

REVENIO

*We aspire to keep
the wonderful world
visible for all*

Palkitsemisraportti
2023

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan tervehdys

REVENIO GROUP OYJ on sitoutunut läpinäkyvään, oikeudenmukaiseen ja vastuulliseen palkitsemiseen. Kehitämme palkitsemispolitiikkaamme ja -käytäntöjämme säännöllisesti, ja näin varmistamme, että palkitseminen tukee Revenion strategian tavoitteiden toteuttamista parhaalla mahdollisella tavalla. Arvioimme säännöllisesti palkitsemisen ohjaavuutta ja otamme huomioon toimintaympäristön ja alan kehittymisen, jotta palkitsemisen kannustavuus olisi mahdollisimman tehokas.

Palkitsemisraportin kautta haluamme parantaa palkitsemisen läpinäkyvyyttä ja kuvata palkitsemispolitiikan toimeenpanoa. Revenion nimitys- ja palkitsemisvaliokunta on läpikäynyt raportin ja varmistanut, että palkitsemiskäytännöt ovat yhtiön palkitsemispolitiikan mukaisia sekä linjassa yhtiön ja sen osakkeenomistajien etujen kanssa. Palkitsemisraportti on laadittu EU:n Osakkeenomistajan oikeuksia koskevan muutosdirektiivin sekä Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodi 2020:n sääntelykehiksen mukaisesti.

Revenio on kansainvälisillä markkinoilla toimiva kokonaisvaltaisten silmien hoidon ratkaisuiden toimittaja, oftalmologisten laitteiden ja ohjelmistoratkaisujen globaali kärkiyhtiö. Palkitsemisen keskeisenä periaatteena on tukea konsernin strategisten tavoitteiden toteutumista ja palkita strategian, kulttuurin ja arvojen mukaisista tuloksista. Kilpailukykyisen kokonaispalkitsemisen kautta haluamme tukea ja kannustaa osaavaa organisaatiota tavoitteiden saavuttamisessa. Arvomme ja yrityskulttuuri toimivat viitekehiksenä palkitsemiselle.

Ketterytemme testattiin vaativassa toimintaympäristössä ja osoitimme resilienssiä

Vuoden 2023 toimintaympäristö oli poikkeuksellisen haastava. Vuosi näytti alkavan normaalisti edellisvuoden inflaatioshokin jälkeen, mutta lääkinnällisten laitteiden markkina oli haasteellinen post-covid- ja inflaatioshokin iskettyä voimakkaasti. Pehmentyneestä markkinasta huolimatta, Revenio suoriutui vuodesta verrokkeihinsa nähden hyvin. Vuodesta saatiin myös arvokasta oppia haastavassa toimintaympäristössä toimimisesta.

Teimme joitakin vuosia sitten päätöksen panostaa Revenion vahvuuteen, ainutlaatuiseseen yrityskulttuuriin, ja olemme edelleen jatkaneet sen kehittämistä. Revenion arvoja tarkasteltiin uudelleen yhdessä koko henkilöstömme kanssa. Otimme myös syksyllä käyttöön myös henkilöstöllemme ”We care awards” -palkitsemisen, jossa voi ehdottaa palkittaviksi henkilöitä, jotka esimerkiksi erityisesti edistävät yhteisiä arvoja. Kertapalkkiot ovat 1-5 portaisia, joista merkittävimmät menevät yhtiön johtoryhmän päätettäväksi.

Lyhyen aikavälin palkitsemista on uudistettu siten, että henkilökohtaisissa tavoitteissa on taloudellisten tavoitteiden lisäksi arvojen mukaisen toiminnan elementti, jonka kautta palkitseminen sidotaan tiukemmin siihen, miten toimitaan. Olemme vakuuttuneita siitä, että arvojen mukaisen yhteistyöhön, innovointiin ja johtajuuteen ohjaavan ilmapiirin kautta päästään erinomaisiin tuloksiin ja siihen myös palkitsemisen kautta ohjataan aiempaa vahvemmin.

Kaikilla johtoryhmän jäsenillä on vastuullisuuteen liittyvät ESG-tavoitteet jo toista vuotta osana palkitsemista. ESG-teemat tulevat koko ajan merkittävämmäksi osaksi kokonaispalkitsemista ja niiden painotus tulee kasvamaan kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) valmistautumisen ja sen voimaantumisen myötä. Vaikuttavan ja vastuullisen kokonaispalkitsemisen kehittäminen yhdessä Revenion nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan sekä johtoryhmän kanssa on tärkeässä roolissa kilpailukykyämme varmistamiseksi myös tulevaisuudessa.

Globaalin toiminnan laajeneminen ja tekoäly uudistavat osaamista

Olemme lisääntyvässä määrin globaali toimija ja huomioimme paikalliset tarpeet myös palkitsemisessa. Palkitsemisen kehittämisessä vertaillaan eri maiden markkinoita ja toimintaympäristöä. Jatkuvana tavoitteenamme on globaalisti oikeudenmukainen ja tasa-puolinen palkitseminen. Vuosi 2023 oli ensimmäinen

kokonainen vuosi, kun käytössämme oli kattava henkilöstöjärjestelmä, jonka avulla voimme varmistaa henkilöstödatan näkyvyyden globaalisti, myös palkkauksen ja palkitsemisen osalta.

Pandemiavuodet, poliittinen epävarmuus ja sodat Euroopassa ovat lisänneet yleistä huolta tulevaisuudesta. Maailman poliittinen tilanne yhdistettynä liiketoiminnan vaativuuteen kuten tekoälyteknologian murrokseen ja osaamisen varmistamiseen vaativat johtamiselta vahvaa otetta ja kommunikointia sekä henkilöstöltä ketteryyttä ja itseohjautuvuutta.

Vahva visio ja johtajuus sekä työ, jolla on aidosti merkitystä, luo henkilöstölle suunnan, sitouttaa yhteisen tavoitteen taakse sekä tuo tulosta. Revenio on tässä oikealla tiellä, josta on hyvä jatkaa kulttuurimme mukaista innovointia ja työtä globaalin silmäterveyden eteen. Vuosi 2024 näyttää markkinan osalta valoisammalta ja olemme entistäkin vahvempia ottamaan vastaan tulevan vuoden.

Kiitän lämpimästi koko henkilöstöämme erinomaisesta työstä vuonna 2023 ja ketteryydestä sopeutua haastaviin markkinaolosuhteisiin. Olen äärimmäisen tyytyväinen siihen, että reveniolainen ainutlaatuinen, avoin kulttuuri ja tekemisen henki on saatu säilytettyä haastavassa maailman myllerryksessä. Haluan myös esittää kiitokseni kaikille Revenio-konsernin asiakkaille, yhteistyökumppaneille ja osakkeenomistajille tuestanne ja luottamuksestanne.

Ann-Christine Sundell

*Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja
Revenio Group Oyj*



*Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan
puheenjohtaja Ann-Christine Sundell ja
VP, People & Culture Hanna Vuornos*

Johdanto

Revenio Group Oyj:n (”Revenio”, ”Yhtiö”) palkitsemista koskeva raportointi koostuu varsinaiselle yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein esitettävästä palkitsemispolitiikasta sekä vuodesta 2020 lähtien vuosittain esitettävästä palkitsemisraportista, jossa selostetaan Yhtiön toimielimille päättyneellä tilikaudella maksetut palkkiot. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, ellei sitä hallituksen päätöksestä tuoda yhtiökokouksen käsiteltäväksi aikaisemmin. Lisätietoja palkitsemispolitiikasta on saatavilla Yhtiön verkkosivuilta osoitteesta: www.reveniogroup.fi/fi/sijoittajat/hallinnointi/palkitseminen

Revenio Group Oyj:n (”Revenio”, ”Yhtiö”) toimielinten palkitsemisraportti laadittiin vuonna 2020 ensimmäistä kertaa Suomen listayhtiöitä koskevan vuoden 2020 hallinnointikoodin mukaisesti. Palkitsemisraportti julkaistaan vuosittain samanaikaisesti Yhtiön hallinnosta annettavan selvityksen kanssa, ja se esitetään osakkeenomistajille palkitsemisraportin julkaisua seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Palkitsemisen tavoitteena on kannustaa Revenion strategian toteuttamiseen sekä varmistaa Revenion pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon myönteinen kehitys. Palkitseminen on olennainen työkalu yrityksen strategian toteuttamisessa ja edistämässä sekä parhaiden osaajien löytämisessä ja sitouttamisessa. Revenion strategian keskiössä on kasvun tukeminen, ja yhtiö pyrkii kohdistamaan palkitsemisen tavat olosuhteisiin tukeakseen strategisia tavoitteitaan. Revenion palkitsemista ohjaavat periaatteet ovat tulokseen perustuva ja suoriutumisperusteinen palkitseminen, läpinäkyvät ja yhdenmukaiset palkitsemisen periaatteet sekä kilpailukykyinen kokonaispalkitsemisen taso.

Toimitusjohtajan palkitsemisessa noudatetaan näitä samoja periaatteita. Merkittävä osa toimitusjohtajan palkitsemisesta perustuu muuttuviin palkanosiin eli lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimiin. Tällä tavoin varmistetaan

kiinteä yhteys toimitusjohtajan palkitsemisen ja Yhtiön taloudellisen tuloksen välillä. Hallitus päättää vuosittain muuttuvan palkitsemisen rakenteen ja yksityiskohdat.

Yhtiökokous päättää hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä maksettavista palkkioista ja niiden määräytymisperusteista. Hallituksen palkitsemisen valmistelutyö on osoitettu hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnalle. Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja hänelle maksettavista muista korvauksista päättää hallitus. Muun johtoryhmän palkitsemisesta päättää toimitusjohtaja yhdessä hallituksen kanssa.

Tässä Revenion hallituksen hyväksymässä palkitsemisraportissa selostetaan Yhtiön hallituksen jäsenille sekä toimitusjohtajalle päättyneellä tilikaudella 1.1.–31.12.2023 maksetut palkkiot. Lisäksi palkitsemisraportissa kuvataan Revenion työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen ja Yhtiön taloudellisen suorituskyvyn kehittymistä sekä verrataan tietoja Yhtiön toimielimille viiden edellisen vuoden aikana maksettujen maksujen kehitykseen.

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta avustaa hallitusta hallituksen jäsenten valinnan valmistelussa, toimitusjohtajan ja muun johdon nimitys- ja palkitsemisasioiden valmistelussa sekä muun henkilöstön palkitsemisjärjestelmien valmistelussa. Hallitus on valinnut keskuudestaan nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsenet, jotka ovat Ann-Christine Sundell (puheenjohtaja), Riad Sherif ja Bill Östman.

Lisätietoja valiokunnan vastuualueesta on saatavilla Yhtiön verkkosivuilta osoitteesta: www.reveniogroup.fi/fi/sijoittajat/hallinnointi/hallitus.



Tarkastusvaliokunta

Tarkastusvaliokunnan tehtävät ja vastuut liittyvät Yhtiön taloudellisten raportointiprosessien ja taloudellisen raportoinnin, sisäisen valvonnan, sisäisen tarkastuksen ja riskienhallinnan valvontaan sekä tilintarkastus- ja vaatimustenmukaisuusprosessien seurantaan. Hallitus on valinnut keskuudestaan tarkastusvaliokunnan jäsenet, jotka ovat Pekka Tammela (puheenjohtaja), Arne Boye Nielsen sekä Ann-Christine Sundell.

Lisätietoja valiokunnan vastuualueesta on saatavilla Yhtiön verkkosivuilta osoitteesta www.reveniogroup.fi/fi/sijoittajat/hallinnointi/hallitus

Poikkeaminen palkitsemispolitiikasta ja takaisinperintä

Yhtiö ei ole käyttänyt oikeuttaan poiketa palkitsemispolitiikasta tai periä maksettuja palkkioita takaisin.

Palkitsemisen ja maksujen kehitys

Seuraavalla sivulla on esitetty vertaileva kuvaus hallituksen ja toimitusjohtajan sekä työntekijöiden palkitsemises-

ta ja Yhtiön taloudellisen suorituskyvyn kehittymisestä.

Vuoden 2022 yhtiökokous hyväksyi hallituksen vuosipalkkioiden korotuksen. Hallituksen kokonaispalkkioiden kasvu vuonna 2023 selittyy hallituksen ja nimi- tys- ja tarkastusvaliokunnan kokousmäärien nousulla. Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot sisältävät kaikki tänä aikana toimitusjohtajalle osoitetut maksut. Mahdollisia kertaluontoisia maksuja ja päällekkäisiä toimitusjohtaja- palkkioita ei ole sisällytetty tarkasteluun, jotta palkkiokehitys pysyisi vertailukelpoisena.

Työntekijöiden kokonaispalkkakustannukset laskivat hieman edellisvuoteen verrattuna. Lasku johtui pääosin lyhyen tähtäimen suorituspalkkioiden määrän laskusta. Työntekijöiden palkkatiedot on esitetty keskimääräisinä palkkakuluina työntekijää kohden.



EUR	2023	2022	2021	2020	2019
Hallituksen palkkiot yhteensä ¹	331 500	284 500	200 300	204 150	148 000
Toimitusjohtajan palkkiot yhteensä ²	660 945	372 866	235 402	336 038	581 900
Työntekijän palkka ³	74 908	85 842	86 227	81 500	94 300
Osakkeen kokonaistuotto (indeksoitu) ⁴	340	480	686	618	319
Käyttökate (MEUR)	30	33	25	22	15

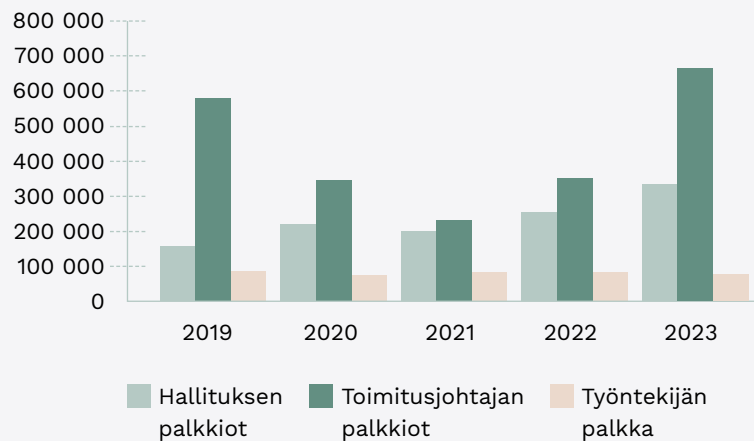
¹ Sisältää vuosipalkkion ja kokouspalkkion.

² Toimitusjohtajan kokonaispalkkaan on laskettu yhteen kaikki yhdelle toimitusjohtajalle vuoden aikana maksetut palkkiot. Luvut eivät sisällä mahdollisia kertaluontoisia maksuja. Vuosina 2019–2020 toimitusjohtajille maksettiin palkkioita seuraavasti: 2019: Timo Hildén (toimitusjohtaja 4.8.2019 asti ja 25.11.2019 alkaen) ja Mikko Moilanen (toimitusjohtaja ajalla 5.8.2019–24.11.2019), 2020: Timo Hildén (toimitusjohtaja 17.5.2020 asti) ja Jouni Toijala (toimitusjohtaja 18.5.2020 alkaen).

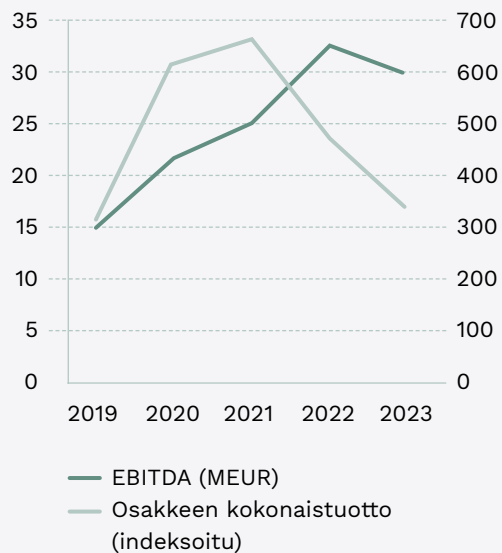
³ Työntekijän palkka on laskettu jakamalla koko maailmanlaajuisen henkilöstön palkkasumma työntekijöiden lukumäärällä. Kokonaispalkka sisältää kaikki maksetut palkat, etuudet ja bonukset.

⁴ Osakkeen kokonaistuotto on raportoitu indeksoituna (alkusijoitus 100 EUR vuoden 2016 alussa).

Palkkiokehitys, EUR



Yhtiön tuloskehitys, EUR



Hallituksen palkkiot

Hallituksen palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous. Hallitus valmistelee palkitsemisehdotuksen. Yhtiö voi myös nimittää palkitsemisvaliokunnan tai ulkopuolisen asiantuntijan valmistelemaan palkitsemiseen liittyviä esityksiä hallitukselle.

Varsinainen yhtiökokous 23.3.2023 päätti hallituksen palkitsemisesta. Hallituksen palkkiot koostuvat seuraavista hallituksen puheenjohtajalle, valiokuntien puheenjohtajille ja hallituksen jäsenille maksettavista vuosipalkkioista sekä seuraavista hallituksen ja valiokuntien jäsenille maksettavista kokouspalkkioista.

Hallitus kokoontui 19 kertaa vuonna 2023. Hallituksella on kaksi valiokuntaa: tarkastusvaliokunta ja nimitys- ja palkitsemisvaliokunta. Tarkastusvaliokunta kokoontui 5 kertaa vuonna 2023, ja nimitys- ja palkitsemisvaliokunta kokoontui 8 vuonna 2023.

Hallituksen esityksen mukaisesti varsinainen yhtiökokous päätti, että noin 40 % vuosipalkkiosta maksetaan Yhtiön osakkeina ja noin 60 % käteisenä. Palkkiona annettaviin osakkeisiin ei sisälly siirtorajoituksia. Hallituksen jäsenet eivät ole työsuhteessa Yhtiöön. Yhtiöllä ei ole hallituksen jäsenille tarkoitettua osakepohjaista palkkiojärjestelyä lukuun ottamatta osakkeina maksettavaa osuutta vuosipalkkiosta.

Hallituksen jäsenille maksetaan vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen päättyvälle toimikaudelle palkkiota seuraavasti: hallituksen puheenjohtajalle 60 000 euroa, mahdolliselle hallituksen varapuheenjohtajalle 45 000 euroa, hallituksen jäsenille 30 000 euroa, tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 20 000 euroa, nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalle 10 000 euroa, hallituksen valiokuntien jäsenille 5 000 euroa. Hallituksen ja valiokuntien puheenjohtajille maksetaan kokouspalkkiota hallituksen ja valiokuntien kokouksista 1 000 euroa ja lyhyistä etäkokouksista 600 euroa, hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkiota hallituksen ja valiokuntien kokouksista 600 euroa ja lyhyistä etäkokouksista 300 euroa per kokous kuitenkin siten, että muualla kuin Suomessa asuville ja Suomeen kokoukseen matkustaville hallituksen ja valiokuntien puheenjohtajille em. kokouspalkkio hallituksen ja valiokuntien kokouksista on 2 000 euroa ja jäsenille em. kokouspalkkio hallituksen ja valiokuntien kokouksista on 1 200 euroa.

Hallituksen jäsenten matkakulut korvataan Yhtiön matkustussäännön mukaisesti. Vuonna 2023 hallituksen jäsenille ei maksettu muita taloudellisia etuuksia.

Kaikki Yhtiön hallitukselle maksetut palkkiot maksetaan voimassa olevan varsinaiselle yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan puitteissa.

Hallituksen jäsenten palkkiot maksetaan kerran vuodessa kautta kohden. Palkkiot ajalta 1.4.2023–31.3.2024 maksettiin 11.5.2023. Kauden kokouspalkkiot maksetaan kuukausittain. Nämä vuonna 2023 maksetut palkkiot on kuvattu alla olevassa taulukossa.

MAKSETTU VUONNA 2023	OSAKE- PALKKION OSUUS VUOSI- PALKKIOSTA, EUR	RAHAOSUUS VUOSI- PALKKIOSTA, EUR	KOKOUS- PALKKIOT, EUR	YHTEENSÄ, EUR
Arne Boye Nielsen Hallituksen puheenjohtaja Tarkastusvaliokunnan jäsen	26 000	39 000	24 600	89 600
Riad Sherif Jäsen Nimitys- ja palkitsemis- valiokunnan jäsen	14 000	21 000	13 800	48 800
Ann-Christine Sundell Jäsen Nimitys- ja palkitsemis- valiokunnan puheenjohtaja Tarkastusvaliokunnan jäsen	18 000	27 000	19 900	64 900
Pekka Tammela Jäsen Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	20 000	30 000	14 700	64 700
Bill Östman Varapuheenjohtaja Nimitys- ja palkitsemis- valiokunnan jäsen	20 000	30 000	13 500	63 500
YHTEENSÄ				331 500

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta varsinaiselle yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan puitteissa. Toimitusjohtajan palkkio koostuu kiinteästä kuukausipalkasta, lisäeläkkeestä ja luontoiseduista, lyhyen tähtäimen tulospalkkiojärjestelmästä (STI) sekä pitkän tähtäimen osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä (suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä (PSP) ja rajoitettu osakepalkkiojärjestelmä (RSP)).

1.1.2012 lähtien Revenion toimitusjohtaja on lakisääteisen eläkkeen lisäksi ollut mukana ryhmäeläkevakuutuksessa ja sairauskuluvakuutuksessa. Vuonna 2021 toimitusjohtajan vakuutuksiin on lisätty turva vakavan sairauden varalta, mikä on yhdenmukaista koko henkilöstön kanssa. Lisäeläke on maksupohjainen ja maksettava summa on 1000 euroa kuukaudessa.

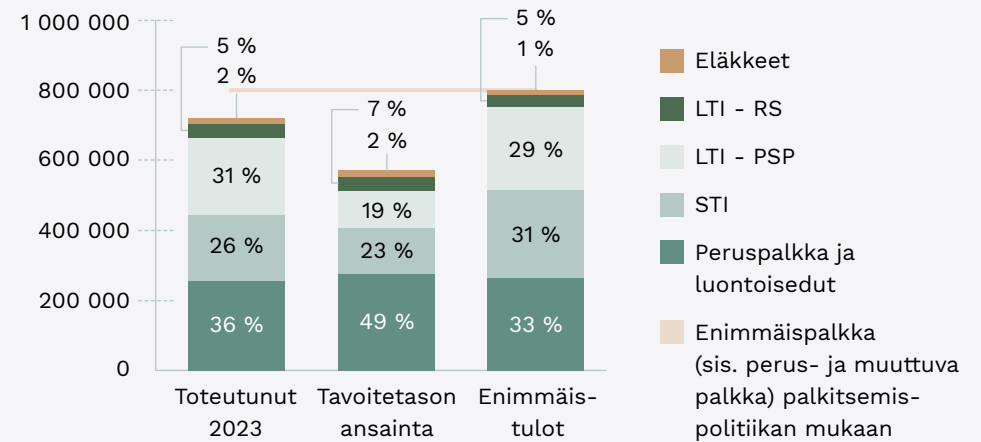
Toimitusjohtajasopimukseen sovelletaan tavanomaisia irtisanomisehtoja. Toimitusjohtajasopimukseen sisältyy myös toimitusjohtajaa koskeva salassapitoehto, kilpailukieltotoehto ja houkuttelukieltoto.

Vuonna 2023 toimitusjohtaja sai yhteensä 660 945 EUR palkkoina ja palkkioina sisältäen luontoisedut. Kaikki Yhtiön toimitusjohtajalle maksetut palkkiot maksetaan voimassa olevan varsinaiselle yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan puitteissa.



	MAKSETTU VUONNA 2023, EUR
Peruspalkka (kuukausipalkka, lomarahat)	254 802
Lyhyen tähtäimen tulospalkkiojärjestelmä 2022	
Rahapalkka	148 048
Henkilöstörahasto-osuus	38 960
Pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmät	
Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä (PSP)	220 724
Rajoitettu osakepalkkiojärjestelmä (RSP)	37 131
Lisäeläkkeet	12 000
Luontoisedut	240

Toimitusjohtaja Jouni Toijalan palkkion muodostuminen¹



¹ Kaaviossa visualisoitu peruspalkka on annualisoitu perustaso. LTI RS -järjestelmän laskennassa on käytetty toimitusjohtajalle annettujen osakkeiden arvioitua arvoa tammikuussa 2023.

Lyhyen tähtäimen tulospalkkiojärjestelmä

Lyhyen tähtäimen tulospalkkiojärjestelmän tarkoituksena on tukea Revenion vuosittaisten taloudellisten ja strategisten tavoitteiden saavuttamista. Lyhyen tähtäimen tulospalkkion maksaminen perustuu suorituskriteerien saavuttamiseen ansaintajakson aikana. Suorituskriteereistä päättää hallitus. Revenion toimitusjohtajan suurin mahdollinen lyhyen tähtäimen tulospalkkio vuodessa vastaa kahdentoista kuukauden kiinteää palkanosaa.

Lyhyen tähtäimen tulospalkkiojärjestelmän kriteereitä ovat käyttökate, liikevaihdon kasvu ja kassavirta konsernitasolla sekä yksilökohtaiset tavoitteet.

Toimitusjohtajan on mahdollista sijoittaa kahden kuukauden palkkaa vastaava summa lyhyen tähtäimen tulospalkkiosta henkilöstörahastoon. Yhtiön perustama henkilöstörahasto on avoinna koko yhtiön henkilöstölle Suomessa. Työntekijöillä on mahdollisuus siirtää henkilöstörahastoon enimmillään kahden kuukauden palkkaa vastaava summa vuosibonuksestaan. Rahastoon osallistuminen on kunkin työntekijän itse päätettävissä. Vaihtoehtoisesti bonukset voi nostaa myös palkkana. Yhtiö maksaa rahastoitavan summan päälle 25 %:n ylimääräisen osan, joka vastaa niitä lakisääteisiä kuluja, jotka Yhtiölle tulisi maksettavaksi, mikäli bonus maksettaisiin palkkana. Rahasto sijoittaa varoja Revenio Group Oyj:n osakkeseen.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mittarit ja toteumat vuonna 2023

ANSAINTA-JAKSO	MAKSU-AIKA	TALOUDELLISET TAVOITTEET			
2023	2024	Liikevaihdon kasvu – 50 % painotus – toteuma 0	X	Henkilökohtaiset tavoitteet 93 % tavoitteesta	=
		EBITDA – 30 % painotus – toteuma 0			
		Rahavirta – 20 % painotus – toteuma 0			
					Ansaintamahdollisuus: 12 kuukauden bonus Toteuma: 0 %

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mittarit ja toteumat vuonna 2022

ANSAINTA-JAKSO	MAKSU-AIKA	SUORITUS-KRITEERI	PAINOTUS	TULOS (% MITTARIN KOKONAISARVOSTA)	PAINOTETTU TULOS
2022	2023	Käyttökate	20 %	100 %	20 %
		Liikevaihdon kasvu	30 %	67 %	18 %
		Kassavirta	15 %	100 %	15 %
		Yksittäiset tavoitteet	35 %	77 %	27 %
LYHYEN TÄHTÄIMEN TULOSPALKKIOJÄRJESTELMÄN KRITTEERIEN TOTEUTUMINEN YHTEENSÄ					80 % maksimista





Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä

Pitkän tähtäimen suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän tavoitteena on tukea Yhtiön strategian toteuttamista, kasvattaa Yhtiön arvoa ja tulosta pitkällä aikavälillä, sitouttaa osallistujat Yhtiöön sekä tarjota osallistujille kilpailukykyinen kokonaispalkitseminen.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Ansaintajakso 2020–2022				Maksu			
Ansaintajakso 2021–2023					Ei maksua		
Ansaintajakso 2022–2024						Potenti-aalinen maksu	
Ansaintajakso 2023–2025							Potenti-aalinen maksu

Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä koostuu kolmen vuoden ansaintajaksoista. Hallitus päättää erikseen vähimmäis-, tavoite- ja enimmäisbonuksesta sekä suorituskriteereistä ja niihin liittyvistä tavoitteista. Maksettavan bonuksen määrä riippuu osakkeen hinnan kehittymisestä ennalta määriteltujen tavoitteiden mukaisesti. Bonusta ei makseta, jos tavoitteet eivät täyty tai jos osallistujan toimi- tai työsuhde päättyy ennen bonuksen maksamista.

Järjestelmän tavoitteiden tulee liittyä Yhtiön osakkeen kolmen vuoden absoluuttiseen kokonaistuottoon ja kumulatiiviseen liiketulokseen. Mikäli kannustinjärjestelmän tavoitteet saavutetaan, bonukset maksetaan ansaintajaksoa seuraavan vuoden keväällä. Ohjelman ansaintajaksojen perusteella maksettavan osakepalkkion kokonaismäärä saa olla enintään noin 100 000 Revenio Group Oyj:n osaketta. Kyseinen osakemäärä on bruttoansainta, josta vähennetään osakepalkkiosta aiheutuvien verojen ja muiden mahdollisten veroluonteisten maksujen kattamiseksi vaadittava osuus, joka maksetaan käteisellä. Käytännössä kokonaisosakemäärästä noin 40 % maksetaan osakkeissa ja noin 60 % käteisenä kattamaan verot ja muut mahdolliset veroluonteiset maksut. Yhtiöllä on kuitenkin oikeus maksaa palkkio tietyissä tilanteissa kokonaisuudessaan rahassa. Yhtiön hallitus voi päättää uusista osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä varsinaisen yhtiökokouksen antaman valtuutuksen rajoissa.

Vuonna 2023 osakepalkkiojärjestelmään 2020-2022 kuuluneille henkilöille annettiin vastikkeetta suunnatun osakeannin kautta yhteensä 8 124 yhtiön hallussa olevaa osaketta.

Suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän kriteerit ovat osakkeen kokonaistuotto ja kumulatiivinen liiketulos (leikkurina) konsernitasolla. Nykyinen toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan ansaintajaksoihin 2020-2022, 2021-2023 sekä 2022-2024. Vuonna 2023 nykyiselle toimitusjohtajalle luovutettiin suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2020-2022 ansaintajakson perusteella 2 377 yhtiön hallussa olevaa omaa osaketta.

Rajoitettu osakepalkkiojärjestelmä

Rajoitettu osakepalkkiojärjestelmä on perustettu toimitusjohtajalle osaksi pitkän aikavälin kannustin- ja sitouttamisohjelmaa. Järjestelmän tarkoituksena on täydentää toimitusjohtajan palkkiota, yhdistää osakkeenomistajien ja toimitusjohtajan edut, kasvattaa Yhtiön arvoa ja tulosta pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa toimitusjohtaja Yhtiöön.

	2021	2022	2023	2024
RSP 2021-2023				
		1/3 mak- susta	1/3 mak- susta	1/3 potenti- aalista maksusta

Rajoitettu osakepalkkiojärjestelmä koostuu yhdestä kolmen vuoden ansaintajaksosta 2021-2023. Ansaintajakson aikana toimitusjohtaja voi saada osakkeita edellyttäen, että hänen toimitusjohtajansa on voimassa osakkeiden toimitukseen saakka. Osakkeet toimitetaan kolmessa erässä. Ensimmäinen kolmannes palkkiosta maksetaan ansaintajakson ensimmäisen vuoden jälkeen, toinen kolmannes ansaintajakson toisen vuoden jälkeen ja viimeinen kolmannes maksetaan, kun koko ansaintajakso on päättynyt.

Kyseinen osakemäärä on bruttoansainta, josta vähennetään osakepalkkiosta aiheutuvien verojen ja muiden mahdollisten veroluonteisten maksujen kattamiseksi vaadittava käteisosuus, ja tämän jälkeen jäljelle jäävä nettopalkkio maksetaan osakkei-

na. On suositeltavaa, että toimitusjohtajan hallussa pitämien osakkeiden arvo vastaa 50 % hänen bruttomääräisestä perusvuosipalkastaan.

Ohjelman ehtojen mukaisen vuodelta 2022 ansaitun 1 000 osakkeen suuruisen osakepalkkion maksamiseksi toimitusjohtajalle luovutettiin 13.2.2023 vastikkeetta suunnatun osakeannin kautta 400 yhtiön hallussa olevaa omaa osaketta ja loppuosa osakepalkkioista käytettiin annettujen osakkeiden veroseuraamuksiin.

Oculon osakepalkkiojärjestelmä

Osakepalkkiojärjestelmä on perustettu osaksi Oculon (nyk. Icare World Australia Pty Ltd) tiettyjen avaintyöntekijöiden pitkän aikavälin kannuste- ja sitouttamisohjelmaa. Järjestelyn tarkoituksena on tukea yhtiön strategian toteuttamista, yhtenäistää osakkeenomistajien ja osallistujien intressit yhtiön arvon ja tuloksen kasvattamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa osallistujat yhtiöön yritysoston jälkeen. Ohjelman osakkeiden enimmäismäärä on rajoitettu. Ohjelman puitteissa osakkeita lasketaan liikkeeseen yhteensä enintään 1.660.000 Australian dollarin arvosta, joka laske-
taan kaupankäynnin painotetulla keskipäivällä Oculo -hankinnan päättymispäivänä 27.4.2021. Järjestely on kolmevuotinen suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä kalenterivuosille 2021, 2022 ja 2023.

Osakepalkkiojärjestelmään kuuluville henkilöille annettiin vastikkeetta 8.6.2023 suunnatun osakeannin kautta yhteensä 1 083 yhtiön hallussa olevaa osaketta.



REVENIO GROUP OYJ

Äyritie 22 | 01510 Vantaa
www.reveniogroup.fi



REVENIO