

PALKITSEMISRAPORTTI 2022

Orthex Oyj:n (”Orthex” tai ”yhtiö”) palkitsemisraportti tilikaudelta 2022 on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistyksen julkaiseman Hallinnointikoodin 2020 ja muun soveltuvan sääntelyn mukaisesti. Hallinnointikoodi on saatavilla yhdistyksen verkkosivuilla (www.cgfinland.fi). Palkitsemisraportti julkaistaan samanaikaisesti hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevan selvityksen, toimintakertomuksen, tilinpäätöksen ja vastuullisuusraportin kanssa yhtiön verkkosivuilla osoitteessa www.investors.orthexgroup.com/fi. Yhtiön hallitus on valmistellut ja hyväksynyt tämän palkitsemisraportin ja se esitetään osakkeenomistajille 18.4.2023 pidettävässä varsinaisessa yhtiökokouksessa osakkeenomistajien neuvoo-antavaa päätöstä varten.

Tässä palkitsemisraportissa kerrotaan, miten Orthex on soveltanut yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa 6.4.2022 hyväksyttyä palkitsemispolitiikkaa. Palkitsemisraportissa selostetaan hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle tilikauden 2022 aikana maksetut palkkiot ja muut taloudelliset etuudet. Lisäksi palkitsemisraportissa verrataan hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen kehitystä yhtiön työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja yhtiön taloudelliseen kehitykseen viimeisen viiden vuoden aikana.

Yhtiön hallitus on päättänyt muuttaa yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikkaa siten, että palkitsemispolitiikassa määritellään selkeät enimmäismäärät toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioille ja että yhtiön mahdollinen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä voi olla muu kuin osakepohjainen. Päättäessään muuttaa palkitsemispolitiikkaa hallitus otti huomioon osakkeenomistajien kannanotot, jotka esitettiin palkitsemispolitiikan hyväksynnän yhteydessä vuoden 2022 yhtiökokouksessa. Hallitus ehdottaa vuoden 2023 varsinaiselle yhtiökokoukselle, että yhtiökokous hyväksyy muutetun palkitsemispolitiikan. Palkitsemispolitiikkaa koskeva yhtiökokouksen päätös on neuvoo-antava.

Johdanto

Orthexin palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on edistää yhtiön kilpailukykyä ja tukea yhtiön strategian toteuttamista. Palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on myös sitouttaa avainhenkilöitä pitkäjänteiseen työhön henkilökohtaisten ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja omistaja-arvon kasvattamiseksi.

Toimiva ja kilpailukykyinen palkitseminen on olennainen väline kyvykkään johdon palkkaamiseksi yhtiöön, mikä puolestaan edistää yhtiön taloudellista menestystä ja hyvän hallinnoinnin toteuttamista. Palkitseminen tukee yhtiön strategian toteuttamista sekä pitkän aikavälin tuloksellisuutta ja edistää yhtiön kilpailukykyä.



Yhteenveto palkitsemisesta tilikaudella 2022

Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan toteutunut palkitseminen vuonna 2022 oli palkitsemispolitiikan mukaista. Orthex ei poikennut palkitsemispolitiikasta hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisessa eikä käyttänyt oikeuttaan palkkioiden takaisinperintään vuoden 2022 aikana.

Tilikaudella 2022 hallituksen jäsenille maksettiin kiinteät kuukausipalkkiot. Maksettujen palkkioiden suuruus riippui roolista: hallituksen puheenjohtaja – hallituksen jäsen. Hallituksen kuukausipalkkiot säilyivät yhtiökokouksen 2022 päätöksen perusteella ennallaan. Maksetut palkkiot on esitetty kohdassa ”Hallituksen palkitseminen”.

Toimitusjohtajalle tilikaudella 2022 maksettu kokonaispalkitseminen koostui kiinteästä peruspalkasta luontoisetuineen ja vuoden 2021 suorituksen perusteella maksetusta muuttuvasta lyhyen aikavälin kannustinpalkkiosta. Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot tilikaudella 2022 olivat yhteensä 527 189 euroa. Näistä muuttuvan palkitsemisen osuus oli 19 prosenttia. Orthexillä ei ole pitkän aikavälin osakepohjaisia tai muita kannustinjärjestelmiä, mikä osaltaan selittää toimitusjohtajan muuttuvan palkitsemisen osuutta kokonaispalkitsemisesta. Toimitusjohtajan palkitsemisessa ei ole tapahtunut muutoksia yhtiön vuonna 2021 tapahtuneen listautumisen jälkeen. Toimitusjohtajalle maksetut palkat ja palkkiot on esitetty kohdassa ”Toimitusjohtajan palkitseminen”.

Konsernin taloudellisen tuloksen ja palkitsemisen kehitys

Seuraavassa taulukossa esitetään hallituksen ja toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisen kehitys verrattuna Orthexin henkilöstön keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen sekä yhtiön taloudelliseen kehitykseen viimeisen viiden vuoden aikana.

Kokonaispalkitsemisen kehitys ja taloudellinen kehitys viimeisen viiden vuoden aikana

EUR tuhatta	2022	2021	2020	2019	2018, FAS
Liikevaihto	84 048	88 694	75 865	66 427	62 490
Oikaistu EBITA	5 490	10 996	12 933	7 593	5 227
Hallitus ¹⁾	144	126	71	58	41
Toimitusjohtaja ¹⁾	527	478	367	302	259
Henkilöstön keskimääräinen palkitseminen ²⁾	55	58	55	53	51

¹⁾ Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemista tarkistettiin yhtiön listautumisen yhteydessä maaliskuussa 2021.

²⁾ Henkilöstön keskimääräinen palkitseminen on henkilöstön kokonaispalkitseminen jaettuna henkilöstön keskimääräisellä lukumäärällä vuoden aikana.

Hallituksen palkitseminen

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista. Ehdotuksen hallituksen jäsenten palkitsemisesta vuoden 2022 varsinaiselle yhtiökokoukselle valmisti yhtiön osakkeenomistajien nimitystoimikunta.

Yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenten palkkiot pysyvät ennallaan ja vuonna 2022 hallituksen puheenjohtajalle maksettiin 4 000 euron kuukausipalkkio ja hallituksen muille jäsenille 2 000 euron kuukausipalkkio.

Hallituksen palkkiot maksettiin kuukausittain rahana. Hallituksen kokouksista ei maksettu kokouspalkkioita. Yhtiön hallituksen jäsenten palkkioihin ei liity eläkemaksuja, eivätkä hallituksen jäsenet ole Orthexin kannustinjärjestelmien piirissä.

Hallitustyöskentelystä aiheutuneet kohtuulliset matka- ja muut kulut korvattiin yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Hallituksen jäsenille vuonna 2022 maksetut palkkiot käyvät ilmi oikealla olevasta taulukosta. Hallituksen jäsenet eivät saaneet muita taloudellisia etuuksia.

Hallituksen palkitseminen 2022

EUR	Palkkio
Sanna Suvanto-Harsaae	48 000
Markus Hellström ¹⁾	18 000
Satu Huber	24 000
Ari Jokelainen ²⁾	6 000
Juuso Kivinen ²⁾	6 000
Jyrki Mäki-Kala ¹⁾	18 000
Jens-Peter Poulsen	24 000
Yhteensä	144 000

¹⁾ Hallituksen jäsen 6.4.2022 alkaen

²⁾ Hallituksen jäsen 6.4.2022 saakka



Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta. Orthexin toimitusjohtajana on vuodesta 2010 alkaen toiminut Alexander Rosenlew. Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta luontoisetuineen ja muutuvasta lyhyen aikavälin kannustinpalkkiosta. Orthexilla ei vuonna 2022 ollut pitkän aikavälin osakepohjaisia tai muita kannustinjärjestelmiä. Toimitusjohtajan palkitsemisen tavoitteena on ohjata yhtiön strategisten tavoitteiden toteuttamista ja sitä kautta edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja omistaja-arvon suotuisaa kehitystä. Toimitusjohtajan merkittävä osakeomistus (11,7 %) yhtiössä vahvistaa toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhteneväisyyttä.

Orthexin muuttuvan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisesti toimitusjohtajalle voidaan myöntää vuosittain suoriteperusteisia rahana maksettavia kannustinpalkkioita hänen kiinteän vuosipalkkansa lisäksi. Kannustinjärjestelmän tavoitteena on kannustaa toimitusjohtajaa sitoutumaan yhtiöön ja motivoida häntä parhaaseen mahdolliseen tulokseen. Lisäksi kannustinjärjestelmän tarkoituksena on kannustaa toimitusjohtajaa työskentelemään tavalla, joka tukee Orthexin strategiaa, kasvua ja kilpailukykyä.

Vuosittain alkavien lyhyen aikavälin kannustinohjelmien mukaiset kannustinpalkkiot ovat harkinnanvaraisia ja sidottu Orthexin liiketoiminnan tulokseen sekä relevanttien suorituskyvyn mittareiden ja/tai yksilöllisten suoritusvoitteiden saavuttamiseen. Yhtiön hallitus määrittää ja hyväksyy vuosittain etukäteen kannustinjärjestelmän ehdot ja tavoitteet, mukaan lukien suorituskyvyn mittarit ja painoarvot. Vuonna 2022 toimitusjohtajan kannustinohjelman mittarit ja painoarvot olivat seuraavat: tuloksentekeyky 50 %, liikevaihto 35 %, vastuullisuus 15 %. Tilikauden 2022 aikana toimitusjohtajan kannustinpalkkion enimmäismäärä vastasi 7 kuukauden bruttoperuspalkkaa.

Toimitusjohtajalla on oikeus lakisääteiseen eläkkeeseen. Toimitusjohtajan eläke ja eläkeikä määräytyy työntekijän eläkelain perusteella. Toimitusjohtajalla ei ole yhtiön kustantamaa lisäeläkevakuutusta.

Toimitusjohtajalle vuonna 2022 maksetut palkat, palkkiot ja luontoisetuudet käyvät ilmi alla olevasta taulukosta. Vuonna 2022 maksettu kannustinpalkkio perustuu vuoden 2021 lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan, jonka toteutunut ansainta toimitusjohtajan osalta oli 43 prosenttia lyhyen aikavälin kannustinpalkkion vuosittaisesta enimmäismäärästä.

Toimitusjohtajalle maksettu palkitseminen 2022

EUR	2022
Kiinteä peruspalkka ja puhelinetu	425 861
Kannustinpalkkiot	101 328
Muut taloudelliset etuudet	-
Yhteensä	527 189
Kiinteän palkitsemisen osuus kokonaispalkitsemisesta	81 %
Muuttuvan palkitsemisen osuus kokonaispalkitsemisesta	19 %

Toimitusjohtaja osallistui yhtiön vuoden 2022 lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan, jolle asetetut suoritusvoitteet jäivät pääosin saavuttamatta. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkion toteutunut ansainta vuonna 2022 oli 5 prosenttia lyhyen aikavälin kannustinpalkkion vuosittaisesta enimmäismäärästä. Vuoden 2022 suoritukseen perustuva kannustinpalkkio, 11 900 euroa, maksetaan huhtikuussa vuonna 2023.

