

REVENIO

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

**Palkitsemisraportti
2024**

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan tervehdys

REVENIO GROUP OYJ on sitoutunut läpinäkyvään, oikeudenmukaiseen ja vastuulliseen palkitsemiseen. Kehitämme palkitsemispolitiikkaamme ja -käytäntöjämme säännöllisesti, jotta varmistamme, että palkitseminen tukee strategiaamme tavoitteiden toteuttamista parhaalla mahdollisella tavalla. Arvioimme palkitsemisen ohjaavuutta säännöllisesti ja huomioimme niin toimintaympäristön kuin alan kehittymisen, jotta palkitsemisen kannustavuus toimii tehokkaasti.

Palkitsemisraportin kautta haluamme parantaa palkitsemisen läpinäkyvyyttä ja kuvata palkitsemispolitiikan toimeenpanoa käytännössä. Revenion nimitys- ja palkitsemisvaliokunta on läpikäynyt vuoden 2024 raportin ja varmistanut, että palkitsemiskäytännöt ovat yhtiön vuonna 2024 päivitetyn ja yhtiökokouksen hyväksymän palkitsemispolitiikan mukaisia sekä linjassa Yhtiön ja sen osakkeenomistajien etujen kanssa. Palkitsemisraportti on laadittu EU:n Osakkeenomistajan oikeuksia koskevan muutospäätöksiin sekä Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodi 2025:n sääntelykehiksen mukaisesti.

Revenio on kansainvälisillä markkinoilla toimiva kokonaisvaltaisten silmien hoidon ratkaisuiden toimittaja, oftalmologisten laitteiden ja ohjelmistoratkaisujen globaali kärkiyhtiö. Tavoitteenamme on nostaa kliinisen diagnostiikan laatua tuoteinnovaatioiden avulla ja virtaviivaistaa kliinisiä hoitopolkuja niitä integroivilla ja ennakoivilla silmien hoidon ratkaisuilla. Palkitsemisen keskeisenä periaatteena on tukea kon-

sernin strategisten tavoitteiden toteutumista ja palkita strategian, kulttuurin ja arvojen mukaisista tuloksista. Kilpailukykyisen kokonaispalkitsemisen kautta haluamme kannustaa Revenion osaavaa organisaatiota tavoitteiden saavuttamisessa. Yhtiön arvot ja yrityskulttuuri toimivat viitekehyksenä palkitsemiselle.

Suunta takaisin kasvupolulle

Vuosi 2024 oli meille nousujohteinen, kun myynti piristyi vuoden edetessä ja viimeisenä neljänneksenä joulukuussa tehtiin jopa kaikkien aikojen myyntiennätys. Revenion skaalautuva liiketoimintamalli on osoittautunut erittäin toimivaksi. Liikevaihtomme kasvoi edellisvuodesta ja kasvu näkyi myös hyvänä kannattavuutena, joka on toimialamme parhaimmistoa.

Strategiamme toimeenpano etenee suunnitellusti ja olemme kannattavan kasvun uralla. Ohjelmistoratkaisuissa otimme merkittävän askeleen, kun tytäryhtiömme Icare Finland osti elokuussa hollantilaisen Thirona Retina -yhtiön, jonka RetCAD-ohjelmisto parantaa silmäsairauksien seulontaa tekoälyteknologian avulla. Yritysosto tukee tavoitettamme kehittää innovatiivisia ja asiakaskeskeisiä ratkaisuja.

Parantunut taloudellinen suoriutuminen mahdollisti paremman lyhyen aikavälin tavoitteiden saavuttamisen ja se heijastui myös palkitsemiseen.

Työrooliarkkitehtuuri pohjana yhdenvertaiselle palkitsemiselle

Jatkuvana tavoitteenamme on globaalisti oikeudenmukainen ja tasapuolinen palkitseminen. Tätä pyrkimystä vahvistamme erilaisilla käytännön toimenpiteillä. Palkitsemisen kehittämisessä huomioidaan eri markkinoiden erityispiireet ja globaali toimintaympäristö. Käytössä olevan kattavan HR-järjestelmän avulla voimme varmistaa henkilöstödatan näkyvyyden globaalisti, myös palkkauksen ja palkitsemisen osalta.

Valmistauduimme raportointivuoden aikana palkka-avoimuusdirektiivin implementointiin. Osana valmistautumista teimme mittavan tehtävien vaativuuden arviointiprojektin, jonka kautta saamme tukea palkitsemispäätösten tekemiseen. Teemme vuosittain myös yhtäaikaisesti eri puolilla organisaatiota palkkojen arvioinnin, joka osaltaan pyrkii varmistamaan palkitsemisen yhdenvertaisuutta. Globaali HR-järjestelmä antaa esihenkilöille näkymän tiimiinsä eri puolilla maailmaa ja se tukee prosessia kokonaisvaltaisesti.

Kestävyystekijöiden merkitys palkitsemisessä kasvaa

Kaikilla johtoryhmän jäsenillä on ollut jo usean vuoden ajan vastuullisuuteen liittyvät ESG-tavoitteet osana henkilökohtaisen suoriutumisen palkitsemista. Päivitetyn palkitsemispolitiikkamme mukaisesti palkitsemisen tavoitteena on myös tukea Yhtiön määrittelemien vastuullisuustavoitteiden toteutumista ja sitä kautta luoda arvoa Yhtiön sidosryhmille, yhteiskunnalle, ihmisille ja maapallolle. ESG-teemat ovat pysyvä osa palkitsemisjärjestelmäämme ja tulevat koko ajan merkittävämmäksi osaksi kokonaispalkitsemista. Niiden painotus tulee jatkossa laajenemaan ja ulottumaan henkilöstöön, kun kestävyystekijät integroituvat yhä tiiviimmin osaksi liiketoimintaa. Tätä vauhdittaa osaltaan myös kestävyysraportointidirektiivin, CSRD:n, voimaantulo.

Vaikuttavan ja vastuullisen kokonaispalkitsemisen kehittäminen yhdessä Revenion nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan sekä johtoryhmän kanssa on tärkeässä roolissa kilpailukykyimme varmistamiseksi myös tulevaisuudessa.

Haluan lämpimästi kiittää henkilöstöämme erinomaisesta työstä vuonna 2024 ja eritoten reveniolaisesta ainutlaatuisesta kulttuurista ja tekemisen hengestä. Haluan myös esittää kiitokseni kaikille Revenio-konsernin asiakkaille, yhteistyökumppaneille ja osakkeenomistajille tuestanne ja luottamuksestanne.

Bill Östman

*Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja
Revenio Group Oyj*



Johdanto

Revenio Group Oyj:n (”Revenio”, ”Yhtiö”) palkitsemista koskeva raportointi koostuu varsinaiselle yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein esitettävästä palkitsemispolitiikasta sekä vuosittain esitettävästä Suomen listayhtiötä koskevan vuoden 2025 hallinnointikoodin mukaisesta palkitsemisraportista, jossa selostetaan Yhtiön toimielimille päättyneellä tilikaudella maksetut palkkiot.

Vuoden 2024 yhtiökokous teki neuvoa-antavan päätöksen palkitsemispolitiikan hyväksymisestä. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuoden 2028 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, ellei sitä hallituksen päätöksestä tuoda yhtiökokouksen käsiteltäväksi aikaisemmin. Palkitsemisraportti julkaistaan vuosittain samanaikaisesti Yhtiön hallinnosta annettavan selvityksen kanssa, ja se esitetään osakkeenomistajille palkitsemisraportin julkaisua seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Tässä Revenion nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan laatimassa palkitsemisraportissa selostetaan Yhtiön hallituksen jäsenille sekä toimitusjohtajalle päättyneellä tilikaudella 1.1.–31.12.2024 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.

Revenio toimii maailmanlaajuisilla markkinoilla. Palkitsemisen tavoitteena on edistää Revenion strategian toteutumista ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja omistaja-arvon suotuisaa kehitystä. Palkitsemisen tavoitteena on myös tukea Yhtiön määrittelmien vastuullisuustavoitteiden toteutumista ja sitä kautta luoda arvoa Yhtiön sidosryhmille, yhteiskunnalle, ihmisille ja maapallolle. Palkitseminen on Yhtiön keskeinen kannustinkeino ja väline avainhenkilöiden sitouttamisessa Yhtiöön.

Palkitsemisella on myös keskeinen rooli Yhtiön kilpailukykyisen rekrytoinnin varmistamisessa. Yhtiön voimassa oleva strategia on kasvustrategia, minkä Yhtiö pyrkii huomioimaan palkitsemisessa käytettävissä keinoissa ja ehdoissa.

Yhtiön tavoitteena on oikeudenmukainen ja kannustava palkitseminen Yhtiön kaikilla organisaatiotasolla, minkä vuoksi toimielinten palkitsemisesta päätettäessä huomioidaan myös Yhtiön työntekijöiden palkka- ja palkitsemisehdot.

Revenio pyrkii tarjoamaan kilpailukykyisen peruspalkkatason huomioiden muun muassa maantieteellisen sijainnin, vastuun tason, panoksen liiketoiminnassa, kokemuksen ja suorituskyvyn. Yhtiö on sitoutunut yhdenvertaisuuteen ja määrittää palkkatasot sukupuolesta, iästä, etnisestä alkuperästä, uskonnosta tai muusta uskontunnuksesta riippumatta. Revenion palkitseminen on yhdistelmä eri elementtejä, joiden tavoitteena on varmistaa, että työntekijät pääsevät osalliseksi Yhtiön menestykseen.

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.

Revenion hallitus päättää toimitusjohtajan, tytäryhtiöiden toimitusjohtajien sekä konsernin johtoryhmän palkkauksen, muut taloudelliset etuudet sekä tulospalkkiojärjestelmän perusteet mukaan lukien mahdollisten optio-oikeuk-

sien ja osakepalkitsemisen antamisen yhtiökokouksen päättämien ehtojen sekä yhtiökokoukselle esitettävän Palkitsemispolitiikan puitteissa. Yhtiön toimitusjohtaja hyväksyy esihenkilöiden suositusten perusteella muiden kuin konsernin johtoryhmän jäsenten palkat ja palkkiot sekä heidän tulospalkkiojärjestelmiensä perusteet.

Toimitusjohtajan, tytäryhtiöiden toimitusjohtajien sekä konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemisehdotukset valmistelee hallitus tai sen nimittämä valiokunta, kuitenkin siten, että tytäryhtiöiden toimitusjohtajien ja konsernin johtoryhmän jäsenten kiinteät palkat päätetään toimitusjohtajan esityksestä. Eturistiriitojen välttämiseksi palkittava ei voi olla päättämässä omasta palkitsemisestaan.

Palkitsemispolitiikka on saatavilla Yhtiön verkkosivuilla osoitteessa: www.reveniogroup.fi/fi/sijoittajat/hallinnointi/palkitseminen.



Poikkeaminen palkitsemispolitiikasta ja takaisinperintä

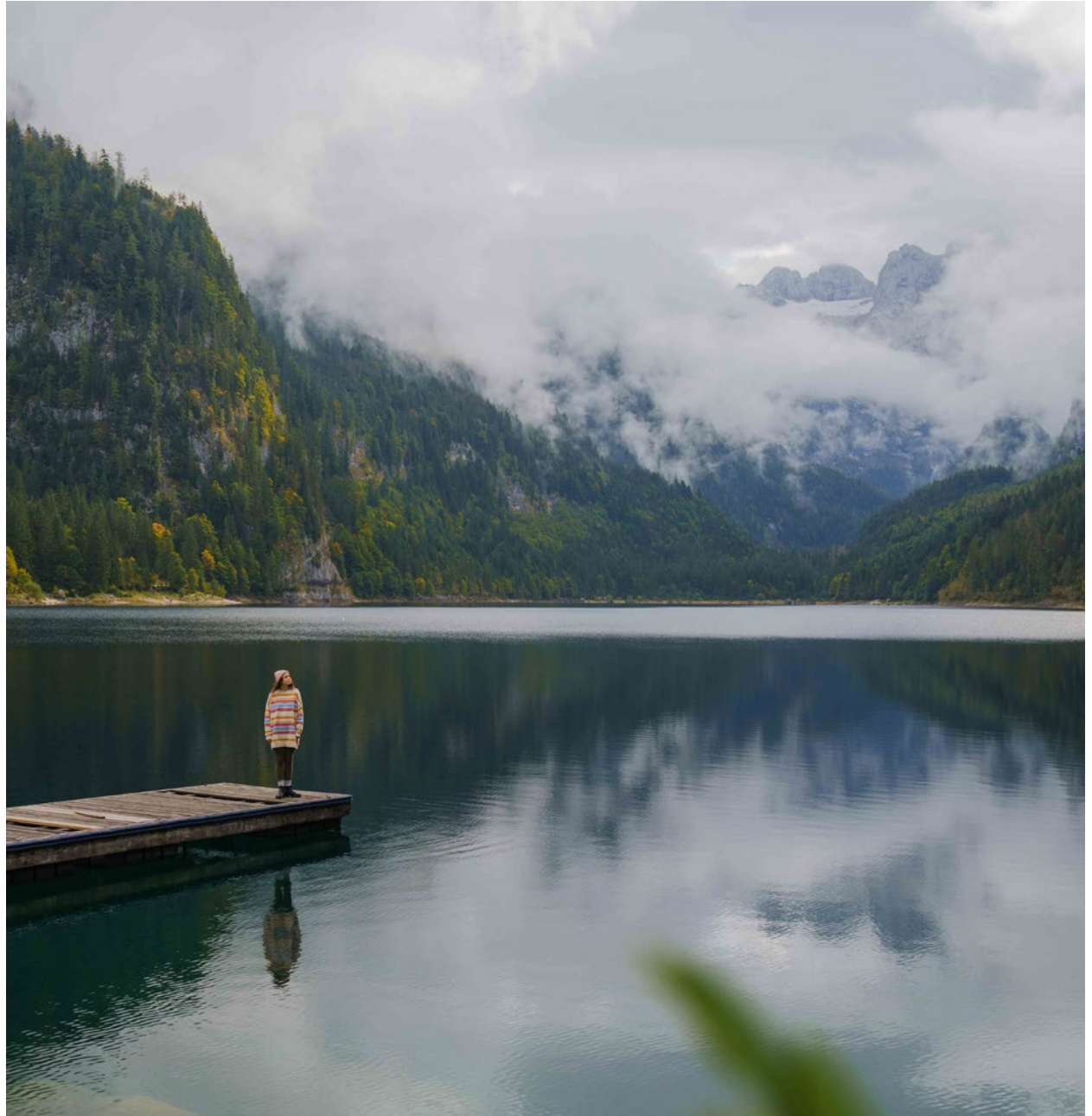
Yhtiö ei ole käyttänyt oikeuttaan poiketa palkitsemispolitiikasta tai periä maksettuja palkkioita takaisin.

Palkitsemisen ja maksujen kehitys

Seuraavalla sivulla on esitetty vertaileva kuvaus hallituksen ja toimitusjohtajan sekä työntekijöiden palkitsemisen ja Yhtiön taloudellisen suorituskyvyn kehittymisestä.

Hallituksen kokonaispalkkiot laskivat hieman vuonna 2024, johtuen hallituksen ja valiokuntien kokousmäärien laskusta. Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot sisältävät kaikki tänä aikana toimitusjohtajalle osoitetut maksut. Mahdollisia kertaluontoisia maksuja ja päällekkäisiä toimitusjohtajapalkkioita ei ole sisällytetty tarkasteluun, jotta palkkiokehitys pysyisi vertailukelpoisena.

Työntekijöiden kokonaispalkkakustannukset nousivat edellisvuoteen verrattuna. Nousu johtui pääosin lyhyen tähtäimen tulospalkkioiden määrän kasvusta. Työntekijöiden palkkatiedot on esitetty keskimääräisinä palkkakuluina työntekijää kohden.



EUR	2024	2023	2022	2021	2020
Hallituksen palkkiot yhteensä ¹	304 000	331 500	284 500	200 300	204 150
Toimitusjohtajan palkkiot yhteensä ²	287 562	660 945	372 866	235 402	336 038
Työntekijän palkka ³	86 820	74 908	85 842	86 227	81 500
Osakkeen kokonaistuotto (indeksoitu) ⁴	335	340	480	686	618
Käyttökate (MEUR)	30	30	33	25	22

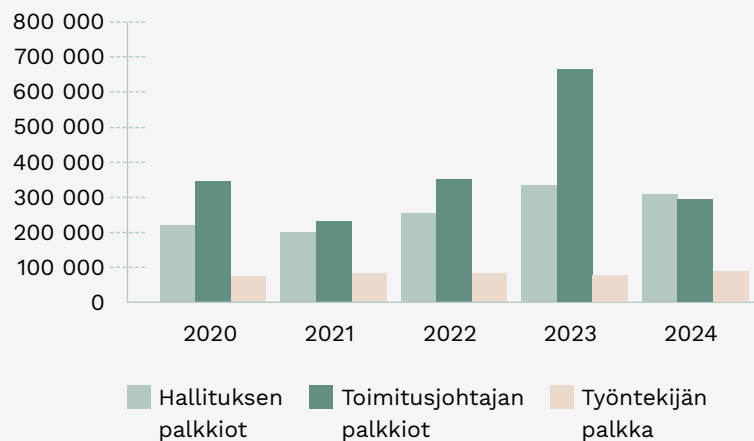
¹ Sisältää vuosipalkkion ja kokouspalkkion.

² Toimitusjohtajan kokonaispalkkaan on laskettu yhteen kaikki yhdelle toimitusjohtajalle vuoden aikana maksetut palkkiot. Luvut eivät sisällä mahdollisia kertaluontoisia maksuja. Vuonna 2020 toimitusjohtajille maksettiin palkkioita seuraavasti: Timo Hildén (toimitusjohtaja 17.5.2020 asti) ja Jouni Toijala (toimitusjohtaja 18.5.2020 alkaen).

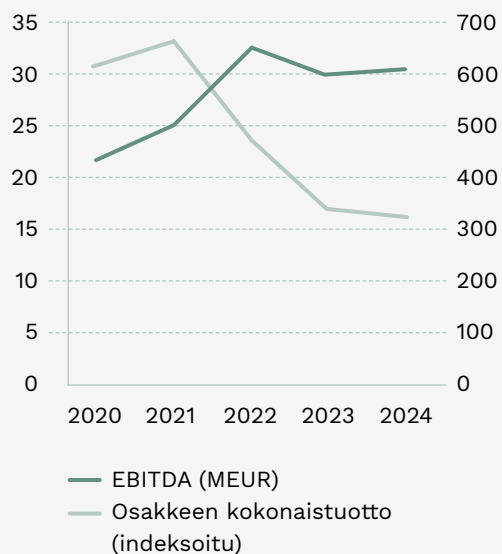
³ Työntekijän palkka on laskettu jakamalla koko maailmanlaajuisen henkilöstön palkkasumma työntekijöiden keskimääräisellä lukumäärällä. Kokonaispalkka sisältää kaikki kirjatut palkat, etuudet ja bonukset.

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 ulko-puolisen asiantuntijan valmistelemaan palkitsemiseen liittyviä esityksiä hallitukselle.

Hallituksen palkitseminen koostuu vuosipalkkiosta ja läsnäolon perusteella maksettavista kokouspalkkioista. Vuosipalkkio voi muodostua joko yksinomaan käteispalkkiosta tai se voidaan jakaa Yhtiön osakkeina ja käteisellä maksettaviin osuuksiin. Hallituksen jäsenet eivät ole oikeutettuja osallistumaan yhtiön kannustinjärjestelmiin.

Varsinainen yhtiökokous 4.4.2024 päätti hallituksen palkitsemisesta. 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 2025 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 2024 hallituksen jäsenille ei maksettu muita taloudellisia etuuksia. Kaikki Yhtiön hallitukselle maksetut palkkiot maksetaan voimassa olevan varsinaiselle yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan puitteissa.

Hallitus kokoontui 10 kertaa vuonna 2024. Hallituksella on kaksi valiokuntaa: tarkastusvaliokunta ja nimitys- ja palkitsemisvaliokunta. Tarkastusvaliokunta kokoontui 5 kertaa vuonna 2024, ja nimitys- ja palkitsemisvaliokunta kokoontui 6 vuonna 2024.

Hallituksen jäsenten palkkiot maksetaan kerran vuodessa kautta kohden. Kauden kokouspalkkiot maksetaan kuukausittain. Nämä vuonna 2024 maksetut palkkiot on kuvattu alla olevassa taulukossa.

MAKSETTU VUONNA 2024	OSAKE- PALKKION OSUUS VUOSI- PALKKIESTA, EUR	RAHAOSUUS VUOSI- PALKKIESTA, EUR	KOKOUS- PALKKIOT, EUR	YHTEENSÄ, EUR
Arne Boye Nielsen Hallituksen puheenjohtaja Tarkastusvaliokunnan jäsen Nimitys- ja palkitsemis- valiokunnan jäsen	22 646	47 354	19 300	89 300
Riad Sherif Jäsen Nimitys- ja palkitsemis- valiokunnan jäsen	11 323	23 677	8 100	43 100
Ann-Christine Sundell Jäsen Tarkastusvaliokunnan jäsen	11 323	23 677	10 400	45 400
Pekka Tammela Jäsen Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	16 179	33 821	10 700	60 700
Bill Östman Varapuheenjohtaja Nimitys- ja palkitsemis- valiokunnan puheenjohtaja	17 814	37 186	10 500	65 500
YHTEENSÄ				304 000

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)).

Revenion toimitusjohtaja on lakisääteisen eläkkeen lisäksi mukana ryhmäeläkevakuutuksessa ja sairauskuluvakuutuksessa. Lisäeläke on maksupohjainen ja maksettava summa on 1000 euroa kuukaudessa.

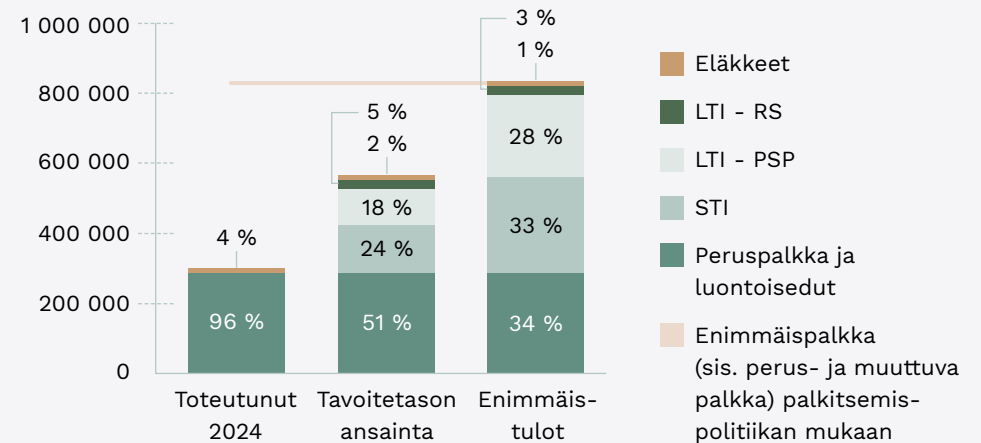
Toimitusjohtajasopimukseen sovelletaan tavanomaisia irtisanomisehtoja. Toimitusjohtajasopimukseen sisältyy myös toimitusjohtajaa koskeva salassapitoehto, kilpailukielloehto ja houkuttelukiello.

Vuonna 2024 toimitusjohtaja sai yhteensä 287 562 euroa palkkoina ja palkkioina. Kaikki Yhtiön toimitusjohtajalle maksetut palkkiot maksetaan voimassa olevan varsinaiselle yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan puitteissa.



	MAKSETTU VUONNA 2024, EUR
Peruspalkka (kuukausipalkka, lomarahat)	287 562
Lyhyen tähtäimen tulospalkkiojärjestelmä 2023	0
Pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmät	
Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä (PSP)	0
Rajoitettu osakepalkkiojärjestelmä (RSP)	0
Lisäeläkkeet	12 000
Luontoisedut	540

Toimitusjohtaja Jouni Toijalan palkkion muodostuminen¹



¹ Kaaviossa visualisoitu peruspalkka on annualisoitu perustaso. LTI RS -järjestelmän laskennassa on käytetty toimitusjohtajalle annettujen osakkeiden arvioitua arvoa tammikuussa 2024.

Lyhyen tähtäimen tulospalkkiojärjestelmä (STI)

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 lyhyen tähtäimen tulospalkkion tavoitetaso vuodessa vastaa kuuden kuukauden kuukausipalkkaa ja maksimissaan kahdentoista kuukauden kuukausipalkkaa.

Lyhyen tähtäimen tulospalkkiojärjestelmän kriteereitä ovat käyttökate (30 % painotus), liikevaihdon kasvu (50 % painotus) ja rahavirta (20 % painotus) 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 tulospalkkiostaan. Rahastoon osallistuminen on kunkin työntekijän itse päätettävissä. Vaihtoehtoisesti tulospalkkion voi nostaa myös palkkana. Yhtiö maksaa rahastoitavan summan päälle 25 %:n ylimääräisen osan, joka vastaa niitä lakisääteisiä kuluja, jotka Yhtiölle tulisi maksettavaksi, mikäli tulospalkkio maksettaisiin palkkana. Rahasto sijoittaa varoja Revenio Group Oyj:n osakkeeseen.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmän mittarit ja toteumat vuonna 2024

ANSAINTA-JAKSO	MAKSU-AIKA				
2024	2025	Taloudelliset tavoitteet 91 % tavoitteesta	X	Henkilökohtaiset tavoitteet 105 % tavoitteesta	= Ansaintamahdollisuus: Maksimi 12 kuukauden palkka Toteuma: 48 % maksimista

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmän mittarit ja toteumat vuonna 2023

ANSAINTA-JAKSO	MAKSU-AIKA				
2023	2024	Taloudelliset tavoitteet 0 % tavoitteesta	X	Henkilökohtaiset tavoitteet 93 % tavoitteesta	= Ansaintamahdollisuus: Maksimi 12 kuukauden palkka Toteuma: 0 % maksimista





Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä (PSP)

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	2027
Ansaintajakso 2020–2022			→	Maksu				
Ansaintajakso 2021–2023			→	Ei maksua				
Ansaintajakso 2022–2024			→	Ei maksua				
Ansaintajakso 2023–2025			→				Potenti-aalinen maksu	
Ansaintajakso 2024–2026			→					Potenti-aalinen maksu

PSP 2021–2023, PSP 2022–2024 sekä PSP 2023–2025

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

Suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmien 2021–2023, 2022–2024 ja 2023–2025 kriteerit ovat osakkeen kokonaistuotto (absolute TSR) ja kumulatiivinen liiketulos (leikkurina) konsernitasolla. Mikäli osakepalkkiojärjestelmien tavoitteet saavutetaan, palkkiot 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.

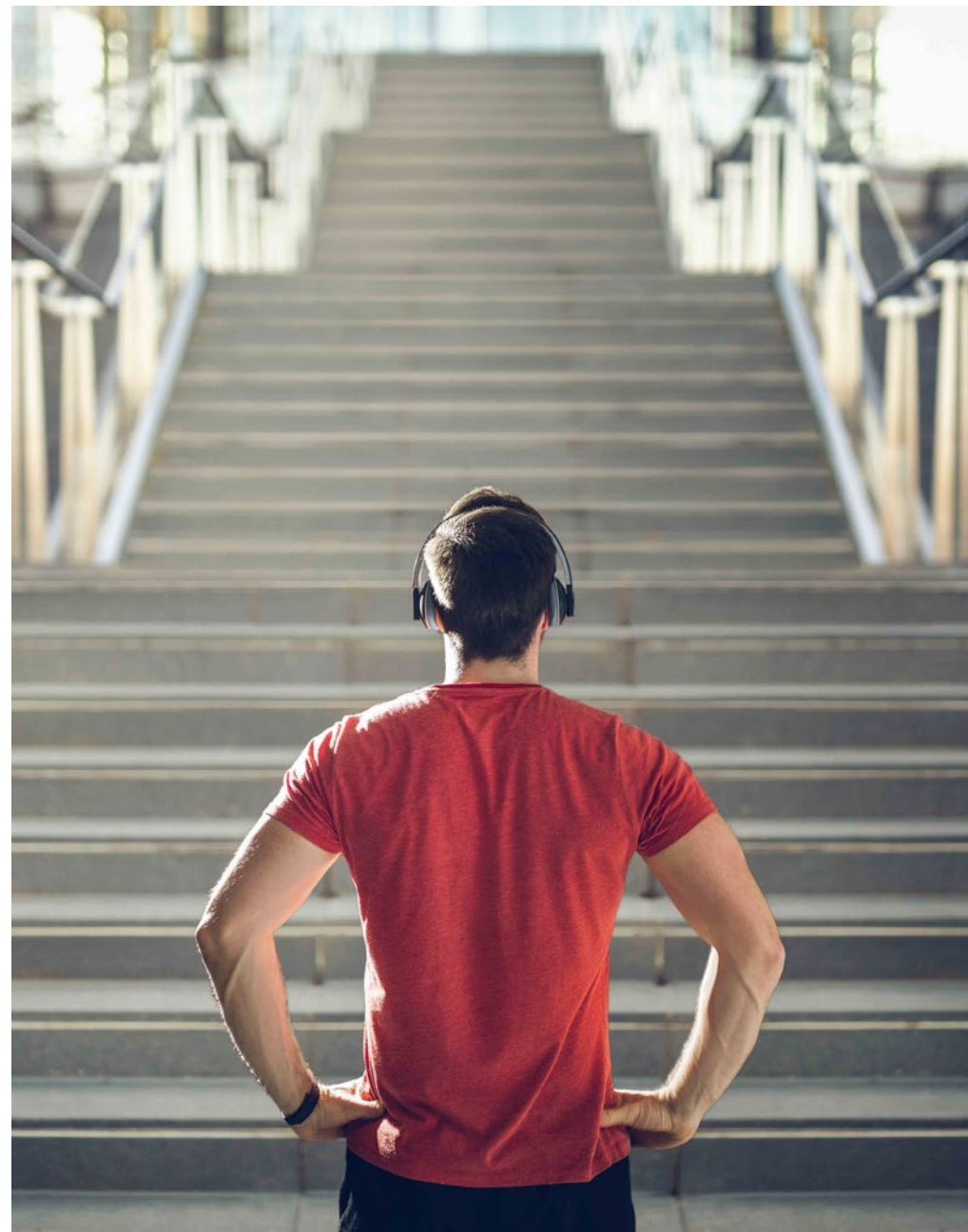
PSP 2024-2026

PSP 2024-2026 alkoi vuoden 2024 alusta ja sen nojalla mahdollisesti ansaitut palkkiot maksetaan Revenio Group Oyj:n osakkeina vuoden 2027 ensimmäisen puoliskon aikana. Edellytyksenä palkkioiden maksamiselle on, että hallituksen ohjelmalle asettamat suoritusavoitteet saavutetaan.

Suoritusmittarit, joiden perusteella PSP 2024-2026 -ohjelman nojalla mahdollisesti suoritettava osakepalkkio maksetaan, ovat yhtiön osakkeen kokonaistuoton kehitys (absolute TSR) sekä osakekohtainen tulos (EPS).

Jos kaikki PSP 2024-2026 -ohjelmalle asetetut suoritusavoitteet saavutetaan kokonaisuudessaan, ohjelman perusteella maksettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on yhteensä enintään noin 58 800 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.

Nykyinen toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan ansaintajaksoihin 2021-2023, 2022-2024, 2023-2025 sekä 2024-2026. Vuonna 2024 nykyiselle toimitusjohtajalle ei luovutettu suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2021-2023 ansaintajakson perusteella osakkeita, koska tavoitteita ei saavutettu.



Rajoitettu osakepalkkiojärjestelmä (RSP)

Rajoitettu osakepalkkiojärjestelmä koostuu yksittäisistä ehdollisista osakepalkkio-ohjelmista. Kukin ohjelma sisältää rajoitusjakson, joka kokonaisuudessaan kattaa kolme kalenterivuotta ja jatkuu ohjelman neljännen vuoden ensimmäiseen vuosipuoliskoon. Yhtiö voi kunkin yksittäisen ohjelman kuluessa luvata kiinteämääräisiä osakepalkkioita erikseen valituille avainhenkilöille. Luvatut osakepalkkiot maksetaan osallistujille yhdessä tai useammassa erässä viimeistään rajoitusjakson päättymiseen mennessä. Osakepalkkiot maksetaan Revenio Groupin osakkeina. Kunkin uuden ohjelman alkaminen edellyttää yhtiön hallituksen erillistä päätöstä.

Rajoitettu osakepalkkiojärjestelmä RSP 2021-2023

Rajoitettu osakepalkkiojärjestelmä 2021-2023 on perustettu toimitusjohtajalle osaksi pitkän aikavälin kannustin- ja sitouttamisohjelmaksi. Järjestelmän tarkoituksena on täydentää toimitusjohtajan palkkiota, yhdistää osakkeenomistajien ja toimitusjohtajan edut, kasvattaa Yhtiön arvoa ja tulosta pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa toimitusjohtaja Yhtiöön. RSP 2021-2023 -ohjelman nojalla maksettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on yhteensä enintään 3 000 osaketta.

	2021	2022	2023	2024	2025
RSP 2021-2023					
		1/3 maksusta	1/3 maksusta	Ei maksua	1/3 maksusta

Rajoitettu osakepalkkiojärjestelmä koostuu yhdestä kolmen vuoden ansaintajaksosta 2021-2023. Ansaintajakson aikana toimitusjohtaja voi saada osakkeita edellyttäen, että hänen toimitusuhteensa 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 osakkeina. On suositeltavaa, että toimitusjohtajan hallussa pitämien osakkeiden arvo vastaa 50 % hänen bruttomääräisestä perusvuosipalkastaan.

Toimitusjohtajalle luovutetaan ohjelman viimeisen erän osakkeet vuonna 2025.

Rajoitettu osakepalkkiojärjestelmä RSP 2024-2026

RSP 2024-2026 on osa yhtiön avainhenkilöiden palkitsemisohjelmaa. Nykyinen toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan RSP 2024-2026 osakepalkkiojärjestelmään.

RSP 2024-2026 -ohjelman nojalla maksettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on yhteensä enintään noin 23 500 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.

	2024	2025	2026	2027
RSP 2024-2026				
		25 % potentiaalisesta maksusta	35 % potentiaalisesta maksusta	40 % potentiaalisesta maksusta



Oculon osakepalkkiojärjestelmä

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

Osakepalkkiojärjestelmään kuuluville henkilöille annettiin vastikkeetta elokuussa 2024 suunnatun osakeannin kautta yhteensä 833 osaketta.

REVENIO GROUP OYJ

Äyritie 22 | 01510 Vantaa
www.reveniogroup.fi



REVENIO