

A scenic landscape photograph of a mountain valley. In the foreground, four hikers are walking on a rocky path. One hiker is wearing a red jacket, another a white jacket with a blue backpack, and a third a yellow jacket with a black backpack. A fourth hiker is partially visible on the left. The path leads down towards a calm lake nestled in the valley. The surrounding mountains are covered in green vegetation, and the sky is filled with soft, colorful clouds, suggesting a sunrise or sunset. The overall mood is peaceful and majestic.

REVENIO

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

Palkitsemisraportti 2025

Johdanto

Revenio Group Oyj:n (”Revenio”, ”Yhtiö”) palkitsemista koskeva raportointi koostuu varsinaiselle yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein esitettävästä palkitsemispolitiikasta sekä vuosittain esitettävästä Suomen listayhtiöitä koskevan vuoden 2025 hallinnointikoodin mukaisesta palkitsemisraportista, jossa selostetaan Yhtiön toimielimille päättäneellä 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 päättäneellä tilikaudella 1.1.–31.12.2025 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 määrittelemien 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 huomioidaan palkitsemisessa käytettävissä keinoissa ja ehdoissa.

Yhtiön tavoitteena on oikeudenmukainen ja kannustava palkitseminen Yhtiön kaikilla organisaatiotasoilla, 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 suoriutumisen. Yhtiö on sitoutunut yhdenvertaisuuteen ja määrittää palkkatasot sukupuolesta, iästä, etnisestä alkuperästä, uskonnosta tai muusta uskontunnustuksesta 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 sekä konsernin johtoryhmän palkkauksen, muut taloudelliset etuudet sekä tulospalkkiojärjestelmän perusteet mukaan lukien mahdollisen osakepalkitsemisen antamisen yhtiökokouk-

sen 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 sekä konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemisehdotukset valmistelee hallitus tai sen nimitämä valiokunta, kuitenkin siten, että 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 palkitsemisesta ja Yhtiön taloudellisen suorituskyvyn kehittymisestä.

Hallituksen kokonaispalkkiot kasvoivat vuonna 2025. Kasvuun vaikutti kahden uuden hallituksen jäsenen tulo hallitukseen sekä hallituksen kokousmäärien nousu. Toimitusjohtajalle vuonna 2025 maksetut palkkiot sisältävät kaikki tänä aikana toimitusjohtajalle osoitetut palkkiot.

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



EUR	2025	2024	2023	2022	2021
Hallituksen palkkiot yhteensä ¹	398 593	304 000	331 500	284 500	200 300
Toimitusjohtajan palkkiot yhteensä ²	480 137	287 562	699 665	408 026	235 402
Työntekijän palkka ³	90 129	86 820	74 908	85 842	86 227
Osakkeen kokonaistuotto (indeksoitu) ⁴	287	335	340	480	686
Käyttökate (MEUR)	30	30	30	33	25

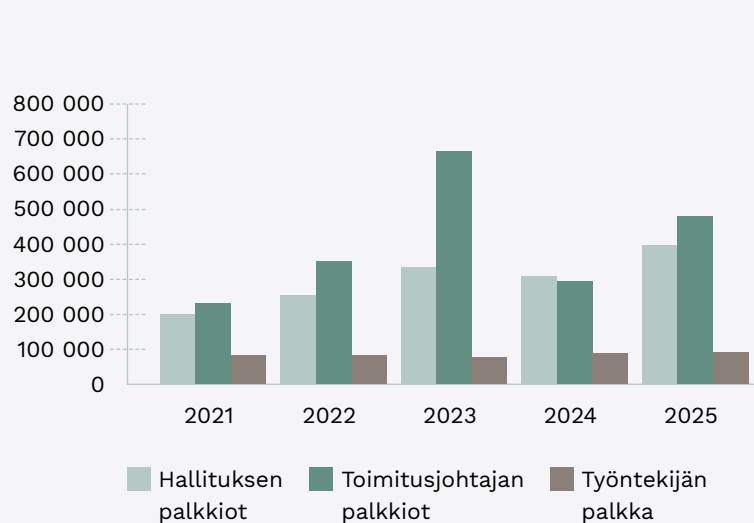
¹ Sisältää vuosipalkkion ja kokouspalkkion.

² Toimitusjohtajan kokonaispalkkaan on laskettu yhteen kaikki toimitusjohtajalle vuoden aikana maksetut palkkiot. Luvut eivät sisällä mahdollisia kertaluontoisia maksuja.

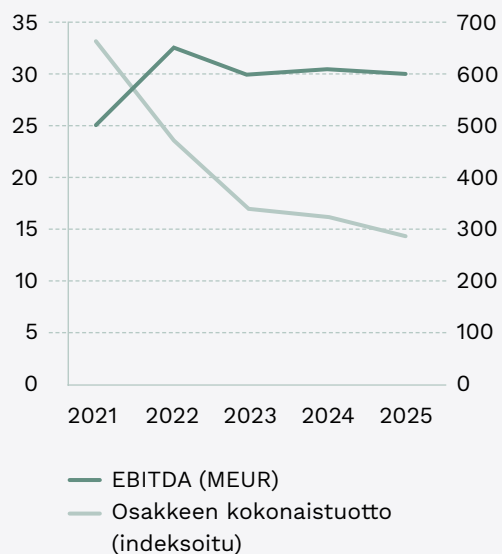
³ Työntekijän palkka on laskettu jakamalla koko maailmanlaajuisen henkilöstön palkkasumma työntekijöiden keskimääräisellä lukumäärällä vuoden aikana. Kokonaispalkka sisältää kaikki kirjatut palkat, etuudet ja bonukset.

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 ulkopuolisen asiantuntijan valmistelevaan 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 10.4.2025 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 2026 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 2025 hallituksen jäsenille ei maksettu muita taloudellisia etuuksia. Kaikki Yhtiön hallitukselle maksetut palkkiot maksetaan voimassa olevan varsinaiselle yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan puitteissa.

Hallitus kokoontui 19 kertaa vuonna 2025. Hallituksella on kaksi valiokuntaa: tarkastusvaliokunta ja nimitys- ja palkitsemisvaliokunta. Tarkastusvaliokunta kokoontui 5 kertaa vuonna 2025, ja nimitys- ja palkitsemisvaliokunta kokoontui 6 kertaa.

Hallituksen jäsenten palkkiot maksetaan kerran vuodessa kautta kohden. Kauden kokouspalkkiot maksetaan kuukausittain. Nämä vuonna 2025 maksetut palkkiot on kuvattu alla olevassa taulukossa.

MAKSETTU VUONNA 2025	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	28 007	41 992	26 000	95 999
Heli Lindfors Jäsen Tarkastusvaliokunnan jäsen	13 990	21 009	8 700	43 699
Anat Loewenstein Jäsen	11 999	18 000	6 600	36 599
Riad Sherif Jäsen Nimitys- ja palkitsemis- valiokunnan jäsen	13 990	21 009	9 000	43 999
Ann-Christine Sundell Jäsen Tarkastusvaliokunnan jäsen	13 990	21 009	9 300	44 299
Pekka Tammela Jäsen Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	19 990	30 009	14 000	63 999
Bill Östman Varapuheenjohtaja Nimitys- ja palkitsemis- valiokunnan puheenjohtaja	22 008	32 991	15 000	69 999
YHTEENSÄ				398 593

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, kilpailukieltotoehto ja hokuttelukieltotoehto.

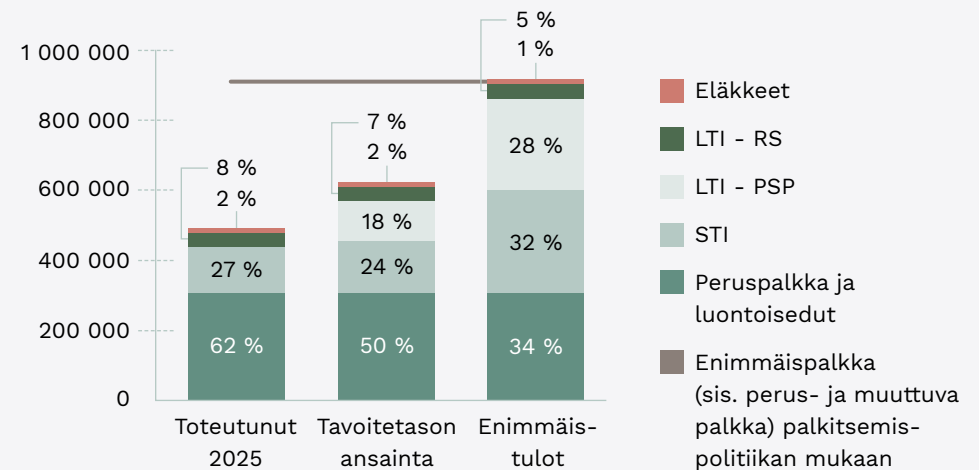
Vuonna 2025 toimitusjohtaja sai yhteensä 480 137 euroa palkkoina ja palkkioina. Kaikki Yhtiön toimitusjohtajalle maksetut palkkiot maksetaan voimassa olevan varsinaiselle yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan puitteissa.



	MAKSETTU VUONNA 2025, EUR
Peruspalkka (kuukausipalkka, lomarahat)	307 067
Lyhyen tähtäimen tulospalkkiojärjestelmä 2024	131 337
Pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmät	
Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä (PSP)	0
Rajoitettu osakepalkkiojärjestelmä (RSP) 2021-2023*	24 123
Rajoitettu osakepalkkiojärjestelmä (RSP) 2024-2026*	17 610
Luontoisedut	540

* 60 % rahana, 40 % osakkeina

Toimitusjohtaja Jouni Toijalan palkkion muodostuminen¹



¹ Kaaviossa visualisoitu peruspalkka on annualisoitu perustaso. LTI RS -järjestelmän laskennassa on käytetty toimitusjohtajalle annettujen osakkeiden arvioitua arvoa tammikuussa 2025.

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 henkilökohtaiset tavoitteet sekä taloudelliset tavoitteet, joita ovat käyttökate (30 % painotus), liikevaihdon kasvu (50 % painotus) ja rahavirta (20 % painotus) konsernitasolla. Henkilökohtaiset tavoitteet tähtäävät strategian ja liiketoiminnan edistämiseen.

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 2025

ANSAINTA-JAKSO	MAKSU-AIKA				
2025	2026	Taloudelliset tavoitteet 106 % tavoitteesta	X	Henkilökohtaiset tavoitteet 115 % tavoitteesta	= Ansaintamahdollisuus: Maksimi 12 kuukauden palkka Toteuma: 61 % maksimista

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





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.

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Ansaintajakso 2022–2024			→	Ei maksua			
Ansaintajakso 2023–2025				→	Ei maksua		
Ansaintajakso 2024–2026					→	Potentialinen maksu	
Ansaintajakso 2025–2027						→	Potentialinen maksu

PSP 2022–2024 ja 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 kehityksestä ennalta määritettyjen tavoitteiden mukaisesti. Osakepalkkiota ei makseta, jos tavoitteet eivät täyty tai jos osallistujan toimi- tai työsuhte päättyy ennen palkkion maksamista.

Suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmien 2022–2024 ja 2023–2025 kriteerit ovat osakkeen kokonaistuotto (absolute TSR) ja kumulatiivinen liike-tulos (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 ja PSP 2025-2027

PSP 2024-2026 alkoi vuoden 2024 alusta ja sen nojalla mahdollisesti ansaitut palkkiot maksetaan Revenio Group Oyj:n osakkeina vuoden 2027 ensimmäisen puoliskon aikana. PSP 2025-2027 alkoi vuoden 2025 alusta ja sen nojalla mahdollisesti ansaitut palkkiot maksetaan Revenio Group Oyj:n osakkeina vuoden 2028 ensimmäisen puoliskon aikana.

Edellytyksenä palkkioiden maksamiselle on, että hallituksen ohjelmalle asettamat suoritustavoitteet saavutetaan. Suoritusmittarit, joiden perusteella PSP 2024-2026 ja PSP 2025-2027 -ohjelmien nojalla mahdollisesti suoritettava osakepalkkio maksetaan, ovat yhtiön osakkeen kokonaistuoton kehitys (absolute TSR, painoarvo 70 %) sekä osakekohtainen tulos (EPS, painoarvo 30 %).

Jos kaikki PSP 2024-2026 ja PSP 2025-2027 -ohjelmille asetetut suoritustavoitteet saavutetaan kokonaisuudessaan, ohjelman perusteella maksettavien osakepalkkioiden kokonaismäärä on yhteensä enintään noin 58 800 osaketta per ohjelma. 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 2022-2024, 2023-2025, 2024-2026 ja 2025-2027. Vuonna 2025 nykyiselle toimitusjohtajalle ei luovutettu suori-teperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2022-2024 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 toimisuhteensa 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.

Ohjelman ehtojen mukaisen vuodelta 2023 ansaitun 1 000 osakkeen suuruisen osakepalkkion maksamiseksi toimitusjohtajalle luovutettiin 10.4.2025 vastikkeetta suunnatun osakeannin kautta 400 yhtiön hallussa olevaa omaa osaketta ja loppuosa osakepalkkioista käytettiin annettujen osakkeiden veroseuraamuksiin.

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.

Nykyiselle toimitusjohtajalle luovutettiin vastikkeetta suunnatun osakeannin kautta 292 yhtiön hallussa olevaa osaketta 10.4.2025.

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

REVENIO GROUP OYJ

Härkähaankuja 7 | 01730 Vantaa
www.reveniogroup.fi



REVENIO