimassa kolme (3) vuotta kannustimien maksupäivästä.

Orion Oyj

Orionintie 1, PL 65

02101 Espoo

Puhelin: 010 4261

www.orionpharma.com

Seuraa Orionia

sosiaalisessa mediassa

